

0111 განათლების მეცნიერება EDUCATION SCIENCE

ირინე გოგიბერიძე

ქუთაისის აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
Kutaisi Akaki Tsereteli State University. Georgia

**სკოლის ინსტრუქციული ლიდერობა და ზედამხედველობა, მისი
კავშირი მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებასთან**

ბოლო პერიოდში განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებას, რომელზეც არის დამოკიდებული მასწავლებლის სოციალური სტატუსიც და მისი ფინანსური ანაზღაურებაც. არსებობს სხვადასხვაგვარი მოსაზრებები, თუ რა ფაქტორები ახდენს გავლენას სკოლის მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებაზე. ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების პრეზენტაციას წარმოადგენს წინამდებარე ნაშრომი, რომელშიც ასახულია ჩატარებული ექსპერიმენტის შედეგად მიღებული შედეგები.

სკოლაში სასწავლო პროცესის ლიდერი არის დირექტორი, რომელიც პირდაპირ არის ჩართული სწავლებასა და სწავლასთან დაკავშირებულ საკითხებში. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრმა ადამიანმა უნდა აიღოს საკუთარ თავზე სკოლაში ზედამხედველობის ფუნქციები, მთლიანი პასუხისმგებლობა ამ ყველაფერზე მაინც დირექტორს ეკისრება. დირექტორის პრიორიტეტების სიაში ერთ-ერთი პირველთაგანია მასწავლებლების უნარისა და შესაძლებლობების ჩამოყალიბება. მასწავლებლების სწავლაზე ყურადღების გამახვილების შედეგად გაძლიერდება კოლექტიური გონიერება და ცოდნა. დირექტორი პასუხისმგებელია, რომ სკოლა გახდეს უფრო გონივრული. გონივრული სკოლა კი ნიშნავს მოსწავლეების გაძლიერებულ სწავლას. სკოლის გაუმჯობესებას სერიოზულად უწყობს ხელს სკოლის დირექტორის ყურადღება მასწავლებლების სწავლის ხარისხიან პროცესზე, თანამშრომლების განვითარების ახალ კონცეფციებზე, რომლებიც იქნება მასწავლებლების ყოველდღიური საქმიანობის შემადგენელი ნაწილი, მასწავლებლების სწავლის სტრატეგიებზე, რითაც ყურადღება გამახვილდება ახალი მასალის და ცოდნის ათვისებაზე, კოლეგა მასწავლებლებისგან სწავლების ახალი მეთოდების გადმოღებაზე, სკოლის ბაზაზე ტრენინგების მოძიებაზე და სხვ. ყველაზე წარმატებული სკოლების მასწავლებლებს აქვთ სოციუმის ძლიერი შეგრძნება და საერთო მისია. მათ აქვთ ერთად დაგეგმვისა და ერთმანეთთან საუბრის, ერთმანეთის სწავლების მეთოდებზე დაკვირვების და თავიანთი საქმიანობის ერთად განხილვის დრო. ძლიერი პროფესიული სოციუმები, სადაც მუშაობს ერთმანეთის მხარდაჭერა და სწორედ ამ სოციუმების შედეგი არის მოსწავლეების მაღალი აკადემიური მოსწრება.

მასწავლებლების სწავლა ძირითადად თავს იჩენს იმ პრობლემების შედეგად, რომლებსაც მასწავლებლები აწყდებიან კლასებში. მიუხედავად იმისა, რომ სკოლის სტრუქტურებს შეუძლიათ მასწავლებლების სწავლის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა, ისინი ამას ვერ ახერხებენ. სტრუქტურები მნიშვნელოვანია, მაგრამ არ გამოდგება სწავლების პრაქტიკაში საჭირო ცვლილებების სქემის შემუშავებისა და ინიცირებისათვის. ამიტომ, უპირველეს ყოვლისა, უნდა გადავწყვიტოთ, თუ რა არის მთავარი და მნიშვნელოვანი სწავლებაში და რომელ პრაქტიკულ საქმიანობას აქვს მეტი აზრი და შედეგი, რაც ახალ სტრუქტურებს მისცემს ძველი გამოცდილების გათვალისწინების საშუალებას. სწორედ ეს ალტერნატივა შეიცავს სწავლას. როგორ უნდა დაეხმაროს დირექტორი მასწავლებლებს, რომ მათ ისწავლონ და გაიგონ მეტი საკუთარი თავისა და საქმის შესახებ? რა უნდა გააკეთოს დირექტორმა, რომ დაეხმაროს მასწავლებლებს, გააუმჯობესონ სწავლების პრაქტიკული მხარე? ამ კითხვებზე პასუხები დამოკიდებულია დირექტორების შეხედულებაზე ეფექტიანი სწავლების შესახებ, იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა ჩამოყალიბდეს სასწავლო გარემო, რა გადაწყვეტილებები უნდა მივიღოთ სასწავლო პროგრამის შესახებ,

