

ქიზბერლი ევანსი, ტაკიზ ჰოილი,
ფრედერიკა რობერტსი და ბაპი იუსუზი

საერთო სასკოლო კეთილდღეობის ღიღი ნიბნი



საერთო
სასკოლო
კეთილდღეობის
ღიღი ნიბნი



წიგნის შესახებ

დღეს, როგორც არასდროს, ცხადზე უცხადესია, რომ სკოლას სჭირდება თანმიმდევრული და ყოვლისმომცველი მიდგომა ჩვენ ირგვლივ მცხოვრები ადამიანების ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის უზრუნველსაყოფად. წინამდებარე წიგნი წარმოადგენს მდიდარ და მრავალმხრივ გზამკვლევს, რომელშიც თავმოყრილია საგანმანათლებლო სექტორში არსებული მოსაზრებები. ამიტომაც ეს წიგნი აუცილებელი საკითხავია პედაგოგებისთვის.

ვიგ გრანტი – Integrity Coaching-ის დირექტორი

ეს სწორედ ის წიგნია, რომელსაც ყველა პედაგოგი უნდა გაეცნოს. „საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნი“, კეთილდღეობის ექსპერტთა საოცარ ჯგუფთან ერთად, გვთავაზობს ფასდაუდებელ რჩევებს, სწორედ მაშინ, როდესაც ეს ყველაზე მეტად გვჭირდება. გამომდინარე იქიდან, რომ განათლება მომავალზე ორიენტირებული სექტორია, წინამდებარე წიგნი გთავაზობთ ინსტრუმენტებს, რომელთა გამოყენებასაც ყველა ჩვენგანი შევძლებთ, რათა ეფექტურად ვმართოთ, ეფექტურად ვასწავლოთ, ეფექტურად ვისწავლოთ, ეფექტურად ჩავერთოთ და ეფექტურად ჩავერთოთ პროცესში ყველა დაინტერესებული მხარე.

ფილიპ ჰეჯერი – LEO Academy Trust-ის აღმასრულებელი დირექტორი

ეს მართლაც რომ დიდი წიგნია. მართვის, სწავლების, სწავლის, ჩართულობისა და ეფექტური მონაწილეობის სისტემა წარმოადგენს კეთილდღეობის უზრუნველყოფის მარტივ, თუმცა, ამავდროულად, ეფექტიან მექანიზმს. ტოკენისტურ მიდგომებზე უარის თქმით, ჩვენ ნამდვილად შეგვცვლით დაინტერესებულ მხარეთა კეთილდღეობას და პრიორიტეტად ვაქცევთ მათ კეთილდღეობაზე ზრუნვას, რაც იქნება ხელშესახები და ხილვადი ყოველდღიურ ცხოვრებაში. იმედი მაქვს, მოგეძევებათ საკმარისი ადგილი უწყვეტი პროფესიული განვითარების (CPD) ბიბლიოთეკაში!

ვივიენ პორიტი – ლიდერობის კონსულტანტი, WomenEd-ის სტრატეგიული ლიდერი და „პედაგოგთა ლიცენზირებული კოლეჯის“ ვიცეპრეზიდენტი |@ViviennePorritt

წიგნი სავსეა პრაქტიკული იდეებით, შესაბამისი კვლევებითა და პირადი მოსაზრებებით.

დოქტორი ემა კელი – მასწავლებელი, მწერალი, ქოუჩი

კეთილდღეობა ხშირად არასწორად განიმარტება, განსაკუთრებით კი საგანმანათლებლო კონტექსტში. ეს წიგნი სწორედ ამ შეცდომის გამოსწორების გარანტია.

ტორია ბონო – დაწყებითი კლასების მასწავლებელი, Evidence-ის წამყვანი მასწავლებელი, Tiny Voice Talks-ის დამფუძნებელი

ეს ის რესურსია, რომლის არსებობასაც ძალიან ვისურვებდი ჩემი კარიერის დასაწყისში, ლიდერობის სფეროში.

ჯეიმს ჰილტონი – სპიკერი და ავტორი

„საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნი“ ზედმიწევნით ასრულებს განცხადებულ მიზანს.

ენდი მელორი – National Wellbeing-ის დირექტორი, სკოლების საკონსულტაციო საბჭო

კიბეაჩლი ევანსი, ტაჩაზ ჰოილი,
ფრედერიკა ჩოგაჩისი და ბაქი იუსუფი

საერთო სასკოლო კეთილდღეობების დიდი ნიშანი

THE BIG BOOK OF WHOLE
SCHOOL WELLBEING

© Editorial arrangement,
Kimberley Evans, Thérèse Hoyle,
Frederika Roberts, Bukky Yusuf, 2022

SAGE Publications Ltd
www.corwin.com

ISBN 978-1-5297-6426-0
ISBN 978-1-5297-6425-3 (pbk)

დიდი წიგნი საერთო
სასკოლო კეთილდღეობაზე

© სარედაქციო გუნდი, კიმბერლი
ევანსი, ტერეზ ჰოილი, ფრედერიკა
რობერტსი, ბაკი იუსუფი, 2022

გარდა კანონიერი შეთანხმების, სამეცნიერო, კერძო კვლევითი, რეცენზირების ან განხილვის მიზნებისა, რაც ნებადართულია 1988 წლის „საავტორო უფლებების, დიზაინისა და პატენტების კანონის“ თანახმად, იკრძალება ამ გამოცემის რეპროდუცირება, შენახვა ან გადაცემა რაიმე ფორმით ან საშუალებით, გამომცემლის წინასწარი წერილობითი თანხმობის გარეშე, რეპროგრადული რეპროდუცირების შემთხვევაში კი, საავტორო უფლებათა ლიცენზირების სააგენტოს მიერ გაცემული ლიცენზიის გარეშე. ხოლო სხვა შემთხვევებში, გთხოვთ, რეპროდუცირებასთან დაკავშირებული ნებისმიერი შეკითხვით მიმართოთ გამომცემელს.

მთარგმნელი: ნათო ჰმუხაძე

რედაქტორი: ნათია ნაცვლიშვილი

დაკაბადონება: ბესიკ დანელია

ქართული გამოცემა მომზადდა “SAGE Publications”-ის თანხმობით, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრისა და პროგრამა eTwinning-ის მხარდაჭერით. ქართულ თარგმანზე პასუხისმგებლობა სრულად ეკისრება ქართულ მხარეს.

© მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2024

ISBN 978-9941-8-6862-7

საკრედიტო

რედაქტორების შესახებ	XI
ავტორების შესახებ	XV
მადლობა	XXI
წინასიტყვაობა	XXIII
შესავალი	XVII

ნაწილი პირველი: მაქსიმალური უზრუნველყოფა 1

1	საერთო სასკოლო კეთილდღეობასთან დაკავშირებული კულტურა და სისტემები	3
	ფრედერიკა რობერტსი	
2	თვითმზრუნველობის ღონისძიებების – მზრუნველობის ფსიქიკური ჯანმრთელობაზე ანა ბეიტმანი	14
3	ხელმძღვანელის როლი პრაქტიკოსის მასწავლებლების შენარჩუნებაში სტივენ უოთერსი	23
4	პერსონალის უსაფრთხოება და სუპერვიზია – კოვიდ-19-ის დროს და შემდეგ მიღებული გამოცდილება ჯინ ბი და სერი სთოუქსი	34
5	როგორ ეხმარება საგანმანათლებლო ტექნოლოგიები სკოლებს ინდივიდუალური და კოლექტიური კეთილდღეობის შენარჩუნებაში ბაკი იუსუფი	44

ნაწილი მეორე: ადამიანური უზრუნველყოფა 53

6	თვითმზრუნველობა დაკავებული პედაგოგებისთვის – პრაქტიკული გზამკვლევი	55
	მარია ბროსნანი, კიმბერლი ევანსი და ტერენს ჰოლი	

7	კეთილდღეობა და უსაფრთხოების დაცვა <i>ჯეინ ბი</i>	64
8	კარგი ქცევის აღდგენა კავშირურთიერთობის გაუმჯობესების გზით <i>მარკ გუდვინი</i>	72
9	ლგბტქ+ მოსწავლეები, პერსონალი და მათი კეთილდღეობა <i>ადელ ბეითსი</i>	78
10	წყალი გაედინება – პროფესიული გადაწყვეტა და კადრების შეკავება <i>სტივენ უოთერსი</i>	86
11	როგორ მივალწიოთ კეთილდღეობას შეფასებაზე ორიენტირებულ კულტურაში? <i>ალისონ კრიელი</i>	98
12	ზრუნვის როლი პრაქტიკოსი მასწავლებლების შენარჩუნებაში <i>სტივენ უოთერსი</i>	105

მესამე ნაწილი: ისწავლეთ ეფექტურად **115**

13	როგორ შევქმნათ კეთილდღეობის მხარდამჭერი აქტივობები ბავშვებთან და მოზარდებთან ერთად <i>ბეკა ფაალი</i>	117
14	კეთილდღეობა – რა მეთოდებს იყენებენ SEMH სკოლები, PRU-ები და AP-ები და როგორ ეხმარება ეს სხვა სკოლებს <i>ადელ ბეითსი</i>	126
15	ახალი რეალობის შექმნა – სიტყვა მნიშვნელოვანია <i>მარკ გუდვინი</i>	134
16	პიროვნული ხასიათის შესწავლა და კეთილდღეობის მხარდაჭერა ფრიდა კალოსთან და ალბერტ აინშტაინთან ერთად <i>ფრენსის კორკორანი და სელენ უაითჰედი</i>	142
17	სოციალური და ემოციური სწავლება – „იდების წრე“ და „ASPIRE“ <i>სიუ როფი</i>	150

18	მოსწავლის გათავისუფლება საგამოცდო სტრესისგან სარა ბრამენორი	159
----	--	-----

ნაწილი მეოთხე: ჩაქოთი ეჭაქსიანად 169

19	ურთიერთობები და სოციალური კაპიტალი სიუ როფი	171
20	მშობელთა მიზანმიმართული ჩართულობა კელი ჰანაგანი	180
21	პერსონალის კეთილდღეობა – ეს მხოლოდ მასწავლებლებს არ ეხება კიმბერლი ევანსი	189
22	ბედნიერი და ჯანსაღი თამაშის დროის შექმნა – სათამაშო მოედნის მეგობრები ტერეზ ჰოილი	198
23	მოსწავლეთა ჩართულობის ხელშეწყობა PSHE და R(S)HE კურიკულუმის მეშვეობით ჯონ რიზი	208

მესამე ნაწილი: ჩაქოთი ეჭაქსიანად 217

24	მამაკაცი ქალის სამყაროში ავტორები: კიმბერლი ევანსი მეთიუ ბრუკერი და კრის რედი	219
25	დროშა ფრიალებს! როგორ შევქმნათ უსაფრთხო ადგილი ლგბტქ+ თემისთვის ალექს პერდი	227
26	კეთილდღეობა კულტურულად მრავალფეროვან საზოგადოებაში კიმბერლი ევანსი	231
27	შშმ პირთა კეთილდღეობა – რატომ არის ინკლუზია მნიშვნელოვანი შშმ ბავშვებისთვის ელიზაბეტ რაითი	238

28	ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული სტიგმა და ტერმინები <i>ჯეინ ბიერი</i>	245
29	განათლების სისტემა და მე <i>ჰოლი ევანსი</i>	255
30	მე და შენ (ლექსი) <i>ავტორი: ანიტა ქეით გარაი</i>	259
	<i>ტერმინების სარჩევი</i>	??

ჩედაქსოჩაბის შესახებ

კიმბერლი ევანსი, გამოცდილი პედაგოგი, უფროს კლასებში სწავლების ასისტენტი, ასევე, კულტურული მემკვიდრეობის მასწავლებელია. მას შემდეგ, რაც კიმბერლიმ შეამჩნია, რომ უამრავმა მასწავლებელმა დატოვა განათლების სექტორი ნეგატიური განწყობებისა და გადატვირთულობის გამო, მან გადაწყვიტა „Nourish the Workplace“-ის დაფუძნება, რათა უკეთესობისკენ შეეცვალა მისი უსაყვარლესი პროფესია.

„Nourish the Workplace“ სკოლებს აწვდის საჭირო ინსტრუმენტებს, რათა მათ პერსონალის კეთილდღეობა აქციონ პრიორიტეტად და პატივისცემით მოეპყრონ თანამშრომლებს. პლატფორმა გვაცნობს პერსონალის თითოეულ წევრს, ასევე, ეხმარება სკოლას, უკეთ გაიცნოს თავისი თანამშრომლები და გაიგოს მათი საჭიროებები. კიმბერლის აქვს ყველა ტიპის სკოლაში მუშაობის გამოცდილება – დაწყებითი, საშუალო, კერძო, საერთაშორისო, ასევე, მოსწავლეთა რეფერირების ცენტრებში (PRU), რომლებსაც უზიარებს საკუთარ უნიკალურ ცოდნას, პერსონალის კეთილდღეობის მიმართულებით.

კიმბერლი ატარებს „უწყვეტი პროფესიული განვითარების“ (CPD) ტრენინგებს სკოლებში, ასევე, ინდივიდუალურ ქოუჩინგსა და სემინარებს, კონფერენციებს თემაზე, თუ როგორ ავიღოთ პასუხისმგებლობა საკუთარ ჯანმრთელობაზე, კეთილდღეობასა და პროდუქტიულობაზე. კიმბერლი არის მმართველი საბჭოს წევრი ორგანიზაციისა #teacher5aday, რომელიც მხარს უჭერს და შთააგონებს მასწავლებლებს, იზრუნონ თავიანთ კეთილდღეობაზე. მას ჩატარებული აქვს ვორქშოპები პერსონალის კეთილდღეობის თემაზე შემდეგ ორგანიზაციებში: Optimus Education, TeachWellFest, PedagooHampshire, SouthernRocks, Cobham Hall და Resilient Rutland.

კიმბერლის ტვიტერია @nourishworkplce, ასევე, მასთან დაკავშირება შესაძლებელია LinkedIn-სა და ვებგვერდზე www.nourishtheworkplace.com.

ტერეზ ჰოილის სურვილია, შექმნას პოზიტიური და ჰარმონიული სასკოლო კულტურა.

20 წელზე მეტია (დღემდე), ტერები მუშაობს კონსულტანტად განათლების საკითხებში, ასევე, ლიდერთა ქოუჩად და ტრენერად, 500-ზე მეტ სკოლასა და ორგანიზაციაში, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე.

იგი კონსულტაციებს უწევს სკოლებსა და სასკოლო პერსონალს შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით: პოზიტიური ქცევის მართვა; პოზიტიური თამაშის დროის შექმნა; ბავშვის სოციალური, ემოციური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის საჭიროებები; პერსონალის კეთილდღეობა; ქოუჩინგი და ლიდერობა. ასევე, ტერები არის Optimus Education-ის მრჩეველი „Wellbeing Award for Schools“-თან დაკავშირებულ საკითხებში.

მას დაწერილი აქვს წიგნები „101 თამაში სათამაშო მოედნისთვის: მე-2 გამოცემა“ (2021) და „101 თამაში და აქტივობა წვიმიანი ამინდისთვის“ (2009), ასევე, თანაავტორია წიგნისა „როგორ შევექმნათ მშვიდი სკოლა“ (2018).

ტერები არის „Thérèse Hoyle Consultancies“-ის დამფუძნებელი და „Positive Play time Academy“-ის ავტორი, რომლის მეშვეობით იგი ეხმარება დაწყებით სკოლებს თამაშის დროისა და სადილის დროის ხარისხის მნიშვნელოვნად გაუმჯობესებაში, რაც ძალზედ დადებით გავლენას ახდენს ბავშვების კეთილდღეობაზე, აკადემიურ მოსწრებასა და ქცევაზე.

ის, ასევე, საკმაოდ მოთხოვნილი მომხსენებელია კონფერენციებზე, ეროვნულ-სა და საერთაშორისო დონეზე, ხოლო მისი ნაშრომების ციტირება რეგულარულად ხდება მასმედიაში, პოდეკასტებსა და ჟურნალებში.

საქველმოქმედო საქმიანობის კუთხით, ტერები წარმოდგენილია Arbonne Flourish Foundation-ის დირექტორთა საბჭოში, რომელიც, უკვე 8 წელზე მეტია, მხარს უჭერს ბავშვებისა და მოზარდების ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის გაუმჯობესებას.

ტერების ტვიტერია @theresehoyle და @playgroundqueen, ასევე, შეგიძლიათ დაუკავშირდეთ მისამართზე: ese@theresehoyle.com და www.theresehoyle.com

პოზიტიური განათლების ადვოკატსა და ყოფილ პედაგოგს, **ფრედერიკა რობერტსი**, სასპიკერო, სატრენინგო და საკონსულტაციო საქმიანობის წყალობით, დიდი გამოცდილება აქვს დაგროვილი ბავშვებისა და მოზარდების, პერსონალისა და მშობლების/მეურვეების ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მხარდაჭერის მიმართულებით.

ფრედერიკას აქვს მაგისტრის ხარისხი გამოყენებით პოზიტიურ ფსიქოლოგიაში, ამჟამად კი სწავლობს დოქტორანტურაში განათლების ფაკულტეტზე. მისი კვლევის ფოკუსია საერთო სასკოლო კეთილდღეობა, რომელიც ეფუძნება ფრედერიკას მიერ მაგისტრატურაში სწავლისას შემუშავებულ საერთო სასკოლო პოზიტიური განათლების მოდელს.

ფრედერიკა არის ავტორი წიგნებისა „ბედნიერების რეცეპტი“ (2013) და „წარმატების სახელით“ (For Flourishing’s Sake) (2020) და თანაავტორი შემდეგი გამოცემებისა: „Character Toolkit for Teachers“ (2018) და „Character Toolkit Strength Cards“ (2020). ფრედერიკა, ასევე, არის სოციალური საწარმოს, „Educate to Flourish CIC“-ის დამფუძნებელი და მმართველი დირექტორი, რომლის მიზანია ბავშვების განვითარების ხელშეწყობა. „Educate to Flourish CIC“ სკოლებს ეხმარება, დაწერონ საერთო სასკოლო მიდგომა კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად და ეს ყველაფერი თავიანთი საქმიანობის ძირითად მიზნად აქციონ.

ფრედერიკას მოხსენებები აქვს წარდგენილი „პოზიტიური ფსიქოლოგიისა და განათლების“ კონფერენციებზე დიდ ბრიტანეთსა და მთელ მსოფლიოში, ასევე, არის მოწვეული ლექტორი პოზიტიური განათლების დიპლომის შემდგომი მოდულების ფარგლებში, დიდ ბრიტანეთში, საფრანგეთსა და სინგაპურში.

ფრედერიკას ტვიტერია @frederika_r, @EduFlourish და @FlourishingED, ასევე, შეგიძლიათ დაუკავშირდეთ მისამართზე: www.happiness-speaker.co.uk და www.educatetoflourish.org.uk

ბაკი იუსუფი არის ლიდერი, საბუნებისმეტყველო საგნების მასწავლებელი და კონსულტანტი. თავისი კარიერის მანძილზე მას სხვადასხვა ლიდერული პოზიცია ეკავა ზოგად და სპეციალურ სკოლებში, ორიენტირებულია პროფესიული განვითარების პროგრამებზე და, უპირველეს ყოვლისა, განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს ხარისხიან სწავლა-სწავლებას, ასევე, საგანმანათლებლო ტექნოლოგიების ეფექტიან გამოყენებას. 2019 წელს გაერთიანებული სამეფოს განათლების დეპარტამენტმა ბაკი „EdTech Leadership Group“-ის თანათავმჯდომარედ დანიშნა.

ვინაიდან კვალიფიკური ტრენერის საქმიანობა მოიაზრებს სხვადასხვა სახის ლიდერობის გაუმჯობესებას განათლების სფეროში, ბაკი მონაწილეობას იღებს მრავალ საგანმანათლებლო ინიციატივასა და ორგანიზაციაში. ამ მიმართულებით იგი ასრულებს შემდეგ ფუნქციებს: ელჩი ლიდერობის საკითხებში, „WomenEd &

BAMEed“-ის ქსელის ლიდერი/ტრენერი და #teacher5aday კეთილდღეობის ინიციატივის მმართველი საბჭოს წევრი. ბაკი იუსუფი, რეგიონულ და ეროვნულ დონეზე, მართავს ვორქშოპებს/პრეზენტაციებს, რომელთა მიზანი პრაქტიკული სტრატეგიების მიწოდება და მასწავლებლების დახმარებაა ყველა დონეზე, რათა მათ პრიორიტეტული მნიშვნელობა მიანიჭონ მენტალურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას თავიანთ საქმიანობაში.

გარდა ამისა, ბაკი არის რამდენიმე წიგნის თანაავტორი, მათ შორის, „პედაგოგთა ლიცენზირებული კოლეჯის“ მიერ გამოქვეყნებული „ადრეული კარიერული ჩარჩოს სახელმძღვანელოსი“ (2020), სადაც ბაკი მკითხველებს უზიარებს რჩევებს, თუ როგორ შეგვიძლია დავეხმაროთ პროფესიაში ახალშესულ მასწავლებლებს თავიანთი კეთილდღეობის მართვაში.

ბაკის ტვიტერია Twitter handle @rondelle10_b

ავტორების შესახებ

ანა ბეითმანი 27 წელზე მეტია განათლების სფეროში საქმიანობს. თავისი კარიერის მანძილზე, მას უმუშავია დაწყებითი კლასების მასწავლებლად, ადგილობრივი ხელისუფლების მრჩეველად და ტრენერად, ასევე იყო სამი სხვადასხვა მმართველი საბჭოს წევრი. ის არის ორგანიზაცია „Halcyon Education“-ის დამფუძნებელი, რომლის მიზანია შეიქმნას მდგრადი გარემო, სადაც მოსწავლეებს ექნებათ ყველა შესაძლებლობა აკადემიური და პიროვნული ზრდის მიმართულებით.

ქცევისა და განათლების სპეციალისტი, **ადელ ბეითსი**, ეხმარება სკოლის ხელმძღვანელებსა და მასწავლებლებს, გააძლიერონ ქცევითი სირთულეების მქონე მოსწავლეები, ასევე, დაეხმარონ სოციალური, ემოციური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების (SEMH) მქონე მოსწავლეებს აკადემიური წარმატებების მიღწევაში. ის არის ავტორი წიგნისა „Miss, I Don’t Give A Sh*t“ (2021) და 2020 წლის TEDx-ის სპიკერი. adelebrateseducation.co.uk. Twitter @adelebratesZ

ოცი წელია, **ჯენ ბი** მუშაობს უსაფრთხოების დაცვის სფეროში და ატარებს კონსულტაციებს, ტრენინგებს, აუდიტსა და კვლევებს ისეთი ობიექტების დაცვის საკითხებზე, როგორიცაა სკოლები, საქველმოქმედო ორგანიზაციები და რელიგიური გაერთიანებები. ის სთავაზობს „პროფესიულ რეფლექსიურ კონსულტაციებს“ მათ, ვისაც ლიდერული პოზიციები უკავიათ უსაფრთხოების დაცვის სამსახურებში. www.janebeesafeguarding.com

ჯენ ბიერი (@jennufcboss Twitter-ზე) ადვოკატირებს ბავშვის მენტალური ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებს. ბაკალავრის დიპლომით ფსიქოლოგიაში და მაგისტრის ხარისხით საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სფეროში, იგი ცდილობს, დაწეროს კვლევაზე დაფუძნებული და თანამშრომლობითი მიდგომა ბავშვებთან, მოზარდებთან და ოჯახებთან მუშაობისას. ჯენი მუშაობს საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სფეროში,

ასევე, თანამშრომლობს ბავშვთა ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაცვის საქველმოქმედო ორგანიზაციებთან.

სარა ბრაზენორი ბოლო 10 წელია, მუშაობს სწავლის ტექნიკების ტრენერად და ეხმარება მოსწავლეებს, აღმოაჩინონ საკუთარი ბუნებრივი სწავლის უნარები. გარდა იმისა, რომ სარას აქვს ბაკალავრის ხარისხი მიკრობიოლოგიაში, იგი არის კვალიფიცირებული კოგნიტური ჰიპნოთერაპევტი და NLP პრაქტიკოსი, სპეციალიზაციით სწავლის უნარებში. სარა დარწმუნებულია, რომ ყველას შეუძლია სწავლა, თუმცა ზოგიერთ მოსწავლეს განსაკუთრებული მხარდაჭერა ესაჭიროება.

მეთიუ ბრუკერი დაწყებითი სკოლის მასწავლებელია კენტის საგრაფოში (დიდ ბრიტანეთში). თავისი კარიერის განმავლობაში მას არაერთი პოსტი ეკავა ხელმძღვანელის პოზიციაზე. მისი უდიდესი სურვილია, უზრუნველყოს ადამიანების კეთილდღეობა ყველა სფეროში. ამჟამად მეთიუ მუშაობს პროგრამაზე, რომელიც, შერეული სწავლების მიდგომის მეშვეობით, ეხმარება ბავშვებს, მშობლებსა და სკოლის პერსონალს, გაიუმჯობესონ სწავლის შესაძლებლობები.

მარია ბროსნანი განათლების სფეროს ლიდერებისა და კეთილდღეობის სპეციალისტია. გარდა იმისა, რომ 30 წელზე მეტია, საკონსულტაციო მომსახურებით არის დაკავებული, მათ შორის, სიმსივნის ბოლო სტადიით დაავადებული პაციენტებისათვის, იგი, ასევე, ატარებს ტრენინგებს საერთო სასკოლო კეთილდღეობის საკითხებზე. ასევე, მარია არის „აირჩიე კეთილდღეობის“ (Pursuit Wellbeing) დამფუძნებელი, ავტორი მასწავლებლებისთვის განკუთვნილი წიგნისა „The Pursuit of Sleep“-ის და წამყვანი პოპულარული საგანმანათლებლო კეთილდღეობის პოდკასტისა – „აირჩიე კეთილდღეობა“.

ფსიქოლოგიის დოქტორის, **ჩარლზ მარჯერისონის** მიერ დაფუძნებული „საოცარი ადამიანების სკოლა“, რომელსაც დიდ ბრიტანეთში ფრენსის კორკორანი და სელენა უაითჰედი ხელმძღვანელობენ, არის სკოლებში კეთილდღეობისა და პიროვნული განვითარების სასწავლო პლატფორმა, რომლის ინსპირაციასაც წარმოადგენს იმ უბრალო ადამიანების ცხოვრება, რომლებმაც თავიანთი გასაოცარი მიღწევებით კაცობრიობის ისტორია შეცვალეს. „საოცარი ადამიანების სკოლა“ ეხმარება

მოზარდებს, განივითარონ ხასიათის ძლიერი მხარეები და მიაღწიონ წარმატებას.
www.amazingpeopleschools.com

ჰოლი ევანსი სკოლის მოსწავლეა, 17 წლის. მისი სურვილია, შეისწავლოს არქეოლოგია უნივერსიტეტში, ასევე, იმედი აქვს, რომ მოხვდება „დისნეის კულტურული წარმომადგენლობის პროგრამაში“. ჰოლისთან დაკავშირება შესაძლებელია შემდეგ პლატფორმებზე @xoholly Instagram და @hollyjadeevans TikTok-ზე.

ბეკა ფაალი არის ბავშვთა კვალიფიციური მედდა, პირველადი ფსიქიკური ჯანმრთელობის დახმარების სპეციალისტი, ასევე, დაცვითი ქცევის სპეციალისტი. ის ხელმძღვანელობს სატრენინგო და საკონსულტაციო კომპანიას, სახელწოდებით „Faal Safeguarding“, რომლის მიზანია, დაეხმაროს ორგანიზაციებს, გააძლიერონ რისკის ქვეშ მყოფი ბავშვები და მოზრდილები. ფლობს მაგისტრის ორ დიპლომს ბავშვთ ანთროპოლოგიასა და საერთაშორისო უსაფრთხოების დაცვის მიმართულებით.

ანიტა ქეით გარაი არის მასწავლებელი, მწერალი და კონსულტანტი კეთილდღეობის საკითხებში, ასევე, ხელმძღვანელობს საკუთარ მოთხრობებსა და ლექსებზე დაფუძნებული ემოციური კეთილდღეობის პროგრამებს სკოლებში. Being With Our Feelings: A mindful approach to emotional wellbeing არის რესურსი, რომელშიც გაერთიანებულია ილუსტრირებული მოთხრობების ოთხი წიგნი და ერთი სახელმძღვანელო, სავსე მრავალფეროვანი იდეებითა და აქტივობებით მთელი სკოლისთვის (გამოქვეყნდა Routledge-ის მიერ 2022 წლის დასაწყისში). @AnitaKateG anitagarai@hotmail.com

მარკ გუდვინს მასწავლებლად, სკოლის დირექტორად, ტრენერად და ქოუჩად მუშაობის 20 წლიანი გამოცდილება აქვს. იგი არის „Equal Parts Education“-ის დამფუძნებელი, რომელიც მართავს ტრენინგებსა და პროგრამებს სკოლის პერსონალისთვის და მოსწავლეებისათვის. მარკის ინტერესი ფოკუსირებულია საკლასო ოთახზე, მისი ნახვა კი სწავლების პროცესში ყოველდღიურად შესაძლებელია საჯარო, ალტერნატიულ და სპეციალიზირებულ დაწესებულებებში. www.equalpartseducation.co.uk. მისი ტვიტერია: @MarkGoodwin8

კელი ჰანაგანისთვის (@mindworkmatters) კეთილდღეობა განათლების საკვანძო ასპექტს წარმოადგენს. კელი არის კონსულტანტი, მოტივაციური სპიკერი, სტატიების ავტორი და მრჩეველი სკოლის გაუმჯობესების მიმართულებით. იგი არის განმავითარებელი პროგრამის „ოჯახი მნიშვნელოვანია“ დამფუძნებელი. მისი საქმიანობა გამოირჩევა განსაკუთრებული შედეგებითა და მიღწევებით სკოლებისა და ორგანიზაციებისთვის. კელი აღიარებულია განათლების სამინისტროსა და უამრავი წამყვანი საქველმოქმედო ორგანიზაციის მიერ, როგორც განათლების სფეროს ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მიმართულებით მომუშავე წამყვანი ინფლუენსერი.

ელისონ კრიელის მისწრაფებას წარმოადგენს ღირებულებებზე ორიენტირებული მართვა. სკოლის დირექტორად და აღმასრულებელ დირექტორად მუშაობის 20 წლიანი კარიერის შემდეგ, ელისონი ამჟამად, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე, ეხმარება სკოლებს, განავითარონ ლიდერობა, EDI (თანასწორობა, მრავალფეროვნება და ინკლუზია), კეთილდღეობა და სასკოლო კურიკულუმი. კელის ავტორობით შეიქმნა www.aboveandbeyond.education, რომელიც არის უსაფრთხო სივრცე მასწავლებლებისა და განათლების მხარდამჭერი სერვისებისთვის, სადაც მათ შეუძლიათ ითანამშრომლონ, აღნიშნონ, მხარი დაუჭირონ და გაუზიარონ ერთმანეთს საუკეთესო პრაქტიკა.

ალექს პერდი საშუალო რგოლის ლიდერად მუშაობს ჩრდილო-დასავლეთის ოლქში მდებარე, დიდ საჯარო სკოლაში. ალექსი უკვე მეათე წელია ასწავლის, ასევე, ეკავა სხვადასხვა პოზიცია, მათ შორის, იყო კლასის დამრიგებელი, PSHEE-ის (პირადი, სამოქალაქო, ჯანდაცვისა და ეკონომიკის საკითხების საგანი) კოორდინატორი, ტექნოლოგიებისა და ნუტრიციის კურიკულუმის ხელმძღვანელი. იგი არის პროფესიონალი მენტორი, უმცირესობათა თემის ლიდერი, დაწყებითი კლასების საბჭოს გამომცდილი წევრი, კეთილდღეობის გუნდისა და #HeForShe წევრი. ალექსი ამჟამად უძღვება NPQSL პროგრამას, რომელიც ფოკუსირებულია მშობლების ჩართულობასა და მათთან კომუნიკაციაზე. მისი ტვიტერია @mrpfodie

კრის რედიმ კარიერა ფიზიკური აღზრდის მასწავლებლობით დაიწყო და მალევე სკოლის მენეჯმენტში გადაინაცვლა, სადაც ამ მიმართულებით მუშაობის 15 წლიანი

გამოცდილება დააგროვა. კრისი არის დამფუძნებელი და დირექტორი სოციალური საწარმოსი – „Bright Leaders“, რომელიც მოზარდებისა და განათლების სფეროს წარმომადგენლებისთვის, ლიდერობის თემაზე ტრენინგებითა და სემინარებით, „უშიშარ ინფლუენსერებს ამზადებს“. კრისის ტვიტერია @brightleadcoach და @brightleadersuk. www.brightleaders.co.uk

ჯონ რიზი წარსულში საშუალო სკოლის დირექტორი იყო. იგი ხელმძღვანელობდა ჯანმრთელობის დაცვის სასწავლო პროგრამის შემუშავებას ექსპერტის უნივერსიტეტში. 2006 წლიდან ჯონი საქმიანობს როგორც დიდ ბრიტანეთში, ასევე, საზღვარგარეთ, მართავს ქოუჩინგის სემინარებსა და ტრენინგებს, რომელთა მიზანია ბავშვებისა და მოზარდების აკადემიური და ცხოვრებისეული უნარების გაუმჯობესება. PSHESolutions@gmail.com @PSHESolutions

დოქტორი **სიუ როფი** არის მასწავლებელი, ფსიქოლოგი, მეცნიერი და რამდენიმე წიგნის ავტორი. ამჟამად იგი საუნივერსიტეტო კოლეჯისა და დასავლეთ სიდნეის უნივერსიტეტების საპატიო პროფესორია, ასევე, „Growing Great Schools Worldwide“-ის დირექტორი. სიუ წარმატებული ავტორი და საერთაშორისო დონეზე აღიარებული ექსპერტია განათლებისა და მოსწავლეთა კეთილდღეობის საკითხებში. @sueroffey

სერი სტოუქსი საკუთარ თავს აღწერს, როგორც „უბრალოდ მასწავლებელს“. მას სკოლაში მუშაობის 25 წელზე დიდი გამოცდილება აქვს, აქედან 17 წელი მუშაობდა სკოლა-პანსიონში. ის უკვე 10 წელია მუშაობს უსაფრთხოების დაცვის ოფიცერად და მისი ინტერესის სფეროს წარმოადგენს ტრენინგები „პირადი, სამოქალაქო, ჯანდაცვისა და ეკონომიკის საკითხების“ (PSHE) საგნის, ასევე, ფსიქიკური ჯანმრთელობის მიმართულებით. მისი ტვიტერია @CeriStokes.

სტივენ უოთერსს განათლების სფეროში მოღვაწეობის 40 წელზე დიდი გამოცდილება აქვს, მათ შორის, 30 წელი მუშაობდა საშუალო სკოლაში ინგლისურის ენის მასწავლებლად, ხოლო 6 წელი ადგილობრივი ხელისუფლების მრჩეველად. სტივენი არის „Teach Well Alliance“-ის დამფუძნებელი და აღმასრულებელი დირექტორი, რომლის მიზანია ლიდერობის მხარდაჭერა პერსონალის კეთილდღეობისა და

ფსიქიკური ჯანმრთელობის კულტურის განვითარების მიზნით. სტივენი არის კვალიფიციური მრჩეველი, „პედაგოგთა ლიცენზირებული კოლეჯის“ დამფუძნებელი წევრი და ამავე კოლეჯის საბჭოს არჩეული წევრი.

ელიზაბეთ რაიტი არის რედაქტორი, კონსულტანტი, სპიკერი და აქტივისტი, ასევე, პარაოლიმპიური თამაშების მედალოსანი! საკუთარ ცხოვრებისეულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, იგი ესაუბრება ადამიანებს შეზღუდული შესაძლებლობების, წარმომადგენლობისა და ინკლუზიის საკითხების შესახებ. ელიზაბეთს შეგიძლიათ თვალი ადევნოთ ტვიტერზე @esioul.

მადლობა

ნებისმიერი წიგნი სიყვარულით შესრულებული შრომის ნაყოფია და ეს წიგნი უფრო მეტია, ვიდრე „ნებისმიერი“ ერთი წიგნი. მან საზოგადოების დიდი სიყვარული დაიმსახურა. ამ კოლექტიურმა სიყვარულმა კი შესაძლებელი გახადა წიგნის შექმნა სულ რაღაც ცხრა თვეში, იდეიდან სრულყოფილ ხელნაწერამდე, რაც საკმაოდ რთული ამოცანა აღმოჩნდა, თუკი გავითვალისწინებთ იმ მომენტისთვის არსებულ არც ისე სახარბიელო გარემოებებსა და დროს.

სწორედ ეს სიყვარული და მხარდაჭერა, ურთიერთთანამშრომლობა და შრომისმოყვარეობა უდევს საფუძვლად წინამდებარე წიგნს, რასაც უზომოდ ვუმაღლით იმ უამრავ ადამიანს, რომელთა გარეშეც ამ სახელმძღვანელოს გამოცემა უბრალოდ ვერ მოხერხდებოდა.

უპირველეს ყოვლისა, გვსურს, გამოვხატოთ უდიდესი მადლიერება პედაგოგთა ფანტასტიკური საზოგადოების მიმართ, რომელიც ცნობილია სახელწოდებით “Education Wellbeing Collective” – #EdWellColl. წიგნის დაწერის იდეა სწორედ ამ ჯგუფის მიერ გამოთქმული სურვილიდან დაიბადა, რომ გაგვეკეთებინა ისეთი რამ, რაც გრძელვადიან ეფექტს მოახდენდა საგანმანათლებლო საზოგადოების კეთილდღეობაზე. სწორედ ამ ჯგუფში აღმოვაჩინეთ ავტორების უმეტესობა, რომლებმაც ურთულეს პირობებში დაწერეს ეს გასაოცარი წიგნი, უამრავი პრიორიტეტის დაბალანსების ხარჯზე.

რა თქმა უნდა, მხოლოდ წიგნის იდეა არაფერს ნიშნავს, მისი დაწერისა და გამოქვეყნების გარეშე. ამიტომ, უზომოდ მადლიერები ვართ თითოეული ჩვენი ავტორისა და ყველა იმ ადამიანისა, ვინც წვლილი შეიტანა გამოკითხვაში მონაწილეობით ან ონლაინკითხვარის შევსებით. „საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნი“ უბრალოდ ვერ შედგებოდა თქვენი ჩართულობის გარეშე, ამიტომაც გიხდით უზარმაზარ მადლობას!

ასევე, უსაზღვრო მადლობას ვუხდით SAGE-ის გამომცემლობის თითოეულ თანამშრომელს, მათ მიერ გაწეული დახმარებისთვის და ჩვენი იდეების ხორცშესხ-

მაში მიღებული მონაწილეობისთვის. განსაკუთრებული მადლობა ჩვენს გამომცემელს, ჯეიმს კლარკსა და რედაქტორის უფროს თანაშემწეს, დიანა ალვესის. ჩვენი პირველი ვირტუალური შეხვედრის პირველი წამიდანვე, მათ გაიბრეს, თუ რა პოტენციალი ჰქონდა ამ წიგნს და რა მისია დაეკისრებოდა მას, ასევე, ირწმუნეს ჩვენი და ჩვენი უნარების – როგორც ჯეიმსმა თქვა, პირველივე შეხვედრაზე მან დაინახა, რომ ჩვენ „საქმის მკეთებელი ქალები“ ვიყავით! და იმ მომენტიდან მოყოლებული, ჯეიმსი და დიანა დაუბარებლად გვცხმარებოდნენ თითოეულ ეტაპზე, როდესაც მოსვენებას არ ვაძლევდით და უამრავ შეკითხვას ვუსვამდით – განსაკუთრებით, დიანას, რომლებზეც ყოველთვის მყისიერად გვპასუხობდნენ ღიმილითა და სითბოთი, რაც სამუშაო პროცესს ძალიან გვიმარტივებდა.

უზარმაზარი „მადლობა“ ენდრიუ ქოულის, რომელმაც მოამზადა წიგნის წინასიტყვაობა ტერეზ ჰოილთან ერთად, ასევე, იმისთვის, რომ მან შეძლო ადამიანების გაერთიანება #EdWellColl-ის შესაქმნელად.

ასევე, გვსურს, გულწრფელი მადლობა გადავუხადოთ ყველას, ვინც, გადატვირთული გრაფიკის მიუხედავად, გამონახა დრო ჩვენი წიგნის შეთავაზების წასაკითხად, რეცენზიის ან უკუკავშირის დასაწერად. ეს იყო ფასდაუდებელი გამოცდილება!

დაბოლოს, გვსურს, გულითადი მადლობა გადავუხადოთ ჩვენს ოჯახებს, მეგობრებსა და კოლეგებს, რომლებმაც მედგრად გაუძლეს ჩვენს დაკავებულობას, რადგან თვეების განმავლობაში დროს ვერ ვპოულობდით ვერაფრისთვის, გარდა წიგნზე მუშაობისა და რედაქტირებისა, ასევე, ჩვენი წიგნისა და ჩვენი ავტორების შესახებ განუწყვეტელი საუბრისა. მადლობა მათ, ვინც ჩვენთან ერთად გაიარა მთელი ეს პროცესი – ცხადია, ვიცით, რომ Zoom-ში სარედაქციო შეხვედრების დროს გესმოდათ, თუ როგორ ვიცინოდით და ვმხიარულობდით, რაც მაინცდამაინც არ ჰგავდა სამუშაო პროცესს, თუმცა უნდა დაგვიჯეროთ, ჩვენ ნამდვილად ვმუშაობდით! მოკლედ, ჩვენმა შრომამ და თქვენმა მოთმინებამ შედეგი გამოიღო და, აი, როგორც იქნა, „საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნი“ მზადაა!

სიყვარულით,

Bukky Frederika Kimberley Thérèse

წინასიტყვაობა

მოდით, მოგიყვებით ერთ ამბავს... თუ ერთხელ მაინც გახდებით დაწყებითი კლასების მასწავლებელი, სამუდამოდ დაწყებითი კლასების მასწავლებლად დარჩებით.

იყო და არა იყო რა, იყო ერთი ტვიტი. ეს არ იყო ყველასთვის განკუთვნილი ტვიტი, ასევე, არც ის, რომელიც იკარგება ხოლმე სივრცეში, რადგან პლატფორმაზე მყოფი ადამიანები მას არც კი ამჩნევენ. არა! ეს იყო სწორედ ის ტვიტი, რომელმაც დასაბამი მისცა დებატებსა და განხილვებს, რომლის ყველა მონაწილე იყო თავაზიანი, კეთილგანწყობილი, ღრმად მოაზროვნე, ყურადღებიანი, ემპათიური და ავთენტური. ადამიანებმა კარგა ხანს ისაუბრეს, თუმცა ბოლოს გადაწყვიტეს, რომ საუბრის გარდა, საქმეც უნდა გაეკეთებინათ და პრაქტიკაში გადაეტანათ დისკუსიის შედეგები.

და შემდეგ იცხოვრეს დიდხანს და ბედნიერად... რათა დაეწერათ „საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნი“.

დასაწყისის... დასასრული.

ეს არ არის წიგნი სოციალური მედიის შესახებ, მიუხედავად იმისა, რომ სწორედ სოციალურმა მედიამ გააერთიანა ამ პროექტის ავტორები – თანამოაზრე ადამიანების ჯგუფი, რომელმაც შექმნა პროფესიულ ურთიერთპატივისცემასა და მეგობრობაზე დამყარებული კავშირი, რომლის წევრებს, საგანმანათლებლო სისტემაში შეძენილი როგორც პოზიტიური, ასევე, ნეგატიური გამოცდილების გარდა, გააჩნიათ განსხვავებული უნარები და პერსპექტივა, გატაცება და ინტერესი.

ბემოთ აღნიშნული დისკუსიების შემდეგ შეიქმნა „განათლების კეთილდღეობის ჯგუფი“, ეს წიგნი კი წარმოადგენს ამ ჯგუფის გადაწყვეტილებებისა და შეუპოვრობის პირველ ხელშესახებ შედეგს.

პროექტის შთაგონებად იქცა პანდემია – საშინელი, უხილავი და მზაკვარი დამპყრობელი, რომელიც ჩვენს ცხოვრებაში 2020 წლის დასაწყისში შემოიპარა. პან-

დემიებს, ზოგადად, შესწევთ უნარი, შეცვალონ ისტორია: პანდემიები გვთავაზობენ გამოცდილებას, რომელთაგან ზოგს ვითვალისწინებთ, ზოგს კი უბრალოდ ვივიწყებთ.

თუკი რეგულარულად ეძიებთ ინფორმაციას კეთილდღეობის შესახებ, ეცნობით სტატიებს, ბლოგებსა და გამოცემებს, ასევე, გეგმავთ ცვლილებების განხორციელებას თქვენს სკოლაში, მაშინ ეს წიგნი თქვენთვისაა. ასევე, თუკი აცნობიერებთ, რომ ბავშვები არ არიან კარგ მდგომარეობაში „ლოქდაუნების“ შემდეგ, რომ მათი ფსიქიკური ჯანმრთელობა დაზარალდა და რომ ამ ყველაფერს „ამოქაჩვა“ სჭირდება არა აკადემიური, არამედ მზრუნველობის მეშვეობით, მაშინ თქვენ ნამდვილად გაცნობიერებული გაქვთ, რომ აკადემიური მოსწრების საფუძველს სათანადო ზრუნვა წარმოადგენს.

პანდემიის შემდეგ სკოლა შეიცვალა; ალბათ შეამჩნევდით, თუ რამდენად ნეგატიურად აისახა სასკოლო თემზე მეგობრებისა და ოჯახის წევრებისგან მოშორებით გატარებული დრო, შიში საყვარელი ადამიანების ჯანმრთელობაზე, სახლში ეკრანებთან გატარებული უზარმაზარი დრო, Wi-Fi კავშირის არაპროგნოზირებადობა. აქედან გამომდინარე, შესაძლოა გესაჭიროებოდეთ რჩევები. წინამდებარე წიგნი გაგიწევთ მეგზურობას, შთაგონებთ და დაგეხმარებათ, რომ მიაღწიოთ წარმატებას თქვენს სამომავლო კარიერაში.

რეკომენდებული არ არის ამ წიგნის თაროზე ლამაზად შემოდება. აუცილებელია მისი ყურადღებით წაკითხვა, შენიშვნებით გავსება, ფერადი მარკერებითა და კალმებით საინტერესო ადგილების გამოკვეთა.

ამ წიგნს პრაქტიკაში გადმოაქვს ის, რაც მის ყდაზე წერია: „*საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნი*“, რომელშიც გაერთიანებულია იმ ადამიანების მოსაზრებები, რომლებსაც გულწრფელი ინტერესი აქვთ საკუთარი საგნების მიმართ, გააჩნიათ უმაღლესი დონის კვალიფიკაცია, ასევე, კეთილდღეობის პრაქტიკაში დანერგვის უდიდესი სურვილი. წიგნის ოსტატურად და სასიამოვნოდ სტრუქტურირებული მასალა, აუცილებლად დაგეხმარებათ სასკოლო კულტურის კონტექსტში კეთილდღეობის დანერგვაში და იმის გაცნობიერებაში, რომ კეთილდღეობა უნდა იყოს უნივერსალური, და არა დანამატი ან დროებითი საშუალება. კეთილდღეობას შესწევს უნარი, შეაღწიოს სასკოლო სისტემის ყველა კომპონენტში, მათ შორის, სკოლის მენეჯმენტში, ბავშვების განათლებაში, თუ როგორ, რას და როდის სწავლობენ მოსწავლეები, ჩართულობისა და ინკლუზიის კომპონენტებში. არ შეიძლება

კეთილდღეობის განხილვა, როგორც რალაც სენტიმენტალურის ან დელიკატურის, არამედ აუცილებელია მისი პრაქტიკულად დანერგვა და სრულად შეგრძნება.

Education Wellbeing Collective ემსახურება ეფექტური და ავთენტური კეთილდღეობის მიღწევას ჩვენს სკოლებში. კეთილდღეობა გვჭირდება ყოველდღიურ ცხოვრებაში და თუ რატომ, ამას ქვემოთ გაეცნობით.

ენდრიუ ქაული

დირექტორის ყოფილი მოადგილე, კეთილდღეობის კამპანიის ხელმძღვანელი, ბლოგერი და მწერალი, „Healthy Toolkit“-ის თანადამფუძნებელი და „The Wellbeing Toolkit“-ის ავტორი.

შესავალი

კიბეაჩლი ავანსი, ტაჩაჲ ჰოილი,
ფჩაღაჩიჲა როგაჩსი, ბაჲი იუსუჲი

ნაწილი I – რას ნიშნავს საერთო სასკოლო კეთილდღეობა?

რა?

ვინაიდან წიგნის სახელწოდებაა „საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნი“, მოდით, შევეცადოთ და განვმარტოთ, თუ რას ნიშნავს „საერთო სასკოლო კეთილდღეობა“.

უპირველეს ყოვლისა, ეს არის ჰოლისტური მიდგომა, რომელიც გულისხმობს სკოლის ყველა კომპონენტის ერთობლივ ფუნქციონირებას და პასუხისმგებლობას ყველა მონაწილე ადამიანის სოციალური, ემოციური და მენტალური კეთილდღეობისადმი, სადაც ყველა ყურადღებიანია და პატივს სცემს სხვა ადამიანების საჭიროებებს, სადაც სასკოლო თემი მუშაობს საერთო მიზნისთვის და ყველა მონაწილე იზიარებს სკოლის ეთოსსა და ღირებულებებს.

საერთო სასკოლო კეთილდღეობას, თუკი ის სათანადოდ ხორციელდება, შეუძლია სკოლის სტრუქტურის ყველა კომპონენტში შეღწევა. ის არ არის დანამატი ან ფორმალური ღონისძიებების ჩამონათვალის ნაწილი. კეთილდღეობა დადებით გავლენას ახდენს თითოეულ დაინტერესებულ მხარეზე, ხოლო ჭეშმარიტი „საერთო სასკოლო“ მიდგომა ხშირად განათლებასაც კი უტოლდება თავისი მნიშვნელოვნებით.

სკოლა უფრო მეტია, ვიდრე უბრალოდ ადგილი, სადაც ბავშვები კონკრეტული საგნების შესასწავლად დადიან. სკოლა არის პედაგოგიური და არაპედაგოგიური პერსონალის სამუშაო ადგილი, სკოლა არის ადგილი, სადაც ბავშვები სწავლობენ სოციალიზაციას, მეგობრობას, კონფლიქტების მოგვარებას, სკოლა არის ადგილი, სადაც ბავშვები და მოზარდები იძენენ ცხოვრებისეულ და კომპრომისზე წასვლის უნარებს. სკოლის მოსწავლე თავისი ცხოვრების დაახლოებით ნახევარს სკოლაში და სასწავლო გარემოსთან კომუნიკაციაში ატარებს, ხოლო ზრდასრული ადამიანის შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია.

ამიტომ საერთო სასკოლო კეთილდღეობა სისტემურ მიდგომას მოითხოვს მთელი სასკოლო საზოგადოების მიმართ. ამაში იგულისხმება კეთილდღეობაზე ორიენტირებული პოლიტიკის გატარება სკოლის ყველა ასპექტში და ისეთ კომპონენტებში, როგორიცაა საშინაო დავალება, ნაშრომების გასწორება, ელფოსტაზე პასუხის გაცემის დრო და ქცევის მართვა. ეს გულისხმობს მუშაობას სკოლის ფართო თემთან, მშობლების/მეურვეების/ოჯახების მხარდაჭერას, ასევე, ურთიერთქმედებას სკოლის მიღმა არსებულ ფართო საზოგადოებასთან. ეს ნიშნავს, რომ აუცილებელია კეთილდღეობის თემატიკის შეტანა მასწავლებელთა გადამზადებისა და უწყვეტი პროფესიული განვითარების (CPD) პროგრამებში. ეს, ასევე, მოიცავს კეთილდღეობის სწავლების საჭიროებას და მის ინტეგრირებას სასწავლო პროგრამებში. ზემოთქმული მხოლოდ რამდენიმე მაგალითია იმისა, თუ რას ნიშნავს საერთო სასკოლო მიდგომა პრაქტიკული პერსპექტივიდან.

საერთო სასკოლო კეთილდღეობა ნიშნავს, რომ ადამიანები მუშაობენ პროდუქტიულად და ახდენენ საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზებას. ამაში მოიაზრება სასკოლო თემის ყველა წევრი. ჩვენი სურვილია, რომ ჩვენმა მოსწავლეებმა მაქსიმალურად შეძლონ თავიანთი შესაძლებლობების გამოვლენა სასკოლო საგნებში, ამასთანავე, დარჩეთ საკმარისი ენერგია კლასგარეშე აქტივობებში მონაწილეობის მისაღებად და წარმატების მისაღწევად. იგივე ეხება პედაგოგიურ და არა-პედაგოგიურ პერსონალს. ჩვენ გვსურს, რომ მათ ასწავლონ მოსწავლეებს და მხარი დაუჭირონ სკოლას თავიანთი შესაძლებლობების ფარგლებში, განვითარდნენ კარიერული კუთხით, დაკავდნენ საყვარელი აქტივობებით, იყვნენ წარმატებულები სხვა სფეროებში, ასევე, დრო დაუთმონ ოჯახებსა და მეგობრებს.

რატომ?

ბავშვები, რომლებსაც არ აქვთ ემოციური, ქცევითი, სოციალური და ჯანმრთელობის პრობლემები, როგორც წესი, უკეთესი აკადემიური მოსწრებით გამოირჩევიან და უფრო წარმატებით არიან ჩართული სასკოლო ცხოვრებაში (Morrison and Vorhaus, 2012). ავტორიტეტული საერთაშორისო კვლევები გვიჩვენებს, რომ კეთილდღეობა დადებით გავლენას ახდენს აკადემიურ შედეგებზეც (Adler, 2016; Norrish et al., 2011; White, 2017).

ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ემოციების მართვის უნარს შეუძლია როგორც ხელი შეუწყოს, ასევე, შეაფერხოს ბავშვის სწავლის პროცესი, აკადემიური ჩართუ-

ლობა, სამუშაო ეთიკა, პასუხისმგებლობის გრძნობის განვითარება და წარმატებულობა სკოლაში (Durlak et al., 2011).

გარდა ამისა, კვლევებით დადგენილია, რომ სკოლისთვის შემუშავებული ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის პროგრამები უაღრესად მნიშვნელოვანია ბავშვის სოციალური და ემოციური უნარებისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის განვითარებისათვის, ასევე, ბულინგის შემთხვევებისა და ქცევითი პრობლემების შესამცირებლად (Young Minds, n.d.). ეს, თავის მხრივ, დადებითად აისახება პედაგოგიურ და არაპედაგოგიურ პერსონალზე, ასევე, სკოლის ხელმძღვანელების კეთილდღეობაზე.

როგორ?

უნდა გვახსოვდეს, რომ მაშინაც კი, თუკი ჩვენი მისწრაფება კოლექტიური კეთილდღეობის მიღწევაა სასკოლო თემში, ის, თუ როგორ აღიქვამენ ამ ყოველივეს ცალკეული ადამიანები, შეიძლება საკმაოდ განსხვავდებოდეს რეალობისგან. მოქნილი სტრუქტურები, ძლიერი სისტემები და მკაფიოდ განსაზღვრული პოლიტიკა ხელს უწყობს პროცესის ფასილიტაციას როგორც მთელ სკოლაში, ასევე, ინდივიდუალურ დონეზე.

როდესაც გვაქვს შესაძლებლობა, ვიზრუნოთ ჩვენს ინდივიდუალურ კეთილდღეობაზე, ეს ნიშნავს, რომ ჩვენ შეგვიძლია ვიზრუნოთ სხვა ადამიანების კეთილდღეობაზეც. გარდა ამისა, ეს ნიშნავს, რომ ჩვენ უკეთეს მდგომარეობაში ვიმყოფებით და შეგვიძლია მხარი დავუჭიროთ სასკოლო თემს და დავეხმაროთ მოსწავლეებს, მიაღწიონ კეთილდღეობასა და წარმატებას სკოლაში.

ცვლილებები დიდი ხნის წინ უნდა დაწყებულიყო. უკვე კარგა ხანია, ისმის მოწოდებები განათლების „რეზალანსირების“ შესახებ მასწავლებლებისგან, მშობლებისგან, მობარდებისგან (Young Minds, n.d.: 14) და, ზოგადად, საგანმანათლებლო საზოგადოებისგან (IPEN UKEurope, n.d.). კოვიდ-19-ის პანდემიამ არც თუ ისეთი მაამებელი კუთხით დაგვანახა განათლების სფერო და მკაფიოდ გამოკვეთა, რომ მართალია გვყავს სკოლის ხელმძღვანელები, პედაგოგიური თუ არაპედაგოგიური პერსონალი, რომლებიც ძალიან ბევრს შრომობენ ბავშვებისა და საკუთარი კეთილდღეობის მხარდასაჭერად, თუმცა მაინც ბევრია გასაკეთებელი. ეს ნიშნავს, რომ მოგვიწევს, მხარი დავუჭიროთ ჩვენი სასკოლო თემის კეთილდღეობას ისე, როგორც ჯერ არასდროს გავვიკეთებია. ახლა ცვლილებების დროა, რაც სასიკეთოდ აისახება ყველა ადამიანის ფსიქიკურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე.

ნაწილი II – წიგნის შესახებ

ეს ჩვეულებრივი წიგნი არ არის. ესაა წიგნი, რომელიც ჩაგაფიქრებთ, გამოგიყვანთ კომფორტის ზონიდან, გაგამართინებთ დისკუსიებს სასადილო მაგიდისა და სამას-წავლებლოს ჩაიდნის გარშემო, ასევე, საფუძველს ჩაუყრის უდიდეს ცვლილებებს.

ამაში დარწმუნებულები ვართ, რადგან ჩვენ შევკრიბეთ ავტორთა გუნდი და გავერთიანეთ სხვადასხვა სფეროს ექსპერტები, რომელთა უდიდეს სურვილს წარმოადგენს მნიშვნელოვანი, პოზიტიური ცვლილებების მოხდენა.

წიგნის წერისას ისეთ უნიკალურ დროში მოგვიწია ცხოვრება, რომლის პროგნოზირებასაც ვერავინ გაბედავდა და რომელმაც თავს დაგვატეხა უპრეცედენტო სტრესი, გულსტკივილი და დარდი; თუმცა, ასევე, მოიტანა ცვლილებების შესაძლებლობა. პედაგოგები დღეს უფრო ხვდებიან, რომ გვჭირდება განსხვავებული განათლების სისტემა, რომელშიც კეთილდღეობას მთავარი ადგილი და სათანადო ყურადღება დაეთმობა.

ჩვენ ასევე ვაცნობიერებთ, რომ ეს ყოველივე შესაძლოა მიუწვდომელ მისიად გერყენებოდეთ. საიდან დაიწყოთ? შესაძლოა თვლიდეთ, რომ არ ფლობთ შესაბამის უნარებს, არ გაქვთ სათანადო გამოცდილება ან გადამზადება გავლილი. ასევე, შესაძლოა უკვე გქონდათ ცვლილებების დანერგვის მცდელობა, მაგრამ კრაზი განიცადეთ.

ეს წიგნი გასწავლით წარმატების მიღწევის გზებს; მასში მოცემული ინსტრუმენტები და სტრატეგიები დაგეხმარებათ და დაგარწმუნებენ, რომ ნამდვილად შეძლებთ ცვლილებების განხორციელებას, რაც ესოდენ მნიშვნელოვანია.

როგორ წავიკითხოთ ეს წიგნი?

მოცემული წიგნის წაკითხვის მეთოდს ირჩევთ თქვენ. შეგიძლიათ დაიწყოთ თავიდან და ჩაიკითხოთ ბოლომდე. შეგიძლიათ თვალი გადაავლოთ და ყურადღება პირველ რიგში შეაჩეროთ თქვენთვის ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტებზე. ასევე, შეგიძლიათ დაიწყოთ მარტივი თემებით, რომელთა შესახებაც უკვე გაქვთ გარკვეული ცოდნა, ან პირდაპირ უფრო რთულ საკითხებზე გადახვიდეთ.

ჩვენი ავტორები, რომლებსაც გააჩნიათ მრავალმხრივი გამოცდილება და აკადემიური ცოდნა, დაგეხმარებიან საერთო სასკოლო კეთილდღეობის ძირითადი ასპექტების გააზრებაში.

წიგნი შედგება ხუთი ნაწილისგან: მართეთ ეფექტიანად, ასწავლეთ ეფექტიანად, ისწავლეთ ეფექტიანად, ჩაერთეთ ეფექტიანად და ჩართეთ ეფექტიანად. ალბათ შეამჩნევდით, რომ პირველი ოთხი თავი, ერთსა და იმავე ხაზს მიჰყვება: ავტორი გაცნობთ კონკრეტული თავის მოკლე შინაარსს („რას შეეხება?“), რათა სწრაფად მიიღოთ გადაწყვეტილება, არის თუ არა ეს ის მასალა, რისი წაკითხვაც ნამდვილად გსურთ. შემდეგ მოდის თემის დასაბუთება („რატომ?“). ამას მოსდევს თითოეული თავის მთავარი შინაარსი – პრაქტიკული და დეტალური ნაწილი „როგორ“. აქ თითოეული ავტორი გთავაზობთ პრაქტიკულ ინსტრუმენტებსა და სტრატეგიებს, რომლებიც შეგიძლიათ თქვენს საკუთარ პრაქტიკულ გარემოში გამოიყენოთ.

მეტი, ვიდრე უბრალოდ საკითხავი

დაბოლოს, თითოეული თავის დასასრულს („ახლა თქვენი ჯერია“) ავტორები შემოგთავაზებენ რეფლექსიას კონკრეტულ თავში განხილულ თემასთან დაკავშირებით და ჩანაწერების გაკეთებას თქვენი ან თქვენი სკოლის შემდგომი ღონისძიებების დაგეგმვის დასაწყებად. ავტორები დაგისვამენ შეკითხვებს, შემოგთავაზებენ პრაქტიკულ პროცედურას ან რჩევებს. ასევე, მოგიწოდებენ, რამდენიმე წუთი დაუთმოთ ამ ყველაფერზე რეფლექსიას და გააკეთოთ ჩანაწერები; იმ შემთხვევაში, თუ ჩვენი სარედაქციო ჯგუფის წევრების მსგავსად, თქვენც გსიამოვნებთ საკანცელარიო ნივთების გამოყენება, სწორედ ახლა გეძლევათ შესანიშნავი საშუალება, გაინებივროთ საკუთარი თავი სპეციალური ბლოკნოტით, სადაც შეინახავთ წიგნთან დაკავშირებულ ჩანაწერებს და მოსაზრებებს; ან, თუკი სიამოვნებას განიჭებთ წიგნში აღნიშვნების გაკეთება, მაშინ, გაბედულად დაიწყეთ კომენტარების მონიშვნა პირდაპირ წიგნში.

და სწორედ აქ იწყება ჯადოსნობა, როდესაც დაიწყებთ იმ პოზიტიური ცვლილებების ხორცშესხმას, რომლის ნახვაც ასე ძალიან გსურთ თქვენს სკოლაში და, ზოგადად, განათლების სისტემაში. ასე რომ – არ გამოტოვოთ წიგნის ეს ნაწილი, რომელიც, თამამად შეიძლება ითქვას, რომ წიგნის ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპონენტია, რადგან განათლების მომავალი კოლექტიურ ძალისხმევაშია, რაც ნიშნავს, რომ ის თქვენსა და ჩვენს ხელშია.

ჩართეთ ეფექტიანად!

მიუხედავად იმისა, რომ ეს წიგნის ბოლო თავია, ის ოდნავ განსხვავდება სხვა ნაწილებისგან. ბევრი ვიმსჯელებთ და ვიკამათებთ, თუ რამდენად მკაფიო და კონკრეტული

უნდა ყოფილიყო წიგნის ეს თავი: თუკი წიგნი საერთო სასკოლო კეთილდღეობას შეეხება, ხომ არ ნიშნავს ეს, რომ სასკოლო თემის ყველა წევრი უნდა მოიაზრებოდეს მასში? ხომ არ აჯობებს ეს ნაწილი მკაფიოდ ინტეგრირდეს წიგნის თითოეულ თავში?

რა თქმა უნდა, ნამდვილად ასე სჯობს და კითხვის პროცესში, იმედია, დაგვეთანხმებით, რომ სწორი გადაწყვეტილება მივიღეთ. თუმცა, როგორც დავინახეთ, ჩვენი სამყარო ჯერ კიდევ არ არის ისეთი, როგორც გვსურს, რომ იყოს, რომლის დასტურადაც გამოდგება 2020 წლის მოძრაობა „Black Lives Matter“. ჯერ კიდევ ბევრია გასაკეთებელი, რომ სამყარო გახდეს უფრო ინკლუზიური, ხოლო განათლების სფერო ამ მხრივ სულაც არ არის გამონაკლისი. შეიძლება ითქვას, რომ კაცობრიობამ უდიდესი ნაბიჯები გადადგა სხვადასხვა საკითხთან მიმართებით, როგორცაა რასები, უნარები (ან შეზღუდული შესაძლებლობები), სქესი, სექსუალობა, ასევე, სხვა ნიშნები, იქნება ეს კანონით დაცული თუ არა, თუმცა ჯერ კიდევ დიდი გზა გააქვს გასავლელი.

საერთო სასკოლო კეთილდღეობის მისაღწევად ერთი „უნივერსალური“ მიდგომა არ არსებობს. შესაბამისად, ჩვენ გვჭირდება მეტი რეფლექსია და ფიქრი ინდივიდებზე – მოსწავლეებსა და სკოლის მთლიან პერსონალზე. სასკოლო თემის ზოგიერთი კომპონენტი ზოგჯერ სრულიად გამორიცხულია სკოლის მიერ შემოთავაზებულ კეთილდღეობის პროგრამებში, არა მიზანმიმართულად, არამედ იმიტომ, რომ ჯერ არ არის საკმარისად და სიღრმისეულად შესწავლილი შემოთავაზებული ვარიანტები და ის, თუ რა გავლენას მოახდენს ეს ყველაფერი ცალკეულ ადამიანზე. ამიტომ გადავწყვიტეთ, რომ წიგნის ეს ნაწილი დაგვეთმო ინკლუზიასთან დაკავშირებულ პერსპექტივებზე საუბრისთვის.

ასევე, აღნიშნულ ნაწილში გაეცნობით ანიტა ქეით გარაის ძლიერ და მომაჯადოებელ ლექსს; ენერგიულ და გულწრფელ ხედვას ჰოლი ევანსისაგან, მოზარდისგან, რომელსაც აქვს კომპლექსური საჭიროებები; სხვადასხვა ხედვას, თუ როგორ ახდენს კულტურა და რელიგია გავლენას კეთილდღეობაზე, რაზეც მანამდე შესაძლოა არც არასდროს გიფიქრიათ; დისკუსიას იმის შესახებ, თუ რა სირთულეებს აწყდებიან მამაკაცები კეთილდღეობისკენ გზაზე; ფსიქიკური ჯანმრთელობის სტიგმასთან ბრძოლის პრაქტიკულ ხედვებს; და უშუალოდ პარაოლიმპიური თამაშების სამგზის მედალოსნის, ელიზაბეთ რაიტის გამოცდილებას.

ვიმედოვნებთ, წიგნის ბოლო ნაწილი ხაზგასმით გამოკვეთს წიგნის მთლიან სულისკვეთებას და შეგვახსენებს, რომ საერთო სასკოლო კეთილდღეობა მიიღწევა

მხოლოდ მაშინ, როდესაც სასკოლო თემის ყველა წარმომადგენელია ჩართული კეთილდღეობის სტრატეგიებსა და მათ პრაქტიკულ განხორციელებაში.

გთხოვთ, აღნიშნულ თავში მოცემულ მასალას შეხედოთ მიუკერძოებელი თვალით, ვინაიდან წიგნის ავტორები რეალური ადამიანები არიან, რეალური გამოცდილებებით, რამაც შესაძლოა ზეგავლენა მოახდინოს კონკრეტული ადამიანების ცხოვრებაზე თქვენს სკოლაში. შესაძლოა ადრე არ გიფიქრიათ, რომ კეთილდღეობა ამ სახით მოქმედებს ადამიანებზე, ან შეიძლება დარწმუნებული იყავით, რომ სწორად აკეთებდით ყველაფერს, თუმცა ახლა მოგიწევთ იმის გაცნობიერება, რომ ეს სულაც არ იყო ასე.

არა უშავს. საერთო სასკოლო კეთილდღეობა არის მოგზაურობა, ხოლო როდესაც დაიწყებთ ამ მოგზაურობას, იმედი გვაქვს, რომ „საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნი“ დაგეხმარებათ პირველი/შემდგომი ნაბიჯების გადადგმაში.

ამ ყველაფრის გათვალისწინებით, მოდით, მოკლედ მიმოვიხილოთ წიგნის თითოეული თავი. ეს დაგეხმარებათ წიგნის სწორ გამოყენებასა და თქვენი მოგზაურობის საწყისი წერტილის არჩევაში.

მართეთ ეფექტიანად

„მართეთ ეფექტიანად“ – ამ ნაწილში გაცნობით, თუ როგორ უნდა გავხდეთ კარგი ლიდერები. ფრედერიკა რობერტსი გაგვაცნობს იმ სისტემებსა და კულტურებს, რომლებიც აუცილებლად უნდა არსებობდეს კეთილდღეობისადმი საერთო სასკოლო მიდგომის დასანერგად. რეალურ მაგალითებზე დაყრდნობით, ფრედერიკა შეეცდება, დაგვანახოს, თუ როგორ შეუძლიათ სკოლებს დანერგონ სისტემები, პროცედურები და კულტურული ცვლილებები და როგორ გადადგან ინდივიდებმა მცირე ნაბიჯები საკუთარ და სხვის კეთილდღეობაზე გავლენის მოსახდენად. და ბოლოს, ფრედერიკა მოგიწოდებთ მიუკერძოებელი რეფლექსიისკენ თქვენი სამუშაო ადგილის შესახებ, რათა შეაფასოთ, თუ რა ხორციელდება კარგად და სად არის ცვლილებები საჭირო.

ანა ბეითმანი განიხილავს იმ ადამიანების კეთილდღეობას, რომლებსაც ხშირად ევალებათ სხვა ადამიანებზე ზრუნვა, თუმცა ამ დროს ავიწყდებათ საკუთარი თავი – ესენი არიან სკოლის ხელმძღვანელები. ანა გვასწავლის, თუ როგორ უნდა ვიმუშაოთ ყველამ ერთად ერთმანეთის მხარდასაჭერად და რატომ არის მნიშვნელოვანი საკუთარი კეთილდღეობის პრიორიტეტად მიჩნევა.

სტივენ უოთერსი, თავის მხრივ, განიხილავს დამწყებ მასწავლებლებს, ასევე გზებს, თუ როგორ ვაქციოთ ამ ადამიანების კეთილდღეობის მხარდაჭერა ბრუნვის სისტემის განუყოფელ ნაწილად. სტივენი გაგვიზიარებს დამწყები მასწავლებლების მხარდაჭერის, მათ ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ბრუნვისა და პროფესიაში მათი შენარჩუნების პრაქტიკულ რჩევებს.

განათლების სისტემაში სიტყვა „სუპერვიზია“ ფართოდ გამოყენებადი ან გასაგები ტერმინი მაინცდამაინც არ არის. ჯენ ბი და სერი სთოუქსი გაგვაცნობენ, თუ რას ნიშნავს „სუპერვიზია“, ასევე, მასთან დაკავშირებით არსებულ მოდელებს და რა სასიცოცხლო როლს თამაშობს „სუპერვიზია“ პერსონალის კეთილდღეობაში, განსაკუთრებით კი მათთვის, ვინც ჩართულია უსაფრთხოების დაცვის საკითხებში.

საკუთარ საავტორო ნაწილში ბაკი იუსუფი გვაჩვენებს, თუ როგორ უწყობს ხელს, ნაცვლად შეფერხებისა, საგანმანათლებლო ტექნოლოგიები (EdTech) კეთილდღეობის დამკვიდრებას. ბაკი მოგვითხრობს, თუ როგორ დაეხმარა EdTech-ები სკოლებს კოვიდ-19-ის პანდემიის დროს და შემოგვთავაზებს მიღებული გამოცდილების ანალიზს, რათა უფრო მეტად დავუახლოვდეთ ერთმანეთს, გვექონდეს უკეთესი კომუნიკაცია, გავაუმჯობესოთ ჩვენი სამუშაო პროცესი და შევამციროთ დატვირთვა მაშინაც კი, თუკი აღარ გვიწევს მნიშვნელოვანი მსოფლიო გამოწვევის წინააღმდეგ ყოველდღიურ რეჟიმში ბრძოლა.

ასწავლეთ ეფექტიანად

ნაწილი „ასწავლეთ ეფექტიანად“ იკვლევს პერსონალის (და მოზარდების) მხარდაჭერის გზებს, იქნება ეს ინდივიდუალური ღონისძიებები თუ საერთო სასკოლო მიდგომა. ეს ნაწილი დაგვხმარება, გავაანალიზოთ შეკითხვები, რომლებსაც დავუსვამთ საკუთარ თავს, ასევე, სისტემები, რომლებიც დაგვჭირდება მიღებული პასუხების რეალობაში დანერგვის გასამართივებლად.

აღნიშნული ნაწილი იწყება მარია ბროსნანის, კიმბერლი ევანსის და ტერენზ ჰოილის მიერ შემუშავებული პრაქტიკული გზამკვლევით ძალზედ დაკავებული მასწავლებლებისათვის. ტერმინების „თვითბრუნვა“ და „კეთილდღეობა“ გაანალიზების შემდეგ, ისინი შეგვთავაზებენ კეთილდღეობის ძირითადი ასპექტებისა და მეთოდების აღწერას, ასევე, ასწავლიან პედაგოგებს, თუ როგორ უნდა შეძლონ თვითგადარჩენის რეჟიმიდან წარმატებულობის ეტაპზე გადასვლა მაშინაც კი, როდესაც მეტისმეტად დაკავებული არიან.

ჯეინ ბის ქვეთავში გაცნობით ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რა არის საჭირო იმ პერსონალის ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის უზრუნველსაყოფად, რომლებიც უსაფრთხოების დაცვას უზრუნველყოფენ სკოლებში. უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის თანამშრომლების კეთილდღეობის შენარჩუნება სასიცოცხლოდ აუცილებელია, რათა მათ სათანადოდ შეძლონ ყველაზე მოწყვლადი მოზარდების დახმარება.

რთული ქცევის ძირითადი მიზეზების კვლევისას, რომელიც გამოწვევას წარმოადგენს მასწავლებლებისთვის საკლასო ოთახში, მარკ გუდვინი ასახელებს (არა) იზოლირებას, როგორც ერთ-ერთ მთავარ ფაქტორს. მარკი გვიჩვენებს, თუ როგორ უნდა მოახერხონ მასწავლებლებმა ხელახლა ფოკუსირება განათლების მნიშვნელოვან საკითხებზე, ახალი ურთიერთობების ჩამოყალიბების გზით – მათ შორის, მასწავლებელსა და მოსწავლეს შორის, მოსწავლესა და სკოლას შორის, მასწავლებელსა და საგანს შორის.

მომდევნო თავში ადელ ბეითსი პარალელს ავლებს უმცირესობათა ჯგუფების სოციალურ კონტექსტსა და იმ ზეგავლენას შორის, რასაც ეს ყველაფერი ახდენს მათ ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე, საკანონმდებლო გარანტიების არსებობის მიუხედავად. ადელი გვთავაზობს კონკრეტულ ემპათიურ გზებს, რომლითაც სასკოლო თემს შეუძლია მხარი დაუჭიროს უმცირესობების წარმომადგენელი მოზარდებისა და პერსონალის ფსიქიკურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას.

სტივენ უოთერსი შემოგვთავაზებს ანალიზს იმის შესახებ, თუ რა შეიძლება გაკეთდეს პროფესიაში მასწავლებელთა შენარჩუნების მაჩვენებლის გასაუმჯობესებლად. სტივენის ქვეთავში, „წყალი გაედინება – პროფესიული გადაწყვეტილება და კადრების შენარჩუნება“ აღწერილია პროფესიული გადაწყვეტის 12 ეტაპი, რომელიც შესაძლოა ნებისმიერმა მასწავლებელმა განიცადოს, ასევე, პრევენციული ზომები – ხუთსაფეხურიანი გეგმა – რომლებიც სკოლებმა უნდა გამოიყენონ ამ პრობლემის თავიდან ასაცილებლად.

ელისონ კრიელი თავის საავტორო ნაწილში იკვლევს, თუ როგორ დავნერგოთ კეთილდღეობაზე ზრუნვა შეფასებაზე ორიენტირებულ კულტურაში. ამ ორ ასპექტს შორის მუდმივი კონფლიქტის გათვალისწინებით, ელისონი, რომელიც წარსულში სკოლის დირექტორი იყო, გვიზიარებს თავის გამოცდილებას და გვთავაზობს რჩევებს, თუ როგორ შევინარჩუნოთ მოზარდების კეთილდღეობა და, ამავე დროს, დავიცვათ მკაცრი შეფასებითი პროცედურა.

ამავე ნაწილში სტივენ უოთერსის მეორე ქვეთავი აღწერს თვითბრუნვის როლს, პროფესიაში ახალშესული მასწავლებლების შენარჩუნების კუთხით. სტივენი განმარტავს თვითბრუნვის მნიშვნელობას მასწავლებლის პროფესიისთვის და გვიზიარებს მის მიერ შემუშავებულ ნ კომპონენტს, რომელიც დაეხმარება მასწავლებლებს, შეიმუშაონ მათ ცხოვრებისეულ რეალობაზე მორგებული მდგრადი თვითბრუნვის გეგმა.

ისწავლეთ ეფექტიანად

ეს ნაწილი შეეხება პატარ-პატარა ცვლილებების აღწერას, რომელთა დანერგვაც დადებით გავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ ვასწავლით, ვსაუბრობთ ან ვურთიერთობთ ჩვენს მოსწავლეებთან, მათ კეთილდღეობასა და აკადემიურ მოსწრებასთან დაკავშირებით.

ბეკა ფაალი გვასწავლის, თუ როგორ შევქმნათ კეთილდღეობის აქტივობები ჩვენს მოსწავლეებთან ერთად, რათა უზრუნველვყოთ აქტივობების აქტუალობა და, შესაბამისად, მათი ეფექტიანობა. ბეკა განმარტავს ერთობლივი მუშაობის მნიშვნელობას, შემდეგ გაგვაცნობს თითოეულ ეტაპს, რომელთა განხორციელებაც ახლავე შეგიძლიათ დაიწყოთ.

ადელ ბეთსი გვასწავლის, თუ როგორ მივიღოთ პრაქტიკული გამოცდილება ყოველდღიურად მოსწავლეთა რეფერალური (PRU), სოციალური, ემოციური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის (SEMH) ან ალტერნატიული ტიპის (AP) სკოლების მაგალითზე. ადელი საუბრობს იმ საჭიროებებზე, რომლებიც აღნიშნულ სასწავლო დაწესებულებებში უნდა იქნეს გათვალისწინებული, როდესაც საქმე ეხება პერსონალისა და მოსწავლეების კეთილდღეობას, ასევე, თუ როგორ შეიძლება აღმოჩნდეს ზემოაღნიშნული დაწესებულებების პრაქტიკა სარგებლის მომტანი ჩვეულებრივი სკოლებისთვის ისეთ საკითხებთან მიმართებით, როგორიცაა უსაფრთხოება, გუნდური მუშაობა, ინდივიდები და ურთიერთობები.

მარკ გუდვინი იხსენებს საკუთარ გამოცდილებას არამოტივირებულ მოსწავლეებთან და მათ მიერ გამოთქმულ ფრაზებთან დაკავშირებით, ასევე, შემოგვთავაზებს მეთოდებს, რომლებიც ამგვარ მოსწავლეებს დაეხმარება, კვლავ შეიყვარონ სწავლა. იმ სიტყვებისა და ფრაზების ციტირებით, რომლებიც მას წლების განმავლობაში ესმოდა, მარკი გაგვიზიარებს პრაქტიკულ იდეებს და მოგვიწოდებს, შევქმნათ ჩვენთვის სასურველი ახალი რეალობა და დავნერგოთ ისეთი ფრაზები, რომლებიც ყველაზე არადაინტერესებულ მოსწავლესაც კი გამოაცოცხლებს.

ფრენსის კორკორანი და სელენა უაითჰედი თავიანთ ქვეთავში ხაზგასმით აღნიშნავენ პიროვნული თვისებების განვითარების მნიშვნელობას. მაგალითის სახით, ქალბატონები ასახელებენ რამდენიმე გამორჩეულ, ისტორიულ ფიგურას, იმის საჩვენებლად, თუ როგორ აუმჯობესებს ცნობილი ადამიანების ცხოვრებისეულ გამოცდილებაზე საუბარი მოსწავლეების, პერსონალისა და სკოლის ფართო საზოგადოების კეთილდღეობას. ისინი, ასევე, გვიხიარებენ პრაქტიკულ რჩევებს, თუ როგორ შევიტანოთ პიროვნული თვისებების განვითარება კურიკულუმში.

სოციალური და ემოციური სწავლა (SEL) არასოდეს ყოფილა ასეთი მნიშვნელოვანი, თუმცა იმის ცოდნა, თუ საიდან დავიწყეთ და როგორ წარვმართოთ პროცესი სწორად, შეიძლება საკმაოდ დიდი გამოწვევაც კი აღმოჩნდეს. სიუ როფი გვასწავლის, თუ როგორ გამოვიყენოთ ASPIRE-ის ჩარჩო სოციალური და ემოციური სწავლების დასაწერად სკოლაში. იგი გვთავაზობს ბევრ პრაქტიკულ მაგალითს, რომელიც მან აღნიშნულ სფეროში მსოფლიოში მასშტაბით მოღვაწეობისას შეაგროვა.

სარა ბრაზენორი იკვლევს ტესტებსა და გამოცდებთან დაკავშირებულ ემოციებს – გავლენას, რომელსაც ეს ყველაფერი ახდენს ბავშვზე მცირე ასაკიდან მოზარდობამდე, ასევე, გვთავაზობს გზებს, თუ როგორ შევამციროთ ბავშვების განცდები და შფოთვა. სარა გვასწავლის, თუ როგორ დავნერგოთ მცირე, მარტივი ცვლილებები მოსწავლეებთან საუბრისას და ურთიერთობისას, რასაც საბოლოოდ დადებითი ეფექტი ექნება.

ჩაერთეთ ეფექტიანად

სიუ როფი გვთავაზობს პოზიტიური ურთიერთობების, როგორც კეთილდღეობის ფუნდამენტის, მნიშვნელობის მიმოხილვას. იგი გვაწვდის მკაფიო და პრაქტიკულ იდეებს, რომლებიც საშუალებას მოგვცემს, ჩავრთოთ ჩვენი სასკოლო თემის ყველა დაინტერესებული მხარე და დავაფასოთ მათი წვლილი ღია და პოზიტიური კულტურის შექმნაში. სიუს აზრით, აუცილებელია გარემოებების, ინტერპერსონალური ურთიერთობებისა და ემოციების გათვალისწინება, თუკი გვსურს პროსოციალური ქცევის კულტურის დანერგვა, ნაცვლად იმისა, რომ ვიყოთ მუდმივად დამოკიდებული გარე მასტიმულირებელ ფაქტორებზე, როგორიცაა ჯილდო ან ჯარიმა.

კელი ჰანაგანი ხაზს უსვამს მშობლებთან და მზრუნველებთან ურთიერთობის მნიშვნელობას, იმას, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია მათი ჩართულობა საერთო სასკოლო თემის კეთილდღეობისა და გამძლეობის მისაღწევად. კელი გვთავაზობს აპრობირებულ, ნაბიჯ-ნაბიჯ მიდგომას, მშობლების ჩართულობის უზრუნველსაყოფად.

კიმბერლი ევანსი შეგვახსენებს, რომ პერსონალის კეთილდღეობა ეხება პერსონალის თითოეულ წევრს და არა მხოლოდ მასწავლებლებს, და რომ სასკოლო თემის ყველა წარმომადგენელი ასრულებს თავის როლს პოზიტიური ცვლილებებისკენ მიმავალ გზაზე. კიმბერლი გვთავაზობს პრაგმატულ და პრაქტიკულ მიდგომას კეთილდღეობის სტრატეგიებისა და პრაქტიკის ადაპტირების კუთხით, რათა დაკმაყოფილებული იქნეს ცალკეული ინდივიდებისა და სხვადასხვა პერსონალის ჯგუფების საჭიროებები.

კეთილდღეობის პოლიტიკურ დოკუმენტებში ხშირად უგულებელყოფილი ასპექტი, ტერეზ ჰოილის ამრით, არის სათამაშო მოედანი. თავის საავტორო ნაწილში ტერეზი გვთავაზობს პრაქტიკულ, დეტალურ მიდგომას, თუ როგორ გავხადოთ სათამაშო მოედანი ბავშვებისთვის უსაფრთხო და სასიამოვნო გარემო, სადაც მათ შეეძლებათ, მიიღონ პოზიტიური თამაშის გამოცდილება და გაერთონ სასიამოვნო თამაშებით. ტერეზი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ზემოთ თქმული დადებითად აისახება სკოლის ყველა ასპექტზე, მათ შორის, სწავლა-სწავლების პროცესსა და ქცევაზე.

ამ ნაწილის ბოლო ქვეთავში ჯონ რიზი მიმოიხილავს ნორმატიულ აქტებს, რომელთა მეშვეობითაც რეგულირდება „პირადი ურთიერთობის, სექსუალური განათლებისა და ჯანმრთელობის“ საგნის სწავლება ინგლისში, ასევე, თუ როგორ უნდა მოხდეს ამ ყველაფრის გამოყენება ჩარჩოდ ზემოხსენებული თემების სწავლებისათვის საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. ამავე დროს, ჯონი შეგვახსენებს, რომ არ მოვახდინოთ ფოკუსირება მხოლოდ კონტენტის სწავლებაზე ან ცოდნის მიწოდებაზე, გვაძლევს პრაქტიკულ რეკომენდაციებს, თუ როგორ დავწეროთ ჯანსაღი ქცევა პოზიტიური სოციალური ნორმების ჩამოყალიბებით, რომელთა დაცვის სურვილიც მოზარდებს აუცილებლად გაუჩნდებათ.

ახლა თქვენი ჯერია...

ახლა კი დადგა დრო, თქვენ აიღოთ ლიდერობა საკუთარ ხელში. ჩაუღრმავდით მასალას, გაეცანით მას ისეთი სისტემითა და თანმიმდევრულობით, როგორიც თქვენს გულს გაუხარდება. თუმცა, რა მეთოდიც არ უნდა აირჩიოთ, გთხოვთ, არ წაიკითხოთ ეს წიგნი უბრალოდ წაკითხვისთვის. გააკეთეთ შენიშვნები, გააცანით კოლეგებს თქვენი მოსაზრებები, შეადგინეთ გეგმები და დაიწყეთ მოქმედება. ჩვენ გვაქვს უნიკალური შესაძლებლობა, შევცვალოთ განათლება უკეთესობისკენ; თქვენ შეგიძლიათ, გადაამწყვეტიოთ როლი ითამაშოთ ამ ცვლილებების რეალობად ქცევაში. ახლა თქვენი ჯერია!

სიყვარულით,

Kimberly Thérèse Frederika Bukky

ნაწილი III – განათლების კეთილდღეობის ჯგუფი

შეჯამება

2020 წლის 12 აპრილს (აღდგომა დღეს), ენდრიუ ქაულისთან და სხვა პედაგოგებთან Twitter-ზე გამართული საუბრის შემდეგ, რომელიც შეეხებოდა ბავშვების, პერსონალისა და სასკოლო თემის ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის გაუმჯობესების გზებს, კოვიდ-19 პანდემიის დროს გამოცხადებული ლოქდაუნის ფონზე, შემდეგი შინაარსის შეტყობინება გავუგზავნე მასწავლებელთა კოლექტივს:

მოგესალმებით ყველას და გილოცავთ აღდგომის ბრწყინვალე დღესასწაულს! ვიმედოვნებ, ყველანი კარგად ხართ და ტკბებით აღდგომა შაბათ-კვირის მზიანი ამინდებით. მე და ენდრიუ ქაული ვიფიქრეთ, რომ კარგი იქნებოდა, თუკი დავფიქრდებით იმაზე, თუ რა შეიძლება სჭირდებოდეთ სკოლებს, მასწავლებლებს, პერსონალსა და ბავშვებს ახლა, ლოქდაუნის დროს ან როდესაც სკოლაში დაბრუნდებიან, მხარდაჭერის, ტრენინგების, ქოუჩინგის, ონლაინკურსების, გაკვეთილების, სკოლის ხელმძღვანელების მხარდაჭერის და ა.შ. თვალსაზრისით. თუკი გსურთ, გახდეთ ჩვენი Education Mastermind-ის ნაწილი, გთხოვთ, შემოუერთდეთ ამ ხუთშაბათს, 16:30 საათზე, ჩვენი Zoom-ის შეხვედრას. ეს არის შესაძლებლობა, რომ გავაერთიანოთ ჩვენი აზრები, მხარი დავუჭიროთ ერთმანეთს, ვიფიქროთ პრობლემებზე და მოვიფიქროთ კიდევ პოტენციური გამოსავალი. თუკი მოისურვებთ დასწრებას, გთხოვთ, შემოუერთდეთ შეხვედრას ქვემოთ მოცემული ბმულის მეშვეობით. მოუთმენლად ველით თქვენთან შეხვედრას! თუ ვინმე გამომრჩა, გთხოვთ, მათაც გადაუგზავნეთ ეს ლინკი!

სიყვარულით,
ტერეზი

იმ მომენტში ვერც კი წარმოვიდგენდით, რომ სულ რაღაც ერთ წელიწადში, ოცზე მეტ ავტორთან ერთად, დავწერდით „საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნს“ და შევექმნიდით საოცარი მასწავლებლების გუნდს, რომლებიც დიდი ენთუზიაზმით შეუდგებოდნენ პერსონალისა და მოსწავლეების კეთილდღეობის მხარდაჭერას კოვიდ-19 პანდემიის დროს და მის შემდეგ.

აღნიშნული ჯგუფი დღესაც იკრიბება, პრაქტიკულად, ყოველ მეორე კვირას, და განიხილავს განათლების სფეროში შესატან ცვლილებებს. შესაბამისად, ჩვენს ამ ძალისხმევას ეწოდა „განათლების კეთილდღეობის ჯგუფი“ (#EdWellColl).

მე ძალიან ვამაყობ ჩვენი ჯგუფის ყველა წევრით, არა მხოლოდ იმ მხარდაჭერის გამო, რასაც ისინი სკოლებს უწევენ, არამედ, უბრალოდ, ფანტასტიკური გუნდისთვის – სადაც ყველა ერთმანეთს ეხმარებოდა და გულშემატკივრობდა ძალიან რთული ერთი წლის განმავლობაში.

ასევე, აღფრთოვანებული ვარ ჩვენი კოლექტივის უამრავი წარმატებით, პირველ რიგში, პირველივე თვეს შექმნილი ვებგვერდით, რომელიც გთავაზობთ კეთილდღეობის უფასო რესურსებს, ბლოგებს, პოდკასტებს, სავარჯიშოებს, სტატიებსა და სასკოლო მასალას. გარდა ამისა, ბაფხულის თვეებში ვუმასპინძლეთ პანელურ დისკუსიებს პირდაპირ ეთერში, სადაც განვიხილეთ კეთილდღეობის მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორიცაა პერსონალის კეთილდღეობის საერთო სასკოლო კულტურა, საკუთარ კეთილდღეობაზე პასუხისმგებლობის აღება და კეთილდღეობა პიროვნული თვისებების გასაძლიერებლად. ასევე, შევქმენით Facebook ჯგუფი და Twitter-ზე პროფილი, საუკეთესო პრაქტიკებისა და იდეების გასაზიარებლად და ახლახან დავამატეთ ვებგვერდი, რომელზეც ვაქვეყნებთ რჩევებსა და რესურსებს სკოლებისთვის.

2020 წლის ივნისში, EdWellColl-ის შეხვედრაზე, გადავწყვიტეთ, დაგვეწერა წიგნი საერთო სასკოლო კეთილდღეობაზე. დავიწყეთ მსჯელობა, თუ რა სახის ინფორმაცია უნდა შეგვეტანა წიგნში და ნელ-ნელა წიგნის სტრუქტურის ხედვაც გამოიკვეთა. შემდეგ რედაქტორებმა – კიმბერლიმ, ბაკიმ, ფრედერიკამ და მე – მრავალი საათი გავატარეთ წიგნის შემოთავაზების ფორმულირებასა და გამომცემლებთან მოლაპარაკებებში. თავიდან ერთი უარი მივიღეთ, შემდეგ – ორი შემოთავაზება, თითქმის მიუვახლოვდით მესამე წინადადებასაც, მაგრამ, საბოლოოდ, აღფრთოვანებულემა, არჩევანი შევაჩერეთ SAGE Publishing-ის გამომცემლობასთან პარტნიორობაზე, Corwin-ის ბრენდის ფარგლებში (ასე რომ – არასოდეს დანებდეთ და არასდროს მისცეთ უფლება, უარმა ხელი აგაღებინოთ თქვენს მიზნებზე!).

ბედნიერები ვართ, რომ გვაქვს შესაძლებლობა, ამ წიგნის მეშვეობით გაგიზიაროთ ჩვენი ხედვები საერთო სასკოლო კეთილდღეობის საკითხისადმი, ასევე, განათლების სფეროში მრავალწლიანი მუშაობის დროს შეძენილი გამოცდილება.

მადლობას გიხდით ჩვენი გამოცდილების გაზიარებისთვის და კეთილი იყოს თქვენი მობრძანება „განათლების კეთილდღეობის ჯგუფის“ მიერ მომზადებულ გამოცემაში „საერთო სასკოლო კეთილდღეობის დიდი წიგნი“.

სიყვარულით,

Thérèse

ტერეზ ჰოილი

„განათლების კეთილდღეობის ჯგუფის“ დამფუძნებელი

„განათლების კეთილდღეობის ჯგუფთან“ დასაკავშირებლად,

გთხოვთ, ეწვიოთ შემდეგ მისამართებს:

Facebook: www.facebook.com/EdWellColl/

Twitter: www.twitter.com/EdWellColl

ვებგვერდი: www.edwellcoll.wordpress.com/

გამოყენებული ლიტერატურა

- Adler, A. (2016) 'Teaching well-being increases academic performance: Evidence from Bhutan, Mexico, and Peru.' University of Pennsylvania.
- Durlak, J.A., Weissberg, R.P., Dymnicki, A.B., Taylor, R.D. and Schellinger, K.B. (2011) 'The Impact of Enhancing Students' Social and Emotional Learning: A Meta-Analysis of School – Based Universal Interventions.' *Child Development* 82(1): 405–432.
- IPEN UKEurope (n.d.) What is Positive Education? Available online at: <https://positiveeducation.net> (Accessed 1 September 2020).
- Morrison, G.L. and Vorhaus, J. (2012) The Impact of Pupil Behaviour and Wellbeing on Educational Outcomes. Available online at: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/219638/DFE-RR253.pdf%0A (Accessed 16 February 2021).
- Norrish, J., Robinson, J., and Williams, P. (2011) Literature Reviews: Positive Accomplishment. Available online at: www.ggs.vic.edu.au/Positive-Education2/Model-for-Positive-Education (Accessed 3 March 2021).
- White, J. (2017) Evidence Summary: Reducing the attainment gap – the role of health and wellbeing interventions in schools. NHS Health Scotland: 21. Available online at: www.healthscotland.scot/media/1693/evidence-summary-reducing-the-attainment-gap-the-role-of-health-and-wellbeing-interventions-in-schools.pdf (Accessed 3 March 2021).
- Young Minds (n.d.) Wise Up: Prioritising wellbeing in schools. Available online at: <https://youngminds.org.uk/media/1428/wise-up-prioritising-wellbeing-in-schools.pdf> (Accessed 16 February 2021).

ნაწილი პიკველი

მაჩთათ აზაქსიანად

- პირველი თავი: საერთო სასკოლო კეთილდღეობასთან დაკავშირებული კულტურა და სისტემები
ფრედერიკა რობერტსი
- მეორე თავი: თვითზრუნვა ლიდერებისთვის – ზრუნვა თქვენს ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე
ანა ბეიტმანი
- მესამე თავი: ხელმძღვანელის როლი პრაქტიკოსი მასწავლებლების შენარჩუნებაში
სტივენ უოთერსი
- მეოთხე თავი: პერსონალის უსაფრთხოების დაცვა და სუპერვიზია – კოვიდ-19 პანდემიის დროს და შემდგომში მიღებული გამოცდილება
ჯეინ ბი და სერი სტოკსი
- მეხუთე თავი: როგორ უზრუნველყოფენ საგანმანათლებლო ტექნოლოგიები ინდივიდუალურ და კოლექტიურ კეთილდღეობას
ბაკი იუსუფი

1

საერთო სასკოლო კეთილდღეობასთან დაკავშირებული კულტურა და სისტემები ფრადარიკა ჩოხატაძე

რა?

იმისათვის, რომ ნამდვილად შევძლოთ „საერთო სასკოლო“ კეთილდღეობის უზრუნველყოფა, აუცილებელია, დავნერგოთ კეთილდღეობის ხელშემწყობი სისტემები და კულტურა. ამ თავში განვიხილავთ იმ დადებით ზეგავლენას მთლიან სასკოლო თემზე, რასაც საერთო სასკოლო მიდგომა უზრუნველყოფს, ასევე, უარყოფით შედეგებს, რასაც მისი არასწორი გამოყენება იწვევს. შემდეგ გაგაცნობთ საერთო სასკოლო მიდგომის სწორად დანერგვის პრაქტიკულ მაგალითებს. და ბოლოს, შემოგთავაზებთ რეფლექსიას იმაზე, თუ როგორ უნდა შეასრულოთ გადამწყვეტი როლი თქვენს სკოლაში კეთილდღეობითი კულტურის დანერგვის პროცესში.

რატომ?

უამრავი მოწოდება ისმის მთელ მსოფლიოში, რომ მოხდეს ისეთი სასკოლო პოლიტიკის, პროცედურებისა და სისტემების შემუშავება, რომლებიც მხარს დაუჭერს და გააძლიერებს კეთილდღეობით კულტურას, რაც, რეალურად, სკოლაში მიმდინარე პროცესების საფუძველს წარმოადგენს. 2018 წლის კვლევაში პეინი აღნიშნავს, რომ ისეთ სკოლებში, სადაც „პოზიტიური და სოციალური კლიმატი“ შექმნილი, მოსწავლეები და პერსონალი უამრავ უპირატესობას იღებენ (Payne, 2018: 1). პეინის თქმით, ეს დადებითად აისახება გაკვეთილებზე დასწრების, ჩართულობისა და აკა-

დემიური მოსწრების, ბავშვების სოციალური და ემოციური ჯანმრთელობის, აგრესიული ქცევის, ნარკომანიის, სკოლის მიტოვებისა და სკოლიდან გარიცხვის, ასევე, კრიმინალის შემცირების მაჩვენებელზე. პერსონალისთვის პეინი ასევე ასახელებს ისეთ სარგებელს, როგორიცაა სამუშაოთი კმაყოფილება და მორალის მაღალი დონე, პერსონალის მხრიდან კი – გაცდენების შემცირებულ რიცხვს. „ინგლისის საზოგადოებრივი ჯანდაცვა“ (2014) და ვაითი (2016) მკაფიოდ ხაზს უსვამენ სასკოლო პოლიტიკისა და ზოგადი კლიმატის, კეთილდღეობითი კულტურის დანერგვის მნიშვნელობას, რათა საუკეთესო ფორმით მოხდეს ბავშვების კეთილდღეობისა და სწავლისთვის მზადყოფნის ხელშეწყობა.

