



GÜRCÜSTAN
TƏHSİL VƏ ELM
NAZİRLİYİ



MÜƏLLİMLƏRİN
PƏŞƏKAR
İNKİŞAFI MILLİ
MƏRKƏZİ

UDC 37.011.31-05+371.124+371.134+371.136+331.546:37.011.31-05

Müəllimlik fəaliyyətinin başlanılması, onun peşəkar inkişafı və karyera irəliləyişi sxeminin məlumat kitabçası/ müəl.: Maya İnasaridze, Sofiko Lobjanidze, Manana Ratiani, İrina Samsonia; Gürcüstan Təhsil və Elm Nazirliyi, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzi .-20 sm.

Hissə.1.-120 səh.: sxem -ISBN 978-9941-0-8253-5 (bütün hissələrinin). ISBN 978-9941-0-8254-2 (his. 1).-3351 əd., pulsuz

Müəlliflər:

Maya İnasaridze

Sofiko Lobjanidze

Manana Ratiani

İrina Samsonia

Göstərdikləri köməkliyə görə məktəb direktorlarına minnətdarlığımızı bildiririk:

Xatuna Barabadzeyə

Lena Qomarteliyə

Moris Danduraşviliyə

Manana Turkadzeyə

Medeya Kokraşviliyə

Nino Çixladzeyə

ISBN 978-9941-0-8253-5 (bütün hissələrinin).

ISBN 978-9941-0-8254-2

© 2015, MÜƏLLİMLƏRİN PEŞƏKAR İNKİŞAFI MILLİ MƏRKƏZİ

MÜƏLLİMLİK FƏALİYYƏTİNİN
BAŞLANILMASI, PEŞƏKAR İNKİŞAF
VƏ KARYERA İRƏLİLƏYİŞİ
SXEMİNİN MƏLUMAT KİTABÇASI

I HISSƏ

ÖN SÖZ

„Müəllimlik fəaliyyətinin başlanılması, peşəkar inkişaf və karyera irəliləyişinin sxeminin” tam fəaliyyətə düşməsi və onun məktəbdə effektiv tətbiqi əsasən sxemə cəlb olunan hər bir şəxsin öz funksiya və öhdəliklərini nə dərəcədə düzgün anlayacağından, hər bir mərhələnin nə dərəcədə aydın şəkildə müəyyənləşdiriləcəyindən, eləcə də, koordinasiya-da işlənəcək və sxemlə müəyyənləşdirilən fəallıqların həyata keçirilməsində bir-birinə nə dərəcədə köməklik göstəriləcəyindən asılıdır.

Məhz bu məqsədlə Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzi “Müəllimlik fəaliyyətinə başlanılması, peşəkar inkişaf və karyera irəliləyişi sxeminin bələdçisi” seriyasını dərc edəcəkdir, onda məktəblərin administrasiyası və müəllimlər üçün hər növ lazımı məlumat toplanılacaqdır.

Qarşıdakı məlumat kitabçası məktəblər, o cümlədən sxem çərçivəsində məktəbdə həlledici rolu yerinə yetirən şəxslər üçün nəzərdə tutulmuşdur. Bunlar müəllimlər, direktorlar və onların müavinləri, müəllimin peşəkar inkişafı fasilatorları və qiymətləndirmə qrupunun üzvləridir.

Məlumat kitabçasının birinci fəsli müəllimlər üçün nəzərdə tutulmuşdur. Onda ətraflı olaraq təsvir edilmişdir ki, onların sxemdə bölgüsü necə baş verir, onlara hansı məsuliyyət həvalə edilir, hər bir statusa malik müəllim hansı addımları atmalıdır ki, öz statusunu saxlaya və ya artırma bilsin, eləcə də, peşəkar inkişaf məqsədilə hansı hansı fəallıqlar həyata keçirilməlidir.

İkinci fəsil məktəblərin administrasiyası və kafedraları üçün nəzərdə tutulmuşdur. Sxemə əsasən, məktəbin administrasiyasına, xüsusilə də direktorlara çox mühüm funksiya həvalə olunur. Bunun üçün də məlumat kitabçasının bu hissəsinin məqsədi onlara ətraflı məlumatın çatdırılmasıdır ki, dərslər ilində özlərinin və məktəbin fəaliyyətini elə planlaşdırsınlar ki, maksimal olaraq sxemin fəaliyyətə düşməsinə dəstək verə bilsinlər.

Növbəti fəsil müəllimin peşəkar inkişafının fasilitatorlarının və məktəbin qiymətləndirmə qrupunun işinə, onların seçim qaydasına, funksiya-vəzifələrinə və öhdəliklərinə aiddir.

Sonuncu, dördüncü fəsil isə öz-özünüqiymətləndirmə anketinə aiddir, hər dərs ilinin əvvəlində, sxemə əsasən, istənilən statusa malik müəllim onu doldurmalıdır. Onda öz-özünü qiymətləndirmənin əhəmiyyəti və müəllimin peşəkar inkişafda funksiyası təhlil edilir, eləcə də öz-özünüqiymətləndirmə vasitəsinin strukturu və məzmunu təsvir və izah edilir.

Düşünürük ki, qarşıdakı məlumat kitabçası məktəblərə köməklik edəcək və sxemə cəlb olunan hər bir şəxsin sxemin fəaliyyətə düşdüyü mərhələdə öz məsuliyyət və funksiyalarını daha yaxşı anlamasını asanlaşdıracaqdır.

„Müəllimlik fəaliyyətinin başlanılması, peşəkar inkişaf və karyera irəliləyişi sxeminin” məlumat kitabçasının növbəti hissəsi daxili məktəb qiymətləndirməsinə aid ediləcəkdir.

MÜNDƏRICAT

FƏSİL I. MÜƏLLİM 13

FƏALİYYƏTDƏ OLAN MÜƏLLİMLƏR SXEMDƏ NECƏ BÖLÜNÜRLƏR?	13
--	----

eSchool – da müəllimin təhsili və iş təcrübəsinin yükləndirilməsi üzrə təlimat Müəllimin statusları:	14
---	----

Müəllimin təhsili, akademik dərəcəsi	14
--------------------------------------	----

Müəllimin iş təcrübəsi	16
------------------------	----

Məlumatın redaktə edilməsi/pozulması	18
--------------------------------------	----

Müəllimin statusları	18
-----------------------------	----

Təcrübəçi müəllim statusu kimə veriləcəkdir?	19
--	----

Baş müəllim statusu kimə veriləcəkdir?	19
--	----

Aparıcı müəllim statusu kimə veriləcəkdir?	19
--	----

Mentor statusu kimə verilir?	19
------------------------------	----

SXEMDƏ BÖLÜNMÜŞ MÜƏLLİMLƏRİN FƏALİYYƏTİ VƏ MÜVAFIQ KREDIT BALLARI	20
--	----

Təcrübəçi müəllim	20
--------------------------	----

Təcrübəçi müəllim sxemlə müəyyənləşdirilən fəaliyyəti hansı müddətlərdə həyata keçirir?	20
--	----

Baş müəllim statusunu əldə etmək üçün təcrübəçi müəllim nə edir?	20
--	----

Müəllimin qiymətləndirmə qrupu tərəfindən qiymətləndirmənin mənfi olduğu hal da nə baş verir?	23
--	----

Baş müəllim statusunun əldə edilməsi üçün təcrübəçi müəllim neçə kredit-bal toplamalıdır?	23
--	----

Status haqqında qərar necə qəbul edilir?	24
--	----

Təcrübəçi müəllimin maaş artımı necə baş verəcəkdir?	24
--	----

Baş müəllim	25
Baş müəllim sxemlə müəyyənləşdirilmiş işləri hansı müddətlərdə həyata keçirir?	25
Statusunun saxlanılması üçün baş müəllim nə edir?	25
Baş müəllim aparıcı müəllim statusunun əldə edilməsi üçün nə edir?	28
Status haqqında qərar necə qəbul edilir?	29
2011-2014-cü illərin müəllimin peşəkar inkişafı sxeminə cəlb olunmuş müəllimlərin iş fəaliyyəti nəzərə alınacaqmı?	30
Baş müəllimin maaş artımı necə olacaqdır?	30
Aparıcı müəllim	30
Aparıcı müəllim sxemlə müəyyənləşdirilmiş işi hansı müddətlərdə həyata keçirir?	30
Statusun saxlanılması üçün aparıcı müəllim nə edir?	31
Model dərslər nədir?	32
Ümumtəhsil müəssisəsinin tələbatlarının tədqiqi nəyi bildirir?	32
Dərs resursunun və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyatın yaradılması nəyi bildirir?	32
Aparıcı müəllim mentor statusunun əldə edilməsi üçün nə edir?	33
Aparıcı müəllim neçə kredit bal toplamalıdır və hansı fəallıqlarla?	34
Status haqqında qərarın qəbulu necə baş verir?	35
2011-2014-cü illərin müəllimin peşəkar inkişafı sxeminə cəlb olunmuş müəllimlərin iş fəaliyyəti nəzərə alınacaqdır mı?	35
Aparıcı müəllimin maaş artımı necə olacaqdır?	36
Mentor	36
Mentor sxemlə müəyyənləşdirilmiş işləri hansı müddətlərdə yerinə yetirməlidir?	36
Statusun saxlanılması üçün mentor nə edir?	37
Mentor neçə kredit bal toplamalıdır və hansı fəallıqlarla?	38
Status haqqında qərarın qəbulu necə baş verir?	39
Mentorun maaş artımı necə olacaqdır?	40
II FƏSİL. MƏKTƏB	41
DIREKTOR	41
Ümumtəhsil müəssisəsinin direktorunun hüquq-vəzifələri sxem çərçivəsində nədir?	41
Məktəb direktoru öz fəaliyyətini bir il ərzində necə planlaşdırır?	41
KAFEDRA	43

III FƏSİL. MÜƏLLİMİN QIYMƏTLƏNDİRMƏ Qrupu 45

Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun tərkibinə kim daxildir?	45
Məktəbin qiymətləndirmə qrupu nəyi təqdim edir və onun fəaliyyəti hansı məqsədlərə xidmət edir?	46
MÜƏLLİMİN PEŞƏKAR INKIŞAFININ FASILITATORU	47
Müəllimin peşəkar inkişafı fasilitatoru kimdir və onun fəaliyyəti hansı məqsədlərə xidmət edir?	47
Müəllimin peşəkar inkişafı fasilitatorunun funksiyaları nədir və onun fəaliyyəti necə aparılır?	49
Məktəb necə fasilitator seçə bilər? Fasilitarların seçiminin hansı fərqli yolları vardır?	53
Müəllimin peşəkar inkişafı fasilitatoru kim ola bilər?	53
Fasilitatorun seçimi necə olur?	56
Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun üzvü qiymətləndirildikdə nə baş verir?	56
Məktəbdə qiymətləndirmə qrupunun təyin edilən qayda ilə formalaşdırması mümkün olmadığında nə baş verir?	56
Hansı halda qiymətləndirmə qrupu üzvünün səlahiyyətləri dayandırılır?	57
Müəllimin daxili qiymətləndirmə prosesi monitorinqi necə həyata keçirilir?	58
Müəllim qiymətləndirmə qrupunun qərarını şikayətləndirə bilərmi?	59

IV FƏSİL. MÜƏLLİMİN ÖZ-ÖZÜNÜ QIYMƏTLƏNDİRMƏSİ 60

Müəllimin məqsədyönlü peşəkar inkişafı necə əldə edilir?	60
Öz-özünü qiymətləndirmənin hansı təyinatı vardır?	61
Obyektiv özünüqiymətləndirmə üçün müəllimin hansı bacarıqları inkişaf etdirilməlidir?	62
Beləliklə, nə üçün refleksiv tədris və reflektiv müəllim?	65
Müəllimin işinin öz-özünüqiymətləndirməsinin hansı metodları vardır?	65
ÖZ-ÖZÜNÜ QIYMƏTLƏNDİRMƏ ANKETİ	66
Sxemdə öz-özünüqiymətləndirmə hansı metodla həyata keçirilir?	66
Öz-özünüqiymətləndirmə anketi nəyə əsaslanacaqdır?	66
Müəllim öz-özünüqiymətləndirmə anketini hansı müddətlərdə doldurur?	67
Müəllim anketi doldurduqdan sonra nə edir?	67
Öz-özünüqiymətləndirmə anketi necə qiymətləndirilir?	67
Öz-özünüqiymətləndirmə nəticələri müəllimə necə köməklik edəcəkdir?	67

Öz-özünü qiymətləndirmə anketinin strukturu necədir?	68
Harada, necə və hansı müddətlərdə müəllim öz-özünü qiymətləndirmə anketini doldurur?	70
Öz biliyini, bacarıqlarını və yanaşmalarını maksimal balla qiymətləndirdikdə, müəllim nə etməlidir və şagirdlərdən necə bir davranış gözləməlidir?	71
İstiqamət : dərş prosesinin idarəetməsi	71
Sahə: dərş prosesi, dərş mühiti	
Yarım sahə: Qarşılıqlı hörmət və qarşılıqlı anlayışa dəstəkverən mühit (müəllimin və şagirdin münasibəti)	71
Yarım sahə: Şagirdlərin tolerantlıq hissinin həvəsləndirilməsi, şagirdlərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi	74
Yarım sahə: Sinfin idarəetməsi (əxlaq qaydalarının riayət edilməsi)	76
Yarım sahə: Dərş resursunun idarəetməsi və istifadəsi	79
Sahə: dərş prosesinin planlaşdırılması və tədrisi	
Yarım sahə: Dərş məqsədlərinin və məzmununun izahı	81
Yarım sahə: Təlim və tədris strategiyaları	84
Yarım sahə: Motivasiya və aktiv iştirak	89
Sahə: dərş prosesinin qiymətləndirilməsi	
Yarım sahə: Tədris zamanı qiymətləndirmənin istifadəsi	91
İstiqamət: peşəkar məsuliyyətlər	94
Sahə: peşəkar davranış	94
Sahə: peşəkar inkişafa qayğının göstərilməsi	94
RESURSLAR	97
MÜƏLLİMİN ÖZ-ÖZÜNÜ QIYMƏTLƏNDİRMƏ ANKETİ	99

“Müəllimlik fəaliyyətinin başlanılması, peşəkar inkişafı və karyera irəliləyişinin sxemi” (irəlidə sxem) müəllim peşəsinin vahid sisteminin tətbiqinə əsaslanır. O, müəllimin peşəkarlıq standartına əsaslanır. Sxem növbəti mövzuları özündə birləşdirir və aydınlaşdırır: müəllimlik peşəsinə hazırlığı, iş fəaliyyətinə başlanılması şərtləri və imkanlarını, peşəkar inkişaf yolları və imkanlarını, eləcə də müəllimin iş fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi və bu qiymətləndirməyə əsaslanan karyera irəliləyişini.

Müəllimin peşəkar inkişafı və qiymətləndirmənin yeni sisteminin tətbiqi imkan verir ki, müəllimlər öz bilik və vərdiş-bacarıqlarından nə dərəcədə səmərəli istifadə etdiklərini və şagirdin nəticələrinin yaxşılaşdırılması üçün nəyin edilməsini anlaya bilsinlər. Müəllimin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin əlverişli sisteminin tətbiqi məktəbdə dərs nəticələrinin yaxşılaşdırılmasına dəstək verir və eləcə də təhsilin səviyyəsinin idarəetməsinin mühüm ön şərtini təqdim edir.

Sxem çərçivəsində müəllim peşəsi ilə əlaqədar bir çox və mühüm funksiyanın məktəbdə elə təyin edilməsi lazımdır ki, ona müstəqil və öz inkişafı üzərində məsuliyyət daşıyan qurum kimi formalaşmasında köməklik göstərsin.

Fəaliyyətdə olan müəllimlər sxemdə necə bölünürlər?

Fəaliyyətdə olan müəllimlər¹ 2015-ci ilin avqustun 20-dən sentyabrın 30-u daxil olmaqla sxemdə bölünəcəklər. Sxemə cəlb olunma ictimai məktəbin bütün müəllimləri üçün icbaridir və özəl məktəblərin seçim imkanları olacaq ki, sxemə cəlb olunsunlar və ya müəllimin qiymətləndirmə sxemi ilə uyğunlaşan sistemi fəaliyyətə gətirsinlər ki, müəllimlərin məktəbdən məktəbə keçmək hüquqları məhdudlaşdırılmasın.

Ümumtəhsil müəssisəsi müəllim haqqında fəaliyyətdə olan elektron sistemə² növbəti məlumatları yerləşdirməlidir:

- a)** fəaliyyətdə olan müəllimin adı, soyadı, şəxsi nömrəsi, doğulduğu tarix, cinsiyyəti, vətəndaşlığı, ünvanı (şəxsiyyəti təsdiq edən sənədin əsasında), telefon, elektron poçt ünvanı;
- b)** fəaliyyətdə olan müəllim tərəfindən müəllimin sertifikat imtahanının verməsi və ya onun ayrı-ayrı hissəsini nailiyyətlə keçməsi, eləcə də fənn imtahanının verilməsi haqqında məlumat;
- c)** fəaliyyətdə olan müəllimin təhsili, akademik dərəcə haqqında məlumatı;
- d)** fəaliyyətdə olan müəllimin iş təcrübəsi haqqında məlumat.

¹ Müəllim – „Müəllimin peşəkarlıq standartının təsdiqlənməsi haqqında” Gürcüstan təhsil və elm nazirinin 2008-ci il 21 noyabr N1014 fərmanı ilə təsdiqlənmiş müəllimin peşəkarlıq standartı ilə (irəlidə - müəllimin peşəkarlıq standartı) müəyyənləşdirilmiş peşəkar biliyə, bacarıq-vərdişlərə və müvafiq ixtisasa malik və ümumtəhsil müəssisəsində bir fənni tədris edən şəxsdir; Fəaliyyətdə olan müəllim– bu sxemin qüvvəyə mindiyi an üçün ümumtəhsil müəssisəsində “Ümumi təhsil haqqında” Gürcüstan qanununun 21² maddəsinin birinci bəndi ilə nəzərdə tutulmuş müəllim vəzifələrindən biridir.

² Elektron sistem–Təhsilin idarəedilməsinin məlumat sistemi tərəfindən inzibatiləşdirilmiş məlumatlar bazası, ümumtəhsil müəssisələrin idarəedilməsinin məlumat sisteminin bir hissəsini təqdim edir. Elektron sistemin vasitəsilə müəllimlər sxemdə bölünəcək və müəllimin iş fəaliyyətinin nəticələrinin elektron qeydiyyatı aparılacaqdır.

ტარება და აკადემიკ დარეა დაყინა დასაყლეი სანაღრინ ელკრონ სისტემა ყულენილმა-სი და გოსრენლნ მალუმატინ დუზგუნლუყუ და ვახუნდა ყერლადირილმასინდა მულლიმ მასულიყყა დაყირ, ზარყანდ გოსრეიკილრინ თამ და ვახუნდა ყერლადირილმასინდა მასულიყყა მუვაფიკ მაკ-ტაბა ზალაე ილუნურ. სანაღრინ ყულენმასი მუდდატი ილარაყ 2015-ი ილინ 15 სენყაბრი მულაყყან ედილმიადირ.

eSchool –da მულლიმინ თაჰსილი და იშ ტარუბასინინ ყულენმასი ყაყდასი

ყუარანდა ყეყდ ედიყიმიზ კიმი, სჰემდა მულლიმლრინ ბილგუსი მაყსადილ ელკრონ სისტე-და ფალიყყა გოსრენ მულლიმლრ, ილარინ თაჰსილი, აკადემიკ დარეაყსი და პედაყი ფალიყყა ზაყინდა მალუმატ ყერლადირილმადირ.

ყეყდ ედილნარი ნაზარა ილარაყ, იუმუთაჰსილ მულაყსისილრინინ იდარეატმა ინფორმასიყა სისტე-მინდა (eSchool), მაკტაბ პერსონალინინ კარტოყკასინდა “იშ ტარუბასი” და “თაჰსილ” აღაველარი თაველენდი.

იუმუთაჰსილ მულაყსისი მაჰყ ვერილნ აღაველრინ ვასიტასილ ფალიყყადა ილან მულლიმინ თაჰსილი და პედაყილ იშინი დასაყლეილ მუვაფიკ სანაღრინ სისტემადა ყერლადირილმასინი თამინ ედირ.

მულლიმინ თაჰსილი, აკადემიკ დარეაყსი

სისტემადა ფალიყყადა ილან მულლიმინ თაჰსილი და აკადემიკ დარეაყსი ზაყინდა მალუმატინ და დასაყლეილ მუვაფიკ სანაღრინ ყერლადირილმასი მაყსადილ აღაველარი ნივბატი არდიკილლყა ყერინა ყერირინ:

1. იუმუთაჰსილ მულაყსისინინ იდარეატმა მალუმატ სისტემაინინ (eSchool), „საყსლრინ მენეკერ-ინდინ“ მაკტაბინ პერსონალინი აყარიბ თაყინ:

#	სახელი	გვარი	მარადი ნიშნური	დაბ. თარიღი	მარადი	მარადი	სკოლა
1	თაბა	მარადი	30.03.1973	საქმისმარადი...	საქმისმარადი...	საქმისმარადი...	საქმისმარადი...
2	ერეკელი	მარადი	16.12.1959	საქმისმარადი...	საქმისმარადი...	საქმისმარადი...	საქმისმარადი...
3	თაბა	მარადი	28.04.1986	მარადი	მარადი	მარადი	მარადი
4	ნინო	მარადი	28.02.1962	მარადი	მარადი	მარადი	მარადი
5	რეკელი	მარადი	29.02.1960	მარადი	მარადი	მარადი	მარადი
6	ნატალია	მარადი	18.06.1952	მარადი	მარადი	მარადი	მარადი
7	ვარა	მარადი	26.07.1948	მარადი	მარადი	მარადი	მარადი
8	ილი	მარადი	07.07.1966	მარადი	მარადი	მარადი	მარადი
9	ნელი	მარადი	07.08.1957	მარადი	მარადი	მარადი	მარადი
10	ილი	მარადი	01.03.1949	მარადი	მარადი	მარადი	მარადი

2. Məhsulə toxunmaqla təhsilə və akademik dərəcəsi haqqında kartda məlumat yerləşdirmək/ yeniləşdirmək istədiyiniz konkret müəllimin/personalın şəxsi kartını açın;

Məktəb personalının kartı verilən mərhələ üçün şəxsi və əlaqə məlumatını əhatə edir, eləcə də sinif qruplarının, iş təcrübəsinin, peşəkar inkişafın və sertifikatların haqqında məlumatı əhatə edir.

