

მასწავლებელთა წარმოდგენები სწავლა-სწავლებასა და სკოლაზე

ავტორი თამთა კობახიძე

მასწავლებლებს გადამწყვეტი როლი ენიჭებათ სწავლა-სწავლების ეფექტურად წარმართვის პროცესში. ხშირ შემთხვევაში სწორედ სკოლა, სასწავლო გარემო და მასწავლებელი განსაზღვრავს მოსწავლის მოტივაციას სწავლისადმი დამოკიდებულების, საკუთარი თავის აღქმისა და მომავლის დაგეგმვის საკითხში. მაგრამ ამასთანავე საინტერესოა, რა განსაზღვრავს თავად მასწავლებელთა დამოკიდებულებას ამა თუ იმ მოვლენის მიმართ? როგორ აღიქვამენ მასწავლებლები საკუთარ როლს მოსწავლის წარმატებაში? ხედავენ თუ არა ისინი სკოლის საერთო წარმატების აუცილებლობას და იზარებენ თუ არა ამ პროცესში საკუთარ წვლილს?

ბევრმა კვლევამ დაადასტურა (Locke & Latham, 2015), რომ დასაქმებულები მაშინ აღწევენ წარმატებას ორგანიზაციაში, თუ მენეჯმენტის მხრიდან მათ კონკრეტული, მიღწევადი და გაზომვადი საქმიანობის მიზნები აქვთ დასახული. თუმცა პრაქტიკაში ხშირად ხდება დასაქმებულების წარსული გამოცდილებების იგნორირება (როგორც ზემოაღნიშნულ კვლევაში), რომელიც უმეტესწილად ჩვენი ქვეყნის განმაპირობებელი ფაქტორია. საქმე ის გახლავთ, რომ ადამიანს უნდა გააჩნდეს მიზნის მიღწევის მოტივაცია. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მიზნები სწორადაა განსაზღვრული, მაგრამ მასწავლებელს მათ მისაღწევად არ გააჩნია მოტივაცია, მაშინ მიზანი მისთვის ტვირთად და ფორმალურ დასაკმაყოფილებელ მოთხოვნად გარდაიქმნება, რაც თავისთავად ხელს უშლის ორგანიზაციის წარმატებას.

ადამიანის ქცევას კონკრეტულ გარემოში მრავალი ფაქტორი განსაზღვრავს, მათ შორის კი უმთავრესი გამოცდილება და აზროვნების სქემებია, რომლებიც ჩვენი შეხედულებების ფორმირებას ახდენენ და საბოლოოდ კონკრეტული ქცევისკენ გვიბიძგებენ.

ადამიანის კონკრეტულ ქცევასა და გადაწყვეტილებაზე ორი სისტემა ახდენს გავლენას – ცნობიერი (ენა და ლოგიკა) და არაცნობიერი. თუმცა საიდუმლო არაა, რომ ყველა ჩვენგანი ლოგიკაზე დაფუძნებით არ იღებს კონკრეტულ სიტუაციაში რაიმე გადაწყვეტილებას – არამედ სხეულის ენის, შეგრძნებების, წარსული გამოცდილებისა და ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებით მოქმედებს, რომლებსაც შეიძლება ლოგიკასთან კავშირი არ ჰქონდეს და ინტუიციით იყოს გამართლებული. დღეს მკვლევრები იმ თეორიიდან ამოდიან, რომ ორივე სისტემა პარალელურ რეჟიმში მუშაობს, რაც გულისხმობს იმას, რომ ერთი მათგანი მშვიდობიანად „იცდის და ელოდება“, როდის დაასრულებს მეორე საქმეს, რომ კვლავ ასპარეზზე გამოსვლის შესაძლებლობა მიეცეს.

არაცნობიერ სისტემას ცნობიერისგან განსხვავებით გამოხატვის საკუთარი მექანიზმები აქვს, რომლებიც ანტონიო დამასიომ (Damasio, 1994) „სომატური მარკერის“ ცნების ქვეშ გააერთიანა. ის გულისხმობს დამახსოვრების სპეციფიკურ სისტემას, რომელიც არაცნობიერ დონეზე მუშაობს და ემოციურ გამოცდილებებს ემყარება. დამასიო აღნიშნავდა, რომ ემოციური გამოცდილებები გადამწყვეტ როლს თამაშობს ადამიანის ქცევასა თუ ამა თუ საკითხზე დამოკიდებულის ჩამოყალიბების კუთხით. ტვინის ის სფეროები, რომლებიც ემოციურ გამოცდილებებზეა პასუხისმგებელი დაბადებიდანვე იწყებენ მუშაობას (როგორც ადამიანებში, ასევე ცხოველებში). იქ ინახება ინფორმაცია ყველა იმ ემოციური გამოცდილების შესახებ, რომლებიც ცხოვრებაში გადაგვხდენია. თუმცა ამ გამოცდილებებს ადამიანი ვერ გადმოსცემს მეტყველებით, რადგან ტვინის ის სფეროები, რომლებიც