ოქსფორდის უნივერსიტეტში ჩატარებული ბოლო კვლევით (Lindorff, 2020), რომელიც მსოფლიოში ჩატარებული კვლევების შედეგებს ეყრდნობოდა, დადგინდა კეთილდღეობასა და აკადემიურ მოსწრებას შორის კავშირი, ასევე, ის, რომ კეთილდღეობისადმი საერთო სასკოლო მიდგომა აუმჯობესებს აკადემიურ მოსწრებას:

არსებობს მნიშვნელოვანი მტკიცებულება იმისა, რომ საერთო სასკოლო მიდგომის გამოყენება კეთილდღეობის ხელშეწყობისას, დადებით გავლენას ახდენს მოსწავლეთა მთელ რიგ მონაცემებზე, მათ შორის, აუმჯობესებს მათ ფსიქიკურ ჯანმრთელობას, თვითშეფასებას, თავდაჯერებულობას, მოტივაციას, ქცევას, ამცირებს სკოლიდან გარიცხვის ალბათობას.

(Lindorff, 2020: iii)

ზემოთ დასახელებული მიზეზების გამო, საერთო სასკოლო მიდგომა ჩემი სკოლებთან მუშაობის უმეტესი ნაწილის, ასევე, ჩემი აკადემიური კვლევების საფუძველს წარმოადგენს. ამ ყველაფრის დედააზრი მდგომარეობს იმაში, რომ საერთო სასკოლო მიდგომა არ შეიძლება მხოლოდ ბავშვების კეთილდღეობაზე იყოს ორიენტირებული. ტრენინგების უმეტესობა, რომლებსაც სკოლებში ვატარებ, ეთმობა პერსონალისთვის ისეთი სტრატეგიებისა და ინსტრუმენტების მიწოდებას, რომლებიც მათ საკუთარი კეთილდღეობის გაუმჯობესებაში დაეხმარებათ. წიგნის „*For Flourishing's Sake*“ (Roberts, 2020) წერის პროცესში გამოვკითხე სხვადასხვა სკოლის პედაგოგები მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში; ბევრმა მათგანმა ხაზგასმით აღნიშნა პერსონალის კეთილდღეობის უმნიშვნელოვანესი როლი:

მიუხედავად იმისა, რომ მოსწავლეს აბსოლუტურად ცენტრალური ადგილი უკავია და ჩვენი საქმიანობის დედაბრს წარმოადგენს, პირველ რიგში, აუცილებელია პერსონალს შევუქმნათ საუკეთესო პირობები.

პატრიკ ოტლი-ო'კონორი

იმისათვის, რომ მოსწავლეებმა წარმატებას მიაღწიონ, აუცილებელია ჩემი თანამშრომლების კარგად ყოფნა.

დენ მოროუ

(Roberts, 2020: 33-34)

კეთილდღეობის კულტურა და სისტემები უნდა იმართებოდეს ან, მინიმუმ, მხარდაჭერილ იქნეს სკოლის ხელმძღვანელობის მხრიდან. 2020 წლის დეკემბერში, ჩემ მიერ ჩატარებული ონლაინგამოკითხვის ფარგლებში, რესპოდენტთა 65%-მა განაცხადა, რომ სკოლის ხელმძღვანელობის ან სამეურვეო საბჭოს ვალდებულებაა პოლიტიკისა და ტონის განსაზღვრა, ასევე, საერთო სასკოლო კეთილდღეობის ხელშეწყობა.

ამასთან, კეთილდღეობის პოლიტიკის უბრალოდ ადგილზე ქონა, ან იმის თქმა, რომ არსებობს კეთილდღეობითი კულტურა, საკმარისი არ არის. იმავე ონლაინგამოკითხვაში რესპოდენტთა თითქმის სამმა მეოთხედმა (73%) აღნიშნა, რომ ისინი მუშაობენ ან წარსულში მუშაობდნენ სკოლაში, სადაც კეთილდღეობა აღიქმებოდა უბრალო ფორმალობად ან შეტანილი იყო აუცილებელი ღონისძიებების „მოსანიშნ სიაში“.

მაგალითები

- უხერხულობას განიცდით, როდესაც ითხოვთ სამუშაოდან გათავისუფლებას, გადაუდებელ სამედიცინო პროცედურაზე წასასვლელად.
- გირჩევენ, რომ „დაივიწყოთ“ ოჯახის წევრის ავადმყოფობა ან გარდაცვალება კოვიდ-19 პანდემიის დროს.
- ერთ-ერთი სკოლის დირექტორმა აკრძალა გამოკითხვის ჩატარება კეთილდღეობის შესახებ და უარი უთხრა საბჭოს, ჩაეტარებინათ გასვლითი შეხვედრა, მიუხედავად იმისა, რომ სკოლის პოლიტიკასა და პროტოკოლებში ხაზგასმით იყო მითითებული კეთილდღეობითი კულტურის შესახებ.

- ყურადღების ცენტრშია მხოლოდ მოსწავლის კეთილდღეობა.
- ერთ-ერთ სკოლაში სკოლის პერსონალის არ ჰქონდა უფლება, სამუშაო საათებში დასწრებოდნენ შვილების სპექტაკლებს. ამან გამოიწვია დემორალიზება, გაღიზიანება და ნეგატიური ზეგავლენა პერსონალის კეთილგანწყობაზე.
- პერსონალს მოეთხოვებოდა სასკოლო ღონისძიებების გამართვა საღამოობით, შაბათ-კვირასა და არდადეგებზეც კი, რამაც ნეგატიურად იმოქმედა პერსონალის კეთილგანწყობაზე და მათ პირად ურთიერთობებზე.
- ერთ სკოლას ჰქონდა განთავსებული ყუთი სახელწოდებით „მოსწავლის ხმა“, თუმცა მასში ჩაყრილი წერილები არავის არასოდეს წაუკითხავს ან გაუთვალისწინებია, რამაც გამოიწვია უკმაყოფილება, ცინიკური დამოკიდებულება და ნეგატიური განწყობა სხვა პოტენციური პროგრამების ან იდეების მიმართ.

გამოკითხულთა აზრით, კეთილდღეობისადმი ასეთი ზედაპირული მიდგომის ნეგატიური შედეგებია:

- დაქანცული, განაწყენებული, დემორალიზებული პერსონალი, რომელიც თავს არ გრძნობს დაფასებულად.
- პერსონალის ავადობის მაღალი მაჩვენებელი (ფიზიკური და ფსიქოლოგიური პრობლემების გამო).
- სწავლების ხარისხის დაქვეითება.
- მოსწავლეთა ჩართულობის შემცირება.
- პერსონალის როტაციის მაღალი მაჩვენებელი და გამოცდილი პერსონალის გადინება (აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტთა თითქმის ორი მესამედი აღნიშნავს, რომ ამჟამად მუშაობენ სკოლებში, სადაც დანერგილია საერთო სასკოლო კეთილდღეობისათვის საჭირო კულტურა და სისტემა, რაც იმის დასტურია, რომ უკმაყოფილო პერსონალი ყოველთვის „აირჩევს წასვლას“ და გადასვლას ისეთ სკოლაში, სადაც რეალურად „საქმეს აკეთებენ“ და „არ ლაყბობენ“).

მიუხედავად იმისა, რომ ზემოხსენებული მაგალითები ცხადყოფს სკოლის ხელმძღვანელობის გადამწყვეტ მნიშვნელობას კეთილდღეობის ხელშეწყობის პროცესში, მხოლოდ სკოლის ხელმძღვანელები ამას დამოუკიდებლად ვერ შეძლებენ; ჩემი

ონლაინგამოკითხვის მონაწილე რესპონდენტების 60%-მა განაცხადა, რომ სკოლაში ყველას თავისი ფუნქცია უნდა ჰქონდეს.

როგორ?

ჩემს წიგნში „პოზიტიური სასკოლო განათლების LeAF მოდელი (Learn and Flourish)“ (Roberts, 2019, 2020: 22-23), აღწერილი მაქვს 14 ელემენტი, რომელიც საჭიროა „პოზიტიური განათლების“ ფარგლებში საერთო სასკოლო მიდგომის მისაღწევად, რაც, ჩემი თვალსაზრისით, ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც აკადემიური შედეგები, მოსწავლისა და პერსონალის კეთილდღეობა და ფსიქიკური ჯანმრთელობა.

გამომდინარე იქიდან, რომ ერთ თავში შეუძლებელია ყველა ელემენტის აღწერა, სათაურები – როგორიცაა „ლიდერობა“, „ფიზიკური გარემო“, „ეთოსი და პოლიტიკა“ და „კეთილდღეობის სასწავლო გეგმა“ – შეგიქმნით გარკვეულ წარმოდგენას საერთო სასკოლო მიდგომისთვის საჭირო სიღრმისა და მოცულობის შესახებ. აღნიშნული საკვანძო თემები ასევე გამოიკვეთა მასწავლებლებთან და სკოლის ხელმძღვანელებთან გამართულ დისკუსიებში, რომლებსაც ვმართავ ხოლმე სკოლის კეთილდღეობის ტრენერისა და კონსულტანტის რანგში, ასევე, იმ პასუხებში, რომლებიც მივიღე 2020 წლის დეკემბერში ინტერნეტგამოკითხვის ფარგლებში.

ის, თუ რა სისწრაფით მივიღე პასუხები შობის ღამეს, გლობალური პანდემიისას, მიუთითებს იმაზე, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია საერთო სასკოლო კეთილდღეობა, როგორც სადისკუსიო თემა და პროფესიული ფოკუსი მთელ მსოფლიოში. ინფორმაციისთვის, რესპონდენტთა მხოლოდ ნახევარზე მეტი (55%) იყო მასწავლებელი, ერთი მესამედი წარმოადგენდა ტოპ-მენეჯმენტს ან ხელმძღვანელ რგოლს, 5%-ს ევალებოდა კეთილდღეობაზე ზრუნვის უზრუნველყოფა, ხოლო დანარჩენი რესპონდენტები კი, თანაბრად, წარმოადგენდნენ საბჭოებს, არამასწავლებელ პერსონალს და პროფესიულ კავშირებს. გამოკითხულთა უმრავლესობა (70%) იყო ინგლისიდან, 13% არაბთა გაერთიანებული საემიროებიდან, 5% შოტლანდიიდან, დანარჩენი რესპონდენტები კი თანაბრად გადანაწილდნენ შემდეგ ქვეყნებზე: ჩინეთი, ახალი ზელანდია, ირლანდია, უელსი და შვეიცარია.

კვლევის შედეგად, გამოიკვეთა, რომ საჭიროა მკაფიო პოლიტიკა და სისტემები, რათა მოხდეს კეთილდღეობაზე ჭეშმარიტი ფოკუსირება სკოლაში, ასევე, მნიშვნელოვანია თანმიმდევრულობა და პატარა-პატარა ღონისძიებების განხორციელება, მაგალითად, უფასო საუზმე, მასაჟი და სხვადასხვა ინიციატივა პერსონალის

კეთილდღეობისათვის, თუმცა მათი გამოყენება არ უნდა მოხდეს მხოლოდ ერთ-ჯერადი ინტერვენციების სახით, არამედ, უნდა იქნეს მორგებული პერსონალის საჭიროებებზე. ასევე, მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ „პერსონალი“ არ ნიშნავს მხოლოდ პედაგოგიურ პერსონალს; 21-ე თავში კიმბერლი ევანსი გესაუბრებათ, თუ როგორ უნდა მოხდეს არაპედაგოგიური პერსონალის საჭიროებების გათვალისწინება საერთო სასკოლო კეთილდღეობის მიდგომის ფარგლებში.

მოსწავლეთა კეთილდღეობა ყველაზე იშვიათად დასახელდა ჩემს კითხვართან დაკავშირებით მიღებულ პასუხებში, თუმცა გაუღერდა შესანიშნავი მაგალითები, როგორიცაა „ახალგაზრდა კეთილდღეობის ელჩი“, მოსწავლეთა ინდივიდუალური ქოუჩი და კეთილდღეობის ინსტრუმენტარიუმი კონკრეტული ასაკობრივი ჯგუფის ბავშვებისთვის.

მიზეზი იმისა, თუ რატომ იყო პასუხებში უმთავრესად პერსონალის კეთილდღეობა აქცენტირებული, არის ის, რაც ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა: სკოლებში არსებობს ბავშვების კეთილდღეობაზე ორიენტირებული უამრავი ინიციატივა, ხოლო პერსონალის კეთილდღეობას ფაქტობრივად ყურადღება არ ექცევა. ზემოაღნიშნული გამოიკვეთა 2020 წლის „მასწავლებელთა კეთილდღეობის ინდექსის“ (Education Support, 2020) კვლევის შედეგებშიც: განათლების სფეროს წარმომადგენლები იმყოფებიან ფიზიკური და მენტალური წნეხის ქვეშ, რაც განაპირობებს იმას, რომ ნახევარზე მეტი (განათლების პროფესიონალების 52%, ტოპ მენეჯმენტის 59%) ფიქრობს პროფესიის შეცვლას, ხოლო გადატვირთულობა დასახელდა მთავარ მიზეზად ტოპ-მენეჯმენტის სამი მეოთხედის (76%) და, მთლიანობაში, განათლების სფეროს პროფესიონალების ორი მესამედის (68%) მიერ.

პოლიტიკა

პასუხების უმეტესობაში გამოიკვეთა თანამშრომლების კეთილდღეობაზე ორიენტირებული წესების შემუშავების მნიშვნელობა, განსაკუთრებით კი ნაშრომების გასწორების, ელფოსტაზე პასუხის გაცემის და „გაკვეთილების დაგეგმვის, მომზადებისა და შეფასების“ (PPA) დროის თვალსაზრისით.

ნაშრომების გასწორების პოლიტიკა

არაბეთის გაერთიანებული საემიროების ერთ-ერთი სკოლის მენეჯმენტის გუნდის წევრმა, რეიჩელ პულტონმა აღნიშნა, რომ მის სკოლას დანერგილი აქვს ციფრუ-

ლი უკუკავშირის პოლიტიკა, რაც საშუალებას აძლევს მასწავლებელს, შეფასება მიაწოდოს მოსწავლეებს არა წერილობითი, არამედ სიტყვიერი ფორმით. ინგლისის სკოლების დირექტორებმა და მასწავლებლებმა ასევე აღნიშნეს ნაშრომების გასწორების პოლიტიკა, რომელიც შეიქმნა მასწავლებელთა გადატვირთულობის პრობლემის მოსაგვარებლად.

ჩემი წიგნის „For Flourishing’s Sake“ წერისას, გავესაუბრე ფლორა ბარტონს (ამჟამად, გვარად კუპერი) რომელმაც მომიყვა, რომ როდესაც ის დირექტორის თანამდებობის შესრულებას შეუდგა ინგლისის ქალაქ ოქსფორდშირში მდებარე, კროუმარშ გიფორდის დაწყებით სკოლაში, მან გადაწყვიტა პერსონალის ყველა წევრისთვის მიეცა საშუალება, კვირაში ორჯერ მაინც, სახლში 16:15 საათზე წასულიყვნენ და თან არ წაეღოთ სამუშაო“ (Roberts, 2020: 37).

ამ პოლიტიკის შემოღებიდან ხუთი წლის შემდეგ, ფლორას ერთ-ერთმა მასწავლებელმა სიტყვიერი უკუკავშირი ისე წარმატებით დანერგა თავის კლასებში, რომ თითქმის სამი წლის განმავლობაში სახლში საერთოდ არ წაუღია ნაშრომები გასასწორებლად.

ელფოსტა და სხვა კომუნიკაცია

არაერთმა სკოლამ დანერგა ელექტრონული ფოსტისა და სამუშაო საათების შემდგომი კომუნიკაციის სისტემა. მაგალითად, ლონდონის ერთ-ერთ სკოლას შემდეგი პოლიტიკა აქვს: „არავითარი ელწერილი დილის 8:00 საათამდე ან საღამოს 16:00 საათის შემდეგ, სამუშაო დღეებში“. რებეკა კ-მ, ტოპ-მენეჯერმა, აღნიშნა, რომ მის სკოლას აქვს პერსონალის ელფოსტის პროტოკოლი, რომელიც ადგენს „ელფოსტაზე პასუხის გაცემის გონივრულ მოლოდინებს“. ერთ-ერთმა მასწავლებელმა დაასახელა ტერმინი „ელფოსტის კომენდანტის საათი“, რომელიც გამოყენებული აქვს ასევე ჯო ოუენსს, ლირფილდის სკოლის ეთიკის მიმართულების ხელმძღვანელს:

ორგანული გაფართოების გამო, სკოლის შენობას უცნაური სტრუქტურა აქვს და განლაგებულია მიმდებარედ არსებულ შენობებში [...]. ამის [...] გამო, თანამშრომლებს უწევთ მრავალი შიდა ელწერილის გაგზავნა და მიღება. შედეგად, სკოლის ხელმძღვანელმა გუნდმა მიიღო გადაწყვეტილება, დაწესებულიყო ელექტრონული ფოსტის „კომენდანტის საათი“ საღამოს 19:00 საათიდან დილის 07:00 საათამდე, რომლის თანახმად, პერსონალს აღარ ევა-

ლებოდა დაუყოვნებლივ ეპასუხათ წერილებზე. ამ ყველაფერმა დადებითი გავლენა იქონია, რადგან სკოლის პერსონალს მიეცა სახლში წასვლისა და საღამოობით განტვირთვის შესაძლებლობა. ამ სტრატეგიის წარმატებისთვის, გადამწყვეტი ფაქტორი აღმოჩნდა ხელმძღვანელი გუნდის გადამწყვეტილება, თავი შეეკავებინათ ელფოსტის გაგზავნისგან თანამშრომლებისთვის „კომენდანტის საათის“ დროს. თუკი ადამიანები მაინც აგზავნიან ელფოსტას „კომენდანტის საათის“ დროს, ეს ან შეცდომაა ან გადაუდებელი შემთხვევა, რაც იშვიათობას წარმოადგენს.

(Roberts, 2020: 37–38)

გაკვეთილის დაგეგმვის, მომზადებისა და შეფასების (PPA) დრო

მიუხედავად იმისა, რომ ინგლისისა და უელსის სკოლებში მომუშავე პედაგოგების უმეტესობას, კანონის თანახმად, მოეთხოვებათ (ეროვნული განათლების კავშირი, 2019), PPA-ს დაუთმონ სწავლების დროის, მინიმუმ, 10%, PPA-ის დროის ოდენობა და სტრუქტურა, რეალურად, მნიშვნელოვნად განსხვავებულია სხვადასხვა სკოლაში. ეს ნათლად გამოიკვეთა ჩემი კითხვარის ფარგლებში მიღებულ პასუხებში, სადაც რესპონდენტებმა განსაკუთრებული მადლიერებით მოიხსენიეს სკოლები, რომლებიც მასწავლებლებს საშუალებას აძლევენ, ხანდახან PPA სახლში შეასრულონ.

გამოსასვლელი დღე და შესვენება

პერსონალის კეთილდღეობის ხელშეწყობი პოლიტიკის სხვა მაგალითებია, სადილის შესვენება, პერსონალის კეთილდღეობის დღეები, ასევე, წესი, რომელიც თანამშრომელს საშუალებას აძლევს, სამუშაო საათებში შვილების სასკოლო ღონისძიებებს დაესწრონ.

ტრენინგები

ჯესიკა ოსტინ-ბურდე, რომელიც ინგლისში არსებულ ერთ-ერთ სკოლაში ხელოვნების, დიზაინისა და ტექნოლოგიების მიმართულებას ხელმძღვანელობს, აღნიშნავს, რომ მისი სკოლის უწყვეტი პროფესიული განვითარება (CPD) კონკრეტული „საგნების საჭიროებებით განისაზღვრება“, ხოლო ჰეიდი გროშე, არაბეთის გაერთიანებული საემიროების ერთ-ერთი საერთაშორისო სკოლის მასწავლებელი, აღ-

ფრთოვანებულია იმით, რომ მისი სკოლა ატარებს ტრენინგებს, რომელიც სცილდება მასწავლებელთა „ტექნიკურ განვითარებას“.

პერსონალის კეთილდღეობის მხარდასაჭერად მრავალი სკოლა ინვესტიციას დებს გარე პროვაიდერებში. ქალბატონმა ჯ-მ, ინგლისური ენის სკოლის ხელმძღვანელმა, მითხრა, რომ მისი სკოლა მართავს ბრიფინგებს პერსონალის კეთილდღეობის შესახებ და დაქირავებული ჰყავს გარე კეთილდღეობის პროვაიდერი პერსონალის მხარდასაჭერად. დოქტორი ვიქტორია კარრი, ინგლისის ვუდლენდის დაწყებითი სკოლის ხელმძღვანელი, აღნიშნავს:

„... ჩვენ მოგვწონს მდგრადობის ტრენინგების იდეა, ამიტომაც ვქირაობთ ტრენერებს, რათა დავეხმაროთ ჩვენს პერსონალს მდგრადობის გამომუშავებაში“.

მენტორინგი და ქოუჩინგი

მენტორინგი და ქოუჩინგი არაერთი რესპონდენტის მიერ დასახელდა ჩემს გამოკითხვაში. ერთ-ერთმა მასწავლებელმა მითხრა, რომ მის სკოლას ჰყავს კვალიფიციური ფსიქიკური ჯანმრთელობის მენტორი ბავშვებისთვის და პერსონალისთვის, სხვებმა კი ახსენეს პერსონალთან რეგულარული „მცირე გასაუბრებები“, ხოლო ერთმა მასწავლებელმა აღნიშნა, რომ მისმა სკოლამ ინვესტიცია ჩადო და შექმნა ქოუჩინგისა და კეთილდღეობის პრიზი.

მხარდაჭერა კოლეგებისგან

რამდენიმე მასწავლებელმა აღნიშნა, რომ მათ სკოლებში განხორციელდა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პირველადი რგოლის სპეციალისტების გადამზადება. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ახსენა კვალიფიცირებული ფსიქიკური ჯანმრთელობის „ელჩი“. ერთ სკოლას აქვს სისტემა, სადაც თანამშრომლები „უმეგობრდებიან“ სხვა განყოფილებებში მომუშავე კოლეგებს, რათა ღიად გაუზიარონ ნებისმიერი წუხილი და მხარი დაუჭირონ ერთმანეთს.

ქცევა

ქცევა ჩემთვის ძალზედ საინტერესო თემაა, რადგან ქცევით გამოწვეულმა სტრესმა საბოლოოდ მიმაღებინა გადაწყვეტილება, მიმეტოვებინა მასწავლებლის პროფესია. „მასწავლებლის კეთილდღეობის ინდექსის“ თანახმად, 2020 წლის ოქტომბერ-

ში, განათლების სფეროს პროფესიონალების 84%-მა (ხელმძღვანელების 89%-მა) განაცხადა, რომ სტრესში იმყოფებოდნენ (Education Support, 2020).

ჩემი ონლაინგამოკითხვის მონაწილე ბევრმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ კეთილდღეობის დანერგვისთვის მათი სკოლები იყენებდნენ საერთო სასკოლო მიდგომას, რომლის ფარგლებშიც შემუშავდა ქცევის წესები, საგანგებოდ პერსონალის კეთილდღეობის გათვალისწინებით.

რისი გაკეთება შეგიძლიათ თქვენ, ერთ კონკრეტულ ადამიანს?

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სკოლის კეთილდღეობისთვის საჭირო კულტურისა და სისტემების შექმნა, მიუხედავად იმისა, რომ ამ პროცესს სჭირდება მართვა და მხარდაჭერა სკოლის ლიდერებისგან, ჩვენი ყველას ვალდებულებაა; მათ შორის, თქვენიც.

უპირველეს ყოვლისა, თქვენ უნდა აიღოთ პასუხისმგებლობა საკუთარ კეთილდღეობაზე, მართოთ თქვენი ფსიქიკური და ფიზიკური ჯანმრთელობა ყველანაირი ძალებით, რასაკვირველია, რისი მართვის შესაძლებლობაც გექნებათ; კვების, ძილისა და თვითმოვლის პრაქტიკების გარდა, ბევრი რამის გაკეთება შეგიძლიათ საკუთარ კეთილდღეობაზე ზრუნვისთვის. აღნიშნული თემა უფრო დეტალურადაა გაშუქებული მეექვსე თავში „თვითზრუნვა დაკავებული პედაგოგებისთვის – პრაქტიკული გზამკვლევი“. თუ გსურთ, სიღრმისეულად შეისწავლოთ თვითმოვლის საკითხი, გირჩევთ, ასევე, გაეცნოთ Teacher Wellbeing & Self-Care (Bethune and Kell, 2021).

გარდა ამისა, გაითვალისწინეთ შემდეგი ფაქტორები (ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის)

- იყავით კეთილგანწყობილნი (სხვებისა და საკუთარი თავის მიმართ).
- თუ თქვენს სკოლას აქვს თქვენი კეთილდღეობის მხარდაჭერი წესები, დაიცავით ისინი (მაგ. არ უპასუხოთ მშობლების ელწერილებს გვიან ღამით – თუ რაიმე გადაუდებელი არ ხდება).
- ჩაერთეთ მოხალისეობრივად კოლეგების მხარდაჭერაში.
- მიიღეთ დახმარება, თუკი დამოუკიდებლად პრობლემებს ვერ უმკლავდებით.

ახლა თქვენი ჰერია



ამ თავში, მხოლოდ ზედაპირულად მიმოვიხილეთ უზარმაზარი თემა. თუმცა, იმედია, ზემოაღნიშნულმა მაგალითებმა რეფლექსიის საფუძველი შეგიქმნათ. ახლა კი გააკეთეთ ჩანაწერები იმის შესახებ, თუ როგორ შეძლებთ პირადი წვლილის შეტანას თქვენი სკოლის კეთილდღეობის კულტურის უზრუნველყოფაში.

- რას ახორციელებს თქვენი სკოლა წარმატებით?
- როგორ შეიძლება ამჟამინდელი ძალისხმევის გაუმჯობესება?
- რა ნაბიჯებს გადადგამდით ზემოაღნიშნულის განსახორციელებლად?
- ვის დაიხმართ საჭიროების შემთხვევაში?

გამოყენებული ლიტერატურა

- Bethune, A. and Kell, E. (2021) *Teacher Wellbeing & Self-Care*. London and Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Education Support (2020) Teacher Wellbeing Index 2020. Available online at: www.educationsupport.org.uk/sites/default/files/teacher_wellbeing_index_2020.pdf (Accessed 1 March 2021).
- Lindorff, A. (2020) The impact of promoting student wellbeing on student academic and nonacademic outcomes: An analysis of the evidence. Available online at: <https://oxfordimpact.oup.com/wp-content/uploads/2020/10/Wellbeing-Impact-Study-Report.pdf> (Accessed 3 March 2021).
- National Education Union (2019) Workload and working time. Available online at: <https://neu.org.uk/advice/workload-and-working-time> (Accessed 30 December 2020).
- Payne, A.A. (2018) Creating and sustaining a positive and communal school climate: Contemporary research, present obstacles, and future directions. Washington, DC. Available online at: www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/250209.pdf (Accessed 31 March 2021).
- Public Health England (2014) The link between pupil health and wellbeing and attainment. Available online at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/370686/HT_briefing_layoutvFINALvii.pdf (Accessed 30 March 2021).
- Roberts, F. (2019) 'LeAF: The Learn and Flourish Model and Self-Evaluation Framework for Whole School Positive Education.' Unpublished manuscript, Anglia Ruskin University.
- Roberts, F. (2020) *For Flourishing's Sake: Using Positive Education to Support Character Development and Well-Being*. London and Philadelphia, PA: Jessica Kingsley Publishers.
- White, M.A. (2016) 'Why won't it Stick? Positive Psychology and Positive Education.' *Psychology of Well-Being* 6(2).

2

თვითგანვითარების ლიდერებისთვის - განვითარების თქვენს ფსიქიკურ ხანძარზე ანა ბაიბაძე

რა?

თუკი ოდესმე დასწრებიხართ ტრენინგს ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ განათლების სფეროში, ალბათ აღმოაჩენდით, რომ სკოლის ხელმძღვანელების კეთილდღეობა და ფსიქიკური ჯანმრთელობა მხოლოდ სემინარების დასასრულსაა ხოლმე ნახსენები. ვაღიარებ, მეც ბევრჯერ გამიკეთებია მსგავსი რამ. რატომ მიიჩნევა აღნიშნული თემა დამატებით ან მეორეხარისხოვან საკითხად? პროფესიის ბუნებიდან გამომდინარე, სკოლაში ყველაფერი, და საკმაოდ სამართლიანადაც, მორგებულია მოსწავლეზე; აკადემიური პროგრესიდან და კურიკულუმიდან დაწყებული, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის დაცვით დამთავრებული. თუმცა, 2020 წლის ოქტომბერში, ონლაინგამოკითხვამ (Education Support, 2020) აჩვენა, რომ ტოპ-მენეჯმენტის წარმომადგენლების 89% სტრესულ მდგომარეობაში იმყოფებოდა. სკოლის ხელმძღვანელებთან ჩემი მრავალწლიანი თანამშრომლობის შემდგომ, ეს მაჩვენებელი სულაც არ გამკვირვებია, არც თავად ლიდერებისთვის იყო სიურპრიზი, არამედ იმის დადასტურება, რაც ისედაც ძალიან კარგად იციან. მხრების აჩეჩვითა და აშკარა უკმაყოფილებით, ის ლიდერები, რომლებთანაც აშკარად ვმუშაობ, აცნობიერებენ თავიანთი სამუშაოს სტრესულ ბუნებას, ასევე, იმას, რომ ეს მათი სამუშაოს განუყოფელი ნაწილია. აქედან გამომდინარე, რამდენად არარაციონალური იქნება, გვეჩვენეს განსხვავებული მოლოდინები? სამუშაოდ, ყოველთვის ასე არ ხდება, თუმცა სტრესულ გარემოში მუშაობა და თვითმზრუნვა

აუცილებლად ერთმანეთთან კავშირში უნდა მოიაზრებოდეს. წინამდებარე თავი გთავაზობთ ინფორმაციას, თუ როგორ უნდა დაეთმოს მეტი ყურადღება ლიდერების თვითმზრუნვასა და კეთილდღეობას სტრესულ გარემოში, პროაქტიული მიდგომების გამოყენებით.

რატომ?

მრავალი წელია, ტოპ-მენეჯმენტის ფსიქიკურ კეთილდღეობასა და მზრუნვას სათანადო ყურადღება არ ექცევა, რაც, სამწუხაროდ, დღესაც პრობლემაა, რადგან ძალზედ არასაკმარისია სახელისუფლებო პოლიტიკა და რეგულაციები, რომლებიც ტოპ-მენეჯმენტის კეთილდღეობას ცენტრალურ ადგილს მიანიჭებოდა სკოლის გაუმჯობესების პროცესში. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში უამრავი ძალისხმევა განხორციელდა მასწავლებელთა კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად, ტოპ-მენეჯმენტი არც ერთ ნორმატიულ დოკუმენტში ნახსენებიც კი არ არის. მაგალითად, განახლებული Ofsted-ის ჩარჩო (2019) – Ofsted-ი არის ინგლისის განათლებისა და ბავშვის სერვისების სტანდარტების დეპარტამენტი – მკაფიოდ ხაზს უსვამს მასწავლებელთა კეთილდღეობას და პასუხისმგებლობას ამ ყველაფრის მისაღწევად აკისრებს დირექტორებს, თუმცა თვითონ ლიდერების კეთილდღეობას საერთოდ არც კი ახსენებს. ინგლისის განათლების დეპარტამენტის მიერ შემუშავებული „კადრების დაქირავებისა და შენარჩუნების სტრატეგია“ (DfE, 2019) ასევე უთითებს, რომ ხორციელდება ღონისძიებები პერსონალის შესანარჩუნებლად და რომ სამუშაო დატვირთვა ამჟამად ყველაზე დიდი გამოწვევაა პერსონალის კეთილდღეობის უზრუნველყოფისაკენ გზაზე. ბოლოს გამოქვეყნებული „მასწავლებლის კეთილდღეობის ინდექსის“ თანახმად (Education Support, 2020), დადასტურებულია, რომ არასახარბიელო მენტალური ჯანმრთელობა გაერთიანებული სამეფოს განათლების სექტორსა და, შესაბამისად, მოსახლეობის საფულეს 1,1-1,5 მილიარდი ფუნტი სტერლინგი უჯდება წელიწადში. გარდა ამისა, „ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების აღმასრულებელი სამსახურის“ (HSE, 2020) კვლევის თანახმად, განათლების სექტორი ბრიტანეთში იკავებს პირველ ადგილს სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესის, დეპრესიისა და შფოთვის მაჩვენებლის მიხედვით.

„ლიდერთა გზამკვლევი“ (DfE, 2020) გამოთქმულია რჩევა, რომ მმართველი საბჭო სათანადო ყურადღებას უნდა აქცევდეს სკოლის ხელმძღვანელობის გუნ-

დის, ისევე, როგორც პედაგოგიური პერსონალის, კეთილდღეობასა და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.

მნიშვნელოვანია იმის გაცნობიერება, რომ ხელმძღვანელი გუნდი ადგენს ტონს და მაგალითს აძლევს დანარჩენ სკოლას, განსაკუთრებით კი ფსიქიკურ ჯანმრთელობასა და საკუთარ თავზე ზრუნვასთან დაკავშირებით, რაც ასევე დადასტურდა ფრედერიკა რობერტის მიერ ჩატარებული კვლევის ფარგლებში მიღებული პასუხებით (იხ. თავი 1).

როდესაც ხელმძღვანელი გუნდი არ აქცევს ყურადღებას პერსონალის კეთილდღეობასა და საკუთარ თავზე ზრუნვას, მარტივად შეამჩნევთ, თუ როგორ ყალიბდება საკმაოდ არაჯანსაღი, კონკურენციით აღსავსე და „ალიარებითი ჯილდოსკენ“ რბოლის კულტურა. მაგალითისთვის, ერთი თანამშრომელი ზის და მიირთმევს საკვებს, ამ დროს კი პერსონალის მეორე წევრი ეუბნება: „ოჰო, ჭამისთვის გამონახე დრო – ყოჩაღ შენ, მე წყლის დასალევადაც კი არ მცალია“. ამან შეიძლება დანაშაულისა და სირცხვილის გრძნობა გაუჩინოს თანამშრომელს, რომელმაც გადაწყვიტა, წაიხმოს, იზრუნოს საკუთარ კეთილდღეობაზე და თავი იგრძნოს კვლავ ენერგიულად გაკვეთილების გასაგრძელებლად. ასეთი კონკურენტული კულტურა, რომელიც ალიარებს მას, ვინ უფრო დაკავებულია, ვისაც არ გამოუძინია ნორმალურად და, ავადმყოფობის მიუხედავად, სკოლაში მაინც გამოცხადდა, უკიდურესად არაჯანსაღ გარემოს ქმნის. მაშ, არის კი ასეთი კონკურენტული კულტურა ნორმალური, სადაც ადამიანები ერთმანეთს ეჯიბრებიან იმაში, თუ ვინ არის ყველაზე გადატვირთული/დასტრესილი/გადაღლილი/ან ცუდად გრძნობს თავს? ნიშნავს თუ არა ეს, რომ ზემოაღწერილი მიდგომის წახალისება მიზნად ისახავს პროდუქტიულობაზე ან მაღალ ანგარიშვალდებულებაზე ორიენტირებული კულტურის შენარჩუნებას?

კიდევ ერთი გამოწვევა, რაც თან ახლავს ხელმძღვანელი გუნდის მიერ საკუთარ კეთილდღეობაზე არზრუნვას, არის გრძელვადიანი პრობლემების წარმოქმნის შესაძლებლობა: სტრესმა შეიძლება გამოიწვიოს სიცოცხლისთვის შეუთავსებელი დაავადებები, მაგალითად, გულის შეტევა, ინსულტი, სიმსივნე, ან სიცოცხლისთვის საშიშრო სხვა მდგომარეობა: გულ-სისხლძარღვთა დაავადებები, მეხსიერების პრობლემები, ჭარბი წონა, ქრონიკული დაღლილობის სინდრომი, დეპრესიასა და შფოთვისთან ასოცირებული დარღვევების მაღალი რისკი, აგრეთვე, საჭმლის მომწელებელი სისტემისა და ძილის პრობლემები. ეს ძალიან სერიოზული შედეგებია, რისი აცილების მიზნითაც, აუცილებელია პერსონალის კეთილდღეობისა და თვით-

ზრუნვის საკითხის ინტეგრირება საერთო სასკოლო მიდგომაში. სკოლის ხელმძღვანელობის სამუშაო ძალიან სტრესულია და უახლოეს მომავალში, სავარაუდოდ, არც არაფერი შეიცვლება ამ მიმართულებით, თუმცა ჩვენ შეგვიძლია, შევამციროთ სტრესის ზეგავლენა, თუკი ავიღებთ ჩვენსა და ჩვენს გუნდში მყოფი ადამიანების ჯანმრთელობაზე ზრუნვის ვალდებულებას.

როგორ უნდა დავიწყოთ ხელმძღვანელი გუნდის წევრების ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ზრუნვა ოფიციალური დირექტივების არარსებობის პირობებში?

როგორ?

„ქარიან ამინდში სიარული“ არის ფრაზა, რომელიც ცნობილმა განათლების ექსპერტმა, სტივ მანბიმ გამოიყენა სკოლის ლიდერობისა და მედეგობის უნარის გამომუშავების აღსაწერად (Munby, 2014). დამატებითი ინფორმაცია სტივ მანბის ლიდერობასთან დაკავშირებული მიდგომის შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ მის წიგნში „არასრულყოფილი ლიდერობა“ (Munby, 2019); „ქარიან ამინდში სიარული“ არის შესანიშნავი მეთოდი იმის აღსაწერად, თუ რას ნიშნავს ლიდერობა სკოლაში. როდესაც ქარიან ამინდში გადავაადგილდებით, თვალები გვეწვის, სახე და სხეული გვიცახცახებს და, ზოგადად, გვგონია, რომ გაურკვეველი მიმართულებით მივდივართ. იმ შემთხვევაში, თუკი გადაწყვეტთ, დიდი დრო „დაჰყოთ ქარში“, მაშინ, სავარაუდოდ, დაიწყებთ ზრუნვას იმაზე, ხომ არ შეიარაღდეთ სათანადო ქურთუკით, ფეხსაცმლით ან თუნდაც სახის დამცავი საშუალებებით. ამის შემდეგ ეჩვევით ქართან ბრძოლას და იმის გამოცნობასაც კი ახერხებთ, თუ რომელი დღე იქნება უკეთესი ან უარესი. შესაძლოა სხვა ადამიანებსაც კი სთხოვოთ თქვენთან ერთად ქარში სიარული, რათა ერთად და რიგრიგობით გაუმკლავდეთ ქარს.

მოდით, შევისწავლოთ ქარის წინააღმდეგ ადამიანის ინდივიდუალური რეაგირების/მედეგობის იდეა, ქურთუკისა და ფეხსაცმლის მაგალითზე. რას ნიშნავს თქვენთვის ინდივიდუალური რეაგირება/მედეგობა?

დარწმუნებული ვარ, ზემოაღნიშნულ სიტუაციაში თუ მოხვდებით, არ მიიღებთ გადაწყვეტილებას, რომ არ ჩაიცვათ ნორმალური ქურთუკი ან ფეხსაცმელი მთელი ექვსი კვირის განმავლობაში, ან, პირიქით, შეფუთულმა იარაღმა მთელი ერთი კვირა, როცა ქარი აღარც კი ქრის. სწორედ ასეთი რამ ხდება, როდესაც არდადეგებს ვუთმობთ მხოლოდ ისეთი აქტივობების შესრულებას, რომლებიც შეგვიმცირებს სტრესს და დაგვცხმარება საკუთარი კეთილდღეობის მიღწევაში. ჩვენს ინდივიდუ-

ალღურ პასუხისმგებლობას წარმოადგენს იმაში დარწმუნება, ვატარებთ თუ არა რეგულარულად ისეთ ღონისძიებებს, რომლებიც დაგვეხმარება, კარგად ვიგრძნოთ თავი. ასეთი აქტივობების ჩამონათვალი შეიძლება იყოს ვრცელი და მოიცავდეს შემოქმედებით საქმიანობას, წიგნების კითხვას, სპორტულ ან ფიზიკურ აქტივობას, სხვა ადამიანებთან დროის გატარებას, ან უბრალოდ საკუთარ თავთან მარტოდარჩენას. გთხოვთ, გამოიყენოთ ეს შესაძლებლობა და დაფიქრდით იმაზე, თუ რა არის თქვენთვის მნიშვნელოვანი და რა არის ის ქმედებები, რომელთა გარეშეც არ შეგიძლიათ ცხოვრება და რომლებიც ცვლიან თქვენს ყოფას?

მაშ ასე, რას იტყვით იმ მოსაზრებაზე, რომ ზოგი დღე სხვაზე უკეთესია? საკუთარ თავზე ზრუნვისადმი ჩვენი პასუხისმგებლობის კიდევ ერთ ასპექტს წარმოადგენს ჩვენი ძლიერი მხარეებისა და სისუსტეების გაცნობიერება. როგორ ფიქრობთ, თქვენი ხელმძღვანელობის სტილის რომელი ასპექტია უფრო რთული სხვა ასპექტებთან შედარებით? მაგალითად, როდესაც მნიშვნელოვანი ცვლილება ან ცხოვრებისეული მოვლენა ხდება თქვენს პირად ცხოვრებაში, ახდენს თუ არა ეს გავლენას თქვენს უნარზე, შეინარჩუნოთ მედეგობა? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რა გეგმა გაქვთ ასეთი შემთხვევებისთვის? რამდენად პროაქტიულად უყურებთ იმას, რომ შეიძლება მხარდაჭერა დაგჭირდეთ? არსებობს ერთი ფანტასტიკური უფასო რესურსი, რობერტსონ კუპერის ავტორობით, სახელად „iResilience survey“ (Robertson Cooper, n.d.). რამდენიმე კითხვაზე პასუხის გაცემის შემდეგ, რესურსი შეაფასებს თქვენი მედეგობის დონეს, ასევე, გაგაცნობთ, თუ რომელი ასპექტი წარმოადგენს თქვენთვის გამოწვევას ან რომელია თქვენი ძლიერი მხარე.

და რაც შეეხება გუნდს? ადამიანებს, რომლებიც თქვენთან ერთად სეირნობენ ქარიან ამინდში და თქვენთან ერთად განიცდიან ქარით გამოწვეულ დისკომფორტს? დარწმუნებული ვარ, ლიდერული ფუნქციის შესრულების პროცესში, ბევრი რამ ისწავლეთ გუნდური დინამიკისა და გუნდის ფორმირების შესახებ. ამიტომ ამაზე აქ აღარ შეგჩერდები. თუმცა, აუცილებელია სკოლას ჰყავდეს ისეთი მმართველი, რომლის მოვალეობაც ტოპ-მენეჯმენტის გუნდის (SLT) კეთილდღეობის უზრუნველყოფა და მასზე განსაკუთრებული ზრუნვა იქნება. გამართეთ შეხვედრა სკოლის ხელმძღვანელ გუნდთან და სთხოვეთ, რომ ყურადღება მიაქციონ საკუთარ თავზე ზრუნვას.

ასევე, დარწმუნდით, რომ გუნდს აქვს სათანადო ცოდნა და გავლილი აქვს გადამზადება ფსიქიკური ჯანმრთელობის საკითხების შესახებ, თუ როგორ მოახდინ-

ნონ სტრესისა და პროფესიული გადაწვის ნიშნების იდენტიფიცირება, რათა უკეთ შეძლოთ ერთმანეთის მხარდაჭერა. შეეცადეთ, შექმნათ კულტურა, სადაც თანამშრომლებს შეეძლება თავისუფლად საუბარი, თუკი თავს ცუდად იგრძნობენ. ერთ-ერთი სკოლის ხელმძღვანელს, ვისთანაც გარკვეული დროის განმავლობაში ვმუშაობდი, ჰქონდა ასეთი წესი: ხელმძღვანელი გუნდის ნებისმიერ წევრს შეეძლო, მისულიყო და ესაუბრა მასთან ნებისმიერ დროს, თუკი თავს იგრძნობდა ცუდად ან დასჭირდებოდა დახმარება, ან თუკი ენდომებოდა უბრალოდ სავარძელში ჩაჯდომა, განტვირთვა ან ცოტა ხნით ჩუმად ყოფნა. ამგვარი საუბრების შემდეგ თანამშრომელი იღებდა უწყვეტ მხარდაჭერას საჭიროების შემთხვევაში, და არასდროს უჩნდებოდა უხერხულობის განცდა ამის გამო. აქედან გამომდინარე, სკოლა იყო და აღიქმებოდა მზრუნველ სამუშაო ადგილად, სადაც პერსონალის შენარჩუნების მაჩვენებელი იყო საკმაოდ მაღალი, ხოლო მოსწავლეთა პროგრესი კი შთამბეჭდავი.

დაბოლოს, ასევე, რეკომენდებულია, გუნდში გყავდეთ ადამიანური რესურსების კარგი თანამშრომელი, რათა მასთან ერთად უზრუნველყოთ მხარდაჭერისა და კეთილდღეობის ღონისძიებების თანხვედრა სახელისუფლებო და ადგილობრივი ორგანოების მოქმედ რეგულაციებთან.

საერთო სასკოლო კულტურა

როგორც დასაწყისში უკვე აღვნიშნე, სკოლის ხელმძღვანელები ქმნიან ზოგად კლიმატს სკოლაში, სადაც შემდგომში ყალიბდება პოზიტიური ან ტოქსიკური კეთილდღეობის გარემო. ერთ-ერთი მეთოდი, რომელიც დაგეხმარებათ, შექმნათ და შეინარჩუნოთ სათანადო თვითმზრუნვის კულტურა, არის პერსონალის კეთილდღეობის პოლიტიკა, რომელიც უნდა შემუშავდეს პერსონალთან, ტოპ-მენეჯმენტის წევრებთან და მმართველებთან ერთად. აღნიშნულ პოლიტიკაში უნდა გაიწეროს ძირითადი მიზნები, ღირებულებები, სისტემები და პროცესები პერსონალის თითოეული წევრის კეთილდღეობის უზრუნველსაყოფად, ასევე, სტრესულ გარემოში მუშაობის გამოწვევები.

საინტერესო ისაა, რომ ბოლო ათწლეულზე მეტი ხნის განმავლობაში, ასობით სკოლასთან მუშაობის შემდეგ აღმოვაჩინე, რომ ზოგიერთ სკოლაში ძალიან დადებითი ეფექტი მოახდინა ერთჯერადად განხორციელებულმა კეთილდღეობის ღონისძიებებმა, როგორიცაა იოგას სესიები ან პერსონალის პიკით გამასპინძლება შეხვედრების დროს. თუმცა, სკოლების უმრავლესობაში, პოზიტიური გავლენა იქო-

ნია გრძელვადიანმა ღონისძიებებმა, მაგალითად, სამუშაო დღის სავალდებულო წესით დასრულება ყოველ პარასკევს 16:00 საათზე, ელფოსტაზე პასუხის გაცემის არანაირი ვალდებულება შაბათ-კვირას, ან გაუმჯობესებული უკუკავშირისა და შეფასების პროცედურა.

ზემოაღნიშნული, ასევე, ქმნის დამატებითი წესების შემუშავების აუცილებლობას, რომელიც მოერგება თქვენი სკოლისა და პერსონალის საჭიროებებს. თუმცა მხოლოდ წესები ვერ ჩამოაყალიბებს უსაფრთხო და თვითზრუნვაზე ორიენტირებულ გარემოს. ხელშესახებ რეზულტატს იძლევა ყოველდღიურად და ეტაპობრივად მთავარი გზავნილის მიწოდება იმის შესახებ, რომ პერსონალის კეთილდღეობა უმნიშვნელოვანესია.

უფრო მეტი ინფორმაცია საერთო სასკოლო კეთილდღეობისთვის აუცილებელი სისტემებისა და კულტურების შესახებ, მოცემულია პირველ თავში.

ახლა თქვენი ჯერია



ქვემოთ მოცემული ცხრილის 2.1 გამოყენებით, მოახდინეთ რეფლექსია, თქვენი და თქვენი გუნდის კეთილდღეობისა და თვითზრუნვის შესახებ. აირჩიეთ თქვენთვის „სასურველი“ პასუხი, თითოეული დებულების გასწვრივ მოთავსებული უჯრის მონიშვნით. წითელი ფერი ნიშნავს, რომ ღონისძიება არ ხორციელდება, ან ჯერ არ არის დანერგილი. თუკი აქტივობა ან ღონისძიება ნაწილობრივ სრულდება, მონიშნეთ ქარვისფერი პასუხი; და ბოლოს, მონიშნეთ მწვანე ფერი, თუკი ღონისძიება უკვე დანერგილი და ინტეგრირებულია პრაქტიკაში.

ცხრილი 2.1 გუნდის თვითგაუნვისა და თავის მოვლის შემოწმების ინსტრუმენტი

წითელი	ქარვისფერი	მწვანე	შენიშვნა
რეგულარულად უთმობთ დროს სტრესისგან გათავისუფლებას			
მკაფიოდ გაქვთ გათვითცნობიერებული, თუ რა გეხმარებათ სკოლის მიღმა კეთილდღეობის შენარჩუნებაში			
რეგულარულად იღებთ მონაწილეობას აღნიშნულ აქტივობებში, მინიმუმ, ყოველკვირეულად			
კარგად გესმით, თუ რა გავლენას ახდენს სტრესი ჩვენს ფიზიკურ და გონებრივ სიჯანსაღეზე, გრძელვადიან პერსპექტივაში			
გყავთ ძლიერი გუნდი არსებობს ადამიანი, რომელიც პასუხისმგებელია თქვენი ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფაზე და ვინც აქტიურად მუშაობს ტოპ-მენეჯმენტის კეთილდღეობისთვის?			
ტოპ-მენეჯმენტის გუნდმა გაიარა გადამზადება ზრდასრულთა ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის თემატიკაზე			
თქვენს ხელმძღვანელს ხშირად ეძლევა შესაძლებლობა, ისაუბროს საკუთარ პრობლემებზე			
არსებობს პერსონალთან ერთად შემუშავებული პერსონალის კეთილდღეობის პოლიტიკა			
პერსონალის კეთილდღეობის პოლიტიკა ასახავს საერთო სასკოლო კულტურას, პროცედურებსა და სისტემებს, რომლებიც შექმნილია სათანადო თვითგაუნვის მხარდაჭერისა და განვითარებისათვის			

გამოყენებული ლიტერატურა

- DFE (2019) *Teacher Recruitment and Retention Strategy*. London: Crown Publishing. Available online at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/786856/DFE_Teacher_Retention_Strategy_Report.pdf (Accessed 28 March 2021).
- DFE (2020) *Governors' Handbook: For governors in maintained schools, academies and free schools*. London: Crown Publishing. Available online at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/270398/Governors-Handbook-January-2014.pdf (Accessed 28 March 2021).
- Education Support (2020) Teacher Wellbeing Index 2020. Available online at: www.educationsupport.org.uk/resources/research-reports/teacher-wellbeing-index-2020 (Accessed 23 February 2021).
- HSE (2020) Work-related stress, depression or anxiety statistics in Great Britain. Available online at: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf (Accessed 5 March 2021).
- Munby, S. (2014) Resilience – ‘Walk into the wind’. 22 August. Available online at: <https://vimeo.com/104073649> (Accessed 30 March 2021).
- Munby, S. (2019) *Imperfect Leadership: A book for leaders who know they don't know it all*. Camarthen and Willington, VT: Crown House Publishing.
- Ofsted (2019) The Education Inspection Framework. Available online at: www.gov.uk/government/publications/education-inspection-framework (Accessed 5 March 2021).
- Robertson Cooper (n.d.) iResilience. Available online at: www.robertsoncooper.com/iresilience/ (Accessed 23 February 2021).

3

ხელმძღვანელის ჩოლი პაქაშვილის მასწავლებლის შენარჩუნებაში სტივენ უოთასი

რა?

პრაქტიკოსი მასწავლებლების (ECT) პროფესიულ გადამზადებაში ინვესტირების მნიშვნელობა აღიარებულ იქნა გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის მიერ შემუშავებულ „მასწავლებლის პროფესიაში შესვლის სქემის“ (DfE, 2019a) ფარგლებში, რომელიც ინგლისში 2021 წლის სექტემბრიდან შევიდა ძალაში. გემოაღნიშნულის აუცილებლობა მას შემდეგ დადგა დღის წესრიგში, რაც პროფესიის მიტოვების მაჩვენებელმა პრაქტიკოსი მასწავლებლების მხრიდან საგრძნობლად იმატა. როტაციის მონაცემების გაანალიზების პროცესში, ასევე, ყურადსაღებია ახლად კვალიფიცირებული კადრის მოზიდვის სირთულეებიც.

წინამდებარე თავში შევაფასებთ „პროფესიაში შესვლის სქემის“ (ECF) ეფექტურობას, მასწავლებელთა დაქირავებისა და შენარჩუნების გაუმჯობესების კუთხით. ECF-ის მიზნების მისაღწევად, გადამწყვეტი მნიშვნელობა ეკისრება სკოლის ხელმძღვანელობას, შესაბამისად, დეტალურად განვიხილავთ სკოლის ხელმძღვანელობის როლს. მიუხედავად იმისა, რომ ECF-ში არ არის გათვალისწინებული პერსონალის კეთილდღეობა და ფსიქიკური ჯანმრთელობა, არსებობს დამაჯერებელი მტკიცებულება იმისა, რომ სქემის ეფექტურობისთვის აუცილებელია პერსონალის კეთილდღეობა და ფსიქიკური ჯანმრთელობა გახდეს ECF-ის იმპლემენტაციის საფუძველი. მაშინ, როდესაც საკუთარ ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ზრუნვა განსაკუთრებით აქტუალურია პრაქტიკოსი მასწავლებლებისათვის, ასევე მნიშვნელოვანია

საერთო სასკოლო კულტურის შემუშავება პერსონალის კეთილდღეობისთვის, რათა გარანტირებულად მოხდეს კადრების შენარჩუნება და პერსონალის დაქირავების მხარდაჭერა. მართალია, ამ თავში აღწერილია ინგლისის ECF-ის კონტექსტი, თუმცა მოცემული პრინციპები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ECT-ების მხარდასაჭერად მსოფლიოს ნებისმიერ ქვეყანაში.

რატომ?

კადრების დაქირავებისა და პროფესიაში შენარჩუნების მაჩვენებელი

ინგლისში 2018 წელს ჩატარებული სასკოლო პერსონალის საყოველთაო აღწერის თანახმად (DfE, 2018), ყოველმა მეექვსე მასწავლებელმა (15.3%), რომელსაც შესაბამისი კვალიფიკაცია 2017 წელს ჰქონდა მიღებული, ერთ წელიწადში დატოვა საჯარო სკოლების სექტორი, რაც ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია 20 წლიანი პერიოდის განმავლობაში. ყოველმა მეოთხე მასწავლებელმა 3 წელიწადში მიატოვა სკოლა, ხოლო 33,3%-მა ხუთ წელიწადში. ამან სერიოზული ზეგავლენა იქონია როგორც ცალკეულ სკოლებზე, ასევე, ზოგადად, მასწავლებლის პროფესიაზე:

- პერსონალის მოტივაცია ქვეითდება, რაც, საგარაუდოდ, ნიშნავს, რომ სხვა პრაქტიკოსი მასწავლებლებიც დატოვებენ პროფესიას. ბევრი პრაქტიკოსი მასწავლებელი ტოვებს სკოლას, ვინაიდან მათი კეთილდღეობა და ფსიქიკური ჯანმრთელობა ზიანდება ან განიცდიან პროფესიულ გადაწყვეტას (პროფესიული გადაწყვეტა დეტალურადაა განხილული მე-10 თავში). ზოგიერთ სკოლაში, ბუღინგი გახდა პრაქტიკოსი მასწავლებლების ფსიქიკური პრობლემების გამომწვევი მიზეზი.
- თუკი ვაკანტური ადგილები არ ივსება ან შესაფერისი კადრი ვერ მოიძებნება დროულად, კადრის გადინება აისახება გაკვეთილებზე, რომელთა ჩატარებაც სათანადო მასწავლებლებს ან მოკლევადიანი კონტრაქტით დაქირავებულ პედაგოგებს უწევთ. ეს განსაკუთრებით საყურადღებოა, რადგან სათანადო მასწავლებლებს უწევთ გაკვეთილების ჩატარება, თუკი დროებითი ან მუდმივი მასწავლებლის დაქირავება ვერ ხერხდება.

- იკარგება ინოვაცია, ენთუზიაზმი და ენერგია, რაც ხშირად პრაქტიკოსი მასწავლებლების სკოლაში შემოსვლასთან ასოცირდება. სკოლას სჭირდება „ახალი სისხლი“ ზრდისა და განვითარების სტიმულირებისთვის, ასევე, სკოლაში ახალი ენერგიისა და იდეების დასანერგად.

„პროფესიაში შესვლის სქემის“ მიზნები

„პროფესიაში შესვლის სქემის“ თანახმად, ახლად კვალიფიკაციამიღებული მასწავლებლები (NQTs), ორ წლამდე პერიოდის განმავლობაში, იღებენ დამატებით მხარდაჭერას, მათ შორის, ინდივიდუალური მენტორის, უფასო ტრენინგებისა და პროფესიული გადამზადების, ასევე, ონლაინრესურსებზე წვდომის სახით. პრაქტიკოსი მასწავლებლების (ECT) შეფასება ხორციელდება „მასწავლებლის სტანდარტების“ მიხედვით (DfE, 2011), რომელიც მასწავლებლის მომზადების პროგრამების ერთგვარი გაგრძელებაა, სადაც ძირითადი აქცენტი კეთდება შემდეგ ხუთ კომპონენტზე: ქცევის მართვა, მეთოდოლოგია, სასწავლო გეგმა, შეფასება და პროფესიული ეთიკა. არანაირი მინიშნება კეთილდღეობასა და ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით ECF-ში არ იძებნება, თუ არ ჩავთვლით ირიბად ნახსენებ სამუშაო დატვირთვას:

„... მოსწავლეთა ნაშრომების შეფასება დამქანცველია და არაპროპორციულ გავლენას ახდენს სამუშაოს მოცულობაზე“.

(Early Career Framework, DfE, 2019a: 20)

ეს სერიოზული პრობლემაა, რომლის მოგვარების კომპეტენციაც მხოლოდ სკოლის ხელმძღვანელობას აქვს. თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ, სავარაუდოდ, თავად მმართველებსაც არ აქვთ გადამზადება გავლილი პერსონალის ფსიქიკური ჯანმრთელობის საკითხებთან დაკავშირებით. ასევე, „ეროვნული პროფესიული კვალიფიკაციები“ (NPQs), რომელიც ფარავს საშუალოდან უფროსი აღმასრულებელი რგოლის ხელმძღვანელ გუნდს, არ ითვალისწინებს, თუ როგორ უნდა დაინერგოს სკოლებში პერსონალის კეთილდღეობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის კულტურა.

ინგლისის განათლების დეპარტამენტის მიერ დამტკიცებულ „მასწავლებელთა დაქირავებისა და შენარჩუნების სტრატეგიაში“ (DfE, 2019b) აღნიშნულია სკოლის

ლიდერების მხრიდან სასკოლო კულტურის დანერგვის მნიშვნელობა, რომლის ფარგლებშიც სამუშაო დატვირთვას ქმედითი ყურადღება უნდა მიექცეს. მიუხედავად იმისა, რომ დატვირთვა მნიშვნელოვანია, რაზეც ვისაუბრებთ მე-12 თავში, ის მაინც ფართო სურათის მხოლოდ ერთ კომპონენტს წარმოადგენს.

ვოლკერის და სხვათა (2018) კვლევაში, ახლად კვალიფიკაციამიღებულმა მასწავლებლებმა ისაუბრეს საერთო სასკოლო კულტურის მნიშვნელობაზე, რომლის ფარგლებშიც პროფესიაში შესვლა განხილულია როგორც გადამზადებისა და მხარდაჭერის სფეროში უწყვეტი მოგზაურობის დასაწყისად. „სქემაში ჩართულმა მასწავლებლებმა“ (RQT) – მათ, ვინც უკვე გაიარეს ახლად კვალიფიკაციამიღებულთა გადამზადების ეტაპი – აღნიშნეს, რომ მათი სკოლაში დარჩენის მთავარი მიზეზი იყო სკოლის პოზიტიური და მხარდამჭერი კულტურა. ჩვენი აზრით, აღნიშნული კულტურა უნდა მოიცავდეს პასუხისმგებლობას პერსონალის კეთილდღეობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის მიმართ, არა მხოლოდ სქემაში ჩართული ან ახლად კვალიფიკაციამიღებული მასწავლებლებისათვის, არამედ მთელი პერსონალისთვის.

ინგლისის განათლების, ბავშვის სერვისებისა და საკვალიფიკაციო სტანდარტების სამსახური (Ofsted) ვალდებულია, უზრუნველყოს, რომ ორგანიზაციები, რომელთა მოვალეობაც განათლების, გადამზადებისა ან ზრუნვის მიწოდებაა, აკმაყოფილებდნენ სავალდებულო სტანდარტებს. 2019 წლის Ofsted-ის „ინსპექტირების ჩარჩოს“ (Ofsted, 2019a) განახლებულ რედაქციასა და „სკოლის ინსპექტირების სახელმძღვანელოში“ (Ofsted, 2019b) პირველად იქნა მითითებული სკოლის ლიდერების მოლოდინები სამუშაო დატვირთვასთან, კეთილდღეობასთან, ბუღინგთან და შევიწროებასთან დაკავშირებით. იმისათვის, რომ დაიმსახურონ შეფასება „გამორჩეული“, ხელმძღვანელ პირებს მოუწევთ, „სათანადო ფორმით და სწრაფად“ მოახდინონ პერსონალთან ურთიერთქმედება ყველა დონეზე და მოავარონ ისეთი პრობლემები, როგორიცაა სამუშაო დატვირთვა, რის შემდეგაც პერსონალისგან შესაძლებელია მიიღონ შეფასება „უდიდეს მხარდაჭერას უზრუნველყოფენ კეთილდღეობის საკითხებში“ (Ofsted, 2019b : 74).

„კარგი“ შეფასების მისაღებად, ხელმძღვანელობას მოეთხოვება პერსონალზე არსებული „წნხის გათვალისწინება“ და „პერსონალის რეალისტური და კონსტრუქციული მართვა, მათ შორის, მათი სამუშაო დატვირთვის“ (Ofsted, 2019b: 74). ასევე, ხელმძღვანელები უნდა „იცავდნენ პერსონალს ბუღინგისა და შევიწროებისგან“ (Ofsted, 2019b: 75).

პრაქტიკოსი მასწავლებლების (ECT) მხარდაჭერასთან დაკავშირებით, Ofsted-ის სქემა (Ofsted, 2019a) და „ინსპექტირების სახელმძღვანელო“ (Ofsted, 2019b) მნიშვნელოვან კითხვებს უსვამს სკოლის ხელმძღვანელებს, კერძოდ:

1. როგორ „ურთიერთქმედებენ ხელმძღვანელები პერსონალთან“? აღნიშნულ კრიტერიუმში ზმნა „ურთიერთქმედება“ დადებითი კონოტაციის მატარებელია, თუმცა ურთიერთქმედება ასევე შეიძლება იყოს უარყოფითი ან კონტრპროდუქტიული. რა მექანიზმები გაქვთ შემუშავებული ECT-ებთან ურთიერთქმედებისთვის? ანონიმური კითხვარი? ფოკუსჯგუფი? უკუკავშირი მიღებული შუარგოლის ხელმძღვანელებთან შეხვედრის შემდეგ? „კარი ყოველთვის ღიაა“ პოლიტიკა?
2. როგორ ითვალისწინებენ ხელმძღვანელები ECT-ზე არსებულ მნიშვნელოვან წნეხს? ეს ნიშნავს, რომ ხელმძღვანელები არა მხოლოდ აცნობიერებენ ზეწოლის არსებობას, არამედ იღებენ ზომებს მათ შესამცირებლად. როგორ იღებენ ხელმძღვანელები ინფორმაციას პრაქტიკოს მასწავლებლებზე არსებული წნეხის შესახებ? რამდენად არის ეს ზეწოლა გამოწვეული გარე ფაქტორებით და რამდენად შიდა მმართველობით ან მენეჯმენტით? რას აკეთებს ხელმძღვანელობა წნეხის შესამცირებლად?
3. როგორ გამოხატავენ ხელმძღვანელები იმას, რომ ისინი „რეალისტურად და კონსტრუქციულად“ მართავენ ECT-ებს და მათ დატვირთვას? იციან თუ არა ხელმძღვანელებმა კვირაში რამდენ საათს მუშაობენ ECT-ები? უწყობენ ხელს და ეხმარებიან ხელმძღვანელები ECT-ებს სამუშაო-ცხოვრების ბალანსის დაცვაში? იციან ხელმძღვანელებმა, თუ რა ვითარებაა სკოლის მიღმა, რა გარემოებები შეიძლება ახდენდეს გავლენას ცალკეული პრაქტიკოსი მასწავლებლის უნარზე, გაუმკლავდეს საკუთარ დატვირთვას?
4. სამწუხაროდ, ძალიან ბევრი მასწავლებლის საჩივარი შემოდის სამუშაო ადგილზე ბულინგის შემთხვევების შესახებ. რა ზომებს იღებს სკოლა, რომ ECT-ები დაცულნი იყვნენ ბულინგისა და შევიწროებისგან? რა მექანიზმები არსებობს იმისთვის, რომ პრაქტიკოსმა მასწავლებლებმა შეძლონ ამგვარი ინციდენტების გასაჩივრება? რა ღონისძიებები ტარდება მოძალადეებთან დაკავშირებით? განსხვავებულია თუ არა რეაგირება მოსწავლეების ბულინგის დროს? თუ კი, რატომ?

როგორ?

ხელმძღვანელების მიერ გასატარებელი ძირითადი ღონისძიებები პრაქტიკოსი მასწავლებლების მხარდასაჭერად

ახლა კი განვიხილოთ ხელმძღვანელების მიერ გასატარებელი უმთავრესი ღონისძიებები პრაქტიკოსი მასწავლებლების (ECT) მხარდასაჭერად. უოკერი და სხვები გვიჩვენებენ „პრაქტიკული შოკის“ (Walker et al., 2018: 8, 19, 54, 75) გამოყენებას, როდესაც ახლად კვალიფიკაციამიღებული მასწავლებლები (NQT) იწყებენ სწავლებას და აღნიშნავენ, რომ მათ ესაჭიროებათ დახმარება სკოლაში არსებულ სამუშაო რეალობასთან ადაპტირებისათვის. ოფიციალურად მიმაგრებული მენტორის გარდა, გირჩევთ, ახლად კვალიფიკაციამიღებულ მასწავლებელს შესთავაზოთ თანამშრომლობა რომელიმე სხვა პედაგოგთან, რომელმაც ასევე ცოტა ხნის წინ მიიღო კვალიფიკაცია, რათა მან გაუზიაროს კოლეგას სტრატეგიები მასწავლებელთა მომზადების (ITT) კურსიდან პრაქტიკოსი მასწავლებლის როლში გადასვლასთან დაკავშირებით. ქოუჩინგი, როგორც მხარდაჭერის სტრატეგია, რომელიც დღითიდღე იკრებს პოპულარობას, საშუალებას აძლევს მასწავლებლებს, გაუმკლავდნენ მათ წინაშე არსებულ ემოციურ პრობლემებს, ასევე, განვითარდნენ პროფესიონალური თვალსაზრისითაც. ქოუჩინგი აძლიერებს სკოლის პერსონალს, რათა მათ დამოუკიდებლად შეძლონ გამოწვევებთან გამკლავება, ამასთან, წარმოადგენს მეგობრული და განსჯისგან თავისუფალი კომუნიკაციის შესაძლებლობას.

სკოლის ხელმძღვანელობამ უნდა შეამციროს ან, სასურველია, ჩაანაცვლოს, რისკის შემცველი და კრიტიკაზე ორიენტირებული პროფესიული განვითარების ვალდებულება, რომლის ორგანიზებასა და დოკუმენტირებასაც პერსონალი თვითონ ახორციელებს. გაკვეთილებზე შემფასებლური დაკვირვების ნაცვლად, უმჯობესია, მოხდეს ECT-ების დაწყვილება – ან სამკაცრიანი ჯგუფების შექმნა – რომლებიც ერთმანეთს დაესწრებიან გაკვეთილებზე, გამართავენ პროფესიულ დისკუსიას სწავლა-სწავლების საუკეთესო მხარეებისა და გამოწვევების შესახებ, გაუზიარებენ ერთმანეთს კლასში გამოსაყენებელ პრაქტიკულ რჩევებს და მიიღებენ დამატებით, დადებით უკუკავშირს, რაც, რასაკვირველია, კონფიდენციალურ ინფორმაციად დარჩება.

უარი თქვით გაკვეთილზე სპონტანური დასწრების პრაქტიკაზე, თუკი ამას მხარდამჭერი მიზანი არ გააჩნია. მასწავლებელთა უმეტესობა თვლის, რომ ხელმძღვა-

ნელობის მხრიდან გაკვეთილზე დაუგეგმავი ვიზიტი უსარგებლო სტრატეგიაა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ამგვარი დასწრების მიზანი მოსწავლეთა ქცევის მონიტორინგი ან მასწავლებლისთვის იმის კითხვაა, ხომ არ სჭირდება მას დახმარება. „მოულოდნელი კარის შეღებები“ განსაკუთრებით სტრესულია პრაქტიკოსი მასწავლებლებისათვის.

დანერგეთ ECT-ის „მეგობრების“ სისტემა. მეგობრები ერთმანეთს ეხმარებიან, მაგალითად, უმზადებენ ერთმანეთს ჩაის/ყავას შესვენების დროს; მეგობრები ყოველთვის მზად არიან დახმარებისთვის, როცა ადამიანს რაღაც უჭირს; მეგობრები უზიარებენ ერთმანეთს სამუშაო დატვირთვის მართვის სტრატეგიებს; ისინი მზად არიან დახმარებისთვის, როდესაც გაკვეთილი ისე არ მიდის, როგორც დაგეგმილი იყო. აგრეთვე, მიეცით ECT-ებს შესაძლებლობა, დაესწრონ თავიანთი შვილების უმნიშვნელოვანეს ცხოვრებისეულ მომენტებს, მაგ. საშობაო სპექტაკლს, გამოსაშვებ საღამოს. შეცვალეთ და შეამცირეთ ECT-ების დატვირთვა. შეეკითხეთ ECT-ებს, „რა გავლენას ახდენს კონკრეტული სტრატეგია ან ღონისძიება პერსონალის კეთილდღეობასა და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე?“ ნებისმიერი ახალი ინიციატივის შემოტანისას, დასვით იგივე შეკითხვა. თუკი პასუხად მიიღებთ, რომ შემცირდება პერსონალის კეთილდღეობა, შეცვალეთ ან უარი თქვით ამგვარი ინიციატივის განხორციელებაზე.

რაც შეიძლება მეტი თავისუფლება მიანიჭეთ პრაქტიკოს მასწავლებლებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და გაზარდეთ მათი პროფესიული ავტონომია. გვეროდეთ მათი, ისინი ნამდვილად სწორად იმოქმედებენ და უარი თქვით მათ მიკრომენეჯმენტზე, რათა გამორიცხოთ საკუთარი შეცდომები:

„ნდობა იმ კულტურის ან ორგანიზაციის ნაწილია, რომელსაც საერთო ღირებულებები და შეხედულებები აერთიანებს. ნდობა მყარდება მაშინ, როდესაც ღირებულებები და შეხედულებები სათანადოდ არის მართული“.

(Sinek, 2011: 178)

შესაძლოა, პრაქტიკოს მასწავლებლებს გამოცდილ პერსონალზე მეტად სჭირდებოდეთ იმის გააზრება, რომ ისინი რაღაც მასშტაბურის ნაწილს წარმოადგენენ და რომ შეუძლიათ, შეცვალონ იმ ადამიანების ცხოვრება, რომლებსაც ასწავლიან. კარგად გააზრებული ღირებულებების მქონე სასკოლო თემის წევრობა იზოლაციის

პრევენციის საუკეთესო საშუალებაა. აღნიშნული კიდეც უფრო მკაფიოდ გამოჩნდა კოვიდ-19 პანდემიის დროს, როდესაც გვიწევდა სოციალური დისტანციის დაცვა კოლეგებთან და აკრძალული გვქონდა პირისპირ კონტაქტი მოსწავლეებთან და პერსონალთან.

ყოველკვირეული „მადლიერების გამოხატვა“, როდესაც თანამშრომლები ასახელებენ კოლეგებს, რომლებმაც თუნდაც მცირედით გააუმჯობესეს პერსონალის კეთილდღეობა, არა მხოლოდ შთამაგონებელია, არამედ ხაზს უსვამს ინდივიდუალური წვლილის მნიშვნელობას საერთო მიზნისკენ სვლის პროცესში. სინეკი (2011) აფრთხილებს ორგანიზაციებს, თუ რა უარყოფითი შედეგები შეიძლება მიიღონ, თუკი მოტივირებული თანამშრომლები არ იგრძნობენ თავს საერთო მისიის ნაწილად:

„თუკი მოტივირებულ ადამიანს არ უზრუნველყოფთ იმაზე მეტით, ვიდრე მისი ამჟამინდელი საქმიანობაა, იგი საკუთარ თავს დაარწმუნებს, რომ ახალი სამუშაოს ძებნა დაიწყოს ...“

(სინეკი, 2011: 152)

შესაძლოა, ეს არის ერთ-ერთი მიზეზი იმისა, თუ რატომ ტოვებენ პრაქტიკოსი მასწავლებლები პროფესიას:

„კვლევის მონაწილე კურსდამთავრებულთა 32.3%, რომელსაც კვალიფიკაცია 2016 წელს მიენიჭა, ხუთი წლის გასვლის შემდეგაც კი, არ დარეგისტრირდა სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულის სტატუსით. თუკი გადავხედავთ ამ ჯგუფის დინამიკას, რომელიც 1997 წელს დაიწყო, დავინახავთ, რომ ეს ყველაზე მაღალი შემცირებაა ხუთწლიანი პერიოდის განმავლობაში. აღნიშნული მაჩვენებელი ყოველწლიურად მერყეობდა 25.4%-დან 32.3%-მდე ამ პერიოდის განმავლობაში.“

(Foster, 2019: 3)

მადლობა გადაუხადეთ თქვენს პრაქტიკოს მასწავლებლებს, პირადად თუ საჯაროდ, და აჩვენეთ, თუ როგორ აფასებთ მათ. „მადლობა“ უფასოა, თუმცა, ამავე დროს, ფასდაუდებელი რამაა. თუკი ვინმეს სურვილი ექნება, გამოხატოს მადლიერება, სთხოვეთ, თავად გააკეთონ ეს, მაგალითად, თათბირზე. მხარი დაუჭირეთ და შეაგულიანეთ ადამიანები ასეთი ქმედებებისკენ.

შექმენით „პერსონალის კეთილდღეობის ჯგუფი“ და ჩართეთ მასში პრაქტიკოსი მასწავლებლები (ECT). ჯგუფის შეხვედრები დაგეგმეთ ისეთ დროს, როდესაც სკოლა ისედაც იკრიბება კონკრეტული მიზნით, მაგ. თათბირისთვის. მიეცით ECT-ს საშუალება, ისაუბრონ მენტორებთან საკუთარ ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით. ისაუბრეთ ასევე თქვენც, თქვენს საკუთარ ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე და იმ გამოწვევებზე, რომლებსაც აწყდებით ხელმძღვანელის რანგში. ეს კიდევ უფრო დაარწმუნებს ECT-ებს, რომ ისინი მართო არ არიან. ყოველ სემესტრში ჩაატარეთ ECT-ების ანონიმური გამოკითხვა, რათა მიიღოთ უკუკავშირი მათ კეთილდღეობასა და ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. საჭიროების შემთხვევაში, მოახდინეთ მხარდაჭერის მექანიზმების ადაპტირება.

გადადით მოსწავლეთა ნაშრომების წერიტი შეფასებიდან ვერბალურ უკუკავშირზე. სურვილის შემთხვევაში, პერსონალს მიეცით უფლება, დროდადრო საწერი კალმით გაასწორონ ნაშრომები. შეიმუშავეთ ელფოსტის გამოყენების წესები, რომლითაც შეიზღუდება ელფოსტის მიღება სამუშაო საათების შემდეგ, მაგ. წერილები უნდა გაიგზავნოს 08.00-დან 17.00 საათამდე პერიოდში. გაააქტიურეთ „დამგეგმავის“ ფუნქცია ელფოსტის სისტემაში. შედეგად, ECT-ებს შეეძლება, დაწერონ ელწერილი, რომელიც ავტომატურად გაიგზავნება კონკრეტულ მისამართზე მითითებულ დროს. ეს არის ერთ-ერთი მაგალითი იმისა, თუ როგორ უწყობს ხელს ტექნოლოგიები კეთილდღეობის დანერგვას სკოლებში; აღნიშნული საკითხი სიღრმისეულადაა განხილული ბაკი იუსუფის მიერ მეხუთე თავში.

შექმენით სპეციალური სისტემა პერსონალისთვის, სადაც ისინი შეძლებენ, კონფიდენციალურად განიხილონ საკუთარი ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის საკითხები. ამ პროცესში შეიძლება ასევე ჩაერთოს სკოლის კეთილდღეობის მენეჯერი ან ქოუჩი, ან, მაგალითად, გარე მრჩეველი, პერსონალის დახმარების პროგრამაში ჩართვის შემთხვევაში.

თქვენი მიზანი უნდა იყოს პერსონალის კეთილდღეობასა და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ორიენტირებული ყოვლისმომცველი სისტემის შექმნა, რომლის ფარგლებშიც ECT-ები მიიღებენ საჭირო მხარდაჭერას, როგორც ემოციურს, ასევე, პრაქტიკულს, სამუშაო დატვირთვასთან დაკავშირებით. თქვენი მიზანია, იზრუნოთ თქვენს პერსონალზე, რათა მათ შეძლონ, უფრო ნაყოფიერად ასწავლონ და იზრუნონ ბავშვებზე. რაოდენ გასაკვირიც არ უნდა იყოს, ის, რაც კარგია ECT-სთვის, ასევე სასარგებლოა სკოლის ნებისმიერი წევრისთვის.

ახლა თქვენი ჯერია



ზემოაღნიშნული კულტურის ჩამოყალიბებას სჭირდება დრო: არანაკლებ 12 თვე დასაწყისისთვის, ხოლო მე-2 და მე-3 წელი უნდა ინტეგრირდეს სკოლის გაუმჯობესების განვითარების გეგმაში:

ნაბიჯი 1: შექმენით „პერსონალის კეთილდღეობის ჯგუფი“, მათ შორის, ECT-ების მონაწილეობით, და/ან დანიშნეთ კეთილდღეობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის მენეჯერი.

ნაბიჯი 2: ყოველსემესტრულად, ანონიმურად გამოკითხეთ ECT-ები, რათა გაარკვიოთ, თუ რა ფაქტორები ეხმარება და აფერხებს მათ კეთილდღეობასა და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.

ნაბიჯი 3: სთხოვეთ „პერსონალის კეთილდღეობის ჯგუფს“, განიხილონ გამოკითხვის შედეგები და მიაწოდონ სტრატეგიული ლიდერობის გუნდს (SLT) რეკომენდაციები, თუ როგორ ესახებათ ECT-ების მხარდაჭერის გაუმჯობესება.

ნაბიჯი 4: SLT-ი განიხილავს რეკომენდაციებს და შეიმუშავებს 12-თვიან სამოქმედო გეგმას, რომელიც მაქსიმალურად უნდა შესრულდეს და იმ თანმიმდევრობით, რომელიც ყველაზე ეფექტური იქნება ECT-ების კეთილდღეობისათვის.

ნაბიჯი 5: მოახდინეთ სტრატეგიების იმპლემენტაცია.

ნაბიჯი 6: ასახეთ ღონისძიებების შედეგები სემესტრულ კვლევაში.

ნაბიჯი 7: შეაფასეთ შედეგები მეთორმეტე თვის დასასრულს.

ნაბიჯი 8: ასახეთ ხედვა და მიზნები სკოლის გაუმჯობესების/ განვითარების გეგმის მე-2 და მე-3 წლებში.

ნაბიჯი 9: საზეიმოდ აღნიშნეთ მიღწეული შედეგები თანამშრომლებთან ერთად.

ნაბიჯი 10: იგივე გაიმეორეთ მომდევნო 12 თვის განმავლობაში.

მე-12 თავში განხილულია ECT-ების მიერ საკუთარ თავზე ზრუნვის მნიშვნელობა.

გამოყენებული ლიტერატურა

- DfE (2011) *Teachers' Standards*. London: Crown Publishing. Available online at: www.gov.uk/government/publications/teachers-standards (Accessed 28 March 2021).
- DfE (2018) *School Workforce in England*. Available online at: www.gov.uk/government/statistics/school-workforce-in-england-november-2018 (Accessed 5 March 2021).
- DfE (2019a) *Early Career Framework*. London: Crown Publications. Available online at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/913646/Early-Career_Framework.pdf (Accessed 5 March 2021).
- DfE (2019b) *Teacher Recruitment and Retention Strategy*. Available online at: www.gov.uk/government/publications/teacher-recruitment-and-retention-strategy. (Accessed 5 March 2021).
- Foster, D. (2019) 'Teacher recruitment and retention in England' (2019) Briefing Paper Number 7222. 16 December 2019. House of Commons Library.
- Ofsted (2019a) *The Education Inspection Framework* (EIF). Available online at: www.gov.uk/government/publications/education-inspection-framework (Accessed 5 March 2021).
- Ofsted (2019b) *School Inspection Handbook: Handbook for inspecting schools in England under section 5 of the Education Act 2005*. Manchester: Crown Publishing. Available online at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/884310/School_inspection_handbook_-_section_5.pdf (Accessed 28 March 2021).
- Sinek, S. (2011) *Start With Why: How great leaders inspire everyone to take action*. London: Penguin.
- Walker, M., Straw, S., Worth, J. and Grayson, H. (2018) *Early Career CPD: Exploratory research*. National Foundation for Educational Research. London, Department for Education. Available online at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/916492/Early_career_CPD-exploratory_research.pdf (Accessed 28 March 2021).

4

პეისონალის უსაფრთხოება და სუპერვიზია - კოვიდ-19-ის დროს და შემდეგ მიღებული გამოცდილება ჯინს ბი და სარი სთოუქსი

რა?

წინამდებარე თავის მიზანია იმ ადამიანების დახმარება, რომლებსაც გადაწყვეტილი აქვთ სუპერვიზიის (პროფესიული კონსულტირების) დანერგვა, პერსონალის კეთილდღეობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით. უსაფრთხოების დაცვის ერთ-ერთი ოფიცრის ისტორიაზე დაყრდნობით, როდესაც იგი აანალიზებდა საკუთარ მოლოდინებს სუპერვიზიის მიმართ, ასევე, იმ პროფესიონალების გამოცდილების გათვალისწინებით, რომლებიც უკვე დაეხმარნენ სკოლებს ცვლილებების განხორციელებაში, ჩვენ გაგაცნობთ სუპერვიზიის მნიშვნელობას, სხვადასხვა ხელმისაწვდომ ვარიანტს, ასევე, უსაფრთხოების დაცვის ოფიცრის (DSL) საქმიანობის მნიშვნელობას.

პროფესიული სუპერვიზიის მიმწოდებელი პირის პერსპექტივაზე დაყრდნობით, წინამდებარე თავში გავაანალიზებთ, თუ რას ნიშნავს, იყოს ხელმისაწვდომი აბსოლუტურად უსაფრთხო ადგილი, სადაც შესაძლებელი იქნება წუხილებისა და ემოციების გაზიარება იმის შესახებ, თუ რა ზეგავლენას შეიძლება ახდენდეს უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველყოფა იმ ადამიანებზე, ვინც ამ სამუშაოს ასრულებს. ხელმისაწვდომი მოდელების უფრო დეტალურ განხილვამდე და სკოლის ხელმძღვანელებისა და პერსონალის უსაფრთხოების დაცვისთვის საუკეთესო რჩევების გაზიარებამდე, განვიხილავთ სუპერვიზიის მოდელის პრაქტიკაში დანერგვის სირთულეებსა და უპირატესობებს, ჩვენი პრაქტიკული გამოცდილებიდან აღებული მაგალითების მეშვეობით.

რატომ?

ინგლისის სკოლებისთვის და კოლეჯებისთვის შემუშავებული ნორმატიული დოკუმენტი „ბავშვის უსაფრთხოების დაცვა განათლების სისტემაში“ (KCSiE) (DfE, 2020), თავდაპირველად 2020 წლის სექტემბერში გამოქვეყნდა კონსულტაციებისთვის, იმ დათქმით, რომ სუპერვიზია სავალდებულო გახდებოდა უსაფრთხოების დაცვის სფეროში დასაქმებული პირებისთვის. ამან დიდი ვნებათაღელვა გამოიწვია მთელ საგანმანათლებლო სამყაროში, რადგან დასაქმებულებმა საერთოდ არ იცოდნენ, თუ რას ნიშნავდა სუპერვიზია: ჩვენ უკვე დანერგილი გვქონდა (და ვიცოდით) მმართველების მართვა, მენტორინგი, ფსიქოლოგიური დახმარება და ქოუჩინგი. მაშ, როგორ ჩაჯდებოდა ამ ყველაფერში სუპერვიზია? და ხომ არ გადაიქცეოდა ეს კიდევ ერთ ფორმალურად მოსანიშნ ღონისძიებად, რომელსაც იდეაში უნდა უზრუნველყო პერსონალის კეთილდღეობის დაცვა, როგორც, მაგალითად, სავალდებულო იოგას სესიებს ან თიმბილდინგის ღონისძიებებს? ყოველივე ამის გათვალისწინებით, აღმოჩნდა რომ KCSiE, რომელიც 2020 წლის სექტემბერში გამოქვეყნდა, შეიცავდა აშკარა ხარვეზს: მასში არ იყო ასახული სუპერვიზიის გეგმა. მიზეზი არ იყო მკაფიო და ნათელი, მიუხედავად იმისა, რომ ბევრმა ადგილობრივმა სახელისუფლებო ორგანომ განაცხადა, რომ დაცვის თანამშრომლებს ისედაც არ აკლდათ სამუშაო, დამატებით კიდევ ახალი რამ რომ არ დაემატებინათ მათთვის, და რომ ზემოაღნიშნული ასპექტი გაიწერებოდა “KCSiE 2021” კანონში. ამან სრული დაბნეულობა გამოიწვია, ვინაიდან, როგორც აღმოჩნდა, ნაცვლად იმისა, რომ სუპერვიზია გათვლილი ყოფილიყო რეალურ სარგებელზე, იგი სავარაუდოდ გახდებოდა დამატებითი კომპონენტი, რისი განხორციელების პასუხისმგებლობაც უსაფრთხოების დაცვის პერსონალს დაეკისრებოდა.

მაშ ასე, აჯობებს დავიწყოთ სულ თავიდან და გავარკვიოთ, თუ რას ნიშნავს სინამდვილეში „სუპერვიზია“ და რა სარგებლის მოტანა შეუძლია მას პერსონალის კეთილდღეობისათვის?

ხშირად უსაფრთხოების დაცვის ოფიცრები (DSL) აცხადებენ, რომ სურვილი აქვთ, დრო დაუთმონ საკუთარ პრაქტიკაზე რეფლექსიას, ესაუბრონ სხვა ადამიანებს იმაზე, თუ როგორ მოქმედებს მათზე რაიმე კონკრეტული გარემოება და როგორ აისახება ეს ყველაფერი მათ სამუშაო პრაქტიკაზე. რეალურად, ამის გაკეთება არც თუ ისე მარტივია სასკოლო გარემოში: რეფლექსიის დრო ხშირად იფლანგება ან ხმარდება უფრო აქტუალური საკითხების განხილვას. დაკავებულობის მიუხე-

დავად, აუცილებელია, თავი დავიცვათ ამისგან და უზრუნველყოთ, რომ უსაფრთხოების დაცვის სამსახურის თანამშრომლების მოთხოვნილებები იქნეს დაკმაყოფილებული. სუპერვიზია სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია კეთილდღეობის დაქვეითების, შფოთვის, ავადობისა და პროფესიული გადაწყვეტის შემთხვევების შესამცირებლად. პროფესიული სუპერვიზია ასევე უზრუნველყოფს უსაფრთხო სივრცეს ისეთი საკითხების განსახილველად, რომელთა მოგვარებაც სკოლაში მარტივი არ არის, მაგალითად, როგორ და რა წესებს უნდა ემორჩილებოდეს უსაფრთხოების დაცვის ოფიცერი (DSL), ან როგორ უნდა მოახდინოს ამ ადამიანმა ინფორმაციისგან და სტრესისგან განტვირთვა, თუკი იმავდროულად იგი სკოლის ხელმძღვანელადაც მუშაობს. შესაბამისად, პროფესიული სუპერვიზია სასარგებლო ინსტრუმენტია, რომელიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს DSL-ების ცხოვრებაში.

პროფესიული სუპერვიზია, მიუკერძოებელი მესამე პირის ჩართულობით, უშუალოდ თქვენს მხარდაჭერას უზრუნველყოფს. სუპერვიზიის დროს, შესაძლებლობა გეძლევთ რეფლექსია მოახდინოთ თქვენს საკუთარ ემოციებზე, აზრებზე, ქცევასა და, ზოგადად, თქვენს მიდგომაზე სამუშაოს მიმართ, სრულიად უსაფრთხო გარემოში. პროფესიული სუპერვიზია გეხმარებათ, დაფიქრდეთ არსებულ პრაქტიკებზე, გააანალიზოთ ახალი იდეები, მოიფიქროთ პრობლემების გადაჭრის გზები, მიიღოთ გადაწყვეტილებები, რაც, თავის მხრივ, გაზრდის თქვენს პროფესიულ მოტივაციას.

თუკი პერსონალურ დონეზე მნიშვნელოვან სარგებელს იღებთ პროფესიული სუპერვიზიისაგან, ეს ნიშნავს, რომ ის ასევე გეხმარებათ პროფესიული მოვალეობების შესრულებაში. მოკლედ, პროფესიული სუპერვიზია გთავაზობთ შემდეგს:

- შეთანხმებულ სქემას რთული სიტუაციების განსახილველად, რომლებიც წარმოიქმნება ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე და ასპექტში, თუმცა ყოველთვის აქვეითებს შრომისუნარიანობას.
- დაცულ დროს პრობლემების განსახილველად და გასააზრებლად.
- მეტ თავდაჯერებულობას, რაც განაპირობებს უკეთეს პროფესიონალურ პრაქტიკას.

როგორ?

როგორ მოვიძიოთ სუპერვიზია ჩვენთვის და ჩვენი პერსონალისთვის, თუკი გარშემო უამრავი ვარიანტი არსებობს? სამწუხაროდ, ხშირად ამ თემაზე საუბარი იწყება არასწორი კითხვით:

„როგორ დარწმუნდებიან ინსპექტორები, რომ სუპერვიზია ნამდვილად საჭიროა?“

შესაძლოა DSL-ებისთვის დიდი თავისუფალი აღმოჩნდეს სუპერვიზიის კრიტერიუმების დაკმაყოფილება, ასევე, ახალი ტერმინებისა და აკრონიმების დასწავლა, ხოლო ის ფაქტი, რომ პერსონალის წარმომადგენელმა ხელი უნდა მოაწეროს კონტრაქტს სუპერვიზიის დაწყებამდე, შეიძლება მეტისმეტი აღმოჩნდეს. ბევრმა DSL-მა გაიარა ქოუჩინგი, თუმცა ეს უკანასკნელი უფრო მეტად კარიერულ განვითარებაზეა ორიენტირებული: ქოუჩინგი გვთავაზობს მედიტაციას პერსონალის კეთილდღეობისათვის, თუმცა ეს უფრო პერსონალური მხარდაჭერის სისტემაა და სკოლის სტრუქტურას მაინცდამაინც არ შეესატყვისება. მაშ, ხომ არ არის სუპერვიზია მორიგი ტრენდი – ანუ, მოდა, რომელიც საბოლოო ჯამში გამოიწვევს სკოლების იმედგაცრუებას, რადგან ამ ყველაფერს დასტირდება დრო და ფინანსები?

როგორც ხდება ხოლმე ნებისმიერი ახალი ინიციატივის შემთხვევაში, აქაც ბევრი რამ არის გასათვალისწინებელი. საჭიროა რეფლექსია იმის შესახებ, თუ როგორ დანერგავთ ახალ წესებსა და პროცედურებს სკოლაში, ასევე, თუ რა რეაქცია ექნება თქვენს პერსონალს ახალი ინიციატივის მიმართ. ამ საკითხის სიღრმისეული შესწავლა დაგეხმარებათ, უფრო თავდაჯერებულად გასცეთ პასუხები დასმულ კითხვებს. შედეგად, როდესაც ადგილობრივი ხელისუფლება გამოაქვეყნებს დირექტივებს, თქვენ უკვე გექნებათ ჩამოყალიბებული მკაფიო შეკითხვები, რომლებსაც წარუდგენთ დირექტორსა და სკოლის ტოპ-მენეჯმენტის გუნდს (SLT). კითხვები შესაძლოა იყოს შემდეგი:

- როგორ/ვის მიერ მოხდება სუპერვიზიის მიწოდება ან მიღება?
- დასტირდება თუ არა პერსონალის ყველა წევრს სუპერვიზია?
- ექნებათ თუ არა უფლება მიმართულების ხელმძღვანელებს, განახორციელონ სუპერვიზია?
- ექნებათ თუ არა უფლება დამხმარე პერსონალის წევრებს, ისარგებლონ სუპერვიზიით?

სკოლები ერთმანეთისგან განსხვავდებიან, ამიტომ ერთი თარგი ყველას ვერ მოერგება, თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ სკოლის ხელმძღვანელობის გუნდმა

სარჩიოს ერთი რომელიმე მოდელი და დააკვირდეს შედეგებს. ბევრ DSL-ს შესაძლოა გაუჭირდეს შერჩეული მოდელის უკვე გადატვირთულ გრაფიკზე მორგება, ამიტომ, მასწავლებლების მსგავსად, ისინიც საბოლოოდ მაინც დასვამენ შემდეგ შეკითხვას:

„და რა სარგებელს მოუტანს ეს ყოველივე ბავშვებს?“

თუკი საკითხს ამ კუთხით შევხედავთ, DSL-ი აღმოაჩენს, რომ სუპერვიზია მრავალი შრისგან შედგება:

- კარგი და ცუდი პრაქტიკის განხილვის შესაძლებლობა განსჯისგან თავისუფალ გარემოში.
- პრაქტიკისა და შედეგების გაუმჯობესების შესაძლებლობა.
- საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარებისა და პერსონალის თავდაჯერებულობის ამაღლების შესაძლებლობა რთულ სიტუაციებთან გამკლავების მიმართ.
- პრობლემებზე საუბრის შესაძლებლობა, რაც, საბოლოოდ, დადებითად აისახება პერსონალის კეთილდღეობაზე.

შესაძლოა ეს ყველაფერი დიდ სირთულედ მოგეჩვენოთ, მაგრამ ბევრ სკოლას უკვე შესანიშნავად აქვს დანერგილი სუპერვიზია; უბრალოდ, ისინი სუპერვიზიას ამ სახელით არც კი მოიხსენიებენ და არც სადმე უთითებენ. დასაწყისისთვის, კარგი იქნება, თუკი აღნიშნული საკითხის განხილვა მოხდება უსაფრთხოების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებული ინსპექტირების დროს და ადამიანური რესურსების განყოფილებასთან ერთად. ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი დაბრკოლება ბევრი სკოლისთვის არის დრო, ასევე, სუპერვიზიაზე უარის თქმის ცდუნება, რომელიც თანდათან იზრდება სასწავლო წლის გადატვირთულობასთან ერთად. ამ პრობლემის თავიდან ასაცილებლად, აუცილებელია, პერსონალის პროცესში ჩართვა.

აღნიშნულ კითხვებზე პასუხის გასაცემად და სუპერვიზიის შრეების შესასწავლად, რეკომენდებულია სუპერვიზიის რამდენიმე მოდელის გაანალიზება და იმის გარკვევა, თუ რომელი მოგერგებათ უშუალოდ თქვენ.

სუპერვიზია კოლეგის მიერ

ამ მიდგომამ შესაძლოა კარგად იმუშაოს DSL-ების ჯგუფის ან სკოლის დირექტორების შემთხვევაში, თუმცა, ასევე, შეიძლება გამოიწვიოს პრობლემები, რადგან შესაძლოა ვერ მოიძებნოს ისეთი უსაფრთხო ადგილი, სადაც პრობლემებზე საუბარი იქნება შესაძლებელი. სუპერვიზიის დროს შესაძლოა გულახდილად ისაუბროთ რაღაც საკითხებზე, მეორე დღეს კი, იმავე ადამიანთან აღმოჩნდეთ თათბირზე. და მაინც, თუკი ამ მეთოდს აირჩევთ, შექმენით ოთხ ან ექვსკაციანი პატარა ჯგუფი, მოიძიეთ წყნარი ოთახი და დათქვით შეხვედრის თარიღი და დრო. დადეთ წერილობითი შეთანხმება კონფიდენციალურობის, მხარდაჭერისა და კრიტიკისგან თავშეკავების შესახებ და შეიმუშავეთ დღის წესრიგი. ეს ყველაფერი დაგეხმარებათ დროის სამართლიანად და ეფექტურად გამოყენებაში. რაც მთავარია, დარწმუნდით, რომ „ერთსა და იმავე ადგილას, ერთსა და იმავე დროს“ კომპონენტი ყოველთვის იყოს დაცული, სისტემის უწყვეტობის შესანარჩუნებლად.

ციკლური მოდელი

ციკლური მოდელი პირველად 1994 წელს გამოქვეყნდა, შემდგომ კი ადაპტირდა პეიჯისა და ვოსკეთის მიერ (2014). ჩვენი აზრით, ეს მოდელი ბევრად მისაღებია მასში გათვალისწინებული შემდეგი კომპონენტების გამო:

- კონტრაქტი – პირობები შეთანხმებულია სუპერვიზორსა და კოლეგას შორის;
- მიზანი – რა საკითხებს დაეთმობა დრო და როგორი ფორმით წარიმართება თითოეული შეხვედრა;
- სივრცე – მიმდინარეობს რეფლექსიური, კვლევითი და განმავითარებელი მუშაობა (შეხვედრიდან შეხვედრამდე) სუპერვიზიის მთლიანი პროცესის განმავლობაში;
- ფასილიტაცია – მეთოდი, როდესაც სუპერვიზიის მიმღებს შესაძლებლობა ეძლევა, მიღებული ინფორმაცია გადაიტანოს სამუშაო გარემოში (ხიდის გადება ორ კომპონენტს შორის);
- რევიზია – შესაძლებლობა, ხელახლა გააფორმოთ კონტრაქტი და განიხილოთ განვლილი სუპერვიზია, ანუ რამ იმუშავა კარგად, რა ხარვეზები დაფიქსირდა და რომელი კომპონენტი საჭიროებს ხელახლა ფორმულირებას.