3. “Təhsil” əlavəsini fəaliyyətə salın və sistemdə konkret müəllimin təhsil və akademik dərəcəsi haqqında məlumatın yerləşdirilməsi məqsədilə “əlavə etmək” düyməsindən istifadə edin;

4. Çıxarılmış formada, müvafiq sətirlərdə təhsil müəssisəsinin adını, ixtisasını, diplom nömrəsini, təhsilinin başlanğıc və başa çatdırılma illərini göstərin, doldurulmuş məlumatı təsdiq edən sənədin yükləndirilməsi məqsədilə “fayl seçimi” düyməsinə basın.

Qeyd #1

- Hər bir yüklənəsi faylın maksimal ölçüsü 5 Mb-dan çox olmamalıdır;
- Vacibdir ki, yüklənəli faylın genişlənməsi sadalananlardan birinə uyğun olsun: jpg, jpeg, png, pdf, doc, docx.

განათლების დამატება

საგანმანათლებლო დაწესებულების დასახელება (დიპლომის მიხედვით)*
ივ.ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სპეციალობა*
მათემატიკა

კვალიფიკაცია
მათემატიკის მასწავლებელი

ხარისხი*
მაგისტრი ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი

დიპლომის ნომერი*
00935

სწავლის დაწყება-დასრულება*
01/01/1999 01/01/2003

დოკუმენტის მიმაგრება
ფაილის არჩევა
DIPLOMA.jpg

გაუქმება დამატება

გöstərilmiş məlumatın saxlanılması/ləğv edilməsi məqsədilə pəncərənin alt, sağ küncündə yerləşən düymələrdən müvafiqini basın.

Нəzərə alın:

- Ulduzla(*) işarələnmiş sətirlərin doldurulması mütləqdir;
- Təhsil/akademik dərəcəni təsdiqləyən sənədin bərkidilməsi məcburidir;
- Sistemdə məlumatın yerləşdirilməsində məsuliyyəti ümumtəhsil müəssisəsi daşıyır;
- Təhsil və pedaqoji fəaliyyəti təsdiqləyən sənədin düzgünlüyündə məsuliyyəti müəllim daşıyır.

Мүəllimin iş təcrübəsi

Sistemdə fəaliyyətdə olan müəllimin iş təcrübəsi haqqında məlumat və təsdiqləyən müvafiq sənədin yerləşdirilməsi məqsədilə əməlləri növbəti ardıcılıqla yerinə yetirin:

ümumtəhsil müəssisələrinin idarəetmə məlumat sisteminin (eSchool), şəxslərin məncərindən“ məktəbin personalını axtarib tapın;

1. Məhsul toxunmaqla iş təcrübəsi haqqında kartda məlumat yerləşdirmək/yeniləşdirmək istədiyiniz konkret müəllimin/personalın şəxsi kartını açın;
2. “İş təcrübəsi” əlavəsini aktivləşdirin və sistemdə konkret müəllimin iş təcrübəsi haqqında məlumatın yerləşdirilməsi məqsədilə “əlavə et” düyməsindən istifadə edin;

The screenshot shows the top navigation bar of the 'eSchool' system. The 'Add new teacher' button, labeled 'საშუალო გამოცდილება' (Average experience), is highlighted with a blue circle. Below the navigation bar, there is a table with columns for '#', 'Add new teacher organization', 'Position', 'Add new teacher', and 'Add new teacher'.

3. Formanın müvafiq sətrində işəgötürən təşkilatı, mövqeni, işin başlanılması və başa vurulması illərini göstərin.
4. Pedaqoji fəaliyyət halında, xüsusi “pedaqoji fəaliyyət” parametrini seçin, təsdiqləyən sənədləri bərkidin və məlumatın qorunması məqsədilə “əlavə et” düyməsini basın;

The screenshot shows the 'Add new teacher' form in the 'eSchool' system. The form contains fields for 'Add new teacher organization', 'Position', 'Add new teacher', and 'Add new teacher'. The 'Add new teacher' button, labeled 'Add new teacher', is highlighted with a blue circle. Below the form, there is a table with columns for '#', 'Add new teacher organization', 'Position', 'Add new teacher', and 'Add new teacher'.

Qeyd:

- Hər bir yüklənəsi faylın maksimal ölçüsü 5 Mb-dan çox olmamalıdır;
- Vacibdir ki, yüklənəli faylın genişlənməsi sadalananlardan birinə uyğun olsun: jpg, jpeg, png, pdf, doc, docx.

Nəzərə alın:

- Pedaqoji fəaliyyət halında, formada mövcud parametrin işarələnməsi məcburdur: xatırladıq ki, qeyd edilən məlumat idarəetmə sistemi tərəfindən “Müəllimlik fəaliyyətinə

başlanılması, peşəkar inkişaf və karyera irəliləyişi sxemi”-ndə fəaliyyətdə olan müəllimlərin təsdiqlənmiş qayda ilə bölgü prosesində istifadə ediləcəkdir.

- Pedaqoji fəaliyyət halında, təsdiqləyən müvafiq sənədin bərkidilməsi məcburidir;
- Formada mövcud ulduzla(*) işarələnmiş sətirlərin doldurulması mütləqdir;
- Sistemdə məlumatın yerləşdirilməsində məsuliyyəti ümumtəhsil müəssisəsi daşıyır;
- Təhsil və pedaqoji fəaliyyəti təsdiqləyən sənədin düzgünlüyündə məsuliyyəti müəllim daşıyır.

Məlumatın redaktə edilməsi/pozulması

Əgər eSchool-da, məktəbin personalının kartında müəllimlərin təhsil və iş təcrübələri haqqında yerləşdirilmiş məlumatı redaktə etmək və ya pozmaq istəyirsinizsə, o zaman konkret qeydin ətrafında yerləşdirilmiş müvafiq düymələrdən istifadə edin.

sağlamlıq qeydiyyatı sağlamlıq qeydiyyatı gənclər proqramlaşdırma qeydiyyatı sertifikasiya							
#	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı
1	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı

sağlamlıq qeydiyyatı sağlamlıq qeydiyyatı gənclər proqramlaşdırma qeydiyyatı sertifikasiya							
#	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı
1	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı
2	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı	sağlamlıq qeydiyyatı

Nəzərə alın ki, məlumatın redaktə edilməsi/pozulması ümumtəhsil müəssisəsinin idarəetmə sistemində (eSchool) müəllimlərin təhsil və iş təcrübəsi haqqında məlumatın yerləşdirilməsi üçün müəyyənləşdirilmiş müddətlərdə mümkündür.

MÜƏLLİMİN STATUSLARI

Müəllimin statusları müəllimin peşəkar standartı ilə müəyyən edilmiş tələblərə əsaslanır. Sxem çərçivəsində müəllimlərin növbəti statusları müəyyənləşdirilir:

- Təcrübəçi müəllim;
- Baş müəllim;
- Aparıcı müəllim;
- Mentor.

Sxemin əsasında, bütün fəaliyyətdə olan müəllimlərə müəyyən müəllimlik statusu veriləcəkdir onun əsasında ki, sertifikatlaşdırılmışdır və ya yox, sxemin bölgü mərhələsində doktor akademik dərəcəsi varıdır və ya yox.

Təcrübəçi müəllim statusu kimə veriləcəkdir?

Təcrübəçi müəllim statusu sertifikatlaşdırılmamış və ya sertifikatlaşdırmanın yalnız bir fənn və ya peşəkarlıq bacarıqlarının imtahanını vermiş fəaliyyətdə olan hər bir müəllimə veriləcəkdir.

Baş müəllim statusu kimə veriləcəkdir?

Baş müəllim statusu növbəti tələblərdən birinə cavab verən fəaliyyətdə olan müəllimə verilir:

- a) Sxemin fəaliyyət müddəti üçün Milli Tədris Planı ilə nəzərdə tutulmuş fənn qrupunun fənlərinin biri üzrə sertifikatlaşdırılmışdırsa və eyni fənn qrupuna daxil olan fənlərdən birini tədris edirsə;
- b) 2014-cü ilin sonuna qədər müəllimlik sertifikat imtahanının bacarıqlar hissəsini nailiyyətlə dəf etmiş, 2015-ci ilin yayında Milli Tədris Planı ilə nəzərdə tutulmuş fənn qruplarına daxil olan fənlərdən biri üzrə imtahan vermiş və eyni fənn qrupuna daxil olan fənlərdən birini tədris edirsə;
- c) təhsil istiqamətində doktor və ya ona bərabər akademik dərəcəsi var və ya ümumtəhsil müəssisəsində bu sahədə/ixtisasda müvafiq fənni tədris edirsə.

Aparıcı müəllim statusu kimə veriləcəkdir?

Aparıcı müəllim statusu təhsil istiqamətində doktor və ya ona bərabər akademik dərəcəsi olan və ya ümumtəhsil müəssisəsində bu sahədə/ixtisasda müvafiq fənni tədris edən və Milli Tədris Planı ilə nəzərdə tutulmuş fənn qrupuna daxil olan fənn üzrə sertifikat əldə etmiş və eyni fənn qrupuna daxil olan fənlərdən birini tədris edən fəaliyyətdə olan müəllimə verilir.

Mentor statusu kimə verilir?

Sxemin fəaliyyətə düşdüyündə mentor statusu heç kimə verilmir. Hər bir müəllim bu statusu sxemin fəaliyyətə düşdüyündən sonra müvafiq kredit balların toplanılması yolu ilə əldə edəcəkdir.

Bölgü nəticəsində müəllim öz statusuna müvafiq sertifikatı əldə edir, onu Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzi verir.

Müəllimlərin sxemdə bölgüsündən sonra müəllim tərəfindən sxemlə müəyyənləşdirilmiş statusun əldə edilməsi, saxlanması və ya dayandırılması onun peşəkar fəaliyyətinin qiymətləndirmə nəticəsindən asılıdır, bu da müəllimin yeni maaş siyasətinə əsaslanır.

SXEMDƏ BÖLÜNMÜŞ MÜƏLLİMLƏRİN FƏALİYYƏTİ VƏ MÜVAFIQ KREDİT BALLARI

Hər növbəti statusun əldə edilməsi üçün müəllim peşəkar inkişafın ardıcıl yolunu keçməlidir. Aşağıda təsvir edilmişdir ki, müəllim nəyi və hansı müddətlərdə etməlidir ki, mövcud statusu saxlasın və ya karyera yolunda irəli getsin.

TƏCRÜBƏÇİ MÜƏLLİM

Təcrübəçi müəllim sxemlə müəyyənləşdirilən fəaliyyəti hansı müddətlərdə həyata keçirir?

Təcrübəçi müəllim baş müəllim statusunu alması üçün 19 kredit balı **ən çoxu dörd il ərzində** toplayır. 2015-2016-cı dərs ili Gürcüstan Qanunvericiliyi ilə müəllimin qiymətləndirilmə sisteminin pilotlaşdırılması ili kimi elan edildiyindən ona baş müəllim statusunu əldə etməsi üçün əlavə bir il verilir. Bu, fənn imtahanının verilməsi üçün müəyyən edilmiş müddətə aid deyil. Təcrübəçi müəllim **fənn imtahanını sxemin fəaliyyətə düşdüyü müddətdən 3 il ərzində verməlidir.**

Baş müəllim statusunu əldə etmək üçün təcrübəçi müəllim nə edir?

Sxemin əsasında, təcrübəçi müəllim üçün yalnız məcburi fəallıqlar müəyyənləşdirilmişdir.

Təcrübəçi müəllim təyin edilən vaxt ərzində **19 kredit balı** yalnız icbari fəallıqlarla toplayır. Bu fəallıqlar arasındadırlar:

- Öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketinin doldurulması;
- Peşəkar inkişafın fərdi fəaliyyət planının tərtib edilməsi;

- Fənn imtahanının verilməsi;
- Peşəkar qabiliyyətlər üzrə peşəkar inkişaf kursunun keçilməsi;
- Müəllimin qiymətləndirməsi qrupu tərəfindən dərsin müşahidəsi.

Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı üzrə Milli Mərkəz öz-özünüqiymətləndirmə anketini işləyib-hazırlamışdır, müəllim öz-özünüqiymətləndirməni onun əsasında həyata keçirir. Onun analizi əsasında müəllim peşəkar fəaliyyəti planlaşdırır, bu da peşəkar inkişafın fərdi iş planında əksini tapır, onun tərtibatında da müəllim məsuliyyət daşıyır. Bu fəallıqda müəllim kredit balları yığmur, amma bu onun peşəkar fəaliyyətinin vacib hissəsidir. Öz-özünü qiymətləndirmə anketinin doldurulması və iş planının işlənilib-hazırlanması xaricində müəllimin qiymətləndirmə qrupu müəllimin peşəkar qovluğunu qiymətləndirməyəcəkdir. Müvafiq olaraq, onu daha yüksək status əldə etmək üçün təqdim etməyəcəklər.

Sxemə əsasən, təcrübəçi müəllim Qiymətləndirmə və Milli İmtahanlar Mərkəzi tərəfindən təşkil edilmiş və Milli Tədris Planı ilə nəzərdə tutulmuş fənn qrupuna daxil olan tədris etdiyi fənn üzrə **fənn imtahanını** nailiyyətlə verməlidir. Bu, sxemin müəllim üçün irəli sürdüyü minimal, lakin vacib olan şərtlərdən biridir. Fənn imtahanını verməklə müəllim tədris etdiyi fənn üzrə biliyini təsdiq edir. Fənn imtahanı ildə iki dəfə keçirilir. Üçillik müddət keçdikdən sonra bu komponentdə nailiyyət əldə edilmədikdə, müəllimlə əmək müqaviləsi dayandırılır və onun yerinə vakansiya elan edilir.

Fənn imtahanının keçirilməsi təmin edilməyən fənlərdə üç ilin hesablanması belə bir imtahanın ilk dəfə keçirildiyindən sonra başlanacaqdır. Bu, idman, musiqi, eləcə də etnik azlıqların dilində fənn imtahanlarına aiddir.

Təcrübəçi müəllim fənn imtahanını nailiyyətlə verdikdən sonra **pedaqoji bacarıqlar üzrə peşəkar inkişaf kursunu** keçməlidir, bunun məqsədi müəllimə onun statusunun müvafiq kompetensiyalarının inkişafında köməkliyin göstərilməsi, eləcə də təcrübədə qazanılan bilik və bacarıqların tətbiq edilməsidir. Qeyd edilən kursu keçməklə müəllim 5 kredit bal toplanmalıdır.

Həm ümumi peşəkar, eləcə də fənn metodikasında trening-modulları birləşdirən qeyd edilən kursu müəllimlərə Müəllimin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzi, eləcə də Keyfiyyətin İdarəetmə Milli Mərkəzində akkreditə olunan digər təşkilatlar təklif edirlər. Müəllimlərin

Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzi treninqləri Gürcüstanın müxtəlif regionlarında keçirəcəkdir ki, müəllimlərin yaşadığlara yerə maksimum yaxın olan yerdə hazırlıqdan keçmək imkanları olsun.

5-kreditlik kurs bir neçə moduldan ibarətdir və müəllimin onu mərhələlərlə keçmək imkanı olacaqdır. Müəllim hər bir modul üzrə bu modu üçün müəyyən edilmiş kredit-balı alacaqdır.

Təcrübəçi müəllimin **dərsini** müəllimin qiymətləndirmə qrupu **müşahidə edəcəkdir**. Dərs Qiymətləndirmə və İmtahanların Milli Mərkəzi tərəfindən işlənib-hazırlanmış standartlaşdırılmış vasitə ilə qiymətləndiriləcəkdir – dərsin qiymətləndirmə rubrikası ilə.

Müəllimin qiymətləndirmə qrupu baş müəllim statusunun əldə edilməsi üçün 4 il ərzində ən azı iki dəfə təcrübəçi müəllim tərəfindən keçilən dərsləri müşahidə edir. Xarici dərs müşahidələrindən fərqli olaraq, qiymətləndirmə qrupu tərəfindən həyata keçirilmiş müşahidənin başlıca məqsədi müəllimə dərs prosesinin yaxşılaşdırılmasında inkişafetdirici şərhlərin vasitəsilə köməyin göstərilməsidir. Dərsin dinlənilməsi cədvəli əvvəlcədən müəllimlə razılaşdırılmışdır.

Prosesin gedişi belədir:

- Ümumtəhsil müəssisəsinin direktorunun rəhbərlik etdiyi müəllimin qiymətləndirmə qrupu ilin əvvəlində müəllimlə dərsin müşahidəsi qrafikini razılaşdırır.
- Müəllim qiymətləndiriləsi dərsin planını bu dərsin keçirilməsindən 1 həftə əvvəl qiymətləndirmə qrupuna təqdim edir. Qısa təqdimatın müsahibə forması vardır, o, dərsin mühüm komponentlərinin təhlilinə aiddir ki, dərsin gedişində qiymətləndirmə qrupu nəyə diqqət verməlidir.
- Qiymətləndirmə qrupu ilə görüşdən sonra müəllim təqdim edilən planda dəyişikliklər əlavə edə və ya müşahidə üçün başqa dərsi seçə və müvafiq planı yenidən məktəbin qiymətləndirmə qrupuna təqdim edə bilər. Dərsin planı elektron sistemə yüklənir.
- Müəllim dərsi keçir, onu qiymətləndirmə qrupunun ən azı 3 üzvü dinləyir (direktor, fasilitator və fənn kafedrasının nümayəndəsi-müəllim).
- Dərsin keçirildiyindən bir həftə sonra, bir həftə ərzində, müəllim öz-özünün refleksiya anketini doldurur. Anket müəllimə imkan verir ki, dərsini özü analiz etsin və lazımı nəticələr çıxarsın. Öz-özünürefleksiya elektron sistemə yüklənir.
- Dərsin müşahidəsindən sonra, bir həftə ərzində görüş təyin edilir, onun məqsədi müəllimin qiymətləndirmə qrupu tərəfindən dərsin qiymətləndirilməsi və müəllimin öz-özünürefleksiyasının bir-biri ilə müqayisə edilməsidir. Bu görüşün əməkdaşlıq mühitində keçirilməsi və onun konstruktivist xarakter daşması çox vacibdir.

- Əgər müəllim tərəfindən keçirilən dərsi qiymətləndirmə qrupu müsbət dəyərləndirərsə, o zaman müəllimə 2 kredit bal verilir.

Müəllimin qiymətləndirmə qrupu tərəfindən qiymətləndirmənin mənfəi olduğu halda nə baş verir?

Müəllim tərəfindən keçilən dərslərin müsbət dəyərləndirilmədiyi halda, müəllimə əlavə dərsi keçmək imkanı verilir. Bunun üçün:

- Müəllim tövsiyələri nəzərə alır və nöqsanların aradan qaldırılmasına yönəlmiş peşəkar inkişafın uyğun tədbirlərini planlaşdırır. Fasilitator ona bu prosesdə yardım edir. Müəllim onun üçün peşəkar inkişafın istənilən vasitəsini seçməkdə sərbəstdir, məsələn, trening, peşəkar ədəbiyyatla tanışlıq, həmkarı tərəfindən keçilmiş dərslərin dinlənilməsi və s.
- 1-dən 3 aya qədər vaxt parçasında müəllim dərsi planlaşdırır, onun planını yenə də qiymətləndirmə qrupuna təqdim edir və onlarla keçiriləcək dərslərin tarixini razılaşdırır.
- Qiymətləndirmə qrupu yenə də müəllimin dərslərini müşahidə edir, bu zaman müəllim ötən müşahidə nəticəsində alınan əks təsiri nə dərəcədə nəzərə aldığını, nöqsanları nə dərəcədə düzəltdiyini və təcrübəsini necə kamilləşdirdiyini göstərməlidir.
- Dərslərdə müşahidə nəticəsində qiymətləndirmə qrupu müəllim üçün kredit balların verilməsi haqqında qərar qəbul edir.

Baş müəllim statusunun əldə edilməsi üçün təcrübəçi müəllim neçə kredit-bal toplamalıdır?

Təcrübəçi müəllim onun tərəfindən həyata keçirilən icbari fəallıqlara uyğun olaraq qiymətləndirilir. Təcrübəçi müəllimə baş müəllim statusunun verilməsi üçün müvafiq kredit-ballar növbəti qaydada müəyyənləşdirilir:

Təcrübəçi müəllimə baş müəllim statusunun verilməsi üçün icbari fəallıqlar	Kredit-ballar
Fənn imtahanı	10
Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun müşahidə etdiyi 2 dərslərin keçilməsi	4
Müəllimin peşəkarlıq bacarıqlar üzrə peşəkar inkişaf kursunu keçməsi	5
Cəmi	19

Status haqqında qərar necə qəbul edilir?

Hər üç icbari fəallığın nailiyyətlə yerinə yetirilməsi halında, müəllim elektron peşəkar qovluqda müvafiq təsdiqləyici sənədləri yerləşdirir. Bu sənədləri elektron sistemə dərs ili bitənə qədər məktəb direktoru tərəfindən təsdiqlənən müddətdə yükləyir. Qiymətləndirmə qrupu peşəkar qovluqda mövcud sənədlərin əsasında müəllimə baş müəllim statusunun verilməsi və ya təcrübəçi müəllim statusunun dayandırılması haqqında qərar qəbul edir. Qiymətləndirmə qrupu Müəllimlərin Peşəkar İnkişaf Milli Mərkəzinə təqdim edir.

Müəllim üçün sxemlə müəyyənləşdirilmiş statusun verilməsi sertifikatla təsdiqlənir. Sertifikat müəllimin çalışdığı məktəbə resurs-mərkəzlərin vasitəsilə verilir.

Təcrübəçi müəllimin 3 il ərzində fənn imtahanını verə bilmədiyi halda və ya baş müəllim statusunun verilməsi üçün təyin edilmiş müddət keçdikdən sonra bu statusun verilməsi üçün lazımı kredit-balları toplaya bilmədiyi halda, ümumtəhsil müəssisəsi onun iş yerinə vakansiya elan etməlidir. Musiqi və idman (fiziki tərbiyə) müəllimləri, eləcə də, qeyri-gürcüdülli ümumtəhsil müəssisələrinin/şöbələrin müəllimləri istisna olunurlar, vaxt hesabı onlar üçün fənn imtahanının təklif edildiyindən sonra başlanacaqdır. İmtahanın keçirilməsinə Qiymətləndirmə və İmtahanlar Mərkəzi məsuliyyət daşıyır.

Əgər təcrübəçi müəllim statusla təyin edilmiş müddətdə əlavə işləri həyata keçirərsə və kredit balları toplayarsa, o zaman onlar itirilməyəcək və baş müəllim statusunun verildiyindən sonra əks olunacaqlar.