როგორ უნდა იყოს ორგანიზებული სკოლა იმისთვის, რომ სწავლა იყოს ეფექტიანი და რამდენად წარმოადგენენ სკოლები მსწავლელ სოციუმებს არა მხოლოდ მოსწავლეებისთვის, არამედ მასწავლებლების და სხვა ზრდასრული ადამიანებისთვისაც.

განვიხილოთ სწავლებისა და სწავლის ის პრინციპები, რომლებიც ეფუძნება კოგნიტურ ფსიქოლოგიას:

- სწავლა არის გააზრების პროცესი ინდივიდუალური აზრისა და ცოდნის ჩამოყალიბების გზით;
- მნიშვნელობის, აზრის ჩამოყალიბება ხდება არსებული მოსაზრებების შედარებით და იდეების, კონცეფციების და ინფორმაციის დაკავშირებით ერთმანეთთან;
- აზრი ფორმირდება ნორმებიდან გამომდინარე და ამდენად, მისი ჩამოყალიბება ხდება სოციალურ კონტექსტში და მასზე გავლენას ახდენს სხვების აზრი;
- მოსწავლის არსებული ცოდნა მნიშვნელოვანი ხიდია ახალი ცოდნის მისაღებად;
- სწავლის მოტივაცია ნაწილობრივ დამოკიდებულია ადამიანის მიზნებსა და მისწრაფებებზე, ხოლო ნაწილობრივ მასზე გავლენას ახდენს ადამიანის ურთიერთობები სხვებთან;
- სხვადასხვა ადამიანს ერთი და იმავე რამის სასწავლად სხვადასხვა დრო სჭირდება; ასევე განსხვავდება მათი სწავლის კოგნიტური პროცესი;
- განსხვავდება სწავლისადმი ადამიანების მზაობა და ნიჭი და ისინი უკეთ სწავლობენ, როცა ხაზი ესმება მათ ძლიერ მხარეებს;
- ცოდნა და უნარ-ჩვევები ყველაზე უკეთ შეითვისება ისეთ სიტუაციებში და გარემოში, რომლებიც წააგავს იმ გარემოს, სადაც რეალურად მოხდება ამ ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოყენება;
- სწავლას ხელს უწყობს ხაზგასმა და ყურადღების გამახვილება პროდუქტიულ ცოდნაში დახელოვნებაზე, რომელიც ეხმარება მოსწავლეს ახალი ცოდნის დამოუკიდებლად მიღებაში;
- აქტიურ სწავლებას დიდი დამხმარე როლი აქვს.

სწავლებისა და სწავლის ამ სურათში მსწავლელი წარმოადგენს არა ცოდნის მომხმარებელს, არამედ მის შემქმნელს. ინდივიდუალური ცოდნა, რომელიც მას აქვს, ყველაზე მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელია იმისა, თუ რას და რამდენად კარგად ისწავლის. მასწავლებელს რომ დავუხმაროთ, ისწავლოს, როგორ ასწავლოს ან როგორ გააუმჯობესოს სწავლება, მოითხოვს ჩვენი აზრის შეცვლას მასწავლებლების განვითარების შესახებ. დირექტორებმა ხაზგამით უნდა აღიარონ პროფესიული განვითარების მნიშვნელობა და განაახლონ სწავლების გაუმჯობესების სტრატეგიები.