რეფლექსიური სუპერვიზიის 4x4x4 მოდელი

რეფლექსიური სუპერვიზიის 4x4x4 მოდელი (Wonnacott, 2012), რომელიც თავდაპირველად სოციალური სფეროს ინსპექტირების მიზნით შემუშავდა, მოიცავს სუპერვიზიაში მონაწილე ოთხ დაინტერესებულ მხარეს:

- სერვისის მიმღები (ანუ სკოლის მოსწავლეები)
- პერსონალი
- დაწესებულება
- ნებისმიერი პარტნიორი ორგანიზაცია.

ამ მოდელში გათვალისწინებულია სუპერვიზიის ოთხი ფუნქცია:

- მართვა – კონკრეტული სამუშაოსა და შემთხვევის
- განვითარება – ცალკეული ადამიანისა და მისი საქმიანობის
- მხარდაჭერა – ცალკეული ადამიანის, ემოციურად რთული სამუშაოს ამოცნობის გზით
- მედიაცია – ურთიერთობა სუპერვიზორსა და სუპერვიზიის მიმღებს შორის

და ბოლო x4 არის თავად სუპერვიზიის ციკლის ელემენტები:

- ადამიანის გამოცდილება
- რეფლექსია იმაზე, თუ რამ იმუშავა კარგად და რამ – არც თუ ისე კარგად
- ანალიზი იმისა, თუ რა უნდა გაუმჯობესდეს
- ამ ყველაფრის ხორცშესხმა სამუშაო ადგილზე

ამ კონკრეტულ მოდელში ყველა კომპონენტი ურთიერთდამოკიდებულია, ამიტომ ეს არის სუპერვიზიის დინამიკური სტილი, რომელიც ხელს უწყობს რეფლექსიურ პრაქტიკას, კრიტიკულ აზროვნებასა და მკაფიო გადაწყვეტილებების მიღებას.

სუპერვიზიის „შვიდკომპონენტიანი“ მოდელი

ჰოკინსმა და შოჰეთმა (2012) შემუშავეს სუპერვიზიის „შვიდკომპონენტიანი“ მოდელი, რომელიც აკვირდება ურთიერთქმედებას კლიენტს, თერაპევტსა და ხელმ-

ძღვანელს შორის, სხვადასხვა – პირდაპირ თუ ირიბ, კომბინაციებში. მიუხედავად იმისა, რომ ეს საკმაოდ კომპლექსური მოდელია, არსებობს რამდენიმე ასპექტი, რომელიც შეიძლება სასარგებლო აღმოჩნდეს DSL-ებისთვის და განათლების სექტორისათვის. მოდელი მოიცავს საგანმანათლებლო ასპექტს, რომელიც აკვირდება თქვენს ემოციურ პასუხს სამუშაოს მიმართ და სისტემურ ასპექტს, რომელსაც შეუძლია გააანალიზოს თქვენი სამუშაო ფართო პერსპექტივიდან ან მისი დეტალური კომპონენტები. ის, რაც ზოგჯერ პროფესიულ პრაქტიკაში პრობლემად აღიქმება, შეიძლება რეალურად სისტემური პრობლემა იყოს. მაგალითად, დაფიქსირდა ერთი შემთხვევა, როდესაც სუპერვიზიის მიმღები პირი ძალიან გაღიზიანდა, როდესაც აღინიშნა მისი მხრიდან უსაფრთხოების პრობლემის დროული შეუტყობინებლობა და შეუსრულებელი სამუშაო. როგორც აღმოჩნდა, სუპერვიზორმა კოლეგას, პირველ რიგში, ყურადღება გაამახვილებინა შეუსრულებელ კომპონენტზე, თუმცა საკითხის ფართო ჭრილში გაანალიზებისას, გამოჩნდა, რომ საქმე შეეხებოდა უფრო ფართო სისტემურ პრობლემას.

რომელი მოდელიც არ უნდა შეარჩიოთ, არჩევანი კი აქ ჩამოთვლილი ვარიანტების გარდა საკმაოდ ბევრია, სუპერვიზიის მიზანს წარმოადგენს უსაფრთხო სივრცის უზრუნველყოფა, რომელიც „გააერთიანებს თქვენი სამსახურის ყველა თანამშრომელს“ და დაგარწმუნებთ, რომ შეძლებთ ყველა თქვენი თანამშრომლის, ხოლო, მასწავლებლის შემთხვევაში, სკოლის მოსწავლეების მაქსიმალურ დაცვას.

წარმატებული სუპერვიზიის საკვანძო ელემენტები

აუცილებელია სივრცის კონფიდენციალურობის დაცვა. ეს უნდა იყოს უსაფრთხო ადგილი, სადაც შეგეძლება საუბარი თქვენი გუნდის, მენეჯერების, ოჯახების, ურთიერთობების, კონკრეტული საკითხების და ა.შ შესახებ, თუმცა, საჭიროების შემთხვევაში, სუპერვიზორი დაგაბრუნებთ მთავარ თემაზე შემდეგი კითხვით, „მაშ, როგორ გრძნობთ თავს სამსახურში?“.

საჭიროა, განსაზღვროთ კონკრეტული დრო და თარიღი – შესაძლოა უცნაურად მოგეჩვენოთ, მაგრამ ნამდვილად ვიცით, თუ რაოდენ დაკავებული ხართ და რომ ზოგჯერ უამრავი პრობლემა გაქვთ. და, რაც მთავარია, დაგჭირდებათ კონტრაქტი. კონტრაქტის დანიშნულება იმ საკითხზე ფოკუსირებაა, რაც პრიორიტეტად მიგჩნიათ, იმისგან განურჩევლად, თუ რაზე ისაუბრებთ რომელიმე კონკრეტულ მომენტში. მაგალითად, როდესაც ოჯახური პრობლემები საერთოდ არაა სუპერვი-

ზიის პრიორიტეტული საკითხი, სუპერვიზორი ყოველთვის დაგაბრუნებთ საკვანძო თემაზე, შეკითხვით „და როგორ მოქმედებს ეს ყველაფერი თქვენი სამუშაოს შესრულების უნარზე?“

სუპერვიზია უნდა იყოს რეფლექსიური, ხოლო სუპერვიზორი კი აქტიურად უსმენდეს და სვამდეს ლოგიკურ შეკითხვებს, ეხმარებოდეს კოლეგას, გააანალიზოს ყველა ასპექტი, ასევე, მისცეს რჩევები, თუმცა არ მიიღოს გადაწყვეტილებები მის ნაცვლად.

ქოუჩინგი თუ სუპერვიზია?

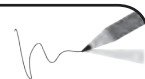
ხშირად ისმის კითხვა ქოუჩინგსა და სუპერვიზიას შორის განსხვავების შესახებ. განსხვავება ნამდვილად დიდია. სუპერვიზიის მიზანია სტანდარტების დაცვა და რესურსების მართვა: „როგორ გრძნობთ თავს და როგორ აისახება ეს თქვენს სამუშაოზე?“ სუპერვიზია აკვირდება წარსულს, რათა იყუროს მომავლისკენ, ეხმარება პერსონალს, განიტვირთონ მომხდარი მოვლენებისგან, რათა არ ატარონ თან ის პრობლემები, რაც მათ რეალურად არ ეკუთვნით; ეს ქმნის უსაფრთხოებას, როგორც პროფესიონალისთვის, ასევე, ბავშვისა და ოჯახისთვის. ქოუჩინგი კი, თავის მხრივ, მომავლისკენ ყურებას და ადამიანის პიროვნულ და პროფესიულ განვითარებაზე ფოკუსირებას ნიშნავს. მოკლედ, ქოუჩინგი და სუპერვიზია განსხვავებული მიდგომებია, თუმცა აშკარად არსებობს მათ შორის კავშირი.

საკვანძო რჩევები სკოლის ლიდერებისთვის

- გაეცანით სათანადო რესურსებს და გააკეთეთ რეფლექსია.
- გადაწყვიტეთ სკოლამ ერთობლივად, თუ რას ნიშნავს თქვენთვის სუპერვიზია.
- თანამშრომლებთან ერთად, რომლებიც გადიან სუპერვიზიას, განსაზღვრეთ, თუ რას ნიშნავს სუპერვიზია და რა სარგებელი მოაქვს მას.
- არ იფიქროთ, რომ სულ ნულიდან მოგიწევთ დაწყება და გრანდიოზული ცვლილებების განხორციელება.
- ნუ დაიდანაშაულებთ თავს სრულყოფილების ვერმიღწევის გამო.
- პროფესიული სუპერვიზიის დაწყებამდე:
 - დაუთმეთ გარკვეული დრო იმაზე ფიქრს, თუ რა გსურთ პროფესიული სუპერვიზიისგან;

- მოძებნეთ თქვენთვის სასურველი ადამიანი, რომელსაც ექნება სათანადო გამოცდილება;
- გადახედეთ, რომელ მოდელს იყენებს ზემოაღნიშნული პირი – ესადაგება თუ არა ის თქვენს სურვილებს;
- დაუთმეთ დრო კონტრაქტის განხილვას – ამის სწორად გაკეთება ძალზედ მნიშვნელოვანია;
- გადაწყვიტეთ, თუ რამდენ დროს დაუთმობთ სუპერვიზიას და რა სიხშირით.
- არ შეწყვიტოთ სუპერვიზია შუა გზაში.
- მოითმინეთ მე-5 შეხვედრამდე – რადგან მანამდე თქვენ ჯერ კიდევ ძიების პროცესში იმყოფებით და ივითარებთ სუპერვიზიისთვის საჭირო ურთიერთობებს, თუმცა თუკი მე-5 სესიაზე არ იგრძნობთ თავს კომფორტულად, შეწყვიტეთ კონტრაქტი, რადგან შესაძლოა მართლაც არ იყოს ეს თქვენთვის შესაფერისი სტრატეგია.

ახლა თქვენი ჯერია



- რა შედეგების მიღწევა გსურთ უსაფრთხოების სუპერვიზიის დანერგვით?
- როგორ გაიგებთ, ეფექტურია თუ არა სუპერვიზია ცალკეული პირებისთვის და მათი პრაქტიკული საქმიანობისთვის სკოლაში – როგორ გაზომავთ ეფექტურობას?

გამოყენებული ლიტერატურა

- DfE (2020) *Keeping Children Safe in Education*. Available online at: www.gov.uk/government/publications/keeping-children-safe-in-education-2 (Accessed 5 March 2021).
- Hawkins, P. and Shohet, R. (2012) *Supervision in the Helping Professions*. Maidenhead: Open University Press.
- Page, S. and Wosket, V. (2014) *Supervising the Counsellor and Psychotherapist* (3rd Edition). London: Routledge.
- Wonnacott, J. (2012) *Mastering Social Work Supervision*. London: Jessica Kingsley Publishing.

5

ჩემი ახმაჩა საგანმანათლებლო ტექნოლოგიები სკოლას ინდივიდუალური და კოლექტიური კეთილდღეობის შენარჩუნებაში გაქი იუსუფი

რა?

2020 წელი იყო წელი, როდესაც დაიწყო ტექნოლოგიების, უფრო კონკრეტულად კი, საგანმანათლებლო ტექნოლოგიის (EdTech) გლობალური მასშტაბით და ასტრონომიული სისწრაფით გამოყენება დისტანციური სწავლების დროს. ამ გამოცდილებამ დაგვანახა ის, რასაც ბევრი ვერც კი წარმოიდგენდა, თუ შესაძლებელი იქნებოდა, ერთი პლატფორმის საშუალებით – EdTech-ები დაეხმარა მასწავლებლებს მოსწავლეებთან კავშირის, პროფესიული ურთიერთობებისა და ურთიერთქმედების უწყვეტობის შენარჩუნებაში ისეთი ფორმით, რამაც ხელი შეუწყო მათ კეთილდღეობას.

წინამდებარე თავში განხილულია, მათ შორის, ურთიერთობების, კომუნიკაციის, სამუშაო ნაკადის და დატვირთვის პერსპექტივიდან, ის გზები, თუ როგორ შეგვიძლია გავუმჯობესოთ ჩვენი სოციალური ურთიერთქმედება, ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან და კეთილდღეობასთან ერთად, EdTech-ის მეშვეობით, ასევე, თუ რა არის აუცილებელი ამ ყველაფრის ხელშესაწყობად. ჩემს პირად მაგალითზე დაყრდნობით, მოგიყვებით, თუ როგორ გამოიყენა ჩემმა სკოლამ EdTech-ები ინდივიდუალური/კოლექტიური კეთილდღეობის შესანარჩუნებლად და იმის ხაზგასასმელად, თუ რაოდენ მარტივად და ეფექტიანად შეიძლება ამ ყველაფრის განხორციელება. ამ შემთხვევაში არ ვსაუბრობ მხოლოდ შერეულ სწავლებაზე, თვითიმოლაცისა ან სხვა შეზღუდვებზე, რომლებიც, როგორც წესი, ვირუსის გავრცელების შესაკავებლად ცხადდება. EdTech-ებს შესწევს უნარი, მთლიანად გარდაქმნას ურთიერთობე-

ბი დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლებთან ან მათთან, ვინც სამუშაო კვირის განმავლობაში მუდმივად არ იმყოფება სკოლაში.

რატომ?

მრავალი კვლევით (Curnock Cook, 2019; Fullbrook, 2021; Parker, 2017) დადასტურდა, რომ EdTech-ები აუმჯობესებენ მოსწავლეების ფსიქიკურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას, თუმცა ძალიან ცოტა თუ საუბრობს EdTech-ის გამოყენებაზე იმ პერსონალის საკეთილდღეოდ, რომლებიც ამ ტექნოლოგიებს ასწავლიან.

ბოლოდროინდელმა მოვლენებმა მკაფიოდ დაგვანახა, თუ რაოდენ მარტივად შეუძლია ერთ გაურკვევლობას უზარმაზარი შფოთვის გამოწვევა. თუმცა, ყველაზე არაპროგნოზირებად გარემოებებშიც კი, ლიდერის/მენეჯერის როლი უცვლელი რჩება: გუნდის წევრების/პერსონალის მხარდაჭერა და ფსიქოლოგიური დახმარების უზრუნველყოფა. არაპროგნოზირებადი პერიოდების დროს, ასევე, ხშირია შემთხვევები, როდესაც საკომუნიკაციო არხები ითიშება და კომუნიკაციის შესაძლებლობა მცირდება.

ტექნოლოგია ეფექტური საშუალებაა სკოლის წარმომადგენლებთან საკომუნიკაციოდ და კავშირის შესანარჩუნებლად, გვეხმარება, თავი ვიგრძნოთ მუდამ სკოლის ნაწილად და აძლიერებს ჩვენს კეთილდღეობას. ამ მხრივ, ლოქდაუნის დროს მიღებული გამოცდილება უმნიშვნელოვანესია, რადგან სკოლაში ფიზიკურად არყოფნა არ გადაიქცა დაბრკოლებად სკოლის ფუნქციონირების გასაგრძელებლად. ამავე დროს, არ დაგვაზიწყდეს მეორე ასპექტი: „თოვლიანი პერიოდები“ (დღეები, როდესაც უამინდობის გამო სკოლები იხურება) აღარ იქნება ისეთი, როგორიც ადრე იყო.

და მაინც, როგორ უნდა მოახერხოთ სკოლის დირექტორებმა იზოლაციის ზეგავლენის შემცირება, რაც პირდაპირ აისახება ჩვენს ინდივიდუალურ და კოლექტიურ კეთილდღეობაზე? ციფრულ ეპოქაში ცხოვრება ნიშნავს, რომ მომავალში ტექნოლოგიები ჩვენი პროფესიული და პირადი ცხოვრების განუყოფელი ნაწილი გახდება.

წინამდებარე თავის დახმარებით, სკოლის ხელმძღვანელები შეძლებენ, დაწერონ სისტემები, რომლებშიც ჰარმონიულად იქნება გათვალისწინებული მოსწავლეთა კეთილდღეობის საკითხები და ტექნოლოგიური ინსტრუმენტების სიკეთეები.

როგორ?

აუცილებელია, რომ ტექნოლოგიების გამოყენებასთან დაკავშირებული სკოლის პოლიტიკა მხარს უჭერდეს კეთილდღეობას და არ აბრკოლებდეს მას.

მოდით, განვიხილოთ რამდენიმე მაგალითი, ურთიერთობების, კომუნიკაციის, სამუშაო პროცესისა და დატვირთვის პერსპექტივიდან.

კავშირები

როგორც სიუ როფი აღნიშნავს მე-19 თავში, პოზიტიური, სოციალური ურთიერთობები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს კეთილდღეობასა და სკოლის ზოგად კულტურაზე.

როდესაც კავშირს ამყარებთ პერსონალთან, თქვენ მიერ შერჩეული ტექნოლოგიური პლატფორმის საშუალებით, რა ხერხს მიმართავთ, რომ გაიგოთ, თუ როგორ გრძნობენ სასკოლო საზოგადოების წევრები თავს? როგორ მიდის მათი საქმეები? ან რა მოხდა მათ ცხოვრებაში თქვენი ბოლო კომუნიკაციის შემდეგ? ამ ყველაფრის შესახებ ინფორმაციის მიღება დაგეხმარებათ შეხვედრების თემატიკის ფორმულირებაში. ასევე, იმის გარკვევაში, თუ რატომ არ არიან თანამშრომლები სათანადოდ აქტიურები.

გემოაღნიშნული შეკითხვების დღის წესრიგში პრიორიტეტულად გათვალისწინების გარეშე, ძალიან მარტივადაა შესაძლებელი „რუტინულ ბიზნეს“ აზროვნებაში გადავარდნა. მინიმუმ, ხუთწუთიანი გასაუბრება ხელმძღვანელს საშუალებას აძლევს, მყისიერად მიხვდეს, მის რომელიმე თანამშრომელს აქვს თუ არა რაიმე პრობლემა. „Mind Share Partners-ის მიერ „Qualtrics“-თან და SAP-თან ერთად ჩატარებულმა ბოლო კვლევამ (Greenwood and Krol, 2020) აჩვენა, რომ დასაქმებულთა თითქმის 40%-ს, მთელი მსოფლიოს მასშტაბით, სამსახურში არაგინ ეკითხება, თუ როგორ გრძნობს თავს. ამ ჯგუფიდან დაახლოებით 38%-მა განაცხადა, რომ მათი ფსიქიკური ჯანმრთელობა გაუარესდა კოვიდ-19 პანდემიის დროს. პანდემიაც რომ არ ყოფილიყო, გემოაღნიშნული მაჩვენებელი ნიშნავს, რომ აუცილებელია დისტანციურად მომუშავე პერსონალს შევეკითხოთ, თუ როგორ გრძნობენ თავს და რამე ხომ არ უჭირთ.

ვინაიდან ვირტუალურ კომუნიკაციას ჩვენი სამგანზომილებიანი რეალური ცხოვრება გადაჰყავს ორგანზომილებიან გამოცდილებაში, სადაც კომუნიკაციის

ნატიფი დეტალები ფაქტობრივად იკარგება, საჭიროა დამატებითი ძალისხმევა იმისთვის, რომ დავაკომპენსიროთ ის, რაც „დისტანციური ჩართვების დროს ყურადღების მიღმა რჩება“. ამ დამატებითი ძალისხმევის ყოველდღიურმა/ყოველკვირეულმა/ყოველთვიურმა მობილიზებამ კი, შესაძლოა, ძალა გამოგვაცალოს და ნეგატიურად იმოქმედოს ჩვენს კეთილდღეობაზე.

ამიტომ, უნდა დავრწმუნდეთ, რომ ჩვენი კავშირი და საკომუნიკაციო არხები არის დროული, ეფექტური და მიზანმიმართული.

დავუშვათ, ახლა რომ ატარებდეთ თქვენს სკოლაში არსებული EdTech-ების ანალიზს, რას აღმოაჩენდით? რა საშუალებები გაქვთ ადგილზე? რამდენად კარგად ახერხებენ თანამშრომლები მათ გამოყენებას? რა სახის ტრენინგები ტარდება სკოლაში პერსონალის დასახმარებლად, რათა მათ შეძლონ აღნიშნული ინსტრუმენტების სათანადო წესით გამოყენება? რამდენად ამარტივებს არსებული პლატფორმები სამუშაო პროცესს ან ახდენს ინფორმაციის დუბლირების პრევენციას?

რისთვის გამოიყენება თქვენი EdTech-ების პლატფორმები? რამდენად მკაფიოდ მიეწოდება ეს ხედვა და მიზნები ყველა შესაბამის დაინტერესებულ მხარესა და თანამშრომელს?

როგორ მოხდება მომავალში ტექნოლოგიების გამოყენება სკოლის პერსონალთან, ხელმძღვანელ გუნდთან, კათედრებთან, მცირე ჯგუფებთან ან ინდივიდუალ დონეზე კომუნიკაციისათვის?

გახსოვდეთ, რომ კულუარული დისკუსიები ძალიან სასარგებლო როლს ასრულებს სკოლისთვის მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღებისას.

გარდა ამისა, რა სახის სისტემები გაქვთ დანერგილი, რომლებიც თავიდან აგაცილებთ პერსონალისთვის დიდი რაოდენობით არასაჭირო ან ვადგასული ელწერილების დაგზავნას?

უფასო შეტყობინების სერვისი წარმოადგენს ინსტრუმენტს, რომელიც გამოიყენება კომუნიკაციის გასამარტივებლად, ასევე, კომუნიკაციის უშუალოდ, არაფორმალურობისა და დოკუმენტაციის გადაცემის სიმარტივის უზრუნველყოფის გზას. იგი, ასევე, ხელს უწყობს ინფორმაციის სწრაფ განახლებას და მნიშვნელოვანი თარიღების შეხსენებას. აქვე გაითვალისწინეთ, რომ უსაფრთხოების დაცვისა და „მონაცემთა დაცვის ზოგადი კანონის“ (GDPR) პრინციპების შესრულება აუცილებელია იმ ინფორმაციის შემთხვევაშიც კი, რომელიც არაოფიციალურ ხასიათს ატარებს.

რაც შეეხება თათბირებს, 2020 წელმა მკაფიოდ დაგვანახა, თუ რამდენად ეფექტიანად შეიძლება თათბირის/შეხვედრის ჩატარება ვირტუალურ გარემოში. მოდით, შევხედოთ ამ საკითხს მეორე მხრიდან: მაგალითად, ბევრმა სკოლამ მკაფიოდ გააცნობიერა, თუ რამდენი დრო იხარჯებოდა პირისპირ შეხვედრების დროს – ისეთი საკითხების გაშუქებისთვის და განხილვისთვის, რომლებიც, ძალიან მარტივად, ელშეტყობინებით შეიძლებოდა მოგვარებულიყო – ან ის, რომ თათბირი, რიც შემთხვევებში, სულაც არ იყო საჭირო. მოგეხსენებათ, ძალიან ხშირია „შეხვედრა შეხვედრისთვის“ შემთხვევები...

ზოგადად, თათბირი/შეხვედრა უმნიშვნელოვანესი გზაა სკოლაში სხვადასხვა დონეზე საკომუნიკაციოდ და კავშირების გასამყარებლად. ამასთან, ტექნოლოგიებს შეუძლიათ, თათბირი უფრო ეფექტური/დროული გახადონ და მისცენ ადამიანებს საშუალება, უფრო მნიშვნელოვან ამოცანებზე დახარჯონ გამოთავისუფლებული დრო. შესაბამისად, ქვემოთ მოცემული კითხვების დასმა დაეხმარებათ ხელმძღვანელებს, იყვნენ თანმიმდევრულები და ფოკუსირდნენ სკოლის/კათედრის/ინდივიდუალურ თათბირებზე:

- ვისი დასწრებაა აუცილებელი შეხვედრაზე?
- რა მექანიზმებია გათვალისწინებული თანამშრომლებისათვის, რომლებიც ნახევარ განაკვეთზე ან მოქნილი გრაფიკით მუშაობენ?
- რამდენად მარტივია შეხვედრაზე დისტანციურ რეჟიმში დასწრება?
- რა სახის ინსტრუმენტები შეიძლება იქნეს გამოყენებული შეხვედრის პროტოკოლის/მონაწილეთა ჩართულობის ჩასაწერად?

ყველა შეხვედრას არ სჭირდება ოფიციალური პროტოკოლის შექმნა. თუკი შეხვედრა შეეხება მნიშვნელოვანი იდეებისა და ხედვების შეჯამებას, გამოიყენეთ ციფრული პლატფორმები, როგორიცაა JamBoard ან Padlet, სადაც ბევრ მონაწილეს ერთდროულად შეუძლია გაუზიაროს დამსწრე საზოგადოებას საკუთარი იდეები წერილობითი და/ან გამოსახულების სახით, რომელიც შემდეგ შეინახება იმავე სისტემაში და ნებისმიერ დროს იქნება ხელმისაწვდომი ყველასთვის იმავე პლატფორმაზე. ეს ხელს უწყობს გუნდური მუშაობის/კავშირების გაღრმავებას, მაშინაც კი, თუკი შეხვედრა დისტანციურად ტარდება. ამასთან, ვირტუალურ სივრცეში მუშაობა არ ნიშნავს, რომ სამუშაო ურთიერთობებიც დისტანციურ რეჟიმში უნდა

გადავიდეს. თათბირის გარკვეული ნაწილი აუცილებლად უნდა დაეთმოს ფიზიკურ შეხვედრებს, რათა შემოწმდეს, თუ როგორც გრძნობენ თავს თანამშრომლები.

კომუნიკაცია

ნახევარ განაკვეთზე/მოქნილ გრაფიკზე მომუშავე პერსონალის იმედგაცრუებას ხშირად იწვევს იმის გაცნობიერება, რომ ინფორმაცია სასკოლო ღონისძიებების თარიღების შესახებ ქვეყნდება მათი სკოლაში არყოფნის დროს, როდესაც მათ აქვთ მოლოდინი, რომ ისინიც იქნებიან ინფორმირებულები, რათა შეძლონ თავიანთი მოვალეობების შესრულება. ამის თავიდან აცილება უკვე შესაძლებელია, ბევრ პლატფორმაზე ხელმისაწვდომი კალენდრის ფუნქციის გამოყენებით. გამოიყენეთ კალენდარი აკადემიური წლის განმავლობაში დაგეგმილი სასკოლო ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციის გასაახლებლად, რომელიც ხელმისაწვდომი გახდება პერსონალის ყველა წარმომადგენლისათვის, მათთვის მოსახერხებელ დროსა და ადგილას. ზოგიერთი პლატფორმა საშუალებას იძლევა, ელფოსტით გაგზავნოთ შეხსენება ან წინასწარი შეტყობინება დაგეგმილი ღონისძიებების შესახებ, რათა ადამიანებს არ გამოორჩეთ მნიშვნელოვანი თარიღები. ასეთი უშუალო ფორმით ყველა იგრძნობს თავს სასკოლო საზოგადოების ნაწილად და თავიდან აიცილებს თანამშრომლებში ისეთი განცდის ჩანერგვას, რომ ინფორმაციას მხოლოდ მაშინ მიიღებენ, თუკი საჭირო დროს საჭირო ადგილას აღმოჩნდებიან.

სამუშაო პროცესი

ასევე, მასწავლებელთა იმედგაცრუებას იწვევს სასწავლო რესურსებისა და სასწავლო გეგმის მასალების არაეფექტური დაგეგმვა/გაზიარება, იზოლირებულად მუშაობა უამრავი მასალით ხელში და განცდა, რომ ახლიდან იგონებენ ველოსიპედს.

თანამშრომლებს ზოგადად ახასიათებთ სამუშაო პროცესის დროს წარმოქმნილი ნებისმიერი პრობლემის შესახებ ხელმძღვანელობის საქმის კურსში ჩაყენება. ეს ფასდაუდებელი შესაძლებლობაა, რომ პრობლემა მოგვაროთ განსხვავებული და უფრო გონივრული ფორმით.

თუკი საქმე გექნებათ ამგვარ შემთხვევებთან, რა ტექნოლოგიური გადაწყვეტილებები გაქვთ ადგილზე, რაც დაგეხმარებათ მათ მოგვარებაში?

მაგალითად, ფლობთ რაიმე ისეთ მექანიზმს, რომლითაც რესურსების გაზიარებაა შესაძლებელი და რომელიც:

- ამცირებს ქალაქის უყარათო გამოყენებას/ბეჭდვას;
- ამცირებს სამუშაოს დუბლირებას;
- შესაბამის პერსონალს აძლევს შესაძლებლობას, იქონიოს წვდომა და იმუშაოს იმავე დოკუმენტზე?

სამუშაო დატვირთვა

დატვირთვა სხვადასხვა რამეს ნიშნავს სხვადასხვა ადამიანისათვის. მარტივად რომ ვთქვათ, დატვირთვა არის

„სავარაუდო ან დაგეგმილი სამუშაო ან სამუშაო დროის ოდენობა“
(მერიამ-გებსტერი, და სხვ.).

ჩვენ ვცხოვრობთ ეპოქაში, სადაც მუდამ შეზღუდულები ვართ დროში და არასდროს გვაქვს საკმარისი დრო იმისთვის, რაც აუცილებლად გასაკეთებელია, ამიტომ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია იმის გაცნობიერება, ეძლევა თუ არა პერსონალს საკმარისი დრო სამუშაოს შესასრულებლად. ქვემოთ მოცემული შეკითხვები დაგეხმარებათ, განსაზღვროთ, თუ რა არის პრიორიტეტულად მნიშვნელოვანი კონკრეტული მომენტისთვის:

- რისი შესრულება მოეთხოვება პერსონალს? რატომ?
- როგორ ეხმარება ეს მოსწავლეებს წინსვლაში? თუკი რომელიმე კომპონენტი არ უზრუნველყოფს მოსწავლეების პროგრესს, ის პრიორიტეტული საკითხების სიის ბოლოში უნდა გადაიტანოთ ან საერთოდ ამოიღოთ.
- თუკი აუცილებელია ამგვარი სამუშაოს შესრულება, არსებობს მასში რომელიმე ასპექტი, რომელიც განმეორებადია? შესაძლებელია მისი ავტომატიზაცია?
- რომელი კომპონენტების შესრულებას სჭირდება დიდი დრო? შესაძლებელია თუ არა „მაღალხმობის“ (shortcuts) გამოყენება დროის დაზოგვის მიზნით?
- გავლილი აქვს თუ არა პერსონალს სათანადო გადამზადება, რათა მათ ყველაზე ეფექტური მეთოდები გამოიყენონ და დაზოგონ დრო? ადამიანის კეთილდღეობას აუმაღლებს კომპეტენტურობის/თავდაჯერებულობის შეგრძნება და სამუშაოს ეფექტურად შესრულების უნარი.

ახლა თქვენი ჰერია



ჩემი ხედვა EdTech-ებთან დაკავშირებით არის ის, რომ EdTech-ები მხარს უნდა უჭერდეს საქმიანი ურთიერთობების უწყვეტობას ვირტუალურ გარემოში. ფრთხილი და სტრატეგიული გათვლებით, ტექნოლოგიას შეუძლია თემის მთლიანობის შეგრძნების შენარჩუნება, რაც გააძლიერებს მიზნისკენ სწრაფვის სურვილს, პროფესიულ კმაყოფილებას და, შესაბამისად, გააუმჯობესებს ინდივიდუალურ/კოლექტიურ კეთილდღეობას. დღეს ჩვენ ვცხოვრობთ ახალ ციფრულ ეპოქაში, რაც ნიშნავს, რომ ტექნოლოგიები სულ მუდამ ჩვენ გვერდით იქნება და, სავარაუდოდ, უმნიშვნელოვანეს როლსაც შეასრულებს ჩვენს ცხოვრებაში, თუკი მუშაობის ახალ სტილს დავნერგავთ სკოლის კონტექსტში.

რაში გამოიხატება თქვენი ხედვა? წერილობით ჩამოაყალიბეთ თქვენი მოსაზრება.

- როგორ აპირებთ პერსონალის ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მხარდაჭერას?
- როგორ მოახერხებთ თქვენი ხედვის განხორციელებას ონლაინრეჟიმში?
- რა დაგვირდებათ თქვენ მიერ დასახელებული ღონისძიებების დისტანციურ რეჟიმში განსახორციელებლად?
- რა სახის კომუნიკაციებს/კავშირებს გაამართივებს თქვენ მიერ დასახელებული ღონისძიებები? ვიდეო? ტექსტური? აუდიო?
- რა სახის ტექნოლოგიური პლატფორმები გაქვთ სკოლაში, რომლებსაც შეუძლიათ, გაზარდონ სამუშაო პროცესი/შეამცირონ დატვირთვა?
- რამდენად ხშირად ატარებთ პერსონალის საჭიროებების შემოწმებას/გამოკითხვას?
- როგორ იღებთ ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რა არის საჭირო?

გამოყენებული ლიტერატურა

- Curnock Cook, M. (2019) Can Edtech help with student wellbeing and mental health? Available online at: www.hepi.ac.uk/2019/11/05/can-edtech-help-with-student-wellbeing-and-mentalhealth/ (Accessed 30 March 2021).
- Fullbrook, K. (2021) 7 ways to improve school wellbeing through EdTech. Available online at: www.innovatemyschool.com/ideas/7-ways-to-improve-school-wellbeing-through-edtech (Accessed 30 March 2021).
- Greenwood, K. and Krol, N. (2020) Crisis Management: 8 Ways Managers Can Support Employees' Mental Health. *Harvard Business Review*. Available online at: <https://hbr.org/2020/08/8-ways-managers-can-support-employees-mental-health> (Accessed 30 March 2021).
- Merriam-Webster (n.d.) workload. Available online at: www.merriam-webster.com/dictionary/workload (Accessed 30 March 2021).
- Parker, R. (2017) How edtech can boost good mental health. Available online at: www.innovatemyschool.com/ideas/how-to-use-edtech-to-boost-good-mental-health (Accessed 30 March 2021).

ნაწილი მეოთხე

ასწავლა ეფექტურად

- თავი 6: თვითმზრუნველობა დაკავებული პედაგოგებისთვის –
პრაქტიკული გზამკვლევი
მარია ბროსნანი, კიმბერლი ევანსი და ტერეზ ჰოილი
- თავი 7: კეთილდღეობა და უსაფრთხოების დაცვა
ჯეინ ბი
- თავი 8: კარგი ქცევის აღდგენა კავშირების გაუმჯობესების გზით
მარკ გუდვინი
- თავი 9: უმცირესობების თემის წარმომადგენელი მოსწავლეები,
პერსონალი და კეთილდღეობა
ადელ ბეიტსი
- თავი 10: წყალი გაედინება – პროფესიული გადაწყვეტილება და კადრების
შენარჩუნება
სტივენ უოთერსი
- თავი 11: როგორ მივაღწიოთ კეთილდღეობას შეფასებაზე
ორიენტირებულ კულტურაში?
ელისონ კრიელი
- თავი 12: თვითმზრუნვის როლი პრაქტიკოსი პედაგოგების შენარჩუნებაში
სტივენ უოთერსი

6

თვითზრუნვა დაკავებული

პედაგოგიისთვის -

პრაქტიკული გზამკვლევი

მარია ბროსნანი, ჰიმბერლი ევანსი და საჩაო ჰოილი

რა?

ტერმინები „თვითზრუნვა“ და „კეთილდღეობა“ ხშირად არასწორად გამოიყენება, არასწორად ინტერპრეტირდება ან იმდენად ხშირად გამოიყენება, რომ თავის ჭეშმარიტ მნიშვნელობასაც კი კარგავს. ზემოთ დასახელებულმა ტერმინებმა გულიც კი შეიძლება აგვიცრუოს, რადგან ისინი ჩვენი ჯანმრთელობის მიმართ სიმბოლური დამოკიდებულების სინონიმებია და ხშირად საჭიროებენ ისეთი რამეების კეთებას „ჩვენდა სასიკეთოდ“, რისი სურვილიც საერთოდ არ გვაქვს.

ამ კონკრეტულ ქვეთავში შევეცდებით, ნათელი მოვფინოთ თვითზრუნვის მნიშვნელობას, ასევე, დაგეხმარებით იმის გაცნობიერებაში, თუ რატომ არის თვითზრუნვა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი. გაგაცნობთ რამდენიმე საკვანძო ტერმინს, რომელიც საკმაოდ მარტივი გასაგებია. გაგიზიარებთ ხუთსაფეხურიან სისტემას, რომელიც დაგეხმარებათ, გაძლიერდეთ როგორც პირად, ასევე, პროფესიულ ცხოვრებაში. ასევე, განვიხილავთ შემთხვევებს, თუ როგორ ვაზიანებთ გაუთვითცნობიერებლად საკუთარ კეთილდღეობას ცუდი ჩვევებით, პრობლემების არმოგვარებით ან ყველასთვის ყველაფრის კეთებით.

თვითზრუნვა იწყება თქვენით, თუმცა ეს არ ნიშნავს მხოლოდ საკუთარ თავზე გადაყოლას, ასევე, არ ნიშნავს, რომ სხვა ადამიანებს თავიანთი მოვალეობები აღარ ექნებათ. თუკი პასუხისმგებლობით და პროაქტიულად იბრუნებთ საკუთარ თავზე, ამით იდეალურად დაეხმარებით თქვენს სკოლასაც, რათა მანაც მაქსიმალ-

ღური გააკეთოს თქვენი კეთილდღეობისათვის (იხილეთ თავი 10, სტივ უოთერსის ავტორობით). ამ ორი კომპონენტის სინერგიულობა თქვენი კეთილდღეობის საწინდარს წარმოადგენს, ხოლო ასე თუ არ მოხდება, მუდამ გექნებათ შეგრძნება, რომ გადარჩენის ბღვარზე ხართ.

და ეს ყველაფერი მხოლოდ ერთ თავში? დიახ, ნამდვილად ასეა. აბა, მაგრად ჩაეჭიდეთ სკამებს, ნამდვილი თავგდასავალი ახლა იწყება.

რატომ?

კეთილდღეობა ორი ძირითადი ფაქტორით განისაზღვრება: როგორ გრძნობთ თავს და როგორ ფუნქციონირებთ სამყაროში. როდესაც თავს კარგად ვგრძნობთ, ეფექტურად ვფუნქციონირებთ. ვართ უკეთესი მასწავლებლები, ლიდერები, მეგობრები ან მშობლები. თუმცა, როდესაც ვიმყოფებით სტრესში, ვშფოთავთ, გადაღლილები ან გადატვირთულები ვართ, მაშინ საერთოდ არაფერი გამოგვდის დედამიწის ზურგზე. საკუთარ თავზე არზრუნვის შედეგები შესაძლოა იყოს საკმაოდ მძიმე და უარყოფითად აისახოს ჩვენს ურთიერთობებსა და ცხოვრებაზე.

2020 წლის „მასწავლებლის კეთილდღეობის ინდექსის“ (Education Support, 2020) თანახმად, გაერთიანებული სამეფოს განათლების სპეციალისტების კეთილდღეობა სტაბილურად დაბალ ნიშნულზეა, ვიდრე ზოგადი მოსახლეობისა. აღნიშნული კვლევის თანახმად:

- განათლების სპეციალისტების 84 % აღნიშნავს, რომ სტრესშია.
- მათულობს არასახარბიელო სიმპტომები, მათ შორის, დეპრესიის მაჩვენებელი უფრო მაღალია (32%), ვიდრე ზოგად მოსახლეობაში (19%).
- მნიშვნელოვნად მათულობს ისეთი სიმპტომები, როგორიცაა:
 - კონცენტრაციის სირთულე;
 - უძილობა;
 - ემოციურობა.

ყველა ზემოთ დასახელებული სიმპტომი თვითზრუნვის დეფიციტზე მიუთითებს.

ახლა კი ერთი წამით დაფიქრდით და გაიხსენეთ, გქონიათ თუ არა რომელიმე ზემოაღნიშნული სიმპტომი? რამდენად ხშირად? ეს დაგეხმარებათ იმის გაცნობი-

ერებაში, თუ რატომ გრძნობთ თავს ისე, როგორც გრძნობთ. თუკი გაგიჭირდებათ გახსენება, კიდევ ერთხელ გადაიკითხეთ ზემოთ მოცემული ჩამონათვალი.

დაბოლოს, დაიმახსოვრეთ, რომ საკუთარ თავზე ზრუნვა მხოლოდ თქვენი პირადი პასუხისმგებლობაა.

ამ გადატვირთულ სამყაროში ჩვენ, მასწავლებლები იმდენად ვართ დაკავებულები სხვა ადამიანებზე ზრუნვით, რომ საკუთარი თავის მოვლა ზოგჯერ საერთოდ გვავიწყდება. ერთ-ერთი მეტაფორა, რომელიც ძალიან კარგად შეესატყვისება იმას, რასაც განვიცდით, არის აირწინალის ანალოგია. ყველას გსმენიათ ალბათ მისი გამოყენების წესი: აირწინალი ჯერ თქვენ უნდა მოირგოთ, რათა შეძლოთ სხვების დახმარება. რატომ არის ამ ფრაზაში სხვა ადამიანების დახმარება საკვანძო სიტყვა? ჩვენ მტკიცედ გვწამს, რომ სიკეთე მართლაც უმნიშვნელოვანესია, თუმცა რატომ გვიწევს მუდმივად იმის მტკიცება, რომ მხოლოდ საკუთარ თავზე ზრუნვით შეძლებთ სხვა ადამიანების უკეთ მოვლას? და რა მოხდება, თუკი ჩვენ ვიზრუნებთ საკუთარ თავზე მხოლოდ იმიტომ, რომ ჩვენ ამას ვიმსახურებთ. თქვენ მნიშვნელოვანი ხართ, ასევე, მნიშვნელოვანია თქვენი ფსიქიკური და ფიზიკური ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა. დააყენეთ საკუთარი თავი პირველ ადგილზე მხოლოდ იმიტომ, რომ თქვენ იმსახურებთ წარმატებას, კომფორტსა და ბედნიერებას.

აქვე შესაძლოა გაგახსენდეთ რომელიმე თქვენი მეგობარი ან კოლეგა, რომელსაც აქვს ზემოაღნიშნული სიმპტომები, თუმცა, ამავე დროს, ვერც კი აცნობიერებდეთ, რომ თქვენც აღგენიშნებოდეთ იგივე სიმპტომები. ჩვენ გიჟურ სამყაროში ვცხოვრობთ, მუდმივი სტრესის ქვეშ და ვერ ვაცნობიერებთ, რომ პრობლემები თანდათან გვიგროვდება. ხანდახან თითქოს გვეიოლება ჩვენი პრობლემების იგნორირება, ვიდრე მათ მოგვარებაზე ფიქრი. ვინერგავთ აზრს, რომ „ამის დრო ახლა არ გვაქვს“ და ვარიდებთ თავს პრობლემას ქვიშაში თავის ჩარგვით. ეს ხდება განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც არ ვიცით, საიდან დავიწყეთ. ამასთან, მაშინაც კი, თუ ვაღიარებთ პრობლემის არსებობას, შეიძლება ვერ გავარკვიოთ, თუ რა მოვუხერხოთ მას და, საბოლოოდ, ისევ თავის არიდებას ვარჩევთ. თუმცა, პრობლემების უგულებელყოფით თავს ვიგდებთ საფრთხეში, რაც, საბოლოო ჯამში, საშინელ ზეგავლენას ჰპოვებს ჩვენს ფიზიკურ, ფსიქიკურ და ემოციურ ჯანმრთელობაზე.

სწორედ იმის გამო, რომ საკუთარ თავზე ზრუნვა მხოლოდ ჩვენს კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული, მისი იგნორირება ძალიან მარტივია. ჩვენ იშვიათად გვყავს საკუთარი თავი პრიორიტეტული საკითხების სიის სათავეში. და საერთოდაც, ხართ

ამგვარ სიაში? გადახედეთ თქვენი საქმეების ჩამონათვალს, სახლის საქმეებს, დედლაინებსა და იმას, თუ რა გაქვთ სხვა ადამიანებისთვის გასაკეთებელი და აღიარეთ, არის თუ არა ამ ჩამონათვალში ისეთი რამ, რაც ჭეშმარიტად თქვენ განიტყვობთ სიხარულს?

დროა, იზრუნოთ საკუთარ თავზე; დროა, იყოთ ბედნიერი.

როგორ?

ვფიქრობთ, დასაწყისისთვის გამოგადგებათ ჩვენ მიერ შემუშავებული ხუთეტაპიანი გეგმა.

პირველი ეტაპი: რისი ატანა გიწევთ?

ყოველდღიურად დიდ დროსა და ენერგიას ვხარჯავთ უმიზნოდ, ან ვაკეთებთ ისეთ რაღაცებს, რასაც არ უნდა ვაკეთებდეთ, ხოლო დაუმთავრებელ საქმეებს ხალიჩის ქვეშ ვმაღავთ.

- ვიზანტებით ჭამის დროს კბილის ტკივილისგან, თუმცა სტომატოლოგთან წასასვლელად დროს ვერ ვპოულობთ.
- სარკეში არ მოგვწონს საკუთარი გამოსახულება, თუმცა პარიკმახერთან მისვლას ვერ ვახერხებთ.
- ვდარდობთ ჩვენს ფინანსურ მდგომარეობაზე, თუმცა არაფერს ვაკეთებთ ფინანსების მოსაწესრიგებლად.
- ვიღებთ იატაკზე დავარდნილ პირსახოცს (მერამდენედ უკვე!), მხოლოდ იმიტომ, რომ პირსახოცის საკიდი არ გვაქვს.
- თვალს ვარიდებთ წვეულებაზე ადამიანებს, რადგან დაგვაფიწყდა მათთვის დაბადების დღის მილოცვა ან მადლობის გადახდა საჩუქრისთვის.
- ვიხდით ჭარიმას, რადგან თავიდან ამოგვივარდა კომუნალურების გადახდა.

ამ სიის გაგრძელება უსასრულოდ შეიძლება. თითქოს გარღვეულ საცერს ვემსგავსებით, ვპირდებით საკუთარ თავს, რომ ერთ დღესაც ავდგებით და მივხედავთ ყველაფერს, მაგრამ დროს მაინც ვერ ვპოულობთ. შესაძლოა თქვათ, რომ ეს ყველაფერი არ მოქმედებს თქვენს კეთილდღეობაზე, მაგრამ მუდმივად განმეორებადი,

ყოველდღე ეცადეთ, შეასრულოთ თქვენს სიაში აღნიშნული მინიმუმ ერთი ან ორი ქმედება მაინც. ამით ჩამოიყალიბებთ ჩვევას, რომ დააფასოთ თქვენი ცხოვრების ცენტრალური და ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილი – საკუთარი თავი.

ქვემოთ მოცემულია იდეები, რომლებიც დასაწყისისთვის გამოგადგებათ. ამასთან, დარწმუნდით, რომ ისინი თქვენთვის შესაფერისი და სასიამოვნო შესასრულებელი იქნება:

- ირბინეთ ყოველდღიურად
- თავით ფეხებამდე გადაეშვით რაიმე პროექტში
- უყურეთ სპორტულ გადაცემას
- უყურეთ თქვენს საყვარელ სატელევიზიო შოუს
- წაიკითხეთ სასიამოვნო წიგნი
- მოამზადეთ გემრიელი კერძი
- მიეფიცხეთ მზეს
- ადრე დაწექით დასაძინებლად
- მოუსმინეთ მშვიდ მუსიკას, ფინჯან ჩაისთან ერთად
- აწარმოეთ დღიური
- გაიკეთეთ ფეხის ხუთწუთიანი მასაჟი

მესამე ეტაპი: ჯანსაღი საზღვრები

საზღვრები არის ის წესები, რომლითაც ადამიანებს ვეუბნებით, თუ რა არის ჩვენთვის მისაღები ან მიუღებელი. საზღვრები გვიცავს და უზრუნველყოფს ჩვენს უსაფრთხოებას.

საზღვრებით ვადგენთ, თუ რა არის ჩვენთვის მნიშვნელოვანი, პრიორიტეტული და როგორ გვსურს, რომ გვეპყრობოდნენ. როდესაც საზღვრები კარგადაა დაცული, ყალიბდება ჯანსაღი, ურთიერთპატივისცემაზე დამყარებული წესები ურთიერთობისთვის, როგორც სამსახურში, ასევე, ოჯახში.

- დაიწყეთ მცირედით. რეგულარულად ივარჯიშეთ წვრილმანებზე „არა“-ს თქმაში, რათა მიხვდეთ, თუ როგორ გაზარდოთ თანდათან თქვენი საზღვრების არეალი.

- არ გასცეთ პასუხი „დიახ“ დაუფიქრებლად. გამოიყენეთ შემდეგი ფრაზები: „შეიძლება, ცოტა მოგვიანებით გიპასუხოთ?“, „ამ კვირას არ შემიძლია, თუმცა მომავალ კვირას შევძლებ“, „რაზე მომიწევს უარის თქმა, თუკი ამ საქმეს მოვკიდებ ხელს?“
- განსაზღვრეთ თქვენი დღის სტრუქტურა, მაგალითად, გამოყავით დრო კვებისთვის და დაადგინეთ სამუშაოს დასრულების დრო.

ჯანსაღი საზღვრები საუკეთესო შედეგებს იძლევა, როდესაც ადამიანები მუშაობენ გუნდურად და აცნობიერებენ, თუ რას ნიშნავს სინამდვილეში ჯანსაღი საზღვრები.

მეთხე ეტაპი: ჯანსაღი კომუნიკაცია

კარგი კომუნიკაცია ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი რამ არის სკოლაში. იგი აყალიბებს ჯანსაღ ურთიერთობებსა და კეთილდღეობას. როდესაც ეფექტურად ვურთიერთობთ და გულწრფელად ვსაუბრობთ ჩვენს მიზნებზე, ეს შესაძლებლობას აძლევს ადამიანებს, იყვნენ უფრო მეტად გულისხმიერები და ემპათიურები ჩვენი საჭიროებების მიმართ. ადამიანებს არ შეუძლიათ აზრების წაკითხვა, თუმცა ჩვენ ხშირად მოველით, რომ ეს ასე უნდა იყოს. ვლიზიანდებით, როდესაც ადამიანები არ ითვალისწინებენ ჩვენს საჭიროებებს, მაგრამ თუ არ მოვუყვებით მათ ჩვენს გასაჭირს, როგორ გაიგებენ, რა სახის დახმარება გვცხადიროება? გაეცანით მეხუთე თავს, ბაკი იუსუფის ავტორობით, სადაც საუბარია, თუ როგორ გამოვიყენოთ ტექნოლოგიები ეფექტური კომუნიკაციისთვის კეთილდღეობის დანერგვის პროცესში.

გაეცანით რამდენიმე მაგალითს:

- საათში ერთხელ თვალეხი უნდა მოვაცილო ეკრანს, თორემ შაკიკი დამეწყება.
- ბავშვი უნდა გამოვიყვანო 16:00 საათზე.
- დროულად უნდა დავასრულო ნაშრომების გასწორება. გთხოვთ, შემახსენეთ, რომ პროკრასტინაციას არ მივცე.
- გვიან საღამომდე მუშაობა ცუდად მოქმედებს ჩემი ძილის ხარისხზე, შეიძლება დილით ჩავნიშნოთ შეხვედრა?

მეხუთე ეტაპი: ჯანსაღი ადაპტირების უნარი

ჯანმრთელობისა და ბედნიერების ერთ-ერთი საკვანძო ელემენტია ცვლილებების თავდაჯერებულად მიღების უნარი. განათლების სისტემაში ყველა სემესტრი განსხვავებულია, ამიტომ დაფიქრდით იმაზე, თუ როგორ შეცვლით თქვენი კეთილდღეობის მიზნებსა და პრიორიტეტებს აკადემიური წლის განმავლობაში, ასევე, მიეცით უფლება საკუთარ თავს, შეიტანოთ შესაბამისი მოდიფიკაციები.

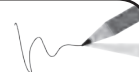
ის, რაც კარგად გამოგივიდათ ზაფხულის თვეებში, შესაძლოა რთულად შესრულდეს, მაგალითად, ზამთრის პირქუშ დღეებში. წელიწადის გარკვეულ დროს შესაძლოა ასევე დაგჭირდეთ რაღაცებზე უარის თქმაც, ან ძალების გაორმაგება და უფრო მეტად ფოკუსირება გარკვეულ საკითხებზე, რათა ეფექტურად გაუმკლავდეთ სეზონურ სტრესს.

- ზაფხულში სირბილი უფრო ადვილია, ვიდრე ზამთარში; ხომ არ ისურვებდით ზამთრის სეზონისთვის სახლში შესასრულებელი აქტივობების ჩამონათვალს?
- აწარმოეთ დღიური, რათა მარტივად გაიხსენოთ, როდის გაქვთ დატვირთული პერიოდი, რათა ზედმეტად აღარ გადაიტვირთოთ ამ დროს სხვა საქმეებით.
- ცხელი აბაზანის მიღება ზამთარში ნამდვილი ფუფუნებაა, თუმცა ზაფხულის ცხელ დღეებში ჯობია საკუთარი თავის განებივრების სხვა საშუალება მოიფიქროთ.
- შრომისუნარიანობა მუდმივად იცვლება სემესტრის განმავლობაში; ის, რისი გაკეთებაც მეორე კვირაში მარტივად გამოგდით, შესაძლოა აბსოლუტურად წარმოუდგენლად მოგიჩვენოთ მეათე კვირაში.

ყველა ჩვენგანზე უდიდეს გავლენას ახდენს ბუნებრივი ციკლები, ანუ დღის, თვის, წლის რიტმისა და სეზონის ცვლილება. რაც უფრო მეტად დავინტერესდებით და შევისწავლით ამ ინფორმაციას, თუ როგორ მოქმედებს ზემოთ აღნიშნული ფაქტორები ჩვენს ცხოვრებაზე, მით უკეთესი იქნება ეს ჩვენი კეთილდღეობისათვის. მაგალითად, კარგი იქნება, თუკი ქალები თავიანთ მიზნებსა და პროფესიულ პრაქტიკას მენსტრუალური ციკლით გამოწვეული ენერგიის მერყეობას მთარგმნებ. დამატებით ამ თემასთან დაკავშირებით, გირჩევთ, გაეცნოთ „წითელ სკოლას“ (Red School (n.d.)).

ის, თუ რა მუშაობს თქვენთვის კარგად, მხოლოდ თქვენთვისაა ცნობილი, რადგან ეს ძალზედ პირადული საკითხია. ნებისმიერ შემთხვევაში, იყავით მიმტევებელი და მომთმენი საკუთარი თავის მიმართ.

ახლა თქვენი ჰერია



საკუთარ კეთილდღეობაზე ზრუნვის ერთ-ერთი საუკეთესო გზა რეალისტური მიზნების დასახვაა. დღე-ღამეში მხოლოდ 24 საათი გვაქვს; ამიტომ დაფიქრდით, თუ რისი გაკეთება შეგიძლიათ რეალურად ამ დროში. თუმცა, ასევე, იფიქრეთ, თუ რამდენად ეფექტურად იყენებთ დროს? მცირე ცვლილებებს დღის განმავლობაში უზარმაზარი პოზიტიური ცვლილებების მოხდენა შეუძლია თქვენს ცხოვრებაში.

რა შეიძლება მოიმოქმედოთ კეთილდღეობის პრიორიტეტების განსაზღვრისას, თუკი კლიმატდამოკიდებული ხართ? ზოგჯერ ვფიქრობთ, რომ იმდენს ვაკეთებთ, რამდენიც შეგვიძლია, თუმცა რეალურად ჩვენი ცხოვრება და უნარები ვითარდება, რაც ნიშნავს, რომ უფრო მეტის გაკეთება შეგვიძლია საკუთარი თავისთვის.

- „ჯადოსნური ჯოხი“ რომ გქონდეთ, როგორ შეცვლიდით თქვენს კეთილდღეობას 3-ნ თვის პერიოდში?
- რა სახის მცირე ქმედებების განხორციელება შეგიძლიათ დღეს, რაც ზემოაღნიშნული მიზნების მიღწევაში დაგეხმარებათ?

გამოყენებული ლიტერატურა

Education Support (2020) Teacher Wellbeing Index 2020. Available online at: www.educationsupport.org.uk/sites/default/files/teacher_wellbeing_index_2020.pdf (Accessed 3 March 2021).

Red School (n.d.) Red School (website). Available online at www.redschool.net/ (Accessed 27 March 2021).

7

კეთილდღეობა და უსაფრთხოების დასვა Xაინ ბი

რა?

წინამდებარე თავში საუბარია იმაზე, რომ კეთილდღეობა უსაფრთხოების მნიშვნელოვანი კომპონენტია. ბავშვის უსაფრთხოების დაცვა, იქნება ეს პრევენციული ზომების მიღება, თუ გადაუდებელი პრობლემების მოგვარება, ძალიან მნიშვნელოვანი სამუშაოა, ამასთან, უსაფრთხოების დაცვის ოფიცრებმა (DSL) ან სკოლის უსაფრთხოების სამსახურის წარმომადგენლებმა იციან, თუ რაოდენ ემოციურად სტრესულია აღნიშნული პოზიცია და რამხელა მნიშვნელობა აქვს ფსიქიკურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას.

ინგლისში მოქმედი სამთავრობო განკარგულება „სკოლაში უსაფრთხოების დაცვის შესახებ“ (DfE, 2020) ოფიციალურად აღიარებს ფსიქიკური კეთილდღეობის, როგორც უსაფრთხოების დაცვის უმთავრესი კომპონენტის მნიშვნელობას და გვთავაზობს რედაქტირებულ დეფინიციას უსაფრთხოების შესახებ, რომლის თანახმად, აუცილებელია ბავშვებისა და მოზარდების როგორც ფიზიკური, ასევე, ფსიქიკური სიჯანსაღის დაცვა. ეს ნიშნავს, რომ სკოლა ვალდებულია, გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს იმ მოსწავლეთა კეთილდღეობა, რომლებიც განიცდიან, ან შესაძლოა განიცადონ სერიოზული ძალადობა, ასევე, ფოკუსირდეს მოსწავლეთა ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხრივ გამოვლენილ ნებისმიერ ცვლილებაზე, როგორც პოტენციური ძალადობის ინდიკატორზე.

წინამდებარე თავში განხილულია გზები, თუ როგორ უნდა განახორციელონ სკოლებმა ზემოაღნიშნული, ასევე, როგორ უნდა ვიზრუნოთ, რომ პერსონალის ფსიქიკური კეთილდღეობა და ჯანმრთელობა, განსაკუთრებით კი მათი, ვინც უსაფრთხოების დაცვის მიმართულებით მუშაობს, დაცულ იქნეს მოწყვლადი ბავშვების დასახმარებლად.

რატომ?

ძალადობის მსხვერპლი ბავშვები, ასევე, თანამშრომლები, რომელთა მოვალეობაც ძალადობის პრევენცია ან უკვე დაფიქსირებულ ძალადობაზე შესაბამისი ღონისძიებების გატარებაა, სკოლის თემის წევრები არიან, რომლებსაც განსაკუთრებული ზრუნვა სჭირდებათ.

წარმოიდგინეთ, რომ შშმ სკოლის მოსწავლე გახდა სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი სახლში, რაც, გარდა მკაფიო ფიზიკური დაზიანებისა, ასევე, ამძაფრებს ბავშვის ფსიქიკურ მდგომარეობას. ასეთ ბავშვს ეშინია პერსონალთან მართო დარჩენის ან სახლში შიშის გამო გამოუძინებლობით გამოწვეული უკიდურესი გადაღლილობის დემონსტრირების, ხშირად ტანთ აცვია ერთი და იგივე ტანსაცმელი, რადგან არ სურს ტანისამოსის გახდა, მათ შორის, ფიზიკური აღზრდის გაკვეთილებიც კი (PE). ახლა კი წარმოიდგინეთ სასკოლო პერსონალის წევრი, ფოკუსირებული დედლაინზე, საკუთარ საქმესა და სამუშაო დატვირთვაზე, რომელიც, აღნიშნული ზეწოლის გამო, ბავშვის ზემოაღწერილ ქცევებს ცუდი ქცევის გამოვლინებად მიიჩნევს: ბავშვმა განზრახ გააცდინა გეგმიური პერსონალური შეხვედრა, ან განზრახ არ მოიტანა ფიზკულტურის ფორმა, ან ღამე გაათენა კომპიუტერული თამაშებით გართულმა. მაშ, როგორ უნდა გავაძლიეროთ ბავშვის კეთილდღეობა, რათა მან თავი იგრძნოს სკოლაში უსაფრთხოდ და ისაუბროს საკუთარ პრობლემებზე, ასევე, როგორ უნდა გავაძლიეროთ პერსონალი, რათა მათ უზრუნველყონ ზემოაღნიშნული შესაძლებლობა და, ამავე დროს, დარჩეთ ენერგია, რომ კონტექსტიდან გამომდინარე მიხვდნენ, თუ რაში შეიძლება იყოს საქმე და დაუთმონ დრო პრობლემის მოგვარებას?

სკოლამ უნდა მოახდინოს მოწყვლადი მოსწავლეების იდენტიფიცირება და იმის უზრუნველყოფა, რომ მათ კეთილდღეობაზე ზრუნვას განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ მოსწავლეების დაცულო-

ბა მიიღწევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც ვაძლიერებთ პერსონალის კეთილდღეობას და უზრუნველყოფთ, რომ ისინი გაემიჯნონ თავიანთ ყოველდღიურ პრობლემებს და დააკვირდნენ მოსწავლეთა კეთილდღეობის ნიშნებს.

თავის მხრივ, როდესაც უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემა იდენტიფიცირებულია და დაცვის პერსონალიც საქმის კურსშია ჩაყენებული, არსებობს რისკი იმისა, რომ თუკი არ ვიზრუნებთ დაცვის პერსონალისთვის საკმარისი კეთილდღეობის რესურსების მიწოდებაზე, შესაძლოა შემცირდეს მათი მედეგობა, რაც, ჩემს გამოცდილებაზე დაყრდნობით, ხშირად იწვევს პროფესიულ გადაწყვეტას და ავადობას. ბევრი DSL-ი აცხადებს, რომ ისინი თავს „ცეცხლთან მებრძოლებად“ გრძნობენ, რაშიც გულისხმობენ, რომ უწევთ მხოლოდ მაღალრისკიან სიტუაციებთან გამკლავება, რომლებიც საჭიროებს დაუყოვნებლივ მოქმედებას, ნაცვლად იმისა, რომ უზრუნველყონ უსაფრთხოების სისტემების დანერგვა და პერსონალის დახმარება იმ მოსწავლეების კეთილდღეობის უზრუნველყოფაში, რომლებსაც ნაკლებად ეტყობათ ძალადობის აშკარა ნიშნები.

უსაფრთხოების დაცვის პერსონალის კეთილდღეობის გაუმჯობესება ნიშნავს, რომ ისინი უკეთესად შეძლებენ სხვა თანამშრომლების მხარდაჭერას, რომლებიც, თავის მხრივ, დაეხმარებიან მოსწავლეებს. ამგვარი კეთილდღეობის კასკადი შედეგად იქცევა კულტურად, რომელიც მოემსახურება სკოლის ყველაზე დაუცველი მოსწავლეების დაცვის უზრუნველყოფას და რომლის ფარგლებშიც უფრო სწრაფად მოხდება ძალადობის შემთხვევების იდენტიფიცირება და ბავშვების უკეთესად დაცვა.

როგორ?

პირადად ჩემთვის, ოთხი ძირითადი კავშირი არსებობს უსაფრთხოებასა და კეთილდღეობას შორის. პირველი, რაც ყველამ ჩვენი გამოცდილებიდან ვიცით, ბავშვები უმეტესად ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემებს ან უჩვეულო ქცევას ავლენენ, როდესაც სტრესულ ოჯახურ გარემოში უწევთ ცხოვრება. ფიზიკური ან სექსუალური ძალადობის მსხვერპლ ბავშვებს, ისევე როგორც უგულვებელყოფილ მოზარდებს, ახასიათებთ ემოციური ძალადობის ნიშნები. აღნიშნულის ვიზუალური გამოვლინებაა შემდეგი სიმპტომები: შიში, აგრესია, ძალადობა, სხვა ბავშვებზე ძალადობა, არაჰიგიენურობა (უარს აცხადებენ ჰიგიენის დაცვაზე), ან გარეგნობის მიზან-

მიმართული ცვლილება, მაგ. კვებითი აშლილობით ან თვითდაზიანებით. ემოციური ძალადობა ცალკე კატეგორიაა; მაგალითად, ბავშვები, რომლებიც ცხოვრობენ ოჯახში, სადაც ოჯახური ძალადობა ჩვეულებრივი მოვლენაა, იმყოფებიან ემოციური ძალადობის ქვეშ, მაშინაც კი, თუკი ისინი თვითონ არ არიან ფიზიკური ძალადობის ობიექტები.

მეორე მთავარი ფაქტორია ჩვენი საკუთარი ფსიქიკური კეთილდღეობა. შევძლებთ კი რეალურად მოწყვლადი ბავშვის ქცევის ამოცნობას, თუკი ჩვენი საკუთარი ფსიქიკური მდგომარეობა არ არის სათანადო დონეზე? გადატვირთულ სკოლაში მუშაობა ნიშნავს, რომ უამრავი მოვალეობა გვაქვს შესასრულებელი მაშინ, როცა ჩვენი კეთილდღეობისთვის საჭირო რესურსები ძალზედ მცირეა.

მესამე, როდესაც სკოლაში ვმუშაობ, ყოველთვის გავცეხული ვარ დაცვის მიმართულებით მომუშავე ადამიანების გამძლეობით და ემოციურად რთული შემთხვევების რაოდენობით, რომლებიც ფიქსირდება სხვადასხვა გარემოებიდან გამომდინარე, ხშირად სკოლის გარეთაც კი. თუმცა, პირადად შევსწრებივარ, რომ ენერგია დაცვის თანამშრომლებს მხოლოდ იქამდე მიჰყვებათ, სანამ მოულოდნელად სრულიად არ გამოეცლებათ. ამის შესახებ შეხსენება ფაქტობრივად არ ხდება მაშინ, როდესაც პროფესიული გადაწყვეტა რეალური პრობლემაა. თუ გვსურს მოწყვლადი ბავშვებისა და მოზარდების იდენტიფიცირება, მნიშვნელოვანია, ვიზრუნოთ საკუთარ ფსიქიკურ კეთილდღეობაზე, ასევე, დავეხმაროთ სხვა სამსახურებს (მაგალითად, ბავშვთა სოციალური დაცვა), თანამშრომლებს, რომლებიც მოგვმართავენ პრობლემით და, შესაძლოა, ამავე დროს თვითონაც განიცდიდნენ შფოთვას, ასევე, შოკირებულ მშობლებს, რომლებსაც აწვდიან ინფორმაციას ძალადობის შესახებ, ან იმ მშობლებს, რომლებიც შესაძლოა თავად განიცდიდნენ ძალადობას. სტეჟინუსი (2019) აღნიშნავს, რომ როდესაც გავცემთ ძალიან ბევრ ენერგიას, მაგრამ არ მივმართავთ არანაირ ღონისძიებას ამ ენერგიის აღსადგენად, ჩვენ საკუთარ თავს ვაყენებთ პროფესიული გადაწყვეტის რისკის წინაშე. სკოლის პერსონალის პროფესიული გადაწყვეტა უფრო დეტალურად განხილულია სტივენ უოთერსის მიერ მე-10 თავში.

მეოთხე, მშობლების ან ოჯახის წევრების ფსიქიკური კეთილდღეობა, რომლებიც ზრუნავენ ბავშვებზე და მათი სახელით ურთიერთობენ სკოლასთან. აცნობიერებენ თუ არა ისინი მკაფიოდ იმ ზეგავლენას, რასაც შეიძლება მათი ქცევა ახდენდეს მათი შვილებისა და ოჯახის ფსიქიკურ ჯამრთელობაზე, და აძლევთ თუ არა მათ

საკუთარი მენტალიტეტი იმის საშუალებას, რომ მოიძიონ დახმარება პრობლემის იდენტიფიცირების შემთხვევაში? იციან თუ არა მათ, როგორ განასხვავონ ბავშვის ნორმალური ქცევის ცვლილება და ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემა ერთ-მანეთისგან და შეუძლიათ თუ არა შესაბამისი რეაგირების მოხდენა?

შესაბამისად, თუკი ბავშვი ძალადობის მსხვერპლია და ტრავმის ნიშნებს ავლენს, ხოლო მშობლები და სკოლის პერსონალი ამას ვერ ამჩნევენ იმის გამო, რომ მათი საკუთარი ფსიქიკური კეთილდღეობა არ შეესაბამება საჭირო სტანდარტებს, ან თუკი DSL-ი ვერ მუშაობს ეფექტურად, პროფესიული გადაწყვეტილების გამო, გემოლ-ნიშნული ოთხი კომპონენტის კომბინაციამ შესაძლოა კატასტროფულ შედეგებამდე მიგვიყვანოს. ყველაზე უარეს შემთხვევაში, ბავშვი, რომელსაც ძალადობის ყველა ნიშნები აღენიშნება, ვერ მიიღებს საჭირო დახმარებას.

პრაქტიკული თვალსაზრისით, არსებობს გარკვეული მექანიზმები, რომელთა დანერგვაც სკოლას მნიშვნელოვნად დაეხმარება. დავიწყეთ სკოლის კულტურის ანალიზით. ეხმარებიან თანამშრომლები ერთმანეთს და ხდება პერსონალის ამ კუთხით წახალისება? ზოგჯერ, როდესაც არ გვაქვს დრო და არც ენერგია ადამიანის მოსასმენად და მხარდასაჭერად, ყალიბდება ტოქსიკური პოზიტიურობის კულტურა. ლუკინი (2019) აღნიშნავს, რომ ჩვენ სულ უფრო ხშირად მოგვიწოდებენ ვკონცენტრირდეთ პოზიტიურზე და უარი ვთქვათ ყველაფერზე, რაც ჩვენში უარყოფით რეაქციებს აღძრავს. თუმცა ამით ჩვენ სულ უფრო მეტად ვშორდებით ჩვენს რეალურ ცხოვრებისეულ სირთულეებს, რომლებიც შეიძლება გავლენას ახდენდეს ჩვენს კეთილდღეობაზე და უბრალოდ ხელი აგვალეზინოს ჩვენი პრობლემების სხვებისთვის გაზიარების სურვილზე. ამან შესაძლოა საპირისპირო ეფექტი იქონიოს, უსაფრთხოების დაცვის თვალსაზრისით. მაგალითად, ადამიანს, რომელსაც რთული პერიოდი აქვს ცხოვრებაში, ხშირად ეუბნებიან, რომ ვიღაც კონკრეტული ადამიანი მასზე უფრო მძიმე სიტუაციაშია, ან ურჩევენ, „ამოიგდე ეგ ყველაფერი თავიდან“, ან „ყველაფერი გაივლის“. თუმცა არის კი ეს რჩევები ეფექტური? უმჯობესია, თუკი ვეტყვით, რომ გვესმის მისი, რომ ვაცნობიერებთ, თუ როგორი რთულია მისი ცხოვრებისეული პერიოდი და შევთავაზოთ მხარდაჭერა. პოზიტიური კულტურა სამასწავლებლოში და სკოლის გარეთ ეფექტურად ეხმარება პერსონალს მხარდაჭერის გაცემასა და მიღებაში, რაც, საბოლოო ჯამში, აუმჯობესებს მათ კეთილდღეობას. ამ თემაზე თანამშრომლებთან საუბარი და მენტალიტეტის ცვლილებისკენ სვლის დაწყება, უკვე პოზიტიურ ნაბიჯად შეიძლება ჩაითვალოს.

კიდევ ერთი პრაქტიკული რჩევაა მშობლების მხარდაჭერა ფსიქიკური ჯანმრთელობის საკითხებში. სკოლა, რომელიც ამას ეფექტურად ახორციელებს, არის ადგილი, სადაც მშობლებს მაქსიმალურად უადვილდებათ დახმარების მოძიება საკუთარი თავისთვის ან შვილებისთვის. მე-20 თავში კელი ჰანაგანი დეტალურად გაგიზიარებთ პროცედურას მშობლების მიზანმიმართული ჩართულობისთვის, ასევე, მოგიყვებათ, თუ როგორ გააუმჯობესა ამ მეთოდმა იმ ბავშვებისა და ოჯახების ფსიქიკური ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა, რომლებთანაც მას უმუშავია.

ერთხელ მშობელთა კრებას ვესწრებოდი, სადაც შევამჩნიე, რომ ერთ-ერთი მშობელი აჟიტირებული და შეშფოთებული ჩანდა, გამუდმებით კარისკენ იყურებოდა ან საათს დაჰყურებდა. ბავშვიც ღელავდა და ცქმუტავდა, დედას ტანსაცმელზე ექაჩებოდა და აშკარად წასვლას სთხოვდა. იმის ნაცვლად, რომ ეკითხა მშობლისთვის, ყველაფერი წესრიგში ჰქონდა თუ არა და მიეცა მისთვის საუბრის შესაძლებლობა, მასწავლებელმა გულმოდგინედ ჩააბარა ანგარიში მშობელს ბავშვის პროგრესის შესახებ და გადავიდა მომდევნო მშობელზე. როგორც მოგვიანებით გაირკვა, საქმე შეეხებოდა ოჯახში ძალადობის სერიოზულ შემთხვევას და ქალს პარტნიორი გარეთ ელოდებოდა, რომელიც ცემით დაემუქრა, თუკი კრებიდან დაბრუნებას დააგვიანებდა. მასწავლებელმა ვერ მოახერხა პრობლემის ამოცნობა, რადგან თავადაც დასტრესილი და გადაღლილი იყო. მასწავლებლის პრობლემები სკოლაში არავის ადარდებდა და ისიც ფსიქოლოგიურად არ იყო ისეთ მდგომარეობაში, რომ შეძლებოდა სხვების „მოსმენა“. შედეგად, ბავშვი აღმოჩნდა სერიოზული საფრთხის წინაშე. მიუხედავად იმისა, რომ მასწავლებლის ბრალი ეს სულაც არ არის, ხშირად მშობელთა კრება იწყება ერთ კონკრეტულ საკითხზე ფოკუსირებით, მაგრამ გადაიზრდება ხოლმე უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ პრობლემაზე საუბრით, როგორც ეს მოხდა მოცემულ მაგალითში; შესაძლოა, მასწავლებელს დაავიწყდა სათანადო საკითხისთვის დროის დათმობა, არ გამოიჩინა მეტი ძალისხმევა, ესაუბრა მშობელთან ბავშვის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, ან არ დაუთმო საკმარისი დრო იმ თანამშრომლის მხარდაჭერას, რომელმაც შესაძლოა მის მაგივრად ჩაატარა გაკვეთილი და ბოლოს, არ დაუთმო საკმარისი დრო საკუთარ თავს.

პრაქტიკული მხარდაჭერის მიწოდება DSL-სთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია. კომპიუტერული სისტემის გაუმართაობა, ან არეული ჩანაწერების მოწესრიგება საკმაოდ სტრესული საქმეა, ხოლო ამ ყველაფრის მოგვარებისთვის დროის

გამოყოფა „მეტისმეტად რთული“. კონკრეტულ ქეისებზე რეაგირების გარდა, DSL-ს ხშირად ევალებათ სხვადასხვა სამსახურის ან ჯგუფის თათბირებზე დასწრება და უსაფრთხოების დაცვის საკითხების განხილვაში მონაწილეობა. ბავშვების უსაფრთხოების დაცვის მიზნებისთვის, DSL-ები ვალდებული არიან, კავშირი იქონიონ იმ ადამიანებთან, რომელთა მოვალეობაშიც შედის პირველადი დახმარების, გაკვეთილებზე დასწრების, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების და საინფორმაციო-ტექნოლოგიების ფილტრაციის კონტროლი, ასევე, საყურადღებო ქცევის იდენტიფიცირება. ამასთან, DSL-ებს ბევრი თანამშრომელი სკოლის დერეფანში აჩერებს და რჩევას სთხოვს, ან ესაუბრება საკუთარ პრობლემებზე, რაც უფრო მეტად უძლიერებს DSL-ებს წნეხის განცდას. DSL-ების მხარდაჭერა, რათა მათ შექმნან და დანერგონ ძლიერი სისტემები, გააუმჯობესებს მათ კეთილდღეობას და საშუალებას მისცემთ, მეტი დრო დაუთმონ რეფლექსიასა და სტრატეგიულ საკითხებზე ფიქრს ბავშვების დასაცავად.

ახლა თქვენი ჯარია



უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველსაყოფად, საჭიროა სამოქმედო გეგმა, რომლის განუყოფელი ნაწილიც იქნება კეთილდღეობა, როგორც მოსწავლეების, ასევე, პერსონალის. ქვემოთ მოცემული კითხვები შესაძლოა გამოგადგეთ გეგმის შემუშავების პროცესში:

- როგორ ამოვიცნოთ, არის თუ არა ბავშვის კონკრეტული ფსიქიკური ჯანმრთელობის ცვლილება ძალადობის მიმანიშნებელი და როგორ უნდა გავაუმჯობესოთ იმ ბავშვების კეთილდღეობა, რომლებიც უკვე არიან ძალადობის მსხვერპლები?
- როგორ უნდა უზრუნველვყოთ, რომ პერსონალის ფსიქიკური კეთილდღეობა იყოს ისეთ დონეზე, რათა მათ ჰქონდეთ საკმარისი რესურსი ბავშვებისა და/ან მშობლების ქცევაში ცვლილებების ამოსაცნობად და არა-გეგმიური ღონისძიებების გასატარებლად?

- რა გზებით შეიძლება იმ მშობლების დახმარება, რომლებიც შესაძლოა ვერც კი ამჩნევდნენ ოჯახში უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით არსებულ პრობლემებს საკუთარი ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების გამო, რაც, სავარაუდოდ, გაუადვილებს მათ ჩვენთან დასახმარებლად მოსვლას?
- როგორ უნდა დავიცვათ უსაფრთხოების დაცვის პერსონალის ფსიქიკური კეთილდღეობა და უზრუნველვყოთ მათი პროფესიული გადაწყვეტილების პრევენცია?
- როგორ უნდა დავნერგოთ სკოლაში უსაფრთხოების დაცვისა და კეთილდღეობის კულტურა, რათა აღმოიფხვრას ტოქსიკური პოზიტიურობა პერსონალის ურთიერთობებში და მკაცრი პასუხი მოსწავლის რთულ ქცევაზე, რომელიც, შესაძლოა, მისი რეალური პრობლემებიდან იყოს გამოწვეული?

გამოყენებული ლიტერატურა

- DfE (2020) *Keeping Children Safe in Education*. Available online at: www.gov.uk/government/publications/keeping-children-safe-in-education-2 (Accessed 5 March 2021).
- Lukin, K. (2019) 'Toxic Positivity: Don't Always Look on the Bright Side.' *Psychology Today*. Available online at www.psychologytoday.com/gb/blog/the-man-cave/201908/toxicpositivity-dont-always-look-the-bright-side (Accessed 5 March 2021).
- Steginus, M. (2019) *Self-Care at Work*. Self-published.

8

ქაჩი ქაჩის აღგანა ქაჩიქაჩის ბაუჩოხაქაჩის გზით მაჩა გუდვინი

რა?

ეს პროფესია რთულია? ოჰ, კი. ღმერთო, რა მართალი ყოფილხართ, თუმცა, შეუძლებელიც არაფერია. ჩვენ ყველაფერი გამოგვივა. ჩვენ ხომ მასწავლებლები ვართ.

ჩვენი დანიშნულება ცვლილებების მოხდენაა.

(Pierson, 2013: 7:15)

კარგი მასწავლებლისთვის ფუნდამენტური მნიშვნელობა აქვს კავშირებს; მობარდის კავშირს საგანთან, სკოლასთან, სწავლასთან; უპირველეს ყოვლისა კი, მობარდის დახმარებას, რომ მან შეძლოს საკუთარ თავთან კავშირის პოვნა. როდესაც კლასში მყარი ურთიერთობებია, როგორც წესი, ქცევა (შესაბამისად, კეთილდღეობა) ავტომატურად უმჯობესდება. თუმცა, ზოგჯერ კავშირების შენარჩუნება რთულდება საუკეთესო პერიოდებშიც კი: არდადეგების ან სკოლების დახურვის დროს (როგორც მოხდა 2020-2021 წლებში), კავშირის შენარჩუნება ფერხდება ან რთულდება.

მიუხედავად ამისა, მასწავლებლებსა და მობარდებს გამძლეობის უზარმაზარი რესურსი აქვთ. ისინი პასუხისმგებელიანი და კრეატიულები არიან, მარტივად შეუძლიათ, დაიკაპიწონ ხელები და განაგრძონ სწავლა ამ სასიცოცხლო ურთიერთობების მეშვეობით. აქედან გამომდინარე, წინამდებარე თავი, განვითარებაზე, თა-

ნაგრძნობასა და ღირებულებებზე ორიენტირებული, პრაქტიკული და ეფექტური პედაგოგიური მეთოდების სულისკვეთებით, გთავაზობთ სტრატეგიებს, რომლებიც დაგეხმარებათ, მოსწავლეებთან დაამყაროთ ისეთი კავშირი, რომელიც უზრუნველყოფს საუკეთესო ქცევას საკლასო ოთახში (ინფორმაცია სკოლაში ურთიერთობების მნიშვნელობის შესახებ იხილეთ მე-19 თავში, სიუ როფის ავტორობით). როგორც ცნობილია, კარგი ქცევა საკლასო ოთახში იცავს და ხელს უწყობს მასწავლებლის კეთილდღეობას. ყველაფერი, რაც ქვემოთ არის აღწერილი, უძველეს დროში შემუშავებული ღირებულებებისა და სტრატეგიების შეხსენებაა, რომელთა გამოვლენაც ზოგჯერ ყველას გვჭირდება, რადგან ისინი ეხმარებოდნენ მასწავლებლებს კავშირების დამყარებაში საუკუნეების წინ და დღესაც აქტუალურია, რათა რეალურად დავინახოთ ჩვენი მოზარდები და დავეხმაროთ მათ, აღმოაჩინონ შეხების წერტილი სასწავლო პროცესთან, სკოლასთან და, ბოლოსდაბოლოს, საკუთარ თავთან.

რატომ?

2020-2021 წლების ლოქდაუნის პერიოდში ვმუშაობდი მოზარდებთან საჯარო, ალტერნატიულ და სპეციალურ სკოლებში, ონლაინ და პირისპირ რეჟიმში, საიდანაც გარკვეული დასკვნები გავაკეთე.

იზოლაციის პერიოდში, როდესაც მოსწავლეები კვირებისა და თვეების განმავლობაში არ დადიოდნენ სკოლაში, გამოიკვეთა განათლების სისტემის გარკვეული ხარვეზები – შესაბამისად, იქნებ დადგა კიდევ დრო, შევცვალოთ ქცევისადმი არსებული მიდგომები?

ჩვენ ყველანი ადამიანები ვართ და განსხვავებულად ვრეაგირებთ სხვადასხვა გარემოებაზე „მშვიდობიან“ პერიოდებშიც კი. თუკი მასლოუს ყველა კრიტერიუმს სრულად აკმაყოფილებთ, თქვენი ქცევითი რეაქცია სასწავლო პროცესის მიმართ ნაკლებად მძაფრი იქნება. თუმცა, ლოქდაუნის დროს, უფრო მეტი სიხშირით ექსტრემალური ქცევითი რეაქციების მოწმე გავხდით, მათ შორის, იმ მოზარდების მხრიდან, რომლებიც, როგორც წესი, არ გამოირჩეოდნენ უცნაური ქცევით – რამაც ყველაზე გამოცდილი მასწავლებლებიც კი საგონებელში ჩააგდო. ჩვენი, როგორც პედაგოგების ამოცანაა, გავარკვიოთ, თუ რა იწვევს არაპროგნოზირებად ქცევებს, შესაბამისი რეაგირების მოხდენის მიზნით.

როგორ?

რა უნდა გავაკეთოთ კავშირების აღსადგენად?

უპირველეს ყოვლისა, სკოლის პერსონალმა უნდა იზრუნოს საკუთარ თავზე და საკუთარი კეთილდღეობის სტრატეგიებში ჩართოს ამ წიგნის სხვადასხვა თავში აღწერილი შესანიშნავი იდეები (თავი 2, 6 და 12 შეეხება სკოლის ხელმძღვანელების, პედაგოგების, პროფესიაში ახალშესული მასწავლებლების თვითზრუნვის ასპექტებს); იმ შემთხვევაში, თუ მასწავლებლის კეთილდღეობა გარანტირებულია, ბევრად უფრო მარტივია საკლასო ოთახში თანაგრძნობის, ემპათიისა და სიხარულის გამოხატვა და მოზარდებთან საჭირო კავშირის დამყარება.

წინამდებარე თავი გთავაზობთ კეთილდღეობის მხარდასაჭერ ინსტრუმენტებს მოზარდებთან მომუშავე პედაგოგებისთვის, რითიც ისინი შეძლებენ კარგი ქცევის წახალისებას, ვინაიდან კარგი ურთიერთობები აყალიბებს კარგი ქცევის მქონე მოსწავლესა და ნაკლებად სტრესულ გარემოს.

კავშირის აღდგენა ბავშვებთან დაიწყეთ „რატომ?“ კითხვაზე პასუხის გაცემით. რატომ მუშაობთ კავშირების საკითხზე? რატომ არის თქვენთვის მნიშვნელოვანი ამ თემაზე ფოკუსირება? რატომ არის გულმოდგინე მუშაობა მნიშვნელოვანი? ეს „რატომ?“ ურთიერთობებს ერთ დღეში ვერ აღადგენს და შეიძლება დროდადრო მოგიწიოთ მიბრუნება და რაღაც-რაღაცების კორექტირება, თუმცა გაიხსენეთ, როგორ მოახერხეთ კავშირის აღდგენა და ხელახლა ურთიერთობის განვითარება კოვიდ-პანდემიის შემდეგ; გამოიყენეთ სიტყვები, როგორიცაა იმედი, შესაძლებლობა, გამძლეობა და საზოგადოება/თემი. ამით რეალურად მოახერხებთ ვიზუალიზაციის დაფის შექმნას. როგორც წესი, მოზარდებს უძლიერდებათ კავშირის შეგრძნება, როცა იციან, თუ რა მიზნით ასრულებენ რაიმე ამოცანას და რა კავშირშია ეს ყოველივე მათთან. იზოლაციის პირობებში (ზოგიერთი მოზარდისთვის კი, სასოწარკვეთილების პერიოდში) დაეხმარეთ ბავშვებს, იპოვონ საკუთარი „რატომ“, უპირველეს ყოვლისა, სკოლასთან კავშირის აღდგენით. თუკი სკოლა მოსწავლეებს შესთავაზებს წარმატებული გამოჯანმრთელების ისტორიებს, მოზარდები მარტივად შეძლებენ, მედიაში გაჟღერებული პესიმისტური ამბების საპირისპიროდ, საკუთარი აზრებისა და მიზნების დაკავშირებას. შემდეგ იმუშავეთ თქვენს საკუთარ, ანუ „მასწავლებლის რატომ“-ზე. პედაგოგობა არ არის მარტივი პროფესია, თუმცა წარმოუდგენლად სასიამოვნოა, თავისი ღრმა მნიშვნელობისა და დანიშნულების გამო. შეახსენეთ ეს საკუთარ თავს და გარშემო თანამოაზრე ადამიანები შემოიკრიბეთ.

გაკეთეთ ყველაფერი, რომ თქვენი საკლასო ოთახი გახადოთ უფრო მოქნილი სასწავლო სივრცე – დასხედით წრიულად და მოამზადეთ სივრცე გახსნილი საუბრისთვის – ამის გაკეთება შეგიძლიათ მაგალითის მიცემით, თუ რაოდენ მოგწონთ თქვენი გაკვეთილები, საგანი, სკოლა და მოზარდების გარემოცვა. რაც მთავარია, გამოიყენეთ ეს მეთოდი შეცდომებზე სამუშაოდ – ამასთან, ყოველთვის გქონდეთ გამზადებული ერთი სათადარიგო, ეფექტური ფრაზა, მოსწავლეების მხრიდან გამოხატული პროტესტის შემთხვევებისთვის. იყავით მიმტევებლები, თუკი დაუშვებენ შეცდომას ან დაირღვევა საკლასო შინაგანაწესი. სკოლის წესები, რასაკვირველია, უნდა გამოვიყენოთ გზამკვლევის სახით, და არა დასჯის მექანიზმად. ეს დაეხმარება მოსწავლეებს, შეინარჩუნონ ფოკუსი, შეცდომის დაშვების შემთხვევაშიც კი.

გადააფასეთ თქვენი მაღალი მოლოდინები, თუმცა ისიც გაიაზრეთ, რომ საჭირო კავშირების ჩამოყალიბებას შესაძლოა დიდი დრო დასჭირდეს. გარშემო შემოიკრიბეთ თანამშრომლები ან სკოლის ლიდერები, რომლებსაც ესმით, რომ კავშირებისა და წარმატებისკენ გადადგმული მცირედი ნაბიჯებიც კი უზარმაზარ რამეს ნიშნავს ზოგიერთი მოზარდისთვის – ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, როდესაც ვსაუბრობთ წარუმატებელ ან გარკვეული დეფიციტის მქონე მოზარდებზე. იქონიეთ მაღალი მოლოდინები სასწავლო პროცესის მიმართ (კომუნიკაცია, მსჯელობა, ცნობისმოყვარეობა), ნაცვლად იმისა, რომ გამუდმებით ახსენებდეთ მოსწავლეებს სამიზნე ქულებს, განსაკუთრებით კი მათ, ვინც ძალიან შორსაა ამ ქულების მიღებისაგან. ბევრად უკეთესი იქნება, თუკი თავს შეიკავებთ მოსწავლეებისთვის ისეთი რამის შეთავაზებისგან, რაზეც ისინი სავარაუდოდ უარს იტყვიან.

იყავით მეტად ემპათიურები და რეალურად დაინახეთ მოზარდები, რომლებსაც ასწავლით. გახსოვდეთ, რომ ჩვენ საერთო გამოცდილება გვაერთიანებს – ბოლო წლები ყველა ჩვენგანისთვის რთული იყო და ჩვენ ყველამ გაჭირვებით გადავიტანეთ ცვლილებები, დანაკარგი და იზოლაცია. ყველა მოზარდს აქვს თავისი ისტორია, საკუთარი ცხოვრება საკლასო ოთახს მიღმა, ამიტომ ყოველთვის გაითვალისწინეთ კონტექსტი. ნუ გარიყავთ ბავშვებს მათი სპეციფიკური გარემოებების გამო. როგორ ფიქრობთ, იქნება თუ არა მართებული, დავსაჯოთ ბავშვი არასათანადო საქციელისთვის, თუკი ამ ქცევის მიზეზი მის ოჯახში არსებული უსერიოზულესი პრობლემებია? სკოლა სტატისტიკით სავსე გარემოა, თუმცა არ დაგვავიწყდეს, რომ მოზარდი არის პიროვნება, და არა ციფრების ერთობლიობა, შესაბამისად, გამოიყენეთ ეს ციფრები მხოლოდ ბავშვის ცხოვრების ერთიანი და კომპლექსური

სურათის დასანახად, რათა უკეთესად შეისწავლოთ მისი გარემოებები, შესაბამისი რეაგირების მოხდენის მიზნით. გამოყავით დრო და დააკვირდით მოზარდებს, რათა დაინახოთ, თუ რა განაპირობებს მათ მოტივაციას თქვენს გაკვეთილზე. შესაძლოა სულაც ვერ ერკვეოდეთ მათ ინტერესებში, თუმცა თქვენი მხრიდან ემპათიის ჩვენება მათი გატაცებისადმი დადებითად განაწყობს მოზარდებს თქვენსა და თქვენი გაკვეთილის მიმართ.

ყოველდღიურობის ნაწილად აქციეთ კეთილდღეობის საკითხი – საკუთარი თავისა და მოზარდების. სიის ამოკითხვისას, არ დასჯერდეთ უბრალოდ „აქ ვარ!“ პასუხს, არამედ სთხოვეთ მოსწავლეებს, ერთი სიტყვით გამოხატონ, თუ როგორ გრძნობენ თავს. ამან შესაძლოა თავიდან ძალიან პროგნოზირებადი სახე მიიღოს, წარიმართოს ნელა ან სიცილ-ხარხარის ფონზე, თუმცა ფარ-ხმალი არ დაყაროთ, სისტემატურად გაუმეორეთ იგივე და თანდათან ბავშვები უფრო გულწრფელად დაიწყებენ საკუთარ გრძნობებზე საუბარს. ერთ-ერთი გამოცდა 15-16 წლის მოზარდებთან ბუსტად ასე დაიწყო, თუმცა როდესაც მოზარდებს გაუძლიერდათ კავშირისა და თემის წევრობის შეგრძნება, დაფიქსირდა პასუხები, როგორიცაა „მეშინია“ და ა.შ. ხოლო მასწავლებელი ამავდროულად აგრძნობინებდა მკაფიო გზავნილს, „ამ პრობლემას გაკვეთილის დაწყებამდე მოვაგვარებ...“ ამას ეწოდება კეთილდღეობა, როგორც განმავითარებელი შეფასება, ხოლო მასწავლებლის მოვალეობაა მისი გათვალისწინება სასწავლო პროცესის დაწყებამდე.

გაკვეთილი დაიწყეთ ბოლოდან – შეხედეთ თქვენი გაკვეთილის გეგმას უცხო თვალთ და მოახდინეთ იმის ვიზუალიზაცია, თუ რისი ნახვა გსურთ რეალურად საკლასო ოთახში. დეტალურად გაწერეთ სასწავლო პროცესის ყველა ასპექტი, რაც თქვენს გაკვეთილს წარმატებულს გახდის, თუმცა, ამავე დროს, გაითვალისწინეთ მოსალოდნელი პრობლემებიც. გააანალიზეთ გაკვეთილის გეგმა კლასში ყველაზე მორცხვი ბავშვის თვალთ. გეგმის ამგვარი სწრაფი რევიზია ცოტათი შრომატევადი საქმეა, თუმცა, საბოლოო ჯამში, მოგვიანებით დაგიზოგავთ უამრავ დროს, რადგან თქვენ წინასწარ გექნებათ გათვალისწინებული სავარაუდო სცენარები და შესაძლებლობა გექნებათ, მოემზადოთ ნებისმიერი პრობლემისა თუ კამათისათვის; ეს დაგეხმარებათ ყველა მოსწავლის საგაკვეთილო პროცესში ჩართულობის უზრუნველყოფაშიც, რაც, საბოლოო ჯამში, უზრუნველყოფს თქვენს კეთილდღეობასაც. იმ შემთხვევაში, თუ მოსწავლე გამოთქვამს პროტესტს ან აღნიშნავს, რომ უჭირს დავალების შესრულება, გამოიყენეთ წინასწარ მომზადებული და არაერთჯერადი მოხმარების ფრაზა (ანუ ის, რასაც რეგულარულად ეტყვით მოსწავლეს, თუკი ის აცხადებს რომ

მობერდა, გაფანტულია ან არ უნდა დღეს მეცადინეობა) – ეს ნიშნავს, რომ წინასწარ გეცოდინებათ, თუ რა პასუხს გასცემთ მოზარდს, რომელსაც არ სურს გაკვეთილში მონაწილეობა. ამგვარი ფრაზები ჩვეულებრივ პრაქტიკას წარმოადგენს ალტერნატიული ტიპის სკოლებში და ეხმარება მასწავლებლებს, სწრაფად მოახდინონ რეაგირება, ნაცვლად მკაცრი რეაქციისა: მოსწავლესთან კავშირი ნარჩუნდება მობომილი პასუხების შემთხვევაში, რაც თავიდან აგარიდებთ მოსწავლესთან ურთიერთობის გაფუჭებას, ცხარე ემოციების დროს ნათქვამი სიტყვების გამო.

ახლა თქვენი ჰერია



- წინა თავებში ნასწავლი რომელი პრაქტიკული ნაბიჯები გადადგით თქვენი კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად? აიღეთ ერთი რომელი რეკომენდაცია და იმუშავეთ მისი გამოყენებით მომდევნო ოცდაერთი დღის განმავლობაში. დაიწყეთ ხვალდანვე.
- დაწერეთ „რატომ?“ შეკითხვა თქვენი საგნისა და, ზოგადად, განათლების სფეროს/ სკოლის შესახებ. გამოიყენეთ შთამაგონებელი ზედსართავი სახელები, როგორიცაა პოტენციალი, გაძლიერება, შესაძლებლობები, ზრდა და ინტელექტი.
- იფიქრეთ ისეთ მოსწავლეზე, რომელსაც შესთავაზებთ ახლებურ ხვალინდელ დღეს და ეტყვით, რომ დაიწყოს ახალი ისტორიის წერა საკუთარი განათლების შესახებ.
- იფიქრეთ თქვენს ყველაზე არამოტივირებულ მოსწავლეზე და შეხედეთ თქვენს გაკვეთილებს მისი თვალთ. რისი შეცვლა შეგიძლიათ ამგვარი მოსწავლის გაკვეთილში ჩასართავად?
- რისი გაკეთება შეგიძლიათ იმისთვის, რომ ჭეშმარიტად დაინახოთ და დააფასოთ ის მოზარდები, რომლებსაც ასწავლით? დაიწყეთ ცნობისმოყვარეობის დემონსტრირებით, შემდეგ დაუსვით კითხვები და მოუსმინეთ პასუხებს. მოზარდებს მოსწონთ სანდო, ზრდასრული ადამიანისგან მომდინარე პოზიტიური ინტერესი, ამიტომ ასეთი ადამიანი უნდა იყოს თქვენ.

გამოყენებული ლიტერატურა

Pierson, R.F. (2013) Every Kid Needs a Champion. TED Talk. Available online at: www.ted.com/talks/rita_pierson_every_kid_needs_a_champion/transcript?language=en (Accessed 5 March 2021).

9

უმცირესობათა თემის მოსწავლეები, პედაგოგები და მათი კეთილდღეობა ადილ ბაიბა

რა?

უმცირესობათა თემების წარმომადგენელ მოსწავლეებსა და პედაგოგებს ბევრი დამატებითი გამოწვევა აქვთ კეთილდღეობისა და ემოციური ჯანმრთელობის კუთხით.

მოდით, დავიწყოთ განმარტებით: იყო უმცირესობის წარმომადგენელი არ ნიშნავს, რომ მომავალში ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები შეგექმნებათ; თუმცა, შესაძლოა ნიშნავდეს, რომ საზოგადოება არ მიგიღებთ და, საგარეოდ, გახდებით დისკრიმინაციის მსხვერპლი. ზოგჯერ გარკვეული გარემოებები ზრდის ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების განვითარების რისკს უმცირესობებისთვის:

- ბრექსიტის რეფერენდუმის წელს, სექსუალური უმცირესობების წარმომადგენელი ადამიანების წინააღმდეგ მიმართული სიძულვილის ნიშნით ჩადენილი დანაშაულის რიცხვი დიდ ბრიტანეთში 147%-ით გაიზარდა. (Lusher, 2016)
- დიდ ბრიტანეთში, ყოველი მეათე ადამიანი თვლის, რომ სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენელი ადამიანები „საფრთხეს“ წარმოადგენენ და „მკურნალობა“ სჭირდებათ. (Galop, 2019)
- სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენელი ადამიანები დიდ ბრიტანეთში უსახლკარო ახალგაზრდების 24-მდე პროცენტს შეადგენენ (მიუხედავად იმისა, რომ ეს მაჩვენებელი ზოგადად მოსახლეობის 10%-ია). (The Big Issue, 2017)

- მსოფლიოს სამოცდათორმეტ ქვეყანაში სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენელ პირებს თავისუფლების აღკვეთა ემუქრებათ. (Human Dignity Trust, n.d.)
- თერთმეტ ქვეყანაში კანონით დაშვებულია სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენელი პირების სიკვდილით დასჯა. (Human Dignity Trust, n.d.)