Əgər təcrübəçi müəllim **peşəkar bacarıqlar imtahanını nailiyyətlə verərsə**, o zaman fənn imtahanını verdikdən sonra digər fəallıqları yerinə yetirmədən baş müəllim statusunu əldə edir.

Əgər təcrübəçi müəllim fənn imtahanını vermişdirsə, o zaman başqa icbari fəallıqları (dərsin müşahidəsi və peşəkar inkişaf kursu) yerinə yetirməlidir, bundan sonra onun 10 kredit balı tanınır.

Təcrübəçi müəllimin maaş artımı necə baş verəcəkdir?

Sxemə əsasən, 2015-2016-cı dərs ili boyunca təcrübəçi müəllimin maaş artımı iki mərhələdə həyata keçirilir, xüsusilə də:

- 2015-ci ilin sentyabrından müəllimlərin bazis maaşları 50 ləri artırılacaqdır;

- 2016-cı ilin aprelindən müəllimlərin maaşları yenə də artırılacaqdır və baza maaşı yenə də 50 ləri artırılacaqdır.

BAŞ MÜƏLLİM

Baş müəllim sxemlə müəyyənləşdirilmiş işləri hansı müddətlərdə həyata keçirir?

Təcrübəçi müəllimdən fərqli olaraq baş müəllimin seçimi vardır. O, karyerasını elə planlaşdırır ki, hər 4 il ərzində yalnız statusunun saxlanılması üçün yetərli olan kredit balları toplansın (13 kredit bal) və ya statusunun yaxşılaşdırılmasına qayğı göstərsin və bunun üçün ona 19 kredit bal lazım olacaqdır.

Baş müəllim statusu üçün **4 illik müddət təyin edilmişdir**. 2015-2016-cı dərs ili müəllimin qiymətləndirmə sisteminin pilotlaşdırma ili kimi hesab edildiyindən müəllim statusla müəyyən edilmiş müddətin vaxtını bir il artırır.

Əgər baş müəllimin status üçün müəyyənləşdirilmiş kredit balları az olarsa, o zaman ona əlavə 1 il veriləcək ki, qalan kredit-balları əldə etmək üçün fərdi iş planını təşkil etsin, bunda ona fasilitator köməklik edəcəkdir.

Bir ildən sonra onu müəllimin qiymətləndirmə qrupu qiymətləndirəcəkdir.

Növbəti statusun əldə edilməsi üçün müəllimə vaxtın bitməsini gözləmək vacib deyil. Əgər status üçün müəyyən edilmiş müddət bitənə qədər baş müəllim aparıcı müəllim statusunun əldə edilməsi üçün yetərli olan 19 kredit balı toplayarsa, o zaman müəllimin qiymətləndirmə qrupu statusla müəyyən edilmiş vaxt bitənə qədər təkliflə Müəllimin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə aparıcı müəllim statusunun verilməsi haqqında təkliflə müraciət edə bilər.

Təcrübəçi müəllimdən fərqli olaraq, baş müəllimə sxem üçün lazımi kredit balları təkcə icbari fəallıqlarla deyil, eləcə də əlavə fəallıqlarla toplamaq imkanı verilir. Bu ona fənni tədris etmək üçün müvafiq biliyini təsdiqləmək, eləcə də, Milli Tədris Planına uyğun dərsi keçirmək və bununla belə öz imkanlarını göstərmək imkanını verir.

Statusunun saxlanılması üçün baş müəllim nə edir?

Baş müəllim statusla müəyyən edilmiş müddətdə 13 kredit bal toplayır ki, baş müəllim statusunu qoruyub saxlasın. Bu kredit balların toplanılma imkanı ona icbari və əlavə işlərlə verilir, bu da növbəti qaydada tarazlaşdırılmışdır:

İcbari işlər	Əlavə işlər
9 kredit bal	4 kredit bal

Qeyd etdiyimiz kimi, təcrübəçi müəllimdən fərqli olaraq, baş müəllimin imkanı var ki, öz təcrübəsi müddətində qeyd edilən statusu saxlasın. Bunun üçün müəllim daha az icbari və əlavə işləri saxlaya bilər. Status üçün müəyyən edilmiş hər 4 ildə müəllim tərəfindən statusun saxlanması üçün 13 kredit bal toplamalı kifayət edir.

Statusun saxlanması üçün baş müəllim:

- Öz-özünü qiymətləndirmə anketini doldurmalı;
- Peşəkar inkişafın fərdi iş planını tərtib etməli;
- Müəllimin qiymətləndirmə qrupu tərəfindən dərslərin müşahidəsini keçirməli;
- Xarici dərslərin müşahidəsini keçirməli;
- əlavə fəaliyyətləri həyata keçirməli.

Öz-özünü qiymətləndirmə anketinin doldurulması və analiz edilməsi müəllim üçün vacibdir, çünki onun fikirləşməyə və öz güclü və zəif tərəflərini tapmağa imkanı olur. Öz-özünüqiymətləndirmə anketi onun peşəkar inkişafının vacib atributudur.

Öz-özünü qiymətləndirmə anketinin əsasında müəllim peşəkar fəaliyyətini planlaşdırır, bu da peşəkar inkişafın **fərdi iş planında** təsvir olunur. Onun tərtib edilməsində müəllim məsuliyyət daşıyır.

Doğrudur, müəllim nə öz-özünün qiymətləndirmə anketinin doldurulmasında və nə də ki fəaliyyət planının tərtib edilməsində kredit ballar almır, amma bu onun peşəkar inkişaf planının icbari hissəsidir. Öz-özünü qiymətləndirmə anketinin doldurulması və iş planının işlənilməsi xaricində müəllimin qiymətləndirmə qrupu onun peşəkar qovluğunu qiymətləndirmir.

Baş müəllim iki növ dərslərin müşahidəsindən keçir: daxili, bu zaman onu müəllimin qiymətləndirmə qrupu müşahidə edir və xarici, bu zaman onun dərsləri xarici qiymətləndiricilər tərəfindən qiymətləndirilir. Hər iki müşahidə Qiymətləndirmə və İmtahanların Milli Mərkəzi tərəfindən işlənilib-hazırlanmış qiymətləndirmənin vahid şəkli salınmış – dərslərin qiymətləndirmə rubrikasına əsaslanır.

Statusun saxlanması üçün baş müəllim 4 il ərzində **daxili dərslərin müşahidəsini** iki dəfə keçir. Müşahidənin əsas məqsədi müəllimə dərslərin prosesinin yaxşılaşdırılmasında inkişafetdirici şərhlərlə yardım etməsidir. Dərslərin müşahidə qrafiki əvvəlcədən müəllimlə razılaşdırılır və belə ki, onun gözlənilməz xarakteri olmur.

Dərslərin planının əvvəlcədən təqdimatından sonra müəllim dərsləri keçir, onda qiymətləndirmə

qrupu iştirak edir. Bir həftə ərzində müəllim öz-özünü refleksiya anketini doldurur, qiymətləndirmə qrupu isə müəllimin refleksiya anketini doldurur və bundan sonra görüş təyin edilir. Müsbət qiymətləndirmə halında, müəllimə 2 kredit bal veriləcəkdir.

Əgər qiymətləndirmə qrupu keçilmiş dərsin nöqsanlarının olduğunu hesab edərsə, o zaman müəllimə müvafiq inkişafetdirici şərh verməlidir. Müəllim 1-dən 3 ay ərzində yaxşılaşdırılmış dərsi planlaşdırır və həyata keçirir. Bundan sonra qiymətləndirmə qrupu müəllim üçün kredit balların verilməsi haqqında qərar qəbul edir.

Qiymətləndirmə və İmtahanlar Mərkəzinin keçirdiyi xarici müşahidəyə gəldikdə isə, statusla müəyyən edilmiş müddətdə baş müəllim bir dəfə bu müşahidədən keçir. Bu proseslə əlaqədar onu bilməliyik ki:

- Müəllim dərsi xüsusi ayrılmış sinif otağında keçir, bu otaqda videokamera quraşdırılmışdır. O, dərsin planını əvvəlcədən Qiymətləndirmə və İmtahanların Milli Mərkəzinə verir;
- Müəllimin özü xüsusilə ayrılmış məkanda yüklədiyi dərsi seçir, o qiymətləndiriləsi dərsi dəyişə bilər.
- Dərsi fənn mütəxəssisləri– sertifikatlı müəllimlər və əvvəlcədən ixtisaslaşdırılmış təhsil ekspertləri qiymətləndirirlər. Dərsin qiymətləndirmə rubrikası müəllim üçün 2015-ci ilin sonunda əlçatan olacaqdır, bu vaxta qiymətləndirmə vasitəsi pilotlaşdırma nəticəsində təkmilləşdiriləcək və İmtahanların Milli Mərkəzinin direktorunun fərdi hüquqi aktı ilə təsdiqlənəcəkdir;
- Müəllimlər 2016-cı ildən xarici müşahidədən keçə biləcəklər;
- Əgər birinci müşahidə nailiyyətli olmazsa, o zaman müəllimin ildə 2 dəfə imkanı olacaqdır ki, dərsin videoyazısını qiymətləndirmə üçün yükləsin.

Baş müəllim statusun saxlanılması üçün əlavə işlərlə 4 kredit balı toplayır. Əlavə işlərdir:

- Qiymətləndirmə qrupuna üzvlük (3 illik müddəti ilə);
- Peşəkar inkişaf məqsədilə keçilmiş tədbirlərdə (konfranslarda, seminarlarda) məruzəçi kimi iştirak etmək;
- Dərs resursunun və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyatın yaradılması;
- Stajdan keçmə;
- Tələbəyə/müəllimə məsləhət vermə;
- Treninq modulların müəllifliyi;
- Akkreditə edilmiş və ya mərkəz tərəfindən təklif edilmiş treninqdən keçmək, hansının məqsədi müəllimin statusuna uyğun bilgilərin inkişafıdır;
- Nazirin fərdi hüquqi aktı ilə təsdiqlənmiş proqramlar və layihələrdə iştirak.

Baş müəllim aparıcı müəllim statusunun əldə edilməsi üçün nə edir?

Statusla təyin edilmiş müddətdə baş müəllim 19 kredit bal toplayır ki, aparıcı müəllimin statusunu qazansın. Kredit balların toplanılması imkanı ona icbari və əlavə işlərlə verilir, bu da növbəti qaydada tarazlaşdırılmışdır:

İcbari işlər	Əlavə işlər
13 kredit bal	6 kredit bal

Aparıcı müəllimin statusunun əldə edilməsi üçün baş müəllim statusun saxlanılması üçün lazımi fəallıqlardan başqa, təcrübənin tədqiqatını keçirməli, əlavə olaraq üçüncü daxili dərş müşahidəsindən keçməli və əlavə fəallıqlarda statusun saxlanılması üçün lazımi 4 kredit bala əlavə 2 kredit bal da toplamalıdır.

Təcrübənin tədqiqatını, əsas fəallıq kimi, baş müəllim aparıcı müəllim statusunun qazanılması üçün keçirir. Statusun saxlanılması üçün ondan tədqiqatın keçirilməsi tələb olunmur. Təcrübənin tədqiqatı zamanı vacibdir ki, müəllim öz peşəkar tələbatlarını öyrənsin və aşkarlanmış problemlərin həlli üçün tədqiqatı keçirsin. Tədqiqat onun hər bir mərhələsinə əməl etməklə keçirilməli və son nəticə tədqiqatın hesabatı olmalıdır. Tədqiqatın qiymətləndirilməsi kriterilərini, eləcə də, onun həyata keçirilməsi üçün lazımi tövsiyələri kitabın ikinci hissəsində təklif edəcəyik. Bu mərhələdə onu deyə bilərik ki, aparıcı müəllim üçün tədqiqat bacarıqların olması vacibdir, çünki təcrübədə yaranmış problemlərin həlli üçün müəllimə vaxtında kənardan məsləhət qəbul etmək çətin olacaqdır.

Baş müəllimin icbari və əlavə fəallıqları və onların müvafiq kredit balları:

	Əsas fəallıqlar	Əlavə fəallıqlar
Baş müəllimin statusunun saxlanılması üçün	• Öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketinin doldurulması; • Peşəkar inkişafın fərdi fəaliyyət planının tərtib edilməsi; • Müəllimin qiymətləndirmə qrupu tərəfindən dərşin müşahidəsi – 2 müşahidə, hər bir müşahidə 2 kredit balla qiymətləndirilir, bu da ümumilikdə 4 kredit balı təşkil edir; • Xarici dərş müşahidəsini keçmək (5 kredit bal);	• Qiymətləndirmə qrupuna üzvlük ○ fasilitator (3 kredit bal) ○ başqa üzvlük (1 kredit bal) • peşəkar inkişaf məqsədilə keçirilmiş tədbirlərdə (konfranslar, seminar) məruzəçi kimi iştirak etmək (1 kredit bal) • Stajdan keçmə (1 kredit bal) • Dərş resursunun və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyatın hazırlanması ○ Dərş resursu - (1 kredit bal)

	Əsas fəallıqlar	Əlavə fəallıqlar
Aparıcı müəllim statusunun əldə edilməsi üçün	● Öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketinin doldurulması; ● Peşəkar inkişafın fərdi fəaliyyət planının tərtib edilməsi; ● Müəllimin qiymətləndirmə qrupu tərəfindən dərslərin müşahidəsi – 3 müşahidə, hər bir müşahidə 2 kredit balla qiymətləndirilir, bu da ümumilikdə 6 kredit ballı təşkil edir; ● Təcrübənin tədqiqi statusun əldə edilməsi üçün (2 kredit bal); ● Xarici dərslərin müşahidəsini keçmək (5 kredit bal).	○ Məqalə (1 kredit bal) ○ Metodiki ədəbiyyat (2 kredit bal) ○ Dərslər (4 kredit bal) ● Tələbəyə/müəllimə məsləhət vermə (2 kredit bal); ● Treninq-modula müəlliflik (2 kredit bal); ● Treninq keçmək (1 kredit bal 25 saat); ● Nazirin fərdi hüquqi aktı ilə təsdiqlənmiş proqramlar və layihələrdə iştirak etmək (1-dən 6 kredit balla qədər, müəllim tərəfindən həyata keçirilmiş fəaliyyətdən irəli gələrək).

Status haqqında qərar necə qəbul edilir?

İcbari və əlavə fəallıqların nailiyyətlə yerinə yetirildiyi halda, baş müəllim öz peşəkar qovluğuna statusun saxlanılması və ya verilməsi üçün lazımı onun tərəfindən həyata keçirilmiş fəallıqları təsdiqləyən sənədləri qoyur və dərslərin bitməsinə qədər, məktəb direktorunun əmri ilə təsdiq edilmiş müddətlərdə onları elektron sistemə yükləyir, nəyin əsasında qiymətləndirmə qrupu baş müəllim tərəfindən həyata keçirilmiş icbari fəallıqlar və əlavə işləri qiymətləndirir və baş müəllim üçün statusun saxlanılması və ya aparıcı müəllim statusunun verilməsi haqqında qərar qəbul edilir.

Əgər baş müəllimin balları kifayət etməzsə, o zaman ona fərdi iş planının həyata keçirilməsi üçün əlavə bir il verilir. Əgər müəllim fərdi peşəkar inkişaf planı ilə təyin edilmiş müddətdə, ən azı baş müəllim statusunun saxlanılması üçün lazımı kredit balları toplaya bilməzsə, o zaman ümumtəhsil müəssisəsi onunla əmək münasibətini dayandırılmalı və vakansiya elan etməlidir.

Qiymətləndirmə qrupu baş müəllim statusunun dayandırılması, saxlanılması və ya verilməsi haqqında təklifi Müəllimin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə təqdim edir.

Müəllim üçün sxemlə müəyyənləşdirilmiş statusun verilməsi sertifikatla təsdiqlənir. Sertifikat müəllimin çalışdığı məktəbə resurs-mərkəzlərin vasitəsilə çatdırılacaqdır.

Məktəbdə iş başladığı halda, müvafiq ixtisası olan yenidən başlayan müəllim baş müəllim statusunu tutur. O, bir il ərzində xarici dərslərin müşahidəsini nailiyyətlə keçməlidir. Qalan işi baş müəllim üçün təyin edilən 4 illik müddətdə həyata keçirir və müvafiq kredit balları toplayır. Əgər müəllim bir il ərzində xarici müşahidəni keçə bilməzsə, bunun üçün ona əlavə bir il verilir, bununla belə onun məktəbin fasilitatorundan peşəkar dəstəyi olacaqdır.

2011-2014-cü illərin müəllimin peşəkar inkişafı sxeminə cəlb olunmuş müəllimlərin iş fəaliyyəti nəzərə alınacaqmı?

2011-2014-cü illərin müəllimin peşəkar inkişafı sxeminə cəlb olunmuş müəllimlərə imkan veriləcək ki, sxemlə təyin edilmiş əlavə fəaliyyətdə 6 kredit bal toplusınlar (onların sxemdə bölgü zamanı baş müəllim statusunu əldə etdikləri halda). Bunun üçün onların fəallıqlarının qiymətləndirmə kriteriləri, təqdimat formaları və müddətləri müəyyənləşdirilmişdir. 2015-ci ilin sentyabrın 15-də elektron sistemə sənədlərin yükləndirilməsi başa çatacaqdır. Bundan sonra komissiyalar yaradılacaq və onlar müəllimin işlərini kriterilərin əsasında qiymətləndirəcəklər. 2015-ci ilin sonuna qədər onlar öz kredit balları haqqında məlumat əldə edəcəklər. Müəllimlərin öz nəticələrini şikayətləndirmək hüquqları olacaqdır.

2011-2014-cü illərin sxeminə cəlb olunmuş müəllimin 6 kredit bal topladığı halda, onun üçün statusla müəyyən edilmiş əsas fəallıqların yerinə yetirilməsi icbari olacaqdır.

Baş müəllimin maaş artımı necə olacaqdır?

2015-2016 dərsləri ilində baş müəllimin maaş artımı iki mərhələyə bölünəcəkdir. Üçüncü artım 2017-ci ildə planlaşdırılır. Maaş artımının qrafiki belə görünür:

- 2015-ci ilin sentyabrından müəllimlərin baza maaşı 50 ləri ilə artacaqdır; bununla yanaşı, status əlavəsi, tam dərslər yükü halında, ən azı 160 ləri ilə müəyyənləşdiriləcəkdir;
- 2016-cı ilin aprelindən müəllimlərin maaş artımı ikinci dəfə həyata keçiriləcək və baza maaşı yenə də 50 ləri ilə artacaq. Baş müəllim statusunun əlavəsi, tam dərslər yükü halında, ən azı 180 ləri ilə müəyyənləşdiriləcəkdir.
- 2017-ci ilin yanvarından müəllimlərin maaş artımı üçüncü dəfə həyata keçiriləcək, baş müəllimin əlavəsi, tam dərslər yükü halında, ən azı 320 ləri ilə müəyyənləşdiriləcəkdir.

APARICI MÜƏLLİM

Aparıcı müəllim sxemlə müəyyənləşdirilmiş işi hansı müddətlərdə həyata keçirir?

Aparıcı müəllim statusu üçün **5 illik müddət** təyin edilmişdir. 2015-2016-cı dərsləri ilinin müəllimin qiymətləndirmə sisteminin pilotlaşdırma ili kimi hesab edildiyinə görə, sxemə cəlb olunmasının birinci ili aparıcı müəllim üçün uğurlu olmadığı halda, əlavə 1 ildən istifadə edə bilər. Bununla belə, müəllimin statusunu saxlaması üçün kredit ballarının kifayət etmədiyi

halda, ona əlavə 1 il veriləcəkdir ki, qalan kredit balları əldə etməsi üçün fərdi iş planını tərtib etsin.

Aparıcı müəllim üçün minimal müddət təyin edilməmişdir ki, bitməsinə qədər statusunu yaxşılaşdırma bilməsin. Əgər status üçün müəyyənləşdirilmiş müddət bitənə qədər aparıcı müəllim mentor statusunun əldə edilməsi üçün kifayət 25 kredit balı toplayarsa (bunların arasında 15 kredit bal – icbari fəallıqlarda), o zaman müəllimin qiymətləndirmə qrupu Müəllimin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə onun üçün mentor statusunun verilməsi haqqında təkliflə müraciət etmək səlahiyyətindədir.

Baş müəllim kimi, aparıcı müəllimə də imkan verilir ki, lazımı kredit balları həm icbari, həm də əlavə işlərdən toplansın. Əgər baş müəllim əlavə işlərdən 6 kredit bal toplamalıdırsa, o zaman aparıcı müəllim üçün bu göstərici böyüyür və 10 kredit balı təşkil edir.

Statusun saxlanması üçün aparıcı müəllim nə edir?

Aparıcı müəllim statusla təyin edilmiş **5 illik müddətdə 17 kredit bal** toplayır ki, aparıcı müəllim statusunu saxlaya bilsin, kredit balların toplanılması imkanı ona icbari və əlavə işlərlə verilir və bu da növbəti qaydada bölünmüşdür:

İcbari işlər	Əlavə işlər
10 kredit bal	7 kredit bal

Statusun saxlanması üçün aparıcı müəllim yerinə yetirməlidir:

- Öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketini doldurmalı;
- Peşəkar inkişafın fərdi iş planını tərtib etməli;
- Model dərsləri keçməli;
- Öz məktəbinin tələbatlarını araşdırmalı;
- Dərs resursunu və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyat hazırlamalı;
- əlavə işləri yerinə yetirməlidir.

Baş müəllim kimi, aparıcı müəllimin də öz təcrübəsi ərzində qeyd edilən statusu saxlamaq imkanı var. Kifayət edir ki, status üçün müəyyən edilmiş hər 5 ildə müəllim statusun saxlanması üçün lazımı 17 kredit balı toplansın.

Statusundan asılı olmayaraq, hər bir müəllim **öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketini** doldurmalı və onun əsasında **fərdi iş planını** tərtib etməlidir. Eyni əməl aparıcı müəllimlərə də aiddir³.

Təcrübəçi və baş müəllimlərdən fərqli olaraq, aparıcı müəllim fərqli miqyası olan fəaliyətlərə koordinatlıq etməli olur. Onun işi sinif otağından kənara çıxmalıdır. Aparıcı müəllim məktəbin və kafedranın digər nümayəndələri ilə intensiv əməkdaşlıq etməlidir. Onun işi, əsasən, təcrübə ilə bölüşməyə yönəlmiş olmalıdır.

Model dərslər nədir?