პირველი, ეს არის ტრენინგის მოდელები: მას დიდი მნიშვნელობა აქვს მასწავლებლის განვითარების პროცესში. მათი გამოყენება ყველაზე მეტად მაშინ არის რეკომენდებული, როცა არსებობს გარკვეული ცოდნის დეფიციტი. მაგალითად, როცა მასწავლებლებს არ გააჩნიათ ცოდნა რაიმე მოვლენის შესახებ ან სჭირდებათ უნარ-ჩვევების გაუმჯობესება კონკრეტულ სფეროში. ტრენინგებს ატარებენ ადგილობრივი ან მოწვეული ექსპერტები. ტრენინგს უნდა ჰქონდეს აშკარად გამოკვეთილი მიზნები და უნდა ხორციელდებოდეს კარგად შესრულებული და წინასწარ დადგენილი ინსტრუქციების მიხედვით.

პროფესიული განვითარების მოდელები: დამოკიდებულება მასწავლებელსა და სწავლებისთვის საჭირო საბაზისო ცოდნას შორის ტრენინგებისგან განსხვავებულად მოიაზრება პროფესიული განვითარების კუთხით. პროფესიული განვითარება გულისხმობს, რომ მასწავლებელი არის სწავლების შესახებ კვლევის თანამონაწილე. ტექნიკური შემსრულებლებისგან განსხვავებით, რომლებსაც უტარდებათ ტრენინგი იმისათვის, რომ ისწავლონ და გამოიყენონ კვლევების შედეგად მიღებული დასკვნები, პროფესიონალები კვლევას მოიაზრებენ, როგორც ცოდნას, რომელიც იძლევა ინფორმაციას, რაც საჭიროა გადაწყვეტილების მიღებისას. პროფესიონალები თავად ქმნიან პრაქტიკული საქმიანობის საკუთარ ფორმებს.

1. პროფესიული განვითარება საშუალებას გვაძლევს კოლეგებთან ერთად ჩავერთოთ სწავლების და მის მიღმა არსებული იდეებისა და მასალის კუთხით განხილვებში;
2. პროფესიული განვითარება აშკარად ამახვილებს ყურადღებას და ითვალისწინებს სწავლების კონტექსტსა და მასწავლებლის გამოცდილებას;
3. პროფესიული განვითარება კლასში მიმდინარე საქმიანობას მოიაზრებს სკოლის საქმიანობისა და მოსწავლეების განათლების უფრო ფართო კონტექსტს;
4. პროფესიული განვითარება ამზადებს მასწავლებლებს (ასევე, მოსწავლეებსა და მათ მშობლებს), გამოიყენონ კვლევისა და ინფორმაციის მოძიების ტექნიკა და პერსპექტივები.
5. პროფესიული განვითარების პრინციპებით ხელმძღვანელობა უზრუნველყოფს ბიუროკრატიულ სიმკაცრეს და ინდივიდებისა და ინსტიტუციების ინტერესებს შორის ბალანსის შენარჩუნებას.

ეს მოდელი წარმოადგენს ტრენინგის მოდელის ალტერნატივას, რომელიც გადამეტებულად გამოყენების შემთხვევაში აწვდის მასწავლებლებს ზედაპირულ და ფრაგმენტულ ცოდნას და ანიჭებს მათ პასიურ როლს დეტალურად გაწერილ სამუშაო შეხვედრებში მონაწილეობის დროს.

განახლების მოდელები: როგორც ტრენინგის, ისე, პროფესიული განვითარების მოდელების მიზანია, დაეხმაროს მასწავლებლებს მათი პრაქტიკული საქმიანობის გაუმჯობესებაში. როცა უკვე ყურადღების გამახვილება ხდება მასწავლებლის საქმიანობის გაუმჯობესებაზე, მაშინ როგორც ტრენინგები, ისე, პროფესიული განვითარება ასპარეზს უთმობს განახლების მოდელს. განახლება ნიშნავს თავიდან გაკეთებას, შესწორებას, თავიდან ჩამოყალიბებას და გადაფასებას, როცა მასწავლებლები ინდივიდუალურად და ერთად უღრმავდებიან და აანალიზებენ არა მხოლოდ საკუთარ საქმიანობას, არამედ საკუთარ თავსაც და სწავლების პრაქტიკას, რომელსაც ისინი იყენებენ სკოლაში. განახლების დროს, ყურადღება გამახვილებულია მზრუნველი სოციუმის ჩამოყალიბებაზე, რაც მიიღწევა მასწავლებლების წახალისებით, მონაწილეობა მიიღონ საუბრებსა და დისკუსიებში და ჩაუღრმავდნენ მათ.