მოკლე საგარჯიშო თქვენთვის და თქვენი მოსწავლეებისათვის

- ჩამოწერეთ ყველა ის სიტყვა, რომელიც, თქვენი აზრით, შეურაცხყოფელია უმცირესობათა თემის წარმომადგენელი ადამიანებისათვის (არა სხვა მახასიათებლის მეორე ადამიანებისთვის).
- ჩამოწერეთ ყველა ის სიტყვა, რომელიც, თქვენი აზრით, შეურაცხყოფელია უმცირესობების წარმომადგენელი ადამიანებისთვის.

რომელი სია გამოგივიდათ უფრო ვრცელი?

რა სახით ვლინდება ეს სიტყვები ჩვენს დერეფნებში, ეზოებში, შესვენებებსა და საკლასო ოთახებში?

ყველასთვის ცნობილი ფაქტია, რომ ნეგატიური ტერმინოლოგიის გამოყენება უმცირესობების მიმართ ჯერ კიდევ მაღალია სკოლებში – ეს არის შიმის, დისკრიმინაციის, ნეგატიური პროექციისა და გარიყვის დამატებითი შრე, რასაც მოსწავლეებისა და პერსონალის ნაწილი ყოველდღიურად განიცდის. ამ ყველაფერმა, გარკვეულწილად, ყურადღებას კი შეიძლება გადაგატანინოთ ალგებრის გაკვეთილიდან.

წინამდებარე თავში განხილულია მეთოდები, რომლებიც საუკეთესო ფორმით დაეხმარებათ უმცირესობების წარმომადგენელ ჩვენს მოსწავლეებსა და პერსონალს.

რატომ?

ნეგატიური სოციალური კონტექსტი, რომელშიც უმცირესობები ცხოვრობენ, პირდაპირ აისახება მათ კეთილდღეობაზე – მე, როგორც უმცირესობის წარმომადგენელ მასწავლებელს, არ მაქვს იმის გარანტია, რომ ყველა სკოლაში, სადაც ვმუშაობ, სხვა-

რულით მხედებიან ან მოვწონვარ, ისევე როგორც ჩემს ქვეყანაში, სადაც კანონმდებლობით ჩემი უფლებები ფორმალურად დაცულია. გასაუბრების დროს, ან თუნდაც სამუშაო განაცხადის შევსებისას, მე და ბევრი სხვა უმცირესობის წარმომადგენელი პედაგოგი მივმართავთ მცირე „ტექსტს“, რათა შევაფასოთ, თუ რამდენად უსაფრთხო სამუშაო ადგილი იქნება კონკრეტული სკოლა ჩვენთვის, მაგალითად, რეზიუმეში ვუთითებთ არაპოპულარულ თემთან მოხალისეობრივი მუშაობის გამოცდილებას, ან გასაუბრების დროს ვახსენებთ ცნობილი ლესბოსელი ავტორის სახელს. დასავლეთის ბევრ ქვეყანაში სკოლებს არ აქვთ ღია დისკრიმინაციის უფლება, თუმცა ჩვენ ყველამ ვიცით, რომ, სამწუხაროდ, დისკრიმინაცია ნამდვილად არსებობს.

მართალია, უმცირესობების წარმომადგენელ მოსწავლეებსა და პერსონალს დღეს სკოლაში უპრობლემოდ იღებენ, თუმცა მაინც არსებობს შესაძლებლობა, რომ ეს ადამიანები დადგნენ დისკრიმინაციის რისკის წინაშე სკოლის გარეთ, რაც მათზე ფსიქოლოგიურ და ემოციურ ზეწოლას ახდენს და აიძულებთ, იცხოვრონ „ორსახოვანი ცხოვრებით“. მიუხედავად იმისა, რომ მე ევროპის ერთ-ერთ „ტოლერანტ დედაქალაქში“ ვცხოვრობ, ჯერ კიდევ ვეძებ სკოლას, სადაც უმცირესობის წარმომადგენელი ყველა თანამშრომელი თავს საკმარისად დაცულად გრძნობს, მოსწავლეებისა და სასკოლო თემის გარემოცვაში. უსაფრთხოებისა და მიკუთვნებულობის შეგრძნების ნაკლებობა ხელს გვიშლის, ვაკეთოთ ჩვენი საქმე და აფერხებს სასწავლო პროცესს.

მოწყვლადობის შეგრძნება, ცრურწმენებთან და დისკრიმინაციასთან ბრძოლა, შიში და გარიყულობა, ან ნებისმიერი ამ მიზეზთაგანი, ქმნის ბარიერს სასწავლო პროცესისთვის. შესაბამისად, ჩვენთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ამ პრობლემების მოგვარება.

ინკლუზია, მიკუთვნებულობა, ცრურწმენების გაცნობიერება და განათლება – განათლების ყველა საფეხურზე და მთელი სკოლის მასშტაბით – სწორედ ის ასპექტებია, რომლებიც დაეხმარება ჩვენი საზოგადოების ყველა წევრს, თავი იგრძნონ დაცულად და განათლების მეშვეობით მიაღწიონ წარმატებას. ეს რთულად შესასრულებელია ზოგიერთ სკოლაში, თუკი გავითვალისწინებთ სკოლის ადგილმდებარეობას, აღმსარებლობას, რესურსებს, საზოგადოებრივ კონტექსტს და ა.შ. თუმცა, თუკი ჩვენ, პედაგოგებს, გვსურს, რომ სასწავლო პროცესმა შინაარსი არ დაკარგოს, პირველ რიგში, უნდა უზრუნველყოთ უსაფრთხოება და მიკუთვნებულობის შეგრძნების ხელშეწყობა.

როგორ?

ჩემი რჩევაა, არ დაიწყოთ ვარაუდების გამოთქმა.

დასვით შეკითხვები, მოუსმინეთ, დაუჯერეთ, ისწავლეთ, ადაპტირდით – და ასე მუდმივად.

უკეთესი იქნება, თუკი შექმნით ისეთ სისტემას თქვენს ინფორასტრუქტურაში, რომელიც მხარს დაუჭერს ამ პროცესს და უზრუნველყოფს რეგულარულ შეფასებას, მოსწავლისა და პერსონალის უკუკავშირსა და უწყვეტ გადამზადებას.

პირველ რიგში, გადაწყვიტეთ, თუ რა ინფორმაციის მიღება გსურთ. გთავაზობთ რამდენიმე იდეას: რამდენად დაცულად გრძნობენ თავს მოსწავლეები, გრძნობენ თუ არა უმცირესობების წარმომადგენელი თანამშრომლები თემის ნაწილად თავს, აქვთ თუ არა მოსწავლეებს შესაძლებლობა, მოიძიონ როლური მოდელები სასკოლო საგნებში, არიან თუ არა თანამშრომლები, რომლებიც ასწავლიან „პირადი, სამოქალაქო, ჯანდაცვისა და ეკონომიკის“ (PSHE) საგანს, ასევე, საგანს „ურთიერთობები, სქესობრივი ჯანმრთელობა და ჯანდაცვა“ (RSHE), საკუთარ თავში დარწმუნებულები, რათა უპასუხონ მოსწავლეთა კითხვებს, რეგულარულად ესმით თუ არა თანამშრომლებსა და მოსწავლეებს თქვენს სკოლაში უმცირესობების მიმართ შეურაცხმყოფელი ფრაზები, განიცდიან თუ არა მოსწავლეები ბულინგს.

მას შემდეგ, რაც აირჩევთ სასურველ საკითხს, განსაზღვრეთ საუკეთესო გზა პასუხების მისაღებად – გახსოვდეთ, რომ ზოგიერთი ადამიანი მოისურვებს პასუხების გაცემას ანონიმურად, ზოგს უკეთესად გამოსდის პირისპირ მსჯელობა, ზოგს კი მოსწონს არჩევითი პასუხების მონიშვნა. ამის დასადგენად, გადაავლეთ თვალი თქვენს ხელთ არსებულ ინფორმაციას, გაკვეთილის რესურსებს, პერსონალის დაქირავების პროცედურას და შედეგებს, ასევე, ბიბლიოთეკის თაროებს.

შეიძლება სასარგებლო აღმოჩნდეს გარე მრჩეველის ან სპეციალისტის აზრის მოსმენაც, რომელიც დაგეხმარებათ აღნიშნული პროცესის წარმართვაში, ასევე, დაგეხმარებათ, აღმოფხვრათ თქვენი და თქვენს სკოლაში არსებული მიკერძოებული აზროვნება.

მას შემდეგ, რაც დაადგენთ, თუ რისი გაუმჯობესებაა საჭირო, შემოიკრიბეთ რამდენიმე მოსწავლე და თანამშრომელი ეფექტური გადაწყვეტილებებისა და ინტერვენციების მოსაფიქრებლად. ქვემოთ გთავაზობთ რამდენიმე იდეას:

- ჩაატარეთ უმცირესობების თემაზე ცნობიერების ამაღლების ტრენინგი სკოლის პერსონალის ყველა წევრისათვის (მათ შორის, დამლაგებლები, დამხმარე პერსონალი, ადმინისტრაციული პერსონალი) – დარწმუნდით, რომ ტრენინგებში შეტანილია შემდეგი საკითხები: კურიკულუმი, ფსიქიკური ჯანმრთელობა, ქამინგაუთი, უსაფრთხოების დაცვა, სქესი, ჯანმრთელობა, კანონი და ურთიერთობები.
- შექმენით უმცირესობებისთვის უსაფრთხო სივრცე (ეს შეიძლება იყოს ფიზიკური სივრცე ან სპეციალურად გამოყოფილი დრო – გაითვალისწინეთ, ეს არ უნდა იყოს მხოლოდ უმცირესობების წარმომადგენელი პირებისთვის, არამედ მათთვისაც, ვისაც სურს, უსაფრთხოდ იმსჯელოს აღნიშნულ საკითხებზე. მე ხშირად მინახავს მოსწავლეები, რომლებიც მოდიან ტრენინგებზე და კითხულობენ, თუ როგორ დაეხმარონ თავიანთ მეგობრებს ან ოჯახის წევრებს).
- შექმენით თანასწორობის იდეის თანამოაზრეთა ერთიანობა.
- მოაწყვეთ საგანმანათლებლო საღამოები მშობლებისთვის და მეურვეებისთვის – გახსოვდეთ, რომ უმცირესობების პრობლემები დასავლეთის სხვადასხვა ქვეყანაში ამჟამად ძალიან განსხვავებულად განიხილება, ვიდრე 15, 20, 30 წლის წინ. მათ შესაძლოა დაგისვან კითხვები იმ ღირებულებებისა და განათლების შესახებ, რომლებსაც მათი შვილები სწავლობენ.
- უზრუნველყავით ფსიქოლოგიური კონსულტირება საჭიროების შემთხვევაში.

დაიმახსოვრეთ, რომ მხოლოდ იმიტომ, რომ პერსონალის წევრი ან მოსწავლე იდენტიფიცირებულია, როგორც უმცირესობის წარმომადგენელი პირი, არ ნიშნავს, რომ ის ვალდებულია, ჩაერთოს საზოგადოებრივ ღონისძიებებში. ჩვენ ყველას გვაქვს უფლება, გადავწყვიტოთ, რამდენად უსაფრთხოდ ვგრძნობთ თავს საჯარო სივრცეში, ამიტომ იძულება დაუშვებელია; შესაძლოა არსებობდეს ძალიან რეალური საფრთხე, რის გამოც ადამიანი თავს იკავებდეს რაიმე ღონისძიებაში მონაწილეობისგან.

ასევე, არ იფიქროთ, რომ ყველა ადამიანს ექნება საკმარისი კვალიფიკაცია ან დახმარების უნარი ზემოაღნიშნული საკითხების გარშემო, ისევე როგორც არაგონივრულია იმის მოლოდინი, რომ პერსონალის ყველა წევრს ექნება ცოდნა ვულკანების შესახებ. პერსონალს სჭირდება გადამზადება, რათა ეფექტურად შეძლონ უმცირესობების კეთილდღეობის მხარდაჭერა და, შესაძლოა, სენსიტიური და უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გასაჯაროება პოზიტიური ფორმით.

კანონმდებლობა, გამოწვევები, მშობლები და მეურვეები

საუბარი უმცირესობების თემის ცნობიერების ამაღლებაზე, განათლებასა და ჯანმრთელობაზე ზოგიერთი ადამიანისთვის რთული საკითხია. ჩემი გამოცდილებით, ეს პრობლემა დასავლეთის ქვეყნებში ძალიან იშვიათად აქვთ მოსწავლეებს – ისინი იზრდებიან პროგრესულად ემპათიურ საზოგადოებებში. გამოწვევები, როგორც წესი, მოდის პერსონალისგან, მშობლებისგან ან მეურვეებისგან.

თუმცა, მთავარია კომუნიკაცია. სამწუხაროდ, ზოგიერთი ადამიანი ფიქრობს, რომ, მაგალითად, უმცირესობების კეთილდღეობის მხარდაჭერა ნიშნავს სექსზე საუბარს ან „სქესის შეცვლას“. შესაბამისად, როდესაც არსებობს მსგავსი გამოწვევები ან შიშები, ჯერ გაარკვიეთ, რითია გამოწვეული ეს შიშები, რათა ეფექტურად შეძლოთ ადამიანების დამშვიდება. „ურთიერთობების, სქესისა და ჯანდაცვის“ (RSHE) საგნის კურსკულუმის თანახმად, რომელიც სავალდებულო გახდა ინგლისში 2020 წლის სექტემბრიდან (დამატებითი ინფორმაცია, თუ როგორ უწყობს ხელს კეთილდღეობას ამ სასწავლო პროგრამის ფრთხილი განხორციელება, მოცემულია ჯონ რიზის სააგტორო 23-ე თავში), ყველა მოსწავლე გაივლის საგანს უმცირესობების ოჯახებისა და ურთიერთობების შესახებ.

2010 წლის „თანასწორობის კანონით“ სკოლებს ეკრძალებათ დისკრიმინაცია იმ ადამიანების მიმართ, ვისაც სკოლა აწვდის ცოდნასა და მხარდაჭერას. სკოლას, როგორც საჯარო დაწესებულებას, ევალება დაიცვას კანონი და თუ საჭიროა, საქმეში ჩართოს სპეციალისტები.

ზემოთ აღნიშნული საკითხი, დღესდღეობით კონტროლდება ინსპექტირების ორგანო Ofsted-ის (ინგლისის საგანმანათლებლო, ბავშვის სერვისებისა და უნარების სტანდარტების სამსახური) მიერ. ინსპექტირების ფარგლებში, სამსახური უფლებამოსილია, „ჩაღრმავებულად“ შეისწავლოს RSHE-ის კონტენტი ისეთივე ფორმით, როგორც ნებისმიერი სხვა სავალდებულო საგნის კომპონენტის შემთხვევაში ხდება. Ofsted სწავლობს სკოლაში იდენტიფიცირებულ ჰომო/ბი/ტრანსფობიური ბულინგის შემთხვევებს და აანალიზებს, თუ რა კეთდება ამ პრობლემების მოსაგვარებლად, გადამზადებისა და მხარდაჭერის მიწოდების კუთხით.

ხანგრძლივი გამოცდილების მქონე პერსონალთან მუშაობის შემდეგ, მივხვდი, რომ პასუხისმგებლობის გადანაწილება ამცირებს შიშებსა და შფოთვას. შესაძლოა, ზოგიერთი მასწავლებელი ასწავლიდა იმ პერიოდში, როდესაც უმცირესობების

ხსენებაც კი სამსახურის დაკარგვას უდრიდა ან უამრავ ადამიანს უწევდა საკუთარი იდენტობის დამალვა სკოლაში ადგილის მოსაპოვებლად. მას შემდეგ ბევრი რამ ძალიან სწრაფად შეიცვალა; დღეს ადამიანები ხედავენ, რომ არსებობს უსაფრთხოება, მხარდაჭერა და კანონმდებლობა, ხოლო პრიორიტეტი ენიჭება პერსონალისა და მოსწავლის კეთილდღეობას.

ერთი სიტყვა შეცდომის შესახებ

ადამიანების იდენტობაზე მსჯელობა ხშირად სენსიტიურ და მუდმივად ცვალებად საკითხებს უკავშირდება – ენა, კანონმდებლობა და რა შეიძლება მოხდეს მომავალში. ჩვენი საქმიანობის საძირკველი ძლიერი, უსაფრთხო კომუნიკაციაა – ეს ნიშნავს ისეთი სივრცის შექმნას, სადაც ადამიანებს შეუძლიათ, დასვან შეკითხვები, იგრძნონ თავი მოწყენილად, უხერხულად, მიიღონ საკმარისი მხარდაჭერა სწავლის პროცესში. თუ თქვენ ამას კითხულობთ და გრძნობთ, რომ რაღაც გამომრჩა, გთხოვთ, მაცნობეთ – რადგან რაც უფრო მეტს მოვუსმენთ, ვისწავლით და შევიცვლებით, მით უფრო კარგად შევძლებთ უსაფრთხო, ჯანსაღი და მიმზიდველი სასწავლო გარემოს შექმნას საერთო სასკოლო საზოგადოებისთვის.

ახლა თქვენი ჯერია



ქვემოთ მოცემულია კითხვები სასკოლო თემის დასახმარებლად, რათა მათ შეძლონ ეფექტური მხარდაჭერის უზრუნველყოფა უმცირესობის წარმომადგენელი მოსწავლეებისა და პერსონალის კეთილდღეობისა და ემოციური ჯანმრთელობის პრობლემების მოსაგვარებლად:

- რისი მიღწევა გსურთ? რამდენიმე წინადადებით შეაჯამეთ თქვენი საერთო ხედვა უმცირესობების წარმომადგენელი ადამიანების კეთილდღეობის მხარდაჭერის კუთხით თქვენს კლასში ან სკოლაში.
- რა ნაბიჯების გადადგმა გესაჭიროებათ თქვენი მიზნის მისაღწევად? რა დრო დასჭირდება ამ ღონისძიებების განხორციელებას?
- ვისი ჩართულობა დაგჭირდებათ?

გამოყენებული ლიტერატურა

- Equality Act (2010). c. 15. Available online at: www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents (Accessed 28 March 2021).
- Galop (2019). Press Release: Hate Crime Report 2019. Available online at: www.galop.org.uk/press-release-hate-crime-report-2019/ (Accessed 6 January 2021).
- Human Dignity Trust (n.d.). Map of Countries that Criminalise LGBT People. Available online at: www.humandignitytrust.org/lgbt-the-law/map-of-criminalisation/ (Accessed 3 March 2021).
- Lusher, A. (2016). Homophobic attacks rose 147 per cent after the Brexit vote. *The Independent*. Available online at: www.independent.co.uk/news/uk/home-news/brexit-hate-crime-hatredhomophobia-lgbt-147-cent-rise-double-attacks-gays-lesbians-transsexuals-post-referendumracism-eu-referendum-xenophobia-racists-farage-ukip-a7352411.html (Accessed 6 January 2021).
- Newport Academy (2019). LGBT+ Suicide Statistics Show Greater Risk Among Young Teens. Available at: www.newportacademy.com/resources/mental-health/lgbt-suicide-statistics/ (Accessed 6 January 2021).
- Stonewall (2017). School Report (2017). Available online at: www.stonewall.org.uk/resources/school-report-2017 (Accessed 3 March 2021).
- The Big Issue* (2017). Why are so many young LGBT people in Britain homeless? Available online at: www.bigissue.com/latest/many-young-lgbt-people-britain-homeless/ (Accessed 6 January 2021).

10

წყალი გაედინება - პროფესიული გადაწყვეტილება და კადრების შენარჩუნება სტივენ უოთახი

რა?

წინამდებარე თავში აღწერილია ჩვენს სკოლებში კეთილდღეობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის კუთხით არსებული კრიზისი. აქვე გაცნობით ფროიდენბერგერის (1974) პროფესიული გადაწყვეტილების თორმეტ ეტაპს და „უოთერსის მასწავლებლის პროფესიული გადაწყვეტილების ინდექსს“, რომლის საშუალებითაც პერსონალს შეუძლია, შეაფასოს საკუთარი რისკის დონე. შემდეგ გაცნობით მასლახის (2008) პროფესიული გადაწყვეტილების ექვსი ფაქტორის დეტალურ მიმოხილვას და რჩევებს, თუ როგორ ავიცილოთ თავიდან და გავუმკლავდეთ პროფესიულ გადაწყვეტას სკოლაში.

რატომ?

...აღდგომის არდადეგების დაწყებამდე ერთი დღით ადრე კლასის წინაშე ტირილი დავიწყე. ვხედავდი, როგორ ნელ-ნელა ქვეითდებოდა ცოდნის მისაღებად მოსული მოსწავლეების ენთუზიაზმი სწავლისადმი, ასევე, როგორ მცირდებოდა მათი მოთმინება სხვა ბავშვების მიმართ. ვერ ავიტანე ამ ყველაფრის დანახვა და მთელი კლასის თვალწინ ცრემლები წამსკდა. სლუკუნით საუბრისას, ვცდილობდი, მეტქვა, თუ როგორ მინდოდა მათი წარმატება და წინსვლა, მაგრამ როგორ აფერხებდა მათი ქცევა მათი და მათი თანატოლების წარმატებას. გაკვეთილის ბოლოს თავი უხერხულად ვიგრძენი ჩემი ემოციების გამო.

ვცდილობდი, დავმტკბარიყავი საადდგომო არდადეგებით, მაგრამ ამის ნაცვლად უმეტესი დრო მუშაობაში გავატარე, ნაშრომების შეფასებასა და მომავალი სემეტრის დაგეგმვაში. სკოლაში რომ დავბრუნდი, ველარაფერი შევძელი.

შევედი საკლასო ოთახში და ისევ უკან გამოვედი. უდიდეს შფოთვას განვიცდიდი. სკოლის მთავარი შენობისკენ გავემართე; ერთ-ერთმა თანამშრომელმა თვალი მომკრა და მკითხა, ყველაფერი რიგზე იყო თუ არა. ამის თქმა და მისი შეშფოთებული მზერის დანახვა იყო, რომ ისევ ცრემლები წამომივიდა. რამდენიმე საათი ვიჯექი სამასწავლებლოში და ვტიროდი. შემდეგ სახლში წავედი, თუმცა არ მახსოვს, როგორ მივედი. იმ დღის დანარჩენი ნაწილი, ფაქტობრივად, ბუნდოვნად მახსოვს.

ვერც მეორე დღეს წავედი სკოლაში და ვერც მესამე დღეს; საბოლოო ჯამში, კონტრაქტი შემიწყდა.

Hewett (2019: xxvii-xxviii)

ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ხელმძღვანელის, ავტორის წიგნისა „როგორ გახდე მასწავლებელი: როგორ გადარჩე და მიაღწიო წარმატებას პირველ ხუთ წელიწადში“ (Hewett, 2019), ვიქტორია ჰიუეტის ეს სევდიანი და ამაღელვებელი ამბავი ტიპური ისტორიაა იმ მასწავლებლების, რომლებიც პროფესიულ გადაწყვეტას განიცდიან. სხეული და გონება, გადაღლილი იმის მცდელობით, თუ როგორ გაუმკლავდეს დიდი ხნის განმავლობაში დაგროვილ ფიზიკურ და გონებრივ გამოფიტვას, თითქმის ითიშება.

საბედნიეროდ, ვიქტორია – მისი Twitter-ია @MrsHumanities – სხვა სკოლაში გადავიდა სამუშაოდ, სადაც, სათანადო მხარდაჭერითა და დახმარებით, შეძლო, აღედგინა სიყვარული სწავლებისადმი და გაეგრძელებინა წარმატებული კარიერა. ვიქტორია ამჟამად ადვოკატირებს მასწავლებელთა საქველმოქმედო ორგანიზაციას „განათლების მხარდაჭერას“, სადაც მოქმედებს 24 საათიანი ცხელი ხაზი, რომელიც თვითონ ვიქტორიას დაეხმარა ფსიქიკური პრობლემების დაძლევაში.

რა არის პროფესიული გადაწყვეტილება?

ზოგიერთი მასწავლებელი იმდენად ითრგუნება პასუხისმგებლობის, ზედმეტი დატვირთვისა და სამუშაოს სტრესის გამო, რომ საბოლოოდ ტოვებს პროფესიას, რო-

მელშიც, თავდაპირველად, დიდი ოპტიმიზმით, სიხარულითა და უზარმაზარი გეგმებით შევიდა. დღესდღეობით ჩვენ განვიცდით კადრების შენარჩუნების კრიზისს, რომლის მოგვარებაც შესაძლებელია მხოლოდ ჩვენი მასწავლებლების კეთილდღეობასა და მათ ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ფოკუსირებით. პროფესიას ტოვებენ როგორც გამოცდილი მასწავლებლები, ასევე, ახალი პედაგოგები. თემთა პალატის პრესრელიზის თანახმად (Foster, 2019), ყოველწლიურად, დაახლოებით, 42,000 მასწავლებელი წერს განცხადებას სამუშაოდან წასვლის შესახებ. მასწავლებელთა თითქმის მესამედი სამუშაოდან მიდის კვალიფიკაციის მიღებიდან ხუთი წლის განმავლობაში. გაზეთმა Guardian-მა (Weale, 2019) გამოაქვეყნა „განათლების ეროვნული კავშირის“ (NEU) მონაცემები, რომლის თანახმად, ყოველი მეხუთე მასწავლებელი (18%) გეგმავს პროფესიის მიტოვებას ორი წელიწადში, ხოლო „მასწავლებლების, დირექტორებისა და დამხმარე პერსონალის ორ მეხუთედს განზრახული აქვს სამსახურიდან წასვლა მომდევნო ხუთ წელიწადში – რის მიზეზადაც დასახელდა „უკონტროლო“ სამუშაო დატვირთვა და „გადაჭარბებული“ მოვალეობები...“ (Weale, 2019: პ.1). მასწავლებლების გადინების შეჩერება, უფრო მეტი ახლად კურსდამთავრებული კადრის მოზიდვით, შეუძლებელია. ანუ არ შეგვიძლია გავაგრძელოთ აბაზანის ავსება, თუ წყალი გადინებას არ შეწყვეტს.

ჩვენ გვესაჭიროება ეფექტური საერთო სასკოლო მიდგომა (იხ. თავი 1, ფრედერიკა რობერტსი). მასწავლებლებმა უნდა მიმართონ თვითზრუნვის სტრატეგიებს ფსიქიკური პრობლემების შესამცირებლად, თუმცა თუ სკოლები არ აიღებენ პასუხისმგებლობას თავად დაწესებულების მიერ გამოწვეულ სტრესზე, მუდმივად გაგრძელდება სასტიკი ინდივიდუალური ბრძოლები, სადაც მასწავლებლები აუცილებლად დამარცხდებიან.

მიშელის (2016: პ. 13) თანახმად, პროფესიული გადაწყვეტა ხდება „როდესაც დედლაინის, სამუშაო საათებისა და სხვადასხვა სტრესის ბალანსი აღემატება სამუშაოსგან მიღებულ სიამოვნებას, აღიარებასა და დასვენებას“.

გერმანელი სამეცნიერო ფანტასტიკის მწერალი, კრაფტი, „Scientific American“-ში (2006) აღწერს, თუ როგორ დაადგინეს ფსიქოლოგებმა, ჰერბერტ ფროიდენბერგერმა და გეილ ნორთმა, პროფესიული გადაწყვეტის თორმეტი ფაზა, რომლის კულმინაციური ეტაპია სრული მოშლა, რომლის დროსაც ადამიანს შესაძლოა სამედიცინო ჩარევაც კი დასჭირდეს.

გემოაღნიშნული თორმეტი ეტაპი (Freudenberger, 1974, ციტირებულია კრაფტის მიერ, 2006) ასე გამოიყურება:

1. საკუთარი თავის დამკვიდრების იძულება
2. გადამეტებული მუშაობა
3. თავის მოვლის უგულებელყოფა
4. პრობლემის მიზეზების სხვა რამეში ძებნა (როდესაც გადაწვის მიზეზი მიეწერება ისეთ მოვლენებს, რომლებსაც გადაწვა არ გამოუწვევიათ)
5. პირადი ღირებულებების გადაფასება, როგორცაა იზოლაცია, კონფლიქტის თავიდან აცილება და ფიზიკური მოთხოვნილებების უარყოფა
6. პრობლემების უარყოფა
7. უკან დახევა
8. უარყოფითი ქცევითი ცვლილებები, მაგ. თავდაჯერებულობის შემცირება და აპათია
9. დეპერსონალიზაცია
10. შინაგანი სიცარიელე
11. კლინიკური დეპრესია
12. გონებრივი და ფიზიკური კოლაფსი, რომელსაც თან ერთვის სუიციდური აზრები/ქმედებები.

გემოაღნიშნულ ეტაპებში შევითანე გარკვეული ცვლილებები, რათა მასწავლებლებმა შეძლონ საკუთარი პროფესიული გადაწვის დონის შეფასება, უოთერსის „მასწავლებლის პროფესიული გადაწვის ინდექსის“ (V3) თანახმად (იხ. სურათი 10.1).

კალიფორნიის შტატის ბერკლის უნივერსიტეტის პროფესორი და მსოფლიო ექსპერტი, კრისტინა მასლანი, 1970-იანი წლებიდან იკვლევს პროფესიულ გადაწვას. იგი არის „მასლანის პროფესიული გადაწვის კითხვარის“ (MBI) (Maslach et al., 1986) თანაავტორი, სიუზან ე. ჯექსონთან ერთად; კითხვარის მიზანია იმის დადგენა, თუ რამდენად არსებობს შესაძლებლობა, რომ ადამიანი მოექცეს ქვემოთ მოცემული სამი ფაქტორის გავლენის ქვეშ, რაც, კომბინირებულად, საბოლოო ჯამში, იწვევს პროფესიულ გადაწვას (Maslach, 2008):

- ემოციური გადაღლა – ახასიათებს გაღიზიანებადობა, მუდმივი დაღლილობა, გულისრევა, კუჭის ტკივილი და ყურადღების კონცენტრაციის გართულება.
- პერსონალური მიღწევების ნაკლებობა – საკუთარი თავის დადანაშაულება, თავდაჯერებულობის ნაკლებობა, წარუმატებლობის განცდა, სასიამოვნო საქმიანობისგან თავის არიდება.

(ეყრდნობა ფროიდენბერგერის 12 ეტაპს)

მონიშნეთ წინადადება, რომელიც ყველაზე მეტად შეესაბამება თქვენს ქცევასა და ემოციებს:

ეტაპი	ჩემი ქცევა და ემოციები
1	მე უნდა დავუმტკიცო საკუთარ თავს და ვაჩვენო ჩემს ხელმძღვანელობასა და ლიდერებს, რომ კარგი მასწავლებელი ვარ და შემძლია შევასრულო ის, რისთვისაც დამიქრავს. მომწონს საკუთარი თავის გამოწვევა და მიზნების შესრულება. ალბათ უფრო დიდი მიზნების დასახვა მჭირდება.
2	საკუთარ თავს უნდა განვუსაზღვრო მაღალი სტანდარტები. არ შემძლია „არა“-ს თქმა, რათა არ ვაფიქრებინო ადამიანებს, რომ უპასუხისმგებლო ვარ. მიჭირს დასვენება და სათანადო „სამუშაო-ცხოვრების ბალანსის“ პოვნა. მსურს, ვადაზე ადრე შევასრულო დავალება და მიჭირს ამოცანებისთვის პრიორიტეტის მინიჭება.
3	ნორმალურად არ ვგრუნავ საკუთარ თავზე, რადგან გაკვეთილისთვის მომზადება და ნაშრომების გასწორება ჩემთვის უმნიშვნელოვანესია. ვიცი, რომ, წესით, არ უნდა ვმუშაობდე გვიანობამდე. ვისურვებდი, მეტი დრო მქონდეს დასვენებისთვის შაბათ-კვირას. ისეთ შეცდომებს ვუშვებ, რომლებსაც ადრე არ ვუშვებდი.
4	არ მომწონს, როდესაც ჩემი მეგობრები საქმეს ტოვებენ და სახლში მიდიან. თითქოს სიცარიელეს ვგრძნობ და ხშირად დაღლილი ვარ. შევამჩნიე, რომ თავის ტკივილები დამეწყო და ზოგჯერ ცუდად ვგრძნობ თავს. სკოლაზე მეფიქრება. რაღაცები მავიწყდება.
5	ვგრძნობ, თითქოს ავტოპილოტით ვმუშაობ და ემოციურად დემორიენტირებული ვარ. მთელი ჩემი ცხოვრება სამუშაოს მიაქვს. ოჯახსა და მეგობრებს ყურადღებას საერთოდ არ ვაქცევ.
6	მარტო ყოფნა მირჩევნია. ხშირად წყობიდან გამოვდივარ და ვუბრაზდები მოსწავლეებსა და თანამშრომლებს. მესმის, რომ ეს გამოწვეულია გადატვირთულობით და საკუთარი თავისთვის მაღალი მოთხოვნებით. ბოლო ხანებში ძალიან ცოტა დასვენების დღე მქონდა.
7	თავს იზოლირებულად ვგრძნობ და ჩემს კლასში ვგრუნდები. ერთი ჭიქა ალკოჰოლი, რომლითაც საღამოობით ვისვენებ ხოლმე, ორ-სამ ჭიქამდე გაიზარდა. ხანდახან თვითმკურნალობასაც მივმართავ დღის განმავლობაში. ხანდახან ნაბახუსევი ვარ, რის გამოც ძალიან მიჭირს დილის საათებში გაკვეთილების ჩატარება.
8	ძალიან შევიცვალე დიპლომის აღების შემდეგ. ადრე მხიარული ვიყავი, ახლა კი, ვფიქრობ, თანამშრომლები თავს მარიდებენ. ექიმთან ვიყავი, ანტიდეპრესანტები დამინიშნა. მუდამ დასტრესილი, გათიშული და გადაღლილი ვარ.

- 9 რა აზრი აქვს მასწავლებლობას, თუკი ეს სამუშაო მანადგურებს? ვაგრძელებ ერთისა და იმავეს კეთებას, მაგრამ ადრინდელივით სიამოვნებას ვეღარ ვიღებ. წამალი მშველის, მაგრამ მთელი დღე დაღლილობას ვგრძნობ. არ შემიძლია გაკვეთილების გარდა სხვა რამეზე ფიქრი. მიჭირს დაგეგმვა და მომავალზე ფიქრი.
- 10 სიცარიელეს ვგრძნობ და თითქოს დავიკარგე. ძალიან ბევრს ვჭამ, თავი რომ დავიშვდიო. თითქოს არავინაა გარშემო, ვისაც ჩემი დახმარება შეუძლია.
- 11 ძალიან ვწერვიულობ, მარტოსულად ვგრძნობ თავს. გვირაბის ბოლოს სინათლეს ვერ ვხედავ. მაშინაც კი, როცა ღამით მძინავს, დილით დაღლილი ვიღვიძებ. თავს დამნაშავედ ვგრძნობ, რომ ასე ცუდად ვმუშაობ და ბავშვები დავთრგუნე. არაფერი მსიამოვნებს. არ ვიცი, კიდევ რამდენი ხანი გავუძლებ ამ ყველაფერს. ალბათ ჯობია, თავი დავანებო.
- 12 მეტი აღარ შემიძლია. ძლივს ვდგები საწოლიდან. წონაში ვიკლებ. მანადგურებს შფოთვა და დანაშაულის შეგრძნება. ვეღარ ვუძლებ. ნეტა თუ მეყოფა გამბედაობა, რომ ბოლო მოვუღო ამ ჩემს სიცოცხლეს.

სურათი 10.1 „უოთერსის მასწავლებლის პროფესიული გადაწყვეტილების ინდექსი V3“ (Waters, 2021)

© S Waters: Teach Well Alliance 2021

ეტაპი 1-3: არსებობს შესაძლებლობა, შემცირდეს ზემოქმედება თვითდახმარებით ან სხვა ადამიანებისგან დახმარების მიღების გზით. 4-6: საჭიროა პროფესიონალთან კონსულტაცია, რათა ავირიდოთ ჯანმრთელობის შემდგომი დაზიანება; 7-9: პროფესიონალის დახმარება სასწრაფოდ აუცილებელია. 10-12: საჭიროა სასწრაფო დახმარება, განსაკუთრებით მე-12 ეტაპზე, რადგან არსებობს სიცოცხლის დაკარგვის საფრთხე.

- **დეპერსონალიზაცია** – ცინიკური დამოკიდებულება, იზოლაცია ადამიანებისგან, სამსახურისგან და კოლეგებისგან დისტანცირება, სხვა ადამიანებისადმი ნეგატიური დამოკიდებულება და მათი დადანაშაულება. ვინაიდან მასწავლებლები სამუშაო დროის უმეტეს ნაწილს მოსწავლეებთან ატარებენ, ნეგატივი შესაძლოა მიმართული იყოს მოსწავლეებზეც, განსაკუთრებით თუკი მოსწავლეების ქცევა არასახარბიელოა, რაც ქმნის ციკლს, სადაც მოსწავლეები თავად რეაგირებენ ნეგატიურად და მასწავლებელს უქმნიან დამატებით სტრესს.

როგორ?

როგორ დავძლიოთ პროფესიული გადაწყვეტილება

ხშირად გადაწყვეტილება უმთავრესი მიზეზი სამუშაო დატვირთვაა. უდავოა, რომ პედაგოგის პროფესიაში სამუშაო დატვირთვა საკმაოდ დიდია, რაც მნიშვნელოვნად უარყოფ

ფით გავლენას ახდენს მასწავლებელთა „სამუშაო-ცხოვრების ბალანსსა“ და ოჯახურ ცხოვრებაზე. 2019 წელს Ofsted-ის ინსპექტირების სქემაში (ინგლისის განათლების, ბავშვის სერვისებისა და უნარების სტანდარტების სამსახური) იქნა შეტანილი ცვლილებები (Ofsted, 2019), რომლის თანახმად, სკოლის ხელმძღვანელობასა და მენეჯმენტს ამჟამად მოეთხოვება მასწავლებლების სამუშაო დატვირთვის შეფასება.

მნიშვნელოვანია, რომ სკოლებმა შეამცირონ მასწავლებლების დატვირთვა, თუმცა მასლაჩი (2008) აღნიშნავს, რომ მართალია ზოგადად მიიჩნევა, რომ სამუშაოსგან გამოწვეული სტრესი ერთგანზომილებიანია და გამოწვეულია ზედმეტი დატვირთვისგან, მისი და ჯექსონის მიერ შემუშავებული პროფესიული გადაწვის მოდელი (Maslach et al., 1986) აღწერს სამუშაო ადგილის ექვს ხარვეზს.

აღწერილი ფაქტორების აღმოფხვრით, შესაძლებელია Ofsted-ის კეთილდღეობის სტანდარტის მიღწევა. როგორ ვლინდება აღნიშნული ექვსი ხარვეზი და როგორ უკავშირდებათ ისინი საგანმანათლებლო კონტექსტს? მაშ ასე, გაცნობთ ექვსი ფაქტორის აღწერილობას (თანმიმდევრობას განსაკუთრებული მნიშვნელობა არ აქვს):

1) სამუშაო დატვირთვა

როდესაც სავალდებულოდ შესასრულებელი სამუშაოს რაოდენობა აღემატება თქვენს ხელთ არსებულ დროის რესურსს, ან თუკი სამუშაო იმაზე რთულია, ვიდრე დასაქმებულის რესურსები.

2) კონტროლის სიმცირე

პროფესიული ნდობის სიმცირე; გადაწყვეტილების მიღების უნარი მცირდება და ადამიანი მხოლოდ მითითებებს ასრულებს; სწავლა-სწავლების ხარისხის შესახებ გადაწყვეტილებებს იღებენ მიმართულების ხელმძღვანელები და ლიდერები; მასწავლებლებს შეზღუდული აქვთ წვდომა რესურსებზე; სასწავლო გეგმას ადგენენ სხვა ადამიანები; მონაცემები იკრიბება და ანალიზდება; ხოლო მასწავლებლის ეფექტიანობა ფასდება მისი შედეგების მიხედვით.

3) აღიარების ნაკლებობა

შრომის ანაზღაურებაზე უფრო მნიშვნელოვანია საჯარო აღიარება, ძალისხმევის აღიარება, შექება და მადლიერება.

4) თემთან კავშირის არარსებობა

მასლანი თავის წიგნში (2008) აღნიშნავს, რომ ადამიანები საუკეთესო შედეგებსა და წარმატებას აღწევენ, როდესაც თავს გრძნობენ თემის ნაწილად, როდესაც შეუძლიათ სხვისი დახმარება და ნუგეშისცემა, ასევე, სიხარულის გაზიარება იმ ადამიანებთან, რომლებმაც ზრუნავენ და პატივს სცემენ.

5) სამართლიანობის განცდის სიმცირე

საყოველთაოდ აღიარებული მოსაზრებაა, რომ დაწინაურება მიკერძოების გამოვლინებაა, რომ არსებობს ფავორიტიზმი და/ან განცდა, რომ ზოგიერთი თანამშრომელი უფრო დაფასებულია და, შესაბამისად, უფრო ხშირად ჯილდოვდება, სხვებისგან განსხვავებით.

6) ღირებულებათა კონფლიქტი

ეს არის მოვლენა, როდესაც მასწავლებლის ღირებულებები – მიზეზი, რის გამოც მან პროფესიაში შესვლა გადაწყვიტა – ეწინააღმდეგება განათლების დეპარტამენტის (DfE) და ხელისუფლების მიერ დადგენილ საგანმანათლებლო ღირებულებებს. მასწავლებლის იდენტობა და მორალური მისიის შეგრძნება შესაძლოა შეირყეს, თუკი სკოლა დანერგავს „სტანდარტებს“ და პრიორიტეტულ მნიშვნელობას მიანიჭებს არა ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და ურთიერთობების განვითარებას, არამედ აკადემიურ შედეგებს.

პროფესიული გადაწყვეტის პრევენცია

„დასაქმების ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის“ შესახებ კანონის თანახმად (1974), დამსაქმებელს ევალება დასაქმებულებზე ზრუნვა. მიუხედავად იმისა, რომ ფსიქიკური პრობლემების შემცირება ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც თანამშრომლების ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე ზრუნვა, სწორედ ამ უკანასკნელს ექცევა ყველაზე მეტი ყურადღება დასაქმების ადგილზე, უბედური შემთხვევების რისკის შემცირების მიზნით. პროფესიული გადაწყვეტის შესამცირებლად, სკოლებმა აუცილებლად უნდა შეამსუბუქონ სახელისუფლებო პოლიტიკის, სტრატეგიებისა და ღირებულებების უარყოფითი ზეგავლენა. სკოლები, რომლებსაც აქვთ დანერგილი პერსონალის კეთილდღეობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის

ძალიან ძლიერი კულტურა, იცავენ თავიანთ პერსონალს მაღალრისკიანი ვალდებულებებისგან (იხ. Waters, 2021: თავი 6). მასლახის ექვსი ფაქტორის გათვალისწინებით, სკოლას შეუძლია შემდეგი ღონისძიებების გატარება:

ეტაპი 1

პირველ ეტაპზე უნდა მოხდეს ზემოაღნიშნული ექვსი ფაქტორის რანჟირება იმის მიხედვით, თუ რომელი უფრო უარყოფით გავლენას ახდენს პერსონალის კეთილდღეობაზე და, პირველ რიგში, უნდა მოგვარდეს ყველაზე უარყოფითი გავლენის მომხდენი ხარვეზი. ამის გაკეთება შეგიძლიათ პერსონალის გამოკითხვით, ინდივიდუალურად ან ანონიმურად, ან გეგმიური შეხვედრების დროს კონკრეტული აქტივობის ორგანიზებით, რომლის დროსაც სკოლის წარმომადგენლებს წყვილებში ან ჯგუფურად დაურიგებთ ფურცლებს ექვსი ფაქტორის მითითებით და სთხოვთ, დააღაგონ ისინი თანმიმდევრობის მიხედვით.

ეტაპი 2

შემდეგ ჩაატარეთ პერსონალის გამოკითხვა, თუ რატომ იწვევს თითოეული ფაქტორი პროფესიულ გადაწყვეტას. პასუხები მოინიშნეთ.

პროფესიული გადაწყვეტის შესაძლო მიზეზები

პროფესიული გადაწყვეტის სავარაუდო მიზეზებია: ნაშრომების გასწორების გადაჭარბებული მოთხოვნა; რთული ქცევის მართვის პოლიტიკა; არათანმიმდევრული მართვა; მასწავლებელთა იდეების არგათვალისწინება; პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოს მიმართ მაღლიერების ან აღიარების ნაკლებობა; დაყოფა და კონკურენცია მასწავლებლებს შორის სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფში და/ან კათედრებზე, „ცუდი თანამშრომლის“ გამოვლენა; არასათანადო შიდა კომუნიკაცია; აგრესიული და პატივისცემის დეფიციტით სავსე უკუკავშირი; ბულინგი და შევიწროება.

ეტაპი 3

შეადგინეთ სამოქმედო გეგმა, თუ როგორ აპირებთ ამ ხარვეზების მოგვარებას და გააცანით იგი პერსონალს ანონიმური უკუკავშირისთვის. მიღებულ გამოხმაურე-

ბაზე დაყრდნობით, დააკორექტირეთ გეგმა და დაიწყეთ მისი განხორციელება. თვალყური ადევნეთ გეგმის ზემოქმედებას პრაქტიკულ გარემოზე, ანონიმური ონლაინგამოკითხვის მეშვეობით.

სურათი 10.2. გთავაზობთ სამოქმედო გეგმის სქემის ნიმუშს

მასლათის ფაქტორი	მიუთითეთ სიმძაფრის მიხედვით / ნ. დაიწყეთ ყველაზე ნეგატიურით	ნეგატიური გავლენა	რა ლონისძიებებს გაატარებდით?	კიდევ ვინ იქნება ჩართული ამ პროცესში?	როდის გაატარებთ ამ ლონისძიებებს?
---------------------	--	----------------------	------------------------------------	--	--

სურათი 10.2. სამოქმედო გეგმა – პროფესიული გადაწყვეტის დაძლევა და პრევენცია

ეტაპი 4

ზედა ეტაპების გავლის შემდეგ, გაანალიზეთ მიღებული შედეგები და სთხოვეთ თქვენს თანამშრომლებს, ხელახლა შეაფასონ მასლათის ექვსი ფაქტორი. თუკი პროგრესი დაფიქსირდება, ნეგატიური ფაქტორები რეიტინგში უკანა პლანზე გადაინაცვლებს.

ეტაპი 5

დაბოლოს, შექმენით შემდგომი თორმეტი თვის სამოქმედო გეგმა, სამწლიანი მუდმივცვალებადი პროგრამის ნაწილის სახით, და აქციეთ ეს პროცესი თქვენი სკოლის განვითარების გეგმის მუდმივ დანამატად.

ახლა თქვენი ჰერია



პროფესიულ გადაწყვეტასთან ბრძოლა რთული პროცესია და მოითხოვს დროის რესურსს, ხოლო თუკი მომავალში მისი პრევენცია გახდება საჭირო, უნდა გამოიყოს, მინიმუმ, ერთი სასწავლო წელი საწყისი სამოქმედო გეგმის შესასრულებლად. ასევე, აუცილებელია ღიაობა, გამჭვირვალობა და ხელმძღვანელების მხრიდან მზადყოფნა, მიიღონ კრიტიკა და აღიარონ ერთიანი სასკოლო ცვლილების აუცილებლობა.

ასევე, უნდა იქნეს აღიარებული, რომ სტრესი გავლენას ახდენს ყველა ადამიანზე – მათ შორის, დირექტორებსა და ყველა არაპედაგოგ დამხმარე პერსონალზე (იხ. 21-ე თავი, კომპერლი ევანსის ავტორობით) – და მნიშვნელოვანია, რომ თავი შეიკავოთ სხვების დადანაშაულებისაგან. დაბოლოს, რეკომენდებულია დამხმარე პერსონალის ჯგუფის შექმნა, რომელიც დაეხმარება მასწავლებლებს მხარდაჭერის საჭიროების დროს. ეს გულისხმობს იმასაც, რომ ხელმძღვანელ პირებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, რჩევისთვის მიმართონ, მაგალითად, ახალ მასწავლებლებს.

ასეთი ჯგუფის შექმნა გულისხმობს მთლიანად სკოლის ცვლილებას პერსონალის კეთილდღეობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის კულტურის დანერგვის მიზნით, იმ გარემოდან თავის დაღწევას, სადაც პერსონალი მართო ებრძვის პროფესიულ გადაწყვეტას და ისეთ გარემოში გადასვლას, სადაც სკოლის ყველა ზრდასრული წევრი სარგებლობს ურთიერთდახმარებით. პერსონალზე პასუხისმგებლობის დაკისრება, რომ თავად მიხედონ თავიანთ თავს მტრულ ან ტოქსიკურ სასკოლო გარემოში, იგივეა, რომ უთხრათ უსახლკარო ადამიანს, თვითონ მოიძიოს საცხოვრებელი ადგილი მაშინ, როდესაც ის გარემო პირობები, რომლის გამოც ის უსახლკაროდ დარჩა, უცვლელი რჩება. სკოლის ხელმძღვანელობა და მმართველი ორგანოები/საბჭო ვალდებული არიან, იზრუნონ თავიანთ პერსონალზე, რაც სისტემური ღონისძიებების იმპლემენტაციას გულისხმობს. ეფექტური ზრუნვა ნიშნავს, რომ სკოლა იღებს პასუხისმგებლობას საკუთარი თანამშრომლების ფსიქიკურ და ფიზიკურ კეთილდღეობაზე – თვით-ზრუნვა ნიშნავს ამ ორ ფაქტორს შორის ბალანსის დაცვას. თუკი თქვენი სკოლა დანერგავს კულტურის ამგვარ ცვლილებას, თქვენ არა მხოლოდ აღმოფხვრით

პროფესიულ გადაწყვეტას, არამედ, ასევე, შექმნით მზრუნველ სკოლას, სადაც მასწავლებლები იქნებიან ბედნიერები და არ დაითვლიან დღეებს შვებულებამდე.

გამოიყენეთ ქვემოთ მოცემული იდეები რეფლექსიისათვის, თუ რა ეტაპები უნდა გაიაროთ სკოლაში პროფესიული გადაწყვეტის აღმოსაფხვრელად.

- მოახდინეთ პროფესიული გადაწყვეტის ფაქტორების რანჟირება.
- დაფიქრდით, თუ რატომ შეიძლება დაგაყენოთ თითოეულმა ფაქტორმა პირადად თქვენ პროფესიული გადაწყვეტის რისკის წინაშე.
- შეადგინეთ სამოქმედო გეგმა გამოვლენილი პრობლემების მოსაგვარებლად, რათა შეამციროთ თქვენი პირადი პროფესიული გადაწყვეტის რისკი.
- განიხილეთ ზემოთ მოცემული ეტაპები, 1-დან 5-მდე, თქვენს თანამშრომლებთან ერთად.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Foster, D. (2019) Teacher recruitment and Retention in England (House of Commons Library briefing paper 7222). Available online at: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7222/CBP-7222.pdf> (Accessed 27 March 2021).
- Freudenberger, H.J. (1974) 'Staff burnout.' *Journal of Social Issues*, 30: 159–65.
- Health and Safety at Work Act 1974, c. 37. Available online at: www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents (Accessed 27 March 2021).
- Hewett, V. (2019) *Making it as a Teacher: How to Survive and Thrive in the First Five Years*. Abingdon and New York, NY: Routledge.
- Kraft, U. (2006) 'Burned Out.' *Scientific American*, 17(3): 28–33.
- Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P., Schaufeli, W.B. and Schwab, R.L. (1986) 'Maslach burnout inventory' 21: 3463–64. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (2008) *Banishing Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Michel, A. (2016) Burnout and the Brain. *Association for Psychological Science*. Available online at: www.psychologicalscience.org/observer/burnout-and-the-brain (Accessed 2 March 2021).
- Ofsted (2019) School inspection handbook (EIF). Available online at: www.gov.uk/government/publications/school-inspection-handbook-eif (Accessed 2 March 2021).
- Waters, S. (2021) 'Teacher Burnout, Ofsted, Wellbeing and Mental Health' in Stephen Waters (ed.), *Cultures of Wellbeing and Mental Health in Schools*. Maidenhead: Open University Press McGraw-Hill.
- Weale, S. (2019) Fifth of teachers plan to leave profession within two years. *The Guardian*. Available online at: www.theguardian.com/education/2019/apr/16/fifth-of-teachers-plan-to-leave-profession-within-two-years (Accessed 2 March 2021).

11

ჩემი მიზანით კეთილდღეობას შეფასებაზე ორიენტირებულ კულტურაში? ელისონ ჯიქელი

რა?

წინამდებარე თავში განხილულია, თუ როგორ დავაღწიოთ თავი შეფასებაზე ორიენტირებულ კულტურას და როგორ უზრუნველვყოთ ჩვენი მოსწავლეების კეთილდღეობა. გაგიზიარებთ რამდენიმე პრაქტიკულ რჩევას, რომელიც ჩემს სკოლაში დავწერგეთ და რამაც გააუმჯობესა ჩემი მოსწავლეების კეთილდღეობა და გაზარდა მათი მიღწევები ეროვნულ გამოცდებზე.

მასწავლებლობა მსოფლიოში საუკეთესო პროფესიაა. ეს არის სახალისო, სასიამოვნო, სრულფასოვანი საქმიანობა, სადაც არც ერთი დღე არ ჰგავს ერთმანეთს. მე ჯერ არ შემხვედრია ერთი მასწავლებელიც კი, განსაკუთრებით ის, ვინც დიდი სიამოვნებით ასწავლის, რომელმაც პედაგოგობა მხოლოდ იმიტომ გადაწყვიტა, რომ ბავშვებს ტესტების შესრულებაში დახმარებოდა; პირიქით, უმეტესობა მეუბნება, რომ ყველაზე მეტად რაც უყვართ მასწავლებლობაში, არის ის, რომ შესაძლებლობა აქვთ, შეცვალონ სხვა ადამიანის ცხოვრება. მასწავლებლებმა იციან, რომ ისინი ენერგიის მულტიპლიკატორები არიან და მათი გავლენა ვრცელდება თითოეულ მოსწავლეზე, რომლებთანაც ისინი ურთიერთობენ.

დიდ ბრიტანეთში ბავშვების უმეტესობა თხუთმეტ წელიწადს ატარებს სკოლაში – თითქმის მთელ ბავშვობას. შესაბამისად, აბსურდული იქნება იმაზე ფიქრი, რომ ის, რაც განსაზღვრავს მათ წარმატებულობას მთელი ამ წლების განმავლობაში, არის მოსანიშნი უჯრები. ჩვენი მოსწავლეები იმაზე მეტნი არიან, ვიდ-

რე პატარა უჯრებში მოქცეული ციფრები და მონაცემები. თუმცა, საქმე ისაა, რომ მოსწავლეთა უმეტესობას მალევე ავიწყება ის, რასაც ჩვენგან სწავლობენ და ამ ცოდნას მხოლოდ გამოცდების ჩასაბარებლად აგროვებენ. მათთვის გამოცდების ქულები არის კარი პირველი სამუშაო ადგილისკენ ან უნივერსიტეტში მოსახვედრად. ამის მიუხედავად, ტესტებში მიღებულ შეფასებებს თანდათან აზრი ეკარგება, ვინაიდან დამსაქმებლები აცნობიერებენ, რომ A შეფასების მქონე მოსწავლეები სულაც არ არიან ყოველთვის საუკეთესო თანამშრომლები. ამას წინათ ერთ შეხვედრას დავესწარი, რომელსაც მსოფლიოს რამდენიმე უმსხვილესი კორპორაცია მართავდა. შეხვედრაზე გაჟღერდა, რომ მათ ნაკლებად აინტერესებთ ქულები, სამაგიეროდ, სჭირდებათ თანამოაზრე თანამშრომელი, კრეატიული მოაზროვნე, დისციპლინირებული, რეფლექსიური, ამტანი, ადაპტირებადი პერსონალი, რომელიც მზადაა, მიიღოს მრავალფეროვნება და შეუძლია მრავალფეროვან გუნდში მუშაობა, შეუძლია იდეების გაზიარება, მზად არის, გარისკოს და შეუძლია მართოს ცვლილებები. ჩვენ შეცდომაში შეგვყავს ჩვენი მოსწავლეები და მათი მშობლები, როდესაც უფლებას ვაძლევთ, იფიქრონ, რომ შეფასება და ნიშნები წარმატებისკენ მიმავალი გზაა. შესაძლოა ასე იყო ათწლეულების წინ, თუმცა დღეს ნამდვილად ასე აღარ არის.

რატომ?

შეფასება ჩვენი საგანმანათლებლო სისტემის განუყოფელი ნაწილია, თუმცა წარმატების გასაღები შეფასებისადმი პოზიტიური მიდგომა და კეთილდღეობის სტრატეგიების ცოდნაა.

სკოლის დირექტორად მუშაობის პერიოდში მიწევდა იმაში დარწმუნება, რომ ჩვენი მოსწავლეები კარგ შედეგებს მიიღებდნენ ტესტებში, თუმცა ასევე ვხვდებოდით, რომ ეს არ იყო ჩემი მთავარი მიზანი. ძალიან დიდი სურვილი მქონდა, რომ მოსწავლეებს ჰქონოდათ საუკეთესო შესაძლებლობები, გამხდარიყვნენ საუკეთესო გლობალური მოქალაქეები, დარწმუნებულები იმაში, რომ მათ ჰქონდათ ყველა საჭირო უნარი დამოუკიდებელი ცხოვრებისთვის და წარმატებისთვის. მსურდა, რომ ჩვენი მოსწავლეები ყოფილიყვნენ ბედნიერები, დამოუკიდებლები, თავდაჯერებულები, ეამყათ საკუთარი უნარებით – ჰქონოდათ პოზიტიური თვითშეფასება და საკუთარი თავის რწმენა. მსურდა, სცოდნოდათ, რომ ისინი წარმატებულები იყვნენ. ბევრი ჩვენგანისთვის ჭკვიანი ბავშვი არის ის, ვინც კარგად ფლობს ინგლისურ

ენას, მათემატიკასა და საბუნებისმეტყველო საგნებს. მე კი მსურდა, ჩემი სკოლის მოსწავლეებს სცოდნოდათ, რომ ყველა ბავშვი ჭკვიანია.

ჩემს მიზანს არ წარმოადგენდა „სტანდარტული აკადემიური მოსწრების ტესტის“ (SAT) ლოდინი, რათა გამეგო, თუ ვინ იყო საუკეთესო ლიდერი, ნოვატორი, კრეატიული მოაზროვნე, პრობლემების მომგვარებელი, მომლაპარაკებელი, მუსიკოსი ან მხატვარი, ამიტომ მოსწავლეებს ვაძლევდით საშუალებას, გამოევლინათ თავიანთი უნიკალური უნარები სკოლის ბოლო ზარზე ან ბოლო სასკოლო ექსკურსიაზე. ჩემთვის ეს იყო ხელიდან გაშვებული შესაძლებლობა, კარგად გამეცნო ჩვენი მოსწავლეები და ვყოფილიყავი მათი წარმატების ნაწილი. ამიტომ სკოლამ ერთობლივად გადავწყვიტეთ, შეგვესწავლა თითოეული ბავშვის ძლიერი მხარეები მათი სკოლაში მიღებისას და თანაბარი მნიშვნელობა მივანიჭეთ მშობლისა და ბავშვის შესახებ ინფორმაციის შეგროვებას, ისევე როგორც მასწავლებლის შეფასებას. ამ ინფორმაციის მოგროვების შემდეგ, ჩვენ თითოეულ ბავშვს ვთავაზობდით უფრო მეტ შესაძლებლობას, რათა უფრო სიღრმისეულად შეესწავლათ მათთვის სასურველი საგანი. ყველა ბავშვს ჰქონდა სათანადო აღიარება და შესაძლებლობა, მიეღწიათ წარმატებული შედეგებისთვის. ასევე, პრიორიტეტი მიენიჭა სასწავლო გეგმის ყველა კომპონენტს, მათ შორის, სასწავლო გეგმის ისეთ კომპონენტებსაც, რომლებიც არ იზომება.

სკოლის გუნდმა გავაცნობიერეთ, რომ თვითშეფასება გავლენას ახდენს ყველაფერზე, რასაც ვაკეთებთ, როგორ ვურთიერთობთ ერთმანეთთან ან ვავითარებთ ჩვენს ძლიერ მხარეებს, ასევე, უშუალოდ აისახება აკადემიურ მოსწრებაზე. დაბალი თვითშეფასება ამცირებს რისკზე წასვლის სურვილს, ზრდის შეცდომების დაშვების შიშს, ზღუდავს ამბიციებს. ჩვენ ვიცოდით, რომ არსებობდა კორელაცია გამოცდებზე მიღწეულ წარმატებასა და პოზიტიურ თვითშეფასებას შორის, ამიტომ ეს ფაქტორი ჩვენი საქმიანობის ცენტრალურ ასპექტად ვაქციეთ. მიზანმიმართული ქმედებები მოიცავდა რეგულარულად თითოეული ბავშვისთვის იმის ჩვენებას, თუ რამდენს მიაღწიეს. საშინაო დავალების რეგულარული ფასდებოდა ლამაზად და პოზიტიურად, ხოლო ბავშვებმა იცოდნენ, რომ თუკი თვალს გადაავლებდნენ მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოს აკადემიური წლის დასაწყისიდან კონკრეტულ მომენტამდე, აუცილებლად დაინახავდნენ საკუთარ პროგრესს. ჩვენ მუდმივად ვეძიებდით შექებისა და აღიარების შესაძლებლობას.

ეს ყოველივე, ასევე, გულისხმობდა მოსწავლეების მხრიდან ერთმანეთის მიღწევების აღნიშვნას და იმის გააზრებას, თუ რა იყო სხვა მოსწავლეების ძლიერი მხარე – განსაკუთრებული ნიჭი ან კონკრეტული მიღწევები. მშობლებს წელიწადში სამჯერ ვიწვევდით კონფერენციებსა და დისკუსიებზე, რომლებსაც მართავდნენ ბავშვები იმის სადემონსტრაციოდ, რაც მათ ყველაზე მეტად ეამაყებოდათ. ჩვენ გვსურდა, რომ მშობლებსა და მოსწავლეებს შორის დიალოგი არ ყოფილიყო ფოკუსირებული მხოლოდ იმაზე, თუ რა დასტირდებოდათ SAT-ის გამოცდაზე კარგი ქულების მისაღებად, არამედ დაეფასებინათ სასწავლო გეგმა მთლიანობაში. ჩვენ მივხვდით, რომ რაც უფრო კარგად გრძნობდნენ ბავშვები თავს მოსწავლეების რანგში, მით უფრო ნაკლებად ეშინოდათ შეცდომების დაშვების და უფრო მეტად იყვნენ მზად რისკზე წასვლისთვის სასწავლო პროცესში. მივიღეთ მყარი გადაწყვეტილება, აქტიურად გავმიჯნებოდით მიდგომას, რომელშიც ჩვენს შვილებს ეშინოდათ შეცდომების დაშვების, რადგან პირადი გამოცდილებიდან ყველამ ვიცით, რომ ზოგჯერ ცოდნას ყველაზე ეფექტურად ვიძენთ მაშინ, თუ გვემიდან გადავუხვევთ.

როგორ?

ჩვენ შევექმნით სასკოლო კულტურა, სადაც ყველა ბავშვი თავს გრძნობდა დაფასებულად, აღიარებულად და თემის ნაწილად, ასევე, შევიმუშავეთ კურიკულუმი, რომელშიც მათ ჰქონდათ საკუთარი თავის გამოვლინების შესაძლებლობა, ვინაიდან თემისადმი მიკუთვნებულობის პოზიტიური შეგრძნება თვითშეფასების განუყოფელი ნაწილია.

წარმატების დროული აღიარების გარდა, ასევე მნიშვნელოვანია საჭიროებების დროული იდენტიფიცირება. დაგვიანება ამ მხრივ იწვევს არასახარბიელო თვითშეფასებას, შფოთვისა და ნეგატიურ აზრებს. დაგვიანებული შეფასება ასევე იწვევს უფრო ძვირადღირებული, შრომატევადი ინტერვენციების განხორციელების საჭიროებას, ამიტომ აუცილებელია, ინვესტირება მოხდეს ადრეულ შეფასებასა და მხარდაჭერაში. ნაცვლად იმისა, რომ გვეფიქრა, თუ როგორ გავაუმჯობესებდით გამოცდების შედეგებს, მარცხის, შიშის, დაბალი თვითშეფასებისა და დაბალი მოტივაციის დამკვიდრების შემდეგ, ჩვენ გადავწყვიტეთ, ინვესტიცია ჩავვედო მყარ საფუძვლებში და შეგვექმნა თანასწორი შესაძლებლობები. არავის უხარია რთულ პირობებში სწავლა და სწავლება. ჩვენ ვაცნობიერებდით, რომ ყველა ბავშვს ჰქონდა უფლება, ესწავლა მრავალმხრივი სასწავლო გეგმით, რადგან არაფერია იმაზე ცუდი, ვიდრე გიტარ-

დებოდეს დამატებითი გაკვეთილი ისეთ თემაზე, რომელიც ყველაზე მეტად გძულს, ხოლო შენი თანატოლები კი აკეთებდნენ იმას, რაც შენც კარგად გამოგდის და გიყვარს. ეს გართმევს წარმატებისა და აღიარების შესაძლებლობას.

SAT-ის გამოცდების პერიოდში, გამოცდაზე გასვლამდე ბავშვებმა იცოდნენ, თუ რა შედეგებს მიიღებდნენ. ისინი დარწმუნებულები იყვნენ, რომ კარგ ქულებს მიიღებდნენ, რადგან კარგად იყვნენ მომზადებულები. მათ სჯეროდათ თავიანთი მასწავლებლების, მასწავლებლებს კი – მოსწავლეების, რომ ისინი მაქსიმალურ ძალისხმევას გამოიჩინდნენ. ზოგიერთი უმცირესობის წარმომადგენლისთვის ბარიერი აღმოჩნდა ასაკობრივი მოთხოვნების დაკმაყოფილება – მაგალითად, ASD სპექტრის მქონე ბავშვებისთვის. ერთადერთი, რაც ვთხოვეთ ყველა ბავშვს, იყო მაქსიმალური ძალისხმევის გამოჩენა, და ეს ყველაზე ბევრია, რაც შეიძლება ბავშვს მოსთხოვოთ. თანამშრომლებმა, მოსწავლეებმა და მშობლებმა იცოდნენ, რომ ტესტები მნიშვნელოვანი იყო, თუმცა ისინი ასევე აცნობიერებდნენ, რომ იმედგაცრუებაც ცხოვრების ნაწილია და ვერანაირად ვერ განსაზღვრავს მათ წარუმატებლობას, ისევე როგორც 18 წლის ასაკში საუკეთესო ქულების მიღება გამოცდებზე არ ნიშნავს სრულ წარმატებულობას და ბედნიერებას. ჩვენ განვიხილავდით აკადემიური წარმატების მისაღწევად საჭირო კარიერულ ვარიანტებს, თუმცა ასევე ვიწვევდით კრეატიულ ადამიანებს, მეწარმეებსა და მკვლევრებს, რომლებსაც საოცრად წარმატებული ცხოვრება ჰქონდათ, მიუხედავად არაერთი მარცხისა პროფესიულ თუ ცხოვრებისეულ ასპარეზზე. ჰედონისტური სიამოვნებისა და წარმატების ვიწრო განმარტების ნაცვლად, ჩვენ დროს ვუთმობდით ბავშვებისთვის იმის ჩვენებას, თუ რა ნიშნავს ბედნიერება და კმაყოფილება.

ყველა ჩვენმა მოსწავლემ გაიაზრა, თუ რას ნიშნავს კეთილდღეობა და საკუთარ თავზე პასუხისმგებლობის აღების საჭიროება. ბავშვები აღვჭურვეთ საკუთარი ქცევის თვითრეგულირების სტრატეგიებით. მოსწავლეებს ჰქონდათ წვდომა გარე სასწავლო გეგმაზე „ტყის სკოლისა“ და ფიზიკური აღზრდის გაკვეთილების სახით. მოსწავლეებმა გააცნობიერეს, რომ ცუდი ძილი, ფიზიკური ვარჯიშის ნაკლებობა და ეკრანდამოკიდებულება ნეგატიურად აისახება მათ გუნება-განწყობაზე. ბუფეტის პერსონალი სიამაყით ამზადებდა გემრიელ, ჯანსაღ ვეგეტარიანულ კერძებს (ამან მნიშვნელოვნად შეამცირა ხარჯები და მოგვიხსნა თავის ტკივილი იმაზე ფიქრის დროს, თუ რა შეგვეტანა მენიუში, ჰალალის თუ ჰარამის ხორცი). დესერტად ბავშვები მიირთმევდნენ მხოლოდ ხილს და წყალს. ამ ყველაფერმა მოსწავლეებისა და პერსონალის

დიდი მოწონება დაიმსახურა. სადილის სახლიდან მოტანის წესი ვრცელდებოდა მოსწავლეთა ძალიან მცირე კატეგორიაზე, რომლებსაც თან მოჰქონდათ შეფუთული საკვები და ჩვენ ძალიან კმაყოფილები ვიყავით, რომ მშობლებმა გაითვალისწინეს ჩვენი თხოვნა. ყოველ სემესტრში, მთლიანი სკოლის მხარდასაჭერად, სკოლაში მოდიოდა მედიტაციის პედაგოგი და თითოეულ კლასს ყოველდღიურად უტარდებოდა სამი სესია. კეთილდღეობის ჩვენეული სასწავლო პროგრამა ეფექტურად დაეხმარა ბავშვებს SAT-ის გამოცდებზე. ბავშვებს არ ეძლეოდათ საშინაო დავალება, რადგან მნიშვნელოვანი იყო, ბავშვებს ჰქონოდათ დასვენებისა და განტვირთვის შესაძლებლობა. მოუწოდებდით ბავშვებს, დასაძინებლად დაწოლილიყვნენ გონივრულ დროს და არ ეჭამათ ტკბილეული. რაოდენ გასაოცარიც არ უნდა იყოს, მოსწავლეები ითვალისწინებდნენ ჩვენს რჩევებს. ყოველი დილა იწყებოდა ცეკვის გაკვეთილით და გრძელდებოდა მედიტაციით. ტესტირების დროს ბავშვებს თან ჰქონდათ ხილის ნაჭერი, თუკი ტკბილეულის მირთმევა მოუწოდებოდათ, ასევე, ერთი ბოთლი წყალი ტვინის გასააქტიურებლად. ბავშვები პოზიტიურად იყვნენ განწყობილები, აცნობიერებდნენ რა რომ სკოლის დაფასებული და აღიარებული წევრები იყვნენ, როგორებიც სინამდვილეში არიან. ისინი ბედნიერები და ჯანმრთელები იყვნენ, ხოლო მათი ქცევა კი – შესანიშნავი. ჩვენ ყველა ვაცნობიერებდით ამას და გვაბედნიერებდა, რომ ძალიან წარმატებული თემის ნაწილი ვიყავით.

თუმცა, ყოველთვის ასე კარგად არ მიდიოდა საქმე. იყო დრო, როდესაც სასკოლო თემი წარუმატებლობას განიცდიდა. მოსწავლეთა მოსწრება იყო ძალიან დაბალი, ქცევა – მიუღებელი, სასწავლო გეგმა კი მეტისმეტად შეზღუდული და ორიენტირებული SAT-ის გამოცდებზე. კეთდებოდა გადაჭარბებული აქცენტი ინტერვენციებსა და გეგმის შესრულებაზე, რაც მხოლოდ სევდასა და იმედგაცრუებას იწვევდა. მასწავლებლებს არ ენდობოდნენ, სულისკვეთება და პერსონალის შენარჩუნების მაჩვენებელი კი არასახარბიელოდ დაბალი იყო. მოსწავლეებს განიხილავდნენ, როგორც სტატისტიკურ მონაცემებს, პერსონალს ზედმეტად აკონტროლებდნენ და აფასებდნენ Ofsted-ის – ინგლისის განათლების, ბავშვის სერვისებისა და უნარების სტანდარტების სამსახური – მოთხოვნების მიხედვით. სკოლა არის ადგილი, სადაც ადამიანური ურთიერთობები ყალიბდება (იხ. აგრეთვე თავი 8 და 19), ხოლო ამის ვერდანახვა სკოლას აქცევს გამოცდების საამქროდ, მოსწავლეებს – კონვეირულ პროდუქციად. ეს უდიდესი ტრაგედიაა და უკარგავს სწავლასა და სწავლებას მისთვის დამახასიათებელ სიამოვნებას. რეალურად, ჩვენი წარმატების გასაღებს ბედნიერების პოვნა წარმოადგენდა.

საოცარი მოვლენების მომსწრე შეიძლება გახდეთ, როდესაც თანამშრომლებს ეუბნებით, რომ ისინი კარგად მუშაობენ ან ეფექტურად ნერგავენ ღიაობისა და გამჭვირვალობის კულტურას. საოცარი რამ ხდება, როდესაც ყველანი ერთად აცნობიერებთ, რომ მინიმუმაც კი საკმარისია მაქსიმუმის მისაღებად და რომ ყველას შეგვიძლია ვიყოთ უფრო პროდუქტიულები სამუშაო საათების შემცირების შედეგადაც კი. საოცარი რამ ხდება, როდესაც ამცირებთ შეზღუდული სასწავლო გეგმის შესრულებისთვის გამოყოფილ დროს, რათა უფრო მეტმა მოსწავლემ იგრძნოს თავი წარმატებულ მოსწავლედ. საოცარი რამ ხდება, როდესაც მეტი დრო ეთმობა სასწავლო გეგმის გაუმჯობეს კომპონენტებს. საოცარი რამ ხდება, როცა არსებობს საერთო სასკოლო მიდგომა კეთილდღეობისადმი, სადაც თითოეულ ინდივიდს შეუძლია, დააფასოს საკუთარი დრო, იდეები, ქმედებები, ძლიერი მხარეები. საოცარი რამ ხდება, როცა ყველამ იცის, რომ ისინი ეკუთვნიან თემს და რომ საზოგადოების დაფასებული წევრები არიან. საოცარი რამ ხდება, როცა ყალიბდება წარმატების აღიარებითი კულტურა.

ახლა თქვენი ჰერია



შეფასებითი კულტურის ფარგლებში კეთილდღეობის განხილვისას, ჩვენ დაგვჭირდება სამოქმედო გეგმა, რათა ეფექტურად მივაღწიოთ დასახულ მიზნებს.

- რა სახის მნიშვნელოვანი ფაქტორები უნდა გაითვალისწინონ სკოლებმა მოსწავლეების თვითშეფასების გასაუმჯობესებლად, რაც მათი კეთილდღეობის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს?
- რა ღონისძიებები უნდა იქნეს შეტანილი კეთილდღეობის სტრატეგიების ინსტრუმენტარიუმში, რომლებიც ეფექტურად დაეხმარებათ მოსწავლეებს შეფასებითი კულტურის ფონზე არსებულ მოთხოვნებთან გასამკლავებლად?
- შეფასება სასკოლო ცხოვრების ნაწილია, რომელსაც ბევრი ადამიანი მიიჩნევს მნიშვნელოვნად და რომელიც ნამდვილად არსად გაქრება. არსებობს რაიმე გზა, რომ სხვანაირად შევხედოთ ამ საკითხს, რათა გავაუმჯობესოთ მოსწავლეებისა და მასწავლებლების კეთილდღეობა?

12

ზრუნვის ჩოლი ახალბედა მასწავლებლების შენარჩუნებაში სტივენ უოთახსი

რა?

მე-3 თავში ხაზგასმულია, თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია ახალბედა მასწავლებლების (ECT) მხარდაჭერისთვის ისეთი სტრატეგიების შემუშავება, რომლებშიც ფოკუსირებული იქნება მთლიანი სკოლის პერსონალის კეთილდღეობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის საკითხები. დამსაქმებლისა და ორგანიზაციის როლი „პოზიტიური“ გარემოსა და სამუშაო ადგილის კულტურის უზრუნველყოფაში სულ უფრო და უფრო მეტად აქტუალური ხდება, რადგან ეს არა მხოლოდ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია თანამშრომლების კეთილდღეობისათვის, არამედ სათანადო ზრუნვის უზრუნველყოფა დამსაქმებლის კანონით დადგენილი ვალდებულებაცაა. თუმცა აუცილებელია ბალანსის დაცვა მზრუნველ სკოლასა და საკუთარ თავზე ზრუნვას შორის.

წინამდებარე თავში განვიხილავთ ზრუნვის მნიშვნელობას ახალბედა მასწავლებლების შენარჩუნების კუთხით. აქვე გაგაცნობთ თვითზრუნვის 6 კომპონენტს, თუ როგორ შეძლებთ საკუთარ თავზე ეფექტურ ზრუნვას, თითოეულ კომპონენტზე ფოკუსირებისა და პოზიტიური ღონისძიებების განხორციელების გზით. ეს დაგეხმარებათ თქვენი ცხოვრების იმ ნაწილის გაუმჯობესებაში, სადაც საკუთარ თავს არასაკმარის ყურადღებას უთმობთ, ასევე, აგარიდებთ ჯანმრთელობის პრობლემების განვითარების სამომავლო რისკებს.

რატომ?

თვითზრუნვის მნიშვნელობა პედაგოგის პროფესიაში

ვიქტორია ჰიუეტი, ახალბედა მასწავლებლებისთვის შექმნილ თავის შესანიშნავ პრაქტიკულ სახელმძღვანელოში, „გახდი წარმატებული მასწავლებელი“, ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, თუ როგორ გამოვიმუშაოთ ინდივიდუალური გამძლეობა და პასუხი პედაგოგის რთული სამუშაოს მიმართ:

„...ჩვენ ყველას გვჭირდება იმის გაცნობიერება, თუ რა გავლენას ახდენს ჩვენი პროფესია ჩვენს ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. თითოეულ ჩვენგანს შეუძლია, გაუძლოს სხვადასხვა დონის სტრესს. ამავე დროს, ჩვენ ყველა განსხვავებულად ვუყურებთ ჩვენს კეთილდღეობას და ყველას გვაქვს ჩვენი ხედვა იმის შესახებ, თუ რას ნიშნავს „სამსახური-ცხოვრების“ ბალანსი“.

(Hewett, 2019: 151)

ამავე აზრს ავითარებს ბაკი იუსუფი თავის სააგტორო თავში Chartered College-ის „ადრეული კარიერული სქემის გზამკვლევი“ (იუსუფი, 2020). ასევე, იგი გვთავაზობს Lexico-ს განმარტებას „კეთილდღეობისა“ და „სამსახური-ცხოვრების ბალანსის“ შესახებ.

კეთილდღეობა – მდგომარეობა, როდესაც თავს გრძნობთ კომფორტულად, ჯანმრთელად ან ბედნიერად.

(Lexico, 2019a)

სამსახური-ცხოვრების ბალანსი – სამუშაოსთვის, ოჯახისთვისა და დასვენებისთვის დროისა და ყურადღების გადანაწილების უნარი.

(Lexico, 2019b)

ჰიუეტი შეგვახსენებს, რომ „...პედაგოგობა პროფესიაა, და არა ცხოვრების წესი“ (2019: 151) და სთავაზობს მასწავლებლებს, რომლებსაც უჭირთ, გადაწყვიტონ, თუ რა მოსწონთ ან არ მოსწონთ მასწავლებლობაში, გამოკვეთონ ის ფაქტორები, რომელთა კონტროლიც შეუძლიათ ან არ შეუძლიათ. ფოკუსირება იმაზე, რაც თქვენს

კონტროლს ექვემდებარება, ასევე, ისწავლოთ, თუ როგორ გაუმკლავდეთ თქვენს კონტროლს მიღმა არსებულ ფაქტორებს, დაგეხმარებათ, თავიდან აირიდოთ ენერგიისა და დროის უსარგებლო ხარჯვა.

ანალოგიურად, ჰიუეტი ციტირებს ალექს ქუიგლის ბლოგს „თავდაჯერებული მასწავლებელი“ (Quigley, n.d.), სადაც ავტორის მიერ აღწერილია მასწავლებლის ორი დრო. ერთი მხრივ, ეს არის დრო, რომელიც ჩვენთვის არის გამოყოფილი და რომლის შეცვლაც შეუძლებელია, მაგალითად, გაკვეთილების ცხრილი. მეორე მხრივ კი, ჩვენს კონტროლს ქვეშ არსებული დრო, რომელსაც ჩვენ თვითონ გამოვყოფთ საკუთარი თავისთვის, მაგალითად, გაკვეთილის დაგეგმვა ან სასეირნოდ წასვლა. ამ უკანასკნელის მიმდინარეობისას ჩვენ ვაკონტროლებთ საკუთარ თავზე ზრუნვის ასპექტს, ხოლო ის, თუ როგორ ვახერხებთ ამ დროის გამოყოფას, მნიშვნელოვნად აისახება იმაზე, თუ როგორ გავუმკლავდებით დროს, რომლის შეცვლაც არ შეგვიძლია.

მასწავლებლობის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორია ის, რომ სამუშაო არასდროს გამოგელევით – არასდროს. მასწავლებლები, ზოგადად, თვითმოტივატორები არიან და საკუთარ თავს თვითონ უწესებენ მაღალ სტანდარტებს. ასევე, არიან პასუხისმგებელი ადამიანები და სურთ საქმის ბოლომდე მიყვანა. გუნდის წევრების როლების შესახებ ბელბინის განმარტების თანახმად (Belbin, n.d.), ბევრი მასწავლებელი „განმახორციელებელ-შემსრულებელი“ და კმაყოფილებას განიცდის, როდესაც ხედავს, რომ მისი „საქმეების“ ჩამონათვალში ყველა კომპონენტი მონიშნულია. თუმცა, ეს ხედავს მასწავლებლის პროფესიისთვის არაეფექტურია, რადგან ყოველთვის რჩება რაღაც გასაკეთებელი. მნიშვნელოვანია, პირველ რიგში შეასრულოთ ის საქმე, რომელიც ყველაზე ნაკლებად მოგწონთ, განსაკუთრებით, თუკი ის პრიორიტეტულ საკითხს წარმოადგენს. როდესაც გამუდმებით უკან იტოვებთ სამუშაოს, რომელიც საშინლად არ მოგწონთ, გემატებათ შფოთვა და გიმცირდებათ უნარი, კონცენტრირდეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე.

დააწესეთ დროის ლიმიტი შესასრულებელი ამოცანებისთვის. თქვენს გეგმებში გამოყავით დრო ოჯახისთვის და მეგობრებისთვის და მიაჩვიეთ საკუთარი თავი, გადადოთ არასასწრაფო საქმეები ან ისეთი საქმეები, რომლებსაც დიდი დრო არ სჭირდება, თუკი, რასაკვირველია, არ ეძებთ სრულყოფილებას.

როგორ?

თვითზრუნვის კომპონენტები

ლიზა ბატლერისა და სხვათა თანახმად (2019: 107–24), არსებობს თვითზრუნვის 6 მიმართულება:

- ფიზიკური
- ფსიქოლოგიური
- ემოციური
- სულიერი
- ურთიერთობითი
- პროფესიონალური

ამ კატეგორიების თანახმად, როგორ უნდა შევძლოთ საკუთარ თავზე ზრუნვის გაუმჯობესება და მასწავლებლის პროფესიის ზეგავლენის შემცირება ჩვენს ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე?

უპირველეს ყოვლისა, მოახდინეთ ზემოთ მოცემული ასპექტების რანჟირება იმის მიხედვით, თუ რაოდენ უარყოფითად აისახება არასახარბიელო თვითზრუნვა თქვენს ფიზიკურ და/ან ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. მაგალითად, თუ სოციალური ურთიერთობების ნაკლებობა უფრო ნეგატიურად აისახება თქვენს ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე, ვიდრე სხვა კომპონენტები, მიანიჭეთ მას პრიორიტეტული პოზიცია. შემდეგ გაითვალისწინეთ ქვემოთ მოცემული სტრატეგიები, თითოეული კატეგორიიდან მომდინარე ნეგატიური ზემოქმედების შესამცირებლად. კატეგორიების თანმიმდევრობა შეგიძლიათ შეცვალოთ თქვენი შეხედულებისამებრ.

იმ შემთხვევაში, თუ გაქვთ ფიზიკურ ან ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული რაიმე პრობლემა, აუცილებელია ექიმთან კონსულტაცია. მიუხედავად იმისა, რომ ქვემოთ აღწერილი თვითმოვლის რჩევები ძირითადად ემთხვევა საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ორგანიზაციების, მაგალითად, დიდი ბრიტანეთის ჯანდაცვის ეროვნული სამსახურის (NHS) ვებგვერდებზე გამოქვეყნებულ რჩევებს, შესაძლოა, მათ არ ჰქონდეთ სათანადო ეფექტი თქვენს კონკრეტულ შემთხვევაში, კერძოდ, თუ გაქვთ განსაკუთრებული სამედიცინო მდგომარეობა. დამატებითი შეკითხვების შემთხვევაში, აუცილებლად მიმართეთ ექიმს.

ფიზიკური თვითზრუნვა

მიირთვით საკვები რეგულარულად, ცოტ-ცოტა რაოდენობით და მოკლე ინტერვალებით, და არა იშვიათად და დიდი რაოდენობით. გამონახეთ დრო საუზმისათვის, თუნდაც ეს გულისხმობდეს მალვიძარის დახმარებით დილით ადგომას. ეცადეთ, იკვებოთ ჯანსაღად, დღეში ერთხელ მაინც. მიიღეთ წყალი/სხვა სითხეები მთელი დღის განმავლობაში, მათ შორის, გაკვეთილის მიმდინარეობისას. დეჰიდრატაციამ შეიძლება გამოიწვიოს უამრავი უარყოფითი ფიზიკური რეაქცია: შიმშილის შეგრძნება, თავის ტკივილი, კონცენტრაციის დეფიციტი, ენერგიის ნაკლებობა, გაღიზიანება, კუჭის ტკივილი. შეგიძლიათ მიიღოთ მულტივიტამინები, განსაკუთრებით, ზამთარში, ასევე, ეცადეთ, მოიწესრიგოთ ძილი (არაა მარტივი, თუ მცირეწლოვანი ბავშვები გყავთ). შეეცადეთ, აირჩიოთ ისეთი რუტინა, სადაც მოახერხებთ 20-30 წუთით დასვენებას, არ უყუროთ ტელევიზორს ან არ გამოიყენოთ მობილური ტელეფონი ძილის წინ. ზოგიერთი მასწავლებელი მედიტირებს ძილის წინ სტრესის მოსახსნელად და დასამშვიდებლად. თუკი კარგად გამოძინებას ვერ ახერხებთ, ოცწუთიანი წაძინება სამსახურის შემდეგ თქვენს სხეულსა და გონებას დასვენებაში დაეხმარება.

ივარჯიშეთ ყოველ დღე. არ არის აუცილებელი ეს იყოს აერობიკა, რათა ჩაითვალოს რომ მაქსიმალური სარგებელი მიიღეთ. ათწუთიანი ყოველდღიური გასეირნებაც კი გააუმჯობესებს თქვენს ფიზიკურ ჯანმრთელობას. ასევე, გაგიკვირდებათ, მაგრამ გაკვეთილების მიმდინარეობისას, მასწავლებელი ყოველდღე უამრავ ნაბიჯს დგამს. რაც შეეხება ბუნებაში გასეირნებას, განსაკუთრებით ზაფხულში, როდესაც შეგიძლიათ გარემოზე კონცენტრირება, რა თქმა უნდა, უფრო სასარგებლო ვარჯიშია, რადგან სიარულის დროს, ჩვენი გონება ისვენებს.

ფსიქოლოგიური თვითზრუნვა

დაიწყეთ მედიტაცია. არსებობს მთელი რიგი ფსიქოლოგიური ონლაინკურსები – ზოგიერთი მათგანი უფასოა, ან არც ისე ძვირი – ასევე, ბევრი უფასო აპლიკაცია, რომელიც შეგიძლიათ ჩამოტვირთოთ თქვენს მობილურ ტელეფონში. ქვემოთ მოცემულია ერთ-ერთი სავარჯიშო:

1. მჭდომარე ან მდგომარე პოზიციაში ორივე ფეხი მყარად დააჭირეთ იატაკს. ფეხები გაშალეთ თეძოების სიგანეზე.
2. ჩაისუნთქეთ ოთხამდე თვლაზე.
3. შეიკავეთ სუნთქვა და დათვალეთ ოთხამდე.
4. ამოისუნთქეთ ოთხამდე თვლაზე.
5. შეისუნთქეთ ღრმად და დააკვირდით, როგორ შედის ჰაერი მუცლის ღრუში, ძალდატანების გარეშე.
6. შეისუნთქეთ ცხვირით და ამოისუნთქეთ პირით.
7. გაიმეორეთ. ამგვარი შესუნთქვა-ამოსუნთქვის სავარჯიშოს ორ-სამჯერ გამეორება ძალიან დამამშვიდებლად მოქმედებს ორგანიზმზე.

აწარმოეთ დღიური ან ყოველდღიური ჟურნალი, სადაც ჩაიწერთ, თუ რამ იმუშავა ეფექტურად პედაგოგიური თვალსაზრისით სამუშაო დღის განმავლობაში. ჩამოწერეთ პრობლემები და გამოწვევები, გზები, თუ როგორ გაუმკლავდით მათ და, საჭიროების შემთხვევაში, როგორ შეგეძლოთ სხვაგვარად მათი მოგვარება. ივარჯიშეთ საკუთარი თავისადმი სიყვარულის გამოხატვაში: იყავით კეთილგანწყობილი საკუთარი თავის მიმართ. ხშირად ეს გულისხმობს თვითკრიტიკული შინაგანი დიალოგის წარმოებას ან პერფექციონიზმისადმი დაპირისპირებას.

ჯეიმი თომი თავის წიგნში „Teacher Resilience“ (Thom, 2020) ციტირებს დოქტორ ქრისტინ ნეფის, ავტორს წიგნისა „საკუთარი თავისადმი თანაგრძნობის გამოხატვა“:

თუკი გავითვალისწინებთ პროფესიული გადაწყვის რისკებს, მნიშვნელოვანია, თუმცა არასაკმარისი, რომ მასწავლებლებმა იზრუნონ საკუთარ თავზე და დაიცვან სამსახური-ცხოვრების ბალანსი. მასწავლებლებმა უნდა მისცენ საკუთარ თავს უფლება, გამოხატონ თანაგრძნობა საკუთარი თავის მიმართ იმ სტრესის გამო, რასაც რეალურად განიცდიან.

(Neff, ციტირებულია თომის მიერ, 2020: 41)

უთხარით საკუთარ თავს, რომ, გამოწვევების მიუხედავად – სამსახურში ან ოჯახში, ან ორივეგან, თქვენ „ძალიან კარგი“ ხართ. მაგალითად, თუ გაკვეთილმა კარგად არ ჩაიარა, სავარაუდოდ, საკუთარ თავს ეტყვი: „საშინელება იყო. უბრალოდ არ

გამომდის თერთმეტი წლის ბავშვების სწავლება. არ ვიცი, უნდა გავაგრძელო თუ არა პედაგოგობა. სხვა მასწავლებლები, როგორც ჩანს, თავს ართმევენ და მე რატომ არ გამომდის არაფერი?“ საკუთარ თავთან თანამგრძნობი შინაგანი დიალოგი კი ასეთია: „გაკვეთილმა არ ჩაიარა კარგად. თუმცა, მთლად ცუდიც არ იყო. რაღაც-რაღაცებმა ნორმალურად იმუშავა, მაგალითად, დამოუკიდებელმა დავალებამ. ცუდად მძინავს და ეს ახდენს გავლენას ჩემს ენერგიულობასა და მოთმინების უნარზე. ასევე, ვდარდობ ჩემს ავადმყოფ შვილზე. ყველაფერი გავაკეთე, რაც შემეძლო, რაც აბსოლუტურად საკმარისი იყო იმ მომენტისათვის. ალბათ უკეთესად ჩავატარებდი გაკვეთილს, კარგად რომ გამომეძინა და არ მენერვიულა ბავშვზე“.

ემოციური თვითზრუნვა

უარყოფითი ემოციების დათრგუნვა ხშირად არასასურველ ფიზიკურ რეაქციებს იწვევს: მაგალითად, თავის ტკივილს ან საჭმლის მომნელებელი სისტემის პრობლემებს, ასევე, ფსიქოლოგიურ რეაქციებს, როგორიცაა შფოთვა და დეპრესია. აუცილებელია, ვინმეს გაუზიაროთ თქვენი ემოციური მდგომარეობა სამსახურში არსებულ პრობლემებთან დაკავშირებით. თუ სკოლაში არ გეგულებათ ადამიანი, ვისაც შეგიძლიათ გაესაუბროთ, გაუზიარეთ თქვენი წუხილი თქვენს პარტნიორს, მეგობარს ან ოჯახის წევრს. ზოგიერთი მასწავლებლისთვის სასარგებლო აღმოჩნდა მცირე გასაუბრება კოლეგასთან, რადგან მათ შეძლეს ერთმანეთისთვის დღის ამბების გაზიარება, ათი ან თხუთმეტი წუთით ადრე გეგმიური თათბირის დაწყებამდე. მართალია ფორმალურად ჟღერს, თუმცა ეს კოლეგებს საშუალებას აძლევს, ერთმანეთს გაუზიარონ თავიანთი ემოციები და შეგრძნებები. თუკი ვერავისთან ვერ ახერხებთ ემოციებისგან დაცლას სახლში, აწარმოეთ დღიური, სადაც ჩაიწერთ, თუ როგორ ჩაიარა დღემ. ზოგი მასწავლებელი ამ ყველაფრის შემდეგ აღმოაჩენს ხოლმე, რომ შეუძლიათ დიალოგის წარმოება საკუთარ თავთან დღიურის მეშვეობით, რაც მათ თვითრეფლექსიაში ეხმარება.

სულიერი თვითმზრუნვა

სულიერი თვითბრუნვა არ ნიშნავს აუცილებლად რელიგიურ ასპექტს, თუმცა ზოგიერთი მასწავლებელი რელიგიურ რწმენას მხარდაჭერის წყაროდ იყენებს. სცადეთ, სეირნობისას ბუნებასთან დაამყაროთ კავშირი. მოუსმინეთ ბუნების ხმებს და

დატკბით თქვენ ირგვლივ არსებული ხედებით, არ იფიქროთ სამუშაოზე. მედიტაცია შესაძლოა შესრულდეს სეკულარულად ან რელიგიური მრწამსის პრაქტიკის ნაწილის სახით, როგორიცაა ბუდიზმი. ეს დაგეხმარებათ, შეაღწიოთ და შეისწავლოთ საკუთარი „მეს“ ისეთი ასპექტები, რომლებიც დაფარული იყო მანამდე თქვენი დატვირთვისა და ყოველდღიური საზრუნავის გამო. სულიერი თვითზრუნვის მეშვეობით, დაგეუფლებათ სიმშვიდე, რომელსაც ადამიანები ხშირად ეკლესიაში ან ტაძარში ყოფნისას გრძნობენ. არაა აუცილებელი, იყოთ რელიგიური ამ გამოცდილების მისაღებად. ასევე, ივარჯიშეთ მადლიერების გამოხატვაში. რაც არ უნდა რთული იყოს ჩვენი ცხოვრება, ყველას შეგვიძლია რაღაც ისეთის პოვნა, რისთვისაც უნდა ვიყოთ მადლიერები: მეგობრები, სახლი, ოჯახი, შინაური ცხოველები, ჯანმრთელობა. თუკი თავს იდანაშაულებთ, რომ არ „უნდა“ გქონდეთ შფოთვა, დეპრესია ან სტრესი, შეეცადეთ, აიძულოთ საკუთარი თავი, იფიქროთ იმაზე, თუ რისთვის უნდა იყოთ მადლიერი. ფსიქიკური პრობლემები, ისევე როგორც ფიზიკური დაავადებები, გავლენას ახდენენ ნებისმიერ ადამიანზე, განურჩევლად მათი პირადი მონაცემებისა.

ურთიერთობები

კოვიდ-19-ის პანდემიამ მკაფიოდ დაგვანახა, რომ იზოლაცია აზიანებს ჩვენს ფსიქიკურ ჯანმრთელობას, რადგან კეთილდღეობისთვის გვეჭირდება ფიზიკური და სოციალური ურთიერთობები. მიუხედავად იმისა, რომ დღის განმავლობაში, გარშემორტყმულნი ვართ პერსონალითა და მოსწავლეებით, მასწავლებლობა მაინც იზოლირებულ პროფესიად განიხილება. როდესაც მოსწავლეები გაკვეთილზე შემოდინ და ზურგს უკან კარს მივიხურავთ, მხოლოდ და მხოლოდ ჩვენ გვეკისრება სწავლა-სწავლებასა და ხარისხზე პასუხისმგებლობა. იმ შემთხვევაში, თუ გვაწუხებს სტრესი, შფოთვა ან დეპრესია, ჩვენი აღქმა იმისა, თუ როგორ ვართმევთ თავს პედაგოგობას, შესაძლოა არ იყოს ობიექტური. ამის გამო შესაძლოა გაირიყოს კიდეც კოლეგებისგან, რადგან მოგერიდებთ მათთან იმის აღიარება, რომ დახმარება გვეჭირდებათ. ჩვენ ხშირად ვფიქრობთ, რომ ყველა წარმატებით ართმევს თავს დაკისრებულ სამუშაოს და გვიკვირს, ჩვენ რატომ ვერ ვახერხებთ იმავეს? სინამდვილეში, სხვა მასწავლებლებსაც აქვთ თავიანთი გამოწვევები და, სავარაუდოდ, შესაძლოა ვერც ისინი ართმევენ თავს.

სოციალური ურთიერთობების შენარჩუნება და გაძლიერება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია მასწავლებლისთვის. რაც არ უნდა გვეგონოს, რომ არ გვაქვს დრო მეგობრებთან შესახვედრად, სადილზე გასასვლელად ან ტელეფონზე დასარეკად, აუცილებლად უნდა მოვახერხოთ და გამოვინახოთ დრო ამ ყველაფრისთვის. მეგობრები და ოჯახის წევრები გვეხმარებიან, შევინარჩუნოთ პერსპექტივა და გავაცნობიეროთ ის, რომ ჩვენ ყველაფერს ვაკეთებთ, ზოგჯერ არარეალურ რამეებსაც კი, და რომ ჩვენი მაქსიმალური ძალისხმევა აბსოლუტურად საკმარისია. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, თუკი თქვენი სკოლა არ ზრუნავს პერსონალის კეთილდღეობაზე და საკუთარ თავზე ზრუნვის პასუხისმგებლობას თქვენ გაკისრებთ. ასეთ გარემოში ორთქლის გამოშვება და მხარდაჭერის მიღება შეიძლება რთული ან შეუძლებელიც კი გეჩვენებოდეთ. თუ სკოლა არ ფიქრობს, რომ გესაჭიროებათ სოციალური ურთიერთობები, სკოლის გარეთ თქვენი ურთიერთობები კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება. ადამიანებთან კომუნიკაცია დაგეხმარებათ, ეფექტურად დაუჭიროთ მხარი თქვენს მზრუნველობაში მყოფ ბავშვებსა და მოზარდებს. თუკი არ იზრუნებთ საკუთარი ურთიერთობების განვითარებაზე, საბოლოოდ გადაიწვებით და აღარ გექნებათ ძალა გაკვეთილზე შესასვლელად.