Aparıcı müəllim statusun saxlanılması üçün və mentor statusunun əldə edilməsi üçün sxemlə təyin edilən müddət ərzində model dərslərini keçirir, onları müəllimin qiymətləndirmə qrupu müşahidə edir, rubrikanın istifadəsi ilə qiymətləndirir və kredit ballar verir. Bu tipdə dərslərdə kafedranın başqa nümayəndələri də iştirak etməlidirlər, çünki model dərslərin təyinatı məhz ən yaxşı təcrübənin həmkarlarla paylaşılmasıdır. Model dərslərin əsas xüsusiyyəti ondadır ki, gündəlik dərslərdən fərqlənməlidir və təlim-tədrisdə hər hansı bir yeniliyi, qeyri-standart, yaradıcılıq yanaşmasını təklif etməlidir.

Aparıcı müəllim statusun saxlanılması üçün 5 model dərslər keçməlidir.

Ümumtəhsil müəssisəsinin tələbatlarının tədqiqi nəyi bildirir?

Aparıcı müəllim üçün məktəbin tələbatlarının tədqiqatı əsas fəallıqdır. Vacibdir ki, bu tədqiqat bütün müvafiq qaydaya riayət etməklə keçirilsin. Müəllim tədqiqatın heç bir mərhələsini buraxmamalıdır. Xüsusilə də ilk mərhələdə məktəbdə mövcud olan problemləri aşkarlamalı və öyrənməlidir, sonra onun əsasında məktəbin tələbatlarını təyin etməli və bu problemlərin həlli üçün yolları əks etdirməlidir. Keçirilən tədqiqatın son nəticəsi tədqiqatın hesabatı olmalıdır. Ümumtəhsil müəssisəsinin tələbatlarının tədqiqatının kriterilərinin və onun həyata keçirilməsi üçün lazımı tövsiyələri məlumat kitabçasının növbəti nəşrində tövsiyə edəcəyik.

Dərslər resursunun və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyatın yaradılması nəyi bildirir?

Dərslər resursunun, peşəkar ədəbiyyatın yaradılması da aparıcı müəllimin əsas fəallıqlarından biridir. Aparıcı müəllimin artıq kifayət qədər təcrübəsi və bilgiləri var ki, yalnız mövcud resursların istifadəsi ilə kifayətlənməsin və özünün elə bir resurs yaratmaq tələbatı olsun ki,

³ Öz-özünü qiymətləndirmə məlumat kitabçası haqqında ətraflı izləyin səh.75

öz təcrübəsini həmkarları ilə paylaşsın. Yaradılmış resursu müəllimin qiymətləndirmə qrupu müvafiq kriterilərlə qiymətləndirir və müəllimə 1-dən 4-ə qədər kredit ballar verir. Dərs resursunun qiymətləndirilməsinin kriteriləri və müvafiq tövsiyələri məlumat kitabçasının növbəti hissəsində təklif edəcəyik.

Statusun saxlanılması üçün aparıcı müəllimə **əlavə işlərdən də 7 kredit balın** toplanılması lazım olacaqdır. Bu işlərdir:

- Qiymətləndirmə qrupuna üzvlük (3 illik müddətlə);
- Peşəkar inkişaf məqsədilə keçirilmiş tədbirlərdə (məs., konfranslarda, seminarlarda) məruzəçi kimi iştirak etmək;
- Staj keçmə;
- Tələbəyə/müəllimə məsləhətin verilməsi;
- Treninq-modula müəlliflik;
- Akkreditə olunmuş və ya mərkəz tərəfindən təklif edilmiş treninqi keçmək, hansının məqsədi müəllim statusuna müvafiq bilgilərin inkişafıdır;
- Nazirin fərdi hüquqi aktı ilə təsdiqlənmiş proqram və layihələrdə iştirak etmək.

Aparıcı müəllim mentor statusunun əldə edilməsi üçün nə edir?

Aparıcı müəllim statusla müəyyən edilmiş müddətdə 25 kredit bal toplayır ki, mentor statusunu əldə etsin. Kredit balların toplanılması imkanı ona icbari və əlavə işlərlə verilir və bu da növbəti qaydada bölünmüşdür:

İcbari işlər	Əlavə işlər
15 kredit bal	10 kredit bal

Mentor statusunun əldə edilməsi üçün müəllim etməlidir:

- Öz-özünüqiymətləndirmə anketini doldursun;
- Peşəkar inkişafın fərdi iş planını tərtib etsin;
- Model dərslərini keçsin;
- Ümumtəhsil müəssisəsinin tələbatlarını araşdırsın;
- Dərs resursunu yaratsın və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyat yaratsın;
- əlavə işləri yerinə yetirsin.

Mentor statusunu əldə etmək üçün aparıcı müəllim statusun saxlanılması üçün lazımı fəallıqlardan əlavə 5 model dərsləri keçməlidir. Aparıcı müəllimə statusun

yaxşılaşdırılması üçün əlavə işlər siyahısından 10 kredit balı toplamaq lazımdır, bu da statusun saxlanması üçün lazımi 7 kredit balı əhatə edir.

Aparıcı müəllim neçə kredit bal toplamalıdır və hansı fəallıqlarla?

Baş müəllim kimi, aparıcı müəllimin də seçim etmək hüququ vardır. O, öz karyerasını elə planlaşdırar ki, yalnız statusun saxlanması üçün lazımi kredit balları (17 kredit balı) toplansın. Eləcə də statusun yaxşılaşdırılmasına qayğı göstərə bilər, bunun üçün ona 25 kredit bal toplamaq lazım olacaqdır.

Aparıcı müəllim üçün icbari və əlavə işlərin siyahısını və müvafiq kredit balları təklif edirik:

	Əsas fəallıqları	Əlavə işlər
Aparıcı müəllim statusunun saxlanması üçün	● Öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketinin doldurulması; ● Peşəkar inkişafın fərdi fəaliyyət planının tərtib edilməsi; ● Model darsin keçirilməsi (5x1=5 kredit bal) ● Məktəbin tələbatlarının tədqiqi (2 kredit bal); ● Dərs resursunun və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyatın yaradılması; ● Məqalə (1 kredit bal) ● Dərs resursu (1 kredit bal) ● Metodiki ədəbiyyat (2 kredit bal) ● Dərslik (4 kredit bal)	● Qiymətləndirmə qrupuna üzvlük: ○ fasilitator (3 kredit bal) ○ başqa üzvlük (1 kredit bal) ● Peşəkar inkişaf məqsədilə keçirilmiş tədbirlərdə (konfranslar, seminar) məruzəçi kimi iştirak etmək (1 kredit bal) ● Stajdan keçmə (1 kredit bal) ● Dərs resursunun və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyatın hazırlanması ● Dərs resursu - (1 kredit bal) ● Məqalə (1 kredit bal) ● Metodiki ədəbiyyat (2 kredit bal) ● Dərslik (4 kredit bal) ● Tələbəyə/müəllimə məsləhət vermə (2 kredit bal); ● Treninq-moduluna müəlliflik (2 kredit bal); ● Treninq keçmək (1 kredit bal 25 saat); ● Nazirin fərdi hüquqi aktı ilə təsdiqlənmiş proqramlar və layihələrdə iştirak etmək (1-dən 6 kredit bala qədər, müəllim tərəfindən həyata keçirilmiş fəaliyyətdən irəli gələrək).
Mentor statusunun əldə edilməsi üçün	● Öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketinin doldurulması; ● Peşəkar inkişafın fərdi fəaliyyət planının tərtib edilməsi; ● Model darsin keçirilməsi (10x1=10 kredit bal) ● Məktəbin tələbatlarının tədqiqi (2 kredit bal); ● Dərs resursunun və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyatın yaradılması ○ Məqalə (1 kredit bal) ○ Dərs resursu (1 kredit bal) ○ Metodiki ədəbiyyat (2 kredit bal) ○ Dərslik (4 kredit bal)	

Status haqqında qərarın qəbulu necə baş verir?

İcbari və əlavə fəallıqların nailiyyətlə verildiyi halda, aparıcı müəllim dərslərin sonuna, məktəbin direktorunun əmri ilə müəyyənləşdirilmiş müddətlərdə statusun saxlanılması və ya verilməsi üçün onun tərəfindən həyata keçirilmiş fəallıqları təsdiqləyən sənədləri elektron sistemə yükləyir, öz peşəkar qovluğuna. Qiymətləndirmə qrupu aparıcı müəllim tərəfindən həyata keçirilmiş icbari fəallıqları və əlavə işləri peşəkar qovluqda olan sənədlərin əsasında qiymətləndirir və onun üçün statusun saxlanılması və ya mentor statusunun verilməsi haqqında qərar qəbul edir.

Əgər aparıcı müəllim pilotlaşdırma ilində lazımı kredit balları toplaya bilməzsə, o zaman onun 5-illik müddəti bitdikdən sonra əlavə bir ildən faydalanmaq imkanı olacaqdır. Müəllimin əlavə verilən müddətdə də ən azı aparıcı müəllimin statusunun saxlanılması üçün lazımı kredit balları toplaya bilməyəcəyi halda, statusunu itirir və məktəbdə işini baş müəllim statusu ilə davam etdirir. Əlbəttə ki, ona statusu yenidən əldə etmək imkanı baş müəllim üçün müəyyən edilmiş yollarla, imkanlarla və müddətlərlə verilir.

Aparıcı müəllim üçün statusun dayandırılması, saxlanılması və ya mentor statusunun verilməsi haqqında təkliflə məktəb Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə müraciət edir.

Müəllim üçün sxemlə müəyyənləşdirilən statusun verilməsi sertifikatla təsdiqlənir. Sertifikat müəllimin çalışdığı məktəbə resurs-mərkəzlərin vasitəsilə çatdırılır.

Sxemdə bölgü əsasında bu statusu əldə etmiş hər bir aparıcı müəllim, bir il ərzində Qiymətləndirmə və İmtahanların Milli Mərkəzi tərəfindən təklif edilmiş dərslərin müəhəssisindən keçməlidir.

2011-2014-cü illərin müəllimin peşəkar inkişafı sxeminə cəlb olunmuş müəllimlərin iş fəaliyyəti nəzərə alınacaqdır mı?

2011-2014-cü illərdə müəllimin peşəkar inkişafı sxeminə cəlb olunmuş aparıcı müəllimlərə imkan verilir ki, sxemlə müəyyən edilmiş əlavə işlərdə 10 kredit bal əldə etsinlər (onların sxemdə bölgü zamanı aparıcı müəllim statusunu qazandıqları halda). Bunun üçün onların fəallıqlarının qiymətləndirmə kriteriləri, təqdimat formaları və müddətləri müəyyənləşdirilmişdir. 2015-ci ilin sentyabrın 15-də elektron sistemə sənədlərin yükləndirilməsi başa çatacaqdır. Bundan sonra komissiyalar yaradılacaq və onlar müəllimin işlərini kriterilərin əsasında qiymətləndirəcəklər. 2015-ci ilin sonuna qədər onlar öz kredit balları haqqında məlumat əldə edəcəklər. Müəllimlərin öz nəticələrini şikayətləndirmək hüquqları olacaqdır.

2011-2014-cü illərin sxeminə cəlb olunmuş aparıcı müəllimin 10 kredit bal topladığı halda, onun üçün statusla müəyyən edilmiş əsas fəallıqların yerinə yetirilməsi icbari olacaqdır.

Aparıcı müəllimin maaş artımı necə olacaqdır?

2015-2016 dərsləri ilində “Müəllimlik fəaliyyətinə başlanılma, peşəkar inkişaf və karyera irəliləyişi sxeminə” əsasən, aparıcı müəllimin maaş artımı iki dəfə həyata keçiriləcəkdir. Üçüncü artım 2017-ci ildə planlaşdırılır. Maaş artımının qrafiki belə görünür:

- 2015-ci ilin sentyabrından müəllimlərin baza maaşı 50 ləri ilə artacaqdır; bununla yanaşı, tam dərslər yükü halında aparıcı müəllim üçün status əlavəsi, ən azı 250 ləri ilə müəyyən ediləcəkdir və bu da ümumilikdə 300 lərini təşkil edir.
- 2016-cı ilin aprelindən müəllimlərin maaş artımı ikinci dəfə həyata keçiriləcək və baza maaşı yenə də 50 ləri ilə artacaq. Tam dərslər yükü halında aparıcı müəllim üçün status əlavəsi, ən azı 270 ləri ilə müəyyən ediləcəkdir.
- 2017-ci ilin yanvarından müəllimlərin maaş artımı üçüncü dəfə həyata keçiriləcək, tam dərslər yükü halında aparıcı müəllimin əlavəsi ən azı 500 ləri ilə müəyyən ediləcəkdir.

MENTOR

Mentor sxemlə müəyyən edilmiş işləri hansı müddətlərdə yerinə yetirməlidir?

Mentor yalnız statusu saxlaya bilər, çünki müəllimin peşəkar standartı ilə daha yüksək status nəzərdə tutulmamışdır. Statusun saxlanması üçün 30 kredit balı toplamaq kifayət edir, bunların 15-i icbari fəallıqlara gəlir, 15-i isə əlavə işlərə.

Status əldə edildikdən sonra müəllim bir 5-illik dövr ərzində statusunu saxlaya bilərsə, onun mentorluğu müddətsiz saxlanılır.

Bundan əlavə, müəllim status üçün sxemlə müəyyən edilmiş müddətdə statusun saxlanması üçün kredit balları toplaya bilməzsə, o zaman onun pilotlaşdırma ili hesablanmayacaq və qalan kredit balların əldə edilməsi üçün əlavə bir il veriləcəkdir.

Başqa statusu olan müəllim kimi, mentor üçün minimal vaxt təyin edilməmişdir. Əgər mentor statusu üçün müəyyən edilmiş 5-illik müddət bitənə qədər mentor statusunun saxlanması üçün 30 kredit balı toplayarsa, müəllimin qiymətləndirmə qrupu Müəllimləri Peşəkar İnkişaf Milli Mərkəzinə onun üçün mentor statusunun müddətsiz verilməsi haqqında təkliflə müraciət etməlidir.

Statusun saxlanılması üçün mentor nə edir?

Mentor statusla müəyyənləşdirilmiş 5-illik müddətdə icbari və əlavə işlərlə müəyyənləşdirilmiş kredit balları toplayır və bu da növbəti qaydada bölünmüşdür:

İcbari işlər	Əlavə işlər
15 kredit bal	15 kredit bal

Statusun saxlanılması üçün mentor etməlidir:

- Öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketini doldurmalı;
- Peşəkar inkişafın fərdi iş planını tərtib etməli;
- Model dərsləri keçməli;
- Öz məktəbinin tələbatlarını araşdırmalı və onun əsasında peşəkar inkişafın tədbirlərini müəllimlər üçün keçməli;
- Dərs resursunu və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyat hazırlamalı;
- Müəllimin peşəkar inkişafının fasilatoru olmalı;
- Tələbələrə və ya müəllimlərə məsləhət verməli;
- əlavə işləri həyata keçirməlidir.

Başqa statusu olan müəllim kimi, mentor da **öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketini** doldurmalı və bunun əsasında **fərdi iş planını** tərtib etməlidir.

Mentorun iş fəaliyyətinin miqyasları çox genişdir. Onun vəzifəsi öz bilik və təcrübəsini təkcə öz kafedra üzvləri deyil, eləcə də məktəbin qalan müəllimləri ilə də bölüşsün, onlara köməklik etsin və peşəkar məsləhətlər versin.

Mentor 5 il ərzində model dərslərini keçir⁴, onları müəllimin qiymətləndirmə qrupunun müvafiq nümayəndələri müşahidə edirlər və bu təcrübənin kimin üçün maraqlı və uyğun olduğu auditoriya. Statusun saxlanılması üçün mentora 5 model dərslərin keçilməsi lazımdır. Qiymətləndirmə qrupu müvafiq rubrikadan istifadə edərək dərsləri qiymətləndirir və ona kredit ballar verir.

Eləcə də mentor məktəbin **tələbatları analizini keçir və alınan nəticələrdən irəli gələrək, müəllim üçün peşəkar inkişaf tədbirlərini planlaşdırır**. Təbii ki, müəllimlərin fərqli tələbatları ola bilər. Bunun üçün də peşəkar inkişaf tədbirləri də fərqli şəkildə planlaşdırıla bilər. Bunun haqqında qərarı mentorun özü konkret vəziyyətdən irəli gələrək qəbul edir.

⁴ Model dərslərin haqqında baxın səh.75

Mentorun əsas fəallığını **dərs resursunun və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyatın yaradılması** təqdim edir. Bu fəallığın məqsədi odur ki, mentor kimi peşəkar müəllim öz biliyi, təcrübəsi, kompetensiyalarını həmkarları üçün də faydalı etsin və bununla məktəbin inkişafına dəstək versin. Yaradılmış resurs müvafiq kriterilərlə qiymətləndirilir, bunun nəticəsində də müəllimə 1-dən 4-ə qədər kredit verilə bilər.

Yalnız mentorun vəzifəsidir ki, **tələbələrə və ya yenidən başlayan müəllimlərə məsləhətlər versin**. Mentorun olmadığı halda, məktəbin hüququ var ki, məktəbin başqa statusu olan müəlliminə bu funksiyanı həvalə etsin, bunda əlavə fəaliyyətlər üçün müəyyənləşdirilmiş kredit balları əldə edəcəkdir.

Sxemin fəaliyyətə düşməsi ilə birlikdə tələbələrə məsləhət verilməsi miqyasları da artacaqdır, bunun üçün sxem universitet təhsilində yeni tələbləri irəli sürür. Xüsusilə də müəllimlərin hazırlığında təcrübə komponenti də artmalıdır. Eləcə də məktəblərdə yenidən işə başlayan kadrların dəstəkləndirilməsi çox vacibdir. Sxem yenidən başlayan müəllimlərdən tələb edir ki, 1 il ərzində xarici dərs müşahidəsini keçsin. Beləliklə, məktəbin səviyyəsində göstərilən lazımı dəstək onların peşədə qalmaqlarına dəstək verəcəkdir.

Gələcəkdə mentorun öhdəliyi müəllimin peşəkar inkişafının **fasilitatorluğu** olacaqdır. Məktəbin mentoru olmadığı halda, başqa statuslu müəllimə bu fəaliyyətdə kredit balları verilmir.

Mentor statusunun saxlanılması üçün 15 kredit balı **əlavə işlərindən** toplayır. Bu əlavə işlərdir:

- Peşəkar inkişafın məqsədilə keçirilmiş tədbirlərdə (konfransda, seminarda) məruzəçi kimi iştirak etmək;
- Stajdan keçmək;
- Treninq-modula müəlliflik etmək, onun məqsədi
- Akkreditə edilmiş və ya mərkəz tərəfindən təklif edilmiş treninqin keçilməsi, onun məqsədi müəllimin statusuna müvafiq kompetensiyaların inkişafı;
- Nazirin fərdi hüquqi aktı ilə təsdiq edilmiş proqramlarda və layihələrdə iştirak.

Mentor neçə kredit bal toplamalıdır və hansı fəallıqlarla?

Mentor statusunun saxlanılması üçün 30 kredit bal kifayət edir, onlardan 15-i icbari fəallıqların, 15-i isə əlavə işlərin üzərinə düşür. Mentorun icbari və əlavə fəallıqları və onların müvafiq kredit ballarıdır:

Əsas fəallıqlar		Əlavə işlər
Mentor statusunun saxlanması üçün	• Öz-özünü qiymətləndirmə sorğu anketinin doldurulması; • Peşəkar inkişafın fərdi fəaliyyət planının tərtib edilməsi; • Model dərslər keçirilməsi (5x1=5 kredit bal) • Məktəbin tələbatlarının tədqiqi və peşəkar inkişaf tədbirlərinin aparılması (3 kredit bal); • Tələbəyə/müəllimə məsləhət verilməsi (2 kredit bal); • Qiymətləndirmə qrupuna üzvlük fasilitator üçün (2 kredit bal); • Dərs resursunun və ya rəy verilmiş ədəbiyyatın yaradılması ○ Məqalə (1 kredit bal) ○ Metodiki ədəbiyyat (2 kredit bal) ○ Dərslik (4 kredit bal).	• Peşəkar inkişaf məqsədilə keçirilmiş tədbirlərdə (konfranslar, seminar) məruzəçi kimi iştirak etmək (1 kredit bal) • Stajdan keçmə (1 kredit bal) • Treninq-moduluna müəlliflik (2 kredit bal); • Dərs resursunun və ya rəy verilmiş peşəkar ədəbiyyatın hazırlanması ○ Dərs resursu - (1 kredit bal) ○ Məqalə (1 kredit bal) ○ Metodiki ədəbiyyat (2 kredit bal) ○ Dərslik (4 kredit bal) • Tələbəyə/müəllimə məsləhət vermə (2 kredit bal); • Treninq keçmək (1 kredit bal 25 saat); • Nazirin fərdi hüquqi aktı ilə təsdiqlənmiş proqramlar və layihələrdə iştirak etmək (1-dən 6 kredit bala qədər, müəllim tərəfindən həyata keçirilmiş fəaliyyətdən irəli gələrək).

Status haqqında qərarın qəbulu necə baş verir?

İcbari və əlavə fəallıqların nailiyyətlə verildiyi halda, mentor dərslərin sonunda, məktəbin direktorunun əmri ilə müəyyənləşdirilmiş müddətlərdə statusun saxlanması və ya verilməsi üçün onun tərəfindən həyata keçirilmiş fəallıqları təsdiqləyən sənədləri elektron sistemə öz peşəkar qovluğuna yükləyir. Qiymətləndirmə qrupu aparıcı müəllim tərəfindən həyata keçirilmiş icbari fəallıqları və əlavə işləri peşəkar qovluqda olan sənədlərin əsasında qiymətləndirir və onun üçün statusun saxlanması və ya mentor statusunun verilməsi haqqında qərar qəbul edir.

Mentor statusunun saxlanması üçün kredit balları 5 il ərzində toplayır. Mentorun qeyd edilən müddətdə statusun saxlanması üçün lazımı kredit balları toplaya bilmədiyi halda, onun mentor statusu dayandırılır və aparıcı müəllim statusu verilir.

Əgər mentor statusunun saxlanması üçün nəzərdə tutulmuş müddətdə bir dəfə lazımı kredit balları toplayarsa, o zaman onun mentor statusu müddətsiz olaraq qalacaqdır.

Müəllimin qiymətləndirmə qrupu mentorun statusunun dayandırılması, saxlanması və ya saxlanması haqqında təkliflə Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə müraciət edir.

Müəllim üçün sxemlə müəyyənləşdirilən statusun verilməsi sertifikatla təsdiqlənir. Sertifikat müəllimin çalışdığı məktəbə resurs-mərkəzlərin vasitəsilə çatdırılır.

Mentorun maaş artımı necə olacaqdır?