მეტყველებასა და კომუნიკაციაზე პასუხისმგებელი, დაბადებიდან ორი წლის განმავლობაში თანდათანობით ვითარდება. შესაბამისად, ემოციური გამოცდილების ნაწილში დალექილი ინფორმაცია შეგრძნებებისა და სხეულის მგრძნობელობის საშუალებით არის აღქმული. კონკრეტული სიგნალების მეშვეობით სხეულს შეუძლია ისწავლოს და უკვე ნასწავლი „გამოიძახოს“ საჭიროების შემთხვევაში, რათა თავი აარიდოს მისთვის არასასურველ სიტუაციას ან პირიქით. ამ მხრივ ემოციური გამოცდილების ეს „სკივრი“, დამასიოსა და მისი კოლეგების აზრით, მოიცავს ისეთ ინფორმაციას, რომელიც მთელი ჩვენი ცხოვრების განმავლობაში მიღებულ გამოცდილებებსა და ფასდაუდებელ „განძს“ ინახავს.

როგორ მუშაობს ეს მექანიზმი? როდესაც დგება კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღების დრო, ტვინი ქმნის მოვლენების განვითარების სავარაუდო სცენარებს, როგორც მოკლემეტრაჟიან ფილმებს. მთელი ეს სცენარები პარალელურად აღიქმება არაცნობიერი სისტემის მიერ ცნობიერი სისტემისგან დაფარულად. შემდგომ ამისა, მოვლენების განვითარების თითოეულ სცენარს ტვინი ადარებს უკვე მიღებულ გამოცდილებას, მსგავს სიტუაციებს და იმ ინფორმაციას, რომელიც ემოციური გამოცდილების „სკივრში“ ინახება. თუ მსგავს მოვლენაზე სხეულს უკვე დამახსოვრებული აქვს ემოციური გამოცდილება, ადამიანის ქცევაც უკვე მას ეფუძნება – პირველ ეტაპზე არაცნობიერად სხეულის ენით გამოიხატება, რომელიც წარმოადგენს „სომატურ მარკერს“. მთელი ეს პროცესი იმდენად სწრაფად ხდება, რომ შეუმჩნეველია ცნობიერი ნაწილისათვის, რომელიც ამ დროს პარალელურ რეჟიმში მუშაობს – როგორც მუდმივად ჩართული კომპიუტერი, „აკომენტარებს“ ჩვენს ქცევას მეტყველების მეშვეობით. მაგალითად, კვლევის ერთ-ერთი მონაწილე, რომელიც აკვირდებოდა საკუთარი სხეულის ენას და ცდილობდა, ამოეცნო კონკრეტული სომატური სიგნალები, ამბობს: „როდესაც შეხვედრაზე ბატონი N-ის შემოთავაზებას განვიხილავდით, საშინლად უარყოფითი ემოცია მქონდა, თითქოს რაღაც საშინელებას მიხსნიდნენ. ხოლო საკითხში კარგად გარკვევის შემდეგ ეს ემოცია გაქარწყლდა და ისეთი შეგრძნება მქონდა, თითქოს ახალი გამოწვევის წინაშე ვიდექი. რომელია ამ შემთხვევაში ჩემი სომატური მარკერი?“ – ამ შემთხვევაში არაცნობიერი სიგნალი ყოველთვის ის ემოციაა, რომელიც პირველად მოდის, ხოლო ყველა დანარჩენი, რაც მერე ჩნდება უბრალოდ ცნობიერი სისტემის მიერაა „დავარცხნილი“. (Aldmayer-Herbs, at all, 2018).

ისმის კითხვა – რა კავშირი აქვს ამ ყველაფერს სამუშაო გარემოში გადაწყვეტილების მიღების პროცესთან? როგორც აღვწერეთ ემოციურ გამოცდილებაზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებები ჩვენი ყოველდღიურობის განუყოფელი ნაწილია, შესაბამისად ჩვენი ქცევაც შეფასებას ეფუძნება. იმ შემთხვევაში, თუ უკვე მიღებული გამოცდილებიდან მოვლენების განვითარების კონკრეტული სცენარი დადებით შეფასებას დაიმსახურებს, ჩვენი დამოკიდებულებაც დადებითი იქნება, ხოლო უარყოფითი ემოციური გამოცდილების შემთხვევაში – უარყოფითი. ამ დროს წინა პლანზე მოდის ისეთი ემოციები, როგორიცაა შიში, გაურკვევლობა, უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები და ა.შ.