მასწავლებლის განვითარება და მასწავლებლის კომპეტენციების ტიპები: არსებობს სწავლების კომპეტენციების ოთხი ტიპი, რომლებიც გვეხმარება გავარკვიოთ, თუ რომელი მიდგომა გამოდგება სხვადასხვა შემთხვევაში: ტრენინგი, პროფესიული განვითარება თუ განახლება. ეს ტიპებია: ტექნიკური, შიდაორგანიზაციული, პიროვნული და კრიტიკული. ამ ოთხიდან ყველაზე პოპულარულია სწავლება, როგორც ტექნიკური კომპეტენტურობის გამოხატვა. ეს კვლავ რჩება იმ სფეროდ, რომელსაც ყველაზე დიდი ყურადღება ექცევა მასწავლებლების განათლების პროგრამებში. ტექნიკური კომპეტენცია მნიშვნელოვანია სწავლებისა და სწავლის პროცესის წარმატებით განხორციელებისთვის. თუმცა, ტექნიკური კომპეტენტურობის მიღწევისთანავე, ძირითადი ყურადღება უნდა გადავიდეს ორგანიზაციულ, პიროვნულ და კრიტიკულ კომპეტენციებზე. როცა ვსაუბრობთ ორგანიზაციულ კომპეტენციაზე, აქ ყურადღება გამახვილებულია მასწავლებლების დახმარებაზე, უკეთესად გამოავლინონ პრობლემები და საკითხები და მოიძიონ მათი გადაწყვეტის გზები.

ზედამხედველობა: დირექტორის პასუხისმგებლობას დაეხმაროს მასწავლებელს, გააუმჯობესოს თავისი საქმიანობა და იგრძნოს თავი ანგარიშვალდებულად სწავლებისა და სწავლის მოთხოვნების დაკმაყოფილებასთან დაკავშირებით ზედამხედველობა ეწოდება. ზედამხედველობის პრაქტიკული და შედეგიანი პროგრამის ფორმირების საქმეში პირველი ნაბიჯია დირექტორისა და მასწავლებლების სურვილი, რომ მოემზადონ და კეთილგანწყობით შეხვდნენ ზედამხედველობისა და შეფასების რთულ პროცესს. საჭიროა ზედამხედველობის დიფერენცირებული სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს განვითარებას, ითვალისწინებს პიროვნულ მახასიათებლებს, მოთხოვნილებებსა და ინტერესებს და მიმართულია მასწავლებლის პროფესიული პასუხისმგებლობის გაზრდისკენ.

ზედამხედველობის პროცესის აუცილებელი კომპონენტია შეფასება. ადამიანები მუდმივად აფასებენ იმას, რასაც აკეთებენ და ზუსტად ასეთივეა დამოკიდებულება მასწავლებლებისა და მათ მიერ

განხორციელებული სწავლების პროცესის მიმართ. შეფასება ხშირად ვიწროდ არის განსაზღვრული, როგორც იმის გამოთვლა, თუ რამდენად აკმაყოფილებს მასწავლებლის საქმიანობა წინასწარ დადგენილ სტანდარტებს. თუმცა შეფასების უფრო ფართო განმარტება მოიცავს აღწერას, თუ რა ხდება კონკრეტულ კლასში, რა რეალური შედეგებია მიღწეული და რა ფასი აქვს ამ შედეგებს და სხვ.

ზედამხედველობასა და შეფასებას ბევრი მიზანი აქვს, რაც მოიცავს მინიმალური სტანდარტების დაკმაყოფილებას, მასწავლებლების ერთგულებას და თავდადებას სკოლის საერთო მიზნების მიმართ, მასწავლებლების დახმარებას, გაიზარდონ და განვითარდნენ პიროვნულადაც და პროფესიულადაც.

მიზნები შესაძლებელია დავაჯგუფოთ სამ ძირითად კატეგორიად:

1. ხარისხის კონტროლი. დირექტორი პასუხისმგებელია სკოლაში სწავლებისა და სწავლის პროცესის მონიტორინგზე, რასაც ახორციელებს საკლასო ოთახების რეგულარული შემოვლით, სკოლის დათვალიერებით, ადამიანებთან საუბრით, მოსწავლეებთან გასაუბრებით.