- 2015-ci ilin sentyabrından müəllimlərin baza maaşı 50 lari ilə artacaqdır; bununla yanaşı, tam dərslər yükü halında mentorun status əlavəsi ən azı 300 lari ilə müəyyənləşdiriləcəkdir;
- 2016-cı ilin aprelindən müəllimlərin maaş artımı ikinci dəfə həyata keçiriləcək və baza maaşı yenə də 50 lari ilə artacaq. Mentor statusunun tam dərslər yükü halında əlavəsi ən azı 400 lari ilə müəyyənləşdiriləcəkdir.
- 2017-ci ilin yanvarından müəllimlərin maaş artımı üçüncü dəfə həyata keçiriləcək, mentorun tam dərslər yükü halında əlavəsi ən azı 700 lari ilə müəyyənləşdiriləcəkdir.

II FƏSİL

MƏKTƏB

DİREKTOR

Sxem çərçivəsində ümumtəhsil müəssisəsinin direktorunun hüquq-vəzifələri nədir?

Bilirsiniz ki, sxemin əsasında ümumtəhsil müəssisəsinin direktorunun olduqca vacib funksiyası vardır və ona böyük məsuliyyət həvalə edilir. O, özünün və məktəbin fəaliyyətini dərs ili ərzində elə planlaşdırmalıdır ki, sxemin tətbiq edilməsinə mane olmasın və ona cəlb olunmuş hər bir şəxsə dəstək versin ki, vaxtında və nailiyyətlə onlar üçün sxemlə müəyyənləşdirilmiş fəallıqları həyata keçirə bilsinlər. Bu məqsədlə istərdik ki, tövsiyələrimizi sizə təklif edək ki, direktor sxemin fəaliyyətə düşdüyündən bir il ərzində öz işlərini necə planlaşdırmağa apara bilər.

Bir dərs ili ərzində məktəbin direktoru öz işini necə planlaşdırmağa bilər?

Qısaca təqdim etsək, direktorun işi bir dərs ili ərzində belə görünə bilər:

1. Sxemin fəaliyyətə başladığı ildə, dərs ilinin əvvəlində məktəb direktorunun məlumatlandırıcı görüş təşkil etməsi yaxşı olardı ki, burada əməkdaşlara sxem haqqında lazımı məlumat versin, onlar üçün anlaşılmayan bütün məsələləri izah etsin. Bu görüşün məqsədi hər bir əməkdaşın sxemin gedişi və tələblərini eyni şəkildə, sxem çərçivəsində öz funksiyalarını anlayışdır, eləcə də razılaşdırılmış və istiqamətli şəkildə öz işlərini planlaşdırmağıdır ki, həm özlərinin və həm də başqalarının işlərinə mane olmasınlar.
2. Həmin dərs ilinin əvvəlində direktor təyin edir və əmr ilə müddətləri təsdiqləyir:
 - 1) **Kafedralar üçün** – onlar nə zaman təqdim etməlidirlər a) fasilatorluğa namizədləri; b) məktəbin qiymətləndirmə qrupunun üzvlərini. Müddəti təyin etdikdə, direktor qiymətləndirmə qrupunun formalaşdırılmasının sxemlə müəyyənləşdirilmiş müddətlərini nəzərə almalıdır (dərs ilinin başlanmasından 1 ay).

- 2) Müəllimlər üçün** – a) öz-özünüqiymətləndirmə anketi və peşəkar inkişafın fərdi iş planının tərtib edilməsinin müddətləri. Bu fəaliyyət dərslərinin əvvəlində həyata keçirilir; b) peşəkar qovluqda müəllim tərəfindən həyata keçirilmiş fəaliyyətləri təsvir edən sənədlərin yüklənmə müddətləri. Sənədləri dərslərin sonunda müəllimin qiymətləndirmə qrupu dəyərləndirir.
- 3.** Dərs ilinin əvvəlində direktor pedaqoji şuranın iclasını dəvət edir, onda şuranın üzvlərini sxem çərçivəsində məktəbin planları ilə tanış edir və hər bir kafedraya öz namizədlərini və eləcə də qiymətləndirmə qrupunun üzvlüyünə seçməyi və təyin edilən müddətlərdə təqdim etməyi tapşırır. İclas protokolla rəsmiləşdirilir.
- 4.** Dərs ilinin başlanğıcından 1 ay ərzində direktor növbəti məsələlərin həlli üçün pedaqoji şuranın iclasının/iclaslarının çağırılmasını təmin edir:
- a)** pedaqoji şura kafedralardan təqdim edilən namizədlər arasında fasilitatoru və ya fasilitatorları seçir (məktəbdə fasilitatorların sayı haqqında qərarı pedaqoji şura qəbul edir⁵).
 - b)** Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun seçilmiş üzvləri müzakirə olunub təsdiqlənəcəkdirlər. Avtomatik olaraq qiymətləndirmə qrupunun üzvlüyü olan fasilitatorun seçkisindən sonra kafedralar tərəfindən qiymətləndirmə qrupuna təqdim edilən nümayəndə üzvlər təhlil ediləcəkdirlər. Bundan sonra qiymətləndirmə qrupu formalaşdırılacaq və bu da iclasın protokolunda əks olunacaqdır. Təyin edilən qayda ilə qiymətləndirmə qrupunun formalaşdırılması mümkün olmayan məktəblərdə alternativ yollar təhlil ediləcək və optimal qərar qəbul ediləcəkdir⁶.
- Direktor əmrilə müəllimin qiymətləndirmə qrupunun/qruplarının tərkibini təsdiq edir (məktəbdə neçə müəllimin qiymətləndirmə qrupunun yaradılacağı məktəbdə kafedraların sayından asılıdır). Direktor müvafiq əmri elektron sistemə yükləyir.
- 5.** Bundan sonra məktəbin direktoru, qiymətləndirmə qrupunun rəhbəri kimi, qiymətləndirmə qrupunun iclasını dəvət edir və qrup üzvləri ilə birlikdə) müəllimin qiymətləndirmə qrupunun iş qaydasını işləyib hazırlayır; b) təcrübəçi və baş müəllimin dərslərinin müşahidə qrafikini tərtib edir, onu bu statusu olan müəllimlərlə razılaşdırır; c) kafedra nümayəndələrinə tapşırır ki, onların kafedra üzvlüyü olan aparıcı müəllimlərindən (gələcəkdə mentordan da) model dərslərin müşahidəsi qrafikini tərtib etmələrini və qiymətləndirmə qrupuna təqdim etmələrini xahiş etsinlər.
- 6.** Məktəbin direktoru müdiriyyətlə birlikdə fasilitatorların və müəllimin qiymətləndirmə qrupunun işinin monitoring planını işləyib hazırlayır, onu əmrilə təsdiq edib əməkdaşlara tanış edir.

⁵ Fasilitatorların sayı haqqında baxın səh.55

⁶ Qiymətləndirmə qrupunun formalaşması haqqında ətraflı tanış olun səh.57

7. Məktəbin direktoru əvvəlcədən işlənib hazırlanmış planın əsasında fasilitatorların və müəllimin qiymətləndirmə qrupunun iş monitorinqini təmin edir. Monitorinq nəticələrinin əsasında direktor müvafiq qərar qəbul edir. O, fasilitatorun və eləcə də qiymətləndirmə qrupunun hər hansı bir seçilmiş üzvünün səlahiyyətlərini dayandıra bilər və bunu da protokolla rəsmiləşdirir. Keçirilmiş monitorinqin əsasında fasilitatorun və ya qiymətləndirmə qrupunun əvəz edilməsi lazım olarsa, o halda direktor onların yenidən seçilməsi üçün lazım olan bütün prosedurları təmin etməlidir. Yenidən seçilmiş fasilitatorun və ya qiymətləndirmə qrupunun üzvü haqqında məlumatı, eləcə də müvafiq protokolu, direktor elektro sistemə yükləyir.
8. Qiymətləndirmə qrupunun daimi üzvü kimi məktəb direktorunun və bu qrupun rəhbərinin vəzifəsidir ki, müəllimin işinin qiymətləndirməsində iştirak etsin. Bunun üçün:
- Direktor daxili məktəb qiymətləndirməsi prosesinin bütün mərhələlərinə nəzarət edir (müddətləri, prosedurları);
 - Əvvəlcədən işlənmiş qrafikin əsasında dərstdə müşahidənin standartlaşdırılmış rubrikasının istifadəsi ilə müəllim tərəfindən keçirilmiş dərsləri dinləyir və qiymətləndirir;
 - Qiymətləndirmə qrupunun üzvləri arasında fikirlərdə fərq yarandığı halda, qərar səs çoxluğu ilə qəbul edilir, qrupda səslərin bərabər bölündüyü halda qiymətləndirmə qrupunun rəhbəri kimi həlledici səs hüququ direktora verilir;
 - Hər bir dərs ilinin sonunda, müəllim tərəfindən həyata keçirilən fəallıqların peşəkar qovluğa yerləşdirilməsi müddəti bitdikdən sonra təqdim edilən sənədlərin qiymətləndirmə nəticələrinin əsasında müəllim üçün statusun verilməsi, saxlanması və ya dayandırılması haqqında təklifin hazırlanmasında iştirak edir və onu Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə təqdim edir. Təkliflər elektron sistemə Mərkəz tərəfindən təyin edilən müddətlərdə yerləşdirilməlidir.
9. Məktəb direktoru hər bir əməkdaş üçün sxemin fəaliyyəti, treninqlərin, resursların və məktəbin daxili və ya nazirlik tərəfindən qəbul edilmiş qərarları haqqında bütün lazımi məlumatı hər zaman əlçatan etməlidir. Bu məqsədlə məktəbdə məlumatlandırıcı görüşlər keçirilə və ya lazımi məlumatı vaxtılı-vaxtında şifahi və ya elektron yolla yayımlayan şəxsi ayıra bilər. Eləcə də dərslərin müşahidə qrafiki əyani yerdə yerləşdirilməlidir.

KAFEDRA

Sxem işə başladıqda, dərs ilinin əvvəlində, məktəbin müdiriyyəti tərəfindən təyin edilən müddətdə bütün kafedralar kafedra iclasını keçirir və təyin edilən kriteriləri nəzərə alaraq öz

kafedralarından fasilitatorluğa namizədi seçir və təqdim edirlər, həmin fasilitatoru məktəbin pedaqoji şurası ya seçir ya da seçmir. Kafedra 3 il ərzində bu məqsədlə iclas keçirmir, yalnız fasilitatorun vaxtından əvvəl səlahiyyəti dayandırıldığı və məktəbin yeni fasilitator seçməli olduğu hallar istisna edilir.

Eləcə də dərslərin əvvəlində, məktəbin administrasiyası tərəfindən təyin edilən müddətdə, bütün kafedralar kafedra iclasını keçirməli və onda məktəbin qiymətləndirmə qrupuna üzvü seçməli və məktəbə məktəbin qiymətləndirmə qrupuna öz nümayəndəsini təklif etməlidir. Kafedra 3 il ərzində bu məqsədlə iclas keçirmir, yalnız qiymətləndirmə qrupunun üzvünün vaxtından əvvəl səlahiyyəti dayandırıldığı halda.

Yaxşı olardı ki, seçkilərdən sonra qiymətləndirmə qrupunda kafedra nümayəndələri öz kafedralarına və həmkarlarına dərslərin qiymətləndirmə rubrikasını, eləcə də başqa fəallıqların qiymətləndirmə kriterilərini və müvafiq rubrikaları təqdim edib izah etsinlər. Bu, müəllimlərə öz işlərini düzgün planlaşdırmaqda köməklik edəcəkdir.

III FƏSİL

MÜƏLLİMİN QIYMƏTLƏNDİRMƏ Qrupu

Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun tərkibinə kim daxildir?

Sxemə əsasən, müəllimin qiymətləndirmə qrupu “İctimai Hüquqlu Hüquqi Şəxs – ümumtəhsil müəssisəsinin direktoru, direktor müavini (olduğu halda), fasilitator və müvafiq fənn/fənn qrupu kafedrası tərəfindən 3 il ərzində təqdim edilən üzvdən ibarətdir”, onun tərkibini isə məktəbin özü müəyyənləşdirir.

Müəllimin qiymətləndirmə qrupu daimi və 3 il ərzində seçilmiş üzvlərdən ibarətdir.

Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun daimi üzvləri ümumtəhsil müəssisəsinin direktoru və direktor müavini, 3 illik müddətlə seçilmiş üzvlər isə müəllimin peşəkar inkişafı fasilitatoru və fənn kafedrasının nümayəndəsidir.

Məktəb müəllimin qiymətləndirmə qrupunun/qruplarının tərkibini komplektləşdirir, bunu da direktor əmrə təsdiqləyir. Məktəbdə bir neçə qrupun olduğu halda:

- Məktəbin direktoru və direktor müavini hər bir müəllimin qiymətləndirmə qrupunun üzvləridirlər.
- Fasilitator qiymətləndirmə qrupunun (qruplarının) üzvüdür. O, peşəkar nəzarəti altında olan müəllimi qiymətləndirir.
- Fənn/fənn qrupu kafedrasından seçilən üzv kafedranın üzv müəlliminin qiymətləndirilməsində iştirak edir.

Qiymətləndirmə qrupu və onun hər bir üzvünün funksiya-vəzifələri və işləri, eləcə də qiymətləndirmə rubrikaları, kriteriləri və qiymətləndirmə prosesi haqqında ətraflı məlumatla kitabçanın növbəti hissəsində tanış ola bilərsiniz.

Məktəbin qiymətləndirmə qrupu nədən ibarətdir və onun fəaliyyəti hansı məqsədlərə xidmət göstərir?

Sxemin əsasında, məktəbin bazasında tam yeni halqa – məktəbin qiymətləndirmə qrupu yaradılır. Onun təyinatı qiymətləndirmə sisteminin kamilləşdirilməsi yolu ilə məktəbdə təlim-tədris səviyyəsinin yüksəldilməsinə qayğının göstərilməsidir. Bu təcrübənin tətbiqi başqa, daha uzunmüddətli məqsədlərin həyata keçirilməsinə də dəstək verir.

● Bir müstəqil təsisat kimi məktəbin formalaşdırılması və inkişafı.

Bu modelin nailiyyətlə tətbiq edilməsi məktəbin müstəqilliyinin artırılması və onun müstəqil təsisat kimi formalaşdırılmasına dəstək verir. Bu yolla məktəb məsuliyyəti bölüşdürür, ona necə bir müəllimin lazım olduğu haqqında qərar qəbul edir, peşəkar inkişafda öz əməkdaşlarına yardım edir. Sxemlə nəzərdə tutulmuş işləri planlaşdırır və həyata keçirir. Sxemin çərçivəsində, məktəb mühüm qərar qəbul edən müəssisə kimi formalaşır. O, təhsili sisteminin idarəetməsində aktiv şəkildə cəlb olunmuşdur və başqaları tərəfindən qəbul edilən qərarların passiv qəbuledicisi deyil.

● Müəllimlərin peşəkar inkişafı

Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun yaradılmasının əsas ideyası məhz müəllimlərə peşəkar inkişaf yolu ilə dəstəyin verilməsidir. Onun təyinatı yalnız müəllim tərəfindən keçilən dərslər və ya peşəkar qovluğun qiymətləndirilməsi və onun üçün kredit balların verilməsi deyil. Daxili məktəb müşahidəsi nəticəsində müəllimlər inkişafetdirici qiymətləndirmə alırlar, bu da onlara gələcək işlərində yardım edir. Yekun qiymətləndirmənin əsas məqsədi müəllim tərəfindən alınan nəticə deyil, müəllimin qarşılıqlı təsir əsasında əldə etdiyi tərəqqidir.

● Məktəbə əməkdaşlıq mədəniyyətinin bərqərar edilməsi

Dərs müşahidəsinin tam prosesi⁷, fasilitatorun işi kimi, tamamilə əməkdaşlığa əsaslanır. Əməkdaşların arasında daimi kommunikasiya, bir-biri ilə məsləhətləşmə, bir-birinin peşəkar inkişafına məqsədyönlü qayğının göstərilməsi, - bütün bunlar məktəbdə əməkdaşlar arasında müsbət, işgüzar əlaqələrin formalaşmasına və əməkdaşlıq mədəniyyətinin bərqərar olunmasına dəstək verir və bu da, ümumilikdə, məktəbin nailiyyətinin ön şərtidir.

⁷ Dərsdə müşahidə proseduru ilə ətraflı olaraq məlumat kitabçasının növbəti hissəsində tanış olun.

● Qrup üzvlünün öz-özünü inkişafı

Qiymətləndirmə qrupunun üzvləri iş prosesində, təbii ki, özləri də peşəkar baxımdan inkişaf edirlər. Onların imkanları var ki, öz həmkarlarının işini müşahidə etsin və fikirlərini, nəzərlərini dinləsin, onların təcrübələri ilə tanış olsun, eləcə də vəzifələrini daha yaxşı yerinə yetirmək üçün öz üzərlərində çalışsınlar. Əməkdaşlar arasında qarşılıqlı əməkdaşlıq və peşəkar diskussiyalar hər bir iştirakçıya imkan verir ki, peşəkar cəhətdən inkişaf etsinlər. Qiymətləndirmə qrupunun seçilmiş üzvləri 3 ildə bir dəfə rotasiyaya aid edirlər (hərçənd məktəb ikinci müddətə də eyni namizədi qiymətləndirmə qrupunun üzvü kimi seçə bilər). Bu yolla məktəbdə yavaş-yavaş təcrübəli, məsuliyyəti olan kadrların sayı artacaq və bu da peşəkar səviyyənin yüksəlməsinə və müvafiq olaraq təlim-tədris səviyyəsinin yaxşılaşdırılmasına dəstək verəcəkdir.

MÜƏLLİMİN PEŞƏKAR İNKİŞAFININ FASILİTATORU

Müəllimin peşəkar inkişafı fasilitatoru kimdir və bu iş hansı məqsədə xidmət göstərir?

Sxemin ümumtəhsil müəssisəsinə təklif etdiyi mühüm yeniliklərdən biri müəllimin peşəkar inkişafı fasilitatorunun təsisatının məktəblərdə qəbul edilməsidir. Onun təyinatı hər bir müəllimin fədri tələbatlarının aşkarlanması, analiz edilməsidir, bu özünəməxsus ehtiyacların nəzərə alınması ilə onun peşəkar inkişafına qayğının göstərilməsi və bu yolla məktəbdə ümumi peşəkar səviyyənin artırılmasıdır. Əlbəttə ki, fasilitatorun, sxemə cəlb olunan hər bir şəxsin yekun məqsədi şagirdlərin nəticələrinin yaxşılaşdırılmasıdır. Müəllimin peşəkar inkişafının fasilitatorluğu fəaliyyətinin əsas istiqaməti peşəkar fəaliyyətdə olan müəllimlərə yardım edilməsidir ki, onlar gələcəkdə müstəqil olaraq öz təcrübələrini aparsın və yaxşılaşdırsınlar və bununla da məktəbin inkişafına yardım etsinlər. Belə ki, fasilitator təsisatının nailiyyətlə təbii və fəaliyyətə düşməsi nəinki ayrı-ayrı müəllimin, eləcə də, bütövlükdə məktəbin inkişafına dəstək verir.

Məktəbin bazasında müəllimlərin fasilitasiyası peşəkar inkişafın ən səmərəli forması hesab edilir, çünki ayrı-ayrı müəllimin tələbatlarına yönəlmişdir və bununla belə imkan verir ki, konkret məktəbin, sinfin və tam regionun və ya icmanın özünəməxsus xüsusiyyətləri nəz, yəni müəllimin işləməli olduğu kontekst əə alınsın.

Peşəkar inkişaf məqsədilə indiyə qədər təklif edilmiş bütün mexanizmlər, o cümlədən, treninqlər və müxtəlif tipli resurslar, əsasən vahid şəkllə salınmış idilər, ümumi standartla

uyğunlaşdırılmış və bir çox hallarda konkret məktəbin tələbatlarına və ehtiyaclarına cavab vermir, eləcə də regionun sosial və ya mədəni özünəməxsusluqlarını nəzərə almırdı. İndi isə hər bir məktəbin öz məktəbini, məktəbin tarixini yaxşı tanıdığı bir şəxsi seçmək imkanı var və ən əsası, həmin şəxsin məktəbin inkişafına dəstək vermək istəyi vardır. Hər hansı bir azkontingentli məktəbdə fasilitatoru seçiminin mümkün olmadığı halda, bu funksiyanın yerinə yetirilməsi üçün ezam edilmiş şəxs verilən regionun və məktəbin özünəməxsusluğunu çox yaxşı öyrənməli və yalnız bundan sonra öz işini planlaşdırmalıdır.

● **Məqsədyönlü, diqqət cəmləşdirilmiş peşəkar inkişaf**

Fasilitator müəllimə sxemlə müəyyənləşdirilən fəallıqların düzgün planlaşdırılması və nailiyyətlə həyata keçirilməsində köməklik edir. Fasilitatorun işi mütəmadi, yaxşı planlaşdırılmış və müəllimin tələbatlarına uyğunlaşdırılmışdır. Belə bir fasilitasiya daha səmərəlidir, çünki müəllimə həm peşəkar irəliləyişdə, eləcə də, öz problemlərini və onların həlli yollarını daha yaxşı dərk etməkdə həqiqi köməklik göstərir.

Fasilitator hər zaman müəllimlərlə əməkdaşlıq edir – fərdi və ya qruplarda. Lazım gəldiyi halda, öz-özünüqiymətləndirmə anketinin doldurulma prosesində öz tələbatlarını aşkarlamaqda müəllimə yardım edir, sonra fərdi iş planının tərtib edilməsində məsləhət verir, müvafiq fəallıqların həyata keçirilməsində dəstək verir, eləcə də qiymətləndirmə qrupunun üzvü kimi, birbaşa dərslərin müşahidəsi və peşəkar qovluğun qiymətləndirilməsi vasitəsilə onun işini qiymətləndirir və ən əsası, ona qarşılıqlı təsir verir. Beləliklə, tam aydındır ki, bu cür intensiv əməkdaşlıq şansı artır ki, fasilitatorun və ayrı-ayrı müəllimin qarşılıqlı əməkdaşlığı məhz müəllimin və məktəbin tələbatlarına uyğunlaşdırılmışdır və eyni zamanda, çox aydın və konkret məqsədlərin əldə edilməsinə yönəlmişdir.