პროფესიული თვითზრუნვა

სკოლაში ყველაზე დიდი ბარიერი ახალგადა მასწავლებლისთვის (ECT), საკუთარ თავზე ზრუნვის კუთხით, არის დროის სიმცირე. შეეცადეთ, გამოინახოთ თუნდაც რამდენიმე წუთი ცხელი სასმელის დასალევად; გამოყავით დრო სადილისთვის და დროებით გადადეთ გვერდზე კომპიუტერი, ნაშრომების გასწორება და გაკვეთილების დაგეგმვა. გაესაუბრეთ კოლეგებს და გაუზიარეთ მათ, თუ რამ იმუშავა ეფექტურად გაკვეთილზე. „დამეგობრდით“ სხვა ECT-თან და მხარი დაუჭირეთ ერთმანეთს, მოუშადათ ერთმანეთს ყავა/ჩაი და გაუზიარეთ ერთმანეთს სასარგებლო სტრატეგიები.

ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი, თუმცა, ამავე დროს, რთულად შესასრულებელი სტრატეგია, რაც თავიდან აგარიდებთ ზედმეტ დატვირთვას, არის „არა“-ს თქმის უნარი. გააგზავნეთ სამადლობელი ელფოსტა ან შეტყობინება, სადაც განმარტავთ, თუ რატომ ვერ ასრულებთ რომელიმე მითითებას ან დავალებას, აუხსენით თქვენს ჯანმრთელობაზე არსებული ზეწოლა და შესთავაზეთ ამოცანის შესასრულებლად ალტერნატიული გზები ან გამოსავალი.

ახლა თქვენი ჰერია



აქციეთ საკუთარ თავზე ბრუნვა თქვენი ცხოვრების ნაწილად:

ნაბიჯი 1: გადაწყვიტეთ, ზემოთ ჩამოთვლილი კატეგორიებიდან რომელი იქონიებს ყველაზე სასარგებლო ეფექტს თქვენს კეთილდღეობასა და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. დაიწყეთ არჩეული სტრატეგიით. შემდეგ მოახდინეთ დანარჩენი სტრატეგიების რანჟირება და რიგრიგობით განახორციელეთ თითოეული მათგანი.

ნაბიჯი 2: რიგრიგობით განახორციელეთ დანარჩენი ოთხი კატეგორია და, ასევე, განსაზღვრეთ, თუ რა აქტივობებით შეასრულებთ მათ. ჩამოწერეთ აქტივობები.

ნაბიჯი 3: აირჩიეთ მინიმუმ ერთი სტრატეგია, რომელსაც აუცილებლად შეიტანთ თქვენს ყოველდღიურ რუტინაში. ფოკუსირდით ამ სტრატეგიაზე, სანამ ის ჩვევად არ გექცევათ.

ნაბიჯი 4: მორიგეობით იმუშავეთ ყველა კატეგორიაზე, სანამ ისინიც ჩვევად არ გადაგექცევათ.

ნაბიჯი 5: სთხოვეთ ოჯახის წევრს ან თანამშრომელს დახმარება თქვენი ყოველდღიური ამოცანების შესრულებაში. სხვა ადამიანების წინაშე აღებული პასუხისმგებლობა დაგეხმარებათ თანმიმდევრულობის შენარჩუნებაში. ასევე, აწარმოეთ დღიური ან ჟურნალი, რათა მუდმივად იქონიოთ დიალოგი საკუთარ თავთან, რითიც დანერგავთ საკუთარი თავის მიმართ თანაგრძნობის პრაქტიკას.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Belbin (n.d.) The Nine Belbin Team Roles. Available online at: www.belbin.com/about/belbinteam-roles/ (Accessed 28 March 2021).
- Butler, L.D., Mercer, K.A., McClain-Meeder, K., Horne, D.M. and Dudley, M. (2019) 'Six domains of self-care: Attending to the whole person.' *Journal of Human Behaviour in the Social Environment*, 29(1): 107–124.
- Hewett, V. (2019) *Making it as a Teacher: How to Survive and Thrive in the First Five Years*. Abingdon and New York, NY: Routledge.
- Lexico (2019a) Well-Being. Available online at: www.lexico.com/en/definition/well-being (Accessed 27 November 2020).
- Lexico (2019b) Work-Life Balance. Available online at: www.lexico.com/en/definition/worklife_balance (Accessed 27 November 2020).
- Thom, J. (2020) *Teacher Resilience: Managing stress and anxiety to thrive in the classroom*. Woodbridge: John Catt.
- Quigley, A. (n.d.) The confident teacher. Available online at: www.theconfidentteacher.com/ (Accessed 28 March 2021).
- Yusuf, B. (2020) 'Managing your wellbeing' in *The Chartered College of Teaching* (ed.), *The Early Career Framework Handbook*: 173–81. London and Thousand Oaks, CA: Sage.

ნაწილი მეხუთე

ისწავლეთ ეფექტიანად

- თავი 13: როგორ შევქმნათ კეთილდღეობის მხარდამჭერი აქტივობების რესურსები ბავშვებთან და მოზარდებთან ერთად
ბეკა ფაალი
- თავი 14: კეთილდღეობა – რა მეთოდებს იყენებენ SEMH სკოლები, PRU-ები და AP-ები და როგორ დაეხმარება ეს გამოცდილება სხვა სკოლებს
ადელ ბეიტსი
- თავი 15: ახალი რეალობის შექმნა – სიტყვები მნიშვნელოვანია
მარკ გუდვინი
- თავი 16: პიროვნული ხასიათის შესწავლა და კეთილდღეობის მხარდაჭერა ფრიდა კალოსთან და ალბერტ აინშტაინთან ერთად
ფრენსის კორკორანი და სელენა უაითჰედი
- თავი 17: სოციალური და ემოციური განათლება – „იდების წრე“ და „ASPIRE“
სიუ როფი
- თავი 18: მოსწავლის გათავისუფლება საგამოცდო სტრესისგან
სარა ბრაზენორი

13

ჩემი შვიკნათ კათილდლოის მხარდაჭერი აქტივობების ჩესუსები ბავშვებთან და მოზარდებთან ერთად ბაკა ფალი

რა?

მრავალი აქტივობა და რესურსი, რომელიც ბავშვებთან და მოზარდებთან სამუშაოდ გამოიყენება, იწერება და იქმნება ზრდასრული ადამიანების მიერ. თუმცა, რა მოხდება, თუკი თქვენი დაწესებულება ითანამშრომლებს ბავშვებთან და მოზარდებთან, რათა ერთად მოიფიქროთ და ერთად შექმნათ თქვენს დაწესებულებაზე მორგებული რესურსები?

დავიწყეთ განმარტებით:

კოპროდუქციის მიზანია „ბავშვებთან“, და არა „ბავშვებისთვის“, თანამშრომლობა. ეს არის ძლიერ მხარეებზე ფოკუსირებული მიდგომა, რომელიც აღიარებს, რომ ყველა ბავშვს, მოზარდსა და მათ ოჯახებს გააჩნიათ უნარები, ცოდნა და გამოცდილების ერთობლიობა, რომლის დემონსტრირებასაც ისინი ეფექტურად ახდენენ შესაბამის გარემოებებში.

(Aked and Stephens, 2009: 2)

რესურსების შექმნის მიზნით ბავშვებთან და მოზარდებთან თანამშრომლობას ბევრი დადებითი სარგებლის მოტანა შეუძლია, მათ შორის:

- იქმნება სასკოლო თემზე მორგებული რესურსები.

- ყალიბდება დაინტერესებული ბავშვებისა და მოზარდების გუნდი, რომელიც ბევრ ინფორმაციას იღებს კეთილდღეობის შესახებ. ისინი მუშაობენ გუნდურად და აცნობიერებენ, რომ მათი აზრი მნიშვნელოვანია.

წინამდებარე თავი აუცილებლად საინტერესო და სასარგებლო იქნება თქვენთვის, თუკი ხელმძღვანელობთ სასწავლო დაწესებულებას, ხართ დაწყებითი კლასების მასწავლებელი, ან გყავთ სადამრიგებლო კლასი, რომელთანაც ყოველდღე ურთიერთობთ. შესაძლოა უკვე გყავთ კლასი, რომელთანაც დიდი ხანია მუშაობთ, თუმცა ჯერ არ გიცდიათ მათთვის მიგეცათ შესაძლებლობა, დამოუკიდებლად შეექმნათ რესურსები. ეს თავი სწორედ ამის განხორციელებაში დაგეხმარებათ.

გარდა ამისა, ამ თავში გაეცნობით კოპროდუქციის უპირატესობების მოკლე მიმოხილვას, ბავშვებთან და მოზარდებთან რესურსების შექმნის მიზნით ერთობლივი მუშაობის მნიშვნელობას. ასევე, გაეცნობით ბავშვებთან და მოზარდებთან მუშაობის პრაქტიკულ გზებს, რათა უფრო ეფექტურად უზრუნველყოთ მათი აქტიური ჩართულობა პროცესში. ასევე, გაეცნობით პრაქტიკულ გზამკვლევს, თუ როგორ დაიწყოთ პროცესი, რა გაითვალისწინოთ და როგორ იმუშაოთ ბავშვებთან, თქვენს კონკრეტულ დაწესებულებაში.

რატომ?

მრავალი რესურსი ბავშვის კეთილდღეობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ იქმნება ზრდასრული ადამიანების მიერ და მიეწოდება ბავშვებს პრაქტიკული გამოყენებისთვის ან ინტერაქციისათვის. თქვენს დაწესებულებაში შესაძლოა არსებობდეს არაერთი მიზეზი, თუ რატომ იყენებთ ზრდასრულების მიერ შექმნილ უკვე მზა რესურსებს. შესაძლოა, ხელმძღვანელებმა გითხრეს, რომ ეს არის ის პროგრამა, რომელიც უნდა გაიაროთ, ან შესაძლოა ფიქრობდეთ, რომ არ გაქვთ დრო ბავშვებთან და მოზარდებთან რაღაც ახლის შესაქმნელად, ან უბრალოდ არ იცით, საიდან დაიწყოთ.

Aked-ისა და Stephens-ის (2009) მიერ ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ კოპროდუქციას ახლავს ოთხი ძირითადი სარგებელი:

1. უმჯობესდება ბავშვის კეთილდღეობა

2. უმჯობესდება პერსონალის კეთილდღეობა
3. უმჯობესდება სერვისები
4. უმჯობესდება საზოგადოებასთან ურთიერთობა

ეს თავი ასევე გთავაზობთ გამკვლევას, თუ როგორ გამოიყენოთ კოპროდუქციის ტექნიკები ბავშვებთან და მოზარდებთან მუშაობისას. გირჩევთ, დაიწყოთ მცირედით და თანდათან გადახვიდეთ ფართო მასშტაბებზე; როგორც კი დაიწყებთ ამ მეთოდით მუშაობას, მალევე დაინახავთ ზემოაღნიშნული ოთხი კატეგორიიდან მიღებულ სარგებელს თქვენს ნებისმიერ პროექტში.

მომდევნო ქვეთავში განვიხილავთ 4 მიზეზს, თუ რატომ შეიძლება მოგვეწონოს განსხვავებულად ფიქრი და რატომ უნდა მივცეთ ბავშვებსა და მოზარდებს საშუალება, შექმნან თავიანთი რესურსები.

1. ბავშვები აქტიურ როლს ასრულებენ საკუთარ და გარშემომყოფთა განათლებაში. პიაჟეს (1972) ცნობილი დებულება იმის შესახებ, რომ ბავშვი „ცარიელი ჭურჭელი“ არ არის, ფართოდ დამკვიდრებული პოსტულატია განათლების სექტორში. ბავშვები იღრმავებენ ცოდნას და იყალიბებენ თეორიებს სამყაროს შესახებ საკუთარ ქმედებებზე, ურთიერთქმედებებზე, დაკვირვებებზე დაყრდნობით, ასევე, ასრულებენ აქტიურ როლს საკუთარი და სხვა ადამიანების კეთილდღეობის გაძლიერებაში. შესაბამისი ინსტრუმენტებისა და მოტივაციის მიწოდებით, ჩვენ შეგვიძლია დავხმაროთ ბავშვებს, შექმნან რესურსები, რომლებსაც თვითონაც გამოიყენებენ და სხვა მოსწავლეებიც სკოლაში.
2. მაგისტრატურაში სწავლის პერიოდში გავიარე ბავშვის ანთროპოლოგიისა და ბავშვის განვითარების სამაგისტრო კურსი. ქვემოთ მოცემული ხედვა ძალიან სასარგებლო აღმოჩნდა ჩემთვის:

გეერცის (1984: 275) თანახმად, ანთროპოლოგები იყვნენ „პირველი მკვლევრები, რომლებიც დაჟინებით ამტკიცებდნენ, რომ სხვა ადამიანების ცხოვრებას ჩვენ ჩვენივე პრობლემების პრიზმიდან ვუყურებთ, ხოლო ისინი ჩვენსას თავიანთი პრობლემებიდან გამომდინარე“.

მოზრდილ ასაკში ჩვენი წარმოდგენები იმის შესახებ, თუ რა სურთ ბავშვებსა და მოზარდებს და რეალურად როგორია ბავშვობაში მიღებული გამოცდილება, განსხვავდება იმისგან, რასაც თავად ბავშვები და მოზარდები აღიქვამენ. ჩვენ უნდა მივცეთ ბავშვებს შესაძლებლობა, იმუშაონ ერთად და შექმნან რესურსები, რომლებიც მორგებული იქნება მათზე და მათ გამოცდილებაზე.

3. სკოლა აირეკლავს იმ კულტურასა და საზოგადოებას, სადაც სკოლა მდებარეობს. ბავშვებისა და მოზარდების ჯგუფთან თანამშრომლობით შექმნილი სასკოლო რესურსები შესაძლოა მოერგოს არა მხოლოდ ერთ კონკრეტულ ასაკობრივ ჯგუფს, არამედ ადგილობრივ გარემოსაც კი. ასეთ რესურსებში, როგორც წესი, ერთიანდება თემის მრავალფეროვნება, ინტერესები და კულტურა.
4. ბავშვები ხშირად ესაუბრებიან ერთმანეთს საკუთარ კეთილდღეობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. NSPCC-ის მიერ ჩატარებული კვლევით (Allnock and Miller, 2013) დადგინდა, რომ მეგობარი არის მეორე ყველაზე მნიშვნელოვანი ადამიანი, ვისთანაც ბავშვი საუბრობს თავს გადახდენილი ძალადობის შესახებ. ბავშვებს შესწევთ უნარი, ერთმანეთზე მოახდინონ როგორც დადებითი, ასევე, უარყოფითი გავლენა. თუკი ბავშვები კოპროდუქციის შედეგად შექმნიან რესურსებს, ამით ისინი ცოდნას მიიღებენ „კეთების“ პროცესში, რაც შემდგომში მისცემთ უფრო მეტ ცოდნას კეთილდღეობის შესახებ და დაეხმარებათ იმის გაცნობიერებაში, თუ როგორ დაეხმარონ საკუთარ თავსა და თანატოლებს.

როგორ?

ჩემი აზრით, ყველაზე სასარგებლო ინფორმაცია ბავშვების ჩართულობის შესახებ მოცემულია „ახალგაზრდების ეროვნული სააგენტოს“ მიერ მომზადებულ პუბლიკაციაში, სახელწოდებით „Hear by Right“ (National Youth Agency, n.d.). ეს დოკუმენტი ემყარება გაეროს ბავშვის უფლებათა კონვენციის მე-12 მუხლს, რომელშიც აღნიშნულია:

„ნებისმიერ ბავშვს აქვს უფლება, გამოხატოს საკუთარი მოსაზრებები, გრძნობები და სურვილები მასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხთან

დაკავშირებით, ხოლო ბავშვის მოსაზრებები უნდა იქნეს გათვალისწინებული და სერიოზულად აღქმული“.

(UNICEF, 2017: მუხლი 12)

რესურსი „Hear by Right“ გვთავაზობს თვითშეფასების ინსტრუმენტსა და ტრენინგს ზემოთ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.

2019 წელს მონაწილეობას ვიღებდი რესურსების ერთ-ერთი კრებულის შემუშავებაში, რომლის ფოკუსსაც ინგლისის ეკლესიის უსაფრთხოების დაცვა და კეთილდღეობა წარმოადგენდა. მომიწია მუშაობა 3-დან 18 წლამდე ასაკის 90 ბავშვთან და მოზარდთან, სხვადასხვა ჯგუფსა და გარემოში. ჯგუფების შექმნისა და მათთან თანამშრომლობის პროცესში გამოვიყენე ქვემოთ მოცემული დეტალური, ნაბიჯ-ნაბიჯ გაწერილი პროცედურა. შესაბამისად, ვიმედოვნებ, რომ გამოგადგებათ აღნიშნული მასალა და გამოიყენებთ თქვენს სკოლაში.

თავდაპირველად, უნდა გადაწყვიტოთ, თუ რამდენ დროს დაუთმობთ ჯგუფს და რამდენჯერ შეძლებთ მასთან შეხვედრას. ამაზეა დამოკიდებული, თუ რამდენად სწრაფად გაივლით ყველა ეტაპს. ასევე, გადაწყვიტეთ, რამდენი ხნით და რამდენად ხშირად შეხვედებით ჯგუფს. თითო სესიისთვის გამოყავით, მინიმუმ, ოცი წუთი, რათა შეძლოთ სასარგებლო რესურსის მომზადება. ქვემოთ შემოთავაზებულ გეგმაში აღწერილია ოთხი სესია; მოცემული ვარიანტი ადაპტირებადია, რაც ნიშნავს, რომ შეგიძლიათ იგი შეცვალოთ თქვენი გარემოს გათვალისწინებით და, ასევე, იმის მიხედვით, თუ რამდენ ხანს იმუშავენ ჯგუფი ერთობლივად.

ჯგუფის მუშაობის დაწყებამდე

დაგეგმვა

შეადგინეთ გეგმა, თუ როგორ დაიწყებთ პროცესს და რომელ ჯგუფთან იმუშავენ. არ არის რეკომენდებული, რომ პროცედურა იყოს კომპლექსური. უმჯობესია, დაიწყოთ მცირედით, გაეცნოთ ჯგუფს და შემდეგ გადახვიდეთ უფრო ფართო მასშტაბებზე. ბავშვების მხარდაჭერისა და მათთან კომუნიკაციის მიზნით, პროცესი დაიწყეთ სკოლაში უკვე არსებული ჯგუფებით. ამგვარი ჯგუფები შეიძლება იყოს სხვადასხვა, რაც დამოკიდებულია თქვენი დაწესებულების ტიპსა და სკოლაში თქვენს როლზე, თუმცა შეიძლება იყოს მოსწავლეთა თვითმმართველობა, სადამრიგებლო კლასი, ახალგაზრდული პარლამენტი ან სააღმზრდელო კლასი.

თქვენი როლი

იფიქრეთ იმაზე, თუ რა ფუნქციას შეასრულებთ შექმნილ ჯგუფში. თქვენი როლი შესაძლოა იყოს ყველა სესიაზე სხვადასხვა, ან განისაზღვროს ჯგუფის ინდივიდუალურ წევრებსა და მათთან არსებულ ურთიერთობებზე დაყრდნობით. კლანმა (2001) გამოყო ჯგუფის ლიდერის 7 ფუნქცია, რომელიც მოგვიანებით ადაპტირდა კირბისა და გიბსის (2006) მიერ (იხ. ცხრილი 13.1).

ცხრილი 13.1 ფასილიტატორის როლი თანამშრომლობით პროექტებში
(ადაპტირდა კირბის და გიბსის მიერ 2006 წელს)

არადირექტიული				დირექტიული		
თავშეკავებული	დამკვირვებელი	ფასილიტატორი	აქტივატორი	ინფორმატორი	ინსტრუქტორი	შემსრულებელი
დატოვებთ ბავშვები მარტო.	დააკვირდით პროცესს და მიაწოდეთ უკუკავშირი ჯგუფს.	მოუწოდეთ ჩართულობისკენ. მიაწოდეთ რესურსები.	დაუსვით შეკითხვები, იდეების გენერირების მიზნით.	შესთავაზეთ იდეების გენერირების გზები.	უთხარით ბავშვებს, რა და როგორ უნდა გააკეთონ.	იმოქმედებთ ბავშვების მაგივრად.

პირველ სესიაზე, შეგიძლიათ დაიწყოთ ინსტრუქტორობით, თუმცა სესიის დასასრულს გადადით ფასილიტატორის ან დამკვირვებლის როლში. ჩემი პირადი გამოცდილებით, ყველა ჯგუფში სხვადასხვა ფუნქციას ვირგებდი, ხან ვიყავი ფასილიტატორი, ხანაც დამკვირვებელი ან თავშეკავებული.

პირველი სესია

სესიის დაწყებისთვის ერთ-ერთი ეფექტური გზა არის თამაში, რომელიც ხელს უწყობს ერთობლივ მუშაობასა და ჩართულობას. თამაში, რომელიც არაერთხელ გამომიყენებია, არის „გადაიტანე კვერცხი“ – იხილეთ ქვემოთ. ალტერნატივის სახით, ჯგუფს შეუძლია მოიფიქროს რაიმე სხვა აქტივობა სესიის დასაწყებად.

თამაშის წესები

ჯგუფი დაყავით გუნდებად. თითოეულ გუნდს მიეცით ერთი და იგივე მასალა და თითო-თითო კვერცხი.

გუნდებს უთხარით, რომ ექნებათ სხვადასხვა მასალა (ქაღალდი, გაზეთი, მუყაო, ზონარი), რომელიც ისე უნდა გამოიყენონ, რომ თავიდან აირიდონ კვერცხის გატეხვა სიმაღლიდან ჩამოვარდნისას. დააწესეთ დრო დავალების შესასრულებლად. დროის ამოწურვის შემდეგ თითოეულმა ჯგუფმა რიგრიგობით უნდა ჩამოაგდოს კვერცხი შეთანხმებული სიმაღლიდან. გამარჯვებულია ის ჯგუფი, რომლის კვერცხიც არ გატყდება.

დააწესეთ საზღვრები

იმუშავეთ ჯგუფთან გარკვეული წესებისა და საზღვრების დადგენაზე. აღნიშნულ ეტაპზე, უმჯობესია, მოირგოთ „ინსტრუქტორის როლი“, რათა დარწმუნდეთ, რომ ჯგუფი იცავს ყველა წესს. ალტერნატივის სახით, ასაკით უფროს და უფრო გამოცდილ ჯგუფებთან, რომლებსაც ადრეც უმუშავიათ ერთად, შეგიძლიათ იყოთ „დამკვირვებელი“. მნიშვნელოვანია დარწმუნდეთ, რომ ჯგუფს ესმის, რას ნიშნავს მკაფიო საზღვრები და კონფიდენციალობა და რომ თქვენც იცავთ თქვენი სკოლის პოლიტიკას უსაფრთხოების დაცვის შესახებ.

მეორე სესია

აღნიშნულ შეხვედრაზე ჯგუფები ეცნობიან ერთმანეთის უნარებს და იღებენ გადაწყვეტილებას, თუ როგორ შეძლებენ ამ უნარების გამოყენებას სამუშაო პროცესში. ამას შესაძლოა გარკვეული დრო დასჭირდეს, ამიტომ არ დაგავიწყდეთ გუნდის ყველა წევრის ჩართვა პროცესში და დაფასება. არსებობს უამრავი თამაში, რომელიც უზრუნველყოფს ჯგუფში უნარების გაზიარებას, ასევე, ნდობისა და თავდაჯერებულობის გამყარებას. ის, თუ რამდენად ერთიანია ჯგუფი და, ასევე, რამდენი ხანი მუშაობდნენ ჯგუფის წევრები ერთად პროცესის დაწყებამდე, განსაზღვრავს, თუ რამდენი დრო დასჭირდება პროცესს. კოპროდუქციის ჯგუფებში, რომლებთანაც მიმუშავია, ვიყენებდი შემდეგ თამაშს.

აქტივობის აღწერა

ჯგუფის წევრებს დაურიგეთ ფურცლები, რომლებიც ერთმანეთს უნდა მიაკრან ზურგზე წებოვანი ლენტის გამოყენებით. ამის შემდეგ ჯგუფის წევრები სათითაოდ აწერენ ყველა მონაწილეს ზურგზე ამ კონკრეტული ადამიანის ერთ პოზიტიურ უნარს, ერთ დამახასიათებელ თვისებას ან ჩვევას. სანამ მონაწილეები აქტივობას ასრულებენ, შეგიძლიათ ჩართოთ მუსიკა.

ბოლოს მონაწილეები იხსნიან ზურგზე მიკრულ ფურცლებს, ეცნობიან მითითებულ კომენტარებს და, სურვილის შემთხვევაში, უზიარებენ სხვა წევრებს.

მესამე სესია

იდეის ფორმირება

მესამე ეტაპის მიზანია შემოქმედებითი სესიის ჩატარება. აქ გეძლევათ შესაძლებლობა, დააკვირდეთ, თუ რა მდგომარეობაა კეთილდღეობის კუთხით თქვენს სკოლაში, რას ფიქრობენ ბავშვები ამასთან დაკავშირებით, რა მოსწონთ და რა იდეები აქვთ რესურსების შესაქმნელად. ჰკითხეთ ჯგუფს, თუ როგორ სურთ ზემოაღნიშნულის განხორციელება. შესაძლოა, მათ მოისურვონ ფილმის გადაღება, ნახატების დახატვა, სამაგიდო თამაშის შექმნა ან თეატრალური წარმოდგენის დადგმა. უმჯობესია ამ ყველაფრის დაგეგმვა სესიის დაწყებამდე, რათა შესაბამისი მასალები მოიმარაგოთ.

ახალი რესურსის შექმნა

იდეების გენერირების შემდეგ ჯგუფს შესაძლოა დასჭირდეს თქვენი მხარდაჭერა „მრჩევის“ რანგში, რათა წინა ეტაპზე გენერირებული იდეები დაიყვანოთ ერთ ან ორ იდეამდე, რომელსაც შემდეგ დაამუშავებთ და საბოლოო სახეს მისცემთ. შემდეგ, სანამ ბავშვები რესურსს ქმნიან, გადინაცვლეთ „დამკვირვებლის“ ან „ფასილიტატორის“ როლში. შესაძლოა დაგჭირდეთ ამ სესიის რამდენჯერმე განმეორება, რათა სისრულეში მოიყვანოთ რესურსი, შემდგომი გავრცელების მიზნით.

დასკვნითი სესია

გავრცელება

დასკვნით სესიაზე იმუშავეთ ჯგუფთან „ფასილიტატორის“ როლში, რათა დაეხმაროთ პროექტის კომუნიკაციასა და შექმნილი რესურსის გავრცელებაში. თქვენს

დაწესებულებაში ალბათ იარსებებს ხელსაყრელი საშუალებები/გარემოებები, რომელთა შესახებ ბავშვებსა და მოზარდებს ექნებათ ინფორმაცია. ამგვარი საშუალება შეიძლება იყოს შეკრება, დამრიგებლის დრო, გამოფენა. მოსწავლეებმა შესაძლოა მოისურვონ მოკლემეტრაჟიანი ფილმის გადაღება იმის შესახებ, თუ რა სახის პროდუქტი შექმნეს და როგორ უნდა მოხდეს რესურსის გამოყენება.

ახლა თქვენი ჰერია



- რისი მიღწევა გსურთ? რამდენიმე წინადადებით შეაჯამეთ თქვენი საერთო ხედვა, თუ რატომ მუშაობთ ბავშვებთან კეთილდღეობის შესახებ რესურსების შესაქმნელად.
- რა ნაბიჯების გადადგმა დაგჭირდებათ თქვენი მიზნის მისაღწევად? რამდენი დრო დასჭირდება ამ ნაბიჯების განხორციელებას?
- კიდევ ვისი ჩართულობა იქნება საჭირო?

გამოყენებული ლიტერატურა

- Aked, J. and Stephens, L. (2009) Backing the future: A guide to co-producing children's services. Available online at: https://neweconomics.org/uploads/files/d745aadaa37fde8bff_ypm6b5t1z.pdf (Accessed 4 March 2021).
- Allnock, D. and Miller, P. (2013) No one noticed, no one heard: A study of childhood disclosures of abuse. Available online at: <https://learning.nspcc.org.uk/media/1052/no-one-noticed-noone-heard-report.pdf> (Accessed 4 March 2021).
- Geertz, C. (1984) 'Distinguished Lecture: Anti Anti-Relativism.' *American Anthropologist* 86(2), new series: 263–278..
- Kirby, P. and Gibbs, S. (2006) 'Facilitating Participation: Adults' Caring Support Roles within Child-to-Child Projects in Schools and After-School Settings.' *Children & Society*, 20: 209–222.
- Klein, R. (2001) *Citizens by Right: Citizenship Education in Primary Schools*. Save the Children and Trentham Books: London.
- National Youth Agency (n.d.) Hear by Right. Available online at: <https://nya.org.uk/hear-byright/> (Accessed 27 March 2021).
- Piaget, J. (1972) *To Understand Is To Invent*. New York: The Viking Press, Inc.
- UNICEF (2017) A Summary of the United Nations Convention of the Rights of the Child. Available online at: www.unicef.org.uk/rights-respecting-schools/wp-content/uploads/sites/4/2017/01/Summary-of-the-UNCRC.pdf (Accessed 4 March 2021).

14

კეთილდღეობა - ჩა მათოდებს იყენებენ სკოლები SEMH სკოლები, PRU-ები და AP-ები და ჩოგორ ახმარება ეს გამოსდილება სხვა სკოლებს აღელ ბაითსი

რა?

მოსწავლეთა რეფერალური სამსახურები (PRUs), არასასკოლო განათლების ცენტრები (APs) და სპეციალიზებული სკოლები სოციალური, ემოციური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევების მქონე ბავშვებისთვის (SEMH), როგორც წესი, ვალდებულები არიან, უზრუნველყონ კეთილდღეობა. კარგი ამბავი (ან საშინელი) ის არის, რომ თუკი კეთილდღეობის დაცვა სათანადოდ არ ხორციელდება, ეს ყველაზე სწრაფად და თვალსაჩინოდ, ტრადიციული სკოლებისგან განსხვავებით, გემოაღნიშნულ დაწესებულებებში ვლინდება – მიყრილ-მოყრილი მერხები, მოსწავლეები სახურავზე, საკვები ობიექტის მომმარაგებლები შემოდიან დილის 8 საათზე და გადიან 8:16 საათზე. სწორედ ამის გამო, გამოცდილების გაზიარება, ტრადიციულ და ალტერნატიულ საგანმანათლებლო სტრუქტურებს შორის, შესაძლოა აღმოჩნდეს პროდუქტიული და მომგებიანი როგორც მასწავლებლებისთვის, ასევე, მოსწავლეებისათვის.

წინამდებარე თავში გაგაცნობთ სხვადასხვა მოსაზრებას, რაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს გემოაღნიშნულ სასწავლო გარემოში, როცა საქმე ეხება პერსონალისა და მოსწავლეების კეთილდღეობას, ასევე, შემოგთავაზებთ საჯარო სკოლებისთვის სასარგებლო რამდენიმე მეთოდს. მოხერხებულობისთვის, გემოაღნიშნული ტიპის სასწავლებლებზე კოლექტიურად საუბრისას, გამოვიყენებ ტერმინს „ალტერნატიული გარემო“.

იმისათვის, რომ არ გადავაქციო წინამდებარე თავი წიგნად, ყურადღებას გამახვილებ და ერთდროულად განვიხილავ 4 საკვანძო საკითხს – უსაფრთხოება, ურთიერთობები, ჯგუფები, ინდივიდები – და აღვწერ, თუ რატომ არის თითოეული მიდგომა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ალტერნატიულ გარემოში და როგორ შეუძლიათ მათ კეთილდღეობის ხელშეწყობა ტრადიციულ გარემოში.

რატომ?

ალტერნატიულ გარემოში ჩვენ ვეხმარებით რთული სასწავლო საჭიროებების მქონე მოსწავლეებს, მაგალითად, შეზღუდული შესაძლებლობების, ქცევითი საჭიროებების თუ სხვა გარემოებების მქონეთ. როგორც წესი, ადაპტაციისა და დიფერენცირების უნარი ჩვენთვის უმნიშვნელოვანესია, თუმცა, თუ გვერდით არ გვყავს სათანადო სპეციალისტი, საქმე შეიძლება ძალიან სწრაფად გაფუჭდეს. შესაბამისად, შემთხვევითი არაა, რომ პერსონალის გადინება საკმაოდ დიდი პრობლემაა ამგვარი დაწესებულებებისთვის.

ზოგჯერ ფურცელზე ისე მარტივად ჩანს ყველაფერი – მცირე ზომის კლასები, მაღალი 1:1 თანაფარდობა, ნაკლები მოთხოვნა გამოცდების წესების დაცვის მიმართ, მეტი თავისუფლება სასწავლო გეგმებთან და მათ შესრულებასთან დაკავშირებით. თუმცა მოსწავლეების უმრავლესობა შემდეგი ფაქტორების კომბინაციით არის წარმოდგენილი: არასახარბიელო აღზრდა, აღრიცხვაზე იმყოფებიან საგანმანათლებლო და ჯანდაცვის სისტემაში (EHCPs), არიან რეგულარული ძალადობისა და აგრესიის მსხვერპლი, აქვთ ან ჰქონდათ სახიფათო ოჯახური პირობები, ჩამოერთვათ ბიოლოგიურ მშობლებს უსაფრთხოების გამო, ჩართულნი არიან არალეგალურ საქმიანობაში, ხშირად იცვლიან მეურვე ოჯახებს, ხშირად ხვდებიან სასამართლოში – საკუთარი მიზეზით ან სხვა საქმეში ფიგურანტობის გამო, არიან კრიმინალური დაჯგუფებების წევრები, არიან უკიდურესი ძალადობის, უგულვებელყოფის და ტრავმის მსხვერპლები ან აქვთ ფსიქიკური ჯანმრთელობის მძიმე პრობლემები, იმყოფებიან აღრიცხვაზე ფსიქიკური ჯანმრთელობის მქონე ბავშვთა რეესტრში თვითდაზიანების, თვითმკვლელობის მცდელობის გამო და ა.შ.

თითოეულ მოსწავლეს ამგვარ კლასში აქვს მაღალი დონის საჭიროებები – თანაც ისინი ყველა ერთად არის შეკრებილი ერთ კლასში, ამიტომაც ალტერნატიულ გარემოს შეუძლია ბევრი რამ ასწავლოს ტრადიციულ გარემოს ემოციური უსაფრთ-

ხოების, ინკლუზიურობისა და კეთილდღეობის მიმართულებით. აქ შეცდომის დაშვებას ძალიან მძიმე შედეგები მოსდევს.

პირველ რიგში, „ალტერნატიულ სასწავლო გარემოში“ ჩვენ საქმე გვაქვს ინდივიდუალურად. აზრი არ აქვს გაკვეთილის გეგმის, სასკოლო ეთიკის ან სტრატეგიის შემუშავებას კლასისთვის, თუკი არ იქნება გათვალისწინებული ინდივიდუალური მოსწავლის საჭიროებები და მისი ძლიერი მხარეები ალტერნატიულ გარემოში – გამომდინარე იქიდან, რომ ვიცით, რას ნიშნავს უსაფრთხოება, ვქმნით გუნდს, რომელიც საჭიროა ამის გასაკეთებლად, ასევე, ვაყალიბებთ სასარგებლო, პოზიტიურ ურთიერთობებს, რომელიც აძლიერებს ნდობასა და ემოციურ უსაფრთხოებას – რათა თითოეულ ინდივიდს ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიიღოს ცოდნა.

როგორ?

უსაფრთხოება

უსაფრთხოება ყველა ადამიანისთვის განსხვავებულ რამეს ნიშნავს.

ჩაკეტილი კარი ერთი მოსწავლისთვის შეიძლება უკავშირდებოდეს მოგონებას, როდესაც ის ოთახში ჰყავდათ გამომწყვდეული, მიტოვებული მთელი დღის განმავლობაში საკვებისა და გარე სამყაროსთან კონტაქტის გარეშე. მეორე მოსწავლის შემთხვევაში კი, ჩაკეტილი კარი ნიშნავს დაცულობას, გარე სამყაროდან ბოროტების შეღწევის პრევენციის საშუალებას, რადგან მან იცის, რომ კარის დახურვის შემდეგ მას აღარ მოუწევს უფროსების ჩხუბის მოსმენა.

უსაფრთხოება თქვენთვის და თითოეული თქვენი მოსწავლისთვის სხვადასხვა რამეს ნიშნავს. ხანდახან ტრადიციულ სკოლაში თავს ვარიდებთ ამ სიტყვის წარმოთქმას, მძლავრი ჟღერადობის გამო; „რა თქმა უნდა, მოსწავლეები უსაფრთხოდ არიან“, ვფიქრობთ. ზოგიერთი მოსწავლის შემთხვევაში შეიძლება მართალიც ვიყოთ და, შესაბამისად, სიტყვა „უსაფრთხოებას“ ვცვლით ფრაზით „საუკეთესო სასწავლო ან სამუშაო გარემო“; ფიზიკურად ქმედუნარიანი ადამიანების უმეტესობას შეუძლია გარკვეული ხნით არასასიამოვნო მაგიდასთან ჯდომა, მაგრამ ნიშნავს კი ეს „საუკეთესო სასწავლო ან სამუშაო გარემოს“? რამდენად მარტივად ავითვისებთ სასწავლო მასალას, თუკი კომფორტულად ვიგრძნობთ თავს? ამის შემდეგ დაფიქრდით როგორც მენტალურ, ასევე, ემოციურ მხარეზე; მაგალითად, დილით პარტნიორთან ან მეგობრებთან კამათის შემდეგ, შეძლებთ საუკეთესო გაკვეთილის

ჩატარებას? ან თუკი გეფიქრებათ, რომ გაზი დაგრჩათ ჩართული, შეძლებთ კონცენტრირებას 2FR კლასის გაკვეთილზე? იგივე ხდება ჩვენი მოსწავლეების შემთხვევაშიც.

როგორ მიხვდებით, თუ როგორ გამოიყურება, ჟღერს, შეიგრძნობა, რა სუნი და გემო აქვს უსაფრთხოებას მათთვის, ვისთანაც გჭირდებათ სიტყვა „უსაფრთხოების“ გამოყენება (აქ სპეციალურად ვამბობ შეგრძნებას, რადგან, მაგალითად, აუტისტური სპექტრის მქონე მოსწავლეებს, ნეიროტიკური თანატოლებისგან განსხვავებით, ხშირად შეგრძნებები უფრო მეტად აქვთ განვითარებული).

დასვით შეკითხვები, მოუსმინეთ და დაუჯერეთ – თუმცა სანამ ამას გააკეთებთ, მოსწავლეებს უნდა გაუჩნდეთ თქვენდამი ნდობა. მათ უნდა ჰქონდეთ თქვენთან ისეთი ურთიერთობა, სადაც იგრძნობენ ზრუნვას თქვენი მხრიდან; ასევე, უნდა იცოდეთ, თუ როგორ ამყარებენ ისინი თქვენთან კომუნიკაციას – ალტერნატიულ გარემოში კომუნიკაცია იშვიათად ხორციელდება პირდაპირი საუბრის სახით.

ურთიერთობა

მოსწავლეთა უმრავლესობა, ვისთანაც მიმუშავია ალტერნატიულ გარემოში, არ ცხოვრობდა სანდო ან უსაფრთხო ზრდასრულის გვერდით. ეს, როგორც წესი, სხვადასხვა ფორმით ვლინდება პირველ შეხვედრაზე:

ზოგი მოსწავლე ზუსტად გეტყვით, სად წახვიდეთ, თავიდან ასარიდებლად: „ჩემთვის უფრო უსაფრთხო იქნება, თუკი ჩემგან შორს იქნებით, რადგან უფრო უსაფრთხოდ ვიგრძნობ თავს; არ დამისვამთ კითხვებს, რომლებზეც პასუხი არ მაქვს, მერე კი დაგავიწყდებით და მეც დავრჩები ჩემთვის, ჩემს სამყაროში. უკვე მივხვდი, რომ თუ აგრესიულობას ვიჩენ, ადამიანებს არ სურთ ჩემ გვერდით ყოფნა“.

ზოგი დაგაიგნორებთ – თავიდან ასარიდებლად: „ზრდასრულების ნდობა არ შეიძლება, ჩემ გარშემო მყოფი ადამიანები სულ მტოვებენ, ამიტომ რატომ უნდა დაგახარჯოთ ენერგია, მხოლოდ იმისთვის, რომ საბოლოო ჯამში ისევ იმედგაცრუებული დავრჩე?“

ზოგი მოგეკრობათ – ყურადღების მისაპყრობად: „თავს მარტოსულად ვგრძნობ და მინდა ვინმესთან ახლოს ყოფნა; ვერ ვისწავლე, როგორ გავაკეთო ეს ნორმალურად, მაგრამ ვხედავ, რომ თქვენც იჩენთ ინტერესს და მე უფრო მეტი და მეტი მინდა. არ მინდა, რომ დამივიწყოთ, ამიტომ მაქსიმალურად დიდხანს მინდა ვიყო თქვენთან“.

და, რასაკვირველია, ხშირია ზემოაღნიშნული ვარიანტების კომბინაციები.

იმისათვის, რომ სკოლის პერსონალმა დაამყაროს პოზიტიური ურთიერთობა იმ მოსწავლეებთან, რომლებსაც არ აქვთ ჩამოყალიბებული პოზიტიური ურთიერთობის ქცევითი შაბლონები, საჭიროა დიდი მოთმინება, გაგება და იმის დანახვა, თუ რა შეიძლება იმალებოდეს ასეთი ქცევის უკან. როგორც ბავშვთა თერაპევტი ფრედერიკ ლამბრაკის-ჰადადი აღნიშნავს, შესაძლოა მოსწავლე, ვის გვერდით ყოფნაც აუტანელია, არის სწორედ ის, რომელსაც ყველაზე მეტად სჭირდებათ (Bates, 2021).

გარდა ამისა, ჩვენ შეიძლება ერთადერთ უსაფრთხო ზრდასრულ ადამიანად ვიქცეთ ასეთი მოსწავლის ცხოვრებაში – მათთან რეგულარული კონტაქტითა და იმის დემონსტრირებით, რომ მათ გვერდით ვართ – მაშინაც კი, თუკი სამოცდამეცამეტე გაკვეთილზე ისევ დაგაიგნორებენ, ასეთი ქცევა შეიძლება ნიშნავდეს მათგან ყველაზე მნიშვნელოვან კომუნიკაციას. ძალადობასთან დაკავშირებული განაცხადი შეიძლება შეფასდეს „მეხის გაგარდნად“ თანამშრომლებისაგან, რომლებიც არც თუ ისე ახლოს არიან ამგვარ მოსწავლეებთან; როდესაც მოსწავლე საშინო ზრდასრულ ადამიანებთან ერთად ცხოვრობს, მისი ურთიერთობა სკოლის პერსონალთან შეიძლება იყოს ერთადერთი ახლო კავშირი ადამიანთან.

გუნდური მუშაობა

ისეთ მოსწავლეებთან მუშაობა, რომლებსაც გადატანილი აქვს ტრავმა, ძალადობა, უგულვებელყოფა, ან აქვთ ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები, ძალიან დამქანცველია. ტვიტერზე მაქვს #Insultoftheek გვერდი – სადაც ჩემი ბაბლი აზიარებს ხოლმე ჩვენი *ქერუბიმების* მიერ გამოთქმულ ტვიტსიბრძნებს – თუმცა ეს ყველაფერი ძალიან დამღლეელია. ჩვენც ხომ ადამიანები ვართ. გარდა ამისა, მოსწავლეები საკუთარ იმედგაცრუებებსა და პრობლემებს ჩვენზე აპროეცირებენ – ზოგჯერ ისე გვექცევიან, თითქოს ჩვენ ვიყოთ მათი პრობლემა, როდესაც, სინამდვილეში, ჩვენ ყველაზე ახლობელი ადამიანები ვართ მათთვის იმ კონკრეტულ მომენტში.

ის, თუ რამდენად კარგად ეხმარებიან სასკოლო საზოგადოების წევრები ერთმანეთს ალტერნატიულ გარემოში, განაპირობებს დაწესებულების წარმატებას ან წარუმატებლობას. სამწუხაროდ, მე ორივე მინახავს. აქ ვერ გაიგონებთ ასეთ რამეს „კი მაგრამ, მე კარგად მეპყრობიან“. ყველა ვალდებულია, ყველაფერი საუკეთესო გააკეთოს თავისი მოსწავლისათვის მაშინაც კი, თუკი ზოგჯერ გიწევთ თქვენი ეგოს

უკანა პლანზე გადაწევა. შეიძლება გყავდეთ მოსწავლე, რომელიც, ნებისმიერი მიზეზის გამო, შეურაცხყოფილი იქნება თქვენით ან თქვენი გაკვეთილებით, ამის გამო მოგიწევთ სხვისთვის საქმის გადაბარება, რადგან მიხვდებით, რომ ვერ ახერხებთ სიტუაციის სათანადოდ მოგვარებას – და შემდეგ მოგიწევთ საკუთარი მარცხის შეგრძნებასთან გამკლავება.

მხარდაჭერი ინფრასტრუქტურა, ასევე, მნიშვნელოვანია. ალტერნატიულ გარემოში ჩვენ ხშირად ვხვდებით მოსწავლეებს, რომლებიც გადიან თერაპიულ კურსს, ხოლო სამედიცინო პერსონალს კი ევალება სავალდებულო სუპერვიზიის გავლა, რათა შეძლონ საკუთარი სამუშაოს შესრულება (მათი ეკრძალებათ სუპერვიზიის გარეშე მუშაობა). კარგი ალტერნატიული გარემო ახორციელებს ამ მოდელს და სთავაზობს რეგულარული, დაგეგმილი სუპერვიზიის მოდელს – ინდივიდუალურს ან ჯგუფურს. აქ გეგმის შესრულება ან შეფასება კი არ არის მთავარი, არამედ პერსონალის მხარდაჭერა ისეთ რთულ სიტუაციებში, რომლებსაც ისინი აწყდებიან ყოველდღიურად, რომელთაგან ზოგიერთი შესაძლოა თავად პერსონალისთვის წარმოადგენდეს დიდ სირთულეს. ზოგიერთ ალტერნატიულ გარემოში უამრავი დაკეტილი კარია, ხმაური და აგრესია – მხიარულებისა და ჯადოსნური მომენტების ფონზე. ამან შეიძლება ზეგავლენა მოახდინოს პერსონალზე, მათი ცხოვრებისეული გამოცდილებიდან გამომდინარე. თუკი გამოტოვებთ მე-4 თავი (პერსონალის დაცვა და სუპერვიზია – კოვიდ-19-ის დროს და შემდეგ მიღებული გამოცდილება), რადგან ჩათვალეთ, რომ ეს თქვენ არ გეხებოდათ, გირჩევთ, დაუბრუნდეთ და გადაიკითხოთ. სუპერვიზია ყველას სჭირდება.

გარდა ამისა, თანამშრომლებს შორის მოსწავლეების შესახებ ერთი მარტივი საუბრით შეიძლება დადგინდეს, თუ რამდენად კარგად ჩაიარა დღემ, თუ ისევ პოლიციის გამოძახებაა საჭირო. ასე რომ, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, სასკოლო პერსონალის ყველა წარმომადგენელი რეგულარულად ესაუბროს ერთმანეთს მოსწავლეების იმდღევანდელი ქცევის შესახებ.

სკოლის პერსონალის წევრებმა უნდა იცოდნენ, თუ სად შეუძლიათ მოიძიონ დახმარება მოსწავლის ან საკუთარი ემოციური მხარდაჭერისთვის, როგორც სკოლის შიგნით, ასევე, მის ფარგლებს გარეთ. ემოციური სიჯანსაღე და კეთილდღეობა ჩვენი ყოველდღიური ლექსიკის ნაწილია მოწყვლად ახალგაზრდებთან საუბრისას, ამიტომ აუცილებელია, რომ ჩვენ თვითონ მოვეპყრათ ერთმანეთს მზრუნველობით, რათა მოსწავლეებისთვის გავხდეთ მისაბაძი მაგალითი. საბოლოოდ კი გასაოცარ

შედეგებს მივიღებთ. ალტერნატიული გარემო არის ადგილი, სადაც მოზარდები, რომლებსაც არასდროს არაფერი წაუკითხავთ, ხელში წიგნს იღებენ, სადაც ბავშვი, რომელსაც შვიდი წელი არ უვლია სკოლაში, აღმოაჩენს ისტორიისადმი ნიჭს, ან მოსწავლე, რომელსაც უჭირს ახალ ნაცნობებთან საუბარი, ახერხებს სიტყვით გამოსვლას აუდიტორიის წინაშე, რადგან მათ იციან, რომ უსაფრთხო გარემოში იმყოფებიან და სკოლა მათ მხარს უჭერს, რადგან სწორედ ესაა სკოლის დანიშნულება.

ინდივიდები

ყველა ადამიანი, ვისაც ყოველდღიურად ვხვდებით, არის ინდივიდი.

პიროვნება საკუთარი საჭიროებებითა და ძლიერი მხარეებით. ჩვენ დროს ვუთმობთ მათ გაცნობას, ვცდილობთ, გამოვავლინოთ მათი უცნაურობები, თუ რა ახარებთ ან რა აშინებთ – ამიტომ დიფერენცირება არასდროსაა აკადემიური საგანი, არამედ ათვლის წერტილი. თუ ბავშვი ახლახან გადავიდა მინდობით აღზრდაში, მას შესაძლოა საერთოდ არ ახსოვდეს ბოლო დავალება, რომელიც პარასკევს შუადღისას გაკვეთილზე შევასრულეთ; შესაბამისად, მასწავლებელმა უნდა გაითვალისწინოს ეს. ასევე, მასწავლებლის თანაშემწეს შეიძლება დაურეკონ და უთხრან, რომ მოსწავლეს არ უსაუბმია; ჩვენ მოსწავლეს ვაძლევთ საუბმეს, ამავე დროს ვასწავლით კვადრატულ განტოლებას. ან ჩვენთვის ცნობილი ხდება, რომ აუტისტური სპექტრის მოსწავლის განსაკუთრებული ინტერესის თემაა „პაწაწინა ცხოველების მაღაზია“, შესაბამისად, ვიკვლევთ მაღაზიის თემას და ვცდილობთ, ამ გზით ვასწავლოთ ბავშვს ქიმია.

ტრადიციულ სკოლებში, რასაკვირველია, უფრო მეტი მოსწავლეა და შედარებით ნაკლები დრო. აქედან გამომდინარე, კარგი იქნება რეგულარული აქტივობების მოფიქრება და მოსწავლეებისთვის შესაძლებლობის მიცემა, რომ მათ საკუთარ თავზე და თავიანთ ცხოვრებისეულ გამოცდილებაზე ისაუბრონ საკლასო ოთახში. ამისთვის შესანიშნავი ინსტრუმენტია „თავისუფალი წერა“, რასაც მტკიცედ ვუჭერ მხარს, კეთილდღეობის, აკადემიური პროგრესისა და ურთიერთობების გამყარების მხარდასაჭერად.

ახლა თქვენი ჯერია



დაფიქრდით თქვენს კლასზე, სკოლაზე, კონკრეტულ მოსწავლეზე ან თუნდაც სკოლის პერსონალის წარმომადგენელზე, რომელსაც მხარდაჭერა ესაჭიროება; ეს ადამიანი შეიძლება იყოთ თქვენც. აირჩიეთ ოთხი მიმართულებიდან ერთ-ერთი (უსაფრთხოება, ურთიერთობები, გუნდური მუშაობა, ინდივიდები) – შეგიძლიათ თემა მენტორთან ან კოლეგასთან ერთად გაიაროთ:

- რომელი მიმართულება აირჩიეთ?
- რომელი ადამიანი/ადამიანთა ჯგუფი შეარჩიეთ?
- რისი მიღწევა გსურთ?
- რამდენიმე წინადადებით შეაჯამეთ თქვენი ზოგადი ხედვა.
- რა უნდა გააკეთოთ, პირველ რიგში, ზემოაღნიშნულის განსახორციელებლად?
- ვისი მხარდაჭერა დაგჭირდებათ?

გამოყენებული ლიტერატურა

Bates, A. (2021) “Miss, I don’t give a sh*t”: Engaging with challenging behaviour in schools. London: Corwin.

15

ახალი ჩეალოვის შექმნა - სიტყვა მნიშვნელოვანია

მარკ გუდვინი

რა?

ერთ-ერთ ადგილობრივ დაწესებულებაში, სადაც ჩემს ავტომობილს ვარემონტებ ხოლმე, კედელზე გაკრულია წარწერა, – „თქვენი ყველაზე უკმაყოფილო მომხმარებელი თქვენი ცოდნის უდიდესი წყაროა“. ამიტომ, გასაკვირი არ იქნება თუ ვიტყვი, რომ ასეთი ეთოსის მქონე ადგილი ფასდაუდებელი სივრცეა ჩემი ავტომობილისთვის: აქ ახსოვთ თქვენი სახელი, პატიოსნად გემსახურებიან მანქანასთან დაკავშირებით და თუ შეძლებენ, თანხასაც კი გიზოგავენ. სწორედ ამის გამო, ათ წელზე მეტია, მათი ერთგული კლიენტი ვარ. პირველად რომ წავიკითხე ეს ფრაზა, ის ერთგვარი მისიის განაცხადიც კი აღმოჩნდა ჩემი მოზარდებთან საქმიანობისთვის – რადგან, როგორც მასწავლებლებს, ყველას დიდი სურვილი გვაქვს, მივიღოთ უკუკავშირი ბედნიერი ახალგაზრდებისგან. თუმცა კიდევ რამდენს შევიტყობდით, საკმარისი გამბედაობა რომ გვექონდეს და მოვუსმინოთ იმ მოზარდების უკუკავშირს, ვისთვისაც განათლება, სკოლა ან ცოდნის მიღება ნაკლებად პოზიტიური გამოცდილებაა?

მე რეგულარულად ვმუშაობ სკოლიდან გარიცხულ მოსწავლეებთან და, მიუხედავად იმისა, რომ მათი გარიცხვის ბევრი და განსხვავებული მიზეზი არსებობს, ყველა მათგანს შეუძლია აგიხსნათ, როდის და როგორ გადაიქცა სკოლა მათთვის უსიამოვნო ადგილად. მათი თქმით:

- ეჭვის თვალთ უყურებდნენ და განსხვავებულად ეპყრობოდნენ.
- უყვიროდნენ... ბევრს.
- აკრიტიკებდნენ, დაკითხვას უწყობდნენ და ხშირად სჯიდნენ წვრილმანების გამო.
- დასცინოდნენ, ამცირებდნენ და შეურაცხყოფას აყენებდნენ.
- ეუბნებოდნენ, რომ უნაროები იყვნენ და არ უნდა ევლოთ ამა თუ იმ სკოლაში.

ბავშვების დიდ უმრავლესობას, ვისთანაც ვმუშაობთ, არ ემუქრებათ სკოლიდან გარიცხვის რისკი, თუმცა ბევრი მათგანი ასე არ ფიქრობს. ბავშვები უბრალოდ მაღალავენ თავიანთ ემოციებს. მაგრამ ჩვენ შეგვიძლია გამოვიყენოთ ეს შეგრძნებები კეთილი მიზნებისთვის. წინამდებარე თავში გაეცნობით, თუ რატომ გრძნობენ ბავშვები თავს დაუცველად და როგორ უნდა მოვახერხოთ მათი ნეგატიური ფიქრების გარდაქმნა პოზიტიურ ფიქრებად. ბავშვების ცხოვრების შემოტრიალება შესაძლოა რთული ამოცანა აღმოჩნდეს, მაგრამ აზრების ან წინადადებების გადასხვაფერება სავსებით შესაძლებელია.

რატომ?

მიუხედავად იმისა, რომ სკოლიდან გარიცხვა ყველაზე მძიმე შედეგია ყველაზე უკმაყოფილო მოზარდისთვის, ამჟამად სკოლებში ტოტალური უბედურების ეპიდემია – გაერთიანებულ სამეფოში მოზარდები მუდმივად ბოლო ადგილზე არიან ბედნიერების/კეთილდღეობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ გამოკითხვებში. კიდევ დიდხანს გაგრძელდება ასე, სანამ მოზარდები არ ისწავლიან, როგორ გაუმკლავდნენ ლოქდაუნისგან გამოწვეულ შედეგებს, რამაც დიდი ზეგავლენა იქონია მათ ცხოვრებასა და განათლებაზე. შეიძლება თავი ავარიდოთ სიტყვების „დაკარგული, ჩამორჩენილი, დათრგუნული“ გამოყენებას, თუმცა შეიძლება იმ მომენტში სწორედ მაგ სიტყვებზე ფიქრობდნენ თქვენ მოზარდები. იმისთვის, რომ მომავალი თაობისთვის შევქმნათ პოზიტიური მომავალი, საჭიროა, შევცვალოთ მათი აზროვნება, უფრო პოზიტიური ფიქრებითა და ფრაზების მეშვეობით.

ძალიან ხშირად სკოლაში გადაწყვეტილებები სკოლის სასიკეთოდ მიიღება; თუმცა, ოდნავ მეტი სამუშაო რომ ტარდებოდეს მოზარდების დასახმარებლად და მათი კეთილდღეობის მხარდასაჭერად, ჩვენ გვეყოლებოდა ბედნიერი ბავშვები, ხოლო ბედნიერი სკოლა კი თავის თავს თვითონ მიხედავდა.

როგორ?

წინამდებარე თავი დაიწერა სკოლით, მასწავლებლებითა და, ზოგადად, განათლებით უკმაყოფილო მოზარდების მოსაზრებების მოსმენის შემდეგ. წიგნის ამ ნაწილში ვერ გავცნობით ქვეყანაში მცხოვრები ყველა მოზარდის ხმას, თუმცა რჩევები, რომლებსაც რეგულარულად ვაძლევ უკმაყოფილო მოსწავლეებს ქვემოთ მოცემულ სიტუაციებში, შესაძლოა მარტივად დაუკავშიროთ თქვენთვის ნაცნობ უკმაყოფილო მოზარდებს. ჩემი გამოცდილებით, თუკი უკმაყოფილო მოზარდი შეასრულებს ამ რჩევებიდან, მინიმუმ, ორს ან სამს, იგი შეძლებს, საკუთარი კეთილდღეობა, ერთი პატარა ნაბიჯის გადადგმით, პოზიტიური მიმართულებით მიმართოს.

სკოლა მოსაწყენია

გამოიყენეთ ქვემოთ მოცემული რჩევა იმ მოსწავლეებთან, რომლებიც ამბობენ, რომ სკოლა მოსაწყენი, უაზრო და შეუსაბამო ადგილია; „სკოლა გაძლევთ შესაძლებლობას, იპოვოთ თქვენი დანიშნულება და მიზანი“. აუხსენით ბავშვებს, რომ, რა თქმა უნდა, არსებობს შეზღუდვები სასკოლო გარემოში, მაგრამ, საერთო ჯამში, სკოლა ეხმარება მოზარდებს საჭირო უნარების განვითარებაში და ცოდნის შეძენაში, რაც მათ აახლოებს იმ მიზანთან, რისი მიღწევაც ნამდვილად სურთ ცხოვრებაში.

სკოლა და დასაქმება

გამოიყენეთ ეს რჩევა იმ მოსწავლეებთან, რომლებიც ვერ ხედავენ კავშირს სკოლასა და სამომავლო დასაქმებას შორის: „სკოლა გეხმარებათ, აზრი შესძინოთ თქვენს მომავალს“. ასევე, აუხსენით, რომ პრაქტიკულად სასკოლო ცხოვრების დაწყებიდან, სკოლა საუბრობს კარიერაზე. მოუწოდეთ, გამოიყენონ ეს შესაძლებლობა და ფოკუსირდნენ თავიანთ ძლიერ მხარეებზე, ინტერესებსა და იმ საგნებზე, რომლებიც კარგად გამოსდით და დააკვირდნენ, თუ როგორ გადაითარგმნება ეს ყველაფერი მათ კარიერაში. სხვა თუ არაფერი, შეეცადონ ღიად დატოვონ არჩევანი და გააგრძელონ განათლების მიღება.

თავდაჯერებულობის ნაკლებობა

გამოიყენეთ ეს რჩევა იმ მოსწავლეებთან, რომლებიც არ არიან თავდაჯერებულები ან ვერ ახერხებენ კარგი ქულების მიღებას: „სკოლა ძალიან კონკურენტული ად-

გილია, თუმცა თქვენ ყველაზე ნაყოფიერი კონკურენცია გაქვთ საკუთარ თავთან“. აუხსენით ბავშვებს, რომ იდეალური ადგილი ნებისმიერი მოსწავლისთვის არის მაღალ მოლოდინებს, კონკურენციასა და რეალურ თვითგანვითარებას შორის ყოფნა. უთხარით, რომ მათ უნდა იზრუნონ თავიანთ კეთილდღეობაზე, შეეცადონ, გახდნენ უკეთ ყოველდღიურად, თუნდაც მხოლოდ 1%-ით.

ნიშნებზე დარდი

კიდევ ერთი თემა, რაზეც შეგიძლიათ ესაუბროთ მოსწავლეებს, რომლებიც დარდობენ ან ზედმეტად უხარიათ საკუთარი შეფასება, არის ბალანსის დაცვა. სცადეთ ეს: „თქვენ შეძლებთ კეთილდღეობის შენარჩუნებას, თუკი დაიცავთ ბალანსს სკოლის სხვადასხვა ასპექტში“. შეგიძლიათ დაუსახელოთ მაგალითები, როგორიცაა სასკოლო თემაში დაფიქსირებული ინდივიდუალური წარმატების ისტორია; ბალანსი აკადემიურ საგნებსა (მათ შორის, ძირითად საგნებს) და შემოქმედებით საგნებს შორის, როგორიცაა ხელოვნება, მუსიკა და სპორტი; ბალანსის დაცვა მეგობრებთან გატარებულ დროსა და მეცადინეობის დროს შორის; ბალანსი ტელეფონის გამოყენებასა და არგამოყენებას შორის.

პედაგოგების ან თანატოლების კრიტიკა

როდესაც მოზარდები აკრიტიკებენ მასწავლებლებს ან თანატოლებს, შეახსენეთ მათ: „მნიშვნელოვანია, იმუშაოთ თქვენს ურთიერთობაზე მასწავლებელთან, სხვა მოზარდებთან და, რაც მთავარია, საკუთარ თავთან“. აუხსენით, რომ მასწავლებლები მოწოდებულები არიან, დაეხმარონ მოსწავლეებს წარმატების მიღწევაში; ეს არის ყველა მასწავლებლის სამუშაოს აღწერილობა და ბევრი პედაგოგისთვის მასწავლებლობა ბევრად მეტს ნიშნავს, ვიდრე უბრალოდ პროფესიას. ასე რომ, გაუფრთხილდით ამ ურთიერთობებს. თუკი ურთიერთობა დაზიანდება, შესაძლებელია მისი გამოსწორება? შეგიძლიათ მისცეთ მეორე შანსი მასწავლებლებს და თანატოლებს... საკუთარ თავს?

შეცდომები

ძალიან ბევრ მოზარდს საკმაოდ არაჯანსაღი დამოკიდებულება აქვს შეცდომებთან. გულწრფელად გაესაუბრეთ მათ შეცდომებზე და შეახსენეთ, რომ მოზარდო-

ბის ასაკში ისინი უამრავ შეცდომას დაუშვებენ. დანაშაულის ან სირცხვილის შეგრძნების ნაცვლად, წაახალისეთ მოზარდები, აიღონ პასუხისმგებლობა თავიანთ შეცდომებზე, ნაცვლად თავის მართლებისა; პასუხისმგებლობის აღება დაეხმარება მოზარდებს, ისწავლონ საკუთარ შეცდომებზე, რაც, საბოლოო ჯამში, შეუმცირებთ შეცდომების გამეორების შანსს.

დავალება ძალიან რთულია

როდესაც მოზარდი ამბობს, რომ დავალება ძალიან რთულია, უთხარით მას: „როდესაც მასწავლებელი რთულ დავალებას გაძლევს, ის ცდილობს, დაგეხმაროს კომფორტის ზონიდან ისეთ ზონაში გადასვლაში, სადაც შეძლებ ახალი ცოდნის მიღებას. მიიღე ეს გამოწვევა და იმუშავე ხელმისაწვდომი რესურსების გამოყენებით – რისი გაკეთება შეგიძლია დამოუკიდებლად? შეძლებს შენი მეგობარი შენს დახმარებას? შეგიძლია წიგნში ინფორმაციის მოძიება? რა სახით შეუძლია მასწავლებელს დახმარება?“ შეახსენეთ მოზარდებს, რომ რაიმე რთული ან წარმოუდგენლად შეუძლებელი ამოცანის შესრულების შემდეგ მიღებული კმაყოფილება, დიდი სტიმულის მომცემია მათი კეთილდღეობისათვის.

ნდობის კრიზისი

მოზარდს, რომელსაც ნდობის კრიზისი აქვს, უთხარით ეს სიტყვები: „სრულიად ნორმალურია, რომ მოზარდს, მაგალითად, შენ, საკუთარ თავში ეჭვი გეპარებოდეს და კრიტიკულ მომენტებში გაგიჩნდეს ნდობის კრიზისი. ამ დროს შესაძლოა თავი არ იგრძნო კარგად“. შეახსენეთ მას, რომ მისი პოტენციალი შეუზღუდავია და სანამ მას კავშირი ექნება მასწავლებლებთან, სკოლასთან და, რაც მთავარია, სანამ გაიაზრებს სკოლის მნიშვნელობას და დანიშნულებას, მისთვის ყოველთვის ხელმისაწვდომი იქნება იმედიანი და ნათელი მომავალი.

იმედგაცრუებულობა

მოსწავლესთან, რომელიც იმედგაცრუებულია და სკოლის მიტოვების პირასაა, სცადეთ ასეთი ფრაზები: „შენმა წარსულმა არ უნდა დაგაბრკოლოს, ხოლო მომავალმა არ უნდა დაგასევდიანოს. შენი პოტენციალი შეუზღუდავია, თუმცა შენი მომავლის საძირკველი იყრება აქ და ახლა, ასე რომ ჰკითხე საკუთარ თავს, რისი

გაკეთება შეგიძლია დღეს და ახლა. დაიწყე პოზიტიური მიმართულებით მცირე ნაბიჯების გადადგმა“.

სხვა ადამიანების დადანაშაულება

მოსწავლესთან, რომელსაც უყვარს სხვების დადანაშაულება, სცადეთ საუბარი პასუხისმგებლობის შესახებ. აუხსენით, რომ პასუხისმგებლობა არის განმათავისუფლებელი ქმედება – განუმარტეთ, რომ შესაძლოა 14 წლისამ ვერ იგრძნოს თავისუფლება, თუმცა „პასუხისმგებლობის აღება“ იმაზე, რასაც აკეთებს, არის საკუთარი დამოუკიდებლობისა და მედეგობის ჩამოყალიბება, რაც, საბოლოოდ, მის კეთილდღეობას უზრუნველყოფს.

გადამიხადეთ სკოლაში სიარულისთვის

თუკი მოსწავლე აცხადებს, რომ სკოლაში სიარულისთვის მას ფულს უნდა უხდიდნენ, დაუსვით ეს შეკითხვა: „რატომ ამიტომ კომერციულ და ტრანზაქციულ ასპექტს იმას, რაც პიროვნული ზრდის მშვენიერ შესაძლებლობას გაძლევს?“ ხაზგასმით აღნიშნეთ, რომ სკოლა არის ის ერთადერთი ადგილი, სადაც უცხო ადამიანები, რომლებიც მისი ოჯახის წევრები არ არიან, ნამდვილად ზრუნავენ მასზე არა როგორც თანამშრომელზე, არამედ როგორც მათ თანამემამულეზე. მოუწოდეთ მოსწავლეს, სკოლას შეხედოს ცნობისმოყვარეობისა და თვითგანვითარების პრიზმიდან. თუკი მოსწავლე კვლავ დაჟინებით აცხადებს რომ „ანამბლაურება“ ეკუთვნის, უთხარით, რომ რაც უფრო დიდხანს დარჩება საგანმანათლებლო სივრცეში, მისი „შემოსავალი“ ექსპონენციალურად გაიზრდება.

სკოლა უსამართლოა

თუ მოსწავლე აცხადებს, რომ სკოლა უსამართლოა, გულწრფელად გაიკვირვეთ და დაეთანხმეთ. შეგიძლიათ უთხრათ მოსწავლეს, რომ „სასკოლო ცხოვრება შორს არის სრულყოფილებისგან, რადგან ის სავსეა ადამიანებით, რომლებიც ცდილობენ, ძალიან გულმოდგინედ იმუშაონ... და შეცდომებსაც ბევრს უშვებენ. თუმცა, ნუ ფოკუსირდები სხვების შეცდომებზე. სამაგიეროდ, ყველაზე კეთილშობილური, რისი გაკეთებაც შეგიძლია საკუთარი თავისთვის და შენი კეთილდღეობისთვის, არის ოქროს წესის დაცვა – მოექციე სხვებს ისე, როგორც გსურს, რომ მოგექცნენ შენ“.

გაბრაზებული და იმედგაცრუებული

თუკი მოსწავლე აშკარად გაბრაზებული და იმედგაცრუებულია, შეეცადეთ, ცოტა ხნით არაფერი უთხრათ. შესაბამის მომენტში კი დაუსვით კითხვები და მოუსმინეთ. თუკი მიზანშეწონილად ჩათვლით, სცადეთ, ესაუბროთ „კონტროლირებადის კონტროლზე“ – აუხსენით, რომ რაც არ უნდა გაბრაზდეს ან იმედგაცრუება დაეუფლოს, ის ვერ აიძულებს სხვა ადამიანებს, იმოქმედონ სხვანაირად ან ისე, როგორც მათ შეეფერებათ. თუმცა, მას პირადად შეუძლია განსხვავებული არჩევანის გაკეთება; შეხედოს რაღაც-რაღაცებს სხვა კუთხით; შეცვალოს მოქმედების ფორმა... და მოახდინოს რეაგირება, რეაქციის გამოხატვის ნაცვლად.

მიზანი

ჰკითხეთ მოსწავლეს, რაში მდგომარეობს მისი მიზანი – იყოს ყოველთვის მართალი? პირველი? საუკეთესო? ცდილობს, გახდეს საკუთარი თავის საუკეთესო ვერსია? ეს ერთ-ერთი დამაბალანსებელი აქტივობაა, რომელიც დიდ გავლენას ახდენს მოზარდების კეთილდღეობაზე.

ღირებულებები

გამოიყენეთ შესაძლებლობა და გაიგეთ, თუ რისი სჯერა სინამდვილეში მოზარდს. უთხარი, რომ სკოლა მოსწავლეებისთვის ქმნის უამრავ შესაძლებლობას, რათა ისინი იყვნენ გულკეთილები და გულუხვები, მათ შორის, დღეები ან კვირები ეძღვნება ამ თვისებების განვითარებას – ეთანხმება ამ მოსაზრებას? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულს შეუძლია საოცრებები მოახდინოს ბავშვის განწყობაზე. გარდა ამისა, წაახალისეთ მოზარდი, რომ გამოიყენოს ნებისმიერი შესაძლებლობა და ემსახუროს სასკოლო თემს – შეასრულოს პრეფექტის, მეგობრის, ან მენტორის როლი.

დამთრგუნველი

ხანდახან სკოლა დამთრგუნველი ადგილია – ხალხმრავალი და ქაოსური. მოუწოდეთ მოსწავლეებს, მაქსიმალურად გამოიყენონ გაკვეთილზე ჩამოწოლილი სიჩუმე ან მოიძიონ სკოლაში ადგილი, სადაც უბრალოდ დასხდებიან და ჩუმად იქნებიან.

ურჩიეთ მოზარდებს, შეინარჩუნონ პერსპექტივის შეგრძნება და საკუთარ ცხოვრებას უფრო ფართოდ შეხედონ; „რაც არ უნდა უბედური იყოთ სკოლაში, ეს მაინც ის სივრცეა, სადაც ძალზედ ცოტა რამაა რეალურად კატასტროფული“. სთხოვეთ მოსწავლეებს, სკოლას შეხედონ საუკეთესო თვალით და იყვნენ მადლიერები ამ ყველაფრისთვის.

ახლა თქვენი ჰერია



- ვინ არიან თქვენი ყველაზე უკმაყოფილო მომხმარებლები?
- რა სახის გზავნილის გადმოცემას ცდილობენ ისინი?
- რა გზავნილის დაბრუნება შეგიძლიათ თქვენ?

16

პიროვნული ხასიათის შესწავლა და კეთილდღეობის მხარდაჭერა ფრიდა კალოსთან და ალბერტ აინშტაინთან ერთად

ფრენსის ჟოკოჩიანი და სელენ ჯაითხაძე

რა?

მასწავლებლები მთელ მსოფლიოში უზარმაზარ ზეწოლას განიცდიან, რათა მოამზადონ მოსწავლეები სწრაფად ცვალებადი გლობალური გარემოსთვის, რომელშიც აუცილებელია 21-ე საუკუნის უნარების განვითარება და კონკრეტული აკადემიური მიზნების მიღწევა. გარდა ამისა, გლობალური ბიზნესკომპანიები მოუწოდებენ ახალგაზრდებს, გამოიმუშაონ მოთმინება, გამძლეობა და მოტივაცია.

არაპროგნოზირებადი გამოწვევებისა და სირთულეების ფონზე, რომლებსაც ცხოვრება ყოველდღიურად გვიქმნის, აუცილებელია, გვახსოვდეს, თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მხარდაჭერი სტრატეგიების ფლობა. შესაბამისად, სკოლები მუდმივად ფიქრობენ საკუთარი წევრების ქცევაზე და ცდილობენ შესაბამისი სტრატეგიების შემუშავებას. ყველა სკოლას აქვს თავისი ღირებულებები, რომელთა გონივრულ დანერგვას მოსწავლეებში სჭირდება მკაფიო პრაქტიკული ცოდნა და მოქმედება.

მაშასადამე, რა კავშირია 21-ე საუკუნისთვის საჭირო, ეგრეთ წოდებულ, „რბილ უნარებსა“ და კეთილდღეობას, პოზიტიური ქცევის სტრატეგიებსა და ღირებულებებს შორის? პიროვნული ხასიათი! ამიტომ მნიშვნელოვანია, მოსწავლეებმა შეისწავლონ პიროვნული ხასიათის ნიუანსები, რათა მომზადებულები შეხვდნენ გემოაღნიშნულ გამოწვევებს.

როგორ ჩავაქსოვოთ პიროვნული განვითარების აუცილებლობა სასკოლო ცხოვრების გულისცემასა და ქსოვილში?

პროცესის გასამართივებად, ვიყენებთ მსოფლიოში ცნობილი და გავლენიანი ადამიანების ისტორიებს: საოცარი ადამიანების, რომლებმაც შეძლეს წარმოუდგენელი შედეგების მიღწევა თავიანთ ცხოვრებაში. მათი ისტორიები დასტურია იმ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი გავლენისა, რაც ხასიათის სიმტკიცემ მოახდინა ამ ადამიანების ცხოვრებაზე.

მაგალითად, ფრიდა კალოს ცხოვრება გვიყვება მისი გამძლეობის, გამბედაობისა და კრეატიულობის შესახებ. ჰელენ კელერი გვასწავლის მადლიერებასა და შეუპოვრობას, ხოლო მარტინ ლუთერ კინგი (უმცროსი) ოპტიმიზმისა და კეთილსინდისიერების არაჩვეულებრივი მაგალითია. თუკი გავიაზრებთ პიროვნული ხასიათის მნიშვნელობას ამ შესანიშნავი ადამიანების ცხოვრებაზე დაყრდნობით, ამით გადავდგამთ პირველ ნაბიჯს იმის გაცნობიერებისკენ, თუ რაოდენ დიდ როლს ასრულებს პიროვნული ხასიათი ჩვენს ცხოვრებაში.

ყველა ჩვენგანი ცხოვრებაში უამრავ გამოწვევასა და სირთულეს ვაწყდებით. თუკი აქტიურად განვავითარებთ ჩვენი პიროვნული ხასიათის ძლიერ მხარეებს, როგორიცაა ოპტიმიზმი, მადლიერება, გამძლეობა, შეუპოვრობა, ადაპტაციის უნარი, სიკეთე, კრეატიულობა და შემწყნარებლობა, შევძლებთ სირთულეების დაძლევის სტრატეგიების გამომუშავებას წარმატებისა და ბედნიერების მისაღწევად, რითიც გავაუმჯობესებთ ჩვენი მოსწავლეებისა და პერსონალის ფსიქიკურ ჯანმრთელობას, ასევე, კეთილდღეობას.

ქვემოთ გიჩვენებთ მარტივ გზებს, თუ როგორ შეიტანოთ ამგვარი ისტორიები და პიროვნული ხასიათის ძლიერი მხარეები სასწავლო პროგრამაში.

რატომ?

განათლების სფეროში ჩახედულმა ყველა ადამიანმა კარგად იცის, რომ პიროვნული ხასიათი, პიროვნული განვითარება და კეთილდღეობა წარმატებული ადამიანის ფორმირებისკენ მიმავალი გზაა, რომელიც არასდროს ისეთი მნიშვნელოვანი არ ყოფილა, როგორც დღესაა.

უნივერსიტეტები, ბიზნესლიდერები და მშობლები, ყველანი საუბრობენ მობარდებაში მენტალური ჯანმრთელობის გაუმჯობესების აუცილებლობაზე. ფსიქიკური

ჯანმრთელობის მხარდამჭერი მექანიზმების ხელმისაწვდომობა კი ეხმარებათ მობარდებს წარმატების მიღწევაში.

სკოლები, რომლებმაც აღიარეს პიროვნული ხასიათის მნიშვნელოვნება და სთანადოდ ზრუნავენ მოსწავლეთა ხასიათის ძლიერი მხარეების განვითარებაზე, იღებენ საუკეთესო შედეგებს როგორც ქცევის, ასევე, კეთილდღეობის მიმართულებით. თუმცა ეს ყველაფერი აუცილებლად უნდა განხორციელდეს მთლიანი სკოლის მასშტაბით: შეკრებებზე, დამრიგებლებთან შეხვედრებზე, სათამაშო მოედნებზე, სკოლის დერეფნებში და ცალკეულ საგნობრივ გაკვეთილებზე. საჭიროა ამ საკითხის შეტანა მშობლებთან საუბრებში, ასევე, მოსწავლეთა შეფასებებსა და საშინაო დავალებებში. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, აუცილებელია პიროვნული ხასიათის ინტეგრირება მოსწავლის ცხოვრების ყველა კომპონენტში.

პიროვნული თვისებების თანმიმდევრული ხაზგასმა ზრდის მოსწავლეთა ლექსიკასა და თვითშემეცნებას, საშუალებას აძლევს მოსწავლეებს, არა მხოლოდ ეფექტურად იფიქრონ თავიანთ ქცევასა და დამოკიდებულებებზე, არამედ უფრო სიღრმისეული რეფლექსია მოახდინონ თავიანთ მომავალზე.

ჩვენი მიზანი მკაფიო და თანმიმდევრულ გზავნილს შეიცავს: საჭიროა, პრაქტიკული კუთხით განისაზღვროს, თუ რას ნიშნავს პიროვნული ხასიათი და რა სარგებელი მოაქვს ხასიათის განვითარებას კეთილდღეობისათვის.

პირველის შემთხვევაში, სკოლებს ვურჩევთ, აღიარონ და დააჯილდონ მოსწავლეთა მიერ გამოვლენილი ხასიათის ძლიერი მხარეები. მაგალითად, მოსწავლეები ჯილდოვდებიან, როდესაც დიდი შეუპოვრობით ასრულებენ რთულ მათემატიკურ ამოცანებს, როდესაც მორცხვი მოსწავლე გაბედულად სცემს პასუხს კითხვაზე, როდესაც მოსწავლე ავლენს სიკეთეს და უანგაროდ ეხმარება თანაკლასელს.

კონკრეტული ქცევის სიტყვიერი წახალისება ბევრად უფრო სასარგებლოა, ვიდრე ზოგადი ფრაზის „ყოჩაღ, კარგად შეასრულე დავალება“ თქმა. გარდა ამისა, თუკი დავეხმარებით მოსწავლეს, სრულად გააცნობიეროს კორელაცია პიროვნულ ხასიათსა და კეთილდღეობას შორის, ამან შეიძლება გრძელვადიანი ეფექტი მოახდინოს ბავშვის ცხოვრებაზე. მაგალითად, კრეატიულობა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ჩვენს ცხოვრებაში, რადგან ხელს უწყობს ენდორფინების სტიმულირებას, რაც ჩვენს განწყობას ბევრად აუმჯობესებს. ამოცანებისა და აქტივობების შესრულებისას, ოპტიმისტური ფრაზების გამოყენება ზრდის პოზიტიურ დამოკიდებუ-

ლებას, ხოლო მადლიერება იმასთან დაკავშირებით, თუ ვინ გვყავს და რა გვაქვს ცხოვრებაში, გვანიჭებს უზარმაზარ კმაყოფილებას.

შთამაგონებელი ისტორიების მოყოლა მოსწავლეებისთვის, კეთილდღეობის განსავითარებელ ინსტრუმენტებთან და ფრაზებთან ერთად, ფასდაუდებელ და ტრანსფორმაციულ მეთოდს წარმოადგენს.

როგორ?

სკოლები დიდ დროს უთმობენ იმაზე ფიქრს, თუ რა ღირებულებები უნდა ჰქონდეს სკოლას. ამ ღირებულებების პრიორიტეტიზაციისათვის სკოლას სჭირდება მტკიცე და კოორდინირებული მიდგომა. სახელგანთქმული, ისტორიული მოღვაწეების ბიოგრაფიების გაცნობა მოსწავლეს ეხმარება იმ ღირებულებების გაცნობიერებაში, რომლებსაც მისი სკოლა ნერგავს, ასევე, წარმოადგენს მექანიზმს, რომელიც მოსწავლეს სჭირდება ამ ყველაფრის „რეალობაში გადასატანად“.

გამოჩენილი ადამიანების ისტორიის წაკითხვამ შესაძლოა ტრანსფორმაციული ეფექტი მოახდინოს მოსწავლის აღქმაზე პიროვნული ხასიათის შესახებ. იმის გაცნობიერების შემდეგ, რომ გარკვეული საერთო აქვს ამ შთამაგონებელი ადამიანების მიღწევებთან, მოსწავლეს უყალიბდება აღქმა საკუთარი იდენტობისა და კეთილდღეობის შესახებ. საკლასო ოთახი სავსეა მრავალფეროვნებით, სხვადასხვა წარმომავლობისა და გარემოებების მქონე მოსწავლეებით. ამიტომ, საკუთარი თავის ამოცნობა იმ ადამიანების ცხოვრებაში, ვინც წარმოუდგენელი რაღაცეების გაკეთება შეძლეს ცხოვრებაში, აუცილებლად შთამაგონებელ ეფექტს მოახდენს ბავშვებზე.

ნებისმიერი ადამიანის ცხოვრებაში არსებობს უამრავი ასპექტი, რომელთა დახმარებით ადამიანს შეუძლია აღმოაჩინოს რაიმე საერთო კონკრეტულ ცნობილ ადამიანთან. შთამაგონებელი შეიძლება აღმოჩნდეს იმ ადამიანების ისტორიები, რომლებმაც ახალგაზრდა ასაკში შეძლეს და გადავიდნენ სხვა ქალაქში ან ქვეყანაში საცხოვრებლად, საკუთარ თავზე გამოსცადეს სტერეოტიპები ან დისკრიმინაცია, ან დიდი გაჭირვებით ისწავლეს წერა-კითხვა. როდესაც ვხედავთ ასეთ საოცარ ადამიანებს, რომლებიც რეალურები და ცნობადები არიან, ხოლო შემდეგ ვიგებთ, რომ სტატუსი „გასაოცარი“ მხოლოდ საკუთარი ძლიერი ხასიათის წყალობით დაიმსახურეს, მაშინ ვხვდებით, რომ ჩვენ ყველას შეგვიძლია წარმატების მიღწევა, მიუხედავად არსებული დაბრკოლებებისა.

აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ სკოლამ მთელ სასკოლო თემს გააცნოს პიროვნული ხასიათის განვითარების აქტუალურობა. ამის მიღწევა კი შე-
საძლებელია სხვადასხვა გზით:

შეკრებები

გამორჩეულ ადამიანებთან დაკავშირებით სასკოლო კვირეულის ორგანიზება წარ-
მოადგენს ადამიანების ყურადღების მოზიდვის ერთ-ერთ საუკეთესო საშუალებას.
შეკრება იდეალური საშუალებაა სკოლის ღირებულებებისა და იდეების ხაზგასას-
მელად. ამ ღირებულებების განმტკიცება, გამორჩეული ადამიანების ისტორიების
ფონზე, აყალიბებს იმ ღირებულებებს, რომელთა დანახვაც რეალობაში ჩვენ ყველას
გვსურს. მაგალითად, თუ სკოლას მიაჩნია სიმტკიცე, გამძლეობა მთავარ ღირებულე-
ბად, მაშინ უმჯობესია პრეზენტაციის გაკეთება ფრიდა კალოს ცხოვრების შესახებ,
ვინაიდან ბავშვობის დროს გადატანილი პოლიომეღლიტის, უბედური შემთხვევისა
და შემდგომში ფიზიკური პრობლემების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება საუკეთე-
სო გრაფიკული ხერხია პრობლემებისგან თავის დაღწევის მნიშვნელობის საჩვენ-
ებლად. იმის დემონსტრირება, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია გამძლეობა ჩვენი
კეთილდღეობისთვის, შესაძლოა მთავარ გზავნილად იქცეს მთლიანი სკოლისთვის.
ასევე, შესაძლოა მნიშვნელოვანი შთაგონება აღმოჩნდეს ბევრი ადამიანისთვის იმის
თქმა, რომ ჩვენ ყველანი, მათ შორის, ისინიც, ვინც ჩვენთვის გამორჩეული ადამიანე-
ბის მაგალითები არიან, განიცდიან წარუმატებლობასა და სირთულეებს ცხოვრებაში.

ჩვენ არ ვამბობთ, რომ ადამიანებმა არასდროს არ უნდა განიცადონ წარუმატებლო-
ბა, არამედ იმის გამოკვეთა გვსურს, თუ როგორ უნდა მივიღოთ გამოცდილება ამ „მარც-
ხიდან“ ან წარუმატებლობიდან, რათა ისევ დავდგეთ ფეხზე და გავაგრძელოთ ცხოვრება.
ხანდახან გამძლეობა მოითხოვს ჩვენგან შეუპოვრობასა და საკითხებში ჩაღრმავებას.
თუმცა, ზოგჯერ გამძლეობა საჭიროებს ადაპტაციის უნარს – ერთი და იგივე მიზნის მი-
საღწევად სხვადასხვა გზების ძიებას. და ბოლოს, თუკი პიროვნული ხასიათის ენა სწო-
რად ინერგება, ზემოთ აღნიშნული გზავნილები სულ უფრო გასაგები და საზრიანი ხდება.

დამრიგებლის დრო

დამრიგებლის დროის გამოყენება იდეალურ საშუალებას წარმოადგენს პიროვ-
ნული ხასიათისა და კეთილდღეობის განსახილველად. დღის განმავლობაში, სულ

რალაც ათი წუთის გამონახვა, რათა მოსწავლეებმა განიხილონ ერთი კონკრეტული ადამიანის ცხოვრება, რომელმაც საოცარ წარმატებებს მიაღწია, გაეცნონ მისი ხასიათის ძლიერ მხარეებს და მოახდინონ რეფლექსია იმაზე, თუ როგორ შეუძლია ამ ყველაფერს მათი კეთილდღეობის გაუმჯობესება, ძალიან მნიშვნელოვანია, ვინაიდან შეუძლია განსხვავებული და ძალიან ღირებული ეფექტის მოხდენა სასკოლო ცხოვრებაზე.

მაგალითად, შემდეგ ციტატას, რომელიც აბრაამ ლინკოლნს მიეწერება, თუმცა წარმომავლობა მაინც უცნობია (Quote Investigator, n.d.), შეუძლია, გამოიწვიოს დისკუსია ოპტიმიზმის თემაზე: „ჩვენ შეგვიძლია ვიწუწუნოთ, რომ ვარდის ბუჩქი ეკლიანია, ან გვიხაროდეს, რომ ეკლიან ბუჩქს ვარდები აქვს“.

აღნიშნული ფრაზის შემდეგ, როგორც წესი, იწყება დისკუსია, ხოლო მასწავლებელი ამ დროს მოსწავლეებს აძლევს დავალებას, შეისწავლონ გამოწვევებთან ბრძოლის თანამედროვე მიდგომები, მაგალითად:

- ისაუბრეთ ამ მიდგომების მონაცვლეობის უპირატესობის შესახებ;
- განიხილეთ პოზიტიური აზროვნების უპირატესობები;
- იმსჯელეთ, რომელი პიროვნული მხარე ასრულებს გადამწყვეტ როლს ოპტიმიზმის განვითარებაში – ადაპტაციის უნარი, მადლიერება თუ შეუპოვრობა. იმსჯელეთ, თუ როგორ უნდა მოხდეს მათი დანერგვა კლასში;
- აღიარეთ, რომ ვარდები ბუჩქზე არ გამოირჩეხავს ეკლების არსებობას – რა დაგვჭირდება ეკლების მოსაცილებლად: ხელთათმანები თუ მაკრატელი?

მასწავლებელს ასევე შეუძლია უამბოს მოსწავლეებს, რომ ლინკოლნი გაიზარდა ღარიბ ოჯახში, არ უვლია სკოლაში და მხოლოდ საკუთარი ძალებით ისწავლა წერა-კითხვა. თუმცა, არასახარბიელო წარსულის მიუხედავად, მან მოახერხა და შეერთებული შტატების მე-16 პრეზიდენტი გახდა.

შერეული სწავლება

შერეული სწავლება, საშინაო დავალებასთან კომბინაციაში, იძლევა რეფლექსიის შესაძლებლობას პიროვნული ხასიათისა და კეთილდღეობის შესახებ, ასევე, უზრუნველყოფს სკოლაში ნასწავლი ფრაზების განმტკიცებას. შერეული სწავლება

მოიცავს საერთო სასკოლო თემის ღირებულებებს. ალტერნატივის სახით, სკოლამ შეიძლება დაავალოს მოსწავლეებს ერთი კონკრეტული პიროვნების შესწავლა კონკრეტული საგნის გაკვეთილის დაწყებამდე და შემდეგ სთხოვოს შესწავლილი პერსონაჟის სხვადასხვა ძლიერი მხარის დემონსტრირება. მაგალითად, ყირიმის ომის შესწავლის წინ მოსწავლეებს სთხოვენ, გაეცნონ ინფორმაციას ფლორენს ნაითინგილისა და მერი სიკოლის შესახებ. როგორ გამოავლინეს ამ ადამიანებმა ოპტიმიზმი, შემწყნარებლობა, სიკეთე, შეუპოვრობა და ინიციატივის უნარი?

ასევე, მოსწავლეებს შეიძლება ჰკითხოთ, თუ როგორ შეიძლება განივითარონ ძლიერი პიროვნული თვისებები საკუთარი კეთილდღეობისათვის. ეს შესაძლოა განხორციელდეს შემდეგი მეთოდებით: „დამცავი ფარის“ შექმნა, რომელშიც აისახება ყველაფერი, რაც მოსწავლეებს ეხმარებათ ძალების აღდგენაში აპათიაში ყოფნის დროს; პოზიტიური მანტრის მოფიქრება და დასწავლა, რომელსაც მოსწავლე გაიმეორებს საჭიროების შემთხვევაში; უცხო ადამიანისთვის წერილის მიწერა ურთიერთობის აგების მიზნით; დღიურის მეშვეობით მადლიერების გამოხატვის ჩვევის გამომუშავება; სიმღერის ან რეპის რეჩიტატივის დაწერა ისეთ თემებზე, რომლებიც ბავშვებს პოზიტიურ განწყობაზე დააყენებთ.

ახლა თქვენი ჯარია



როგორ შეძლებთ ამ იდეების დანერგვასა და განხორციელებას თქვენს სკოლასა და თემში? დაფიქრდით იმაზე, თუ რა ხდის თქვენს სკოლასა და თემს უნიკალურს. როგორ შეიძლება პიროვნული ხასიათის სიმტკიცეზე მუშაობით გაუმჯობესდეს ყველა ადამიანის კეთილდღეობა, ასევე, წარმატების მიღწევის შესაძლებლობები?

რა ნაბიჯები უნდა გადაიდგას თქვენი მიზნის შესასრულებლად? რა ვადებში შეძლებთ ამ ეტაპების გავლას?

- გამოიყენეთ გამორჩეული ადამიანების რეალური ისტორიები მათი ხასიათის ძლიერი მხარეების სადემონსტრაციოდ. მოიძიეთ ისეთი ისტორიები, რომლებიც ეხმანება სხვადასხვა საფეხურზე მყოფი მოსწავლეების ცხოვ-

რებას, რათა განავითაროთ მათი იდენტობის აღქმა და მხარი დაუჭიროთ მათ კეთილდღეობას.

- გადაწყვიტეთ, როდის და როგორ მოახდენთ პიროვნული ხასიათისა და კეთილდღეობის დანერგვის ხელშეწყობას. სათანადო ვარიანტებია: შეკრება; კლასის დრო; საგნობრივი გაკვეთილი; პირადი, სამოქალაქო, ჯანდაცვისა და ეკონომიკის (PSHE) საგანი; ან საშინაო დავალება.
- შეიტანეთ ერთი გამორჩეული ადამიანის პიროვნული ხასიათი და ისტორია გაკვეთილის გეგმაში. მაგალითად, მეცნიერების გაკვეთილი დაიწყეთ ერთ-ერთი გამორჩეული მეცნიერის პიროვნულ ხასიათზე საუბრით. ყოველი გაკვეთილი დაიწყეთ მოსწავლეთა პიროვნული თვისებების განვითარებით: „მოდის, დღეს იმუშავებთ ერთად და ენთუზიაზმით“.

ყურადღება მიაქციეთ პიროვნული ხასიათის მნიშვნელობას და, ასევე, როგორ აისახება ის სკოლის კეთილდღეობაზე. დაადგინეთ სტანდარტები, თუ როგორ უნდა ჩაერთონ და იურთიერთონ მოსწავლეებმა სასკოლო თემთან, მათი პიროვნული ხასიათიდან გამომდინარე.

გამოყენებული ლიტერატურა

Quote Investigator (n.d.) We Can Complain Because Rose Bushes Have Thorns, or Rejoice Because Thorn Bushes Have Roses. Available online at: <https://quoteinvestigator.com/2013/11/16/rose-thorn/> (Accessed 29 March 2021).

17

სოციალური და ემოციური სწავლა - „იდეების წიკი“ და „ASPIRE“ სიუ ჩოჟი

რა?

მოსწავლეები სკოლაში იძენენ ცოდნასა და უნარებს, მათ შორის, სწავლობენ ინგლისურ ენასა და STEM-ის საგნებს. მიუხედავად იმისა, რომ ეს საგნები ძალიან მნიშვნელოვანია, განათლება მაინც უფრო მეტს გულისხმობს, თუ გვსურს, რომ მოზარდები, მათი ოჯახები და საზოგადოება მომავალში იყვნენ წარმატებულები. „ვისწავლოთ, რათა ვიარსებოთ“ და „ვისწავლოთ, რათა ვიცხოვროთ ერთად“ ხაზგასმულია იუნესკოს „დელორის ანგარიშში“ (Delors, 1996: 37), ასევე, განმეორებით აღინიშნა „ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის“ (OECD) მიერ მომზადებულ „2030 წლის განათლების ხარჩოში“ (OECD, 2018). „სოციალური და ემოციური სწავლა“ (SEL) არის საერთაშორისო ქოლგა ტერმინი, რომელშიც აღწერილია სწავლის ზემოაღნიშნული მნიშვნელოვანი პრინციპები.

სოციალური და ემოციური სწავლა (SEL) კეთილდღეობისთვის საჭირო შვიდი ფაქტორიდან ერთ-ერთია, რომელიც პირველად გაუღერდა ავსტრალიაში ჩატარებული „მოსწავლეთა კეთილდღეობის მიდგომების სკოპინგის კვლევის“ (Noble et al., 2008) ფარგლებში. თუმცა, SEL-ის ეფექტურობისთვის საჭიროა, რომ ის იყოს უსაფრთხო, სასიამოვნო და მეგობრული გამოცდილება როგორც მოსწავლეებისთვის, ასევე, მასწავლებლებისათვის, ტარდებოდეს რეგულარულად, სასწავლო პროცესი კი ყოველდღიური ინტერაქციებით იტვირთებოდეს. ASPIRE-ის მეთოდი კი ამ საკითხებს „იდეების წრის“ (Circle Solutions) (Roffey, 2020) ფარგლებში განიხილავს. ქვემოთ

განმარტებულია, თუ რატომ არის SEL მნიშვნელოვანი, რას წარმოადგენს და როგორ მუშაობს ASPIRE, ასევე, მოყვანილია „იდების წრის“ პრაქტიკული მაგალითები.

რატომ?

ჩვენ ვცხოვრობთ დროში, როდესაც კაცობრიობას უამრავი ცოდნა აქვს, თუმცა ძალიან ცოტა სიბრძნე. ჩვენ შევძელით ადამიანის დასმა მთვარეზე და შევქმენით ვაეცინა, რომელიც კოვიდ-19-ისგან გვიცავს, თუმცა გვაქვს დანგრეული ოჯახების ყველაზე დიდი მაჩვენებელი, ვიდრე ოდესმე, გვყავს უამრავი ადამიანი გამწვავებული ფსიქიკური პრობლემებით, ხშირია რასიზმი, მიზოგინია და ჰომოფობია, ასევე, რწმენა იმისა, რომ რაც უფრო მეტ ნივთს დააგროვებ, უფრო ბედნიერი იქნები. თუმცა ნამდვილი კეთილდღეობა ნიშნავს ხარისხიან ურთიერთობას, თუ რამდენად კომფორტულად გგრძნობთ თავს საკუთარ მესთან, სხვა ადამიანებთან და ჩვენ გარშემო არსებულ სამყაროში, ასევე, რამდენად შეგვიძლია ვიპოვოთ საზრისი და მიზანი ჩვენს ცხოვრებაში.

ბევრი ახალგაზრდა ებრძვის ფსიქიკურ პრობლემებს, რაც პანდემიის ფონზე კიდევ უფრო გამწვავდა და ბევრ ადამიანს გაურკვევლობის, შფოთვის, მარტოობისა და უკონტროლობის შეგრძნება გაუძმაფრა. დღეს, როგორც არასდროს, ყველაზე მნიშვნელოვანია, რომ სკოლებმა აქცენტი გააკეთონ დამცავ ფაქტორებზე, რომლებსაც შეუძლიათ ფსიქოლოგიური მედეგობის ხელშეწყობა. ამაში იგულისხმება ადამიანებთან სიახლოვის შეგრძნება, ემოციების აღქმისა და მართვის უნარი, ასევე, იმის დაფასება, რომ არსებობს აზროვნების, ცხოვრებისა და მოქმედების ალტერნატიული გზები. SEL არ ნიშნავს მხოლოდ პერსონალური და ინტერპერსონალური უნარების განვითარებას, არამედ, ასევე, უზრუნველყოფს მოსწავლეებისთვის დამოკიდებულებებისა და აღქმის შესწავლის შესაძლებლობას. ეს შეიძლება გულისხმობდეს მოსწავლისთვის პასუხისმგებლობის მინიჭებას, რომ მან შექმნას მეგობრული და ინკლუზიური სასწავლო გარემო, ან მოახდინოს რეფლექსია რასიზმის, ტოქსიკური მასკულიზმის ფართო სოციალურ პრობლემაზე, ან შეაფასოს სოციალური მედია.