ზრდასრულ დონეზე დიდი გავლენა აქვს ასევე სოცუმს და მასში დამკვიდრებულ არაფორმალურ წესებს, შეხედულებებს, აღქმებსა და დამოკიდებულებებს, რომლებიც ასევე უკავშირდებიან ჩვენს ემოციურ გამოცდილებას და ახალ ინფორმაციებს ინახავენ გამოცდილების „სკივრში“, მაგალითად, საზოგადოებაში ჩამოყალიბებულ სტერეოტიპებს. სტერეოტიპები შემოკლებული კოგნიტიური გზაა, რომელიც გავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ ამუშავებენ ადამიანები ინფორმაციას სხვადასხვა ჯგუფთან და ჯგუფის წევრებთან მიმართებაში. ჯგუფს ან მის წევრს, ადამიანები თავად ჯგუფში არსებული რეალური განსხვავებების მიუხედავად მიაწერენ ხოლმე რაღაც მახასიათებლებს (Hamilton, Stroessner, & Driscoll, 1994). ბევრი სტერეოტიპი ადაპტირებადი სტრუქტურაა, იმ კუთხით, რომ ისინი სტერეოტიპული ჯგუფების შესახებ რაღაც უკვე არსებულ გამოცდილებებს ეფუძნება და სიმართლის მარცვალსაც შეიცავს. სტერეოტიპები ცუდად შეიძლება განვითარდეს და არასწორი წარმოდგენა შეგვიქმნას, ან ხელი შეუშალოს ადამიანთა ჯგუფში ინდივიდუალური განსხვავებების დანახვას (Aronson, 1995). (Leadership, Northouse, 2010)

მეორე და მთავარი შეკითხვა საგანმანათლებლო ორგანიზაციაში უკავშირდება სრულიად ლეგიტიმურ, ცვლილებების დაგეგმვის საკითხს – როგორ შეიძლება ამ ინფორმაციის გამოყენება სკოლის დირექტორის მიერ? როგორ შეიძლება მენეჯერმა გაითვალისწინოს ათობით ადამიანის გაუცნობიერებელი ემოცია და შექმნას წარმატებული ორგანიზაცია? ამ კითხვაზე პასუხი მარტივი არ არის, თუმცა არსებობს კონკრეტული მიდგომები, რომლებიც დაეხმარება სკოლის დირექტორს, კარგად ამოიცნოს თანამშრომელთა დამოკიდებულებები და გამოიყენოს ისინი საერთო მიზნის მიღწევის პროცესში.

არაცნობიერ დონეზე გამოცდილების „სკივრში“ ყველაზე უფრო დიდი რაოდენობით გადამალული უარყოფითი ემოცია – შიშია. მომავლის, უსაფრთხოების, მარტოობის, გარიყვის და სხვა მრავალი ფაქტორისაგან გამოწვეული. ცვლილებების დაგეგმვის დროსაც დასაქმებულების მიერ ყველაზე მეტად ნეგატიური დამოკიდებულებების მიზეზი შიშია. შიში იმის მიმართ, რომ უკვე საკმაოდ ასაკიანია ცვლილებებისათვის, კომფორტის ზონიდან გამოსვლის შიში, სამსახურის დაკარგვის შიში, რაც პარალელურად შემოსავლის გაქრობას, სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესებას, ჯანდაცვის სისტემაზე ნაკლებ ხელმისაწვდომობასა და ოჯახის წევრების მომავალზე შფოთვის უკავშირდება. სკოლის მენეჯერის როლი ამ შემთხვევაში სწორედ ამ ემოციებზე გათვლა იქნება – მცდელობა იმისა, რომ ადამიანებმა ორგანიზაციაში დაგეგმილი ცვლილებები არ აღიქვან როგორც საკუთარი უსაფრთხოების შერყევის მექანიზმი. ამ შემთხვევაში ერთი გზა ახალი გამოცდილების გაზიარება, მაგალითის მიცემა და პროცესში ჩართვაა. ალტერნატივას წარმოადგენს ასევე იმგვარი გარემოს შექმნა, სადაც დასაქმებული თავად აღიარებს პრობლემის არსებობას; იცის, რომ ექნება მხარდაჭერის მექანიზმი და ის ინიციატივები, რომელსაც პრობლემის გადაჭრის მიზნით დაისახავს, წახალისებული იქნება.

რა თქმა უნდა, ამ სტატიების მოკლე ციკლში შეუძლებელია, დეტალურად გავიხილოთ ადამიანის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესები, თუმცა მთავარის ცოდნაც მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ ორგანიზაციაში წარმატებით დაიგეგმოს და განხორციელდეს ცვლილება. დეტალურად იხილეთ უკვე გამოქვეყნებულ სტატიებში ცვლილებების მენეჯმენტის შესახებ.