● **Məktəbdə peşəkar münasibətlərin formalaşdırılması**

Fasilitator təsisatının məktəbdə işə başlaması əməkdaşlıq mühitinin yaradılmasına və həmkarlar arasında həm üfqi və eləcə də şaquli səviyyədə peşəkar əlaqələrin formalaşmasına dəstək verir. Fasilitator məktəbdə ikitərəfli etimad və hörmətə əsaslanan qarşılıqlı əməkdaşlıq mühitinin yaradılmasında və saxlanılmasında olduqca böyük rol oynayır. Onun vəzifələrindən biri odur ki, hamıya köməklik etsin – həm müəllimə və eləcə də sxemə cəlb olunmuş hər bir şəxsə - peşəkar əlaqələrdə öz rolu və məsuliyyətlərini yaxşı dərk etməkdə.

● **Məktəbdə peşəkar söhbət və diskussiyalar mədəniyyətinin formalaşdırılması**

Peşəkar münasibətlərin daha bir aspekti problemli məsələlər ətrafında diskussiyanın, söhbətlərin mədəniyyətinin tətbiqi və məktəbdə həvəsləndirilməsidir. Müəllimlərlə

məsləhət və yekunlaşdırıcı görüşlərin, eləcə də, onlar üçün tövsiyələrin və inkişafetdirici qiymətləndirmənin verildiyi zaman fasilitator xüsusi kommunikasiya texnikasından, aktiv dinləmə və sualların verilməsi strategiyalarından istifadə edir, hansıları o, mütləq yüksək səviyyədə yaxşı bilməlidir. Bütün bu müsbət, qarşılıqlı əməkdaşlıq mühitinin yaradılmasından başqa, real olaraq müəllimlərə problemli məsələlərin ayrılmasında, onların dərinlikdən anlaşılmasında və problemin həlli yollarının axtarışında köməklik edir.

● **Öz-özünü inkişaf etdirmə**

Təbii ki, fasilitator təkcə həmkarların və məktəbin peşəkar inkişafına deyil, eləcə də öz-özünün inkişafına qayğı göstərməlidir. Fasilitatorluq bunun ən yaxşı imkanını verir, çünki həmkarlarla əməkdaşlığın ikitərəfli səmərəsi olur. Təcrübənin qarşılıqlı paylaşılması, fikirlərin və nəzərlərin mübadiləsi yolu ilə həmkarlar öyrənir və peşəkar kimi böyüyürlər. Bununla yanaşı, iş zamanı fasilitatora yaxşı imkan verilir ki, özünün güclü və zəif tərəflərini aşkarlasın. Əgər fasilitator görürsə ki, müəyyən istiqamətlərdə öz kompetensiyalarını dərinləşdirməlidir, o halda Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə müraciət etməli və mərkəzdən konsultant yardımını tələb etməlidir.

Eyni zamanda, seçilən kimi müəllimin peşəkar inkişafının fasilitatorluğunun sistematik hazırlığı planlaşdırılmışdır. Hazırlıq kursu uzunmüddətli olacaq və gələcəkdə aşkarlanmış tələbatlara əsaslandırılacaqdır.

● **Məktəbin inkişafı**

Sxemin əsasında, müəllimin peşəkar inkişafının fasilitatoru sıx olaraq hər bir müəllimlə, eləcə də məktəbin administrasiyası ilə əməkdaşlıq edir. Bu, ona imkan verir ki, məktəbdə ümumi tendensiyaları ayırsın və digər fasilitatorlarla birlikdə (birdən artıq fasilitatoru olan məktəbdə) məktəbin inkişaf planının işlənilib hazırlanmasında administrasiyaya köməklik göstərsin. Bunun üçün yaxşı olardı ki, ildə bir dəfə, dərs ilinin sonunda məktəbdə fasilitatorların işgüzar görüşləri keçirilsin, hansında onlar öz işlərini yekunlaşdıracaq, bir-biri ilə öz təcrübələri ilə paylaşacaq, ümumi problemləri və onların həlli yollarını müzakirə edəcəklər.

Müəllimin peşəkar inkişafı fasilitatorunun funksiyaları nədir və onun işi necə aparılır?

Sxem aydın şəkildə müəllimin peşəkar inkişafı fasilitatorunun funksiyalarını müəyyənləşdirir. Xüsusilə də, fasilitatora növbəti funksiya-vəzifələrin yerinə yetirilməsi tapşırılır:

Fərdi peşəkar tələbatların ayırd edilməsində müəllimə köməkliyin göstərilməsi

Sxema əsasən, dərs ilinin əvvəlində hər bir müəllimin həyata keçirdiyi birinci fəallıq öz-özünüqiymətləndirmə anketi formasının doldurulmasıdır. Forma elektron sistemdə, onun şəxsi profilində yerləşdirilmişdir və dərs ilinin sonunda isə yenə ona qayıdır və bir il ərzində həyata keçirdiyi işi analiz edir və bunun əsasında növbəti ildə onu doldurur və öz peşəkar fəaliyyətini planlaşdırır. Belə ki, öz-özünüqiymətləndirmə anketi müəllimin peşəkar inkişafının çox güclü vasitəsidir⁸. Buna görə də müəllim tərəfindən dərin və əsaslı şəkildə onun hər bir bəndinin başa düşülməsi və şəxsi təcrübəsinin müəllimin peşəkar stadartının tələblərinə nə dərəcədə uyğun olduğunu obyektiv dəyərləndirməsi olduqca vacibdir. Məhz bunun üçün bu fəallığı həyata keçirdikdə, xüsusilə də sxemin fəaliyyətə başladığı birinci ildə, fasilitator tərəfindən müəllimlər üçün göstərilmiş dəstək çox dəyərli olacaqdır. Bu dəstəyin başlıca məsələsi öz-özünüqiymətləndirmənin obyektivlik səviyyəsinin təmin edilməsi və müəllimin öz-özünürefleksiya bacarığının lazımi şəkildə işlənilib hazırlanmasıdır.

Öz-özünüqiymətləndirmə anketini doldurduqda fasilitatorun yardım forması əsasən fərdidir, xüsusilə də sxemin işə başladığı birinci ildə. Əgər onun peşəkar nəzarəti altında olan müəllimlərə öz-özünüqiymətləndirmə anketini necə doldurmaq üçün ümumi təlimatların lazım gəldiyini hesab edərsə, o zaman əvvəlcədən bu müəllimlərlə qrup görüşünü keçirə bilər. Növbəti illərdə, müəllimlərin bu işdə lazımi şəkildə məharətləndiklərində, onlar öz-özünü qiymətləndirmə anketini müstəqil şəkildə doldurmağı və analiz etməyi bacarmalıdırlar.

Peşəkar inkişafın fərdi iş planının tərtib edilməsində müəllimə köməkliyin göstərilməsi

Müəllim öz-özünü qiymətləndirmə anketini doldurduqdan sonra minimal olaraq birillik iş planını tərtib edir ki, öz təcrübəsində nöqsanları düzəltsin və peşəkarlıq baxımından inkişaf etsin. Bu mərhələ olduqca məsuliyyətlidir, çünki peşəkar inkişaf məqsədilə düzgün seçilmiş və planlaşdırılmış fəallıqlar müəllimin nailiyyətinə və müvafiq olaraq, şagirdlərin nəticələrinin yaxşılaşdırılmasına səbəb olacaqdır. Məhz buna görə də bu fəaliyyətdə müəllimin fasilitatorla əməkdaşlığı, onun təcrübəsinin, məsləhətlərinin nəzərə alınması çox mühümdür.

Fəaliyyət planının tərtib edilməsi, təbii ki, məqsəd deyil. Onun məqsədi öz-özünüqiymətləndirmə nəticəsində peşəkar işdə ayırd edilən nöqsanların qarşısının alınması və ümumiyyətlə, öz peşəkarlığının kamilləşməsi üçün vacib, konkret işlərin müəyyənləşdirilməsidir. Bunun üçün də iş planını ardıcılıq və səylə yerinə yetirmək lazımdır.

⁸ Öz-özünüqiymətləndirmə anketi haqqında qarşıdakı məlumat kitabçasının IV fəslində ətraflı tanış ola bilərsiniz, Müəllimin öz-özünü qiymətləndirməsi.

Məhz bunda fasilitator müəllimə cari, diqqət cəmləşdirilən məsləhətlər yolu ilə nəzarət etməlidir. İşin bu mərhələsində fasilitatorun işi yalnız nəzarətlə kifayətlənə bilər, məsələn, müəllimlərdən soruşa bilər ki, treninqlərdə iştirak etməsinizmi, müvafiq resurslarla tanış olmusunuzmu və s. Eləcə də bu fəallıqlar onların peşəkar irəliləyişinə nə dərəcədə imkan yaratdı, yenicə əldə etdikləri biliklərini təcrübədə tətbiq edə bildilərməyi və s.

Fasilitatorun müəllimlərlə işinin formatı işin bu mərhələsində qrupda ola bilər. Fasilitator müəllimlə kommunikasiya üçün elektron poçtdan istifadə edə bilər. Onun peşəkar nəzarəti altında olan müəllimlərin öz-özünü qiymətləndirmə anketini doldurduqlarından sonra fasilitator yaxşı olardı ki, nəticələri analiz etsin, problemləri qruplaşdırsın və qrupda məsləhətverici görüşlər planlaşdırsın.

Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun işində iştirak

Bildiyimiz kimi, fasilitator eyni zamanda müəllimin qiymətləndirmə qrupunun üzvüdür. Məktəb hər 12-dən 25-ə kimi müəllim üçün bir fasilitator seçir. Əgər məktəbin birdən artıq fasilitatoru varsa, o zaman müəllimlərin bərkidilməsi onların fənn istiqaməti və kompetensiyalarının əsasında, pedaqoji şuranın qərarı ilə həyata keçirilir.

Müəllimin peşəkar inkişafının fasilitatorunun, müəllimin qiymətləndirmə qrupunun üzvü kimi vəzifəsidir:

- Onun nəzarəti altında olan müəllimlər tərəfindən keçirilən dərsləri dinləsin və onları dərslərin müşahidəsinin standartlaşdırılmış rubrikasının istifadəsi ilə qiymətləndirsin;
- Onun nəzarəti altında olan müəllimlərin daxili müşahidəsinin hazırlıq görüşlərində iştirak etsin;
- Onun nəzarəti altında olan müəllimlər tərəfindən keçirilən dərslərin, eləcə də onlar tərəfindən həyata keçirilən başqa fəallıqların əsasında inkişafetdirici qiymətləndirmənin işlənilməsində iştirak etsin;
- Müəllimin peşəkar qovluğunda təqdim edilmiş sənədləri təyin edilmiş kriterilərin və rubrikaların əsasında qiymətləndirsin;
- Müəllim üçün kredit balların verilməsi, eləcə də onun üçün sxemlə nəzərdə tutulmuş statusun verilməsi, saxlanılması və ya dayandırılması haqqında müəllimin qiymətləndirmə qrupunun müzakirələrində iştirak etsin.

Müəllimin peşəkar inkişafının fasilitatorunun xüsusi funksiyası qiymətləndirmə qrupunda müəllimlər üçün daxili dərslərin müşahidəsinin və ya digər işlərin qiymətləndirilməsi əsasında

inkişafetdirici qiymətləndirmənin və tövsiyələrin çatdırılmasıdır. Tələb olduğu halda, fasilitator şəxsən müəllimi qiymətləndirmə qrupunun tövsiyələri ilə tanış etməli və ona bütün lazımi izahatları verməlidir. Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun tövsiyələri də elektron sistemə yüklənəcək, konkret müəllimin şəxsi profilində xüsusi ayrılmış şəkildə.

Belə ki, fasilitatorun işi bir il ərzində belə görünəcəkdir:

1. Sxemin işə başladığından sonra, dərslərin əvvəlində, onların seçimi bitdikdən və hazırlıq prosesi başladığında fasilitator müəllimlərlə işgüzar görüşə başlayır və onlara təlimatlar verir ki, öz-özünüqiymətləndirmə anketini necə doldurmalıdırlar.
2. Öz-özünüqiymətləndirmə anketinin doldurulma prosesində, xüsusilə də sxemin işə başladığı birinci ildə, fasilitator, lazım gəldiyi halda, müəllimlərə fərdi məsləhətlər verməlidir.
3. Öz-özünüqiymətləndirmə anketinin doldurulması üçün məktəb tərəfindən təyin edilmiş vaxt başa çatdıqdan sonra fasilitator müəllimlərin nəticələrini analiz etməli, problemləri ayırmalı və qruplaşdırmalı və bunun əsasında müəllimlərlə qrup görüşlərini planlaşdırmalıdır. Qrup görüşlərində müəllimlər üçün problemli mövzular təhlil ediləcəkdir, fasilitator müəllimlərə onların bu və ya digər problemlərin həlli üçün hansı fəallıqları həyata keçirməli olduqları barədə tövsiyələr verir, eləcə də lazımi resursları təklif edir və məsləhətlər verir. Görüşlərin nəticəsində müəllimlər fərdi peşəkar iş planının tərtibi üzərində işləyirlər, onlar elektron sistemdə, öz profillərinə yükləyirlər. Məsləhətverici qrup görüşləri tam il ərzində davam edir, onların sayı məktəbin və müəllimlərin tələbatından asılıdır.
4. Onun peşəkar nəzarəti altında olan müəllimlərin işinə diqqət verir və lazım gəldiyi halda, tövsiyələr verir.
5. Dərsdə müşahidənin əvvəlcədən işlənilib hazırlanmış qrafikinə əsasən, fasilitator müəllimlərin dərslərinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir. Ona müəllimlər üçün inkişafetdirici qiymətləndirmənin verilməsində xüsusi rol həvalə olunur.
6. Birdən çox fasilitatoru olan məktəblərdə məktəbin daxilində fasilitatorlar arasında əməkdaşlıq vacibdir. Dərs ilinin əvvəlində, onların peşəkar nəzarətləri altında olan müəllimləri tərəfindən doldurulmuş öz-özünüqiymətləndirmə anketlərini və fərdi iş planlarını analiz etdikdə, yaxşı olardı ki, fasilitatorlar birlikdə toplaşaraq aşkarlanmış problemləri təhlil və analiz etsinlər və vahid strategiyaları işləyib hazırlasınlar. Eləcə də yaxşı olardı ki, dərslərin sonunda yekunlaşdırıcı görüşləri də təşkil etsinlər.

Hər akademik il başa çatdıqdan sonra sxemlə nəzərdə tutulmuş fəallıqların kafi yerinə yetirildiyi halda, fasilitatora 1 kredit bal veriləcəkdir. Əgər məktəbdə müəllimin peşəkar

inkışafının fasilitatoru kimi t  r  b  ci m   llim se ilmiŗdirs , onun t  r  b  ci olduŗu m  dd td  m  vafiq sayda kredit balları yıŗılacaqdır, hansılar baŗ m   llim statusunu əldə etdikdən sonra tanınacaqdırlar.

M  kt b neçə fasilitator seçə bilər? Fasilitator seçiminin hansı fərqli yolları vardır?

Hər bir m  kt bin m   llimin peŗ kar inkışafının fasilitatoru olmalıdır. Hər bir m  kt bd  fasilitatorların sayı verilən m  kt bd  m   lliml rin sayına əsasən m   yy nl ŗdirilir. M  kt b hər 12-dən 25-  qədər m   llim  1 fasilitator seçə bilər. Bu m  kt b  m  st qillik verir ki, m  vc d insan resurslarının nəzərə alınması ilə, maksimal olaraq gerçək qərar qəbul etsin v  m  kt b  lazım gəldiyi sayda fasilitator seçsin.

M   lliml rinin sayı 12-dən aŗaŗı olan azkontingentli m  kt b m  vafiq resursunun olduŗunu hesab etdiyi halda, 1 fasilitator seçə bilər.  ks halda, qiymətləndirmə qrupu komplektl ŗdirilm y c k v  m  vafiq olaraq, m  kt b fasilitator seçiminin alternativ yoluna m  raci t etməli olacaqdır ( traflı olaraq, baxın,səh....)

M   llimin peŗ kar inkışafı fasilitatoru kim ola bilər?

Sxemin fəaliyyətə d ŗ m si zamanı, yəni 2015-ci ilin sentyabr ayı üçün Gürcüstan  mumt hsil m   ssis l rinin hələ ki, gələcəkdə m   llimin peŗ kar inkışafı fasilitatorunun funksiyasını yerinə yetirmək öhdəliyi olacaq mentorları olmayacaqdır. Buna görə də bu m  rh l d  fasilitator hər hansı bir statusu olan m   llim ola bilər. Hərçənd, m  kt bd  fasilitatora çox m  h m v  m  suliyy tli funksiyanın həvalə edildiyinə görə, M   lliml rin Peŗ kar Inkışafı Milli Mərkəzi kriterilər təsdiq etmiŗdir, hansıların əsasında da m  kt bin pədaqoji řurası təqdim edilən namizədlər arasında onun üçün daha çox qəbul edilən namizədi/namizədləri seçməlidir.

Fasilitatordan  z həmkarları v  m  kt bin administrasiyası ilə intensiv v  m  sb t  m kdaŗlıq tələb edil c kdır. O, eləcə də kifayət qədər m  suliyy tli qərarlar da qəbul etməlidir. Fasilitatorun iŗinin nailiyyətli v  həqiqətən də m  suldar olması üçün əlbəttə ki, peŗ kar bilik və t  r b d n baŗqa, namizədin ř xsi xassələrinin də nəzərə alınması çox vacibdir.

Verilən m  kt bd  m   llim kimi  alışmasının minimal olaraq ikiillik stajı olan fəaliyyətdə olan m   llim də fasilitator ola bilər. M   llim kimi çalışması t  r b si ilə yanaŗı namizədin  z h mkarlarını yaxŗı tanınması və bununla onların etimadları ilə faydalanması olduŗca əhəmiyyətlidir.

Fasilitator seçimi iki əlamətlə həyata keçirilir - peŗ kar v  ř xsi x susiy tl rin əsasında, onlar namizədlərin qiymətləndirilməsində olduŗca vacibdir r.

Peşəkar xüsusiyyətlər:

- **Fənn biliyinə yüksək səviyyədə sahibdir.** Fasilitator, ilk növbədə, yüksək səviyyədə fənn biliyinə sahib olmalıdır və bu da onun peşəkarlığının əsas xüsusiyyətlərindən biridir.
- **Müasir pedaqoji yanaşmaları (təlim-tədris, qiymətləndirmə, dərs mühiti) tanıyır və təcrübədə istifadə edir.** Əlbəttə ki, fasilitatoru, yüksək peşəkarlıqla seçilən müəllimi öz pedaqoji təcrübəsində yalnız ənənəvi, artıq yaxşı tanış olan yanaşmaların istifadəsi qane etməməlidir. O, yeniliyə yönəlməlidir, hər zaman bu yeniliklərlə tanış olmalı və sinif otağında onları tətbiq etməyə çalışmalıdır.
- **Hər zaman öz peşəkar inkişafına yönəlmiş olmalıdır.** Funksiyası məktəbdə öz həmkarlarının peşəkar inkişafına qayğı göstərmək olan insanın özü, əlbəttə ki, buna nümunə olmalıdır. Öz işləri ilə təsdiq etməlidir ki, öz təcrübəsini analiz edir, nöqsanları aradan qaldırır və hər zaman öz peşəkar inkişafına qayğı göstərir.
- **Yüksək peşəkar motivasiyası var və başqalarının motivasiyasını artırma bilər.** Fasilitator kimi öz peşəsinə sadıq, maksimal şəkildə motivasiyalı, entuziasit əməkdaş seçilməlidir, hansı ki, işə olan öz yanaşması ilə öz həmkarlarını da həvəsləndirəcəkdir.
- **Onun şagirdlərinin yüksək akademik nailiyyətləri vardır.** Müəllimin peşəkarlığının əsas indikatoru, sözsüz ki, onun şagirdlərinin akademik nailiyyətləridir. Yaxşı olardı ki, məktəb yaxşı təcrübəsi olan bir namizədi seçsin və bu da onun şagirdlərinin nəticələrində öz əksini tapır.
- **Məktəbin inkişafına qayğı göstərir.** Həqiqi peşəkar hər zaman çalışdığı mühiti yaxşılaşdırmalıdır. İrəliləyişə, inkişafa yönəlmiş müəllim, təbii ki, təkcə özünün deyil, eləcə də, tamamilə məktəbin inkişafına da qayğı göstərir.
- **Mədəni müxtəliflik mühitində işləyə bilir.** Məktəbin spesifikasiyasından irəli gələrək, müəllimin sosial, mədəni, etnik və ya dini cəhətdən fərqli insanların ətrafında işlədiyi halda, onun belə bir fərqli mühitdə insanlarla əlaqə və əməkdaşlıq bacarığı inkişaf etmiş olmalıdır.
- **Analitik təfəkkür bacarığı.** Fasilitatorun işi müəllimlərin iş prosesinin, onlar tərəfindən əldə edilmiş nəticələrin öyrənilməsi və analizi əsasında problemlərin həlli yollarının axtarışını tələb edir. Belə ki, namizədi seçdikdə onun analitik təfəkkür qabiliyyəti də nəzərə alınmalıdır.
- **İnformasiya texnologiyalarına sahibdir.** Nəzərinizə çatdırmaq istəyirik ki, məktəblər bütövlükdə elektron sistemə keçirlər. Bu sistemə daxil olan müəllimin öz profili vardır, onun istifadəsi ilə onlar öz işlərini planlaşdırma və idarə edə biləcəklər. Qiymətləndirmə qrupunun üzvü kimi, fasilitatorun onun peşəkar nəzarəti altında olan müəllimlərin şəxsi profilinə əli çatacaqdır. Onun vəzifəsi müəllim tərəfindən doldurulmuş öz-özünüqiymətləndirmə

anketinin, eləcə də həyata keçirilmiş işləri əks etdirən sənədlərin analizi və qiymətləndirilməsi, elektron forma ilə müəllimlər üçün tövsiyələrin çatdırılmasıdır, bu tövsiyələri müəllimin şəxsi profilində, xüsusi ayrılmış sətirdə yerləşdirəcəkdir. Beləliklə, fasilitator kimi seçilən müəllimin informasiya-kommunikasiya texnologiyalarını yaxşı bilməsi vacibdir.

- **Xüsusi tədris ehtiyacı olan şagirdlərlə iş strategiyalarını yaxşı bilir və istifadə edir.** Fasilitator xüsusi tədris ehtiyacı olan şagirdlər oxuyan siniflərdə çalışan müəllimlərə peşəkar məsləhət verə bilər.

Qeyri-gürcüddilli məktəb tərəfindən seçilmiş fasilitator dövlət dilini bilməlidir ki, fasilitator üçün nəzərdə tutulan peşəkar inkişaf fəallıqlarına heç bir maneə olmadan cəlb olunsun.