არსებობს მტკიცებულება (Durlak et al., 2011), რომ რეგულარულ SEL-ს შეუძლია, გაზარდოს წარმატებულობის დონე, რადგან მოსწავლეები უფრო ინტენსიურად და პოზიტიურად ერთვებიან სკოლის ცხოვრებაში.

როგორ?

და მაინც, SEL-ის შესახებ გამოითქვა სერიოზული კრიტიკა (Ecclestone and Hayes, 2009) მასზე, რომ როდესაც მოსწავლეებს სთხოვენ ემოციურად სენსიტიური საკითხების განხილვას, ამან შეიძლება გახსნას პანდორას ყუთი: მოსწავლეები თავს ვეღარ იგრძნობენ უსაფრთხოდ, ხოლო მასწავლებლები არ იქნებიან მზად ეფექტური რეაგირების მოხდენისთვის. ASPIRE-ის მეთოდი 10 წელზე მეტი ხნის წინ შემუშავდა და დაინერგა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ SEL-ს არ მიეღო თერაპიის სახე, თუმცა, აღწერილ იქნა დადებითი შედეგები სხვადასხვა ასაკობრივ დიაპაზონში (Dobia და სხვ. 2014, 2019; McCarthy და Roffey, 2013).

„იდების წრე“ არ არის პროგრამა, არამედ ესაა კურიკულუმის შინაარსის მიწოდების სისტემა, რომელიც აუცილებლად უნდა იყოს:

- ინტერაქტიული: მოსწავლეები ერთად ასრულებენ დავალებას;
- დისკუსიული: მოსწავლეები საუბრობენ მნიშვნელოვან საკითხებზე;
- რეფლექსიური: მოსწავლეებს ეძლევათ საშუალება, თავად იფიქრონ პრობლემებზე;
- ექსპერიმენტული: ბევრი აქტივობა თამაშზეა დაფუძნებული, რაც მოსწავლეებს აძლევს შესაძლებლობას, იფიქრონ არსებობისა და მოქმედების ალტერნატიულ გზებზე.

მასწავლებელი აქტივობას ირჩევს კლასისა და ბავშვების ასაკობრივი დიაპაზონის მიხედვით. „იდების წრის“ გაკვეთილი უნდა გაიმართოს, მინიმუმ, კვირაში ერთხელ, ან უფრო ხშირადაც, თუკი შესაძლებელია. რეგულარულობა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე „იდების წრის“ ხანგრძლივობა. ერთხელ, აშშ-ის ერთ-ერთი სკოლის დირექტორმა მითხრა, რომ „ჯადოსნური წრე“ ყოველ კლასში, ყოველ დღე, შესვენების შემდეგ, ოცი წუთის განმავლობაში იმართებოდა. მისი თქმით, ამ აქტივობებმა მისი სკოლის კულტურის ტრანსფორმაცია მოახდინა.

„დროით წრეს“ (Circle Time) და „იდების წრეს“ შორის არსებობს გარკვეული მსგავსება, თუმცა არის მნიშვნელოვანი განსხვავება, კონკრეტულად კი, მათ განასხვავებს ASPIRE-ის მეთოდი. ქვემოთ, გაგაცნობთ ამ აკრონიმის თითოეული ასო-ბგერის მოკლე აღწერილობას და, ასევე, თითო-თითო მაგალითს, თუ როგორ მუშაობს თითოეული მათგანი პრაქტიკაში.

„A“ ნიშნავს არჩევანის თავისუფლებას

არჩევანის უფლება კეთილდღეობის ქვაკუთხედი. ეს ნიშნავს, რომ არავინ გაკონტროლებთ და შეგიძლიათ, დამოუკიდებლად მიიღოთ გადაწყვეტილება. მოსწავლეს არ ეუბნებიან, რა უნდა იფიქროს, ასევე, არ აწვდიან „სწორ პასუხს“, არამედ სთავაზობენ შესაძლებლობას, თავად აღმოაჩინოს ცხოვრებისა და კეთების გზები. „იდეების წრე“ აძლიერებს მოსწავლეს და ანიჭებს მას ხმის უფლებას. თუმცა, თავისუფლებასთან ერთად, მოდის პასუხისმგებლობაც.

მოდით, განვიხილოთ არჩევანის თავისუფლების პრაქტიკული მაგალითი. მოსწავლეებს ეძლევათ ჰიპოთეტური სიტუაცია: კლასში გადმოდის ახალი გოგონა, სახელად ლილი. ცუდად არავინ ეპყრობა ლილის, თუმცა მაინცდამაინც ბევრიც არ ეკონტაქტება. ლილიმ არ იცის, რა გააკეთოს. მცირე ჯგუფები განიხილავენ შემდეგ შეკითხვებს:

- რას იგრძნობდით ლილის ადგილას?
- რისი გაკეთების სურვილი გექნებოდათ?
- რა შეგვიძლია გავაკეთოთ იმისთვის, რომ ლილიმ თავი კარგად იგრძნოს?
- რა სიტყვებს ეტყოდით მას?

ეს აქტივობა აყალიბებს კლასის პასუხს და რეაქციას ახალი მოსწავლის მიმართ – მათ უკვე იციან, როგორ იმოქმედებენ საჭიროების შემთხვევაში.

„S“ ნიშნავს უსაფრთხოებას

ჯანსაღი ურთიერთობები ფიზიკურად და ემოციურად უსაფრთხოა. „იდეების წრეში“ უსაფრთხოება დაცულია, სამი პრინციპიდან ორის საფუძველზე. არ ხდება „გაკრიტიკება“ და თითოეულ მოსწავლეს შეუძლია, აირჩიოს, „უნდა საუბარი“, თუ – არა. არავინ არავის აიძულებს, რომ ისაუბროს. მოსწავლეები განიხილავენ პრობლემებს, არასდროს კონკრეტულ ინციდენტებს, და ამ ყველაფერს მესამე პირში (იგი), და არა პირველ პირში (მე) საუბრით აკეთებენ, ჰიპოთეტური და როლური თამაშების გამოყენებით. უსაფრთხოება ასევე შენარჩუნებულია წყვილებში და მცირე ჯგუფებში აქტივობების შესრულებისას.

გაეცანით უსაფრთხოების პრაქტიკულ მაგალითს: ბარათებზე, სახელწოდებით „ხასიათის ძლიერი მხარეები“ (Deal and Roffey, 2015), მოცემულია შვიდი დებულება, რომელიც ეხმიანება ASPIRE-ის ექვს პრინციპს.

- სიკეთეს ვიჩენთ ყველაფერში, რასაც ვამბობთ ან ვაკეთებთ.
- ვამყარებთ ნდობას ერთმანეთთან.
- ვეხმარებით ერთმანეთს.
- შეგვიძლია ვითხოვოთ დახმარება.
- ვპატიობთ ერთმანეთს.
- ვართ საიმედო, ასევე, პატიოსანი ადამიანები.
- ვსწავლობთ ჩვენს შეცდომებზე.

მცირე ჯგუფებში მოსწავლეებს სათითაოდ ურიგდებათ თითო-თითო ბარათი და იწყებენ შემდეგი კითხვების განხილვას:

- ხდება თუ არა ზემოაღნიშნული ჩვენს კლასში?
- როგორ გავიგებთ, თუკი მსგავსი რამ ხდება, რას დავინახავდით, რას გავიგონებდით?
- რას იგრძნობდნენ ადამიანები, ასეთი რამ რომ მომხდარიყო?
- რა შეგვიძლია გავაკეთოთ, რომ ასეთი რამ ნამდვილად მოხდეს?

ამის შემდეგ მოსწავლეები საკუთარ პასუხებს მთელ წრეს აცნობენ.

„P“ ნიშნავს პოზიტიურობას

პრობლემებზე ფოკუსირების ნაცვლად, „იდებების წრე“ ძლიერ მხარეებსა და გამოსავალზე ორიენტირებული მეთოდია. მოსწავლეები მსჯელობენ, თუ რა მუშაობს კარგად და როგორ შეუძლიათ ამ ყველაფრის განვითარება. ბევრი აქტივობა სრულდება თამაშის სახით, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია მოტივაციისათვის. გართობა მოსწავლეებისგან მუდმივად უკუკავშირის მიღების საშუალებას წარმოადგენს. ერთად სიცილის დროს მოსწავლეები გამოყოფენ ოქსიტოცინს, ბედნიერების შეგრძნების ნეიროტრანსმიტერს, რომელიც აკავშირებს ადამიანებს და ზრდის მათ შორის ნდობასა და თანამშრომლობის სურვილს.

პოზიტიურობის პრაქტიკული მაგალითი: ბარათები, ძლიერი თვისებების მითითებით, თავსდება წრის შუაგულში. მოსწავლეები გადაჯგუფდებიან და სხდებიან წყვილებად. თითოეული ბავშვი ირჩევს იმ თვისებას, რომელიც შეამჩნია თავის პარტნიორში და ეუბნება, თუ რატომ აირჩია აღნიშნული თვისება.

„I“ ნიშნავს ინკლუზიურობას

მიკუთვნებულობის განცდა, იმის შეგრძნება, რომ შენს არსებობას აქვს აზრი და რომ შენ შეგიძლია წვლილის შეტანა, მთავარი დამცავი ფაქტორია მედეგობისა და კეთილდღეობის მისაღწევად. მოსწავლეები თამაშობენ თამაშებს, რომლის დროსაც მუდმივად მოძრაობენ და რეგულარულად ესაუბრებიან იმ ბავშვებს, ვინც მათი ჩვეული სოციალური წრის მიღმა იმყოფება. წყვილებში კომუნიკაციისას, მოსწავლეები იგებენ, თუ რა აქვთ საერთო მეწყვილესთან. ეს საშუალებას აძლევს მათ, გაიცნონ ერთმანეთი, რაც დროთა განმავლობაში ამცირებს ცრურწმენებს, შეუწყნარებლობასა და ბულინგს.

მიკუთვნებულობის გაძლიერების მაგალითი:

მოსწავლეები თავისუფლად მოძრაობენ წრის შუაგულში, სანამ ფასილიტატორი არ დაიძახებს ერთ კონკრეტულ ციფრს. მოსწავლეები სწრაფად უნდა შეიკრიბონ ამ ციფრის შესატყვის ჯგუფებად. ფასილიტატორი რამდენჯერმე იმეორებს იგივე პროცესს, სხვადასხვა ციფრის გამოყენებით. ამის შემდეგ, მონაწილეებს სთხოვენ რეფლექსიას და წყვილებში შემდეგი შეკითხვების განხილვას:

- როგორი იგრძენით თავი ჯგუფში მოხვედრისას?
- როგორ გრძნობდით თავს ჯგუფის ძიებისას?
- როგორი გრძნობა დაგეუფლათ ჯგუფის მიღმა დარჩენის შემთხვევაში?

„R“ ნიშნავს პატივისცემას

მოსწავლეებს სთხოვენ, რომ გამოიჩინონ პატივისცემა და იქონიონ მოსმენის კულტურა, როდესაც მეორე ადამიანი საუბრობს. კომენტარები უნდა იყოს ხანმოკლე, რათა ვერავინ შეძლოს დომინირება. პატივისცემის დემონსტრირების კიდევ ერთი გზა არგუმენტის გაზიარება და განსჯისგან თავშეკავებაა. შესაძლოა ზოგიერთი კომენტარი არ იყოს მისაღები, თუმცა მასწავლებელი უბრალოდ თავს უკრავს და მად-

ლობას უხდის მოსწავლეს. პატივისცემა არა მხოლოდ ინდივიდების მოვალეობაა, არამედ, ასევე, მთლიანად კულტურის.

პატივისცემის პრაქტიკული მაგალითი: მოსწავლეებს ურიგდებათ ბარათები ფოტოების ან სიმბოლოების გამოსახულებით. სთხოვეთ, აიღონ ბარათი, რაზეც გამოსახულია ისეთი რამ, რითიც ისინი ამაყობენ საკუთარ თემში. სამი ან ხუთი მოსწავლისგან შემდგარ ჯგუფებში მოსწავლეები განმარტავენ, თუ რატომ აიღეს ესა თუ ის ბარათი და რა საერთო აქვთ ბარათებთან.

„E“ ნიშნავს თანასწორობას

ამ კრიტერიუმს რამდენიმე განზომილება აქვს. პირველი, ყველას აქვს შესაძლებლობა, მიიღოს მონაწილეობა, ხოლო ზოგიერთი ადამიანისთვის თანასწორობა შეიძლება ნიშნავდეს მოქნილობას, ან მხარდაჭერის მიღებას. მნიშვნელოვანია, რომ ფასილიტატორი – როგორც წესი, მასწავლებელი – ასევე იყოს სრულფასოვანი მონაწილე და აკეთებდეს ყველაფერს, რასაც მოსწავლეები აკეთებენ.

თანასწორობის პრაქტიკული მაგალითი: მცირეწლოვანი ბავშვები მუშაობენ წყვილებში ან პატარა ჯგუფებში და განიხილავენ, რამდენად სამართლიანია შემდეგი სცენარი: ჯეკი ათ წუთზე მეტია, ველოსიპედით სეირნობს სათამაშო მოედანზე, მაშინ როცა ფარასაც უნდა ერთი წრის გაკეთება. ჯეკი მუდმივად უმეორებს „ერთი წუთიც და ...“, მაგრამ არ ჩამოდის ველოსიპედიდან. რამდენად სამართლიანია ეს? რა უნდა შეიცვალოს, რათა სიტუაცია სამართლიანი გახდეს?

SEL-ის აქტივობები უამრავი და მრავალფეროვანია. წყვილებში ინტერვიუ და წყვილებში გაზიარება საშუალებას აძლევს მოსწავლეებს, მეტი შეიტყონ ერთმანეთის შესახებ და გაარკვიონ, აქვთ თუ არა რაიმე საერთო მეწყვილესთან. ამ მცირე ჯგუფურ აქტივობებს ხშირად წინ უძღვის თამაში, რომლის ფარგლებშიც ბავშვები თავისუფლად გადაადგილდებიან ოთახში. წარმოსახვითი სცენარები და როლური თამაში მოსწავლეებს აძლევთ შესაძლებლობას, განიხილონ თემები უსაფრთხო სივრცეში, შემოქმედებითი აქტივობები ახდენს მათი საუბრის უნარის სტიმულირებას, ისევე როგორც ფოტოები, ბარათები სიმბოლოებისა და მათი ძლიერი მხარეების გამოსახულებით, ვიდეორგოლები და ემოციების ამსახველი ნახატები. ჯგუფური თამაშები შემაკავშირებელია და ხშირად ენერგიული და სახალისო. არსებობს უამრავი SEL-ის რესურსი, თუმცა ზოგიერთს შესაძლოა დასჭირდეს გარკვეული კორექტირება, რათა ზემოაღწერილ პრინციპებთან იყოს თანხვედრაში.

„იდეების წრე“ შეფასებულ იქნა რამდენიმე კვლევის ფარგლებში, სადაც აღინიშნა, რომ ამგვარი ინტერვენცია ეფექტურად აყალიბებს ბედნიერ და უსაფრთხო საკლასო გარემოს და ავითარებს მონაწილეთა შორის მიკუთვნებულობის შეგრძნებას. მასწავლებელსა და მოსწავლეს შორის ურთიერთობაც ხშირად უკეთესობისკენ იცვლება.

კვლევაში გამოყენებული ციტატები

„მე მომწონს სხვა ადამიანების შესახებ მეტის გაგება“. (McCarthy და Roffey, 2013: 48)

„ვცდილობ, გავიგო, როგორ გრძნობენ თავს და რას ფიქრობენ სხვა ადამიანები“. (Dobia et al., 2014: 9)

„თუკი AGC-ში („აბორიგენი გოგონების წრე“) მოწყენილი მიხვალთ, იქიდან აუცილებლად გახარებული წამოხვალთ“. (Dobia et al., 2014: 8)

„ვისწავლე, როგორ გავხდე უფრო თავდაჯერებული და არ დავაღალატო ჩემი თავი“. (მოსწავლე) (Dobia et al., 2019: 86)

„ბავშვები უფრო ხშირად იწვევენ სპეციალური საჭიროების მქონე ბავშვებს საკლასო აქტივობებში.“ (მასწავლებელი) (Dobia et al., 2019: 81)

ახლა თქვენი ჰერია



ქვემოთ მოცემული კითხვების მეშვეობით, შეძლებთ SEL-ის თქვენი სკოლის დღის წესრიგში ინტეგრირებას.

- რა პრობლემებს შეიძლება აწყდებოდნენ მოსწავლეები ცხოვრებაში და როგორ აისახება ეს მათ აკადემიურ მოსწრებაზე, ქცევასა და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე?
- რა სახის საშუალებები აქვთ მოსწავლეებს, რითიც მათ შეუძლიათ, მხარი დაუჭირონ ერთმანეთს და გააძლიერონ ერთმანეთის გამძლეობა?
- როგორ ფიქრობთ, უნდა იყოს თუ არა SEL კეთილდღეობის პრიორიტეტი თქვენს სკოლაში?
- რა ნაბიჯები უნდა გადაიდგას SEL-ის დასანერგად და როგორ უნდა უზრუნველყოთ SEL-ისთვის დროის გარანტირებულად გამოყოფა?

გამოყენებული ლიტერატურა

- Deal, R. and Roffey, S. (2015) *Strengths in Circles Cards: Building Groups that Flourish and Fly*. Geelong: Innovative Resources. Available to purchase from: <https://innovativeresources.org/resources/digital-applications/strengths-in-circles/> (Accessed 29 March 2021).
- Delors, J. (1996) *Learning: The Treasure Within*. UNESCO Publishing. Available online at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590?posInSet=12&queryId=f9897ad1-e31b-4acf-a2d8-e64997ad28ab> (Accessed 29 March 2021).
- Dobia, B., Bodkin-Andrews, G., Parada, R., O'Rourke, V., Gilbert, S., Daley, A. and Roffey, S. (2014) *Aboriginal Girls Circle: enhancing connectedness and promoting resilience for Aboriginal girls: Final Pilot Report*. Sydney: Western Sydney University.
- Dobia, B., Parada, R., Roffey, S. and Smith, M. (2019) 'Social and emotional learning: from Individual skills to group cohesion.' *Educational and Child Psychology*, 36(2): 79–90.
- Durlak, J.A., Weissberg, R.P., Dymnicki, A.B., Taylor, R.D. and Schellinger, K.B. (2011) 'The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of schoolbased universal interventions', *Child Development*, 82(1): 405–432.
- Ecclestone, K. and Hayes, D. (2009) *The Dangerous Rise of Therapeutic Education*. London: Routledge.
- McCarthy, F. and Roffey, S. (2013) 'Circle Solutions: a philosophy and pedagogy for learning positive relationships. What promotes and inhibits sustainable outcomes?', *International Journal for Emotional Education*, 5(1): 36–55.
- Noble, T., McGrath, H., Roffey, S. and Rowling, L. (2008) *A scoping study on student wellbeing*. Canberra: Department of Education, Employment and Workplace Relations (DEEWR).
- OECD (2018) *The future of education and skills: Education 2030 – the future we want*. Paris: OECD. Available online at: www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20 (05.04.2018). pdf (Accessed 29 March 2021).
- Roffey, S. (2020) *Circle Solutions for Student Wellbeing* (3rd Edition). London: Sage.

18

მოსწავლის განცვიკთვა საგამოსდო სტრესისგან საკა ბრეზენოიკი

რა?

ჩვენ, მოსწავლეებებმა, ვიცით, რომ გამოცდები ყველა ტიპის მოსწავლეზე არაა მორგებული, თუმცა გამოცდები, კარგია თუ ცუდია, მაინც ჩვენი განათლების სისტემის ნაწილია. წინამდებარე თავში გაცნობით გზებს, თუ როგორ დავეხმაროთ იმ მოსწავლეებს, ვისთვისაც გამოცდები სტრესთან ასოცირდება.

გამოცდები მოსწავლისთვის შეიძლება იყოს სტრესული და სერიოზულად მოქმედებდეს მის უნარზე, მაქსიმალურად გამოავლინოს თავი კონკრეტულ საგანში. მიუხედავად იმისა, რომ ამ თავში ჩვენ გამოვიყენებთ ტერმინს „გამოცდა“, ყველა რჩევა ასევე ვრცელდება იმ მოსწავლეებზე, რომლებიც გადიან გამოცდაზე, წერენ ტესტებს და იღებენ შეფასებას ერთიანი სასკოლო გამოცდილების ფარგლებში.

გარდა ამისა, განვიხილავთ სტრესის ზოგად მიზეზებს და მეთოდებს, თუ როგორ დავეხმაროთ ჩვენს მოსწავლეებს სტრესის დაძლევაში. ასევე, გავანალიზებთ თავდაჯერებულობის, წინასწარ მომზადებისა და მოსწავლის ბუნებრივი უნარების გამოყენების მნიშვნელობას. გაჩვენებთ, თუ როგორ ამცირებს საგამოცდო სტრესს იმის გაცნობიერება, თუ როგორ ისწავლოთ და როგორ გადაიმეოროთ მასალა სწორად. გავიზიარებთ კონკრეტულ მეთოდებს, რომლებიც მოსწავლეებს სტრესის შემცირებაში დაეხმარებათ, ასევე, კონკრეტულ ტექნიკებს, როგორიცაა სუნთქვა, ვარჯიში, ეთერზეთები და ემოციური მხარდაჭერის საშუალებები, რომლებიც

მოსწავლეს დაეხმარება თავდაჯერებულობის, სიმშვიდისა და კონტროლის უნარის შენარჩუნებაში.

რატომ?

გამოცდისგან გამოწვეული სტრესის სავარაუდო შედეგებია: ცუდი ქულები, ცუდი ძილი, უსიამოვნო შეგრძნებები, პანიკური შეტევები, უმადლობა, ასევე, შფოთვა სკოლაში ყოფნის დროს. აღნიშნულმა შეიძლება გამოიწვიოს გამოცდებისადმი ან/და სკოლაში ყოფნისადმი მუდმივი ფობია. ხშირად მოსწავლეები თავს გრძნობენ წარუმატებლად ან ფიზიკურად არც თუ ისე სახარბიელოდ.

წარმოდგინეთ თქვენი საუკეთესო მოსწავლე, რომელიც ყოველთვის კარგად სწავლობს, თუმცა გამოცდაზე ბრინჯივით იბნევა და მალევე ტოვებს გამოცდას, ტესტის დასრულების გარეშე. ასეთი მოსწავლე თავს წარუმატებლად თვლის და ვერაფრით დაეხმარებით. იმის თქმა, რომ მომავალში ყველაფერი კარგად იქნება, საკმარისი არ არის. ასევე, ხედავთ, როგორ მცირდება მისი თავდაჯერებულობა და სიყვარული თქვენი საგნის მიმართ. ამის დანახვა საშინელებაა.

მას შემდეგ, რაც გააცნობიერებთ, თუ რა იწვევს გამოცდებისადმი მოსწავლის შიშს, უნდა დაიწყოთ იმ ცვლილებების განხორციელება, რაც მოსწავლეს სჭირდება წარმატების მისაღწევად. შესაძლოა მათ არ იციან, როგორ გადაიმეორონ მასალა, შეიძლება საგამოცდო ოთახის შიში აქვთ ან არ იციან, როგორ გასცენ კითხვებს პასუხი. წინამდებარე თავში მოცემული ეტაპების გავლის შემდეგ, თქვენ დაინახავთ, თუ საით უნდა მიმართოთ თქვენი დახმარება. სწორი მხარდაჭერითა და ქმედებით თქვენი მოსწავლე ნამდვილად შეძლებს იმის მიღწევას, რისი უნარიც ნამდვილად აქვს და საგამოცდო ნერვიულობაც გაქრება.

როგორ?

მნიშვნელოვანია იმის გაცნობიერება, რომ საგამოცდო სტრესის მიზეზი სხვადასხვაა ყველა ადამიანის შემთხვევაში. ჩვენ ვერასოდეს გამოვიცნობთ, ვინ რას ფიქრობს, ამიტომ ნამდვილად მნიშვნელოვანია შფოთვის მიზეზის იდენტიფიცირება, რათა მოსწავლეს მისთვის საუკეთესო ფორმით დავეხმაროთ.

ქვემოთ მოცემულია სამსაფეხურიანი გეგმა, რომელიც მოსწავლეებს საგამოცდო სტრესის შემცირებაში დაეხმარება. გეგმას მოჰყვება პრაქტიკული ეტაპები, რომლებიც შეგიძლიათ თქვენს მოსწავლეებთან განახორციელოთ.

ნაბიჯი 1: განსაზღვრეთ, თუ რომელ მოსწავლეს ესაჭიროება თქვენი დახმარება

დასაწყისისთვის, აუცილებელია იმის დადგენა, თუ რა აწუხებს მოსწავლეს. ხშირად მიზეზი გასაოცარიც კი შეიძლება იყოს. ქვემოთ ჩამოთვლილია ხუთი უმთავრესი მიზეზი.

1. წარუმატებლობის შიში
2. საგანმანათლებლო ოთახის შიში
3. მოსწავლემ ვერ მოახერხა მასალის გადამეორება
4. ფიქრობს, რომ ვერ ჩააბარებს გამოცდას
5. არაა დარწმუნებული, რომ საკმარისად ჭკვიანია

ზოგჯერ ფრაზები, რომელსაც მოსწავლეები, მშობლები ან თანატოლები იყენებენ, მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მოსწავლის უნარზე, შეინარჩუნოს თავდაჯერებულობა გამოცდის წინ. მოდიოთ, გავცნოთ ზოგად დებულებებს:

„დიდი დრო არ გაქვს მასალის გადამეორებლად“.

„ეს ყველაზე მნიშვნელოვანი გამოცდებია შენს ცხოვრებაში“.

„ვიცი, რომ უკეთესად შეგიძლია“.

ამ ტიპის „სამოტივაციო“ ფრაზები თანდათან მატულობს მოსწავლეების ასაკთან ერთად, რაც ნაწილობრივ განპირობებულია, ერთი მხრივ, გამოცდების მიმართ დიდი მოლოდინებით და, მეორე მხრივ, სკოლის წინაშე არსებულ შედეგებზე ორიენტირებული მოთხოვნებით.

ზოგიერთი უმცროსკლასელი შესაძლოა ვერც კი ხვდებოდეს „გამოცდის“ ასეთ სიმძაფრეს, ხოლო მათ, ვისაც ადრეულ ასაკში უვითარდება შფოთვა გამოცდების მიმართ, აუცილებლად უნდა დავეხმაროთ შიშის დაძლევაში.

შეჯამეთ ეს ეტაპი

1. დაძაბული/სტრესში მყოფი მოსწავლეების იდენტიფიცირება.
2. რაზე ნერვიულობენ ბავშვები.

კარგი იქნება, თუკი შეადგენთ კითხვებს, რომელთაც დაუსვამთ მოსწავლეებს იმის გასარკვევად, თუ რას ფიქრობენ და გრძნობენ გამოცდების წინ. მიღებული პასუხები გამოიყენეთ დამხმარე რესურსის სახით.

ნაბიჯი 2: შეცვალეთ მოსწავლის წარმოდგენა საკუთარ თავზე

მას შემდეგ, რაც გამოავლენთ მოწვევლად მოსწავლეებს და დაადგენთ მათი საგამოცდო სტრესის მიზეზებს, შეგიძლიათ დაიწყოთ მათი დახმარება. პირველ რიგში, შეაცვლევიანეთ მოსწავლეს საკუთარ თავზე წარმოდგენა. ამ მიზნისთვის აუცილებლად უნდა გავითვალისწინოთ ორი ყველაზე გავრცელებული შეხედულება:

- წარუმატებელი ვარ.
- არ ვარ საკმარისად ჭკვიანი.

ამას ჰქვია პიროვნული აღქმა, როდესაც ინდივიდს სჯერა, რომ ის სწორედ ასეთია. ძალიან მნიშვნელოვანია, ამგვარი ღრმად ჩამჯდარი აზროვნების შეცვლა. აზროვნების შემოსაბრუნებლად უნდა დავეხმაროთ მოსწავლეს, დაინახოს საკუთარი ნიჭიერება და აღმოაჩინოს საკუთარ თავში ძალა კონკრეტული დაბრკოლებების გადასალახად.

საკუთარი თავის მიმართ რწმენის ნაკლებობა ყველაზე დიდი დაბრკოლებაა მოსწავლისთვის საგამოცდო სტრესის დაძლევის პროცესში. თუკი ჩვენ შევძლებთ მოსწავლის აღქმის შეცვლას საკუთარი თავისა და უნარების შესახებ, გაიზრდება მისი თავდაჯერებულობა და საგამოცდო ნერვიულობის მიზეზებიც გაქრება. ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დაბალი თვითრწმენა საკუთარი უნარ-ჩვევების მიმართ შესაძლოა ვიზუალურად არ იყოს შესამჩნევი. მოსწავლეს შესაძლოა თითქოს არც აწუხებდეს მიღებული შედეგები, ან იყოს „კლასის მასხარა“, რითიც შეეცდება, ყურადღება გადაგატანინოთ რეალური მიზეზებისგან. თუმცა ყველა ქცევას აქვს მიზანი, თუნდაც ეს იყოს საკლასო გარემოსთვის შეუფერებელი ქცევა. სინამდვილეში კი, თუკი შეამჩნევთ მეამბოხე მოსწავლეს ან მოსწავლეს, რომელიც ვერ ახერხებს კონცენტრაციის შენარჩუნებას, ალბათ აჯობებს, თუ შეეკითხებით საკუთარ თავს, „რამია საქმე? შეიძლება ამ ყველაფრის უკან უფრო დიდი პრობლემა იმალებოდეს?“

გთავაზობთ კონკრეტულ ნაბიჯებს თვითრწმენის გასამყარებლად, თუკი ჩათვლით, რომ მოსწავლეს თავდაჯერებულობა აკლია

უარყოფით წინადადებას, სიტყვა „ჯერ“ ამატებს იმის შესაძლებლობას, რომ ცვლილება ჯერ კიდევ შესაძლებელია. ასე, მაგალითად, „მე ვერ სწავლობ მათემატიკას“ გადაიქცევა „მე ჯერ ვერ სწავლობ მათემატიკას“. როგორც ხედავთ, მეორე წინადადება მოიცავს შესაძლებლობას, რომ ყველაფერი შეიძლება გამოსწორდეს. კიდევ ერთი მაგალითი – „მე არ მიყვარს გამოცდები“ გადაიქცევა „მე ჯერჯერობით არ მიყვარს გამოცდები“. მეორე განცხადება იძლევა იმის შესაძლებლობას, რომ შესაძლოა მოხდეს ცვლილება.

თუკი სიტყვა „ჯერ“-ის დამატება შეუძლებელია, მაშინ გამოიყენეთ მეორე ძლიერი სიტყვა „რადგან“. „მე არ შემიძლია ამ ტესტის გაკეთება“ – რადგან? „რადგან“-ის გამოყენება ნამდვილად დაგეხმარებათ, შეხვიდეთ ტვინის ღრმა წიაღებში. განაგრძეთ კითხვის დასმა, სანამ არ დაადგენთ თვითრწმენის დაქვეითების ძირეულ მიზეზს. ამას შესაძლოა დრო დასჭირდეს და თქვენი მოსწავლეც შესაძლოა იმედგაცრუებული დარჩეს, განურჩევლად იმისა, თუ რამდენი წლისაა მოსწავლე, თუმცა ეს შესანიშნავი ტექნიკა პრობლემაში ჩასაღრმავებლად ისე, რომ მოსწავლეს არ გაუჩნდეს შეგრძნება, რომ ფსიქოლოგთან გადის კონსულტაციას.

ქვემოთ მოცემულია რეალური მაგალითი, თუ როგორ იმუშავებს აღნიშნული ტექნიკა 11 წლის მოსწავლეებთან:

„მე არ შემიძლია ამ გამოცდის ჩაბარება“

რადგან?

„ძალიან რთულია“

რადგან?

„არ შემიძლია სწრაფად წერა“

რადგან?

„ნელი ვარ“

ამ მოსწავლეს რეალურად მეტი დრო სჭირდებოდა ტესტის შესასრულებლად, ხოლო დამატებითი დროის მიცემის შემდეგ მისი სტრესი გაქრა და მისმა ჯეშმარიტმა უნარმაც გაიბრწყინა.

ძალიან მარტივია არასწორი მოსაზრების დაჯერება, რომ ბავშვი თითქოს არასაკმარისად ცდილობს, მაგრამ, რეალურად, დასტრესილი მოსწავლე, როგორც წესი, არის ის, ვინც იმედგაცრუებულია საკუთარი შესაძლებლობებით და ძალიან სურს წარმატების მიღწევა.

ნაბიჯი 3: შეცვალეთ გარემო და შესაძლებლობები

როდესაც დაინახავთ, რომ მოსწავლე იწყებს საგამოცდო სტრესის მიზეზების გაცნობიერებას და მათზე მუშაობას, რეკომენდებულია, შესთავაზოთ გარკვეული გარემო და სტრატეგიები. ეს ხშირად მოაზრებულია პირველი რიგის მექანიზმად, თუმცა შესაძლოა აღმოჩნდეს მხოლოდ დროებითი გამოსავალი, თუკი არ შეიცვლება მოსწავლის წარმოდგენა საკუთარი თავის მიმართ.

ამასთან, თუკი დარწმუნდებით, რომ უკვე გაქვთ იდენტიფიცირებული მოსწავლის ძირითადი შეხედულებები და წარმოდგენები საკუთარი თავის შესახებ, მაშინ ნამდვილად კარგი დროა, განახორციელოთ შემდეგი ნაბიჯი.

1. ივარჯიშეთ გამოცდის წინ

ვარჯიში ფართოდ გავრცელებული ტექნიკაა, რადგან ამ დროს მატულობს ენდორფინის დონე, რასაც ხშირად „ბედნიერების ჰორმონსაც“ უწოდებენ. მსუბუქი ვარჯიშის შემდეგ სხეული დუნდება და სტრესის დონეც იკლებს.

ვარჯიში უნდა ჩატარდეს გამოცდამდე ოცი წუთით ადრე, ქვემოთ ჩამოთვლილი ნებისმიერი ფორმით:

- სკოლაში ფეხით წასვლა
- სკოლაში ველოსიპედით წასვლა
- 10 წუთი სირბილი
- 10 წუთი ხტუნვა
- 20 წუთი სეირნობა
- უმცროსკლასელებისთვის სასარგებლო იქნება ისეთი თამაშები, როგორიცაა „წრეში ბურთი“, „დაჭეობანა“ ან ნებისმიერი სხვა თამაში ბუნების წიაღში.

ამ ვარჯიშების იდეა არის არა სუნთქვის გაძნელება და გულის გადატვირთვა, არამედ სხეულის მოდუნება და ტვინისთვის ჰორმონების გამოსამუშავებლად დროის მიცემა.

2. მიმართებით წყალი და საკვები

როდესაც მოსწავლე სტრესშია, ყველაზე მნიშვნელოვანია, დარწმუნდეთ, რომ მას ადეკვატური რაოდენობით აქვს მიღებული წყალი და საკვები.

ბევრი სკოლა აორგანიზებს „ლანჩლუბებს“ საგანმანათლებლო კვირაში, ხოლო იმ სკოლებში, სადაც მსგავსი რამ არ ხდება, აუცილებელია, დარწმუნდეთ, რომ მოსწავლეებს წამოღებული აქვთ წყალი და წასახემსებელი, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია მოსწავლის კონცენტრაციის უზრუნველყოფის გაუმჯობესებისათვის. სასურველია, უმცროსკლასელებს შესთავაზოთ ჯანსაღი საკვები შესვენების დროს, გამოცდის დაწყებამდე. მაგალითად, შეგიძლიათ კლასში განათავსოთ ხილით სავსე კალათა ან რაიმე გემრიელი წასახემსებელი და მისცეთ მოსწავლეებს უფლება, აირჩიონ სასურველი საკვები. ეს შესანიშნავი გამოცდილებაა, რათა გავაცნოთ ჩვენს უმცროსკლასელებს გამოცდების წინ წახემსების მნიშვნელობა, რასაც ისინი დაიმასხვრებენ და მუდამ დანერგავენ თავიანთ პრაქტიკაში მთელი სასკოლო ცხოვრების განმავლობაში.

3. სუნთქვა

სუნთქვა ყველაზე მნიშვნელოვანი ტექნიკაა, რომელიც შეგიძლია ჩვენს მოსწავლეებს ვასწავლოთ. როდესაც სტრესში ვართ, სწრაფად და ზედაპირულად ვსუნთქავთ, რის შედეგად სისხლში ჟანგბადის დონე მცირდება, რაც, თავის მხრივ, გავლენას ახდენს კონცენტრაციისა და ფოკუსირების უნარზე.

აღელვებული მოსწავლის დასამშვიდებლად, საჭიროა, მას დაათვლიყვნოთ საკუთარი სუნთქვა. ამოსუნთქვა უნდა იყოს ჩასუნთქვაზე უფრო ხანგრძლივი:

- შეისუნთქეთ ოთხ დათვლაზე, შეიკავით სუნთქვა ორ თვლაზე და ამოისუნთქეთ ექვს თვლაზე. აღნიშნული ტექნიკა ტვინს ყურადღებას სხვა რამეზე გადაატანინებს, ხოლო სტრესი და შფოთვა ნელ-ნელა გაქრობას დაიწყებს.
- დათვალეთ ჩასუნთქვები. ამას დამამშვიდებელი ეფექტი აქვს. სუნთქვის დათვლა ეხმარება ტვინს დამშვიდებაში. შემდეგ სთხოვეთ მოსწავლეს, გადავიდეს ჩასუნთქვა-ამოსუნთქვის დათვლაზე.
- ცხვირი და პირი – უთხარით მოსწავლეს, შეისუნთქოს ცხვირით და ამოისუნთქოს პირით. ეს ეხმარება ტვინს, სხვა რამეზე გადაიტანოს ფოკუსი, რაც, შესაბამისად, ამცირებს პანიკის დონეს.

4. ემოციური საყრდენები

მოსწავლის ასაკიდან გამომდინარე, პოზიტიური საყრდენები ეხმარება მოსწავლეს სტრესის მოხსნაში. საყრდენი ხშირად გამოიყენება ემოციური სტაბილურობის გასაუმჯობესებლად.

ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე მაგალითი:

- საყვარელი ფანქრების ყუთი
- ილბლიანი წინდები
- საყვარელი ეთერზეთებით გაჟღენთილი ქსოვილი – მაგ. ლავანდა, პიტნა, როზ-მარინი
- ეთერზეთების წვეთები შეიძლება დაემატოს ტანსაცმელს, რომელსაც მოსწავლე გამოიყენებს სუნთქვითი ვარჯიშების შესრულებისას
- სურნელოვანი საშლელები

ახლა თქვენი ჯერია



ქვემოთ მოცემულია სქემა, რომელიც შეგიძლიათ დანერგოთ საგამოცდო სტრესის შესამცირებლად თქვენს მოსწავლეებში.

ნაბიჯი 1: მოსწავლეების იდენტიფიცირება და იმის დადგენა, თუ რა შეიძლება გაკეთდეს მათ დასახმარებლად

1. როგორ ფიქრობთ, ვის შეიძლება აწუხებდეს, ან შესაძლოა გამოუვლინდეს საგამოცდო სტრესი და შფოთვა?
2. გამოიკითხეთ სასკოლო საზოგადოების ყველა წარმომადგენელი, რომელიც ურთიერთობს თქვენს მოსწავლეებთან, რადგან ბავშვები შესაძლოა განსხვავებულად იქცეოდნენ სხვადასხვა სიტუაციაში. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ მოსწავლეების შემთხვევაში, რომლებიც კარგად ნილბავენ თავიანთ ნერვიულობას და ამით თვითრწმენას იქვეითებენ.
3. როგორ გამოიხატება მათი „მე“ დებულება?
4. რა სტრატეგიების დანერგვა შეგიძლიათ დაუყოვნებლივ?

ნაბიჯი 2: გრძელვადიანი გეგმა

მოკლევადიან ცვლილებებს შეუძლიათ დადებითი გავლენის მოხდენა და ნეგატიური წრის გარღვევა, თუმცა ახლა დაფიქრდით იმაზე, თუ რა შეიძლება განახორციელოთ უფრო გრძელვადიან პერსპექტივაში, რათა თავიდან აიცილოთ პრობლემების ხელახალი გაჩენა.

1. გაკვეთილებსა და შეკრებებზე გააცანით მოსწავლეებს ნეგატიური სიტყვები-სა და ნეგატიური აზროვნების კონცეფცია. იმის დადგენა, თუ რას ფიქრობენ მოსწავლეები საკუთარ თავზე, დაგეხმარებათ მთელი კლასის ან ჯგუფის ცნობიერების ამაღლებაში.
2. გადაწყვიტეთ, თუ რამდენად ხშირად შეამოწმებთ მოსწავლეების კეთილდღეობას. რეკომენდებულია, დაიწყოთ ეს პროცესი სემესტრის შუა ნაწილში.
3. თვალყური ადევნეთ თითოეული მოსწავლის შემთხვევაში მიღწეულ პროგრესს. დაავალეთ მოსწავლეებს, აწარმოონ დღიური, სადაც ჩაიწერენ, თუ როგორ გრძნობენ თავს, რათა შეძლოთ თვალ-ყური ადევნოთ და მოინიშნოთ პროგრესი.

სამოქმედო გეგმის განსახორციელებლად, აუცილებელია გუნდის წევრის იდენტიფიცირება, რომელსაც დაევალება გეგმის შესრულება. ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ სამოქმედო გეგმა გააცნოთ მოსწავლეებთან მომუშავე ყველა თანამშრომელს. აზროვნების შეცვლა უფრო ეფექტურად მოხდება, თუკი ყველა ერთსა და იმავე გზავნილს მიაწვდის მოსწავლეს.

საუკეთესო შედეგების მისაღწევად, ასევე, საჭიროა, გამოიყოს დრო თითოეულ მოსწავლესთან დაკავშირებული გეგმის განსახილველად.

საკამოცდო სტრესის ძალიან სწრაფად შემცირება სავსებით შესაძლებელია სწორი სტრატეგიებისა და თქვენი გუნდის თანმიმდევრული მიდგომის მეშვეობით.

ნაწილი მეოთხე

ჩაჩეთით ეფექტიანად

- თავი 19: ურთიერთობები და სოციალური კაპიტალი
სიუ როფი
- თავი 20: მშობელთა მიზნობრივი ჩართულობა
კელი ჰანაგანი
- თავი 21: პერსონალის კეთილდღეობა – ეს მხოლოდ მასწავლებლებს
არ ეხებათ
კიმბერლი ევანსი
- თავი 22: ბედნიერი და ჯანსაღი თამაშის დრო – სათამაშო მოედნის
მეგობრები
ტერეზ ჰოილი
- თავი 23: მოსწავლეთა ჩართულობის ხელშეწყობა PSHE და R(S)HE
კურიკულუმის მეშვეობით
ჯონ რიზი

19

უჩიოიჩიოიჩი და სოციალური კავიშალი სიუ ჩოვი

რა?

ურთიერთობები არის ჩვენი როგორც ბედნიერების, ასევე, უბედურების ქვაკუთხედი. წარმატებული ურთიერთობები გვეხმარება სირთულეების დაძლევისა და ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებაში.

დღესდღეობით არსებობს უამრავი მტკიცებულება იმისა, რომ სკოლაში სასწავლო გარემოს ხარისხი დამოკიდებულია სოციალური კაპიტალის დონეზე (Glasgow Centre for Population Health, 2013). სოციალური კაპიტალის მნიშვნელობა, როგორც კონცეფციის, დროთა განმავლობაში შეიცვალა, თუმცა დღეს ბევრი მკვლევრის მიერ განიმარტება, როგორც „ორგანიზაციაში ან თემში არსებული ურთიერთობების ხარისხი“. აყალიბებს თუ არა ურთიერთობები ნდობას, მხარდაჭერას, თავდაჯერებულებას, თანამშრომლობასა და კეთილდღეობას, თუ, პირიქით, ადამიანებს უნერგავს შიშს და სიფრთხილისკენ მოუწოდებს? აქვს თუ არა მნიშვნელობა იმას, იმყოფებით „ხალხის“ გარემოცვაში, თუ გეშინიათ, რომ გახდებით ბულინგისა და დაცინვის ობიექტი და აღმოჩნდებით გარიყული და განადგურებული? ტოქსიკური გარემო მაღალი სოციალური კაპიტალის ანტონიმია – რაც არც ერთი ადამიანის კეთილდღეობისთვის არ არის კარგი.

წინამდებარე თავი გაგაცნობთ პოზიტიური ურთიერთობების მნიშვნელობას, როგორც სკოლაში კეთილდღეობის საფუძველს და ხედვას, რომელიც, ურთიერ-

თმოქმედების მიკრომომენტებთან ერთობლიობაში, ქმნის პოზიტიურ კულტურას. ასევე, გაეცნობით საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებსა და სამოქმედო იდეებს.

რატომ?

თუ როგორი განწყობა აქვთ ადამიანებს სკოლაში, იქნება ეს მოსწავლე თუ სკოლის პერსონალი, დიდწილად დამოკიდებულია მათ შორის არსებულ ურთიერთობებზე. რასაც ადამიანი განიცდის, გავლენას ახდენს როგორც მის მოტივაციაზე, ასევე, ქმედებებზე.

- შეგრძნება, რომ აფასებენ შენს წვლილს, აუმჯობესებს თანამშრომლობას.
- შეგრძნება, რომ შენზე ზრუნავენ, აძლიერებს ურთიერთგაგებასა და ემპათიას.
- შეგრძნება, რომ პატივისცემით გეპყრობიან, აუმჯობესებს სხვა ადამიანების მიმართ პატივისცემისა და მათი მოსმენის სურვილს.
- ჩართულობა აძლიერებს ერთგულებასა და მოტივაციას.
- სიამოვნების განცდა ხსნის სტრესს და აძლიერებს მიკუთვნებულობის შეგრძნებას.
- მიკუთვნებულობის შეგრძნება აძლიერებს მედეგობას.
- კარგად ყოფნა აუმჯობესებს პრობლემის გადაჭრის შემოქმედებით უნარს.

ეს ყველაფერი ქმნის მზრუნველ საზოგადოებას და, რაც მთავარია, ამარტივებს სასწავლო პროცესს. თუმცა, მოზარდი, რომელსაც ბავშვობის ტრავმული მოგონებები სტანჯავს (A.C.E.s), როგორიცაა უარყოფა, განრიდება ან ოჯახური კონფლიქტები, შესაძლოა, არ ფიქროდეს, რომ სკოლა მისთვის შესაფერისი ადგილია. იგი შეიძლება არ თვლიდეს თავს წარმატებულ მოსწავლედ კონკურენტულ გარემოში და ვერ ერგებოდეს გარემოს, მისი ძლიერი მხარეების აღიარების ნაკლებობის ან მისი აზრების გაუთვალისწინებლობის გამო. ასევე, ცუდი საქციელისთვის შესაძლოა სწრაფად ისჯებოდეს. იმის ნაცვლად, რომ სკოლა იყოს ამგვარი მოსწავლისთვის თავშესაფარი, კეთილგანწყობილი, დაცული და მეგობრული ადგილი, სკოლა ხდება სივრცე, რომელსაც ბავშვმა უბრალოდ უნდა გაუძლოს, ან უნდა ეშინოდეს.

როდესაც სკოლა აღიარებს ურთიერთობების პრიორიტეტულობას, ეს აუცილებლად აისახება სკოლის ქცევის კოდექსსა და პრაქტიკაზე. ის სკოლები, რომლებიც

ძირითადად ჯილდოსა და დასჯაზე არიან ორიენტირებული, ნაკლებად ითვალისწინებენ კონტექსტს, გრძნობებს ან ურთიერთობებს. ასეთი მიდგომის მიზანია, შეცვალოს ქცევა გარედან შიგნით მიდგომით, რასაც, როგორც წესი, მხოლოდ მოკლევადიანი ეფექტი აქვს. პოზიტიური ურთიერთობების დანერგვა კი მიზნად ისახავს, შეცვალოს ქცევა შიგნიდან ისე, რომ მოსწავლეებმა აითვისონ პროსოციალური ქცევა, რადგან ეს მათში აღძრავს ღირებულებებისა და მიკუთვნებულობის შეგრძნებას (ასევე, იხილეთ მე-8 თავი მარკ გუდვინის ავტორობით, სადაც საუბარია კავშირების გაუმჯობესებაზე ურთიერთობების აღდგენის გზით). თუმცა, იმ ბავშვებისა და მოზარდების შემთხვევაში, რომლებმაც გადაიტანეს ტრავმა და სხვა მსგავსი სირთულეები, ამას დასჭირდება დრო, ხოლო მასწავლებლებს კი როგორც ემოციური, ასევე, პრაქტიკული მხარდაჭერა. როდესაც მასწავლებლები არიან მხარდამჭერი კულტურის ნაწილი, ისინი უფრო ეფექტიანად უმკლავდებიან გამოწვევებს.

რობერტ პუტინამის (2000) თანახმად, არსებობს ორი სახის სოციალური კაპიტალი. „შემაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი“ აახლოებს ადამიანებს ერთმანეთთან და ასრულებს ურთიერთობების შემწებებლის როლს და „დამაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი“ აკავშირებს სხვა ადამიანებს. პირველის შემთხვევაში, არსებობს გარიყვის რისკი, რადგან ესაა ურთიერთობები, სადაც მხოლოდ ის ადამიანი მიიღება, ვინც „შესაფერისია“ და ემორჩილება დაუწერელ კანონებს. დამაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი კი აძლიერებს ინკლუზიას, დამყარებულია მოქნილობასა და პატივისცემაზე და არ იყენებს მიდგომას „ჩვენ ასე ვიცევიტ აქ – თუ მოგწონს, დარჩი, თუ არადა – დაგვტოვე“. ეს მიდგომა პატივს სცემს ყველა დაინტერესებულ მხარეს და აძლევს ყველა ადამიანს საკუთარი აზრის გამოთქმის საშუალებას. სოციალური კაპიტალის ზემოთ აღნიშნული განზომილებების აღსაწერად, ზოგჯერ გამოიყენება ტერმინები „ინკლუზიური“ და „ექსკლუზიური“ (Roffey, 2013). ინკლუზიური გარემო ყველა ადამიანს სცემს პატივს.

როგორ?

მიუხედავად იმისა, რომ ურთიერთობები აყალიბებს საერთო სასკოლო კულტურას, მასში მაინც იგულისხმება დიალოგი და ურთიერთქმედება სისტემის სხვადასხვა ნაწილს შორის: სკოლის აღმასრულებელი რგოლი ესაუბრება პერსონალს; მასწავლებელი მასწავლებელს, მასწავლებელი მოსწავლეს; მოსწავლე მოსწავლეს,

ოჯახი კი სკოლას. აქ ყველა მონაწილე არცაა გათვალისწინებული, მაგალითად, სკოლის მიღმა არსებული გარემო. როგორც ბრონფენბრენერის ეკოლოგიური მოდელი გვიჩვენებს (2009), თითოეულ კომპონენტს შორის არსებობს ორმხრივი გავლენა, რომელიც დროთა განმავლობაში იცვლება. მაგალითად, მასწავლებლის ოთახში ნათქვამი გავლენას ახდენს იმაზე, რაც მოხდება საკლასო ოთახში და მშობლებთან კრებაზე, რადგან ურთიერთობებს განაპირობებს რწმენა, აღქმა, დამოკიდებულებები, და არა მხოლოდ უნარები.

ურთიერთობები ადამიანებს შორის მიკროსიტუაციებში ყალიბდება. ის, რაც ითქმება და როგორ ითქმება, ქმნის კულტურას. ურთიერთობა არ შეიძლება მიენდოს შემთხვევითობას, რადგან შესაძლოა ნეგატივში გადაიზარდოს. როგორც ერთმა მასწავლებელმა აღნიშნა ერთ-ერთ კვლევაში (Roffey, 2007: 21): „ნებისმიერი რასისტული კომენტარი ან ნეგატიური კომენტარი მიუღებელია. ჩვენ ვაყალიბებთ მიმღებლობით კულტურას, სადაც ყველა განსხვავებულია, მაგრამ ყველას თავისი ადგილი აქვს“. როდესაც ადამიანის ლექსიკა ძლიერი მხარეების აღნიშვნაზე ორიენტირებული, ადამიანები პოზიტიური მისწრაფებებით ივსებიან. ქვემოთ მოცემული აკრონიმი ერთგვარი შეჯამებაა ურთიერთქმედების რამდენიმე მნიშვნელოვანი მიკრომომენტებისა (Roffey, 2016). ეს ასევე შეეხება სკოლის გარემოსაც.

WALKIES: ურთიერთქმედების მიკრომომენტები

W: კეთილი იყოს თქვენი მობრძანება: მიკუთვნებულობის შეგრძნება კეთილდღეობისა და მედეგობის მნიშვნელოვანი კომპონენტია – აგრძნობინეთ ადამიანებს, რომ მათი დასწრება ან ყოფნა მნიშვნელოვანია. მხოლოდ ერთი ფრაზა „გამარჯობა, დილა მშვიდობისა, როგორ ხარ?“, შესაძლოა მძლავრი გზავნილი აღმოჩნდეს, განსაკუთრებით, თუკი ფრაზაში ასევე გამოიყენებთ კონკრეტული ადამიანის სახელს. ის, თუ როგორ იწყებენ მუშაობას და შემდეგ როგორ ტოვებენ ადამიანები სკოლას, გვაჩვენებს, თუ როგორი დაფასებულები ჰყავს ისინი დაწესებულებას. ამის გაუმჯობესება შესაძლებელია პერსონალის ახალი წევრებისთვის რამდენიმე კვირით დამხმარე მენტორის გამოყოფით, რომელიც გააცნობს მათ საქმის ვითარებას და ინტეგრირებაში დაეხმარება – და უზრუნველყოფს, რომ ყველამ, ვინც ტოვებს სკოლას, თან სასიამოვნო მოგონებები გაიყოლოს.

A: აღიარება: უბრალო ფრაზას „შევამჩნიე, თითქოს...“ დიდი ცვლილებების მოხდენა შეუძლია. ეს ფრაზა ადამიანებს არ უჩენს იმის განცდას, რომ მათ ძალისხ-

მეგას აზრი არ აქვს. მადლიერების გამოხატვას, მაგალითად, მადლობის გადახდას კოლეგისთვის, მოსწავლისთვის ან ადამიანისთვის, რომელიც ასუფთავებს თქვენს საკლასო ოთახს, შეუძლია ზოგადი კულტურის შეცვლა. აღიარება, ასევე, ნიშნავს იმის შემჩნევას, თუ ადამიანები ცოტათი მოწყენილები არიან და შესაძლოა დამატებითი მხარდაჭერა ესაჭიროებოდეთ.

L: მოსმენა: დროში შეზღუდულ მასწავლებლებს უჭირთ სხვების კარგად მოსმენა, თუმცა 20 წამის დათმობა შეიძლება სრულიად საკმარისი აღმოჩნდეს იმისთვის, რომ ადამიანმა იგრძნოს, რომ მას უსმენენ და მასზე ფიქრობენ. მოსმენა ფიზიკურ კონტაქტზე უფრო მეტია. მოსმენა მოიცავს კითხვების დასმას აღქმის სისწორის შესამოწმებლად, ასევე, არშეწყვეტინებას ან რჩევების მიცემას! აქტიური მოსმენა პატივისცემის დასტურია და შეუძლია, გააძლიეროს თითქმის ნებისმიერი სახის ურთიერთობა, რის გამოც მოსმენა აუცილებლად უნდა ისწავლებოდეს სოციალური და ემოციური სწავლების ფარგლებში.

K: სიკეთე: დაუგეგმავად სიკეთის გაკეთება სასარგებლოა, როგორც სიკეთის გაცემისთვის, ასევე, მიმღებისათვის. ერთ-ერთ სკოლას სამასწავლებლოში გამოკრული აქვს „სიკეთის დაფა“, რომელზეც ადამიანები ათავსებენ ბარათებს, რომლითაც გამოხატავენ მადლიერებას მოულოდნელად მიღებული დახმარებისთვის. თბილი სიტყვის თქმას დიდი ძალა აქვს და საერთოდ არ სჭირდება დიდი დრო მოსაფიქრებლად. ერთ-ერთ სკოლას პლაკატი „არა შეურაცხყოფას“ აქვს გამოკრული ყველა დერეფანში, კლასში, მასწავლებლების თუ სხვა თანამშრომლების ოთახსა და ოფისში. ყველამ იცის, თუ რას ნიშნავს ეს. ერთხელ მოსწავლეების გამოკითხვა ჩატარდა სკოლაში ბულინგის შემთხვევების შესახებ, სადაც ბავშვებმა აღნიშნეს, რომ მსგავსს ფაქტს ადგილი არ ჰქონია „არა შეურაცხყოფას“ პლაკატის გამო!

I: მოწვევა: ეს ნიშნავს შესაძლებლობის შექმნას, რათა ყველა ადამიანმა შეძლოს საუბარში ჩართვა ან კითხვების დასმა. პერსონალის სოციალური შეკრებები, მათ შორის, მეგობრებისა და ოჯახების ჩათულობით, საშუალებას აძლევს ადამიანებს, გაიცნონ ერთმანეთი მათი კონკრეტული როლის მიღმა. ეს ყველაფერი ქმნის ვრცელი საუბრებისა და თანამშრომლობის შესაძლებლობას ადამიანებს შორის.

E: ენთუზიაზმი: როდესაც რომელიმე წევრი წარმატებას აღწევს, ამ ფაქტის გულწრფელი აღიარება ძალიან სასარგებლო ეფექტს იძლევა. აქტიური და კონსტრუქციული რეაქციის გამოხატვა წარმატებული ფსიქიკური ურთიერთობის ერთ-ერთი

მთავარი საწინდარია (Gable et al., 2004). ამის გაკეთება ერთმანეთისთვის ძალიან მარტივია.

ს: ღიმილი: ნეიროფსიქოლოგია გვასწავლის, რომ ჩვენ არ ვიღიმით მხოლოდ მაშინ, როდესაც თავს კარგად გვრძნობთ, არამედ თვითონ გაღიმების აქტიც კი სიხარულს გვანიჭებს. თანაც, ღიმილი უფასოა!

დაბოლოს, **გაჩუმება:** არის შემთხვევები, როცა გვჭირდება ენაზე კბილის დაჭერა და ართქმა იმისა, რაც ენაზე მოგვადგება. როგორც წესი, სჯობს, სანამ რაიმეს ვიტყვით, ჯერ საკუთარ თავს დავუსვამთ კითხვა „ნეტავ რამეში დაეხმარება ეს?“ თუკი იცით, რომ სასარგებლო შედეგს არ მოუტანს თქვენი რჩევა ადამიანს, მაშინ, უმჯობესია, გაჩუმდეთ.

სკოლის ხელმძღვანელის როლი

სკოლის ხელმძღვანელის ხედვა კრიტიკულია სასკოლო კულტურის განვითარებისათვის. თუ სკოლის ლიდერს სჯერა, რომ განათლება ყველა ბავშვის პოტენციალის მაქსიმალურ აქტივაციას ემსახურება, პატივს სცემს პერსონალს და ფლობს სათანადო საკომუნიკაციო უნარებს საკუთარი ხედვის მისაწოდებლად და გუნდის შემოსაკრებად, მაშინ სკოლაში აუცილებლად დამკვიდრდება მზარდი კეთილდღეობის ტენდენცია. თუ რა სახის მიდგომას გამოიყენებს ლიდერი ამ ყველაფრის მისაღწევად, ძალზედ მნიშვნელოვანია.

ერთხელ დილით ადრე გამოვცხადდი ახალი სამხრეთ უელსის (ავსტრალია) ერთ-ერთ სკოლაში, სადაც გასაუბრება უნდა ჩამეტარებინა მასწავლებლებთან ჩემს კვლევით პროექტზე მუშაობისას. მისვლისას, აღმოვაჩინე, რომ დირექტორი დაკავებული იყო თანამშრომლებისთვის საუბრის მზადებით და, როგორც მითხრეს, ეს არ იყო მისგან არაორდინალური საქციელი. ეს დირექტორი საკუთარ თავს მსახურ-ლიდერად მოიაზრებდა, რომელიც თავის უფლებამოსილებას იყენებდა სხვების გასაძლიერებლად, ნაცვლად მათზე დომინირებისა. ეგოს ნაკლებობამ მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა რეალურ კეთილდღეობაზე – ბიულეტენებისთვის გამოყოფილი სკოლის ბიუჯეტი ძალიან იშვიათად იხარჯებოდა.

ინგლისში, ესექსის ერთ-ერთ დიდ სკოლაში, დირექტორმა გადაწყვიტა, გასცნობოდა თავისი პერსონალის თითოეული წევრის ცხოვრებას და, ამ მიზნით, გადაწყვიტა, კითხვები დაესვა მათთვის იმის შესახებ, თუ როგორ გრძნობდნენ თავს

ზოგადად, და არა მხოლოდ სკოლაში. ერთხელ დირექტორი ავადმყოფობის გამო სკოლაში ვერ მივიდა. თანამშრომლებმა მას ყვავილების თაიგულები მიათრევს და ნამცხვარი გამოუცხვეს, იმის საჩვენებლად, თუ როგორ მოენატრათ თავიანთი ლიდერი. დირექტორმა შექმნა ზრუნვითი კულტურა ნამდვილი ღირებულებების მოდელირების გზით.

ჯანსაღი ურთიერთობები კიდევ უფრო უმჯობესდება, როდესაც ადამიანებს ეძლევათ შესაძლებლობა, გაიგონ ერთმანეთი და აღმოაჩინონ, აქვთ თუ რა რაიმე საერთო ერთმანეთთან. ეს ყოველივე უნდა ხდებოდეს მრავალფეროვნების პატივისცემისა და აღიარების ფონზე.

ურთიერთობა მასწავლებელსა და მოსწავლეს შორის

ცნობილი ადამიანების ბიოგრაფიებში, დარწმუნებული ვარ, არაერთხელ წაგიკითხავთ იმ მასწავლებლების შესახებ, რომლებმაც შეცვალეს სხვა ადამიანების ცხოვრება შთამაგონებელი სიტყვებითა და ადამიანების მიმართ რწმენის დემონსტრირებით. მედეგობის საკითხზე ჩატარებულ კვლევაში (Werner and Smith, 2001) აღნიშნულია, რომ მხარდამჭერი ადამიანის ყოლა, ვინც გაფასებთ, როგორც ღირსეულ ადამიანს, გეხმარებათ, პოზიტიურად გაუმკლავდეთ გრძელვადიან სირთულეებსაც კი. როგორც წესი, ასეთი ადამიანები არიან ოჯახის წევრები, თუმცა ხანდახან სკოლის პერსონალი.

დიდი ხნის განმავლობაში განათლების სფეროში არსებობდა მანტრა „მასწავლებლის კონტროლი“. ცალმხრივი კონტროლი ნებისმიერ ურთიერთობაში არაჯანსაღია. შესაძლოა, გამოიწვიოს დომინირება, ბულინგი და, საბოლოო ჯამში, ძალადობა. ჩვენ გვჭირდება ამის ალტერნატივა და ჯანსაღი მოდელი. ამისთვის საჭიროა მკაფიო დიფერენცირება იმისა, თუ რას ნიშნავს კლასზე პასუხისმგებლობა და მოსწავლის კონტროლი. არამც და არამც, ეს არ გულისხმობს მიუღებელ ქცევაზე თვალის დახუჭვას, არამედ იმის უზრუნველყოფას, რომ მოსწავლეებმა იცოდნენ, რომ მათ აქვთ არჩევანი და, ასევე, ეკისრებათ პასუხისმგებლობა საკუთარ გადაწყვეტილებებზე, მათ შორის, ნებისმიერ შედეგზე. მასწავლებელსაც უნდა ჰქონდეს ამასთანავე არჩევანი – მას შეუძლია აკონტროლოს საკუთარი სიტყვები და ქმედებები ნებისმიერ სიტუაციაში. მიუხედავად იმისა, რომ ზემოაღნიშნული ბუნებრივად ესადაგება მასწავლებლისა და მოსწავლის ურთიერთობას, მისი გამოყენება ასევე შესაძლებელია სხვა დაინტერესებულ მხარეებს შორისაც სასკოლო გარემოში.

ცხრილში 19.1 მოცემულია მოკლე შეჯამება იმისა, თუ როგორ გამოიყურება ზემოთ აღნიშნული ასპექტები პრაქტიკაში.

მოსწავლეებს შორის ურთიერთობა

არსებობს მოსწავლეებს შორის ურთიერთობის სამი ასპექტი – პირველია იმის სწავლება, თუ როგორ უნდა შეიქმნას კლასში ინკლუზიური გარემო, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა ადამიანის უსაფრთხოებას და კმაყოფილებას; მეორე, სასწავლო გეგმა, რომელიც ხელს უწყობს სოციალური და ემოციური ურთიერთგაგებისა და უნარების სწავლებას; მესამე კი, თუ როგორ ინტეგრირდება ეს ცოდნა ყოველდღიურ ინტერაქციაში. აღნიშნული ასპექტები უფრო სიღრმისეულად განხილულია მე-17 თავში: სოციალური და ემოციური სწავლა – „იდებების წრე“ და „ASPIRE“.

ცხრილი 19.1 პასუხისმგებელი თუ მაკონტროლებელი? (როფის თანახმად, 2011)

მზრუნველი და პასუხისმგებელი	მაკონტროლებელი	პრაქტიკული მაგალითი
მხარდაჭერა	კრიტიკა	რით შემიძლია დაგეხმარო?
წახალისება	დადანაშაულება	ხვალ ახალი დღეა, მოდი, ისევ ვცადოთ.
მოსმენა	ჩივილი	რა მოხდა – რა გინდოდა / რისი მოლოდინი გქონდა?
მიღება	წუწუნი	არაფერი არ გამოვიდა. როგორ გავაუმჯობესოთ მომდევნო ჯერზე?
ნდობა	მუქარა	მოგვიანებით დავბრუნდები და ვნახავ, როგორ მიდის საქმე.
პატივისცემა	დასჯა	გადაწყვეტილება შენი მიღებულია – ეს შენი არჩევანის შედეგია.
კონფლიქტის მოგვარება	მოსყიდვა ან დაჯილდოება კონტროლის შესანარჩუნებლად	აბა, ვნახოთ, შევძლებთ თუ არა ორივე ერთად, მივიღოთ ის, რაც გვინდა.

ახლა თქვენი ჰერია



ქვემოთ მოცემული კითხვები დაგეხმარებათ, შეისწავლოთ თქვენს სკოლაში არსებული ურთიერთობები და განსაზღვროთ, თუ რა ღონისძიებები დაგჭირდებათ მზრუნველი საზოგადოების შესაქმნელად, რომელიც მაქსიმალურად გააუმჯობესებს ჩართულობას, კეთილდღეობასა და განათლების მიღებას.

- რაში მდგომარეობს თქვენი სკოლის ხედვა? რა არის თქვენი პრიორიტეტები?
- ვის სჯერა, რომ ხარისხიანი ურთიერთობები სწავლისა და კეთილდღეობის საწინდარია?
- რას ახორციელებთ უკვე დღეს, რასაც კარგი შედეგები მოაქვს და როგორ შეგიძლიათ ამ ყველაფრის გაუმჯობესება?
- რა სახის პროფესიული განვითარების პროგრამები გაქვთ სკოლაში და როგორ უნდა მოხდეს მათი სამომავლოდ განხორციელება?

გამოყენებული ლიტერატურა

- Bronfenbrenner, U. (2009) *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Gable, Shelly L., Reis, Harry T., Impett, Emily A. and Asher, Evan R. (2004) 'What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events.' *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2): 228–45.
- Glasgow Centre for Population Health (2013) Briefing Paper 38: Social Capital and the Wellbeing of Children and Adolescents. Available online at: www.gcph.co.uk/assets/0000/3818/BP38_Final.pdf (Accessed 22 February 2021).
- Putnam, R.D. (2000) *Bowling Alone*. New York: Simon and Schuster.
- Roffey, S. (2007) 'Transformation and emotional literacy: the role of school leaders in developing a caring community.' *Leading and Managing*, 13(1): 16–30.
- Roffey, S. (2011) *Changing Behaviour in Schools: Promoting Positive Relationships and Wellbeing*. London: Sage.
- Roffey, S. (2013) 'Inclusive and Exclusive Belonging: The impact on individual and community wellbeing.' *Educational and Child Psychology*, 30(1): 38–49.
- Roffey, S. (2016) Going WALKIES: The micro-moments of supportive school relationships. Available online at: <https://growinggreatschoolsworldwide.com/going-walkies-the-micromoments-of-supportive-school-relationships/> (Accessed 22 February 2021).
- Werner, E.E. (2013) 'What can we learn about resilience from large scale longitudinal studies?' in Sam Goldstein and Robert B. Brooks (eds), *Handbook of Resilience in Children*: 87–102. New York, NY: Springer.
- Werner, E.E. and Smith, R.S. (2001) *Journeys from Childhood to Midlife: Risk, resilience and recovery*. New York, NY: Cornell University Press.

20

მშობალთა მიზნობრივი ჩართულობა ჯალი ჰანაბანი

რა?

წინამდებარე თავში გაგაცნობთ ჩემს გამოცდილებას ოჯახსა და სკოლას შორის ძლიერი კავშირების ჩამოყალიბების მიმართულებით, რათა შეძლოთ განათლების სფეროში პოზიტიური კეთილდღეობის კულტურის გაძლიერება. ასევე, განვმარტავ, თუ რატომ არის მშობელთა ჩართულობა ასეთი მნიშვნელოვანი საერთო სასკოლო კეთილდღეობის სტრატეგიისთვის და როგორ მკვეთრად აუმჯობესებს მდგრადობას თანამშრომლობითი მიდგომის გამოყენება მშობლებთან/ მზრუნველებთან. გაგიზიარებთ მარტივ, ეტაპობრივ პროცედურას, რომელიც გამოვიყენე მშობლების გაძლიერების ჯგუფებში, რამაც, საბოლოო ჯამში, მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა ბავშვებისა და მოზარდების როგორც აკადემიური, ასევე, ცხოვრებისეული შედეგები, ასევე, შესაძლებლობა მისცათ მათ, მარტივად გამკლავებოდნენ ცხოვრებისეულ სირთულეებს. გარდა ამისა, გავიგებთ, თუ როგორ გადავლახოთ ნებისმიერი გამოწვევა მშობელთა ჩართულობის პროგრამის განხორციელებისას.

რატომ?

სანამ მშობლის/მეურვის ჩართულობის მნიშვნელობაზე ვისაუბრებთ, გააკეთეთ რეფლექსია ოჯახსა და სკოლას შორის პოზიტიური კავშირების მიმართ არსებული რისკების შესახებ. რა შედეგების გამოწვევა შეუძლია ამას თქვენს სასკოლო სა-

ზოგადობაში? რას გამოიწვევს ეს მოსწავლეთა კეთილდღეობისა და მიღწევების კუთხით და რა ეფექტს მოახდენს პერსონალსა და მშობლებს/ მეურვეებს შორის ურთიერთობაზე?

არაერთ სკოლასა და დაწესებულებაში მიმუშავია საერთო სასკოლო მიდგომების დანერგვის მიმართულებით, რომლის მიზანს პოზიტიური ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მიღწევა წარმოადგენდა. საკუთარი თვალთმინახვს, თუ რა გავლენის მოხდენა შეუძლია კეთილდღეობას, როდესაც ის სკოლის ცენტრალური ასპექტი ხდება; კეთილდღეობა ცვლის კულტურას, ხოლო თემს აძლევს წარმატების მიღწევის შესაძლებლობას.

როდესაც მშობლის/მეურვის მონაწილეობა უზრუნველყოფილია, როდესაც მათ აქვთ ხმისა და ჩართულობის უფლება კეთილდღეობის შედეგების გაფართოებასა და შენარჩუნებაში, ეს ყველაფერი, საბოლოო ჯამში, იქცევა წარმატებული და გრძელვადიანი ინტერვენციის ინსტრუმენტად.

დაიწყეთ იქიდან, სადაც ადამიანები არიან

შვილის სკოლაში პირველად მიყვანა მშობლისთვის/მეურვისთვის ხშირად არაკომფორტული გამოცდილება. მშობლებს/მეურვეებს გაუცნობიერებლად თანაქვთ საკუთარი საგანმანათლებლო გამოცდილება სასკოლო გარემოში (Peñ, 2000). ამგვარი სასწავლო გამოცდილება ზოგჯერ სავსეა ნეგატივით და შიშებით, რაც შემდგომში აისახება იმ ემოციურ სივრცეზე, სადაც ეს ადამიანები იმყოფებიან.

ადამიანებს ხშირად აწუხებთ შეგრძნება, რომ მათ აკრიტიკებენ (Simmons, 2020) და არ არიან თემისთვის მისაღები წევრები. ამის მაგალითია, „სკოლის ბირჟა“, რომლის წევრადაც მშობლებმა/მეურვეებმა შესაძლოა ვერასდროს იგრძნონ თავი. ამის პრაქტიკული განმაპირობებელი შეიძლება იყოს სიმორცხვეც, განსაკუთრებით კი იმ შემთხვევებში, თუკი მშობლები/მეურვეები შინაგანად შფოთვის განიცდიან.

კიდევ ერთი მაგალითია მშობლის/მეურვის მიერ „ნიღბის ტარება“. ამგვარი რამ ხდება, როდესაც მშობლები/მეურვეები სასკოლო გარემოში ჩნდებიან ემოციური „ნიღბით“ ან „მიხატული სახით“, რათა ყველას აჩვენონ, რომ ყველაფერი კარგადაა და რომ ისინი ემოციურად აკონტროლებენ თავიანთ თავს; თუმცა ეს ყოველთვის შეიძლება ასე არ იყოს, მაგრამ ამგვარი ქცევა ფართოდ აღიარებულ ნორმად ითვლება მშობელთა/მეურვეთა თემის წევრობისთვის. ეს არის ემოციური თვით-

გადარჩენის ტექნიკა, რომელსაც ბევრი ჩვენგანი მიმართავს, რათა შევექმნათ შთაბეჭდილება, თითქოს „კარგად“ ვართ, რასაც ყველაზე ხშირად შეამჩნევთ სკოლის ტერიტორიაზე, ვიდრე სხვა გარემოში. ამგვარი ორგანულად შეზრდილი დამცავი ფაქტორები, რა თქმა უნდა, ნეგატიურ გავლენას ახდენს ბედნიერების შეგრძნებაზე, რომელიც, როგორც წესი, ყალიბდება თავდაჯერებულობისა და ავთენტურობის შედეგად.

დანაწევრებული თემის გაერთიანების მიზანი

ჩემი თვალით მაქვს ნანახი დანაწევრებული სასკოლო გარემო, გამოწვეული კულტურული ურთიერთგაგების დეფიციტის გამო. ეს განსაკუთრებით რთული ფაქტორია სასწავლო საჭიროებების მქონე მშობლებისათვის. სკოლა ამ დროს აღიქმება საფრთხის შემცველ და კონკურენტულ გარემოდ.

ჩემი საქმიანობა მშობელთა ჩართულობის მიმართულებით ძალიან სასარგებლო აღმოჩნდა ბავშვებისთვის, მათი ოჯახებისთვისა და სკოლებისთვის. სამხრეთ-აღმოსავლეთ ლონდონის ერთ-ერთ სკოლაში ხორციელდებოდა Ofsted-ის (ინგლისის განათლების, ბავშვის სერვისებისა და უნარების სტანდარტების სამსახური) მიერ შემუშავებული სპეციალური ღონისძიებები, თუმცა ურთიერთობები სკოლაში სრულიად მოშლილი იყო; ნდობა ფაქტობრივად არ არსებობდა. შესაბამისად, დადგა საჭიროება, რომ გაგვეუმჯობესებინა სკოლა მშობლებთან/მეურვეებთან ერთად, ნდობასა და მიზანზე ფოკუსირებით. დავისახე მკაფიო მიზანი: ურთიერთობები უნდა მექცია სკოლის ცენტრალურ ასპექტად.

მიმიწვიეს სკოლის გაუმჯობესების გეგმაზე სამუშაოდ, რომლის ფარგლებშიც სწრაფად დადგინდა, რომ ახალი და ძლიერი ურთიერთობების ჩამოყალიბება უნდა გამხდარიყო სკოლის სამოქმედო გეგმა. სწორედ ამ მიმართულებით დავიწყე ჩემი ინოვაციური პროგრამის, „ოჯახი მნივნელოვანია“ განხორციელება.

ეს იყო მშობლების/მეურვეების გაძლიერების ჯგუფი, სადაც მათ შეეძლოთ თანამშრომლობა, ცვლილებების დანერგვა და მშობელთა მხარდამჭერი წარმატებული კავშირის ერთად შექმნა. გასაოცარი შედეგები მივიღეთ. მე და მშობლები მიგვიწვიეს პარლამენტის თემთა პალატაში მრგვალი მაგიდის ღონისძიებაში მონაწილეობის მისაღებად და ჩვენს გამოცდილებაზე სასაუბროდ.

თემის სულისკვეთების გაძლიერება რთულ პერიოდებში

არასოდეს დამავიწყდება ის საოცარი წუთები, როდესაც ვხედავდი, თუ როგორ იცვლებოდა დაწყებითი სკოლის კულტურა. ოჯახები, რომლებიც მანამდე განცალკევებული იყვნენ სკოლის გარემოში, ახლა ერთად იკრიბებოდნენ და ჩემ თვალწინ იბადებოდა ახალი იმედი და ყალიბდებოდა სათემო სულისკვეთება. გაქრა კულტურული, ფინანსური თუ ინტელექტუალური სეგრეგაცია; ადამიანები იკრიბებოდნენ ახალი იმედებითა და გეგმებით. ოჯახები ერთმანეთს ეხმარებოდნენ ემპათიისა და სიკეთის გამომხატველი ახლად ნასწავლი სიტყვების გამოყენებით. ურთიერთობა მასწავლებლებსა და მშობლებს/მეურვეებს შორის გაუმჯობესდა, ურთიერთგაგება და თანმიმდევრულობა დაეტყო სასკოლო თემის თითოეულ ასპექტს.

მოსწავლეების შედეგები მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა. ამის მიზეზი იყო მიდგომების თანმიმდევრული შესრულება და საერთო პასუხისმგებლობის აღება ემოციურ ჯანმრთელობაზე, როგორც სკოლაში, ასევე, ოჯახში. ერთიანი ძალებით, სასკოლო საზოგადოება გახდა უფრო ძლიერი და მედეგი.

როგორ?

დაიწყეთ მოქმედება მკაფიო ხედვითა და სამოქმედო გეგმით. დაისახეთ კონკრეტული მიზნები. შექმენით სამეცნიერო მტკიცებულებებზე დაფუძნებული სტრატეგიები მშობელთა/მეურვეების გაძლიერების მხარდასაჭერად და პოზიტიური ურთიერთობების დასამყარებლად, ისეთი სასწავლო უნარებისა და რესურსების მიწოდებით, რომლებიც აღიარებენ ემოციური ჯანმრთელობის მნიშვნელობას.

დაეხმარეთ მშობლებს, გააცნობიერონ, თუ რა სახის ფსიქიკური პრობლემების რისკის წინაშე დგანან ისინი და მათი ოჯახის წევრები; მიაწოდეთ მათ ინსტრუმენტები, სადაც აღწერილი იქნება ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების სიმპტომები და ეფექტური სტრატეგიები, თუ როგორ გაუმკლავდნენ ინდივიდუალურ საჭიროებებს.

ქვემოთ გაცნობით იმ საკვანძო ეტაპებს, რომლებიც მშობელთა წარმატებული ჩართულობისა და გაძლიერების სტრატეგიების განხორციელებისას გამოვიყენე.

გაამყარეთ ურთიერთობები ბარიერების დასაწვრთვად

- დილაობით მშობლები მოიწვიეთ „ყავაზე“ მეგობრულ გარემოში, სადაც ისინი თავისუფლად შეძლებენ თავიანთი მოსაზრებების გაჟღერებას.
- შეაგროვეთ ინფორმაცია მშობლებისგან/მეურვეებისგან, თუ რა თემების განხილვა სურთ.
- სკოლის ტერიტორიაზე იტრიალეთ ყოველი დღის დასაწყისში, რათა ფიზიკურად გხედავდნენ მშობლები და შესთავაზეთ ემოციური მხარდაჭერა და რჩევა-ბი.

მშობელთა უკუკავშირი

- მოიფიქრეთ კითხვები, რომლებზეც გსურთ პასუხების მიღება მშობლებისგან.
- მოამზადეთ კითხვარი და დარწმუნდით, რომ ის ხელმისაწვდომი და ინკლუზიურია ყველასთვის, მაგალითად, ბრაილის შრიფტი, აუდიო, ციფრული, ფურცელზე ამობეჭდილი. ასევე, კარგი იქნება, თუ შესთავაზებთ ცალკე სივრცეს, ამ კითხვარის უსაფრთხო და მშვიდ გარემოში შესავსებად.
- მიუთითეთ კითხვარის ჩაბარების ბოლო ვადა.
- შეკრებზე და გაანალიზებთ მშობლების/მეურვეების პასუხები.
- მიღებულ პასუხებზე დაყრდნობით მოამზადეთ მოკლე დასკვნა ყველა დაინტერესებული მხარისთვის.
- კითხვარიდან მიღებული უკუკავშირი ასახეთ სამომავლო ღონისძიებებში.

შექმენით/მოამზადეთ მიზნობრივი ვორქშოპი კეთილდღეობის გასამყარებლად

- გამოიყენეთ კითხვარიდან მიღებული ინფორმაცია სემინარის დღის წესრიგის მოსამზადებლად.
- შექმენით და გაავრცელეთ ღონისძიებისა და განსახილველი თემების კალენდარი.
- განსაზღვრეთ ვორქშოპის დრო და ადგილი, ამავედროულად, უზრუნველყავით სკოლისა და მშობლების/მეურვეების ინფორმირება.
- გამოიყენეთ სხვადასხვა საკომუნიკაციო საშუალება ვორქშოპზე მშობლების/მეურვეების მოსაწვევად, მაგალითად, განცხადებების დაფა სკოლაში, სკოლის

ვებგვერდი, ფოსტით წერილის გაგზავნა, სოციალური მედიაპლატფორმები, კონკრეტული კერძო ჯგუფები და პირისპირ კონტაქტი.

- მოამზადეთ კონტრაქტი მშობლებისთვის/მეურვეებისთვის, რითიც უზრუნველყოფთ სემინარისთვის უსაფრთხო და კონფიდენციალურ გარემოს.
- შექმენით მეგობრული და უსაფრთხო გარემო მშობლებისთვის/მეურვეებისთვის; ჩაი, ყავა და წასახემსებელი აუცილებელია.

მასალის შემუშავება

- შექმენით მშობლების/მეურვეების საჭიროებებზე მორგებული მასალა, კითხვარიდან მიღებულ პასუხებზე დარყდნობით.
- თითოეული სესიის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს, დაახლოებით, 1,5 საათს, რეგისტრაციის დროის ჩათვლით. სესიის დასაწყისში, მაგალითად, შეგიძლიათ, სთხოვოთ მონაწილეებს რეფლექსია კვირის განმავლობაში დაფიქსირებულ წარმატებებზე და, ასევე, თუ როგორ მოაგვარეს გამოწვევები. სესიის დასასრულს კი ჰკითხოთ, თუ რა ცოდნა მიიღეს სემინარიდან და რა ღონისძიებებს გაატარებენ შედეგად.
- ეფექტური დისკუსიებისთვის აუცილებელია, რომ ყოველი სესია ემყარებოდეს წინა სესიებზე განხილულ საკითხებს.
- შექმენით სესიის უკუკავშირის ფორმა იმის გასარკვევად, თუ რამდენად სასარგებლო აღმოჩნდა სესია მშობლებისთვის/მეურვეებისათვის. გამოყავით უკუკავშირის ფურცელზე ადგილი რეკომენდაციებისთვის, არა მხოლოდ დადებითი მოსაზრებებისთვის. ამით, თითოეულ მონაწილეს ექნება შესაძლებლობა, გამოთქვას საკუთარი აზრი, რომელიც შესაძლოა სასარგებლო აღმოჩნდეს სამომავლო ღონისძიებების დასაგეგმად.

პირველი სესია

- შეხვდით და მიესალმეთ მშობლებს/მეურვეებს წინასწარ დაორგანიზებულ სივრცეში.
- ამ პროცესის ფარგლებში, შეახსენეთ მონაწილეებს უსაფრთხო საზღვრების მნიშვნელობის შესახებ, მაგ. კონფიდენციალურობა, უსაფრთხოების დაცვა, მორიგეობით საუბარი და სხვა მონაწილეების მოსმენა.

- დარწმუნდით, რომ გზავნილი, რომელიც მათ უნდა გაითვალისწინონ და რომლითაც პასუხისმგებლობა აუნდა იღონ საკუთარ კეთილდღეობაზე, არის მკაფიო და გასაგები.
- გააცანით დამსწრეთ სესიის მიზნები, ამოცანები და სამომავლო გეგმები, მაგ. სად და როდის გაიმართება შემდეგი შეხვედრა (სურვილის შემთხვევაში, განიხილეთ ვორქშოპის ექვსკვირიანი გეგმა).
- თითოეული სესიის ბოლოს გარკვეული დრო დაუთმეთ კითხვა-პასუხს.
- შექმენით და დაურიგეთ მონაწილეებს უკუკავშირის ფორმა. უკუკავშირის ბლანკით შეგიძლიათ მონაწილეებს გააცნოთ შემდეგი სესიის მთავარი თემა.
- მართეთ სესია ეფექტურად: თვალი ადევნეთ დროით საზღვრებს, აკონტროლეთ ცხარე ემოციური განხილვები, თუკი ასეთი გამოვლინდება. ურთიერთპატივისცემა უმნიშვნელოვანესია.

ფასილიტატორის რეფლექსიის დრო – პირველი სესიის მიმოხილვა

მოითვალეთ დრო სესიის შემდეგ, მოკალათდით წყნარ და კომფორტულ ადგილას, დაფიქრდით, გაიხსენეთ, თუ როგორ ჩაიარა სემინარმა. ამის გაკეთება უმჯობესია უშუალოდ სესიის დასრულებისთანავე.

1. სანამ უკუკავშირს გადახედავთ, ერთი წამით შეჩერდით და გაიხსენეთ, როგორ ჩაიარა ვორქშოპმა. ეს საშუალებას მოგცემთ, ამოისუნთქოთ და მშვიდად გააანალიზოთ, თუ როგორი იყო თქვენი პირველი სესია. სურვილის შემთხვევაში, გააკეთეთ ჩანაწერები ან აწარმოეთ დღიური, თქვენი და ჯგუფის მონაწილეების გამოცდილების აღსაწერად.
2. ახლა კი გაეცანით, შეისწავლეთ და გააანალიზეთ მშობლების/მეურვეების ჯგუფიდან მიღებული უკუკავშირი. მნიშვნელოვანია, რომ ამისთვის გამოყოთ კონკრეტული დრო და არ გადაიკითხოთ უკუკავშირი ზერელედ, ოთახიდან გასვლისას; ეს ნაწილი აუცილებელია წარმატებული სამომავლო ვორქშოპების დასაგეგმად.
3. გაიაზრეთ ყველა კომენტარი, მიუხედავად მათში გამოთქმული დადებითი თუ უარყოფითი პოზიციისა. გახსოვდეთ, რომ ყველა უკუკავშირი კარგი უკუკავშირია; მათი დახმარებით, თქვენ ქმნით თქვენი ჯგუფის საჭიროებებზე მორგებულ წარმატებულ პროგრამას.

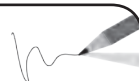
ფასილიტატორის რეფლექსიის დრო – თვითმრუნვა, სუბერვიზია და ემპათია

თქვენი კეთილდღეობა ზემოაღნიშნულ პროცესში სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ მიიღოთ და შეინარჩუნოთ დადებითი შედეგი. შესაბამისად, დარწმუნდით, რომ ზრუნავთ საკუთარ თავზე და სხვა ადამიანებზეც. მნიშვნელოვანია, აღიაროთ და გაიზაროთ ნებისმიერი ემოცია, რომელიც დაგეუფლებათ. ეს შეიძლება იყოს შესანიშნავი მომენტი ვინმესთან სასაუბროდ ან თუნდაც სუბერვიზიის ან ქოუჩინგის მისაღებად, რაც, თავის მხრივ, დაგეხმარებათ, გაიზარდოთ და განვითარდეთ, როგორც ფასილიტატორი.

როგორ გავუმკლავდეთ სირთულეებს

ამ პროცესში შესაძლებელია დადგეთ გამოწვევების წინაშეც; სხვათაშორის, გამოწვევები ცოდნის მიღების საუკეთესო გზაა. ყველაზე დიდი პრობლემა ჩემთვის იყო მშობლების/მეურვეების ყურადღების მიქცევა პროცესის დასაწყისში. ჩემი რჩევაა, დაიწყოთ მცირე ნაბიჯებით და თავიდან დაამყაროთ კომფორტული ურთიერთობა. ასეთი საინტერესო მომენტები და საუბრები დროთა განმავლობაში უზრუნველყოფს გახსნილობას და განუვითარებს მონაწილეებს უსაფრთხოების შეგრძნებას, თქვენ გახდებით კეთილდღეობის მხარდამჭერი მედროშე და ადამიანებიც დროთა განმავლობაში მოგენდობიან. ამასთან, გახსოვდეთ, რომ უმნიშვნელოვანესია თქვენი ემოციური საჭიროებების ამოცნობა, რადგან „კოკა ყოველთვის წყალს ვერ მოიტანს“ და, საბოლოოდ, შეიძლება გადაიწვას. დარწმუნდით, რომ პასუხისმგებლობით ეპყრობით საკუთარ თავზე ზრუნვის პროცესს, ივითარებთ სასარგებლო ჩვევებს და დროს უთმობთ საკუთარ თავზე ზრუნვას.

ახლა თქვენი ჰერია



ჩემს გამოცდილებაზე დაყრდნობით, შემიძლია გითხრათ, რომ სკოლაში მშობელთა ჩართულობის მიზნობრივი პროგრამის არსებობა არა მხოლოდ საგრძნობლად აერთიანებს მშობლებს/მეურვეებს, არამედ ნერგავს კეთილდღეობას საერთო სასკოლო თემსა და ოჯახებში. მოსწავლეებს, მშობლებს/მეურვეებსა და სკოლას შორის არსებული სამკუთხედი წარმოადგენს ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მიღწევის წარმატებულ ფორმულას.

ახლა, როცა უკვე გაეცანით ჩემ მიერ შემუშავებული პროგრამის განხორციელების პროცედურას, გააკეთეთ ჩანაწერები, თუ როგორ შეგიძლიათ დაიწყოთ მსგავსი პროცესი თქვენს სკოლაში. არ აქვს მნიშვნელობა, რა თანამდებობა გიკავიათ სკოლაში – ნებისმიერ ადამიანს, ვისაც ძალიან აინტერესებს სკოლაში კეთილდღეობის დანერგვა, შეუძლია, გახდეს ლიდერი მშობლების ჩართულობის კუთხით. ამ საკითხთან დაკავშირებით, თქვენი პირველი ნაბიჯი შეიძლება იყოს ხელმძღვანელ გუნდთან კომუნიკაცია.

- როგორია თქვენი ხედვა მშობლების ჩართულობის შესახებ? მოამზადეთ თქვენი ხედვა მოკლე განაცხადის სახით.
- მოიფიქრეთ თქვენი სამოქმედო გეგმის პირველი სამი მიზანი.
- მოიფიქრეთ კითხვები, რომლებსაც შეიტანთ მშობელთა უკუკავშირის ფორმაში.
- როგორ გაზომავთ მშობლების ჩართულობის თქვენეული სტრატეგიის შედეგებს?

გამოყენებული ლიტერატურა

Peña, D.C. (2000) 'Parent Involvement: Influencing Factors and Implications.' *Journal of Educational Research*, 94(1): 42–54.

Simmons, H. (2020) Feeling Judged: Parenting Culture and Interpersonal Surveillance. In: *Surveillance of Modern Motherhood: Experiences of Universal Parenting Courses*: 93–118. London: Palgrave Macmillan, Cham.

21

პერსონალის კეთილდღეობა - ეს მხოლოდ მასწავლებლებს არ ეხება კომპაჩლი ანასი

რა?

სკოლაში კეთილდღეობაზე საუბრისას, ყურადღება ხშირად ფოკუსირებულია მოსწავლეებსა და მასწავლებლებზე. თუმცა, სკოლა არის ერთობა, ოჯახი, ორგანიზმი, რომლის ყოველი ელემენტი ერთნაირად მნიშვნელოვანია; ამიტომ, საერთო სასკოლო კეთილდღეობის მისაღწევად, არაპედაგოგი პერსონალის კეთილდღეობასაც ისეთივე ყურადღება და მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს, როგორც მასწავლებლისა და მოსწავლის კეთილდღეობას. წინამდებარე თავში გაეცნობით, თუ რატომ არის მნიშვნელოვანი თქვენი პერსონალის, და არა მხოლოდ მასწავლებლების, კეთილდღეობის საჭიროებების დაკმაყოფილება, ასევე, მოგაწვდით პრაქტიკულ რჩევებს პოზიტიური ცვლილებების დასანერგად. სკოლაში თქვენი როლიდან გამომდინარე, შეიძლება იფიქროთ, რომ ვერ მოახდენთ ზემოაღნიშნულზე ზეგავლენას, მაგრამ განურჩევლად იმისა, ხართ თუ არა მასწავლებელი, სკოლის ხელმძღვანელი, ან არაპედაგოგი პერსონალი, წინამდებარე თავში აღმოაჩენთ გზებს, თუ როგორ შეიტანოთ მუხტი პოზიტიური ცვლილების მოსახდენად თქვენს სკოლაში.

რატომ?

სკოლის კეთილდღეობა მოიცავს მთლიანად სკოლას, მასში მონაწილე ყველა ადამიანის ჩათვლით; ყველა მონაწილე თანაბრად მნიშვნელოვანია საერთო/სა-

ბოლოო მიზნისკენ სვლაში, რომელიც გულისხმობს მოსწავლეების მხარდაჭერას საკუთარი პოტენციალის რეალიზებაში. იმ შემთხვევაში, თუ ზრუნვა მხოლოდ პერსონალის ზოგიერთ წარმომადგენელზეა მიმართული, სათანადო შედეგებს ვერასდროს მიიღებთ.

2020 წლის ნოემბერში ჩავატარე კვლევა გაერთიანებული სამეფოს არაპედაგოგიურ პერსონალთან დაკავშირებით. გამოკითხულთა 75%-მა აღნიშნა, რომ მათი სკოლა ზრუნავდა მათ კეთილდღეობაზე, თუმცა 60%-მა პროცენტმა განაცხადა, რომ მათ სკოლაში, პედაგოგიური პერსონალისგან განსხვავებით, ნაკლები ყურადღება ეთმობოდა არამასწავლებელი პერსონალის კეთილდღეობას. ბოლო წლებში უამრავი სასიკეთო ცვლილება დავნერგეთ მასწავლებლის პროფესიაში პერსონალის კეთილდღეობის კუთხით, მაგრამ საკმაოდ ხშირად პერსონალის კეთილდღეობის პროგრამები ხორციელდება მასწავლებლების მიმართ. კეთილდღეობა განიხილება და იდეებიც გენერირდება პერსონალთან შეხვედრებზე, თუმცა, როგორც წესი, ამ შეხვედრებს არამასწავლებელი თანამშრომლების მხოლოდ მცირე ნაწილი ესწრება. ამასთან, კეთილდღეობის საკითხებზე მომუშავე საბჭოც ხშირად მხოლოდ პედაგოგიური პერსონალის წევრებითაა დაკომპლექტებული.

მოდით, განვიხილოთ თქვენი ავტომობილის ანალოგია; ავსებთ საწვავით, რეცხავთ (ალბათ?), შიგნიდანაც ასუფთავებთ. მაგრამ არცერთი ეს ქმედება არ არის აუცილებელი იმისათვის, რომ ავტომობილმა გაიაროს რეგულარული ტექნიკური დათვალიერება. ამ უკანასკნელს სჭირდება მეტი დრო და ძალისხმევა; ზეთის შეცვლა, ახალი საბურავები, გაბზარული საქარე მინის შეცვლა. თუმცა, რამდენად ხშირად არ მიგიტყევიან ყურადღება აღნიშნული წვრილმანებისთვის, სანამ საბოლოოდ არ აღმოჩენილხართ უფრო დიდი პრობლემის, კერძოდ, წარუმატებელი ტექნიკური დათვალიერების წინაშე? მსგავსი წვრილმანები სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ავტომობილის შეუფერხებელი და ეფექტური მუშაობისთვის, არადა ყველა ეს წვრილმანი ძალიან განსხვავებულია, ისევე, როგორც თქვენს სკოლაში დასაქმებული თითოეული ადამიანი, რომელიც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია თქვენი სკოლის შეუფერხებელი ფუნქციონირებისთვის და, ასევე, იმისთვის, რომ მოსწავლეებმა კარგ აკადემიურ შედეგებს მიაღწიონ. ხშირად, პერსონალის კეთილდღეობაზე მსჯელობისას, არაპედაგოგიური პერსონალი არ განიხილება, ვინაიდან მათ არ აქვთ უშუალო კონტაქტი მოსწავლეებთან, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ მათ მიერ შესრულებული სამუშაო არ აისახება მოსწავლეებზე.

მოდით, დაფიქრდით თქვენს არაპედაგოგ პერსონალზე. დაასახელეთ ოთხი თანამდებობა და თითოეული ამ პოზიციისთვის ერთი დღის განმავლობაში შესასრულებელი მოვალეობების ნუსხა (ამ სიას მოგვიანებით დავუბრუნდებით). თქვენ დაინახავთ, რომ ისინი ყველა ძალიან განსხვავებულია, მაგრამ ყველა ეს დავალება/სამუშაო/ფუნქცია გავლენას ახდენს მოსწავლეზე, შესაძლოა, არა უშუალოდ და დაუყოვნებლივ, თუმცა დროთა განმავლობაში აუცილებლად. ასე რომ, თქვენს არაპედაგოგ პერსონალზე ზრუნვა ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც პედაგოგიურ პერსონალზე. ის, რაც, მაგალითად, კარგად მუშაობს პედაგოგიური პერსონალისთვის, შესაძლოა საზიანო აღმოჩნდეს თქვენი სკოლის სხვა თანამშრომლების კეთილდღეობისათვის. ჩემ მიერ 2020 წლის ნოემბერში ჩატარებულ გამოკითხვაში მონაწილეებს დავუსვი ასეთი შეკითხვა: „როგორ ფიქრობთ, რამდენად განსხვავდება დამხმარე პერსონალის კეთილდღეობაზე ზრუნვა მასწავლებელთა კეთილდღეობაზე ზრუნვისგან?“ მივიღე შემდეგი საინტერესო პასუხები:

„პედაგოგიური პერსონალი პრიორიტეტია უმეტესობის აზრით; ისინი იღებენ მეტ თავისუფლებას, მათი საჭიროებები და ჯანმრთელობა ყოველთვის გათვალისწინებულია“.

„ყურადღების ცენტრში მასწავლებლები არიან. დამხმარე პერსონალი და ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლები, გარკვეულწილად, თავს გრძნობენ მეორეხარისხოვან წევრებად. ჩვენ არ ვესწრებით თათბირებს და ა.შ.“.