2. პროფესიული განვითარება. დირექტორი პასუხისმგებელია, დაეხმაროს მასწავლებლებს, გაამდიერონ და განავითარონ საკუთარი მოსაზრება სწავლების და საკლასო ოთახში საქმიანობის შესახებ, გააუმჯობესონ სწავლების ძირითადი უნარ-ჩვევები, გააფართოონ ცოდნა და სწავლების მეთოდების გამოყენება.

3. მასწავლებლის მოტივაცია. დირექტორი პასუხისმგებელია სწავლების მიმართ მოტივაციის და პასუხისმგებლობის, სკოლის ერთიანი მიზნებისა და სკოლის საგანმანათლებლო პლატფორმის ჩამოყალიბებასა და განხორციელებაზე.

განსხვავებული მიზნები, განსხვავებული სტანდარტები: მასწავლებლის შეფასების სხვადასხვა სისტემას შეფასების განსხვავებული კრიტერიუმები და სტანდარტები აქვს. როცა ფასდება პროფესიული განვითარება, შეფასება მიმართულია მასწავლებლების ცოდნისა და სწავლების პრაქტიკის გაუმჯობესებისკენ, ხარისხის კონტროლის შეფასების დროს პროცესი ფორმალურია და იგი დოკუმენტურად აისახება; კრიტერიუმები ნათლად ჩამოყალიბებულია და სტანდარტები ყველა მასწავლებლისთვის საერთოა. ყურადღება მახვილდება მასწავლებლების მიერ მინიმალური მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე, ხოლო შეფასების პასუხისმგებლობა ადმინისტრატორების და თანამდებობის პირების ხელშია. როცა მასწავლებლების შეფასების მიზანი პროფესიული ზრდაა, პროცესი არაფორმალურ სახეს იღებს; კრიტერიუმები ერგება ინდივიდუალური მასწავლებლების შესაძლებლობებსა და მოთხოვნილებებს; კრიტერიუმები განიხილება და მოწმდება მათი შესაბამისობა მასწავლებლებთან მიმართებაში მანამ, სანამ შევა შეფასების სისტემაში. ხარისხის კონტროლის შეფასების საბოლოო შედეგი გახლავთ მოსწავლეებისა და საზოგადოების დაცვა არაკომპეტენტური სწავლებისგან. ხოლო პროფესიული განვითარების შეფასების საბოლოო შედეგი სრულიად განსხვავებულია. იგი სწავლების მინიმალურ დამაკმაყოფილებელ დონეს კი არ განსაზღვრავს, იგი იძლევა მოსწავლეებისა და საზოგადოებისთვის ხარისხიანი სწავლებისა და განათლების გარანტიას. ზედამხედველობისა და შეფასების სრულყოფილი სისტემა მოიცავს პროფესიული განვითარების ოთხ კომპეტენციას: ცოდნას, თუ როგორ უნდა ასწავლონ; ამ ცოდნის დემონსტრირების უნარს დაკვირვების პირობებში სწავლებისას, ამ უნარის მუდმივი შენარჩუნება-განვითარების სურვილსა და მუდმივი პროფესიული განვითარების ვალდებულებას. მიუხედავად იმისა, რომ თითოეული კომპეტენცია წარმოადგენს დამოუკიდებელ კატეგორიას, რომელსაც შემოაქვს შეფასების სხვადასხვა სტრატეგია, პრაქტიკაში ოთხივე ურთიერთდამოკიდებულია.