Şəxsi xüsusiyyətləri:

- **Ədalətli və obyektivdir.** Müəllimin peşəkar inkişafının fasilitatoru eyni zamanda məktəbin qiymətləndirmə qrupunun üzvüdür və müəllim tərəfindən keçilən dərsləri, eləcə də, onun peşəkar qovluğunu qiymətləndirir və onun üçün kredit balların verilməsi haqqında qərarın qəbulunda iştirak edir, əlbəttə ki, bu işin uğurla həyata keçirilməsi üçün ədalətli və obyektiv olmaq kimi şəxsi xassələr müəyyənləşdirir.
- **Qrup işinin prinsipləri ilə paylaşır.** Məktəb – ümumi məqsədin ətrafında birləşmiş insanlardan ibarət qrupdur. Onun hər bir üzvü bu ümumi məqsədi dərk etməli və onun həyata keçirilməsində öz töhfəsini verməlidir. Fasilitator qrup işi prinsipləri ilə paylaşmalı və bununla belə əməkdaşlıq mədəniyyətinin tətbiq edilməsinə və məktəbdə gücləndirilməsinə dəstək verməlidir.
- **Lider xassələri vardır.** Fasilitatoru seçdikdə nəzərə almaq lazımdır ki, həmkarların peşəkar inkişafı üzrə məsuliyyətlə paylaşmaq, onların işlərinin planlaşdırılmasına və nəzarətə yaxşı təşkilatçı və lider xassələri olan peşəkar tələb olunur.
- **Kollegialdır.** Fasilitatorun işi bütövlükdə həmkarlarla əməkdaşlıq üzərində qurulmuşdur, çünki kollegial olmayan, öz əməkdaşlarına hörmətlə yanaşmayan və onları həmfikir kimi qəbul etməyən şəxs müsbət əməkdaşlıq mühitini yarada bilməz.
- **Yaxşı interpersonal kommunikasiya qabiliyyəti vardır.** Sxemin əsasında, fasilitator müəllim tərəfindən keçirilən dərsləri müşahidə edir, bunun əsasında ona inkişafetdirici qiymətləndirmə verir, mütəmadi olaraq məsləhətlər verir. Belə ki, fasilitator tam bu işin nailiyyətlə həyata keçirilməsi üçün mütləq yüksək səviyyədə kommunikasiya

bacarıqlarına sahib olmalıdır. Onun qabiliyyəti olmalıdır ki, müəllimlərlə ünsiyyət zamanı münasib vəziyyətlərdən uzaq olsun, eləcə də dəyər və ləyaqəti təhqir edən söhbətlərdən özünü saxlasın.

Fasilitatorun seçimi necə olur?

Müəllimin peşəkar inkişafının fasilitatorunu məktəbin pedaqoji şurası səs çoxluğu ilə seçir. Kriterilərin əsasında, namizədi pedaqoji şura iclasında iştirak edən bütün səs hüququ olan şəxslər seçirlər.

Fənlərin və ya fənn qruplarının kafedraları daxili razılaşma əsasında, namizəddən razılıq aldıqdan sonra, məktəbin pedaqoji şurasına öz fasilitatorluğa namizədlərini təqdim edirlər. Pedaqoji şura xüsusi çağırılmış iclasa lazımı sayda fasilitatorları seçir.

Səslərin bərabər bölündüyü halda, daha yüksək statusu olan (baş və ya aparıcı müəllim) və ya verilən məktəbdə iş müddətində intizam xətası olmayan və ya yüksək akademik dərəcəsi olan (müvafiq intizam üzrə ali təhsil diplomu, magistr dərəcəsi) namizədə üstünlük verilir.

Məktəbdə bir neçə fasilitator seçimi halında, kafedralar və ya fənn qrupları arasında tarazlığa riayət edilməsi yaxşı olardı. Fasilitatorun müəllim ümumi peşəkar inkişafda yardım etməsinə və ona sxemlə nəzərdə tutulmuş fəallıqların həyata keçirilməsində dəstək verməsinə baxmayaraq, müəllimlər bölündükdə, diqqətin fənn istiqamətlərinə verilməsi daha yaxşı olardı.

Məktəbin fasilitatorunun/fasilitatorlarının seçim proseduru məktəbin pedaqoji iclasının müvafiq protokolunda öz əksini tapır, protokolun nəticələri isə müəllimin qiymətləndirmə qrupunun yaradılması haqqında direktorun əmrində göstərilir.

Fasilitator üç il müddətinə seçilir. Fənn və ya fənn qrupunun kafedrasının hüququ var ki, üç il müddəti keçdikdən sonra məktəbin pedaqoji şurası eyni namizədi təkrar təqdim etsin.

Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun üzvü qiymətləndirildikdə nə baş verir?

Qiymətləndirmə qrupunun üzvü özünü kənarlaşdırma haqqında elan edir. Bu halda, onun işini qiymətləndirmə qrupunun digər üzvləri qiymətləndirirlər. Məktəbin qrupun bu üzvünün təqdim etdiyi kafedra üzvünü qiymətləndirmə qrupuna bir dəfə üçün dəvət etmək hüququ var.

Məktəbdə qiymətləndirmə qrupunun təyin edilən qayda ilə formalaşması mümkün olmadığı halda nə baş verir?

Azkontingentli məktəb sxemlə müəyyən edilən müddətdə (dərs ilinin əvvəlindən bir ay müddətində) qiymətləndirmə qrupunu komplektləşdirə bilmədiyi halda, Müəllimlərin

Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə ərizə ilə müraciət etməli və onda məktəbin spesifikasiyasını göstərməli, səbəbləri adlandırmalıdır ki, bu səbəbdən məktəbdə qrupun formalaşması mümkün olmamışdır. Mərkəz fərdi olaraq təhlil nəticəsində müvafiq qərar qəbul edəcək və onun haqqında təyin edilən müddətlərdə məktəbə məlumat verəcəkdir.

Mərkəz məktəbə aşağıda sadalanan alternativ variantlardan birini təklif edə bilər:

- Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzi regional resurs-mərkəzin vasitəsilə fasilitatorun və ya qiymətləndirmə qrupunun başqa üzvünün/üzvlərinin namizədlərini (fənn spesifikasiyasına əsasən) coğrafi cəhətdən yaxın kənd, rayon mərkəzi və ya şəhər məktəbindən təqdim edə bilər. Təqdim edilən namizədi/namizədləri məktəbin pedaqoji şurası təsdiq edir.
- Mərkəz məktəblərə fasilitator kimi və fənn spesifikasiyasına əsasən qiymətləndirmə qrupunun başqa üzvü/üzvləri kimi öz təlimatçı-konsultantlarını bərkidir və onları məktəbin pedaqoji şurası təsdiqləyir. Onlar əvvəlcədən işlənib-hazırlanmış, məktəblə razılaşdırılmış qrafikin əsasında yerində müvafiq işi həyata keçirirlər.
- Bir regionun, icmanın və ya qonşuluqda yerləşən kəndlərin azkontingentli məktəblərinin ümumi fasilitatoru/fasilitatorları və ya qiymətləndirmə qrupunun digər üzvləri ola bilər. Fasilitatorun və ya qiymətləndirmə qrupunun digər üzvlərinin başqa məktəbdən tələb edilməsi haqqında məktəb müvafiq regionun resurs-mərkəzinə müraciət edir və o da bu məktəblərin pedaqoji şuralarının birləşdirilmiş görüşünü məktəblərdən birində və ya resurs-mərkəzdə (yerinə əsasən, ən əlverişli yerdə) keçirilməsini təmin edir. İclasda fasilitatorun/fasilitatorların seçimi və birləşdirilmiş qiymətləndirmə qrupunun formalaşdırılması müvafiq prosedurlara riayət etməklə həyata keçirilir. Qeyd etmək lazımdır ki, hər iki məktəbin direktoru qiymətləndirmə qrupunun üzvü olur, hərçənd onlardan hər biri öz məktəbinin müəllimlərinin qiymətləndirmə prosesində iştirak və rəhbərlik edir. Resurs-mərkəz birləşdirilmiş qiymətləndirmə qrupunun işinə istiqamət verir.

Hansı halda qiymətləndirmə qrupunun səlahiyyətləri dayandırılır?

Qiymətləndirmə qrupunun rəhbəri – ümumtəhsil müəssisəsinin direktoru – aşağıda sadalanan səbəblər üzündən səlahiyyətlidir ki, məktəbin qiymətləndirmə qrupunun fənn/fənn qrupu kafedrasından təqdim edilən üzvün üç il müddəti bitənə qədər səlahiyyətlərini dayandırsın və yeni üzv seçsin, fasilitatorun səlahiyyətlərinin dayandırılması və yenisinin seçilməsi haqqında qərarı isə məktəbin pedaqoji şurası qəbul edir.

Fasilitatorluğa və qiymətləndirmə qrupuna üç il müddəti ilə seçilən üzvün (kafedra nümayəndəsinin) səlahiyyətləri dayandırılır:

- Şəxsi ərizəsinin əsasında;
- Daxili monitoring zamanı aşkarlanan nöqsanlar halında, nöqsanların qarşısının alınması üçün keçirilən tədbirlərin nailiyyətsiz olduqları halda;
- Xarici monitoringin əsasında aşkarlanan nöqsanlar halında, nöqsanların qarşısının alınması üçün keçirilən tədbirlərin nailiyyətsiz olduqları halda;
- Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzi tərəfindən keçirilən monitoringin əsasında aşkarlanan qanun pozuntularının halında, bu barəsində Mərkəz Təhsil və Elm Nazirliyinə müraciət edir və o da öz növbəsində müvafiq reaksiya göstərmək səlahiyyətindədir.
- Məktəbin administrasiyasının və ya məktəbin müəlliminin Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə şikayət təqdim etdiyi halda, Mərkəz məsələnin öyrənilməsi əsasında lazımı nəticə çıxarır.

Məktəbin direktorunun və direktoru müavinin, qiymətləndirmə qrupunun üzvləri kimi, səlahiyyətləri dayandırılır:

- Xarici monitoringin əsasında məktəb direktoru/direktor müavini tərəfindən öz vəzifəsinin lazımı şəkildə yerinə yetirməməsi aşkarlandığı halda;
- Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə daxil olan şikayətin əsasında Mərkəz şikayəti təhlil edir və lazım gəldiyi halda, növbəti reaksiyanın göstərilməsi üçün onu Təhsil və Elm Nazirliyinə təqdim edir.

Müəllimin daxili qiymətləndirmə prosesinin monitoringi necə həyata keçirilir?

Məktəbin qiymətləndirmə qrupunun fəaliyyətinin daxili monitoringini ümumtəhsil müəssisəsi həyata keçirir. Müvafiq olaraq monitoring sisteminin işlənilib-hazırlanması və tətbiqində məsuliyyəti də o daşıyır.

Müəllimin qiymətləndirmə prosesinin şəffaflığı və obyektivliyinin təmin edilməsi üçün Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzi müəllimin daxili qiymətləndirmə prosesinin monitoringini həyata keçirmək səlahiyyətindədir. Müəllimin daxili qiymətləndirmə prosesinin monitoring qaydasını fərdi inzibati-hüquqi aktla Müəllimləri Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinin direktoru müəyyənləşdirir.

Monitoringin aparılması, ilk növbədə, Müəllimin qiymətləndirmə qrupunun iş prosesini dəstəkləyən bir mexanizmdir. Monitoring həm təsadüfi seçim, eləcə də, pozuntular haqqında məlumatın qəbulu əsasında həyata keçiriləcəkdir.

Monitoring prosesinin səmərəli şəkildə aparılmasında elektron sistemdə müəllim tərəfindən yerləşdirilən statusa uyğun fəallıqların sənədlərinin və müəllimin qiymətləndirmə

qrupu tərəfindən yüklənmiş sənədlərin qiymətləndirilməsinin yoxlanışına başlıca yer verilir.

Mərkəz monitoring nəticələrinin əsasında müvafiq ümumtəhsil müəssisələri üçün tövsiyələr hazırlamalıdır. Məktəb tövsiyələrin yerinə yetirilməsi haqqında məlumatı Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinə təqdim edir. Tövsiyələr məktəbə imkan verəcəklər ki, qiymətləndirmənin nöqsanlı təcrübəsini vaxtında dəyişdirsin. Lazım gəldiyi halda, Mərkəz məktəblər üçün əlavə məsləhətlər verə bilər.

Gürcüstan Qanunvericiliyinin pozuntuları aşkarlandığı halda, Mərkəz Gürcüstan Təhsil və Elm Nazirliyinə növbəti reaksiyanın göstərilməsi üçün müraciət etməlidir.

Monitoring sxemə cəlb olunan hər bir məktəbə aiddir.

Müəllim qiymətləndirmə qrupunun qərarını şikayətləndirə bilərmi?

Müəllimin məktəbin qiymətləndirmə qrupunun qərarını Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzində şikayətləndirmək hüququ vardır. Şikayətin iddia ərizəsi forması vardır. Ərizə forması və təqdimat müddətləri Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Milli Mərkəzinin direktorunun fərdi inzibati-hüquqi aktı ilə müəyyənləşdirilir. Ərizələrə iddia komissiyası baxır, onun məktəbin qiymətləndirmə qrupu tərəfindən qəbul edilən qərarı dəyişdirməyə və ya qüvvədə saxlamağa hüququ vardır⁹.

⁹ İddia ərizəsinin təqdimatı forması və müddətləri haqqında ətraflı məlumatla məlumat kitabçasının növbəti hissələrində tanış ola bilərsiniz.

IV FƏSİL

MÜƏLLİMİN ÖZ-ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏSİ

Müəllimin məqsədyönlü peşəkar inkişafı necə əldə edilir?

Gürcüstanın təhsil sistemində baş verən islahatlar, ilk növbədə, ümumtəhsil sisteminin inkişafına və məktəblərdə təlim-tədrisin yaxşılaşdırılmasına doğru istiqamətləndirilmişdir. Bu məqsədin əldə edilməsi üçün ən səmərəli yollardan biri məktəbin hər bir iştirakçısı arasında məsuliyyətin heyətlər arasında bölüşdürülməsidir. Araşdırmaların bir çoxu təsdiq edir ki, məsuliyyətin yuxarıdan aşağı bölüşdürülməsi qarşılıqlı əməkdaşlıq mədəniyyətinin bərqərar olunmasına, peşəkar inkişaf üçün məktəb müəllimlərinin motivasiyalarının artırılmasına dəstək verir və bu da öz növbəsində, dərs prosesinin səviyyəsinin artırılmasına və şagirdlərin nəticələrinin yaxşılaşdırılmasına dəstək verirlər.

Hər bir müəllim öz-özünə sual verməlidir ki, onun zəif və güclü tərəfləri nədən ibarətdir, onun tərəfindən planlaşdırılmış və həyata keçirilmiş hansı fəallıq nailiyyətlidir və ya nailiyyətsiz, bir sözlə: nə necə təsir göstərir? Onun güclü tərəfi nədədir? Öz pedaqoji təcrübəsində nəyi yaxşılaşdırmalıdır və necə?

Şəxsi təcrübəsinin qərəzsiz və tənqidi analizi və qiymətləndirilməsi ilə məqsədyönlü peşəkar irəliləyiş mümkündür. Nailiyyətli olmaq istəyən müəllim müasir təhsil tələblərinə cavab verməli, üzərinə məsuliyyət götürməli, peşəkar biliyinin yeniləşdirilməsinə və praktiki bacarıqlarının yaxşılaşdırılmasına qayğı göstərməlidir ki, bu da öz-özünü qiymətləndirmə və öz-özünü inkişaf etdirmənin əlverişli mexanizminin quruluşu ilə əldə edilir. Müəllimin peşəkar inkişaf fəallıqlarına cəlb olunması onun öz təcrübəsini özü qiymətləndirdiyində, öz-özünü qiymətləndirmə nəticələrinin öz-özünə refleksiya əsasında, fərdi tələbləri əsasında peşəkar inkişaf yolunu ifadə etdiyində nəticəli olur.

Öz-özünü qiymətləndirməni qiymətləndirmə tipi kimi təhlil edə bilərik, bu zaman müəllim refleksiya edir, öz iş prosesini, əvvəlcədən müəyyənləşdirilmiş standartın/

kriterilərin yerinə yetirilməsi səviyyəsini qiymətləndirir. Özünün güclü və zəif tərəflərini eyniləşdirir və iş prosesində dəyişiklikləri məhz refleksiyanın və analizin əsasında daxil edir.¹⁰

Öz-özünü qiymətləndirmənin hansı təyinatı vardır?

- Öz-özünüqiymətləndirmə prosesi müəllimin peşəkar və şəxsi inkişafının bir hissəsidir;
- Öz-özünüqiymətləndirmə öz irəliləyişinin yoxlanılmasının, ölçülməsinin, eləcə də ,tələbata uyğunlaşdırılan peşəkar inkişaf planını işləyib hazırlamaq imkanını verir;
- Dərs prosesinin növbəti planlaşdırılması müəllimin öz təcrübəsinin yaxşılaşdırılması istiqamətlərini, zəif tərəflərini etiraf etdiyi halda mümkündür;
- Öz-özünüqiymətləndirmə müəllimin məsuliyyəti və yanaşmasını artırır;
- Öz-özünüqiymətləndirmə, bir proses kimi, müəllimə “öz iş prosesinin aparıcısı” kimi hiss etdirir; öz-özünüqiymətləndirmə peşəkar tərəfdaşların axtarışına yönəlmişdir, onlarla birlikdə müəllimlər çətinlikləri dəf edirlər;
- Öz-özünüqiymətləndirmə qiymətləndirmənin inkişafetdirici funksiyasını gücləndirir;
- Öz-özünüqiymətləndirmə müəllimi həyatı boyunca şagirdə çevirir;
- Öz-özünüqiymətləndirmə prosesi müəllimə təkcə görünən problemlərin həllində köməklik etmir. Onun vasitəsilə müəllim elə bir problemləri tapır və həll edir, hansının olmasını öz-özünüqiymətləndirməni həyata keçirənə qədər anlamırdı;
- Öz-özünüqiymətləndirmə vasitəsi kimi “tənqidi yoldaş” vasitəsinə istifadə etdikdə, həmkarlar bir-birlərinə zəif tərəflərinin tapılmasında və onların qarşısının alınmasının axtarışında köməklik edirlər. Həmkarının yaxşılaşdırılması istiqamətlərini görən müəllim özü də öz təcrübəsi haqqında fikirləşir və tapa bilər ki, bu və ya digər konkret istiqamət onun üçün də güclü tərəfi təqdim etmir. Güclü tərəflər isə müşahidəçi müəllimi öz təcrübəsinə aparır və onun üçün təkan verir ki, bu və ya digər məsələyə daha dərinlən yanaşsın və bu da onun peşəkar yüksəlişinə dəstək verir. Həmkarının qiymətləndirilməsi onun qiymətləndirmə bacarığını da inkişaf etdirir;
- Öz-özünüqiymətləndirmə müəllimin özünün səmərəli olması hissini artırır;
- Öz-özünüqiymətləndirmə müəllimin refleks bacarıqlarının inkişafına dəstək verir; refleksiya müəllimə ardıcıl peşəkar yüksəlişdə köməklik edir, eləcə də, təcrübəyə əsaslanan nəzəriyyəni inkişaf etdirir və nəzəriyyəni təcrübəyə çevirə bilər.

¹⁰ Andrade and Du, 2007:160 məqalədə:Assessment Matters: Self-Assessment and Peer Assessment.

Obyektiv özünüqiymətləndirmə üçün müəllimin hansı bacarıqları inkişaf etdirilməlidir?

Peşəkar müəllim tədris etdiyi fənni bilir, pedaqoji yanaşmalara və müvafiq bacarıqlara sahibdir ki, bu biliyi pedaqoji təcrübəyə keçirə bilsin. Eləcə də müəllimin etika normalarına əməl etməsi və daim biliyini yeniləndirməyə hazır olması çox vacibdir. Belə bir müəllimin formalaşmasının səmərəli yollarından biri refleksiya yolu ilə peşəkar yüksəlişdir. Refleksiya həm yenicə başlayan, eləcə də təcrübəli müəllimin əlində peşəkar yüksəliş vasitəsidir.

Reflektiv tədris artıq 20-ci əsrin səksəncinci illərindən müəllimin təhsilində əsas istiqamətlərdən biri oldu. Təcrübəni dərk etmədikdə, heç nəyi təqdim etmir. Refleksiyanı dərk edilmiş öz-özünüqiymətləndirmə kimi təhlil edə bilirik, əvvəlcədən müəyyənləşdirilmiş kriterilərə əsaslanaraq.

Reflektiv təcrübə peşəkar inkişaf təcrübəsinə əsaslanan modelin mühüm vasitəsidir, burada insanlar öz təcrübələrindən öyrənirlər. Nəzəriyyə və təcrübənin sıx əlaqəsi daha çox peşəkar inkişafın bu metodunda görünür – refleksiya vasitəsilə müəllim nəzəriyyələri öz təcrübə kontekstində təhlil edir və özü onu empirik təcrübəyə əsaslanaraq analiz edə bilər. Reflektiv tədris zamanı müəllim sadəcə keçmiş dönmür, öz emosiyalarını, təcrübəsini, əməllərini və reaksiyalarını analiz edir və bu göstəricilərdən öz peşəkarlığını yüksəltmək üçün istifadə edir.

Refleksiya təcrübənin əksidir. Reflektiv müəllim olmağımız üçün müəyyən yanaşmaları formalaşdırmalıyıq: açıqlıq, məsuliyyət və iş sədaqət. Müəllimlərə hazırlıq lazımdır ki, özlərinin və eləcə də həmkarlarının ideyalarına və təcrübəsinə tənqidi baxa bilsinlər.

Reflektiv bacarıqlar müəllimə peşəkar inkişaf üçün özündən resurs kimi istifadə etmək imkanın verir (Strakova : 79-80). Öz-özünüqiymətləndirmə nəticələrini görən müəllimlərin nadir hallarda çox yüksək və ya çox aşağı öz-özünüqiymətləndirmə meylləri olur, onlar öz imkanlarını real qiymətləndirir və zəif tərəflərinin yaxşılaşdırılması üçün əməli fəallıqları planlaşdırırlar (The European Profiling Grid – a User Guide 2011: 7-9), bu da öz növbəsində, dərş prosesinə müsbət təsir göstərir.

Reflektiv təcrübə peşəkarlara mövcud təcrübəni analiz etmək və öz-özünüqiymətləndirmə zamanı zəif və güclü tərəflərin nəzərə alınması ilə onun yaxşılaşdırılmasının necə mümkün olması nəticəsinə gəlmək imkanını verir.