„როგორც ვატყობ, პედაგოგიური პერსონალის მოსაზრებები და კეთილდღეობა უფრო მეტად პრიორიტეტულია“.

„ჩვენ მეორეხარისხოვანი კადრი ვართ (თუმცა არა ყოველთვის)“.

ახლა კი დაფიქრდით თქვენს თანამშრომლებზე/კოლეგებზე; რა პასუხებს გაცემდნენ ისინი ამ შეკითხვებს? რას შეიძლება ფიქრობდნენ ისინი თქვენს სკოლაში არსებულ კეთილდღეობის ინსტრუმენტებზე? საერთო სასკოლო მიდგომა კეთილდღეობისადმი უნდა მოერგოს ყველა წევრის საჭიროებებს. მოდით, განვიხილოთ ამ ყველაფრის განხორციელების გზები.

როგორ?

დავუბრუნდეთ, ოთხ განსხვავებულ თანამდებობას სკოლაში. შეხედეთ, რაოდენ განსხვავებულია მათი როლები, რამდენად მრავალფეროვანია მათი ყოველდღიური მოვალეობები და რამდენად განსხვავებულია მათი კეთილდღეობისადმი არსებული საჭიროებები. როდესაც Twitter-ზე დავსვი შეკითხვა: „როგორ უზრუნველყოფთ თქვენი არაპედაგოგიური პერსონალის კეთილდღეობას?“, ბევრი ასეთი პასუხი მივიღე: „ვაკეთებთ იმავს, რასაც პედაგოგიური პერსონალისთვის“. მიუხედავად იმისა, რომ ეს შეიძლება კეთილ მიზნებს ემსახურებოდეს, რამდენად შესაძლებელია ერთნაირი მოპყრობა აკმაყოფილებდეს მთლიანი პერსონალის საჭიროებებს? დააკმაყოფილებთ ყველა თქვენი მოსწავლის საჭიროებას, თუკი მათ ყველას ერთნაირად მოეპყრობით? ობიექტის მენეჯერის მოვალეობები ძალიან განსხვავებულია, მასწავლებლის თანაშემწის მოვალეობებისგან; ადამიანური რესურსების მენეჯერის დღე სულ სხვაა და დირექტორის მოადგილის კი სხვა.

პერსონალის კეთილდღეობისადმი საუკეთესო სტრატეგია ინდივიდუალური მიდგომის შემუშავებაა. თუმცა, სანამ ამ წიგნს ძირს დაანარცხებთ და იტყვიან: „სად მაქვს დრო, ყველასთვის ინდივიდუალური კეთილდღეობის გეგმების მოვიფიქრო!“ ნება მომეცით, დავამშვიდოთ და გითხრა, რომ არ დაგჭირდებათ ამის გაკეთება.

კლასში, სადაც ოცდაათი მოსწავლე სწავლობს, ინდივიდუალური საჭიროებების ფართო სპექტრია წარმოდგენილი. თუმცა ჩვენ არ ვწერთ ოცდაათ ინდივიდუალურ გაკვეთილის გეგმას; მხოლოდ შეგვაქვს ძირეული ცვლილებები, ვარგებთ და ვადაპტირდებით ძირითად გეგმასთან მიმართებით.

როგორც წესი, ჩვენ ვფიქრობთ თითოეულ მოსწავლეზე და იმ შედეგებზე, რასაც ისინი მიიღებენ გაკვეთილიდან; მსგავსი მიდგომა უნდა დავამკვიდროთ პერსონალის კეთილდღეობასთან დაკავშირებით.

დაიწყეთ ძირითადი გეგმით და დააკვირდით, თუ როგორ შეძლებთ რაღაც-რაღაცების გაუმჯობესებას სკოლაში, ან როგორ მოარგებთ და შეცვლით გეგმას სხვადასხვა როლისთვის. ეს არ უნდა იყოს ყველასთვის „შესაფერისი თარგი“. შესაძლოა თავიდან ყველაფერი არ გამოგივიდეთ, ამიტომ არ დაყაროთ ფარ-ხმალი (დაწვრილებით ამ თემის შესახებ იხილეთ ქვემოთ).

დასაწყისისთვის, დაგჭირდებათ კეთილდღეობისთვის საჭირო ფუნდამენტური ღირებულებების ნაკრები. მკაფიოდ გაცანით თქვენს თანამშრომლებს, რომ ეს იქნე-

ბა საბაზისო საფუძვლები მათი სპეციფიკური როლებისთვის, და რომ ამ ყველაფერზე დააშენებთ სხვა სტანდარტებს, რათა ყველასთვის უზრუნველყოთ კეთილდღეობა.

თქვენი ძირითადი ღირებულებები უნდა ასახავდეს როგორც თქვენს პირად, ასევე, გარშემო არსებულ გარემოს, თუმცა, ასევე, უნდა მოიცავდეს შემდეგ მიმართულებებს:

- კომუნიკაცია
- სამუშაო დატვირთვა
- ადეკვატური დრო კვებისთვის და შესვენებისთვის
- სამასწავლებლოსთვის საჭირო დამხმარე საშუალებები
- საპირფარეშოები
- თანამედროვე მოწყობილობები.

კომუნიკაცია

არის თუ არა სკოლის მთლიანი პერსონალი ჩასმული ელწერილების მისამართებში, თუ მხოლოდ პედაგოგიურ პერსონალს ეგზავნება შეტყობინებები? როგორ ამყარებთ კომუნიკაციას თანამშრომლებთან? ეფექტურად მუშაობს თუ არა თათბირების სტრატეგია? მოიცავს თუ არა თქვენი ელფოსტის პოლიტიკა ყველა თანამშრომელს? (ზოგი პოლიტიკა იმდენად შეზღუდულია, რომ რეალურად აფერხებს სამუშაო პროცესის მოქნილობას).

სამუშაო დატვირთვა

პერსონალის გარკვეული წევრების სამუშაო დატვირთვის შემცირება ხომ არ ნიშნავს სხვა ადამიანების სამუშაო მოცულობის უნებლიე გაზრდას? მიდიან თუ არა თქვენი თანამშრომლები სახლში გონივრულ დროს? აუცილებელია თუ არა დოკუმენტების მოწესრიგება ყოველდღიურად და რამდენად აუმჯობესებს ეს მოსწავლეების მოსწრებას?

ადეკვატური დრო კვებისთვის და შესვენებისთვის

აძლევს თუ არა ბუფეტის თანამშრომლებს საკუთარი მოვალეობები დასვენების საშუალებას დღის განმავლობაში? არის თუ არა სამუშაო დატვირთვა ადეკვატურად გადანაწილებული, რათა პერსონალმა შეძლოს დასვენება?

სამასწავლებლოსთვის საჭირო დამხმარე საშუალებები

აქვს თუ არა პერსონალის ყველა წევრს საშუალება, მოიწყოს შესვენება და უზრუნველყოფილია თუ არა ისეთი საშუალებები, როგორიცაა მაცივარი, მიკროტალღური ღუმელი და ა.შ? არის საკმარისი სკამები ყველასთვის? 2020 წლიდან დღემდე, კოვიდ-19 პანდემიიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანი ცვლილებების შეტანა მოგვიხდა სივრცით გადანაწილებაში, ამიტომ სასურველია მოხდეს პერსონალის თავშეყრის ადგილის შეცვლა. შეიცვალა თუ არა თქვენი პერსონალის საჭიროებები? რა კორექტივები შეგიძლიათ შეიტანოთ საერთო სივრცეში, რათა პერსონალისთვის უსაფრთხო გახდეს მათი გამოყენება?

საპირფარეშოები

არსებობს თუ არა საკმარისი რაოდენობის საპირფარეშოები სკოლაში, რათა ყველამ გამოიყენოს საჭიროების შემთხვევაში? განთავსებულია თუ არა ისინი ხელმისაწვდომ ადგილებში, რათა პერსონალმა მოახერხოს შესვენების დროს მათი დროული გამოყენება? დაცულია თუ არა საპირფარეშოებში ინკლუზიურობა? არის თუ არა საპირფარეშოებში ნორმალური პირობები შექმნილი?

თანამედროვე მოწყობილობები

ხომ არ აფერხებენ კომპიუტერები ადამიანებს და ხომ არ ზრდიან მათი სტრესის დონეს? ხშირად გამოდის თუ არა მწყობრიდან ასლის გადამღები მოწყობილობა? უზრუნველყოფილია თუ არა დასუფთავების სამსახური ყველა იმ მოწყობილობით, რაც მათ ესაჭიროებათ თავიანთი სამუშაოების ეფექტურად შესრულებისათვის?

ზემოაღნიშნული პუნქტები დაგეხმარებათ, სწრაფად მიმოიხილოთ ის ასპექტები, რაც აუცილებლად უნდა იქნეს გათვალისწინებული კეთილდღეობის ღირებულებების შემუშავებისას. იფიქრეთ თქვენი სკოლის გარემოზე, ეთოსსა და ღირებულებებზე, სკოლის დემოგრაფიასა და კლიმატზე. იმისთვის, რომ საუკეთესო შედეგი მიიღოთ პერსონალისგან, წახალისეთ ისინი, რომ შემოგიერთდნენ ამ ყველაფრის განხორციელების პროცესში.

როგორც კი ღირებულებები შემუშავდება, დგება დრო, უფრო მეტი იფიქროთ ინდივიდებზე. აუხსენით თანამშრომლებს, რომ, მიუხედავად იმისა, რომ ეს თქვენი სკოლის კეთილდღეობის უმთავრესი ღირებულებებია, ინდივიდების საჭირო-

ებები შეიძლება განსხვავდებოდეს, ამიტომ უფრო პერსონალიზებული მიდგომა საშუალებას მისცემს ყველა წევრს, უკეთესად იმუშაონ და მოახდინონ საკუთარი პოტენციალის რეალიზება, როგორც ეს ხდება მოსწავლეების შემთხვევაში. საქმის არსის ასეთი სახით მიწოდება დაეხმარება მათ, გააცნობიერონ, რომ ადამიანების განსხვავებულად მოპყრობა არ ნიშნავს ყოველთვის დიდ ტრაგედიას და რომ გარკვეულ ადამიანებს შესაძლოა „სპეციალური მოპყრობა“ სჭირდებოდეთ.

სამწუხაროდ, წინამდებარე თავში ვერ მოგაწვდით ყველა კითხვაზე პასუხს. თუმცა აქ აღწერილი სპეციფიკა შეიძლება გამოგადგეთ თქვენს პერსონალთან და არსებულ გარემოებებთან სამუშაოდ. გადაავლეთ თვალი ჩამონათვალს, რომელიც მოამზადეთ სხვადასხვა ადამიანის ფუნქციებთან და მათი სამუშაო დღის სპეციფიკასთან დაკავშირებით. ნუ შეგეშინდებათ ცვლილებების შეტანის; ის, რამაც ეფექტურად იმუშავა წელს, შესაძლოა სამ წელიწადში საერთოდ აღარ გამოგადგეთ. ქვემოთ მოცემული რჩევები დაგეხმარებათ პროცესის დასაწყებად:

- უზრუნველყავით სუპერვიზია მასწავლებლების თანაშემწეებისათვის და სათემო გუნდებისთვის;
- დააყენეთ ეკრანის ფილტრები ოფისის თანამშრომლებისთვის, რომლებიც მთელი დღის განმავლობაში კომპიუტერებთან მუშაობენ;
- შეიძინეთ ერგონომიული სკამები ოფისის პერსონალისთვის;
- უფასოდ დაურიგეთ უნიფორმა ობიექტის მომსახურე პერსონალის წევრებს;
- დაუწესეთ გონივრული დრო შესვენებისთვის პერსონალს, რომელსაც ევალება საუზმის უზრუნველყოფა;
- იყოლიეთ მენტორი პერსონალის ყველა წევრისთვის;
- შექმენით მომიჯნავე როლების/ფუნქციების მქონე დამხმარე კოლეგების გუნდი;
- დროდადრო მოაწყვეთ პერსონალის თავშეყრის ღონისძიებები.

ზემოაღწერილი პროცესის წარმატების საწინდარს წარმოადგენს პერსონალის ყველა წევრის ჩართულობა პროცესში და მათი გამოკითხვა საჭიროებების შესახებ.

ყველას, განურჩევლად იმისა, თუ რა თანამდებობა გიკავიათ სკოლაში, შეგიძლიათ, დაიწყოთ ცვლილებების განხორციელება პოზიტიური გავლენის მოხდენით პერსონალზე, ვისთანაც მუშაობთ. ამის გაკეთება შეგიძლიათ ადამიანების საჭიროებების გათვალისწინებით და იმაზე ფიქრით, თუ როგორ აისახება თქვენი

ფუნქციები სხვებზე. შეგიძლიათ გახდეთ იმ პერსონალის მხარდამჭერი ადვოკატი, რომელსაც არ უსმენენ. შეგიძლიათ თქვენი კეთილგანწყობით დაუჭიროთ მხარი პერსონალის ყველა წევრს, რა როლსაც არ უნდა ასრულებდეთ თქვენ ან ისინი.

პერსონალის კეთილდღეობის მხარდამჭერის კუთხით, ჩემი საქმიანობის ფარგლებში, ყოველთვის მოვუწოდებ სკოლებს, ჰყავდეთ კეთილდღეობის საკითხებზე მომუშავე გუნდი, რომელიც არ იქნება ტოპ-მენეჯმენტის ნაწილი. ამით გაუმჯობესდება პერსონალის პროცესში ჩართულობა და გამარტივდება დიალოგის დაწყება. ანონიმური გამოკითხვები საშუალებას მისცემს პერსონალის ყველა წევრს, გამოხატოს აზრი და აღწეროს საკუთარი საჭიროებები, რაც შექმნის შესანიშნავ საფუძველს შემდგომი ღონისძიებებისთვის. პერსონალს ყველა კითხვაზე აქვს პასუხი; ასე რომ, არ არის საჭირო სიბნელეში ხელების ცეცება, როდესაც შეგიძლიათ, უბრალოდ დასვათ შეკითხვები. ხშირად დაინტერესდით პერსონალით – შეიტანეთ პერსონალთან გასაუბრების პუნქტი კეთილდღეობის საჭიროებების შესახებ შეხვედრებში. ყველაფერი იცვლება, ასევე, იცვლება ადამიანების საჭიროებები.

ახლა თქვენი ჯარია



ეს ყველაფერი შესაძლოა გადაულახავ ან შეუსრულებელ მისიად მოგეჩვენოთ. თუმცა ასე ნამდვილად არ არის. თქვენ არ მოგეთხოვებათ, ყველა ადამიანის ცხოვრება სრულყოფილი გახადოთ, ან ახალი ველოსიპედი გამოიგონოთ.

იმ შემთხვევაში, თუ თქვენს მოვალეობაში შედის პერსონალის კეთილდღეობაზე ზრუნვა ან ტოპ-მენეჯმენტის გუნდის წევრი ხართ, ჩემი პირველი რჩევაა, ჩაატაროთ პერსონალის ყველა წევრის ანონიმური გამოკითხვა. გამოკითხვის შაბლონი შეგიძლიათ დამოუკიდებლად შექმნათ Google Forms-ის ან SurveyMonkey-ის გამოყენებით, თუმცა, ასევე, შეგიძლიათ მიმართოთ გარეპროვაიდერს, რამაც შესაძლოა გაზარდოს პერსონალის ნდობა გამოკითხვის ანონიმურობის მიმართ და შეამციროს თქვენი დატვირთვა.

ამის შემდეგ შეგიძლიათ ერთი ან ორი ცვლილება შეიტანოთ პერსონალის სხვადასხვა როლის გათვალისწინებით, როგორც ზემოთ ვისაუბრეთ. დაუსვით პერსონალს ერთი მარტივი შეკითხვა: „როგორ გავაუმჯობესოთ თქვენი სამუ-

შაო დღე?“ შეკითხვის ასეთმა მარტივმა ფორმულირებამაც კი შეიძლება გააუმჯობესოს კეთილდღეობის ხარისხი, რადგან პერსონალი თავს იგრძნობს უფრო დაფასებულად და ერთიანი გუნდის ნაწილად.

თუკი ახლა ამას კითხულობთ, როგორც თანამშრომელი, რომელსაც არ ევალება პერსონალის კეთილდღეობაზე ზრუნვა, იფიქრეთ თქვენს სხვა თანამშრომლებზე, თუ როგორ შეცვლიდით მათ სამუშაო დღეს. შეგიძლიათ თავად შეიტანოთ მცირე ცვლილებები, რამაც შესაძლოა უდიდესი გავლენა მოახდინოს მათ ცხოვრებაზე, რაც, თავის მხრივ, ასევე დაგეხმარებათ თქვენ და თქვენს მოსწავლეებს.

ბედნიერი პერსონალი = ბედნიერი მოსწავლეები

- რა განსხვავებული თანამდებობები არსებობს თქვენს სკოლაში?
- სად მუშაობენ ეს ადამიანები და რა ფაქტორები ახდენს გავლენას მათ კეთილდღეობაზე?
- რა სახის მარტივი ცვლილებების განხორციელება შეგიძლიათ მათი დღის განრიგში პოზიტივის შესატანად?

22

ბედნიერი და ჯანსაღი თამაშის დროის შექმნა - სათამაშო მოედნის მებოძება

ტაკაო ჰოილი

თამაშის უნარს გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს არა მხოლოდ ბედნიერების-
თვის, არამედ სოციალური ურთიერთობების შენარჩუნებისთვის, ასევე, კრე-
ატიული და ინოვაციური ადამიანის ფორმირებისთვის.

(Brown, 2010)

რა?

წინამდებარე პუბლიკაციაში საერთო სასკოლო კეთილდღეობა სხვადასხვა კონ-
ტექსტშია განხილული; თუმცა არსებობს ბავშვისა და საერთო სასკოლო კეთილ-
დღეობის ერთ-ერთი მიმართულება, რომელსაც ხშირად, სამწუხაროდ, ივიწყებენ
– ეს არის, სათამაშო მოედანი.

ამ თავში განვიხილავთ, თუ რატომ არის აუცილებელი სკოლის სათამაშო მოედ-
ნების გადახალისება და როგორ გამოვიყენოთ „სათამაშო მოედნის მეგობრის“
სტრატეგია (Playground Wellbeing Buddies – PWB), ხალისიანი, ჯანსაღი სათამაშო
დროის მხარდასაჭერად. დასასრულს კი, მოგიწოდებთ, დამოუკიდებლად მოიფიქ-
როთ, თუ როგორ შეძლებთ PWB-ის განხორციელებას თქვენს სკოლასა და სათა-
მაშო მოედნებზე.

რატომ?

ამასწინათ ერთ-ერთ საუბარში ლორა ჩემბერლენთან, რომელიც ხელმძღვანელობს კეთილდღეობის მიმართულებას ინგლისის „ისტროპ ინფანტს“-ის და „საუსფილდ ჯუნიორის“ სკოლაში, ლორამ აღნიშნა, რომ საერთო სასკოლო კეთილდღეობითი კულტურის შემუშავებისას, სკოლის წარმომადგენლებმა გააცნობიერეს, რომ საჭირო იყო დღის თითოეული ნაწილის – მათ შორის, საუზმისა და თამაშის დროის – გათვალისწინება. შედეგად, შეიქმნა „სათამაშო მოედნის მეგობრის“ (PWB) გუნდი, რომელმაც, როგორც ლორამ აღნიშნა, „შეცვალა სათამაშო მოედანი და თამაშის დრო, ამასთან, გაზარდა ბავშვების თავდაჯერებულობა“. სკოლის კეთილდღეობაზე მსჯელობისას, საჭიროა სისტემური, საერთო სასკოლო მიდგომის გათვალისწინება. აღნიშნული თემა დეტალურადაა განხილული ფრედერიკა რობერტსის მიერ პირველ თავში.

სამწუხაროდ, ხშირად თამაშის დრო სასკოლო დღის იგნორირებული ნაწილია; მიუხედავად იმისა, რომ ბავშვების უმეტესობის გამოცდილება სათამაშო მოედანზე პოზიტიური და სასიამოვნოა, ზოგიერთი მათგანისთვის სათამაშო მოედანი შესაძლოა არასასიამოვნო ადგილი იყოს, სადაც ბავშვები აგრესიული ქცევისა და დაშინების მსხვერპლი და/ან მოწმეებიც კი ხდებიან.

ბულინგის შემთხვევების 75 % ხდება სკოლის სათამაშო მოედნებზე (Sharp და Smith, 1992), ხოლო კრეიგის და სხვების (2000) თანახმად, ბულინგი უფრო ხშირია სათამაშო მოედანზე, ვიდრე საკლასო ოთახში (4.5 vs 2.4 შემთხვევა საათში). ვომაკი (2007) ამ ყველაფერს ხსნის იმით, რომ შესვენებები მოსაწყენია, რადგან ბავშვებს ბევრი რამ ეკრძალებათ. სინამდვილეში, ჩემი გამოცდილებიდან გამომდინარე, ბევრი სათამაშო მოედანი ციხის ცარიელ ეზოს უფრო ჰგავს, ვიდრე სათამაშო სივრცეს.

ბავშვის შეგრძნებები სკოლის მიმართ ხშირად ყალიბდება იმაზე დაყრდნობით, თუ რამდენად სასიამოვნოა ბავშვისთვის თამაში სკოლაში; ჰყავს თუ არა მას თამაშის პარტნიორი, ნებას რთავენ თუ არა თანაკლასელები, მონაწილეობა მიიღოს თამაშებში, აქვთ თუ არა ბავშვებს საკმარისი აქტივობები, არის თუ არა საკმარისი სივრცე გასართობად.

ბევრი მასწავლებელი გეტყვით, რომ სწავლისა და სწავლების დრო ხშირად ხმარდება საუზმის შემდეგ წარმოქმნილი კონფლიქტების მოგვარებას, ვინაიდან, როგორც მოგეხსენებათ, გაბრაზებულ ან აღშფოთებულ ბავშვებს უჭირთ კონცენტრირება და აკადემიური პროცესის გაგრძელება.

თამაში ძალიან სასარგებლოა ბავშვებისთვის, მათი ოჯახებისთვის და ფართო საზოგადოებისთვის, რადგან თამაში

- აუმჯობესებს ფიზიკურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას
- აუმჯობესებს სოციალურ, ემოციურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას
- აძლიერებს და ავითარებს მეგობრობას
- აუმჯობესებს კოგნიტურ უნარებს
- ავითარებს მეტყველებას
- ზრდის თავდაჯერებულობისა და თვითშეფასების დონეს.

(Hoyle, 2021)

შესაბამისად, პოზიტიური თამაშის დროის გამოყოფა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია.

როგორ?

20 წელზე მეტია, ვხელმძღვანელობ პროგრამებს *Whole School Positive Playtime* და *How to Be a Lunchtime Supervisor Superhero*, ასევე, დავწერე ორი წიგნი აღნიშნულ თემაზე: „101 თამაში სათამაშო მოედნისთვის, მე-2 გამოცემა“ (Hoyle, 2021) და „101 თამაში და აქტივობა წვიმიანი ამინდისთვის“ (Hoyle, 2009). ხუთასზე მეტ სკოლასთან თანამშრომლობის შემდეგ აღმოვაჩინე, რომ სასიამოვნო საუზმისა და თამაშის დროის ერთ-ერთ საიდუმლოს წარმოადგენს მოსწავლეთა ჯგუფი, სახელწოდებით, „სათამაშო მოედნის მეგობრები“ (PWB). ჯგუფის დანიშნულებაა, იზრუნონ ბავშვებზე, რომლებსაც არ ჰყავთ თამაშის კომპანიონი, დააორგანიზონ თამაშები და უზრუნველყონ, რომ სათამაშო მოედანი იყოს უსაფრთხო, სასიამოვნო სივრცე მცირეწლოვანი ბავშვებისთვის. დამატებითი სარგებელი, რაც მასწავლებლებისგან მესმის ხოლმე, არის ის, რომ აღნიშნული როლი ბავშვებს ანიჭებთ პასუხისმგებლობის შეგრძნებას, აუმჯობესებს მათ სოციალურ უნარებს, ზრდის მათ თავდაჯერებულობას და უყალიბებს ლიდერულ უნარებს.

თავდაპირველად, PWB-ის შესახებ დისკუსიებში სკოლები ხშირად მეუბნებოდნენ, რომ PWB-ი არ იყო ეფექტური. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს მრავალი მიზეზი, რის გამოც PWB-ები შეიძლება არ იყოს ეფექტური, მაინც შესაძლებელია PWB-ის წარმატებით დანერგვა და მოსაწყენი სათამაშო მოედნების მასტიმულირებელ, მიმზიდველ სივრცედ გადაქცევა, რაც უზრუნველყოფს ყველა მოსწავლის სოციალური, ემოციური, გონებრივი და სულიერი კეთილდღეობის მხარდაჭერას თამაშების მიმდინარეობისას.

სასარგებლო რჩევები პროცესის გასამართივებად

ეტაპი 1: სათამაშო მოედნის კეთილდღეობის კვლევა

პირველ რიგში, შეაფასეთ, რამდენად უზრუნველყოფილია ბავშვების კეთილდღეობა საუბრისა და თამაშის დროს, ასევე, შეაფასეთ თქვენი ამჟამინდელი მოცემულობა. ჩემს მასტერკლასზე, სახელწოდებით, „პოზიტიური თამაშის დრო“, ბავშვები ავსებენ კითხვარს თამაშის დროის შესახებ.

სურვილის შემთხვევაში, შეგიძლიათ გამოიყენოთ ქვემოთ მოცემული კითხვები:

- ბედნიერი ხარ თამაშის დროს?
- რა მოგწონს ყველაზე მეტად თამაშის დროს?
- რა არ მოგწონს თამაშის დროს?
- რომელია შენი საყვარელი თამაშები?
- საკმარისი რაოდენობის აქტივობები გაქვთ?
- რა სახის ინსტრუმენტებით ისურვებდი თამაშს?

ონლაინსივრცეში, ასევე, ჩემს ვებგვერდზე (Hoyle, n.d.a) შეგიძლიათ მოიძიოთ უამრავი შესანიშნავი შაბლონი თამაშის დროის შესახებ გამოკითხვის ჩასატარებლად, ასე რომ ახალი ველოსიპედის გამოგონება არ დაგჭირდებათ.

ეტაპი 2: შესაბამისი კადრების დაქირავება და შერჩევა

იდეალურ შემთხვევაში, სასურველია, ჯგუფი დააკომპლექტოთ უფროსი ასაკის დაწყებითი კლასების მოსწავლეებით, ხოლო საშუალო საფეხურზე, 13-14 წლის მობარდებით.

შეხვედრა დაიწყეთ მოსწავლეებთან PWB-ის როლის შესახებ საუბრით, აუხსენით, რა მოვალეობები დაეკისრებათ და რა თვისებებს უნდა ფლობდეს სათამაშო მოედნის მეგობარი. ასევე, უთხარით ბავშვებს, რომ გაივლიან გადამზადებას იმის შესახებ, თუ როგორ დამეგობრდნენ ყველა იმ ბავშვთან, რომელიც დაბნეული ან მარტოსულია, რომ ისწავლიან თამაშებს მცირეწლოვან ბავშვებთან სათამაშოდ და, რაც მთავარია, თვითონაც ექნებათ შესაძლებლობა, გაერთონ და ისიამოვნონ თამაშით.

განცხადება განათავსეთ თვალსაჩინო ადგილას სკოლაში, რომლითაც მოუწოდებთ ბავშვებს, შეავსონ განაცხადის ფორმა და, ასევე, აუხსენით, თუ სად შეძლებენ განაცხადის ფორმის აღებას. მე ვურჩევ ხოლმე მასწავლებლებს, დაეხმარონ ბავშვებს განაცხადის შევსებაში.

ეტაპი 3: გასაუბრება

PWB-ის კანდიდატის აყვანის მნიშვნელოვანი ნაწილი არის გასაუბრება. გასაუბრების დროს ბავშვები განმარტავენ, თუ რატომ სურთ PWB-ის ფუნქციის შესრულება, ავლენენ პოზიტიურ სოციალურ უნარებს და სწავლობენ სასიცოცხლოდ აუცილებელ ცხოვრებისეულ უნარებს. თითოეული ბავშვის გასაუბრებას უძღვება ორი ზრდასრული – ჩვეულებრივ, ერთი არის PWB-ების ზრდასრული ტრენერი, ხოლო მეორე – სკოლის ხელმძღვანელობის გუნდის წარმომადგენელი. ბევრი სკოლა, სადაც მიმუშავია, კრეატიულად მიუდგა გასაუბრების პროცესს და ინტერვიუერად მოიწვიეს ადგილობრივი ფეხბურთის გუნდის მწვრთნელი, სუპერმარკეტის მენეჯერი ან ადგილობრივი სპორტსმენი/ცნობილი ადამიანი. ამ ყველაფერმა პროცესი ბევრად უფრო საინტერესო გახადა. გასაუბრების შემდეგ ბავშვები ორგანიზდებიან ჯგუფებად და სწავლობენ ახალ თამაშებს. ეს, როგორც ყოველთვის, გასაუბრების პროცესის ყველაზე პოპულარული ნაწილია, რომლის დროსაც ინტერვიუერებს ეძლევათ შესაძლებლობა, დააკვირდნენ ბავშვების სოციალურ, თამაშების წარმართვის, სხვა ბავშვებთან თანამშრომლობისა და თამაშებში ჩართვის უნარებს.

ეტაპი 4: შერჩევა

არ იფიქროთ, რომ ცუდი სოციალური უნარების ან რთული ქცევის მქონე ბავშვები, ან ისინი, ვინც ჩუმები და მორცხვები არიან, ან აწუხებთ დაბალი თვითშეფასება, არ

გამოდგებიან PWB-ის როლისთვის. ჩემი გამოცდილებით, როდესაც ამგვარი ბავშვები დადებით გავლენას ახდენენ უმცროსკლასელების ცხოვრებაზე, მათი თავდაჯერებულობა მნიშვნელოვნად იზრდება.

ის, თუ რამდენ ბავშვს აირჩევთ ყოველდღიური მორიგეობისთვის, დამოკიდებულია თქვენი სათამაშო მოედნის ზომასა და სკოლაში ბავშვების რაოდენობაზე. თუმცა, ზოგადად, ოთხი-ექვსი ბავშვი საკმარისია. იმ შემთხვევაში, თუ დიდი რაოდენობით განაცხადს მიიღებთ PWB-ის პოზიციაზე, შეგიძლიათ გამოიყენოთ PWB-ების როტაციის პრინციპი. ეს საუკეთესო პრაქტიკაა, ვინაიდან ბავშვებს არ უნდა დაევალოთ ყოველდღიური მორიგეობა, რადგან მათაც უნდა დარჩეთ დრო თამაშისთვის.

„სათამაშო მოედნის მეგობრის“ მოვალეობები

მნიშვნელოვანია, რომ PWB-ებს ესმოდეოთ, თუ რა იქნება მათი მოვალეობა.

PWB-ის მოვალეობები განისაზღვრება სკოლის ზომის, დემოგრაფიული მახასიათებლების, ეთოსისა და თამაშის დროის მართვის სისტემის მიხედვით. თუმცა არსებობს გარკვეული ასპექტები, რასთან დაკავშირებითაც, მათაც შეუძლიათ დახმარების გაწევა ან პასუხისმგებლობის აღება, მაგალითად:

- თამაშების ორგანიზება
- უმცროსკლასელებზე ზრუნვა
- მართოსულ ბავშვებთან დამეგობრობა და სხვა ბავშვებთან დამეგობრებაში დახმარება
- მართოსული ბავშვების ამოცნობა და მათთვის თამაშის მეგობრის პოვნა, ან მათი თამაშში ჩართვა
- სათამაშო მოედნიდან ინვენტარის გატანა და შენახვა
- მედიაცია (საჭიროებს დამატებით გადამზადებას და უფრო ტექნიკური როლია)

(Hoyle, 2021: 25)

სათანადო ორგანიზებისა და მართვის შემთხვევაში, PWB-ის სისტემა ძალიან სასარგებლოა, თუმცა, თუ ბავშვებს დაევალებათ ამ როლის შესრულება საჭირო ტრენინგებისა ან ზედამხედველობის გარეშე, სავარაუდოდ, სისტემა არ იმუშავებს.

„სათამაშო მოედნის მეგობრის“ გადამზადება

იდეალურ შემთხვევაში, კარგი იქნება, თუკი მასწავლებლის თანაშემწე, თამაშების ხელმძღვანელი, ფიზიკური აღზრდის მასწავლებელი აიღებს პასუხისმგებლობას PWB-ების გადამზადებასა და მუდმივ მხარდაჭერაზე. PWB-ების ტრენერი უნდა გადამზადდეს PWB-ის მწვრთნელობის საკითხებში და უნდა ჰქონდეს ბავშვების ჯგუფთან მუშაობის უნარები.

ტრენინგებზე ხელახლა უნდა მოხდეს PWB-ების ფუნქცია-მოვალეობების აღნიშვნა, უმცროსკლასელი ბავშვების მხარდაჭერის კუთხით. მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს ჯგუფების რაოდენობა და „მორიგეობის“ ხანგრძლივობა. გარდა ამისა, PWB-ების ტრენერებს ევალებათ:

- განუვითარონ PWB-ებს კომუნიკაციისა და კონფლიქტების მოგვარების უნარები
- ასწავლონ ერთმანეთის პატივისცემა
- დაეხმარონ საკუთარი ძლიერი მხარეების ამოცნობაში
- დაეხმარონ თანამშრომლობის უნარების გაუმჯობესებაში
- ასწავლონ საკუთარი გრძნობების ამოცნობისა და მართვის სტრატეგიები

გარდა ამისა, გირჩევთ, თქვენ და PWB-ების მწვრთნელებმა ასწავლოთ ბავშვებს გარკვეული თამაშები. ბევრმა სკოლის მოსწავლემ დაივიწყა თამაშის ხელოვნება, ამიტომ ეს შესანიშნავი შესაძლებლობაა თქვენი უფროსკლასელებისთვის, რომ ისწავლონ თავად და შემდეგ ასწავლონ მცირეწლოვან ბავშვებს თამაშები. რა თქმა უნდა, სკოლაში უნდა გქონდეთ თამაშების კრებული, თუმცა დამატებითი იდეებისთვის, შეგიძლიათ ჩამოტვირთოთ ათი „ტრადიციული თამაშის“ უფასო ვერსია ჩემი ვებგვერდიდან (Hoyle, n.d.b), რომელიც ადაპტირებულ იქნა ჩემს წიგნზე „101 სათამაშო მოედნის თამაში“ (Hoyle, 2021) დაყრდნობით. მიაწოდეთ აღნიშნული თამაშები ბავშვებს, რათა მათ შეინახონ და გამოიყენონ ისინი სურვილისამებრ.

PWB-ების გადამზადება მნიშვნელოვან ნაბიჯს წარმოადგენს და ქმნის პოზიტიურ ეთიკას სკოლაში, ეხმარება ბავშვებს, ჩამოყალიბდნენ პასუხისმგებლიან ადამიანებად, რომლებიც თანატოლებსა და უფროსკლასელებს ემპათიით, პატივისცემითა და ზრუნვით მოექცევიან.

„სათამაშო მოედნის მეგობრის“ მხარდაჭერა

მას შემდეგ, რაც PWB-ები აქტიურად ჩაერთვებიან სათამაშო მოედანზე მიმდინარე მოვლენებში, PWB-ების მწვრთნელმა უნდა შეითავსოს მათი მენტორობა და დაეხმარონ PWB-ებს თამაშების ეფექტურობის შეფასებაში.

PWB-ებს ძალიან მოსწონთ „უნიფორმის“ ტარება, რომელიც გამოარჩევს მათ სათამაშო მოედანზე. ეს შეიძლება იყოს კეპი, ჟილეტი და „ბეიჯი“. ჩაატარეთ მცირე კვლევა, რათა გაიგოთ, თუ რა სახის ამოსაცნობ ელემენტს ისურვებენ თქვენი PWB-ები.

PWB-ების შერჩევისა და გადამზადების შემდეგ, გააცანით ისინი მთელ სკოლას სასკოლო შეკრებაზე, ასევე, სთხოვეთ მათ, მონაწილეობა მიიღონ ყოველკვირეულ „Playground News“-ის შეხვედრებში.

იმისთვის, რომ თქვენმა PWB-ებმა წარმატებით გაართვან თავი დაკისრებულ მოვალეობას, მნიშვნელოვანია, მათი მუდმივი მხარდაჭერა, რაც გულისხმობს მათ რეგულარულ გადამზადებას და დროის გამოწახვას მათ გამოცდილებაზე, წარმატებებსა და გამოწვევებზე საუბრისთვის. იდეალურ შემთხვევაში, ეს უნდა მოხდეს ყოველკვირეულად ან ორ კვირაში ერთხელ.

„სათამაშო მოედნის მეგობრის“ სარგებლის მაქსიმიზაცია მეგობრობის სკამი

ბევრ სკოლას, სადაც მიმუშავია, დანერგილი აქვს „მეგობრობის სკამის“ მეთოდი, რომელსაც ისინი იყენებენ მარტოსულობის პრობლემის მოსაგვარებლად და მეგობრობის ხელშესაწყობად თამაშის დროს. თუკი ბავშვი სტრესშია, არ ჰყავს თამაშის პარტნიორი, ან სურს ისაუბროს ვინმესთან საკუთარ პრობლემებზე, მას შეუძლია ჩამოჯდეს „მეგობრობის სკამზე“. ამის შემდეგ მასთან მივა PWB და გაუწევს საჭირო დახმარებას: გამოჰკითხავს, თუ როგორ გრძნობს ბავშვი თავს, დაეხმარება მას პრობლემის გადაჭრის გზების მოძიებაში, შესაძლოა მოუძებნოს კიდევ თამაშის კომპანიონი ან სთხოვს, შეუერთდეს უკვე მიმდინარე თამაშს. „მეგობრობის სკამი“ ნერგავს კეთილგანწყობასა და ინკლუზიურობას სკოლებში.

შექმენით სათამაშო მოედნის კეთილდღეობის საბჭო

აღნიშნული საბჭო იგივე ფუნქციას ასრულებს, რასაც სკოლის საბჭო. მასში წარმოდგენილი უნდა იყოს ყველა PWB, თითოეული კლასის წარმომადგენელი, ერთი

წევრი სკოლის ხელმძღვანელობის გუნდიდან და კვების კურატორი. ბავშვები საბჭოზე საუბრობენ თამაშის დროის პრობლემებზე /იდეებზე და ერთობლივად ცდილობენ გამოსავლის მოფიქრებას. საბოლოო იდეებსა და გადაწყვეტილებებს აცნობენ კლასს.

სერტიფიკატი

სემესტრის ბოლოს ან PWB-ად მუშაობის ვადის ამოწურვის შემდეგ, ბავშვებს გადაეცემათ სამადლობელი სიგელი, მათ მიერ შეტანილი წვლილისა და შრომისმოყვარეობის აღსანიშნად. სერტიფიკატების გადაცემა ხდება სასკოლო შეკრებებზე.

ახლა თქვენი ჯერია



PWB-ის სისტემის შექმნა ფასდაუდებელი ნაბიჯი აღმოჩნდა ბევრი სკოლისთვის, ვისთანაც მიმუშავია. ვიმედოვნებ, ზემოთ აღწერილი მეთოდის დახმარებით, შექმნით წარმატებულ PWB-ის სისტემას თქვენს სკოლაში.

დრო და ინვესტიცია, რომელსაც მოახმართ სათამაშო დროის განვითარებას და PWB-ების გადამზადებას, ხელს შეუწყობს კეთილდღეობაზე ორიენტირებული პოზიტიური სასკოლო კულტურის ფორმირებას, სადაც ბავშვები იქნებიან პასუხისმგებლანი და სიკეთით სავსე ადამიანები, თავისუფლად გამოხატავენ ემპათიას, ზრუნვასა და პატივისცემას ყველა სხვა ბავშვის მიმართ თავიანთ თემში.

- ახლა კი მოიფიქრეთ სამოქმედო გეგმა, იმ ეტაპების მითითებით, რომელთა განხორციელებაც დაგჭირდებათ პროგრამის შესამუშავებლად და შემდეგ განიხილეთ ეს ეტაპები ტოპ-მენეჯმენტის გუნდთან, პერსონალთან/კოლეგებთან. უკვე არსებობს თუ არა PWB-ის პროგრამის რომელიმე ელემენტი თქვენს სკოლაში? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, დაასახელეთ ისინი.
- რა სახის თავდაპირველი ნაბიჯები უნდა გადაიდგას თქვენს სკოლაში PWB-ის პროგრამის შესაქმნელად?
- როდის შეძლებთ მის განხორციელებას?

- კიდევ ვისი ჩართვა დაგჭირდებათ პროცესში? შესაძლოა გაგიჩნდეთ სურვილი, რომ შესთავაზოთ PWB-ის პროგრამის შეტანა სკოლის განვითარების გეგმაში - ბავშვები დროის დაახლოებით 20%-ს ატარებენ სკოლის სათამაშო მოედანზე, თუმცა ამ დროის სტრატეგიულ დაგეგმვას სკოლაში ხშირად არ ექცევა ყურადღება.
- როგორ მოახერხებთ იმ ადამიანების დარწმუნებას, რომლებსაც გავლენის მოხდენა შეუძლია აღნიშნულ პროცესზე?
- იცოდით, რომ ინგლისში შესაძლებელია საუზმისა და სათამაშო დროის განვითარების დაფინანსება ფიზიკური აღზრდისა და სპორტის პრემიალური ფონდიდან? სახელისუფლებო განკარგულების ახალი რედაქციის თანახმად, „აქტიური თამაში“ (DfE, 2014: როგორ გამოვიყენოთ ფიზიკური აღზრდისა და სპორტის პრემიალური ფონდი) დასახელდა მეორე რიგის პრიორიტეტად დაფინანსების თვალსაზრისით.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Brown, S. (2010) *Play*. New York: Penguin.
- Craig, W.M., Pepler, D. and Atlas, R. (2000). Observations of bullying in the playground and in the classroom. *School Psychology International*, 21: 22–36.
- DfE (2014) *PE and Sport Premium for Primary Schools*. Available online at www.gov.uk/guidance/pe-and-sport-premium-for-primary-schools (Accessed 28 March 2021).
- Hoyle, T. (2009) *101 Wet Playtime Games and Activities*. London: Speechmark Routledge.
- Hoyle, T. (2021) *101 Playground Games*. 2nd Edition. London: Speechmark Routledge.
- Hoyle, T. (n.d.a) Thérèse Hoyle Consultancies – Shop. Available online at: <https://theresehoyle.com/shop/> (Accessed 26 March 2021).
- Hoyle, T. (n.d.b) Traditional Playground Games. Available online at: <https://theresehoyle.com/free-playground-games/> (Accessed 26 March 2021).
- Sharp, S. and Smith, P.K. (1992) 'Bullying in UK schools: The DES Sheffield Bullying Project', *Early Child Development and Care*, 77(1): 47–55.
- Womack, S. (2007) Boredom leads to school bullying. *The Telegraph*. Accessible online at: www.telegraph.co.uk/news/uknews/1565456/Boredom-leads-to-school-bullying-says-report.html (Accessed 26 February 2021).

23

მოსწავლეთა რატიულობის ხელშეწყობა PSHE და R(S)HE კუროკულუმის მეშვეობით Xონ ჩიზი

რა?

როდესაც გაერთიანებული სამეფოს პრემიერ მინისტრმა გამოაცხადა, რომ „პირადი, სამოქალაქო, ჯანდაცვისა და ეკონომიკის საკითხების“ (PSHE) საგნის სწავლება ინგლისში სავალდებულო გახდებოდა, მე ტირილი დავიწყე. ამ საკითხის ადვოკატირების უსასრულო წლები, როგორც იქნა, დასრულდა. თუმცა, სამწუხაროდ, ეს მოხდა 2008 წელს, გაერთიანებულ სამეფოში საყოველთაო არჩევნების წინ. მომდევნო მთავრობებს კი კიდევ ერთი ათწლეული დასჭირდათ, რათა ელიარებიანთ სამეცნიერო მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ ყველა ბავშვსა და მოზარდს, კანონის თანახმად, აქვს უფლება, მიიღოს ხარისხიანი განათლება ჯანმრთელობის დაცვის მიმართულებით და ის უამრავი სარგებელი, რაც ამგვარ განათლებას ახლავს თან, მათი აკადემიური მიღწევებისა და ცხოვრებისეული შესაძლებლობების გაუმჯობესების თვალსაზრისით.

კერძო სკოლებს ინგლისში უკვე რამდენიმე წელია, ევალებათ PSHE-ს სწავლება. განათლების დეპარტამენტის (DfE) გადაწყვეტილებით, 2020 წლის სექტემბრიდან, სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებულ სკოლებში, ორი ახალი სავალდებულო საგანი დაემატა სასკოლო პროგრამას (DfE, 2019). პირველი, საგანი „ჯანმრთელობა“, ამჟამად ინტეგრირებულია კურიკულუმში და სავალდებულოა 5-დან 16 წლამდე ასაკის ყველა მოსწავლისათვის. საშუალო საფეხურზე (11-16 წლამდე) სავალდებუ-

ლოა საგანი „პირადი ურთიერთობები და სქესობრივი განათლება“; ხოლო დაწყებით საფეხურზე, „პირადი ურთიერთობების“ საგნის სწავლების პარალელურად, ასევე შეუძლიათ აირჩიონ საგანი „სქესობრივი განათლება“, საბუნებისმეტყველო საგნების დანამატის სახით.

ამ თავის მასალა მომზადდა ინგლისის სასწავლო გეგმაზე დაყრდნობით და, შესაბამისად, აღწერილია, თუ როგორ აუმჯობესებს PSHE-ის უფრო ფართო სქემაში (DfE, 2020) შეტანილი სავალდებულო საგნის „ურთიერთობები, სქესობრივი ცხოვრება და ჯანმრთელობა“ (RSHE) სწავლება მოსწავლეთა კეთილდღეობასა და აკადემიურ მოსწრებას. აღნიშნული პრინციპები დღემდე გამოიყენება საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, მთელი მსოფლიოს მასშტაბით.

რატომ?

ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში, ზოგადად დიდმა ბრიტანეთმა, კონკრეტულად კი, ინგლისმა, მნიშვნელოვნად შეამცირა მოზარდების არასასურველი ორსულობის მაჩვენებელი, თუმცა ციფრი ჯერ კიდევ ჯიუტად მაღალია (Teen age Pregnancy Independent Advisory Group (TPIAG), 2010). საკმაოდ მაღალია, ასევე, სქესობრივი გზით გადამდები ინფექციების მაჩვენებელი ქვეყანაში, ხოლო მოზარდების ფსიქიკური ჯანმრთელობა კრიტიკულ ნიშნულზეა (Public Health England, 2014). აგრეთვე, ცნობილი ფაქტია, რომ ბევრი ბავშვი არაღელვარული ნარკოტიკების მომხმარებელია.

ხარისხიანი PSHE-ს განათლების საჭიროება არასდროს ყოფილა ასეთი აქტუალური და, ასევე, არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ მოსწავლეებს, რომელთაგან ზოგიერთი, სავარაუდოდ, 22-ე საუკუნეშიც კი იცხოვრებს, აქვთ უფლება, იცხოვრონ უსაფრთხო გარემოში, იყვნენ ბედნიერები და ჯანმრთელები.

პანდემიის მიუხედავად, ან შესაძლოა პანდემიის გამოც, დღეს ჩვენ გვაქვს შესანიშნავი შესაძლებლობა, ბავშვებსა და მოზარდებს მივაწოდოთ ხარისხიანი განათლება ურთიერთობებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ, ამასთან, გამოვიყენოთ ეს შანსი ბავშვებისა და მოზარდების აკადემიური და ცხოვრებისეული შესაძლებლობების გაუმჯობესებისათვის სამომავლოდ მრავალი წლის განმავლობაში.

მართალია, DfE-ის ნორმატიული აქტის ავტორები (DfE, 2019) ვერც ვერასდროს შეძლებდნენ პანდემიის პროგნოზირებას, მაგრამ დღეს, რაოდენ გასაოცარიც უნდა იყოს, ჩვენ გვიწევს, ბავშვებს მივაწოდოთ ცოდნა ფსიქიკური ჯანმრთელობის, ხე-

ლების დაბანის, მიკრობებისა და ვირუსების გავრცელების გზებისა და ვაქცინაციის, ასევე, ინტერნეტის უსაფრთხო და სწორი გამოყენების, ოჯახური და ურთიერთპატივისცემაზე დამყარებული ურთიერთობების, ფიზიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის, და სხვა თემების შესახებ.

თუმცა ეს ყოველივე მხოლოდ საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ძალისხმევად არ უნდა ჩაითვალოს. არსებობს ძლიერი სამეცნიერო მტკიცებულება (Department of Health, 2012), რომ ხარისხიანი სწავლა-სწავლება, რომელიც ორიენტირებულია მოსწავლეთა კეთილდღეობაზე, აუმჯობესებს მოსწავლეთა შედეგებსა და აკადემიურ მოსწრებას (PSHE Education Strategic Partners Group Members, 2018).

მართვია იმის დაჯერება, რომ თუ უბრალოდ გამოვიყენებთ დაშინების ტაქტიკას, მოზარდები თავად იტყვიან უარს და აერიდებიან მოზარდობის რისკებს და უსაფრთხოდ გადავლენ ბრდასრულობაში. ასევე, თანაბრად მაცდური და მცდარია იმაზე ფიქრი, რომ „ყოფილი ნარკოდამოკიდებულის“ შემაშინებელი გარეგნობის, თინეიჯერი დედის, ან ინფიცირებული ადამიანის ფილტვების ფოტოსურათის ჩვენების შემდეგ, მოზარდები მაშინვე მიხვდებიან საკუთარ შეცდომებს – ან უფრო შორსაც კი წავლენ და გაცნობიერებენ უფროსების შეცდომებს – და მიიღებენ უსაფრთხო, ჯანსაღ, რაციონალურ გადაწყვეტილებებს იმის შესახებ, თუ ვინ და როგორ უნდა უყვარდეთ, რას და როგორ უნდა ჭამდნენ და სვამდნენ, ანდა როგორ გამოიყენონ სოციალური მედია.

ბეზოღონიშნულის განხორციელება სავარაუდოდ შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი მეტ ყურადღებას დავუთმობთ განათლებას. ხარისხიანი PSHE განათლება მოსწავლეებს უწვდითარებს უნარებს, თუ როგორ მართონ ეფექტურად საკუთარი ემოციები, ურთიერთობები და ჯანმრთელობა. ბავშვებს და მოზარდებს სჭირდებათ დახმარება, რომ გამოიმუშაონ პროსოციალური, ჯანმრთელობის დაცვითი უნარები და ჩვევები, რომლებიც მათ წარმატებული ცხოვრების საფუძველს შეუქმნით. მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ და საინტერესო PSHE/RSHE განათლებას აქვს უნარი გააუმჯობესოს ბავშვების ფიზიკური, სოციალური და ემოციური განვითარება და გააძლიეროს მათი აკადემიური მიღწევები, რათა ისინი გახდნენ ბედნიერი, წარმატებული, ნაყოფიერი მოქალაქეები.

როგორ?

გარდაუვალია ის ფაქტი, რომ ინგლისში სხვადასხვა სასწავლო დაწესებულება სხვადასხვანაირად დაიწყებს DfE-ის საკანონმდებლო მოთხოვნების შესრულებას

და ისეთი ახალი სასწავლო პროგრამის შეთავაზებას, რომელიც დააკმაყოფილებს მოსწავლეების ფიზიკურ, სოციალურ, ურთიერთობებთან დაკავშირებულ და ემოციურ მოთხოვნილებებს. სავარაუდოდ, ბევრი სკოლა უკვე ასწავლის საკანონმდებლო მოთხოვნების მნიშვნელოვან კომპონენტს და, შესაძლოა, უბრალოდ საკუთარი სასწავლო გეგმის გადახედვა დასჭირდეთ, რათა დარწმუნდნენ, რომ ყველა ასპექტი სტანდარტებთან შესაბამისობაშია. აქედან გამომდინარე, მოსწავლეების მოთხოვნილებების სრულად დასაკმაყოფილებლად, მხოლოდ ის, რომ სკოლის ინსპექტირების სამსახური (ინგლისში ეს არის Ofsted – განათლების, ბავშვის სერვისებისა და უნარების სტანდარტების ოფისი) არ გააკრიტიკებს სკოლებს მინიმალური სტანდარტების დაუცველობის გამო, აშკარად საკმარისი ვერ იქნება.

საიდან უნდა დავიწყოთ

რასაკვირველია, არსებობს მთელი რიგი კომერციული რესურსები და მხარდაჭერა ისეთი ორგანიზაციებისგან, როგორიცაა „PSHE ასოციაცია“ (PSHE Association, n.d.), რომლებიც სკოლებს კურიკულუმის შედგენაში ეხმარებიან. გარდა ამისა, ადგილობრივ ორგანოებს ჰყავთ საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ოფიცრები, რომლებსაც შეუძლიათ საკუთარი ექსპერტული ცოდნისა და ლოკალურად ხელმისაწვდომი ინფორმაციის მიწოდება. განათლების დეპარტამენტმა ხაზგასმით აღნიშნა იმის აუცილებლობა, რომ სკოლებმა უნდა მოარგონ საკუთარი სასწავლო გეგმები ადგილობრივ საჭიროებებს. მართლაც რომ ვთქვათ, თუკი თქვენი სკოლა სარკინიგზო ხაზის მახლობლად მდებარეობს, მიაწოდეთ მოსწავლეებს ცოდნა რკინიგზის, და არა წყლის არხების, უსაფრთხოების შესახებ.

სავარაუდოდ, გეცოდინებათ სასარგებლო საინფორმაციო რესურსების არსებობის შესახებ, მაგალითად, ChiMat – ბავშვისა და დედის ჯანმრთელობის ეროვნული ქსელი, რომელიც შეგიძლიათ გამოიყენოთ სასწავლო გეგმის შემუშავების პროცესში, ადგილობრივი ჯანდაცვის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის მოსაძიებლად. გარდა ამისა, ამგვარი რესურსები უკუკავშირს აწვდის მოსწავლეებს ანონიმური კითხვარის მეშვეობით. ასე რომ, თუკი ვიცით, რომ ჩვენი მოსწავლეების უმრავლესობა არ იღებს ალკოჰოლს, არ მოიხმარს თამბაქოს, ან მიირთმევს ჯანსაღ საუზმეს, ჩვენ შეგვიძლია გამოვიყენოთ ეს ინფორმაცია პოზიტიური სოციალური ნორმების დასანერგად, ქცევაზე გავლენის მოხდენის მიზნით. „სოციალური ნორმების თეორიის“ (Perkins, 2003) თანახმად, ადამიანები (მოზარდები) იქცევიან ისე, როგორც

იქცევინ, რადგან თვლიან, რომ ყველა ასე იქცევა. სკოლის მოსწავლეებისათვის იმის შესენება, რომ მათი უმრავლესობა ირჩევს ჯანსაღ ჩვევებს (მაგ. მიირთმევენ საუზმეს ან სრულწლოვან ასაკამდე არ იწყებენ სქესობრივ ცხოვრებას) აძლიერებს პოზიტიურ გზავნილებს და პოზიტიურად მოქმედებს ბავშვების ქცევაზე.

პოლიციას, მოზარდებს, სოციალურ მუშაკებსა და კვებაზე პასუხისმგებელ პირებს ასევე შეუძლიათ უამრავი დაფარული ინფორმაციის მიწოდება, ვინაიდან ისინი ხშირად, პედაგოგიური პერსონალისგან განსხვავებით, უფრო ახლოდან იცნობენ ადგილობრივ თემს, მასში მიმდინარე ცვლილებებსა და წუხილებს. თუმცა, ჩვენი მოსწავლეების საჭიროებების შესახებ ინფორმაციის ძირითადი წყარო, რა თქმა უნდა, თავად ბავშვები და მოზარდები არიან. ყოველთვის კარგი იქნება, თუკი PSHE ხელმძღვანელი ჭიქა ჩაიზე და ნამცხვარზე დაპატიჟებს მოსწავლეებს, არა მხოლოდ წარჩინებულებს, არამედ მათაც, რომლებიც უფასო კვებას იღებენ, ან უხალისოდ ესწრებიან გაკვეთილებს და წარმოადგენენ მარგინალიზებულ ჯგუფებს, რათა მათთან ერთად განიხილონ სკოლის მიერ შემოთავაზებული რესურსები, ან „რა შეიძლება დასჭირდეს ჩემს ბიძაშვილს, თუკი ამ სკოლაში გადაწყვეტს გადმოსვლას?“

მას შემდეგ, რაც მიიღებთ ინფორმაციას, თუ რატომ და როგორ უნდა დაინერგოს PSHE-ის სავალდებულო კომპონენტები, სკოლებმა უნდა გაიარონ კონსულტაცია მშობლებთან და მეურვეებთან, შესაბამისი პოლიტიკის შესაქმნელად. მიუხედავად იმისა, რომ ეს კანონით დადგენილი მოთხოვნაა, საუკეთესო პრაქტიკის თანახმად, აუცილებელია პოლიტიკისა და მეთოდის რეგულარული გადახედვა და სასკოლო თემის წარმომადგენლების ჩართულობა. მართალია, ამგვარი „კონსულტაციები“ არ აძლევს მშობლებს სასწავლო გეგმის ვეტოს უფლებას, თუმცა აუცილებელია იმის უზრუნველყოფა, რომ შეთავაზებული რესურსები სათანადო სახით ადაპტირდეს ადგილობრივი სენსიტიური მონაცემების გათვალისწინებით.

როგორ ვასწავლოთ PSHE?

ინფორმაციით სავსე სასწავლო პროგრამით ხელში, მასწავლებლები შესაძლოა მარტივად გადაიქცნენ „ცარიელი ჭურჭლის შემავსებლებად“. არსებობს გამოცდილი და დატესტილი მიდგომები კვადრატული განტოლების, ფონეტიკისა და შექსპირის ციტატების სწავლებასთან დაკავშირებით. თუმცა დღესდღეობით ნაკლებად სავარაუდოა, რომ რჩევა, რომელსაც მივცემთ მოზარდებს იმაზე დაყრდნობით, რასაც ჩვენ ოცი ან მეტი წლის წინ ვაკეთებდით (ან არ ვაკეთებდით), როდესაც ინ-

ტერნეტი საერთოდ არც კი არსებობდა, ეფექტური აღმოჩნდეს. ერთ-ერთი კვლევის (Ofsted, 2013) თანახმად, ინტერაქტიული და მონაწილეობითი სწავლების მეთოდი, როგორცაა დისკუსია, როლური თამაშები, „სინდისის დერეფანი“ ან საჯარო პრეზენტაცია, ბევრად უფრო მეტ შესაძლებლობას აძლევს მოზარდებს, შეიძინონ ცოდნა, განივითარონ უნარები, პიროვნული თვისებები და, საბოლოოდ, ის ქცევები, რაც ჩვენ გვინდა, რომ მათ ჰქონდეთ.

ამ ყველაფერმა შესაძლოა შეცვალოს პედაგოგიური მეთოდებიც, თუმცა, ასევე, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს უსაფრთხო და სათანადო სასწავლო გარემოს შექმნას, სადაც შესაძლებელია პოტენციურად სენსიტიური საკითხების განხილვა და ღირებულებების დასწავლა. ეს არის მაღალკვალიფიციური სამუშაო, რომლის შესწავლაც შესაძლებელია, თუმცა არ შეიძლება მივანდოთ ის შემთხვევითობას ან ისეთ კოლეგას, რომელსაც რამდენიმე გაკვეთილია დარჩა ჩასატარებელი გეგმის შესრულებამდე. უსაფრთხო და სათანადო სასწავლო გარემოს შექმნა და შენარჩუნება, ჯგუფთან შეთანხმებით და მოსწავლეებთან თანამშრომლობით, რათა წახალისდეს „პროცესის ფლობის“ შეგრძნება, როგორცაა „არავითარი პირადული კითხვები“ კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნების თავიდან ასაცილებლად და „პატივისცემით მოპყრობის ვალდებულება“ ნებისმიერი პოტენციურად სენსიტიური საუბრების დაწყების წინ, წარმოუდგენლად მნიშვნელოვანია, არა მხოლოდ მოზარდების განათლებისთვის, არამედ მათი რეპუტაციის, ღირსებისა და კეთილდღეობის დაცვისათვის. იგივე ეხება მასწავლებლებს, რომლებსაც ხშირად უსვამენ ხოლმე კითხვებს, როგორცაა: „ოდესმე დამთვრალხართ?“ ამ შემთხვევაში, შეგიძლიათ გამოიყენოთ საბაზისო წესები (მაგ. „არ ვაპირებ ამ კითხვაზე პასუხის გაცემას ჩემს პირად გამოცდილებაზე დაყრდნობით, თუმცა მსმენია, უთქვამთ რომ...“), დისტანცირების ტექნიკის საჩვენებლად, როგორცაა ფრაზა „ერთ ჩემს ნაცნობს...“. ეს მართლაც ეფექტური ხერხია უსაფრთხო დისკუსიის წახალისებისთვის და საშუალებას აძლევს მოსწავლეებს, განიხილონ სენსიტიური საკითხები პირად მაგალითებზე საუბრის გარეშე. ასევე, თანაბრად მნიშვნელოვანია, რომ გვეჩვენებს წინასწარ გამზადებული პასუხები, რათა თავაზიანად, მაგრამ მტკიცედ დავიცვათ ჩვენი პირადი ცხოვრების პრივატულობა ან ვივარჯიშოთ ისეთი სიტყვების თქმაში, როგორცაა: „ეს მშვენიერი კითხვაა, თუმცა ერთი-ორი წუთი მაღროვეთ, რათა საუკეთესო პასუხი მოვიფიქრო“, იმის საჩვენებლად, რომ პასუხის გაცემამდე გააზრება აუცილებელია.

გავცდეთ საკანონმდებლო მოთხოვნებს

კანონმდებლობით განსაზღვრული მოლოდინები ძალიან კარგია, თუმცა ისინი შეზღუდულია თავისი არსით და არ მოიცავს სწავლა-სწავლებას ისეთი მნიშვნელოვანი ცხოვრებისეული ასპექტების შესახებ, როგორიცაა პირადი ფინანსები, ზარალი და ძვირფასი ადამიანის დაკარგვა. პირადი ფინანსები, რა თქმა უნდა, დიდ როლს ასრულებს ფიზიკური ჯანმრთელობის, ემოციური კეთილდღეობისა და ჰარმონიული ოჯახური და პირადი ურთიერთობების საკითხებში. პირადი ურთიერთობის ან საყვარელი ადამიანის დაკარგვასთან გამკლავება ყოველთვის მნიშვნელოვანი იყო მანამდეც, სანამ კოვიდი შეიწირავდა უამრავ სიცოცხლეს. არდადეგები, მოზარდობის ასაკიდან გამოსვლის რიტუალები და ოჯახური დღესასწაულები ასევე მნიშვნელოვანი სასწავლო თემებია, რომლებიც აყალიბებს კეთილდღეობას. სკოლებმა უნდა უზრუნველყონ ამ საკითხების სწავლება, რათა ბავშვებმა და მოზარდებმა შეძლონ საკუთარი შედეგების გაუმჯობესება, ამავე დროს, იცხოვრონ უსაფრთხოდ, ჯანმრთელად და ბედნიერად სიცოცხლის ბოლომდე.

მოკლე და ლაკონური მიმოხილვა ადეკვატურად ვერ დაფარავს კურიკულუმის ისეთ მგრძნობიარე და დელიკატურ ასპექტებს, რომლებიც ეხება ადამიანის ყველაზე ღრმა ემოციებსა და გამოცდილებას. PSHE-ის სათანადო სწავლა-სწავლების შემთხვევაში, უმჯობესდება სკოლის კულტურა და ეთოსი, ვინაიდან ხდება პოზიტიური ქცევის, ურთერთდამოკიდებულებებისა და პიროვნული განვითარების ხელშეწყობა. ეს, თავის მხრივ, გავლენას ახდენს დასწრებასა და პუნქტუალურობაზე, გაკვეთილზე ხელისშეშლისა და საგაკვეთილო პროცესში ჩართულობის მაჩვენებელზე, რაც, შესაბამისად, მნიშვნელოვნად აისახება აკადემიურ შედეგებზე. ბედნიერი, ჯანსაღი ბავშვები უკეთესად სწავლობენ და მნიშვნელოვნად აუმჯობესებენ პერსონალის შენარჩუნების, დაქირავების, სამუშაო დატვირთვისა და კეთილდღეობის მაჩვენებელს.

მე დღემდე აღფრთოვანებული ვარ იმით, თუ როგორ პროფესიონალურად მართეს პანდემია პედაგოგებმა მთელ მსოფლიოში. მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა ახლა არ იყოს საუკეთესო დრო სასწავლო გეგმაში დამატებითი მოთხოვნების შესატანად, არსებობს მთელი რიგი სარგებელი, რომელიც სცდება საკანონმდებლო ან ინსპექტირების მოთხოვნების შესრულების ვალდებულებას და ბავშვებსა და მოზარდებს აძლევს შესაძლებლობას, შეინარჩუნონ უსაფრთხოება და ჯანმრთელო-

ბა, ასევე, გააუმჯობესონ იმ ზრდასრულების კეთილდღეობა, რომლებსაც უყვართ ისინი და მათზე ზრუნავენ.

თუკი მუშაობთ განათლების სისტემაში, მაშინ თქვენ შეგიძლიათ პოზიტიური წვლილის შეტანა PSHE-ის ნორმატიულ კომპონენტებში. ეს არა მხოლოდ დაუყოვნებლივ შესასრულებელია, არამედ აქვს პოტენციალი, გააუმჯობესოს მთელი თაობის განათლება და აკადემიური შედეგები.

ახლა თქვენი ჯარია



ქვემოთ მოცემული კითხვებით დაადგენთ, თუ როგორ შეძლებს თქვენი სკოლა, გააუმჯობესოს მოსწავლეთა ჩართულობა და შედეგები PSHE-ის მეშვეობით:

- რა სახის ადგილობრივი, რეგიონული თუ ეროვნული ინიციატივები არსებობს თქვენს სკოლაში PSHE-ის მხარდასაჭერად?
- რა სახის ჯანმრთელობის საჭიროებები აქვთ თქვენს მოსწავლეებს და რა სახის მონაცემების დასახელება შეგიძლიათ ამ ინფორმაციის გასამყარებლად?
- რას ახორციელებთ უკვე, რაც ეფექტურად მუშაობს და რამდენად შეგიძლიათ მაგ ყველაფრის გაუმჯობესება?
- რომელი მიმართულებით ესაჭიროებათ უწყვეტი პროფესიული განვითარება თქვენი სკოლის წევრებს?
- კიდევ რა სახის დამატებითი მტკიცებულებები/რესურსები გესაჭიროებათ, რაც დაგეხმარებათ, რომ შეცვალოთ თქვენი მოსწავლეების საგანმანათლებლო და ცხოვრებისეული პერსპექტივა?

გამოყენებული ლიტერატურა

Department of Health (2012) *Annual Report of the Chief Medical Officer 2012. Our Children Deserve Better: Prevention Pays*. London. Available online at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/255237/2901304_CMO_complete_low_res_accessible.pdf (Accessed 25 February 2021).

- DfE (2019) *Relationships Education, Relationships and Sex Education (RSE) and Health Education*. Available online at: https://consult.education.gov.uk/pshe/relationshipseducation-rse-health-education/supporting_documents/20170718_Draft_guidance_for_consultation.pdf (Accessed 25 February 2021).
- DfE (2020) *Guidance: Personal, social, health and economic (PSHE) education*. Available online at: www.gov.uk/government/publications/personal-social-health-and-economic-educationpshe/personal-social-health-and-economic-pshe-education#personal-social-health-and-economic-education (Accessed 3 March 2021).
- Ofsted (2013) Not yet good enough: personal, social, health and economic education in schools. Available online at: www.gov.uk/government/publications/not-yet-good-enough-personalsocial-health-and-economic-education (Accessed 25 February 2021).
- Perkins, H.W. (2003). *The Social Norms Approach to Preventing School and College Age Substance Abuse: A Handbook for Educators, Counselors, and Clinicians*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- PSHE Association (n.d.) Available online at: www.pshe-association.org.uk/ (Accessed 25 February 2021).
- PSHE Education Strategic Partners Group Members (2018) Statutory PSHE Education. Available online at: [www.pshe-association.org.uk/system/files/PSHE workload report FINAL version 4 6 2018.pdf](http://www.pshe-association.org.uk/system/files/PSHE_workload_report_FINAL_version_4_6_2018.pdf) (Accessed 25 February 2021).
- Public Health England (2014) The link between pupil health and wellbeing and attainment. Available online at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/370686/HT_briefing_layoutvFINALvii.pdf (Accessed 25 February 2021).
- Teenage Pregnancy Independent Advisory Group (TPIAG) (2010) Teenage pregnancy: Past successes – future challenges. Available online at: www.gov.uk/government/publications/teenage-pregnancy-past-successes-future-challenges (Accessed 25 February 2021).

ნაწილი მეხუთე

ჩაჩთათ ეზეჩსიანად

- თავი 24: მამაკაცი ქალის სამყაროში
ავტორები: კიმბერლი ევანსი, მეთიუ ბრუკერი და კრის რედი
- თავი 25: დროშა ფრიალებს! როგორ შევექმნათ უსაფრთხო სივრცე
უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის
ალექს პერდი
- თავი 26: კეთილდღეობა კულტურულად მრავალფეროვან საზოგადოებაში
ავტორი: კიმბერლი ევანსი
- თავი 27: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კეთილდღეობა –
რატომ არის ინკლუზია მნიშვნელოვანი შეზღუდული
შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისთვის
ელიზაბეტ რაითი
- თავი 28: ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან ასოცირებული სტიგმა და ლექსიკა
ჯენ ბიერი
- თავი 29: განათლების სისტემა და მე
ჰოლი ევანსი
- თავი 30: მე და შენ (ლექსი)
ანიტა ქეით გარაი

24

მამაკაცი ქალის სამყაროში ავსოვები: ჰიპოკრიტი ევანსი, მათიუ ბრუკჰაილი და ჯეის რაილი

როდესაც ჩემს ნაწილს ვწერდი ამ წიგნისთვის, რატომღაც დავფიქრდი იმაზე, რომ წიგნში შემოთავაზებული სტრატეგიების უმრავლესობა გამიზნულია ქალებისთვის, თუმცა შემდეგ საკუთარ თავს ვკითხე: ნამდვილად ისინი არიან ჩვენი სამიზნე? თუ მართლა სტერეოტიპულად ვფიქრობ, რომ მამაკაცების უმრავლესობა არ მედიტირებს რეგულარულად ან არ იყენებს ეთერზეთებს? ამ ფიქრებმა იდეების ლაბირინთში შემითრია; როდესაც ადამიანები საუბრობენ კეთილდღეობაზე, კაცები და ქალები სხვადასხვა რამეზე ფიქრობენ, თუ ერთსა და იმავეზე? უარყოფენ თუ არა, ზოგადად, მამაკაცები კეთილდღეობისადმი ტრადიციულ მიდგომებს? აკეთებენ თუ არა კაცები რაიმეს საკუთარი კეთილდღეობისათვის, ოღონდ განსხვავებული ფორმით? ის, რაც ერთი ადამიანის კეთილდღეობას აძლიერებს, შესაძლოა აუარესებდეს მეორე ადამიანის კეთილდღეობას.

გადავწყვიტე, შემესწავლა ეს თემა და შემექმნა მამაკაცების ჯგუფი, რომელსაც ვთხოვდი, გაეზიარებინათ ჩემთვის თავიანთი აზრები. შეიკრიბა დაწყებითი და საშუალო კლასების, პედაგოგიური და ლიდერული პოზიციების, სხვადასხვა ასაკისა და კულტურის ადამიანი.

თავდაპირველად გამოიკვეთა, რომ სკოლებში არსებობს კეთილდღეობის შესახებ განსხვავებული ტერმინები. ზოგიერთ შემთხვევაში, კეთილდღეობა სამუშაო დატვირთვასთან არის გაიგივებული. დაფიქსირდა მოსაზრება, რომ კეთილდღეობა სკოლებში ამცირებს სამუშაო დატვირთვას, რაც გათავისუფლებს სტრესისგან და

გაძლევთ მეტ დროს იმის გასაკეთებლად, რაც გსურთ. მსუბუქი მინიშნების შემდეგ, აღინიშნა, რომ კეთილდღეობას მამაკაცები, სავარაუდოდ, უკავშირებენ ეფექტურად მუშაობის უნარს. მეტად ჩაღრმავების შედეგად, კეთილდღეობის განხილვა ჯგუფმა დაიწყო უფრო პირადი გამოცდილების დონეზე, რამაც აჩვენა, რომ მამაკაცებს ბევრად უფრო უჭირთ კეთილდღეობაზე ზრუნვა. განსაკუთრებით კი, მამაკაცებს ქალების სამყაროში.

მამაკაცებს ძალიან ეკომფორტულებათ პასუხისმგებლობის ალება სხვადასხვა დონეზე, ვარჯიში და ჯანსაღი კვება. აღნიშნული აქტივობები იმდენად მრავალფეროვანია, რომ მამაკაცებისთვის მათზე ხელმისაწვდომობა რთული საერთოდ არაა, ისევე როგორც რაღაც-რაღაცების კეთება საკუთარი სიამოვნებისთვის. ბევრმა მამაკაცმა აღნიშნა ჰობი და გართობა; მამაკაცების აქტივობები იშვიათად ემთხვევა ქალებისას – მაგ. თამაში, მეგობრებთან ერთად ალკოჰოლის მიღება, ერთმანეთისთვის უხამსი მემების გაგზავნა – თუმცა ეს მათ აბედნიერებს და სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა მათი კეთილდღეობისთვის. მნიშვნელოვანია, გვახსოვდეს, რომ კეთილდღეობას ყუთში ვერ მოვაქცევთ და ვერ ვიტყვით, რომ ის მხოლოდ ამგვარად ფუნქციონირებს; კეთილდღეობა განსხვავებულია ყოველი ადამიანის შემთხვევაში. ეს არ არის იოგა, ან ნამცხვრის მირთმევა, ან კრივის მატჩის ყურება, არამედ ეს ნიშნავს იმის კეთებას, რაც გახარებთ და გაბედნიერებთ.

თუმცა არსებობს ერთი ასპექტი, სადაც მამაკაცებს ნამდვილად უჭირთ კეთილდღეობის მიღწევა, და ეს არის ფსიქიკური ჯანმრთელობა. მართალია, ვარჯიში, ჯანსაღი კვება და ხარისხიანი ძილი ფსიქიკური ჯანმრთელობის თანმდევი ფაქტორებია, თუმცა თუ მამაკაცებს არ ექნებათ საშუალება ყოველდღიური საზრუნავისგან, მტანჯველი შიშებისა და სტრესისგან დასაცლელად, მაშინ ამ ყველაფერს ექნება ძალზედ მცირე ეფექტი. თუ ქალი კითხულობს ამ ინფორმაციას, შეიძლება აატრი-ალოს თვალეები და თქვას: „სტრესი? რა იციან მათ, რას ნიშნავს სტრესი – აბა, სცადეთ, იყოთ დედა და მასწავლებელი ერთდროულად, აი, მაშინ გაიგებთ, რა არის სტრესი“, მაგრამ გთხოვთ, წაიკითხოთ ეს ყოველივე უფრო ფართო პერსპექტივიდან და ნამდვილად დაფიქრდით თქვენს გარემოში მყოფ მამაკაცებზე და იმაზე, თუ როგორ გრძნობენ ისინი თავს.

„ქალებმა არ იციან, რა რეაქცია უნდა ჰქონდეთ, როდესაც კაცი საკუთარი გამოცდილების გაზიარებას იწყებს“.

ერთმა მამაკაცმა გაიხსენა მომენტი, როდესაც მან გულახდილად თქვა სამასწავლებლოში, რომ ცუდი დღე ჰქონდა, არაფერი ისეთი, უბრალოდ ცუდი დღე, ისეთი რაზეც სამასწავლებლოში ქალები ყოველდღე საუბრობენ ხოლმე. თუმცა მისი მონათხრობი სრულიად ამოგდებული აღმოჩნდა კონტექსტიდან და ყველამ ჩათვალა, რომ მას რაღაც სერიოზული სჭირდა, რომ ის ვერ უმკლავდებოდა სტრესს და დახმარება სჭირდებოდა. არადა, მას უბრალოდ სურდა საკუთარი ცხოვრების ერთ დღეზე საუბარი ისე, როგორც ამას ქალები აკეთებენ ყოველდღიურ რეჟიმში.

„თუ მამაკაცი ამბობს, რომ მას ცუდი დღე აქვს, ხალხი იწყებს იმაზე ფიქრს, რომ ეს კატასტროფაა და პანიკაში ვარდებიან“.

„ქალებს ბუნებრივი კავშირი აქვთ ერთმანეთთან და ჰყავთ მეგობრები სკოლაში. მათთვის ადვილია კომუნიკაციის დამყარება და დახმარების მიღება. მამაკაცისთვის კი ეს ბევრად რთულია. თუ ოთახში ქალებთან ერთად ვიკრიბებით, ხალხი ჭორობას იწყებს, ხოლო თუკი მე მჭირდება ვინმეს ჩემი დარდები გავუზიარო ან ჩავეხუტო, მაშინ ეს მიუღებელ ქცევად ჩაითვლება“.

და მაინც, ეს არის გენდერული განხეთქილების შედეგი, თუმცა, ამავე დროს, ჩვენნი სოციალური სტერეოტიპების ბრალიც. „ენაზე კბილის დაჭერის“ ბრიტანულ ტრადიციას, ისევე როგორც სწრაფი დასკვნების გაკეთებისა და მცდარი მოსაზრების დამშვების ტენდენციას, არანაირი სიკეთე არ მოაქვს.

„თუკი ვამბობთ, რომ ვერ ვუმკლავდებით სტრესს ან დახმარება გვესაჭიროება, ხალხი თვლის, რომ სუსტები ვართ, ან თავის დაძვრენას ვცდილობთ“.

როდესაც გამოითქვა მოსაზრება, „მამაკაცებს სჭირდებათ ხმის უფლება“, ბევრმა ადამიანმა თანხმობის ნიშნად თავი დაგვიკრა. შემდგომ დისკუსიაში გამოიკვეთა, რომ მამაკაცებს სჭირდებათ დახმარება, თუ როგორ გაუმკლავდნენ ყოველდღიურ სტრესს, რადგან მათგან მოელოან, რომ ისინი მარტივად უნდა ახერხებდნენ პრობლემების მოგვარებას. ჩვენ ვისაუბრეთ კონსულტაციებისა და სუპერვიზიის საჭიროებაზე, თუმცა, ასევე, ბევრად უფრო მარტივი რამეების აუცილებლობაზე, როგორიცაა ურთიერთობები და მეგობრობა. სკოლაში დასაქმებულთა აღწერის

თანახმად, 2019 წელს მამაკაცი მასწავლებლები პედაგოგიური პროფესიის საერთო დემოგრაფიის მხოლოდ 24%-ს (National Statistics, 2019) შეადგენდნენ. ეს ავტომატურად ნიშნავს, რომ მამაკაცებს უჭირთ ისეთი ადამიანის პოვნა სამსახურში, ვისთანაც გაიხსნებიან და ექნებათ კომუნიკაცია. განვიხილეთ შესაძლო გამოსავლები; Trusts-ში შექმნილი საკომუნიკაციო ჯგუფები ძალზედ პოპულარულია, ასევე, ინტერესების მიხედვით თემატური ჯგუფები სოციალურ მედიაში. თქვენს სკოლაში მომუშავე მამაკაცებმა, ასევე, თქვენ, ვინც კითხულობთ ახლა ამ მასალას, უფრო მეტი შეიძლება იცოდეთ, თუ რა იმუშავენს ეფექტურად თქვენი კოლეგებისთვის. ჰკითხეთ მათ, რა სჭირდებათ, რა დაეხმარებათ. ირგვლივ უამრავი მეგობრული ჯგუფია; მოძებნეთ Twitter-ზე @MenTeachPrimary და ჩემი პროექტი „კეთილდღეობა? ეს კაცებისთვისაცაა“, რომელსაც თვეში ერთხელ ვატარებ ხოლმე. აღნიშნული თემის შესწავლის შემდეგ, ახლა უკვე ვიცი, რომ გარეგნულად, მამაკაცები თითქოს კარგად ფუნქციონირებენ – არა, გადასარევად, თუმცა არაუშავთ რა. შემდეგ, შეეცადეთ, ცოტა ჩაუღრმავდეთ, რათა აღმოაჩინოთ, რომ ბევრი მამაკაცი ნამდვილად აფასებს დახმარებას. ჩვენ უბრალოდ გვჭირდება გამბედაობა, რომ მეტად ჩავუღრმავდეთ!

დიდი ბიჭები არ ტირიან

მეთიუ ბრუკერი

ყოველთვის მაწუხებდა ფრაზა „დიდი ბიჭები არ ტირიან“. ჩემი პედაგოგიური კარიერის ერთ-ერთი ყველაზე არასასიამოვნო მომენტი ხუთი წლის წინ დამიდგა; ახალი დაოჯახებული ვიყავი და დაორსულებას ვცდილობდით. იმ პერიოდში დამნიშნეს დირექტორის თანაშემწედ სკოლისა, რომელიც საკმაოდ არასახარბიელო რაიონში მდებარეობდა. ეს რთული ამოცანა აღმოჩნდა ჩემთვის. ყოველდღიურად თავს ვგრძნობდი დაქანცულად, ვნერვიულობდი უზრდელი ბავშვებისა და მათი მშობლების გამო, ასევე, საშინლად მეშლებოდა ნერვები ჩემს პედაგოგიურ შედეგებზე. ერთ სამშაბათს საღამოს ჩემს კლასში ვიჯექი და უცებ ცრემლები წამომივიდა, იმაზე ფიქრით, ოდესმე თუ გამოსწორდებოდა ეს ყველაფერი.

მოვიტყუები, თუ ვიტყვი, რომ იმ მომენტის მერე არასდროს მიგრძენია თავი იგივენაირად, მაგრამ ის იყო მომენტი, როდესაც მივხვდი, რომ აუცილებელი იყო ცვლილება. ჩემი საყვარელი ფრაზაა: „ცარიელი ჭიქიდან ვერაფერს დაისხამ“. ეს სიმართლეა. შესაბამისად, დავიწყე ყურადღების გადატანა იმაზე, თუ როგორ დავხ-

მარებოდი საკუთარ თავს. რისი გაკეთება შემეძლო იმისთვის, რომ არ გავმხდარიყავი ცარიელი ჭურჭელი? პასუხი ამ კითხვაზე სხვადასხვა შეიძლება იყოს. ასევეა თითოეული ადამიანის შემთხვევაშიც, ვინც ამ ფრაზას წაიკითხავს. მე ვიყენებ მართივ სტრატეგიას, რათა დავრწმუნდე, რომ ჩემი კეთილდღეობა დაცულია.

1. გარშემო შემოიკრიბეთ ის ადამიანები, რომლებიც საშუალებას მოგცემენ, იყოთ ის, ვინც ხართ. არ მისცეთ არავის თქვენი განსჯის უფლება; ხშირად მომიხდია ბოდიში ჩემი უცნაური და ექსცენტრული საქციელის გამო, მხოლოდ და მხოლოდ სხვების დასაკმაყოფილებლად. ადამიანები, რომლებიც მაძლევენ უფლებას, ვიყო ბუნებრივი, როგორიც რეალობაში ვარ, არიან ადამიანები, რომლებიც მინდა, რომ ჩემ გარშემო იყვნენ.
2. ფიზიკური ვარჯიში ძალიან მეხმარება. შემოვახტები ხოლმე ჩემს სამთო ველოსიპედს და რამდენიმე კილომეტრს გავდივარ ყოველდღე. თვეში ორჯერ ვთამაშობ გოლფს, ესაა ჩემი ჰობი, რომელიც ძალიან მეხმარება, მამშვიდებს და მაწყნარებს. და ბოლოს, ჩემი მეორე სახლი – სპორტული დარბაზი. ენდორფინების გამოთავისუფლებით, ჩემი ტვინი უფრო მკაფიოდ იწყებს ფიქრს (ამის შემდეგ გადავდივარ ჩემი დღის ყველაზე კონცენტრირებულ ნაწილზე).
3. ოჯახთან, მეგობრებთან და საყვარელ ადამიანებთან დროის გატარება. ვგულისხმობ ტეშმარიტი დროის გატარებას. მათი მოსმენა და მათთან ერთად გართობა მეხმარება, გამოვეთიშო „სამუშაოზე ფიქრებს“. ჩემი ოჯახის წევრები მშვენივრად ახერხებენ და არ მისვამენ კითხვას: „აბა, როგორ მიდის საქმეები?“ ნაცვლად ამისა, ვიციან და ვსაუბრობთ, ხანდახან აბსოლუტურ სისულელეებზეც კი.
4. გაატარეთ დრო თქვენთვის სასიამოვნო ადგილას. მე ზღვაზე მივდივარ სასეირნოდ (გაგვიმართლა, რომ ზღვასთან ვცხოვრობთ). ეს აქტივობა მამშვიდებს, შთამაგონებს, საშუალებას მაძლევს, განსხვავებულად შევხედო ყველაფერს, ვიფიქრო კრეატიულად.

დაბოლოს, არ არსებობს სწორი ან არასწორი გზა კეთილდღეობის მისაღწევად, განსაკუთრებით, მამაკაცებისთვის. უამრავი სოციალური ცვლილების შედეგად, მამაკაცებს შეუძლიათ ან არ შეუძლიათ საკუთარი გრძნობებისა და ემოციების გამოხატვა. თუმცა, ნუ ჩაიმარხებით ფიქრებში, მიეცით საკუთარ თავს განტვირთვის საშუალება, იქნება ეს ვარჯიშით, თამაშით, მეგობრებთან ერთად ალკოჰოლის მიერ-

თმევით, კინოთეატრში წასვლით (ან Netflix-ის სერიალების ყურება, რომელზეც ყველა გიჟდება), თუ, უბრალოდ, ვინმესთან საუბრით აბსოლუტურ სისულელეზე, მასაჟით ან სხვა რაიმეთი, რითიც საკუთარ თავს გაანებივრებთ. კეთილდღეობა არ არის ერთ ზომაზე მოჭრილი თარგი, არამედ ეს თქვენზე მორგებული ზომაა. დღეში ერთხელ გააკეთეთ ისეთი რამ, რაც სიხარულს მოგანიჭებთ, თუნდაც ხუთი წუთის განმავლობაში. უბრალოდ, ცოტა ხანი გამოეთიშეთ ყველაფერს და ნება მიეცით საკუთარ თავს, დაისვენოთ. ამით შეძლებთ შინაგანი ბედნიერების მიღწევას.

აღმოაჩინეთ თქვენი ინტერესი

კრის რელი

წლების განმავლობაში ფიზიკურმა აქტივობამ და სპორტმა დიდი როლი ითამაშა ჩემს ცხოვრებაში. თუმცა მხოლოდ ბოლო წლებში მივხვდი, თუ რა სარგებელი მოუტანა ამ ყველაფერმა ჩემს ცხოვრებას. რაც თავი მახსოვს, სულ აქტიური ვარ. დაწყებითი სკოლის ასაკიდან ვიღებდი მონაწილეობას სასკოლო სპორტულ შეჯიბრებებსა და კლასგარეშე აქტივობებში, ასევე, წარმოვადგენდი ყველა სკოლას, სადაც კი მივლია, სპორტის სხვადასხვა სახეობაში. შემდეგ ჩავაბარე უნივერსიტეტში და დავიწყე ფიზიკური აღზრდის (PE) უფრო სიღრმისეული შესწავლა, მოგვიანებით კი სპორტის მასწავლებელი გახვდი. სპორტის მასწავლებლად მუშაობის ათწლიანი გამოცდილების შემდეგაც კი, ჯერ კიდევ სრულად არ მქონდა გააზრებული, თუ რამდენად მნიშვნელოვანი იყო ფიზიკური აქტივობა ჩემთვის და ჩემი კეთილდღეობისათვის.

როდესაც ჩემი კეთილდღეობა ნამდვილი გამოცდის წინაშე დადგა, მხოლოდ ღრმად დაფიქრების შემდეგ მივხვდი, თუ რა დადებითი გავლენა მოახდინა რეალურად ფიზიკურმა აქტივობამ ჩემს კეთილდღეობაზე. მას შემდეგ, რაც ძალიან მოკლე დროში გარდამეცვალა მამა სიმსივნის დიაგნოზით და, იმავდროულად, დავინიშნე ახალ პოზიციაზე ინტენსიურ საგანმანათლებლო გარემოში, სწრაფად გავიაზრე, რომ რაღაც უნდა გამეკეთებინა. ჩემს მოვალეობაში შედიოდა ჩემი ოჯახის ფინანსური უზრუნველყოფა და, ასევე, სერიოზული მუშაობა იმისთვის, რომ ეს ყველაფერი ერთმანეთისთვის შემეთავსებინა. ახლა, როცა ვიხსენებ იმ წლებს, სულ მეფიქრება, შვილებიც რომ მყოლოდა იმ მომენტში, როგორ მოვახერხებდი ამ ყველაფერთან გამკლავებას. დახმარება არავის შემოუთავაზებია. და რატომ შემომთავაზებდნენ? მე ხომ ყველას ვეუბნებოდი, რომ არაფერი მიჭირდა.

ორმა რაღაცამ მომცა ძალა და ენერგია, რათა ნორმალურად გადამეტანა ის წლები. ორი კარგად მორგებული და კარგად დამუშავებული ჩვევა – ვარჯიში და ურთიერთობები. ვარჯიში არ შემიწყვეტია, ხოლო გვერდით მყავდა ორი მთავარი ადამიანი, ვისთანაც შემეძლო ლაპარაკი და რეგულარულად საუბარი ჩემს პრობლემებზე. ესენი იყვნენ ჩემი მეუღლე და ერთ-ერთი ჩემი ქალი კოლეგა სამსახურში. უკან რომ ვიხედები, სულ მაინტერესებს: რატომ გავანდე ჩემი გულისტკივილი ქალებს? იმიტომ ხომ არა, რომ ეს ადამიანები კარგად მიცნობდნენ, თუ მხოლოდ იმიტომ, რომ ქალები იყვნენ? მგონია, რომ ორივე. რატომ გამიჭირდებოდა მამაკაცებთან ჩემს პრობლემებზე საუბარი? ძალიან ბევრი გამიკეთებია ჩემს ცხოვრებაში ახლო და სანდო სამეგობრო ჯგუფის შემოსაკრებად, თუმცა იმ კონკრეტულ მომენტში არცერთ ჩემს მეგობარ მამაკაცთან ან კოლეგასთან არ მისაუბრია ჩემი სირთულეების შესახებ.

კეთილდღეობა კონტრინტუიტიურია. როცა თავს ცუდად გრძნობთ, შესაძლოა „კუს ეფექტი“ ყველაზე სასარგებლოდ მოგეჩვენოთ. შეყოფთ თავს ჯავშანში და დამალვებით სამყაროს, ეს ხომ ბევრად უფრო უსაფრთხოა. სინამდვილეში კი, როცა თავს ცუდად გრძნობთ, საუკეთესო გამოსავალი არის ფიზიკური ვარჯიში, ადამიანებთან საუბარი, დახმარების თხოვნა, ან იმის გაკეთება, რაც სიამოვნებას განიცემთ.

თუმცა იმ დროს ნამდვილად არ მახსოვს, რომ მეფიქროს, „კარგი, ცოტათი ცუდად ვარ, მაგრამ ახლა წავალ, ვირბენ, ან ვინმეს დაველაპარაკები“. როდესაც ვიხსენებ ჩემს წარსულს, ვხვდები, რომ ის ჩვევები, რომლებიც ბავშვობაში გამოვიმუშავე თამაშებით, აქტიურობითა და მეგობრებთან ერთად გატარებული დროით, უკვე დიდობაში დამეხმარა ჩემი ცხოვრების ყველაზე რთულ პერიოდებში.

როდესაც გადატვირთულები ვართ, სტრესში ვიმყოფებით ან სამსახურში შემოწმება გველოდება, პირველ რიგში, ხშირად უარს ვამბობთ იმ აქტივობებზე, რაც გვსიამოვნებს ან სიხარულს გვანიჭებს. ჰობი და პირადი ინტერესები შესაძლოა მაგ დროს დიდ ფუფუნებად ჩათვალოთ. თუმცა ეს არის ის, რაც ცხოვრებაში გვჭირდება, ხოლო როცა ცუდად ვგრძნობთ თავს, უნდა მოვახერხოთ, რომ ეს აქტივობები ჩვენს პრიორიტეტად ვაქციოთ და ცენტრალური ადგილი დავუთმოთ ჩვენს ამოცანებში. ეს ის აქტივობებია, რაც გვაახალგაზრდავებს, გვაძლევს სირთულეების გადალახვის ძალას, გვანიჭებს შემოქმედებით ენერგიას და გვათავისუფლებს ყოველდღიური რუტინისგან. არაა აუცილებელი, ეს იყოს ფიზიკური ვარჯიში ან სოციალური ურთიერთობები, არამედ უნდა იყოს ის, რაც თქვენთვის მუშაობს ეფექტურად.

კონცეფცია @teacher5aday, ყოველდღიური შემახსენებლის როლს ასრულებს; იმასთან დაკავშირებით, რომ კეთილდღეობა უნიკალურია და ის ყველასთვის ძალიან ინდივიდუალურია. ეს შემახსენებელი მეხმარება საკუთარი თავის მხარდაჭერაში. ასევე, მეხმარება ჩემი ოჯახის, ჩემი კოლეგების, კლიენტებისა და მოზარდების მხარდაჭერაში. კეთილდღეობის გაუმჯობესება შევიძლიათ ყურადღების გაცემითა და მიღებით, სწავლით, ვარჯიშით, ან სოციალური ურთიერთობებით – ყველას შეუძლია საკუთარი თავისთვის რაიმე საინტერესოს აღმოჩენა.

ადამიანებთან ურთიერთობა და ვარჯიში ჩემთვის უპირობო ჩვევებია.

ასევე, მნიშვნელოვანია ჰობი; იპოვეთ თქვენი ჰობი.

გამოყენებული ლიტერატურა

National Statistics (2019) *School Workforce Census*. Available online at:

<https://exploreeducation-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england>
(Accessed 5 March 2021).

25

დროშა ფრიალავს! ჩოგორ შავქენათ უსაფრთხო აღგილი უმსიკაესობაბის წაჩომაღგანლაბისთჳის ალექს პეჩდი

„ქამინგაუთი“ (იდენტობის გამჟღავნება) ჩვიდმეტი წლის ასაკში მქონდა, ამიტომ თავს საკმაოდ თავდაჯერებულად და კომფორტულად ვგრძნობდი მასწავლებლის კარიერაში, როგორც ამაყი გეი მამაკაცი. ჩემი „ქამინგაუთის“ გამოცდილება ძალიან პოზიტიური იყო, რადგან ოჯახის წევრებმა და მეგობრებმა, ყველამ მხარი დამიჭირეს. საოცარი აღმოჩნდა ჩემი რეალური იდენტობით ცხოვრების დაწყება, განსაკუთრებით იმის გამო, რომ წლების განმავლობაში ვფიქრობდი, რომ ეს მომენტი არასდროს დადგებოდა. არასდროს მქონია ნეგატიური გამოცდილება მასწავლებლის მოსამზადებელი კურსის გავლის ან სკოლაში მუშაობის დროს, ასე რომ, საკმაოდ მარტივი აღმოჩნდა ჩემთვის ვყოფილიყავი ის, ვინც ნამდვილად ვარ. ვფიქრობ, „ქამინგაუთის“ გარეშე, სულ სხვანაირი იქნებოდა ჩემი ცხოვრება; ვერ გავუზიარებდი ჩემს ამბებს ჩემს მოსწავლეებს, როდესაც შემეკითხებოდნენ, თუ როგორ გავატარე შაბათ-კვირა/შვებულება, რადგან ვერ ვახსენებდი ჩემს პარტნიორს ან „პრაიდის“ ღონისძიებებს, ვერ გავხდებოდი როლური მოდელი მათთვის და ა.შ. მართალია, სრულიად ვაცნობიერებ, რომ გეი მამაკაცად ყოფნა ჩემი ცხოვრების უდიდესი ნაწილია, თუმცა ეს მაინც ყველაფერი არ არის. მე ჩემს თავს აღვიქვამ მასწავლებლად, რომელიც გეი მამაკაცია და არა გეი მასწავლებელი. და ეს ჩემთვის ყველაზე მნიშვნელოვანია.

მე და ერთ-ერთმა ჩემმა საუკეთესო მეგობარმა ქალმა მუშაობა ერთსა და იმავე დღეს დავიწყეთ, რამაც გამოიწვია მითქმა-მოთქმა, შეყვარებულები ვიყავით თუ

არა; მოსწავლეები ორივეს გვეკითხებოდნენ ამის შესახებ, მაგრამ ჩვენ უბრალოდ გვეცინებოდა მათ ცნობისმოყვარეობაზე. ჩემს მეგობარს არასოდეს უპასუხია მოსწავლეებისთვის, რადგან პატივს მცემდა და იცოდა, რომ ეს ჩემი გადასაწყვეტი იყო, ვეტყოდი თუ არა ბავშვებს სიმართლეს, თუმცა, მე მაინცდამაინც არ მადარდებდა ეს ამბავი. ერთხელაც, როდესაც კიდევ ერთხელ დამისვეს იგივე შეკითხვა, ვუპასუხე: „არა, მე არ ვხვდები ქალბატონ XXX-ს, მე გეი ვარ“. სიჩუმე ჩამოვარდა, ბავშვებმა ერთმანეთს გადახედეს და ბოლოს მკითხეს: „პრაიდზე ყოფილხართ?“. ეს იყო და ეს – ამის შემდეგ დაიწყო საუბარი სექსუალობაზე და ლგბტქ+ თემის საკითხებზე. ჩემი აზრით, მოზარდები საზოგადოების ნაკლებ კრიტიკული წევრები არიან და ამიტომაც, მათ ფაქტი უბრალოდ ფაქტად მიიღეს. დარწმუნებული ვარ, ჩემი „ქამინგაუთი“ მნიშვნელოვანი იყო, ვინაიდან მე ვაპირებ ვიყო ლგბტქ+ მოზარდების მასწავლებელი და მსურს მათ იცოდნენ, რომ ისინი არ არიან საზოგადოების უხილავი წევრები; მათ აქვთ არჩევანის უფლება, საკუთარი აზრის ქონის და თავიანთ იდენტობაში ცხოვრების უფლება, ხოლო თუკი ჩემი „ქამინგაუთი“ ვინმეს რამეში დაეხმარება, ძალიან გამიხარდება.

ვფიქრობ, მნიშვნელოვანია მკითხველისთვის აღვნიშნო, რომ სრულად ვაცნობიერებ, რომ ზოგიერთი ადამიანისთვის არც თუ ისე მარტივია (ან აუცილებელი) „ქამინგაუთი“ მრავალი მიზეზის გამო და შესაძლოა უკვე აქვთ უარყოფითი გამოცდილება სკოლაში. მე ძალიან დიდ პატივს ვცემ ამ ადამიანებს და იმედი მაქვს, რომ ერთ მშვენიერ დღეს თავს იგრძნობენ კომფორტულად „ქამინგაუთის“ შემდეგ. ბოლოს და ბოლოს, ჩვენი ცხოვრება ხომ ჩვენი გასაგვლეღია, რომელიც უნდა გავიაროთ ისე, როგორც ჩვენ მიგვაჩნია სწორად.