მასწავლებლების განვითარების გავლენა სკოლის ეფექტიანობაზე: არსებობს კავშირი მასწავლებელს, სწავლასა და სკოლის გაუმჯობესებას შორის. იმისათვის, რომ სკოლამ ქმედითად უპასუხოს ახალ მოთხოვნას ყველა მოსწავლის სწავლებას მაღალ დონეზე, მასწავლებლების განვითარება უნდა იქცეს პრიორიტეტად. კვლევები სულ უფრო მეტად მიუთითებს, რომ მასწავლებლების მაღალი კვალიფიკაცია არის სკოლის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს

მოსწავლეების აკადემიურ მიღწევებზე. შემდეგი, შედარებით მცირე, მაგრამ დადებითი ზეგავლენის ფაქტორია მოსწავლეების მცირერიცხოვნობა სკოლასა და კლასებში, რაც ნიშნავს იმას, რომ მასწავლებელი, რომელსაც აქვს ღრმა ცოდნა სწავლების და სწავლის შესახებ და მუშაობს გარემოში, სადაც აქვს საშუალება, რომ კარგად გაიცნოს საკუთარი მოსწავლეები, არის წარმატებული სწავლის მნიშვნელოვანი კომპონენტი. სკოლები, სადაც შეინიშნება მოსწავლეების მაღალი აკადემიური მიღწევა, რაც ზოგჯერ შესამჩნევად განსხვავდება სხვა სკოლებისგან, უზრუნველყოფს სამუშაო გარემოს, რომელიც ძლიერ უწყობს ხელს მასწავლებლების სწავლას. ასეთ გარემოში მასწავლებელი სწავლობს და ვითარდება მოსწავლეებთან ერთად. ის აქტიურად მონაწილეობს მათ საქმიანობაში, მოსწავლეებთან ერთად პასუხისმგებელია მათ მიღწევებზე, გონივრულად ანაწილებს დროს, სკოლის შიგნით და მის გარეთ მოქმედ კოლეგებს უზიარებს ცოდნას, დროულ და კონკრეტულ კომენტარებს აკეთებს ინდივიდუალურ საქმიანობაზე და სკოლასა და კლასში დამკვიდრებულ ქცევის წესებზე.

ლიტერატურა

1. საქართველოს კანონი „ზოგადი განათლების შესახებ. თბილისი 2019 წელი.
2. თომას ჯ. სერჯიოვანი-სკოლის ხელმძღვანელობა. თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გააზრებული გამოყენების პერსპექტივა. 470 გვ. თბილისი. 2012 წელი.

რეზიუმე

ბოლო პერიოდში განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებას, რომელზეც არის დამოკიდებული მასწავლებლის სოციალური სტატუსიც და მისი ფინანსური ანაზღაურებაც. არსებობს სხვადასხვაგვარი მოსაზრებები, თუ რა ფაქტორები ახდენს გავლენას სკოლის მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებაზე. ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების პრეზენტაციას წარმოადგენს წინამდებარე ნაშრომი, რომელშიც ასახულია ჩატარებული ექსპერიმენტის შედეგად მიღებული შედეგები. განხილულია დირექტორის, როგორც ინსტიტუციური ლიდერის და ზედამხედველის როლი მასწავლებლის პროფესიულ საქმიანობაში, დეტალურად არის გარჩეული სწავლების გაუმჯობესების სტრატეგიები: ტრენინგის, პროფესიული განვითარების, განახ-ლების მოდელები. აქცენტი გადატანილია მასწავლებლის განვითარების და მასწავლებლის კომპეტენციებზე, ტექნიკურ, შიდაორგანიზაციულ, პიროვნულ და კრიტიკულ ტიპებზე. გარჩეულია ზედამხედველობის არსი, დანიშნულება და აუცილებელი კომპონენტი-შეფასება. ყურადღება გამახვილებულია ხარისხის კონტროლზე, პროფესიულ განვითარებასა და მასწავლებლის მოტივაციაზე. დასკვნის სახით მოყვანილია თუ რა გავლენას ახდენს მასწავლებლების განვითარება სკოლის ეფექტიანობაზე.

Irine Gogiberidze

Instructional leadership and supervision of the school, Its connection with teacher professional development

Summary

The professional development of the teacher recently has been paid special attention, on which depends the social status of the teacher and her material compensation. There are different kinds of views about which factors influence the professional development of school teachers. The presented work is a presentation of our research Which reflects the results of our experiment. We have discussed on the role of the principal as an institutional leader and supervisor in the teacher's professional activities and strategies for improving teaching are selected in detail: learning models, professional development and renewal. The focus is made on teacher development and teacher competencies, technical, internal, personal and critical types. We have considered about the essence of the supervision, its purpose and the necessary component-evaluation. The focus is on quality control, professional development and teacher motivation. Conclusion: How Teacher Development Affects School Performance.