დარწმუნებული ვარ, ბევრი რამის გაკეთება შეუძლიათ დამსაქმებლებს, რათა დადებითი კუთხით შეიცვალოს ლგბტქ+ თემის ცხოვრება. ვფიქრობ, უნდა არსებობდეს ინკლუზიურობის საკითხების ხელმძღვანელი/ლიდერი, გენდერულად ნეიტრალური საპირფარეშოები ორივე სქესის ამსახველი ვიზუალური მინიშნებებით, ასევე პლაკატები/ბანერები. შესაძლოა ბევრი ადამიანი ფიქრობს, რომ ეს ტოკენისტური მიდგომაა, მაგრამ მე მტკიცედ მჯერა, რომ ლგბტქ+ თემატური ბანერები, დროშები, პლაკატები და ა.შ. საჭიროა, რადგან ჩვენ ყველას უნდა გვახსოვდეს, რომ ლგბტქ+ თემი ჩვენს გვერდით თანარსებობს. კიდევ ერთი მძლავრი პრაქტიკული ნაბიჯი, რაც შეიძლება განხორციელდეს არის იმის უზრუნველყოფა, რომ ნებისმიერი ტიპის ჰომო/ტრანსფობიური ქცევა კორექტულად და სერიოზულად იქნეს

მოგვარებული. როდესაც ლიდერები/ხელმძღვანელები ამგვარ ინკლუზიურ ეთოს ატარებენ, ეს ყველაფერი ძლიერდება და საშუალებას აძლევს ლგბტქ+ ადამიანებს თავი დაცულად და კომფორტულად იგრძნონ.

ასევე ვფიქრობ, რომ ძალიან პოზიტიური იქნება მოკავშირეების გამოყენება. წელს, ჩემი სკოლის (კოვიდ-19 რომ არ დაწყებულიყო) მიზანს წარმოადგენდა ლგბტქ+ თემისთვის მოკავშირეთა გუნდის შექმნა სკოლაში, მათ შორის პერსონალის, მოსწავლეების ან ადგილობრივი საზოგადოების წევრების მონაწილეობით. შევექმენით საკლასო ოთახში/ოფისში/საჯარო სივრცეში განსათავსებელი ბანერები, რომელიც Facebook-ზე ნანახი ფოტოს გამოყენებით მოვამზადეთ; ჩვენ გვყავს მოკავშირეები, რომლებიც ატარებენ ცისარტყელას ყელსახვევებს, დადიან ლგბტქ+ კლუბებში, თუმცა ყველაზე მძლავრი და ეფექტური, რასაც მოკავშირეები აკეთებენ არის შეურაცხყოფელი ქცევისა და ლექსიკისადმი დაპირისპირება. როდესაც ვესაუბრები კოლეგებს ან მეგობრებს ამის შესახებ, ყოველთვის მახსენდება ჩემი Twitter-ის მეგობარი @afergusonteach1 და ჰეშთეგი #bearebel, რომელიც შემდეგ კითხვას უსვამს ადამიანებს: „როგორ შეიძლება გახდეთ მეამბოხე?“ მე მოვუწოდებ ადამიანებს, გამართონ რთული და უხერხული საუბრები, აიმაღლონ ხმა და ჰკითხოთ ადამიანებს, რატომ იყენებენ შეურაცხყოფელ ლექსიკას. ეს მიდგომა, ჩემი აზრით, არის ფრთხილი, თუმცა გაბედული გზა მხარდაჭერის გამოსახატად და უთანასწორობაზე სასაუბროდ, რომელიც მთელ ქვეყანაში არსებობს ... არა, არა, მთელ მსოფლიოში.

გამიმართლა, რომ ჩემს სკოლაში ნეგატიური გამოცდილება არ მქონია. თუკი ლგბტქ+ ადამიანებთან დაკავშირებული რაიმე საკითხი არ იყო გათვალისწინებული კონკრეტულ ინიციატივებში, ჩემი საოცრად მეგობრული მენეჯმენტის გუნდი (SLT) მაშინვე გამოასწორებდა ხოლმე ამგვარ ხარვეზს. ამასთან ვიცნობ სკოლებს, რომლებსაც არ აქვთ ან არც განიხილავენ ლგბტქ+ თემის საკითხებს, რადგან მათი თქმით „ჩვენ მხოლოდ ხუთი გეი ბავშვი გვყავს“. ვფიქრობ სწორედ ამის გამო, ყოველთვის ვცდილობ დავრწმუნდე, რომ ლგბტქ+ თემი ხილვადია სკოლებში, რადგან მხოლოდ ამ შემთხვევაში არ იქნება დავიწყებული ან იგნორირებული ეს საკითხი. ჩვენ მოვხატეთ კუბიკები ცისარტყელას ფერებში, პრაიდის დროშა ფრიალებს ორივე შენობაზე, ეწყობა გამოფენები ამაყი და მისაბაძი მაგალითების ჩვენებით სკოლის შენობაში, საზეიმოდ აღვნიშნავთ პრაიდისა და ლგბტქ+ თვეს, ვაწყობთ შეკრებებს, გვყავს ლგბტქ+ საკითხების მმართველი, გაკვეთილები ეთმობა

ლგბტქ+ თემას „პირადი, სამოქალაქო, ჯანდაცვისა და ეკონომიკის“ (PSHEE) საგნის სასწავლო პროგრამაში, მოსწავლეებში ხდება მრავალფეროვნების ხელშეწყობა, გვყავს ლგბტქ+ პერსონალის წევრები, ამასთან მოვუწოდებთ ჩვენს თანამშრომლებსა და მოსწავლეებს ისაუბრონ აღნიშნულ თემებზე და დასვან შეკითხვები. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ყველაფერი შეიძლება შთამბეჭდავად მოგეჩვენოთ, მე და ჩემი თანამშრომლები ყოველთვის ვფიქრობთ, რომ უფრო მეტის გაკეთება შეგვიძლია, ამიტომაც არ ვჩერდებით.

თუკი გადაწყვეტთ ეფექტური სისტემების დანერგვას სკოლაში, რათა ლგბტქ+ მოსწავლეებს სკოლის ოჯახის წევრად აგრძნობინოთ თავი, უბრალოდ გაიხსენეთ PAPSS:

- პოლიტიკა: იქონიეთ ძლიერი პოლიტიკის დოკუმენტები (თანასწორობა, მრავალფეროვნება და ინკლუზია), გაიდლაინები და პროტოკოლები, რომლებსაც სასკოლო საზოგადოების ყველა წევრს გააცნობთ.
- მოკავშირეები: წახალისეთ ადამიანები ისაუბრონ და დასვან კითხვები, ასევე გააცნობიერონ მოკავშირის მნიშვნელობა და ძალა.
- სიამაყე: დარწმუნდით, რომ ლგბტქ+ მოსწავლე/პერსონალი და მათი თანამოაზრეები ამაყობენ იმით, რასაც ჩვენ ვაკეთებთ ჩვენს სასკოლო თემში და რაც მთავარია, ამაყობენ საკუთარი თავით!
- მხარდაჭერა ზემოდან: ვფიქრობ, წარმოუდგენლად მნიშვნელოვანია, რომ გააცნოთ თქვენი სკოლის ხელმძღვანელ გუნდს/მმართველებს საბჭოს/მენეჯმენტს, თუ რა გზებით გსურთ სკოლაში ან სამუშაო ადგილზე ინკლუზიურობის გაუმჯობესება. ჩვენ გვყავს არაჩვეულებრივი მმართველი (ასევე თანამოაზრე), რომელიც გასაოცარ საქმეს აკეთებს; ასევე გვყავს სკოლის ხელმძღვანელი გუნდი, რომელიც ამაყობს იმ საქმით, რასაც ჩვენ ყველა ვაკეთებთ, რათა მაქსიმალურად ინკლუზიური გავხადოთ ჩვენი სკოლა.
- საუბარი: საუბარი ძალიან მნიშვნელოვანია, იქნება ეს კითხვების დასმა, არასახარბიელო ქცევის იდენტიფიცირება, მშობლებთან და გარე სტრუქტურებთან კომუნიკაცია. საუბარი მნიშვნელოვანია წინსვლისთვის და იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ჩვენი საზოგადოება გახდეს ინკლუზიური, უსაფრთხო, მეგობრული და კეთილგანწყობილი ყველასთვის.

26

კეთილდღეობა კულტურულად მრავალფეროვან საზოგადოებაში კიბაჩლი ავანსი

ჩვენ ყველანი ვცხოვრობთ კულტურულად მრავალფეროვან საზოგადოებაში, ამიტომ აუცილებელია იმაში დარწმუნება, რომ ჩვენ მიერ შეთავაზებული სკოლის კეთილდღეობის მექანიზმები რეალურად აკმაყოფილებს ყველა ადამიანის საჭიროებებს. სხვადასხვა კულტურას, რელიგიასა და რწმენას განსხვავებული მოთხოვნები აქვს კეთილდღეობის მიმართ, თუმცა ისინი ხშირად იგნორირებულია ერთობისა და ერთიანობისკენ სწრაფვის პროცესში.

მხოლოდ ამ თემაზე ერთი დიდი წიგნი შემიძლია დავწერო, თუმცა ეს რომ არ მოხდეს, დავიწყებ იმით, რომ აღნიშნული თემა ნამდვილად აისბერგის მხოლოდ პატარა ნაწილია და გთხოვთ, არ გამინაწყენდეთ, თუკი რაიმე მნიშვნელოვანი ასპექტი, უბრალოდ, გამოძრჩება. ქვემოთ შევეცადე, შემეკრიბა სხვადასხვა გამოცდილება და შეხედულება, რომელიც დაგაფიქრებთ თქვენს დაწესებულებაში არსებულ მოსწავლეებსა და პერსონალზე, ასევე, იმაზე, თუ როგორ შეძლებთ კეთილდღეობის მიმართ მათი განსაკუთრებული მრავალფეროვანი საჭიროებების დაკმაყოფილებას თქვენს თემში.

რელიგიური დღესასწაულები და კულტურული ტრადიციები

სხვადასხვა რელიგიური დღესასწაულის პატივისცემა და აღნიშვნა მეტად უნდა გაფართოვდეს და არ შემოიფარგლოს მხოლოდ სახელმძღვანელოებსა და შეკ-

რეგებზე მოხსენიებით. რელიგიური დღესასწაულების პატივისცემა უფრო მეტს ნიშნავს, ვიდრე „ჰოლის“ დღესასწაულზე გამოფენის მოწყობა ან ბუფეტის მენიუში სადღესასწაულო კერძების დამატება. ნაცვლად ამისა, სათანადოდ უნდა იქნეს გათვალისწინებული პერსონალისა და მოსწავლეების აღმსარებლობა და ის, თუ როგორ იმოქმედებს ეს ყველაფერი სასწავლო წელზე. იმის ცოდნა, თუ როდის იწყება რამადანი ყოველ წელს, ნამდვილად დაეხმარება მოსწავლეებს გამოცდების ჩაბარებაში, იმ შემთხვევაში, თუ სათანადო წესით მოხდება საგამოცდო საბჭოს წევრების ინფორმირება აღნიშნულის შესახებ. რამადანის პერიოდში პერსონალის, ან მშობელთა კრების გვიან საღამოს დანიშვნა ძალიან დადებითად იმოქმედებს პერსონალის კეთილდღეობაზე. იქონიეთ კომუნიკაცია თქვენს თანამშრომლებთან და მოსწავლეებთან, კარგად გაეცანით მათთვის მნიშვნელოვან ასპექტებს, რელიგიასა და კულტურას.

ჩემთვის, როგორც სეკულარული და ნაწილობრივ პრაქტიკოსი ებრაელისთვის, ზოგიერთი დღესასწაული ძალიან მნიშვნელოვანია. მათ შორის, ყველაზე მნიშვნელოვანი დღე ჩვენს კალენდარში არის იომ კიპური (მონანიების დღე) და როშ ჰაშანა (ებრაული ახალი წელი). ეს წმინდა დღეები, როგორც წესი, სექტემბერში ან ოქტომბერშია, ზუსტად სასწავლო წლის დასაწყისში, რაც ართულებს ჩვენთვის შვებულების აღებას და ოჯახთან ერთად სინაგოგაში ლოცვებზე დასწრებას. თუმცა მე ძალიან გამიმართლა, რადგან ჩემი დირექტორი დღესასწაულებზე ყოველთვის მაძლევს დასვენების უფლებას. რამდენადაც ვიცი, სხვა ებრაელებს ნაკლებად გაუმართლათ ამ მხრივ, ზოგიერთს ადგილობრივ ხელისუფლებასთან სამართლებრივი დავაც კი დასჭირდა ამის თაობაზე. ჩემი კეთილდღეობისთვის ეს საკმაოდ რთული იქნებოდა, რადგან ოჯახი და რელიგია მჭიდროდაა დაკავშირებული, განსაკუთრებით, იუდაიზმის სწავლების თანახმად.

იომ კიპური ნიშნავს მარხვის დღეს, როდესაც მორწმუნე ვალდებულია, იმარხულოს 25 საათის განმავლობაში დაბინდებიდან, მეორე დღის დაბინდებად. ასევე, ამ დღეს გვეკრძალება მუშაობა. ვიცი, რომ მარხვის დაცვა სამუშაოზე ყოფნისას ძალიან რთულია, თუმცა ზოგიერთი სარწმუნოების თანახმად, მუშაობა მარხვის დღეებში ნებადართულია. ყველა ის სკოლა, სა-

დაც მიმუშავია, მხარს უჭერდა პერსონალსა და მოსწავლეებს, რომლებსაც მარხვის დაცვა უწევდათ სკოლაში ყოფნისას, მაგალითად, მოსწავლეებსა და პერსონალს უფლება ჰქონდათ, გაეცდინათ სპორტის გაკვეთილები. მრავალფეროვნებისადმი ასეთი პოზიტიური დამოკიდებულება არა მხოლოდ უშუალოდ იმ კონკრეტული პერსონალის კეთილდღეობას აუზრუნველყოფს, არამედ სხვა თანამშრომლებისასაც, განსაკუთრებით კი უმცირესობების ჯგუფების, როგორცაც მიგეკუთვნები, მაგალითად, მე!

კარენ კონოლი

გარეგნობა და უნიფორმა

მოსწავლეებთან და მშობლებთან საუბრიდან გამოიკვეთა, რომ ძალიან მნიშვნელოვანი ატრიბუტი მოსწავლის იდენტობისთვის არის თმა. შესაბამისად, მათი კეთილდღეობისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ჩვენი პოლიტიკა იყოს სამართლიანი და ინკლუზიური.

უნიფორმა და დრესკოდი ხშირად ბევრ კამათს იწვევს. ეხმარება თუ აფერხებს მკაცრი წესები მოსწავლეების კეთილდღეობას? ახდენს თუ არა მოსწავლის თმის ფერი ან წინდების სიგრძე გავლენას მის აკადემიურ მოსწრებაზე? ზოგიერთ საზოგადოებაში მართლაც რომ ახდენს, აძლევს რა მოსწავლეს ერთობისა და ოჯახური გარემოს განცდას. ასევე, შეუძლია შეამციროს ან აღმოფხვრას ბულინგი. თუმცა, მკაცრმა წესებმა შეიძლება ბავშვებს საკუთარი იდენტობის განცდა დააკარგვინოს.

თავიდან ჩვენს სკოლაში თმასთან დაკავშირებულ წესებში ეწერა „ნაწნაგების/დრედების ტარება დაუშვებელია“. მოგვიანებით, ეს აკრძალვა გაუქმდა და საკმაოდ სამართლიანადაც. ძირითადად იმიტომ, რომ სკოლის პროფილი შეიცვალა და სკოლამ უფრო მეტი BAME (ფერადკანიანი, აზიელი და ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი) მოსწავლის მიღება დაიწყო (ასევე, შეიცვალა ხელმძღვანელობაც).

როგორც ყველა პოლიტიკის შემთხვევაში ხდება ხოლმე, ჩვენც ცვლილებების მოლოდინში ვართ. მოქმედი წესების თანახმად, მელირების წესით ან,

უბრალოდ, სხვა ფერზე შეღებილი თმის ტარება „აკრძალულია“. მიუხედავად ამისა, ბევრი გოგონა ატარებს მშვენიერ ე.წ. ბალიაჟ/ომბრე ვარცხნილობას, რასაც არ ვეწინააღმდეგებით.

თუმცა, თუკი მოსწავლეები გადაწყვეტენ, ატარონ ნაწნავები (დრედები), როგორსაც ბევრი აფრიკული წარმოშობის გოგონა იკეთებს, ან თუ მოინდომებენ თმის კონტრასტულ ფერებში შეღებვას, რომელიც ძალიან თვალშისაცემია მათი ბუნებრივი ფერისგან განსხვავებით, რადგან „დრედები“ ხშირად ფერადი ლენტებით იხვევა და მკვეთრად „გამორჩეულია მასისგან“ – ისინი შესაძლოა კრიტიკის ობიექტები გახდნენ.

ჩვენს სკოლაში 9 წლამდე ასაკის ბავშვებს ეკრძალებათ გადაპარსული ვარცხნილობის ტარება, თუმცა აფრიკული წარმოშობის ბიჭებს მოსწონთ თმის ძალიან დაბალზე შეკრეჭა, ჰიგიენის უკეთ დაცვის მიზნით. შესაბამისად, ვაპირებთ, შევცვალოთ წესები და გავხადოთ ისინი უფრო მეტად ინკლუზიური.

ქოუჩინგი/კონსულტირება

ბოგიერთი სკოლა/აკადემია მოსწავლეებს სთავაზობს საკონსულტაციო ან თერაპიულ სესიებს, რაც შესანიშნავი საშუალებაა – თუმცა, პირადად მე არასოდეს ვიყენებ ამ შესაძლებლობას, რადგან დარწმუნებული ვარ, რომ დროის უმეტესობა დაეთმობა ჩემს წარმომავლობასა და რელიგიაზე საუბარს კონტექსტის მიზნებისთვის და რეალურად არანაირ სარგებელს არ მივიღებ კონსულტაციიდან.

ისეთი მხარდაჭერის შეთავაზება, როგორიცაა ქოუჩინგი და კონსულტირება, პერსონალის კეთილდღეობის გაუმჯობესებისაკენ გადადგმულ უზარმაზარ ნაბიჯს წარმოადგენს და ნამდვილად არ გვინდა, რომ მსგავსმა კომენტარებმა უარი გათქმვინოთ მხარდაჭერის მიღებაზე. თუმცა, მხარდაჭერის ეფექტურობისთვის, აუცილებელია, რომ ამგვარი ღონისძიება ერგებოდეს თითოეული ადამიანის საჭიროებებს. შეიძლება იფიქროთ, რომ უფრო მარტივი იქნება, თუკი დაიქირავებთ ერთ ქოუჩს, რომელიც მთელ პერსონალს სესიებს ჩუბტარებს, მაგრამ ეს შესაძლოა ფუჭი ძალისხმევა აღმოჩნდეს, თუკი ქოუჩი არ მოერგება ყველა მონაწილის მოთხოვნებს. სწორი ადამიანების შერჩევა ბევრად უფრო ეფექტური და ეკონომიური გამოსავა-

ლია. ამიტომ უმჯობესია, შექმნათ სხვადასხვა ჯგუფი, რომელშიც თქვენი პერსონალი მოისურვებს გაწევრიანებას. ეს თავიდან აგაცილებთ შემდეგ პრობლემებს:

ქოუჩინგი გავიარე, მაგრამ ვერ შევძელი ჩემი გამოცდილების გაზიარება და დისკუსიებში ჩართვა მხოლოდ იმიტომ, რომ მომიწევდა საკუთარი თავის მართლება, რაც ნამდვილად არ მიღირდა თავის ტკივილად.

სტაჟიორი მასწავლებლები/ახალი კადრი

გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს სტაჟიორი მასწავლებლების ინფორმირებას მოსწავლეების მრავალფეროვანი გამოცდილების შესახებ. იმ კონტექსტში, სადაც მე ვმუშაობ, მოსწავლეების უმეტესობა თეთრკანიანია და სკოლებიც, ძირითადად, თეთრკანიანები ბავშვებითაა დაკომპლექტებული, ამიტომ ყოველთვის ვცდილობთ, მივაწოდოთ მათ ცოდნა იმის შესახებ, თუ რა უნდა იცოდნენ BAME-ის ბავშვების მხარდასაჭერად და, ასევე, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ინკლუზიურობა კეთილდღეობის მხარდასაჭერად – რაც დაეხმარებათ მოსწავლეებს, თავი იგრძნონ საზოგადოების ნაწილად, ასევე, იცოდნენ, რომ მათ აზრს ანგარიშს უწევენ და აფასებენ. ჩვენ მოვუწოდებთ მოსწავლეებს, გაიღრმავონ ცოდნა, ამასთან, ვასწავლით მათ, თუ როგორ დაეხმარონ BAME-ის წარმომადგენელ კოლეგებსა და მოსწავლეებს.

დოქტორი ანჯალ შაჰი,

ჩესტერის უნივერსიტეტის განათლების ფაკულტეტის ლექტორი

ზემოაღნიშნული ეხება პერსონალსაც, რომელიც გადადის ახალ რაიონში ან ახალ თემში სამუშაოდ. ასევე, რეკომენდებულია, რომ ეს საკითხი შეტანილ იქნეს მასწავლებლების პროფესიაში შესვლის პროგრამაში, რათა ახალმა პერსონალმა გააცნობიეროს სასკოლო თემის მრავალფეროვნება და განსხვავებული საჭიროებები. ეს საკმაოდ მარტივი, თუმცა ხშირად იგნორირებული თემაა.

BAME/გლობალური უმრავლესობა

„მუდმივად განვიცდიდი ზეწოლას, რომ დროულად დამესრულებინა სტატი-აზე მუშაობა“,

ამბობს შაბნამ ანამი. შაბნამი მუშაობდა სკოლის დირექტორად და განიცდიდა უკიდურეს ბეწოლას, რომელიც როგორც საკუთარი თავისგან, ასევე, სხვა ადამიანებისგან მომდინარეობდა.

„მუდმივად მეჩვენებოდა, რომ სხვებს მადარებდნენ, ამიტომ განმივითარდა „იმპოსტერის“ სინდრომი. ჩვენ (გლობალური უმრავლესობის წარმომადგენლები) ყოველთვის გვაქვს შეგრძნება, რომ უნდა გავუმკლავდეთ ამ გამოწვევას და შევეგუოთ. წინააღმდეგ შემთხვევაში, იტყვიან, „აი ნახეთ, ხომ გეუბნებოდით“.

ჩვენ ვისაუბრეთ მისი სამხრეთ აზიური წარმომავლობის შესახებ, თუ რა სახის წნეხს განიცდიდა იგი ძალიან ადრეული ასაკიდან.

„მშობლები მუდმივად ცდილობენ, შთაგვინერგონ მკაცრი სამუშაო ეთიკა, რადგან მათ იციან, რომ ყოველთვის ვიქნებით არასახარბიელო მდგომარეობაში, თუკი სასტარტო ეტაპზე თეთრკანიან თანამშრომლებთან ერთად აღმოვჩნდებით“.

მან ისაუბრა იმაზე, თუ როგორ მოახერხა საბოლოო ჯამში ამ წნეხისგან გათავისუფლება და რა სიხარული განიცადა, როდესაც დედამისმა აღიარა, რომ მიუხედავად კულტურაში ღრმად ფესვგადგმული შეხედულებებისა, მისი დამოკიდებულება არ იყო ჯანსაღი.

„არსებობს მრავალი კულტურულად განპირობებული მიზეზი, რის გამოც ჩვენ არ ვართ კეთილგანწყობილნი საკუთარი თავის მიმართ“.

მე ვკითხე, თვლიდა თუ არა, რომ სიტუაცია დღემდე უცვლელია; თაობები ხომ იცვლებიან საგანმანათლებლო სისტემაში და რატომ არის კვლავ კულტურული წნეხი ასეთი ძლიერი?

„გლობალური უმრავლესობის წარმომადგენელი ოჯახები ყოველთვის ჩათვლიან, რომ მათ შვილებს ყოველთვის მოუწევთ ბრძოლა უპირატესობის მისაღწევად. ყოველთვის არსებობს ბარიერები, თუმცა მათ სჭირდებათ უპირატესობა, ნებისმიერი უპირატესობა. ამ შემთხვევაში რასა შესაძლოა მართლაც იქცეს უსაფრთხოების პრობლემად“.

შაბნამს ვკითხე, თუ რა შეიძლება გაკეთდეს ამ ყოველივეს გამოსასწორებლად. განვიხილეთ განსხვავება რასებს, რელიგიებსა და კულტურებს შორის. ბევრი რამ კეთდება რასებისა და რელიგიების შესახებ მეტი ინფორმირებულობისათვის, თუმცა კულტურას მეტი სჭირდება. კულტურა შეიძლება იყოს ოჯახი, სახლი, რაც ბევრად უფრო ინდივიდუალურს ნიშნავს, ვიდრე, ზოგადად, რასა და რელიგია.

სკოლებმა სიღრმისეულად უნდა გააცნობიერონ საკუთარი მოსწავლეებისა და პერსონალის განსხვავებული კულტურა და ის, თუ რაოდენ განსხვავდებიან ისინი ერთმანეთისგან. სკოლებმა კარგად უნდა გაიცნონ თავიანთი მოსწავლეები, პერსონალი და როგორ ფუნქციონირებენ ისინი სამყაროში. მათ უნდა დაინახონ ინდივიდუალური ადამიანები.

27

შპს ჰიკთა კათილდლოზა - ჩატომ აჩის ინკლუზია მნიშვნელოვანი შპს ბავშვებისთვის ელჩიზაბეტ ჩაითი

სულ თავიდანვე ჩემი ყველაზე დიდი დამცველები ჩემი მშობლები იყვნენ. მე, რა თქმა უნდა, ამას ვერ ვხვდებოდი. ბედნიერი, უსაფრთხო და ლალი ბავშვობა მქონდა, მსიამოვნებდა სათამაშოებით თამაში და ჩემს ლეკვთან ერთად გართობა. საერთოდ არ ვიცოდი, უნდა მენერვიულა თუ არა რამეზე ჩემი ცხოვრებისეული გამოცდილებიდან გამომდინარე. თუმცა ვხვდებოდი, რომ ჩემს ცხოვრებაში არსებობდა რაღაც, რაც ჩემს მშობლებს ძალიან ანერვიულებდა, რაღაც, რაც უკავშირდებოდა ექიმებს, ქცევით თერაპევტებს, ოჯახის წევრებს, მეზობლებს და ა.შ.

მთელი რიგი დარღვევებით დავიბადე, რასაც, ერთობლივად, სამედიცინო ენაზე „კიდურების თანდაყოლილი დეფიციტი“ ჰქვია, თუმცა მაინც საუკეთესო ბავშვობა მქონდა კიდურების არქონის მიუხედავად. მარჯვენა მკლავის ნახევარი არ მაქვს, ასევე, მარცხენა წინამხრისა და ხელის ძვლები, რის გამოც არ მაქვს ერთი თითი, ხოლო ცერა და მეორე თითი ერთმანეთზეა შეზრდილი. ასევე, არ მაქვს მარჯვენა ფეხის ნახევარი, ამიტომ ფეხის პროთეზით გადავადგილდები.

ეს გახლავთ ჩემი ყოველდღიურობა. ყოველთვის ასე იყო და ასე იქნება. ბავშვობის წლებში ვერასოდეს წარმოვიდგენდი, რომ ჩემი ყოველდღიურობა უკვე გაგლენას ახდენდა ჩემს ცხოვრებისეულ და განვითარების შესაძლებლობებზე. თუმცა ჩემს მშობლებს გაცნობიერებული ჰქონდათ ეს ყველაფერი: ისინი მტკივნეულად განიცდიდნენ ჩემს მდგომარეობას, ამიტომაც ყველაფერს აკეთებდნენ, რომ ტრადიციულ სკოლაში მოვხვედრილიყავი, მიუხედავად იმისა, რომ ოთხმოციანი წლე-

ბის დასაწყისში საჯარო სკოლაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვი ძალიან დიდ იშვიათობას წარმოადგენდა.

მახსოვს, სამი წლის ასაკში როგორ ვიჯექი ადგილობრივი დაწყებითი სკოლის სასადილოს დახლზე და ვუყურებდი სასადილოს თანამშრომელ ქალბატონებს, მათ შორის, დედაჩემს, როგორ დარბოდნენ წინ და უკან, შეკვეთების გასამზადებლად. ყველის სენდვიჩი ამ ბავშვისთვის, ქათმის არომატული ჩიფსები იმ ბავშვისთვის, ასევე, ტრადიციული ავსტრალიური „Cadbury Koala“-ს შოკოლადი იმავე შეფუთვაში. ბავშვები სასადილოს ფანჯრებს ფეხებს ურტყამდნენ, მათი ხმები აგურის შენობის გარეთაც კი ისმოდა. საკვების მოლოდინში ისინი, ფაქტობრივად, ვერც კი ამჩნევდნენ პატარა გოგონას, რომელსაც არ ჰქონდა ხელი, ეკეთა ფეხის პროთეზი და რომელიც მათ აღფრთოვანებული თვალებით მისჩერებოდა.

ძალიან ჭკვიანი დედა მყავდა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სერტიფიცირებული ადვოკატის სტატუსის მიღების შემდეგ, ჩემი დამსახურებით, დედამ ჩათვალა, რომ სისტემასთან ბრძოლის საუკეთესო გზა მასთან დამეგობრება იყო. ბუფეტში ჩემი წაყვანით, მან გარანტირებულად უზრუნველყო ის, რომ ახლოს გავცნობოდი მასწავლებლებსა და სკოლის თანამშრომლებს. მათ გაიგეს ჩემი შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ, გაიგეს, თუ რისი გაკეთება შემეძლო და რისი ვერ და სულ მალე ისევე კომფორტულად გრძნობდნენ ჩემ გვერდით თავს, როგორც მე მათ გარემოცვაში. სანამ ადგილობრივ დაწყებით სკოლაში შევიდოდი, დედამ ბოლო ბრძოლა გამართა ნიუ სამხრეთ უელსის განათლების დეპარტამენტთან – რომელიც დედაჩემის გამარჯვებით დასრულდა. ამით დაიწყო ჩემი დაწყებით სკოლაში პირველი ნაბიჯების სამთვლიანი გამოსაცდელი პერიოდი. იმ შემთხვევაში, თუ მე ან სკოლა ვერ გავივლიდით ამ გამოცდას, სასწრაფოდ გადამამისამართებდნენ ჩვენს მეზობლად მდებარე სპეციალური საჭიროებების ბავშვთა სკოლაში.

დედა დარწმუნებული იყო, რომ ამ ბრძოლას მოვიგებდით.

სამი თვის თავზე განათლების დეპარტამენტმა განაცხადა თანხმობა, რომ დავრჩენილიყავი საჯარო სკოლაში და ამით დაიწყო ჩემი წარმატებული ცხოვრება. ვინაიდან სკოლაში უკვე ყველა მიცნობდა, ჩემმა თანატოლებმა ერთ-ერთ თავისიანად მიმიღეს. ფაქტობრივად, უამრავი პოზიტიური დისკრიმინაციის ქვეშ მოვექექი; ჩემი ერთი მეგობარი მუდმივად ცდილობდა, დამხმარებოდა და ჩემთვის საშინაო დავალება დაეწერა (ვინაიდან ძალიან პატიოსანი ბავშვი ვიყავი, მის შემოთავაზებაზე უარს ვამბობდი).

როდესაც ვიხსენებ ჩემს ბავშვობას, ვხვდები, რომ ჩემი ინკლუზიით ჩემმა თანაკლასელებმა უსამართლო უპირატესობა მიიღეს. ისინი მიხვდნენ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვი არ განსაზღვრავდა მათ და რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვი მათნაირი იყო მრავალი თვალსაზრისით. თუმცა, მე არ ვახდენდი ჩემი შეზღუდვის პოზიტიურად წარმოჩენას. ვიყავი რა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ერთადერთი მოსწავლე, ეს ნიშნავდა, რომ გარშემო არავინ იყო, ვინც ნამდვილად მიხვდებოდა, თუ რა ცხოვრებისეული სირთულეების გადალახვა მიწევდა ცხოვრებაში. მათ არ ესმოდათ, თუ როგორი იმედგაცრუება იყო ჩემთვის კიბეები – ხშირად ჩემი მეგობრები უცებ აირბენდნენ ან ჩაირბენდნენ კიბეებს, მე კი დიდი ძალისხმევით ფასად მივდივოდა თითოეული ნაბიჯის გადადგმა. მათ არ ესმოდათ, თუ რატომ ვუბრაზდებოდი, როდესაც მათ სურდათ ისეთი თამაშის დაწყება, რომელშიც მე ვერ მივიღებდი მონაწილეობას. არ ვამბობ, რომ ისინი ყოველთვის ცდილობდნენ თამაშებიდან ჩემს გამორიცხვას, პირიქით, ხშირად მასწავლიდნენ კიდევ, როგორ მეტამაშა ხელბურთი ან გადამეგდო ბურთი ბადის მეორე მხარეს. ძალიან რთულია, აღვწერო, თუ რას ვგრძნობდი გარიყულობის გამო; ამასთან, ასევე იყო უნებლიე ბულინგის შემთხვევებიც. როდესაც ბავშვები ირჩევდნენ სპექტაკლისთვის პერსონაჟის როლებს, მე არასოდეს მხვდებოდა პრინცესას ან გმირი გოგოს როლი, ყოველთვის ვასრულებდი უცხოპლანეტელის ან „Jake the Peg“ როლს (მეგობრის პერსონაჟი, რომელსაც განასახიერებდა ცუდი რეპუტაციის მქონე ავსტრალიელი მსახიობი, როლფ ჰარისი).

პერსონალის წევრებშიც არავინ იყო შშ სტატუსის მქონე პირი. რამდენადაც ვიცი, ჩემს სკოლაში არცერთ თანამშრომელს არ ჰქონია რაიმე სახის ფიზიკური შეზღუდულობა. არ არსებობდა სკოლაში ერთი ზრდასრულიც კი, რომელიც გახდებოდა ჩემი ინსპირაცია ან ვისზეც ვიტყოდი: „აჰა, აი ეს იქნება ჩემი სამომავლო კარიერა, რასაც მომავალში გავყვები“. იძულებული ვიყავი, მქონოდა ურთიერთობა ისეთ მასწავლებლებთან, რომელთა დამოკიდებულებაც შშმ პირების მიმართ არ იყო სახარბიელო. ზოგჯერ საჭიროა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეების დიფერენციაცია, თუმცა ამ ყველაფრის არასწორად განხორციელება უფრო საშიშნოა შშმ პირებისთვის, ვიდრე სასიკეთო.

მესამე კლასში ხელსაქმის საგანს ქალბატონი ქ. მასწავლიდა. ყოველ სამშაბათს გვქონდა შრომის გაკვეთილი. ძალიან მომწონდა მასწავლებელი, მასაც მოვწონდი. ქალბატონი ქ., რომელიც, ზოგადად, მეგობრული თვისებებით გამოირჩეოდა,

ყოველთვის მაძლევდა უფლებას, მონაწილეობა მიმეღო ხელსაქმის მზადების პროცესში, არასოდეს უკითხავს, შემეძლო თუ არა მაკრატლის დაჭერა, ფერადი ფანქრებით გაფერადება ან სქელი აკრილის საღებავებით დახატვა. ერთხელ გაკვეთილის თემა იყო ქსოვა. ეს უფრო რთული ამოცანა აღმოჩნდა, თუმცა ვიცოდი, რომ თავს გაგართმევდი. ერთი სული მქონდა, როდის დავიწყებდი ქსოვას. იმ დღეს ხელსაქმის გაკვეთილზე ვიჯექი და ვუყურებდი, როგორ დაუწყო ქალბატონმა ქ-მ საქსოვი დაზგა და ძაფების გორგალი ყველა მოსწავლეს მაგიდაზე, მე კი გამომტოვა. ჩემს მაგიდაზე მან გასაფერადებელი ნახატი და ფანქრები დააწყო.

ვერ მივხვდი, რატომ გააკეთა ეს. შევეცადე, ამეხსნა მისთვის, რომ მინდოდა, მომესინჯვა ქსოვა, მაგრამ არ მომისმინა. აცრემლებული წამოვედი სახლში. იგივე განმეორდა კიდევ რამდენიმე სამშაბათს. ბოლოს დედაჩემი იძულებული გახდა, სკოლაში მისულიყო და მასწავლებელსა და დირექტორს დალაპარაკებოდა. მომდევნო ხელსაქმის გაკვეთილზე ქალბატონმა ქ-მ ჩემს მერხზე დადო საქსოვი დაზგა და ძაფის გორგალი, ტრადიციული ღიმილის ან მობოდიშების გარეშე.

შუამავების ინკლუზია განათლების სფეროში ძალიან მნიშვნელოვანია. ეს მნიშვნელოვანი იყო მაშინ, მნიშვნელოვანია დღეს და სანამ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვები სულ უფრო და უფრო ხშირად შევლენ ტრადიციულ სკოლაში, კვლავაც იარსებებს ინკლუზიის დეფიციტი მასწავლებელთა პერსონალში, სასწავლო პროგრამებსა და იმ საშუალებებში, რომელთაც ბავშვები ყოველდღიურად იყენებენ. როგორ შევცვალოთ ეს ყოველივე? პასუხი: აუცილებელია, აღმოიფხვრას შეზღუდული შესაძლებლობების მიმართ ჩვენი არაცნობიერი მიკერძოებულობა, დარეგულირდეს მასწავლებელთა დაქირავების პროცესი, ასახულ იქნეს სკოლის სასწავლო გეგმებში შუამავების გამოცდილება, მოხდეს სკოლის ტერიტორიის ადაპტირება, რაც უნივერსალური სქემის უმთავრეს ასპექტს წარმოადგენს, განსაკუთრებით კი, სკოლის შენობებში. რატომ არის მნიშვნელოვანი შუამავების ინკლუზიის საკითხის მოგვარება? ინკლუზიის დეფიციტი ასაზრდოებს ქმედუნარიან საზოგადოებას, რომელიც მუდამ შეუშლის ხელს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებსა და მოზარდებს, გამოავლინონ თავიანთი პოტენციალი.

აბლეიზმი (უნარიანობა) ღრმად დამკვიდრებული მოვლენაა ჩვენს საზოგადოებებში. მზაკვრული ფორმით, ის თავისი არასწორი რწმენებითა და ვარაუდებით აღწევს ჩვენი ცხოვრების ნებისმიერ ასპექტში. აბლეიზმი გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებზე მათი სიცოცხლის პირველივე დღიდან და,

განსაკუთრებით, სკოლის პერიოდში. სწორედ ამ წლებში უნვითარდებით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებს ინტერნალიზებული აბლიმში, რომელიც ზიანს აყენებს მათ თავდაჯერებულობასა და თვითშეფასებას. აბლიმში უშუალო გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვის კეთილდღეობაზე ყოველდღიურ რეჟიმში – მაშინაც კი, როდესაც ისინი ვერ აცნობიერებენ, რომ ეს ასე ხდება.

რას ნიშნავს აბლიმში? აბლიმში კომფორტულად თანაარსებობს რასიზმთან, სექსიზმთან, ჰომოფობიასთან, ეიჯიზმთან და ა.შ ერთად. ეს არის დისკრიმინაცია ადამიანის მიმართ მისი დაქვეითებული უნარების ან მდგომარეობის გამო. აბლიმში შეიძლება მანიფესტირდეს მრავალი ფორმით, მაგალითად: ფიზიკურ სივრცეში გადაადგილების შეუძლებლობა, სტერეოტიპები და ფრაზები, რომლებიც აძლიერებს არასწორ რწმენას შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების გარიყვა მათ მიმართ არსებული დამოკიდებულებისა და რწმენების, ინფორმაციისა და ცოდნის ნაკლებობის, ბულინგისა და შევიწროების, სიძულვილისა და შიშის გამო. და ეს ყველაფერი იწყება მცირე ასაკში.

როგორც ზემოთ აღვნიშნე, სკოლაში მეგობრები მყავდა; რეალურად, მხოლოდ ერთი ბულინგის შემთხვევა მახსოვს ჩემი მისამართით, რომელიც ჩემმა მეგობარმა ბიჭებმა ძალიან სწრაფად მოაგვარეს. და მაინც, ამავე ბიჭებმა, რომლებსაც მეგობრებს ვუწოდებდი, ავსტრალიის ერთ-ერთ პოპულარულ სასკოლო საბაფხულო ღონისძიებაზე, სახელწოდებით „ცეკვები ბელელში“, თავი ამარიდეს და ხელიც კი არ მომკიდეს. მათ ვერ გაბედეს, ხელით შემხებოდნენ. ძალიან მწარე გამოცდილება მივიღე და საშინლად იმოქმედა ამ ყველაფერმა ჩემს თავმოყვარეობაზე. თავი ვიგრძენი გარიყულად. ვერც ჩემმა გრძნობებმა ჩემი მეგობარი ბიჭების – ჯონის, მაიკლის და სემის მიმართ – მიშველა. ვუყურებდი, როგორ წყვილდებოდნენ ჩემი გოგო მეგობრები (დიახ, მოზარდობის ასაკში ჰორმონები ჭარბობს), მე კი ვიჯექი გარიყული და სასოწარკვეთილი, მეწყვილის მოლოდინში.

ის, რისი გაცნობიერებაც, დარეგულირება და სწრაფად აღმოფხვრა გვჭირდება ჩვენს საზოგადოებაში, არის ადამიანების გარიყვის პრაქტიკა. უარი უნდა ვთქვათ ადამიანების სეგრეგაციაზე, რასაც ჯერ კიდევ აქვს ადგილი, ჯგუფის ან ინდივიდის მახასიათებლებიდან გამომდინარე. და მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი ნაბიჯია უკვე გადადგმული დისკრიმინაციის, გარიყულობისა და ჩაგვრის აკრძალვისაკენ, როგორც ზემოთ აღვნიშნე, მაინც გვხვდება ცალკეული შემთხვევები, როდესაც ხშირად წვრილმანები, ნაუცბათევად წამოსროლილი რეპლიკები ან არავერბალური ქცევე-

ბი აკუმულირდება და დამანგრეველ ზემოქმედებას ახდენს ადამიანის თვითშეფასებაზე, კეთილდღეობასა და თავდაჯერებულობაზე.

ოცი წლის ასაკში გადაწყვეტიტე სახვითი ხელოვნების კურსის გავლა, რომლის ფარგლებშიც გავცანი შეზღუდული შესაძლებლობების თეორიას და პოლიტიკას. რევოლუციურად მეჩვენებოდა ყველაფერი, რასაც ვკითხულობდი. ვიზრდებოდი რა სამყაროში, რომელიც არ იყო შექმნილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებისთვის, ყოველთვის მჯეროდა, რომ ბავშვობაში ჩემ მიმართ გამოხატული დისკრიმინაცია, გარიყვა და ზიზღი ჩემი ბრალი იყო, რომ ჩემი სხეული არ იყო შექმნილი ამ სამყაროსთვის და ამიტომ ყველაფერი უნდა გამეკეთებინა და შემეცვალა საკუთარი თავი, რათა მოვრგებოდი სამყაროს. თინეიჯერობის ასაკიდან, მუდმივად ვცდილობდი ამის გაკეთებას „ადაპტირების“ გზით. ადაპტირება არის ტერმინი, რომელიც გამოიყენება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საზოგადოებაში და აღწერს მაქსიმალურ მცდელობას, რომ გამოჩნდე, რაც შეიძლება „არაინვალიდად“. ავსტრალიური ბაფხულის დღეებში, როდესაც სკოლაში „არაუნიფორმის“ დღე გვქონდა, როგორც წესი, მე მეცვა სქელი ჯინსის შარვალი, რათა ფეხის პროთეზი დამემალა, და ჟაკეტი ან ქურთუკი – მკლავის დასამალად. ვიქმნიდი ფიზიკურ და ემოციურ დისკომფორტს, რათა ჩემს „არაინვალიდ“ თანატოლებსა და მასწავლებლებს კომფორტულად ეგრძნოთ ჩემ გვერდით თავი.

შეზღუდული შესაძლებლობების თეორიისა და პოლიტიკის შესწავლისას, გავეცანი თეორიას, რომელმაც თავისი შინაარსით გამოიგნა. „შეზღუდული შესაძლებლობების სოციალური მოდელის“ (Oliver, 2013) თანახმად, შეზღუდულობის თანდაყოლილი მიზეზებია სისტემური ბარიერები, როგორიცაა ნეგატიური დამოკიდებულება და გარიყულობა, სივრცის ხელმიუწვდომლობა და შშმ პირების შესახებ ცოდნის ნაკლებობა; და არა შეზღუდული შესაძლებლობები ან ის კონკრეტული მდგომარეობა, რაც კონკრეტულ ადამიანს აქვს. შშმ პირების საკითხების მკვლევრის, ბრიტანელი მეცნიერის, მაიკ ოლივერის მიერ შემუშავებული სოციალური მოდელი აღიარებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების სამედიცინო საჭიროებებს, თუმცა იქვე მკაფიოდ აღნიშნავს, რომ გარიყვა და დისკრიმინაცია მომდინარეობს იმ სამყაროდან, რომელიც უარყოფს შეზღუდულ შესაძლებლობებსა და დაავადებებს. მარტივად რომ ვთქვათ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვები და მოზარდები ცხოვრობენ სამყაროში, რომელიც არაა შექმნილი მათი საჭიროებებისა და სურვილების გათვალისწინებით.

აღნიშნული სოციალური მოდელი გვეუბნება, რომ თუკი განვასხორციელებთ მასშტაბურ ან თუნდაც მცირე ცვლილებებს ჩვენს ფიზიკურ გარემოში, შეხედულებებსა და ქცევებში, შევძლებთ იმ დისკრიმინაციის შემცირებას, რასაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ყოველდღიურად აწყდებიან. აღნიშნული შეეხება საგანმანათლებლო გარემოსაც. წარმომიდგენია, როგორი იქნებოდა ჩემი, ერთი შშმ ბავშვის ცხოვრება, შეზღუდული შესაძლებლობის სოციალური მოდელი მყარად დამკვიდრებულიყო რომ ყოფილიყო ჩემს თემში.

ეს რომ ასე ყოფილიყო, ვფიქრობ, ექიმები დიდი სიხარულით ახარებდნენ ჩემს მშობლებს უნიკალური პატარა გოგონას დაბადებას. ჩვენი მეზობლები, მეგობრები და ნაცნობები კი, ნაცვლად იმისა, რომ ეკითხათ, თუ როდის აპირებდნენ ჩემი მშობლები შშმ ადამიანების სახლში ჩემს ჩაბარებას, წამოიძახებდნენ, თუ რა ღამე-ში ბავშვი ვიყავი. სავარაუდოდ, ახალი სამხრეთ უელსის განათლების დეპარტამენტიც საერთოდ არ იჩხუბებდა საჯარო დაწყებით სკოლაში ჩემი დაშვების საკითხზე. ალბათ ჩემი ყველა მასწავლებელი დამეხმარებოდა, რომ მეცადა ახალი რაღაცების კეთება და დამიჯერებდა, როცა ვეტყოდი, რომ შემეძლო კონკრეტული აქტივობების შესრულება. ალბათ ჩემი ასაკის ბიჭებიც უშიშრად ჩამკიდებდნენ ხელს და ერთად ვიცეკვებდით „ბელელში“. ალბათ ვიგრძნობდი, რომ ამ სამყაროს ნაწილი ვიყავი ჩემი სიცოცხლის პირველივე დღიდან და ჩემი განსხვავებულობის გამო ჩამეხუტებოდნენ და არ გამრიყავდნენ.

შესაძლოა, ეს არის სწორედ ის, რაც მიზნად უნდა დავისახოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებთან მუშაობისას, რათა შევქმნათ სამყარო, სადაც მათი მოთხოვნილებები, სურვილები და მიზნები დაკმაყოფილდება, სადაც მათი კეთილდღეობა და თვითშეფასება გაუმჯობესდება, სადაც ისინი შეძლებენ საკუთარი პოტენციალის რეალიზებას და აღიარების მიღებას. მაშ ასე, მოგიწოდებთ, ამოიგნოთ აბლეიზმის შემთხვევები თქვენს სივრცეში, თქვენს სკოლაში, თქვენს თემში და დაადგინოთ, თუ რა გავლენას შეიძლება ახდენდეს აბლეიზმი თქვენ გარშემო მცხოვრებ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თვითშეფასებასა და კეთილდღეობაზე. რა შეგიძლიათ გააკეთოთ იმისათვის, რომ აღმოფხვრათ აბლეიზმი და გახდეთ შშმ პირების თანამოაზრე?

გამოყენებული ლიტერატურა

Oliver, M. (2013) 'The social model of disability: thirty years on', *Disability & Society*, 28(7):1024-1026.

28

ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული სტიგმა და ტაბუები ჯინ ბიჩი

რა?

წინამდებარე წიგნი გთავაზობთ უამრავ შესაძლებლობას რეფლექსიისთვის ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მნიშვნელობასთან დაკავშირებით. მხოლოდ ამ წიგნის ხელში აღებით, თქვენ უკვე გამოხატავთ სურვილს, შექმნათ ისეთი გარემო, სადაც ბავშვებსა და მთელ სასკოლო თემს შეეძლება წარმატებული ფუნქციონირება. თუმცა, ცვლილებების განხორციელების მცდელობისას, შესაძლოა წააწყდეთ მთელ რიგ დაბრკოლებებს, რომლებსაც მხოლოდ იმიტომ შეხვდებით, რომ ფსიქიკური ჯანმრთელობა რჩება სიტყვად, რომელიც ყველა ადამიანისთვის გასხვავებულ რამეს ნიშნავს; ხოლო ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული სტიგმა, გარკვეული ცვლილების მიუხედავად, მაინც არსებობს.

ამ თავში განხილულია რამდენიმე მეთოდი, თუ როგორ გავუმკლავდეთ ფსიქიკური ჯანმრთელობის სტიგმას და რატომ არის ამის გაკეთება მნიშვნელოვანი, ასევე, გავარკვევთ, თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია მართებული ენის გამოყენება ცვლილებების დანერგვის პროცესში.

ფსიქიკური ჯანმრთელობის აღსაწერად ბევრი სხვადასხვა ტერმინი გამოიყენება — კეთილდღეობა, ემოციური ან მენტალური ჯანმრთელობა, ველნესი, მედეგობა, ბედნიერება. სკოლაში (ან ნებისმიერ გარემოში) ყოველთვის სასარგებლოა, არსებობდეს უნივერსალური ლექსიკა, მათ შორის, მშობლებისთვისა და მზრუნველე-

ბისტვის, თუკი ეს შესაძლებელია, რადგან ამ გზით საფუძველი ჩაეყრება ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ საუბრების გააქტიურებას. ფსიქიკური ჯანმრთელობის წიგნიერება ნიშნავს ცოდნას იმის შესახებ, თუ როგორ მივაღწიოთ და შევინარჩუნოთ სათანადო ფსიქიკური ჯანმრთელობა; ცოდნას ფსიქიკური დაავადებების, მათი მკურნალობის მეთოდების ან სტიგმის შემცირების გზების შესახებ; ასევე, ცოდნას, თუ როგორ გავიუმჯობესოთ კომპეტენციები, რათა ეფექტიანად ვმართოთ საკუთარი ფსიქიკური ჯანმრთელობა და ასევე, ზრუნვა, როდის და სად მოვიძიოთ დახმარება (Kutcher et al., 2016).

ფსიქიკური ჯანმრთელობის წიგნიერების განვითარება სკოლაში ან კოლეჯში დაეხმარება ბავშვს, გააცნობიეროს და ისაუბროს საკუთარ პრობლემებზე უფრო ეფექტურად, ასევე, გახდეს უფრო ყურადღებიანი და ემპათიური ზრდასრული მოქალაქე.

ჯერ კიდევ არსებობს სტიგმა იმის შესახებ, თუ როგორ ვსაუბრობთ ჩვენს ემოციებზე, განსაკუთრებით, თუკი ვუყვებით ადამიანებს, რომ გვიჭირს პრობლემების მოგვარება, ან თუ დახმარებას ვითხოვთ. სწორედ ამიტომ, ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ შევექმნათ სასკოლო გარემო, სადაც ყველა ადამიანი გამოიყენებს უნივერსალურ ლექსიკას ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე საუბრისას. ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული სტიგმა შეიძლება იყოს უფრო მეტად გამოხატული ზოგიერთი ადამიანის შემთხვევაში, რაც დამოკიდებულია ადამიანის სქესზე, ასაკზე, გამოცდილებაზე ან კულტურაზე. ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ ზოგიერთ კულტურაში ფსიქიკური ჯანმრთელობა კვლავ ტაბუდადებულ საკითხად მიიჩნევა, რაც ნიშნავს, რომ სკოლას შეუძლია უდიდესი როლის შესრულება ბავშვებისთვის უსაფრთხო სივრცის უზრუნველყოფაში ამ საკითხის შესასწავლად და ფსიქიკური ჯანმრთელობის მიმართ უფრო პოზიტიური დამოკიდებულების ჩამოსაყალიბებლად. ჩვენ უბრალოდ არ გვაქვს უფლება, უგულებელვყოთ სტიგმა, ან ჩავთვალოთ, რომ ის არ არსებობს, რადგან ამან შეიძლება ხელი შეუშალოს ბავშვს ან მოზარდს: ა) ითხოვოს დახმარება და ბ) თავი იგრძნოს „გარემოსთვის შესაფერისად“ ან „ნორმალურად“. ასეთი შეგრძნებები წარმოუდგენლად დამაზიანებელია ბავშვისთვის ან მოზარდისთვის, რომელიც ამგვარ პრობლემებს განიცდის, ხოლო თუკი მალევე არ მოგვარდება, ნეგატიური ზემოქმედება შეიძლება გაგრძელდეს ზრდასრულ ასაკშიც, რაც არასახარბიელოდ აისახება ადამიანის ცხოვრების თითქმის ყველა ასპექტზე.

სასკოლო გარემო გვაძლევს რეალურ შესაძლებლობას, გავუმკლავდეთ ფსიქიკური ჯანმრთელობის სტიგმას და უზრუნველვყოთ ბავშვებისთვის უსაფრთხო სივ-

რცე, რათა მათ ისწავლონ ფსიქიკური პრობლემების მოგვარების გზები და მიიღონ ცოდნა, თუ როგორ, როდის და სად მოიძიონ დახმარება, თუკი ასეთი საჭიროება ექნებათ.

რატომ?

მიუხედავად იმისა, რომ საკმაოდ დიდი პროგრესია მიღწეული ფსიქიკური ჯანმრთელობის წინა პლანზე წამოწევის კუთხით, მაინც, უმეტეს შემთხვევაში, როდესაც ადამიანებს ესმით სიტყვები „ფსიქიკური ჯანმრთელობა“, ისინი მაშინვე ფიქრობენ, რომ „ფსიქიკურ დაავადებაზე“ საუბარი. ამან შეიძლება ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ საუბრები აბსტრაქტული ან შეუსაბამო გახადოს ყველა იმ ადამიანისთვის, ვისაც არ აქვს (ან თვლის, რომ არ განუცდია) ფსიქიკური პრობლემები.

ფსიქიკური ჯანმრთელობის კონცეფციის ირგვლივ უნივერსალური ტერმინოლოგიის შექმნა ემსახურება ერთ მნიშვნელოვან მიზანს: ადამიანები უღრმავდებიან თემას და, შესაბამისად, უფრო უმარტივდებით მიზანმიმართული საუბრების წარმოება იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა ვიმუშაოთ და დავიცვათ ჩვენი ფსიქიკური ჯანმრთელობა, ასევე, როგორ დავცემართ ჩვენ ირგვლივ მყოფ ადამიანებს.

ვინაიდან ადამიანებს გვაქვს თავი, შესაბამისად, ყველას გვაქვს მენტალური ჯანმრთელობა. თითოეული ადამიანის შემთხვევაში, ფსიქიკური ჯანმრთელობა სხვადასხვანაირად ვლინდება; ხან კარგად ვგრძნობთ თავს, ხან – ცუდად, ხანაც – არა უშავს რა. მთავარი აქ არის ის, რომ თუკი ხანდახან ცუდად ვგრძნობთ თავს, ნამდვილად არა უშავს, და არაა აუცილებელი ვეცადოთ, რომ მუდმივად კარგად ვიყოთ. როგორც კი ამას ვაღიარებთ, უფრო ნაკლებად მკაცრად შევხედავთ საკუთარ თავს და, სავარაუდოდ, სხვა ადამიანებსაც.

ამასთან, იმის აღიარება, რომ ჩვენი ფსიქიკური ჯანმრთელობა დროთა განმავლობაში შეიცვლება, არ ნიშნავს, რომ უნდა შევეცადოთ, ჩვენი ფსიქიკური ჯანმრთელობა მუდმივად ვაკონტროლოთ. ისევე, როგორც ფიზიკური ჯანმრთელობა, რომლის შენარჩუნებასაც ვცდილობთ ჯანსაღი კვებით, ფიზიკური აქტივობითა და პროფესიონალის დახმარების მოძიებით, თუკი რამე პრობლემა გვაქვს, ასევე, უნდა მოვიქცეთ (ხშირად იმავე მეთოდებით) ფსიქიკური ჯანმრთელობის შემთხვევაში. როგორც კი ამას ვაღიარებთ, მაშინვე თავს უკეთესად ვიგრძნობთ.

გემოაღნიშნული ფაქტორები შეადგირებს სამომავლო პერსპექტივას, რომ დაგვემართება ფსიქიკური დაავადება, თუმცა მთლიანად ვერ აგვაშორებს რისკს, ამი-

ტომ მნიშვნელოვანია, შევახსენოთ ბავშვებსა და მოზარდებს, რომლებთანაც ვმუშაობთ, რომ ფსიქიკური დაავადება შეიძლება განუვითარდეს ნებისმიერ ადამიანს, ზოგჯერ ცხოვრებაში მომხდარი რაღაც მოვლენის საპასუხოდ, თუმცა ხშირად უმიზეზოდ – როგორც ფიზიკური დაავადების შემთხვევაში ხდება, ხშირად არ არსებობს რაიმე აშკარა მიზეზი.

ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაცვის თვალსაზრისით, საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ მნიშვნელოვანი გზა კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად არის საუბარი იმაზე, თუ როგორ ვგრძნობთ თავს და ვითხოვთ დახმარება, საჭიროების შემთხვევაში. და სწორედ აქ იჩენს თავს ფსიქიკური ჯანმრთელობის სტიგმა, რომელიც შესაძლოა იქცეს მნიშვნელოვან დაბრკოლებად ბავშვებისა და მოზარდებისთვის. მნიშვნელოვანია, რომ ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან ასოცირებული სტიგმა შემცირდეს ისეთ დონემდე, რომ თუკი ადამიანს რამე გაუჭირდება, სხვა ადამიანთან საუბარი და დახმარების თხოვნა მისთვის ბუნებრივ ან სულაც „ეფექტიან“ ნაბიჯად ჩაითვალოს.

როგორ?

ის, თუ როგორ განახორციელებთ ამ ყველაფერს, დამოკიდებულია კონკრეტულად თქვენს სასკოლო თემზე და იმ ადამიანებზე, რომლებსაც ასეთი საჭიროება აქვთ. ეს უზარმაზარი თემაა, რომლის ამ მოკლე თავში ჩატევა ძალიან რთულია. თუმცა, უნივერსალური ლექსიკის შექმნითა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაცნობიერებით, ჩვენ შეგვიძლია, რეალურად შევცვალოთ ადამიანების ცხოვრება.

ქვემოთ გაეცნობით შედარებით მარტივ გზებს, რომლებიც დაგეხმარებათ, დაიწყოთ თქვენს სკოლაში, კოლეჯში ან დაწესებულებაში ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული უნივერსალური ტერმინებისა და ცოდნის დანერგვა, რაც საბოლოოდ დაგეხმარებათ პოზიტიური ცვლილებების განხორციელებაში.

დაიწყეთ თქვენით

სასურველია, სანამ რაიმე ნაბიჯს გადადგამთ, გამოყოთ დრო და რეფლექსია გააკეთოთ იმაზე, თუ რას ნიშნავს ფსიქიკური ჯანმრთელობა თქვენთვის. დაუსვით საკუთარ თავს შემდეგი კითხვები:

1. რას ნიშნავს ჩემთვის „ფსიქიკური ჯანმრთელობა“ – როგორ განვმარტავ ამ ტერმინს?
2. რა გამოცდილება მაქვს ფსიქიკური ჯანმრთელობის/ფსიქიკური დაავადებების კუთხით (გაიხსენეთ საკუთარი, ასევე, გარშემო მყოფი ადამიანების გამოცდილება)? შეცვალა თუ არა ამ გამოცდილებამ ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ ჩემი შეხედულება?
3. რა მეხმარება საკუთარი ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაუმჯობესებაში? და რა ბარიერებს ვაწყდები ამ ღონისძიებების განხორციელებისას?

ამ კითხვებზე პასუხის გაცემისას რეფლექსია მნიშვნელოვანია ორი მიზეზის გამო. უპირველეს ყოვლისა, ეს ერთგვარი შესწავლაა, რომ ჩვენ ვაღივსებთ ვართ, ვიზრუნოთ საკუთარ ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე და დავეხმაროთ სხვებს. მეორე, გვეხმარება, გავხედოთ უფრო ემპათიურები და გავაცნობიეროთ ადამიანების განსხვავებული დამოკიდებულებები ფსიქიკური ჯანმრთელობის მიმართ, ასევე, გავიზრდეთ ნებისმიერი გამოწვევის მიზეზი ან ცრურწმენა, რომელიც შესაძლოა ჩვენ თვითონ შევიქმენით ჩვენივე ცხოვრების მანძილზე.

გამოკითხვა და სკოლის საბჭო

ჩატარეთ გამოკითხვა ან გამართეთ ჯგუფური დებატები, რათა უკეთ გაიგოთ, თუ რამდენად განსხვავდება ის, თუ რას ფიქრობენ და როგორ ესმით მოსწავლეებს (და პედაგოგიურ პერსონალს) ფსიქიკური ჯანმრთელობა. მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, მიხედვით, თუ რა უნდა გააკეთოთ უნივერსალური ლექსიკის გასავითარებლად. შეგიძლიათ დასვით შემდეგი კითხვები:

1. „თქვენს შეგრძნებებზე ან ემოციებზე საუბრისას, ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან რომელ სიტყვებს იყენებთ ყველაზე ხშირად? ფსიქიკური ჯანმრთელობა – განწყობა – ემოციური კეთილდღეობა – ჯანმრთელობა – ბედნიერება – გამძლეობა – სხვა“.
2. „ითხოვთ დახმარებას, თუკი ჩათვლით რომ გჭირთ პრობლემასთან გამკლავება?“
3. „ვის მიმართავთ პირველ რიგში, თუკი იგრძნობთ, რომ მხარდაჭერა გჭირდებათ?“

გარდა ამისა, რეკომენდებულია ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული სტიგმის შეფასება და მონიტორინგი. დაუსვით შემდეგი კითხვები მოსწავლეებს და/ან მასწავლებლებს, რათა გაარკვიოთ, თუ რამდენად ეთანხმებიან ან არ ეთანხმებიან შემდეგ დებულებებს:

„ადამიანებმა უბრალოდ თავი ხელში უნდა აიყვანონ“

„არა უშავს, თუ ადამიანები საკუთარ ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ისაუბრებენ“

ამ კითხვებზე მიღებული პასუხები გაჩვენებთ, თუ რამდენად მნიშვნელოვანი განსხვავებაა სხვადასხვა სქესის, ასაკისა თუ კულტურის ბავშვების ან პერსონალის აღქმასა და ცოდნაში ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ.

სკოლის ხედვა

მას შემდეგ, რაც უკეთ გაერკვევით, თუ რას ფიქრობენ მოსწავლეები და სკოლის პერსონალი ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით, აუცილებელია, შეიმუშაოთ საერთო სასკოლო ხედვა, იდეალურ შემთხვევაში, მოსწავლეებთან და მშობლებთან თანამშრომლობის საფუძველზე. უკვე შემუშავებული ხედვა თვალსაჩინო ადგილას უნდა განთავსდეს სკოლაში და ეცნობოს მთელ სასკოლო საზოგადოებას სკოლის მიდგომა ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ.

გაკვეთილი

გაკვეთილი და ხანმოკლე აქტივობა წარმოადგენს ეფექტურ გზას ფსიქიკური ჯანმრთელობის წიგნიერების გასავითარებლად, მოსწავლეების თვალსაწიერის გასაფართოებლად ამ თემის შესახებ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე დისკუსიების დასაწყებად. მითების დანგრევაზე ორიენტირებული ქვიზიც ეფექტური მეთოდია ცოდნისა და აღქმის გასავითარებლად. ასევე, კარგი იქნება, თუკი ფსიქიკური ჯანმრთელობის ეროვნული საქველმოქმედო ორგანიზაციები გამართავენ ონლაინვიდეო ჩვენებებს, რომელთა შემდეგაც გაიმართება ჯგუფური დისკუსია.

იმისთვის, რომ უკეთ გააცნოთ მოსწავლეებს ფსიქიკური ჯანმრთელობის თემა, შეგიძლიათ, მცირე აქტივობის სახით შესთავაზოთ მოსწავლეებს ქვემოთ მოცემული ცხრილი 28.1-ის შევსება.

როგორც წესი, ადამიანებს მეორე სვეტის შევსება უფრო უადვილდებათ, ვიდრე პირველის, შესაბამისად, გამოიყენეთ ეს შესაძლებლობა საუბრის დასაწყებად იმის შესახებ, თუ რატომ გამოიყენება ჯერ კიდევ ნეგატიური ტერმინოლოგია, რა გავლენას ახდენს ნეგატიური სიტყვები ადამიანზე და რა სახის ტერმინებია ყველაზე ეფექტური ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე საუბრისას.

ცხრილი 28.1 ფსიქიკური ჯანმრთელობის ტერმინები: სიტყვები, რომლებსაც ვიყენებთ

პოზიტიური სიტყვები, რომლებსაც ვიყენებთ
ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე საუბრისას

ნეგატიური სიტყვები, რომლებსაც ვიყენებთ
ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე საუბრისას

მიეცით მოზარდებს უკუკავშირისა და საკუთარი წუხილის გაზიარების შესაძლებლობა

რამდენიმე მეთოდი გამოიყენება ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე საუბრისა და მხარდაჭერი ეთოსის გასაძლიერებლად. ოფიციალური მეთოდებია სამეურვეო ჯგუფების და საკონსულტაციო შეხვედრების მოწყობა კომუნიკაციის დასამყარებლად, თუმცა არსებობს მცირე აქტივობებიც, რომლებიც ასევე ეფექტურად დაგეხმარებათ. შეგიძლიათ სკოლის შენობაში განათავსოთ უკუკავშირის ყუთი – ეს შეიძლება იყოს ანონიმური უკუკავშირის ან დახმარების თხოვნის შესაძლებლობა, პრობლემაზე საჯაროდ საუბრის სატიროების გარეშე.

სათამაშო მოედნის „მეგობრობის სკამი“ ასევე ძალიან ეფექტური საშუალებაა, განსაკუთრებით, დაწყებით კლასებში, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ თუკი ბავშვი თავს მარტოსულად იგრძნობს, ან, უბრალოდ, მოისურვებს ვინმესთან საუბარს, მისმა მეგობრებმა ან თანატოლებმა შეძლონ მისი მხარდაჭერა. ამ და „სათამაშო მოედნის მეგობრების“ თემასთან დაკავშირებით, დამატებითი ინფორმაცია შეგიძლიათ იხილოთ ტერეზ ჰოილის საავტორო თავში (22).

დაბოლოს, რეგულარულად, მთელი წლის განმავლობაში, დარწმუნდით, რომ მკაფიო ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა გზებით შეუძლიათ ბავშვებს დახმარების მოძიება (სკოლაში და მის ფარგლებს გარეთ) თვალსაჩინოდ იყოს სკოლაში განთავსებული ან სიტყვიერად გაზიარებული.

სტიგმასთან ბრძოლა

მას შემდეგ, რაც შეიმუშავეთ და გამოაკრავთ მკაფიო სასკოლო ხედვას ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის შესახებ, დარწმუნდით, რომ სკოლაში არსებობს მთელი რიგი შესაძლებლობები, რათა ბავშვებმა ან მოზარდებმა შეძლონ ვინმესთან საუბარი. ასევე, მნიშვნელოვანია ბავშვების დარწმუნება, რომ მხარდაჭერა ხელმისაწვდომია. აღნიშნულის მიღწევა შესაძლებელია ფსიქიკური ჯანმრთელობის სტიგმასთან ბრძოლით, ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ დისკუსიების გამართვით და პოზიტიური სტრატეგიების მოდელირებით.

როლური მოდელი

საფუძვლიანი ცვლილებების განხორციელებისათვის, მოზარდებისთვის მხოლოდ იმის თქმა, თუ რა უნდა გააკეთონ საკუთარ ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ზრუნვისთვის, არ იქნება საკმარისი; აუცილებელია, ეს ყველაფერი მათ ვაჩვენოთ. შესაძლოა ბუნებრივად ჩათვალოთ, რომ ჩვენი შიშების, წუხილებისა და ცუდი დღეების საკუთარ თავში ჩამარხვით ჩვენ გარკვეულწილად დავიცავთ ჩვენს მოსწავლეებს, თუმცა სინამდვილეში ხანდახან ამ საკითხებზე საუბრითა და იმ პოზიტიური გზების ჩვენებით, თუ როგორ ვახერხებთ ყოველდღიურ გამოწვევებთან გამკლავებას, დავანახებთ მოსწავლეებს, რომ ემოციების გამოხატვა ნორმალურია და რომ ეს გვეხმარება პრობლემების მოგვარებაში. ასევე, რეკომენდებულია მშობლების წახალისება, აითვისონ იგივე მიდგომა.

გამოიყენეთ გარე როლური მოდელები

ბოლო წლებში სულ უფრო მეტი ადამიანი საუბრობს საკუთარ გამოცდილებაზე ფსიქიკური დაავადებების კუთხით, რათა ამ გზით აღმოფხვრან სტიგმა. პოპულარული ადამიანების მაგალითების გაზიარება, რომლებმაც გადაიტანეს ფსიქიკური დაავადება და იმის ჩვენება, რომ ამან არ განსაზღვრა მათი ცხოვრება, ან არ შეუშალათ მათ ხელი შედეგების მიღწევაში, შესაძლოა ეფექტური გზა აღმოჩნდეს ამ თემაზე საუბრის დასაწყებად. ასევე, შეგიძლიათ „სახლთან ახლოს“ არსებული რესურსების გამოყენება. მაგალითად, შეგიძლიათ დაუკავშირდეთ ფსიქიკური ჯანმრთელობის ადგილობრივი საქველმოქმედო ორგანიზაციას ან სამსახურს, იმის გასაგებად, ხომ არ იცნობენ ვინმე ახალგაზრდა როლურ მოდელს, რომელიც მოისურ-

ვებს, გაუზიაროს სხვა ადამიანებს საკუთარი გამოჯანმრთელების, პრობლემების დაძლევისა და იმედის არდაკარგვის ისტორია.

ასევე, მნიშვნელოვანია იმის უზრუნველყოფა, რომ თქვენ მიერ იდენტიფიცირებული როლურ მოდელებს ჰქონდეთ ბევრი საერთო მოსწავლეებთან, იყვნენ სხვადასხვა ეთნიკური წარმომავლობის, სქესისა და ასაკის ადამიანები.

მართეთ მოლოდინები

მიუხედავად იმისა, რომ უკვე უზარმაზარი პროგრესია მიღწეული, ჯერ კიდევ არსებობს ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული სტიგმა და ალბათ იარსებებს კიდევ გარკვეული პერიოდი. ბევრმა ადამიანმა ჯერ კიდევ არ იცის, თუ რა რეაქცია უნდა ჰქონდეს, როცა ადამიანი საკუთარ პრობლემებზე ესაუბრება. ამიტომ მე ყოველთვის ვეუბნები მოზარდებს, ვისთანაც ვმუშაობ, რომ თუკი ვინმეს მოუყვებიან საკუთარ განცდებზე, მაგრამ ვერ მიიღებენ საჭირო პასუხს, მაშინ მნიშვნელოვანია (თუმცა მარტივი არ არის), რომ არ მიიღონ ეს პირად წყენად – რადგან არავინ იცის, თუ რა სირთულეს შეიძლება განიცდიდეს ის ადამიანი იმ მომენტში ან რატომ ვერ გააკონტროლა თავისი რეაქცია ჩვენს ნათქვამზე. თუკი ჩათვლით, რომ ადამიანმა ვერ შეძლო თქვენი დახმარება ან ვერ გაიგო თქვენი ნათქვამი, მაშინ სასაუბროდ სხვა ადამიანი მოძებნეთ.

ახლა თქვენი ჰერია



დაფიქრდით იმაზე, თუ რა ნაბიჯები უნდა გადაიდგას, რათა დანერგოთ ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული უნივერსალური ლექსიკა და ხედვა თქვენს სკოლაში ან საგანმანათლებლო გარემოში. იყავით რაც შეიძლება კონკრეტული, დაადგინეთ დროითი საზღვრები, ასევე, განსაზღვრეთ, თუ ვინ შეიძლება დაგეხმაროთ თქვენი გეგმის თითოეული ეტაპის განხორციელებაში.

- რისი მიღწევა გსურთ? რამდენიმე წინადადებით შეაჯამეთ თქვენი ზოგადი ხედვა თქვენს სასკოლო თემში ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით უნივერსალური ლექსიკის შემუშავების და სტიგმის შემცირების შესახებ.

- რა ნაბიჯების გადადგმა დაგჭირდებათ თქვენი ხედვის დასანერგად? რამდენი დრო დასჭირდება ამ ღონისძიებების განხორციელებას?
- რა სახის ბარიერებს შეიძლება წააწყდეთ და როგორ გაუმკლავდებით მათ?
- ვისი ჩართვა დაგჭირდებათ ამ პროცესში?
 - თქვენს სასკოლო თემში;
 - თქვენი სასკოლო თემის მიღმა.

გამოყენებული ლიტერატურა

Kutcher, S., Wei, Y. and Coniglio, C. (2016) 'Mental health literacy: Past, present and future'. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 61(3): 154–158.

29

განათლების სისტემა და მე ჰოლი ავანსი

განათლების სისტემა და მე, უბრალოდ, ერთმანეთს ვერ ვუგებთ. მე ვარ აუტისტური სპექტრის მქონე, მაქვს ყურადღების დეფიციტისა და ჰიპერაქტიულობის სინდრომი (ADHD), ასევე, სენსორული და სმენითი დარღვევები. ვარ 17 წლის, საშუალო სკოლის კლასის მოსწავლე და ამჟამად ვსწავლობ ინგლისურ ენას, ისტორიას, ანთროპოლოგიას, ბიოლოგიას, მათემატიკასა და გერმანულ ენას საერთაშორისო ბაკალავრიატის (IB ან IBACC) პროგრამის ფარგლებში.

2020 წელს, პანდემიის პერიოდში, საატესტატო (GCSE) ქულები გამოუქმდა და ჩემმა მასწავლებლებმა სავარაუდო შეფასებები დამიწერეს. იმ პერიოდში სწავლა მიჭირდა, რადგან ADHD-ის მედიკამენტს აღარ ვიღებდი, მაგრამ ძალიან ვცდილობდი ჩემი ქულების გაუმჯობესებას. თუმცა არ მომეცა შედეგების გაუმჯობესების საშუალება, რადგან შეფასება ჩემს წარსულ მოსწრებაზე დაყრდნობით დამიწერეს. ამის გამო შემეზღუდა post-16 გავლის შესაძლებლობა, ასევე, იმის გამოც, რომ სკოლებმა პრიორიტეტი საკუთარ მოსწავლეებს მიანიჭეს. ვიფიქრე სხვა სკოლაში გადასვლაზე, სადაც სილაბუსი ჩემთვის უფრო საინტერესო იყო, თუმცა ვერ მოგხვდით იქ, სადაც მინდოდა გადასვლა. ასევე, მეფიქრებოდა, თუ რამდენად კარგი იდეა იყო სხვა სკოლაში გადასვლა, როცა ჩემი სკოლის მასწავლებლები უკვე მიცნობდნენ და იცოდნენ, თუ რა პრობლემები მქონდა. ღირდა კი ყველაფრის ნულიდან დაწყება? ნამდვილად არ მქონდა იმის ფუფუნება, რომ გამეკეთებინა ის, რასაც ჩემი მეგობრები ახერხებდნენ, რადგან ახალ სკოლაში გადასვლა ჩემთვის ძალიან რთული იქნებოდა.

მიუხედავად ამისა, პრობლემები, რომლებსაც ყოველდღიურად ვაწყდები სკოლაში, არ არის გამოწვეული მხოლოდ პანდემიით. ჩემი პრობლემები უარესდება გარშემო არსებული გარემოებებიდან გამომდინარე. თუმცა პრობლემები ათასობით სხვა მოსწავლესაც აქვს ყველა სკოლაში.

სკოლაში განსხვავებულად ვგრძნობ თავს, მრავალი თვალსაზრისით. ვერ ვწერ ესეებს (რაც აუცილებელია IB დონეზე). ვერ ვაკეთებ ჩანაწერებს, როდესაც ვინმე საუბრობს (არა მხოლოდ ვერ ვიწერ, თუ რაზე საუბრობს ადამიანი, არამედ ვერც კი ვახერხებ ადამიანის საუბარზე კონცენტრირებას, რომ შემდეგ შენიშვნები ჩავიწერო), მიჭირს იდეების ფორმულირება აბზაცებად და თითქოს ვერაფერს ვერ ვიგებ, თუკი იმ კონკრეტულ თემასთან დაკავშირებით უკვე რაიმე ცოდნა არ მაქვს. თუკი დავსვამ შეკითხვას „რატომ“, ან რაიმეს განმარტებას ვითხოვ, მასწავლებელი ხშირად მპასუხობს „შენ არ გჭირდება ამის ცოდნა“, არადა, მჭირდება. მჭირდება იმის ცოდნა, თუ როგორ შევხედო და გავანალიზო დეტალები ფართო ტრილში, რათა აღქმა გამიადვილდეს. და ხშირად ვფიქრობ, რომ არაფერი გამომდის (ზოგადად, ცხოვრებაში, ასევე, სკოლაში), თუკი ზედმიწევნით არ მესმის ესა თუ ის საკითხი. მუდმივად მჭირდება კონტექსტი.

ამ ყველაფერს ამძაფრებს ის, რომ ერთადერთი აუტიზმით და ADHD-ით დაავადებული ადამიანი ვარ ჩემს საფეხურზე. თავს უმცირესობის წარმომადგენლად ვგრძნობ, რადგან, რეალურად, კიდევაც ვარ უმცირესობა. მაგრამ ამან ხელი უნდა შემიშალოს სწავლაში?

„კარგად ისწავლე“, ეს არის ფრაზა, რომელიც მუდმივად მესმის. ხშირად ვპასუხობ „არ გამომდის“, ხოლო უფროსების მოწოდება „კარგად ისწავლე“ ოდნავადაც არ მეხმარება. თუკი გიტყვი „ვერ ვხვდები“, ხშირად საპასუხოდ მესმის „არა, ხვდები!“ მეხმარება ეს სწავლაში? საიდან იცით, რომ ვხვდები? ჩემს ტვინში სხედხართ? მართლა შეიძლება მტკიცედ სჯეროდეთ, რომ შემიძლია რაღაცების კეთება. შესაძლოა ამით ჩემს გამხნევენას ცდილობენ, მაგრამ არაფერში არ მეხმარება მათი მცდელობა. ერთადერთი, რასაც ასეთი კომენტარები აკეთებს, არის ის, რომ უფრო მეტად იწვევენ ჩემს გაღიზიანებას. იციან საერთოდ მასწავლებლებმა, როგორ ასწავლონ ნეირომრავალფეროვანი ტვინის მქონე ადამიანებს? გაუვლიათ რაიმე გადამზადება იმის შესახებ, თუ როგორ განსხვავებულად აზროვნებს ჩვენი ტვინი? აცნობიერებენ საერთოდ, თუ როგორი განცდაა, როცა ასეთი განსხვავებული ხარ ყოველდღიურ ცხოვრებაში?

არა მგონია, ამდენს ხვდებოდნენ და ეს გავლენას ახდენს არა მხოლოდ ჩემს განათლებაზე, არამედ ჩემს ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზეც. წარმოიდგინეთ, რომ არავის ესმის თქვენი და მართოდმართო ხართ მთელი ცხოვრების მანძილზე.

საქმე იქამდე მივიდა, რომ დავკარგე ინტერესი, მოვუსმინო ნეიროტიკურ ადამიანს, რომელიც ცდილობს ჩემს დახმარებას, რადგან მან არ იცის, როგორ უნდა გააკეთოს ეს. ასეთი ადამიანები ზიანს უფრო მაცენებენ.

სასკოლო სისტემა აგებულია ნეიროტიკური ადამიანებისთვის. კურიკულუმები იქმნება ნეიროტიკური ადამიანების მიერ. ის, თუ როგორ უნდა ვიმეცადინო, მაგალითად, როგორ დაწერო ესსე, ტესტი და გამოცდა, ან როგორ უნდა შეფასდეს ჩემი მეტყველება, ყველაფერი გაწერილია ნეიროტიკური ადამიანის აზროვნების მიხედვით. ყველაფერი შექმნილია ნეიროტიკური ადამიანებისთვის, არადა მოსახლეობის 20% ნეიროდივერსიულია. ეს რიცხვი შეიძლება კიდევ უფრო გაიზარდოს, თუკი სკოლებში დიაგნოსტიკების პროცესი გამარტივდება. მართალია, დამატებით დროს მაძლევენ გამოცდებისა და ტესტირებების დროს, თუმცა ეს არაფერში მშველის. თუ არ მესმის შეკითხვა, რადგან ის დაწერილია ნეიროტიკური ადამიანისთვის, დამატებით თხუთმეტი წუთიც რომ დამითმონ, ეს მაინც არ დამეხმარება კითხვის არსის გააზრებაში.

ვისურვებდი მეტ გათვითცნობიერებულ და ნეიროდივერსიულ მასწავლებელს. არა მხოლოდ პიროვნებას, ვისთანაც მოვახდენ საკუთარი თავის იდენტიფიცირებას, არამედ ვინც დამეხმარება სწავლაში, რადგან ისინი გაიგებენ ჩემს საჭიროებებს.

მსურს, მეტი გავიგო იმის შესახებ, თუ როგორია ვიყო მე, ვიყო ასეთი განსხვავებული და როგორ აისახება ეს ჩემს ყოველდღიურ ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე, როდესაც ვცდილობ, მოვერგო სისტემას, რომელიც არ არის შექმნილი ჩემს დასახმარებლად, რომ წარმატებას მივაღწიო.

მე მჯერა, რომ სკოლები არ არის შექმნილი იმისთვის, რომ გავგზარდონ უკეთეს ადამიანებად, არამედ იმისთვის, რომ მიგვაღებინონ კარგი ქულები, რაც შემდეგ სამსახურის პოვნაში დაგვეხმარება. ჩემი აზრით, სკოლები არის მათთვის, ვინც კაპიტალიზმში მონაწილეობას აპირებს. ისინი შექმნილია იმ ადამიანების დასახმარებლად, რომლებიც აპირებენ საკუთარი წვლილის შეტანას საზოგადოებაში და „წარმატების მიღწევას“. ამავე დროს, იმათ დასათრგუნად, ვინც ასე არ იქცევა. მათ არ სურთ ისეთი ადამიანები, რომლებიც წარმატებას ვერ აღწევენ. სკოლები გასწავ-

ლიან, როგორ გადახვიდეთ ცხოვრების შემდეგ ეტაპზე, თუმცა არ გასწავლიან, თუ როგორ გაუმკლავდეთ ცხოვრებას უკვე შემდეგ ეტაპზე მყოფი. შესაძლოა სკოლა დამეხმაროს უნივერსიტეტში მოხვედრაში, თუმცა როგორ გავუკლავდე უნივერსიტეტში არსებულ დატვირთვას, თუკი სკოლას არ უსწავლებია ჩემთვის სამუშაო დატვირთვასთან გამკლავების უნარები? გამოცდაზე დამატებითი დროის დათმობა გრძელვადიან პერსპექტივაში არაფერში მეხმარება. მასწავლეთ ცხოვრებისეული უნარები, როგორ ვისწავლო, როგორ გადავიმეორო მასალა, როგორ დავიმასხოვრო. ეს ყველაფერი ბევრად უფრო სასარგებლო უნარებია, რომლებიც მომავალში კიდევ ბევრ შესაძლებლობას შემიქმნის.

როგორც ზემოთ აღვნიშნე, სკოლები არ არის გათვლილი ნეიროდივერსიული ადამიანებისთვის. ჩვენ არ შეგვიძლია სწავლა „ნორმალური ადამიანებისთვის“ შექმნილ გარემოში. დედაჩემი მადარებს ხოლმე კვადრატული ფორმის ჯოხს, რომელიც მრგვალ ხვრელში ჩატევას ცდილობს. უბრალოდ, ჩემი კიდეების ჩამოთლით ან ჩაჩაქუნებით ვერ მომახვედრებთ ხვრელში. რეალური ცვლილებები მჭირდება. თუკი სასკოლო სისტემა შემოტრიალდება და მოერგება ნეიროდივერსიული ადამიანების ან კვადრატული ჯოხების საჭიროებებს, მაშინ ყველა მოსწავლე შეძლებს სწავლას. თუკი შემუშავდება ჩვენთვის შესაფერისი სწავლებისა და შეფასების სისტემა, ამით ყველა იხიერებს.

ჩვენ შეგვიძლია შევიცვალოთ, ჩვენ შეგვიძლია შევცვალოთ, მაშ, რატომ არ ვიწყებთ ცვლილებებს?

30

მე და შენ (ლექსი)

ავტორი: ანისა ქაიხი ბაჩი
ილუსტრაციების ავტორი: ბენ ოაზი

ქვემოთ გაეცნობით ლექსს მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის შესახებ.
ლექსის შემდეგ მოცემულია საინტერესო კომენტარები.

შენ და მე

ეს არის პატარა ლექსი.

როცა წაიკითხავთ, დაინახავთ,

რომ ჩვენ, ყველა, უბრალოდ ვართ

მე და შენ ან შენ და მე.

ზოგიერთი ბავშვი ჩუმია,

ზოგი თავხედი

და ზოგიც ხმაურიანია.

ზოგი მორცხვია,

ხოლო ზოგი ამაყი.

ზოგისთვის სკოლა ძალიან რთულია,

ზოგისთვის შედარებით მარტივი.

ზოგი ამბობს, რომ კარგად გრძნობს თავს,
 არადა გულის სიღრმეში იტანჯება.
 ზოგს ბევრი მეგობარი ჰყავს,
 მაგრამ მაინც მარტოსულია.
 ზოგიც ჩრდილში ამჯობინებს ყოფნას
 ან ურჩევნია დარჩეს ამოუცნობი.
 ზოგი მოწყენილია
 და ზოგიც თავს ისე იბედნიერებს, როგორც შეუძლია.
 ზოგს გამოწვევები აქვს,
 რასაც შეიძლება ვერც კი ხედავდე.
 ჩვენს სკოლაში არიან ადამიანები,
 რომლებსაც უყვართ გამარჯობის სწრაფად თქმა.
 მათ შეიძლება გაგახსენონ შენი თავი,
 ან ვინმე, ვისაც იცნობ.

გამარჯობა, მე მქვია ლინი
 და მე მოგიყვებით,
 თუ რა მიყვარს.
 მიყვარს ლამაზი, ბრჭყვიალა კალმები,
 ისინი ხომ ღვთაებრივი საჩუქარია!

აბა, როგორ ხართ?
 მე მქვია კრუპი.
 იშვიათად ვლაპარაკობ.
 ძალიან ცოტა ადამიანს ვენდობი,
 ამიტომაც ჩემს ხმას თითქმის ვერ გაიგონებთ.

მე რაული ვარ.
არ მიყვარს სკოლა.
სულ შარში ვეხვევი,
უბრალოდ, ვერ ვიცავ წესებს,
რადგან თავი არეული მაქვს.

მე ვარ ამერი.
მომწონს აქაურობა.
ესაა ადგილი, სადაც ჩემი საუკეთესო მეგობრები არიან.
სახლში ძალიან მოწყენილი ვარ,
აქ მირჩევნია ყოფნა.

გამარჯობა, მე მქვია კეიდი
და მე მეშინია
უცხო ხმების.
ხმაურზე გაქცევა და დამალვა მინდება.
გთხოვთ, წავალ რა.

გამარჯობა, მე მქვია შვარცი
და მიყვარს სპორტი.
ფეხბურთს ყოველდღე ვთამაშობ.
ვერ ვიტან ზარის ხმას,
მოკლედ, წავედი, უნდა ვითამაშო.

მე მეგია კაიზი.

არის დღეები,

როცა სუნთქვა მიჭირს.

როცა რაღაც მტკივა, მართლა ძალიან მტკივა.

გთხოვთ, არ გამიბრაზდეთ.

მე ვარ მისის ბანჩი

და სადილს ვუკეთებ ბავშვებს.

ვამაყობ იმით, რასაც ვაკეთებ.

ჩემი საყვარელი კერძი ძეხვი და პიურეა,

ასევე, მიყვარს ბოსტნეულის ჩაშუშული.

გაუმარჯოს! მე სთარი ვარ,

ჯერჯერობით საუკეთესო ვარ.

ყველამ იცის, რა ჭკვიანი ვარ.

მაგრამ არ ვთამაშობ, ვზივარ მართლ.

ძალიან მტკივა გული.

მე მეგია კაი.

ძალიან მორცხვი ვარ,

ამიტომ არ დამაძალო ლაპარაკი.

გთხოვ, არ მაიძულო იქ დავდგე,

სადაც ჩემი კლასელები გაჰყვირიან.

ჰეი, მე რეი ვარ
და უნდა ვთქვა,
რომ ყვირილი მაშინებს.
კანი მიბუჟდება და თავი მიცარიელდება,
განსაკუთრებით, თუკი მოუმზადებელი ვარ.

გამარჯობა, მე მქვია ლუ.
სიმართლე, რომ ვთქვა,
მართლა სტრესში ვარ.
მშობლები სულ მეუბნებიან,
რომ საუკეთესო უნდა ვიყო.

მე მქვია შაჰიდი,
და მე ის ბავშვი ვარ,
რომელსაც ყველა “კლოუნს” ეძახის,
ძნელია, თავი მოაჩვენო, ვითომ კარგად ხარ,
როცა ცუდად ხარ.

მე ვარ ქალბატონი ჰიგსი,
მყავს სამი შვილი,
რომლებსაც თქვენ არ იცნობთ.
სიმართლე ის არის, რომ სულ დაღლილი ვარ,
მაგრამ არასდროს გამოვხატავ ამას.

გამარჯობა, მე ვარ დუაიტი,

დღე და ღამე ვმუშაობ.

ზოგჯერ სვოტს მეძახიან,

მაგრამ მე ექიმობა მინდა.

ვიცი ეს გიჟური ოცნებაა.

მე მქვია სოლომონი.

ჩემი ოჯახი იმ

ქვეყნიდანაა, სადაც ომია.

გამოვიქცეით, რათა გადავრჩენილიყავით.

მენატრება ჩემი ადრინდელი ცხოვრება

ჰეი, მე მქვია ბარდი.

ძალიან მიჭირს

მართლწერა, წერა და კითხვა,

თუმცა მიყვარს ისტორიების შეთხზვა,

როცა ღამით დასაძინებლად ვწვები.

მე მქვია იანი.

იაპონიიდან ვარ.

ერთი წლის ვიყავი, ტრავმა რომ მივიღე.

მარცხენა ფეხი მარჯვენაზე გრძელი მაქვს,

მოკლედ, ვკოჭლობ სირბილის დროს.

სტეფანი ჩემი სახელია.

ცეკვა ჩემი თამაშია.

მიყვარს ადგომა და მოძრაობა.

არ შემიძლია დიდხანს ჯდომა,

„სულ რიტმი მჭირდება!“

მე ვარ გოგო,

მაქვს კულულები,

ყველას სურს, კულულებზე შემეხოს.

მაგრამ გთხოვთ, გთხოვთ – იქნებ ჯერ მკითხოთ.

დიდი მადლობა.

მე ვარ მისტერ ჩადი

და ცუდ ხასიათზე ვარ,

ახლახან განვექორწინდი.

მიჭირს ყოველდღე სამსახურში მოსვლა,

მაგრამ მოვდივარ, რა თქმა უნდა.

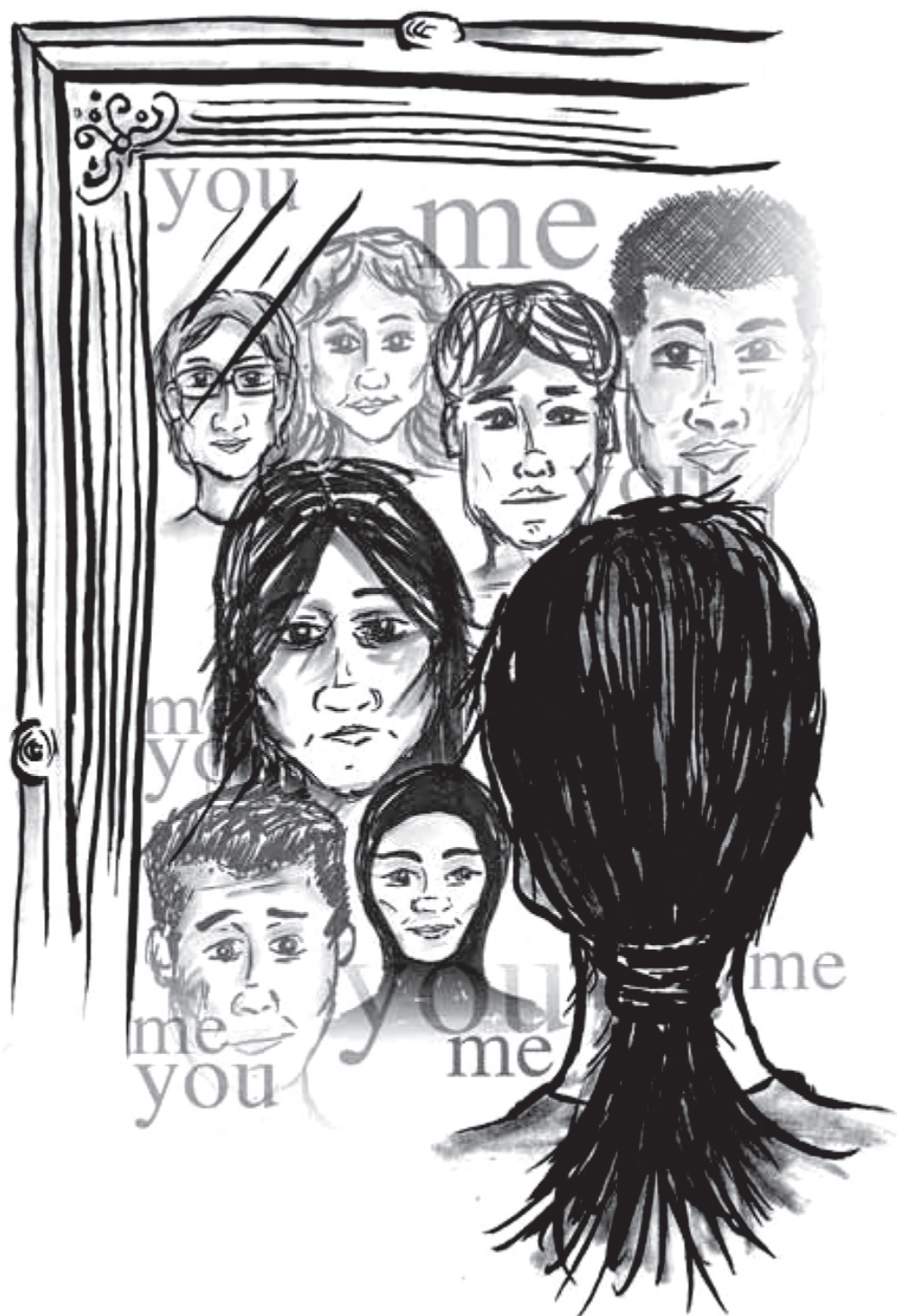
ჰეი, მე ვარ რიზი

მე კი შანისი ვარ.

სკოლა ჩვენი საყვარელი ადგილია.

სახლში ნამდვილად მძიმე გარემო გვაქვს,

სკოლაში კი დაცულად ვგრძნობთ თავს.



ხედავთ ...

ყველა იმას ვაკეთებთ, რაც შეგვიძლია

და ვეძებთ ჩვენს გზას

და ჩვენ ყველას გვჭირდება სხვადასხვა რამ,

რათა გავუმკლავდეთ ყოველდღიურობას.

ამიტომ, მოდით, ვიყოთ მომთმენნი ერთმანეთის მიმართ

და რაც შეიძლება კეთილგანწყობილნი,

რადგან, როგორც ვთქვი, ჩვენ ყველანი ვართ

მე და შენ

და შენ და მე.

ავტორი ანიტა ქეით გარაი

სავარჯიშოები და რეფლექსია ლექსზე „შენ და მე“

- ხომ არ ამოიცანით საკუთარი თავი ლექსის რომელიმე ნაწილში? (ან: ლექსის რომელიმე ნაწილმა ხომ არ გაგახსენათ თქვენი თავი?) შეიძლება ყველაფერი ზუსტად არ დაემთხვეს, თუმცა საერთოს მაინც აღმოაჩენთ.
- ვინმე ხომ არ გაგახსენათ ამ ლექსმა? შეიძლება ყველაფერი ზუსტად არ დაემთხვეს, თუმცა საერთოს მაინც აღმოაჩენთ.
- მოძებნეთ ლექსის ის ნაწილი, რომელიც ყველაზე მეტად მოგეწონათ.
- ხელახლა ნელა წაიკითხეთ ლექსი და ამჯერად კითხვისას დააკვირდით თქვენი სხეულის რეაქციებს. შეიძლება იგრძნოთ დაჭიმულობა, დაძაბულობა, მძაფრი ტკივილი, ყრუ ტკივილი, ჩხვლეტა, გონების დაბინდვა, სიმხურვალე, სიცივე, საერთოდ არაფერი, მოდუნება, ემოციების გამძაფრება, სუნთქვის ცვლილება – ან სხვა.
- დააკვირდით, შეგიძლიათ თუ არა, რასაც არ უნდა გრძნობდეთ, რომ უბრალოდ დაჯდეთ და მოდუნდეთ. მიიღეთ ის, რასაც გრძნობთ. არ არსებობს სწორი ან არასწორი შეგრძნება.
- არ აწყვეთ ცდუნებას, რომ მოუძებნოთ თქვენი სხეულის რეაქციებს ლოგიკური ახსნა ან შექმნათ ისტორიები მათ შესახებ. უბრალოდ, დააკვირდით, შეძლებთ თუ არა ამ შეგრძნებებთან ერთად ყოფნას.
- შეგიძლიათ გაიმეოროთ ეს სავარჯიშო ლექსის სხვა ნაწილის შესახებ, ან თუნდაც მთლიანი ლექსის კითხვისას.
- რა შეგრძნებები გეუფლებათ? რა ხდება თქვენს სულში, როდესაც გრძნობთ აძლევთ გამოვლენის საშუალებას, ან ცდილობთ მათ გამოსწორებას, იგნორირებას ან რაიმე გზით შეცვლას?