Reflektiv tədrisin xüsusiyyətləridir:

- **Tədrisə olan konstruktivist yanaşma.** Reflektiv müəllim, akademik məzmunu və bacarıqlarından başqa, şagirdin ötən bilik və təcrübəsini, eləcə də onun maraqları və

ehtiyaclarını nəzərə alır. Şagirdə dərs prosesində passiv qəbuledici kimi deyil, aktiv yaradıcı kimi baxılır;

- **Problemin həlli.** Müəllim ömrü boyu şagirdə çevrilir və hər zaman yolları/imkanları axtarır ki, dərs prosesi şagirdlər üçün çox maraqlı və həvəsli olsun. O, şagirdlərlə, həmkarlarla və ictimaiyyətlə dialoqun yeni imkanlarını axtarır.

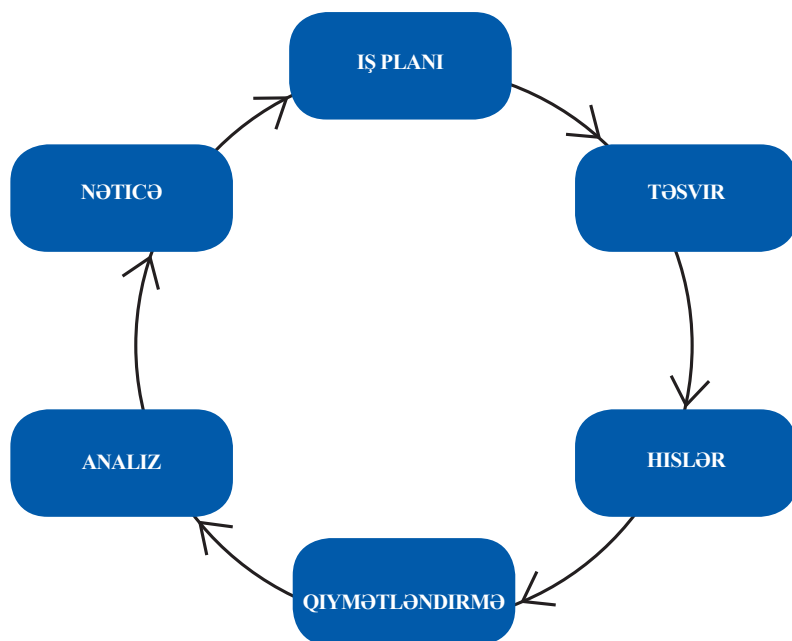
Reflektiv tədrisin əsasında növbəti dörd əsas prinsip durur:

1. Dəlillərə əsaslanmışdır;
2. Dialoq xarakterindədir;
3. Qısa, birdəfəlik fəallıq deyil, bərqərar olunmuş üslubdur;
4. Dairəvi xarakteri vardır.

Müəllim refleksiyanı tədrisin əvvəlində aparmalıdır və bu da onun güclü və zəif tərəflərini eyniləşdirməkdə və peşəkar inkişafın müvafiq fəallıqlarını planlaşdırmaqda köməklik edəcəkdir, eləcə də, tədris prosesində aparmalıdır və onun vasitəsilə də dərs prosesinin nə qədər yaxşılaşdığını qiymətləndirir, eləcə də tədrisin müəyyən mərhələsinin sonunda (məs. dərs ilinin sonunda), onunla da müəllim nailiyyətlərini qiymətləndirir (Donald Schon, 1983) və ötən təcrübəyə əsaslanaraq yenidən peşəkar inkişaf yolunu planlaşdırır.

Refleksiyanın ən mükəmməl modeli növbəti mərhələlərdən ibarətdir (Gibbs, 1998):

- **Fərdi iş planı** – öz-özünüqiymətləndirmə əsasında işlənilib hazırlanmış plana əsaslanaraq dəyişikliklərin həyata keçirilməsi;
- **Təsvir** – dəyişikliklərin həyata keçirilməsinin bu və ya digər mərhələsində nəyin baş verdiyini təsvir etmək, bu zaman müəllim heç bir nəticə çıxarmır və qiymətləndirmə aparmır.
- **Hislərin ifadə edilməsi** – müəllim baş verənlərə öz emosiya və reaksiyasını göstərir, amma analiz etmir;
- **Qiymətləndirmə** – müəllim baş verənlər arasında nəyin yaxşı və nəyin is olduğunu qiymətləndirir, qiymətləndirmə verir;
- **Analiz** – müəllim növbəti suallara cavab verir: bu vəziyyətdən hansı nəticəni çıxara bilərəm? Başqalarının təcrübəsini nəzərə almaqla, vəziyyəti necə dəyərləndirərəm? Başqalarının təcrübəsi mənim təcrübəmdən çox fərqlənir?
- **Nəticə** – qiymətləndirmə və analizin əsasında müəllim ümumi və konkret nəticələr çıxarır və növbəti əsas suallara cavab verir: bu vəziyyətdən hansı nəticəni çıxara bilərəm?
- **Fərdi iş planı** – müəllim suallara cavab verir: gələcəkdə oxşar vəziyyətlərdə necə hərəkət edərdim? Nəyi başqa cür edərdim? Alınan təcrübəyə əsaslanaraq hansı addımları atmağı düşünürəm? Və çıxarılan nəticələrin əsasında fərdi iş planını işləyib hazırlayır.



Unutmaq lazım deyil ki, refleksiya öz-özünü qiymətləndirmə prosesinin sonu deyil, əvvəlidir. Reflektiv bacarıqlar onun əhəmiyyətini dərk etməklə başlayır, başa düşülür ki, bu bacarıqlar məqsədyönlü peşəkar yüksəlişin səmərəli mexanizmlərindən biridir. Refleksiya özümüzlə sual verdiyimiz andan başlanılır, çətinlik qarşısında dayandığımızda və təcrübədə nöqsanlarla qarşılaşdıqda, bu zaman hadisələr plan əsasında getmirlər. Bu zaman özümüzü gücsüz hiss edirik və problemin həllində çətinlik çəkirik.

Refleksiya bizə təlim və tədrisdə məsuliyyəti üzərimizə götürməyə və yaxşılaşdırılmalı istiqamətləri ayırd etməyə məcbur edir. Reflektiv olmaq onu bildirir ki, özünü müşahidəçi və “tənqidi yoldaş” ol. Müəllim bütün bunlar üçün hazır olmalıdır, əks halda, tam refleksiya prosesi əbəs bir səy olacaqdır.

Refleksiya əvvəlcədən planlaşdırılmış, məqsədyönlü, strukturlaşdırılmış olmalıdır. O, nəzəriyyə və təcrübənin sıx əlaqəsi ilə xarakterizə olunmalıdır, tədris isə onu müşayiət edən proses olmalıdır, bu da dəyişiklik və inkişafa dəstək verir. Bütün bunlar isə reflektiv müəllimi formalaşdırır.

Beləliklə, nə üçün refleksiv tədris və reflektiv müəllim?

- Refleksiya müəllimə imkan verir ki, müəllim kimi rolunu yenidən başa düşsün. O, ola bilər: aparıcı, qiymətləndirici, təşkilatçı, iştirakçı, resursların meneceri, fasilitator, yol verən, tədqiqatçı və s. (Wang, 2000);
- Reflektiv tədris peşəkarlığı artır. Öz tədrisi haqqında yaxşı məlumatlandırılmış müəllim onun peşəkar inkişaf səviyyəsini daha yaxşı qiymətləndirir ki, hansı istiqamətdə dəyişiklik lazımdır, peşəkarcasına böyüyür;
- Reflektiv tədris müəllim və şagirdlər arasında etimadı artırır; şagird gördüyündə ki, onun fikrini qəbul edir və dəyərləndirirlər, onun tərəfindən çatdırılmış qarşılıqlı təsir nəticəsində müəllim tədrisdə lazımi dəyişikliklər edir, onun müəllimə daha çox hörməti artır və bu da onların arasında etimadın formalaşmasına dəstək verir. Bu da son nəticədə müəllimə dərş məqsədlərinin əldə edilməsində kömək edir;
- Reflektiv müəllim dərş prosesindəki kompleksli çağırışları səmərəli şəkildə dəf edə bilər;
- Reflektiv müəllim öz peşəkar inkişafında məsuliyyət daşıyır;
- Reflektiv müəllimlik müəllimi eynilikdən azad edir. Reflektiv tədris onu daha yaradıcı edir. O, nəinki rəngarəng məktəb fəallıqlarının təşəbbüskarı, eləcə də məktəbdə təlim-tədris səviyyəsini yüksəldilməsinə yönəlmiş fəaliyyətlərin aktiv yaradıcı olur;
- Reflektiv tədris müəllimə tədris prosesini məqsədyönlü şəkildə planlaşdırmaq imkanını verir;
- Reflektiv müəllim nəinki rəsonal və diqqətlə suallar verir, eləcə də bu sualların cavablarından dərşlik kimi istifadə edir ki, öz təcrübəsini yaxşılaşdırmağa doğru dəyişdirsin;
- Reflektiv müəllimin pedaqoji təcrübəsi inkişafa yönəlmişdir;
- Və sonda, reflektiv əməl peşəkar inkişafın güclü alətlərindən biridir.

Müəllimin işinin öz-özünüqiymətləndirməsinin hansı metodları vardır?

Nailiyyətli ölkələrinin təhsil sistemlərində müəllimin işinin öz-özünüqiymətləndirməsinin müxtəlif metodları tətbiq edilmişdir, onların istifadəsi müəllimlərə obyektiv olaraq öz işini dəyərləndirmək, bilgilərini təkmilləşdirmək və təlim-tədrisin prosesini yaxşılaşdırmaq imkanını verir.

Öz-özünüqiymətləndirmənin bu müxtəlif metodlarından biz Gürcüstan ümumtəhsil məkanı üçün az-çox məşhur və sınaqdan çıxmış metodlarını ayırıq, hansıları ki müəllimlər ayırtmaqlıqda və ya birlikdə istifadə edirlər. Bu metodlardır:

- əvvəlcədən işlənmiş kriterilərə əsaslanaraq, öz-özünüqiymətləndirmənin anketi ilə öz pedaqoji təcrübəsinin qiymətləndirilməsi;
- dərslər və ya başqa dərslər fəallıqlarının audio və ya video-yazılarının aparılması və sonra əvvəlcədən işlənib hazırlanan kriterilərə əsaslanaraq onların analizi;
- şagirdlərin və valideynlərin
- Şagirdlərin və valideynlərin qarşılıqlı müsahibəsinin, fokus-qrupun, anketləşdirmənin və başqa yolla əldə edilmiş nəticələrin analizi;
- „Tənqidi yoldaş təsisatı“;
- Məktəbin rəhbərliyindən alınan qarşılıqlı təsir, hansını müəllim mütəmadi olaraq keçirilmiş dərslərdən və ya dərslər fəallıqlarından sonra dərslər ili ərzində ala bilər;
- Peşəkərportfolionun analizi;
- Yazılı bloq /qeydlər gündəliyi.

ÖZ-ÖZÜNÜQIYMƏTLƏNDİRMƏ ANKETİ

Sxemdə öz-özünüqiymətləndirmə hansı metodla həyata keçirilir?

Yuxarıda sadalanan öz-özünüqiymətləndirmə metodlarından məlumat kitabçasında xüsusi diqqət müəllimin öz-özünüqiymətləndirmə anketinə verilir, çünki onun aparılması sxemlə nəzərdə tutulmuş icbari fəallıqlardan biridir. Öz-özünüqiymətləndirmənin standartlaşdırılmış anketi Müəllimlərin Peşəkər İnkişafı Milli Mərkəzi tərəfindən yerli və beynəlxalq ekspertlərlə birlikdə işlənib hazırlanmışdır.

Doğrudur, Gürcüstanın ümumtəhsil məktəblərində müəllimlərin bir qismi, müxtəlif metodlarla, mütəmadi olaraq öz işlərinin qiymətləndirilməsini həyata keçirirdi və keçirir və öz-özünüqiymətləndirmə nəticələrini öz təcrübəsində nəzərə alırdı, amma bu yalnız bu və ya digər məktəbin və ya ayrı-ayrı müəllimin şəxsi təşəbbüsü idi. İndiyə qədər öz-özünüqiymətləndirmə anketi ilə öz işinin qiymətləndirilməsi sistemin tələblərini təqdim etmirdi və rəsmiləşdirilməmişdi.

Qeyd etdiyimiz kimi, sxem hər bir müəllimi öz-özünüqiymətləndirməni həyata keçirməyə və öz-özünüqiymətləndirmə nəticələrinin analizinə istinad edərək fərdi iş planını işləyib hazırlamağa məcbur edir. Təbii ki, bütün yeniliklərdə olduğu kimi, bu yeniliklə əlaqədar da müəllimlər arasında bir sıra suallar yaranır və onlara bu yarımfəsilə cavab verməyə çalışacağıq.

Öz-özünüqiymətləndirmə anketi nəyə əsaslanacaqdır?

Öz-özünüqiymətləndirmə anketi müəllimin peşəkər standartına əsaslanır. Öz-özünüqiymətləndirmənin əsasında müəllim öz işini müəllimin peşəkər standartı ilə nəzərdə

tutulmuş iki istiqamətlə qiymətləndirir – şagirdin nəticəsinə yönəlmiş dərs prosesinin idarəetməsi və peşəkar inkişaf.

Müəllim öz-özünüqiymətləndirmə anketini hansı müddətlərdə doldurur?

Sxemə cəlb olunan hər bir statusa malik müəllim hər dərs ilinin əvvəlində öz-özünüqiymətləndirmə anketini doldurur və öz işini qiymətləndirir.

Müəllim anketi doldurduqdan sonra nə edir?

Müəllim öz peşəkar tələblərini analiz edir və onun əsasında ən azı birillik fərdi iş planını tərtib edir, hansında müəllim tərəfindən peşəkar inkişaf məqsədilə həyata keçiriləsi fəallıqlar əks olunurlar. Hər dərs ilinin sonunda müəllim ötən il ərzində onun tərəfindən həyata keçirilən peşəkar işi qiymətləndirir. Əldə edilən təcrübə və analiz nəticələrini növbəti dərs ili üçün öz-özünüqiymətləndirmə anketini doldurduqda və fərdi iş planını işləyib hazırladıqda nəzərə alır.

Öz-özünüqiymətləndirmə anketi necə qiymətləndirilir?

Öz-özünüqiymətləndirmə anketinin sxemlə müəyyənləşdirilmiş icbari fəallıq olduğuna baxmayaraq, istənilən statusun əldə edilməsi və ya saxlanması üçün müəyyənləşdirici qiymətləndirmə ilə qiymətləndirilmir. Bu onu bildirir ki, öz-özünüqiymətləndirmədə müəllimə kredit-bal verilmir. Onun yalnız inkişafetdirici funksiyası vardır.

Öz-özünüqiymətləndirmə nəticələri müəllimə necə köməklik edəcəkdir?

Öz-özünüqiymətləndirmə anketini müəllimi dəstəkləyən vasitə kimi təhlil edə bilərək, onun əsas məqsədi odur ki, müəllim şəxsi biliyinin, bacarıqlarının və yanaşmalarının müəllimin peşəkar standartı tələblərinə nə dərəcədə uyğun olduğunu təyin etsin, öz güclü və zəif tərəflərini ayırd və analiz etsin və peşəkar inkişafın müvafiq fəallıqları ilə təcrübəsini yaxşılaşdırsın və bu da öz növbəsində, sxemlə nəzərdə tutulmuş fəallıqların nailiyyətlə həyata keçirilməsində köməklik göstərəcəkdir.

Məsələn, əgər müəllim öz-özünüqiymətləndirmə anketi üzərində iş zamanı təyin edərsə ki, öz “pedaqoji işində baş qaldıran problemləri eyniləşdirməkdə, müvafiq məlumatı toplamaqda, toplanılmış məlumatın analizində, məsələnin həllinin səmərəli yollarının müəyyənləşdirilməsində”, intervensiyaların həyata keçirilməsində və onların səmərəliliyinin qiymətləndirilməsində” (baxın, Müəllimin öz-özünüqiymətləndirmə anketi, D2.14) çətinlik

çəkirsə, o zaman qeyd edilən nöqsanların aradan qaldırılması üçün peşəkar inkişafın müxtəlif fəallıqlarını planlaşdırır.

Bu fəallıqlar ola bilər: təcrübənin tədqiqi treninqini keçmək, tədqiqat haqqında peşəkar ədəbiyyatla tanışlıq, tədqiqat təcrübəsi olan həmkarın təcrübəsi ilə paylaşmaq və s. Qeyd edilən nöqsanların qarşısının alınması isə müəllimə sxemlə nəzərdə tutulmuş icbari fəallığın həyata keçirilməsində köməkli edəcəkdir, məsələn, təcrübənin tədqiqi.

Öz-özünüqiymətləndirmə anketinin strukturu necədir?

Öz-özünüqiymətləndirmə anketi iki istiqamətdən ibarətdir. Bunlardır: 1. Dərs prosesinin idarəetməsi və 2. Peşəkar məsuliyyətlər, onlar bir tərəfdən, sahələrə, yarım sahələrə, bloklara və bəndlərə bölünmüşlər. Hər bir bəndi indikator kimi təhlil edə bilərik. Müəllim hər bir bəndlə öz təcrübəsinin müvafiqliyini dörd səviyyəli qiymətləndirmə cədvəli ilə qiymətləndirir. Qiymətləndirmənin hər bir səviyyəsi onu göstərir ki, müəllim bu və ya digər bənddə göstərilən qaydadan pedaqoji işində istifadə edirmi və hansı intensivliklə. Eləcə də qiymətləndirmə anketində, hər bir bəndin ətrafında qrafa verilir, onu müəllim konkret bəndin onun pedaqoji təcrübəsinə, xüsusilə də onun iş spesifikasiyasına uyğun olmadığı halda işarələyir. Məs., əgər idman müəllimi öz-özünüqiymətləndirmə anketini doldurursa və növbəti bəndi qiymətləndirməlidirsə, - şagirdlərdən xahiş edirmi ki, müxtəlif mənbələrdən alınan biliyi bir-biri ilə əlaqələndirsinlər və ya müxtəlif elementdən yeni struktur yaratsınlar, - bu zaman növbəti qrafanı işarələyir, mənim təcrübəmə uyğun deyil, çünki belə bir fəallığın həyata keçirilməsi idman dərslərində nəzərdə tutulmamışdır.

Hər bir yarım sahədə verilən bəndlərin doldurulduğundan sonra müəllim öz-özünü refleksiya edir, şəxsi təcrübəsindən yarım sahədə verilən indikatorların qane edilməsi üçün hansı fəallıqları həyata keçirdiyinə sübut olan misalları yadına salır. Müəllim öz-özünüqiymətləndirmə vasitəsilə bu konkret yarım sahədə hər hansı bir bəndin yaxşılaşdırılmasını aşkar edərsə, o zaman bu nöqsanların qarşısının alınması üçün hansı fəallıqların və necə həyata keçirilməsi yollarını təsvir edir.

Müəllim öz işini qiymətləndirdikdə nə dərəcədə obyektiv olduğunu necə yoxlamalıdır? Həmişə məlumdur ki, müəllimin hər bir əməli birbaşa şagirdlərin davranışında öz əksini tapır. Məhz bunun üçün də öz-özünüqiymətləndirmə anketində hər bir yarım sahənin sonunda şagirdlərin arzu edilən davranışı təsvir edilir. O, müəllimin əməlinin yarım sahədə verilən hər bir bəndin qaydasına nə dərəcədə uyğun olduğunun birbaşa göstəricisidir.

Nümunə üçün öz-özünüqiymətləndirmə anketindən bir yarım sahənin çıxarışını sizə təqdim edirik:

İstiqamət: **dərs prosesinin idarəetməsi**

Sahə: **dərs prosesi, dərs mühiti**

Yarımsəhə: Qarşılıqlı hörmət və qarşılıqlı anlayışa dəstək verən mühit (müəllim və şagirdlər arasında münasibət)	Bu təcrübədən istifadə etmirəm və ya onun istifadəsi şagirdlərin dərslərinə müsbət təsir göstərmir	Bu təcrübədən istifadə edirəm, amma yalnız nadir hallarda şagirdlərin dərslərinə müsbət nəticələrini görürəm	Bu təcrübədən yaxşı istifadə edirəm və onun müsbət təsirini şagirdlərin dərslərinə hər zaman görürəm	Bu təcrübədən istifadə etmək mənim güclü tərəfimdir, onu şagirdlərin tələbatlarına uyğunlaşdırıram, şagirdlərin nailiyyətlərində daimi və müsbət nəticələri görürəm	Uyğun deyil (Cavabı izah edin)	Qeyd
BƏNDLƏR	1	2	3	4	0	
Şagirdlərlə xoş ünsiyyət və hörmətə əsaslanmış kommunikasiya Şagirdin dərslər, emosional və sosial problemləri ilə maraqlanıram və nəzərə almağa çalışıram Valideynlərlə, həmkarlarla, mütəxəssislərlə əməkdaşlıq edirəm ki, şagirdin, o cümlədən xüsusi tədrisə ehtiyacı olan şagirdin tələbatlarını daha yaxşı başa düşüm Elə bir sinif mühiti yaratmağa çalışıram ki, şagirdlərin bir-birini daha yaxşı tanımaq, kömək etmək və bir-birinə qayğı göstərmək imkanları olsun Şagirdin güclü tərəflərinə diqqət yönəldirəm, eyni zamanda lazımı bacarıqların inkişafı üçün məsləhətlər verirəm Kommunikasiya zamanı diqqətlə şagirdi dinləyirəm, aktiv dinləmə strategiyalarından istifadə edirəm (dəqiqləşdirən suallar verirəm, şagirdin söylədiyini yekunlaşdırıram və s.) Dinləyərkən şagirdin qeyri-verbal işarələrinə də diqqət yetirirəm ki, onun söylədiyini daha yaxşı analiz edim Şagirdlərlə söhbət zamanı leksikaya və bədənin dilinə diqqət yetirirəm (səs tonuna, üzün ifadəsinə, gözlərin kontaktına, jestikulyasiyaya, mimikaya) Hər bir şagirdə fərdi yanaşıram, stereotiplər və əvvəlcədən formalaşmış əhval-ruhiyyə xaricində, mənim üçün hər bir şagirdin şəxsi dəyərləri vacibdir						

Şagirdləri dəstəkləyirəm ki, sualları cəsarətlə versinlər, fikirlərini söyləsinlər və öz münasibətlərini bildirsinlər Öz-özünürefleksiya - Buna nail olmaq üçün nəyi etdiklərinizi dair şəxsi təcrübənizdən nümunələr/sübutlar gətirin Öz-özünürefleksiya - Bu istiqamətdə sizin təcrübənizin yaxşılaşdırılmasının necə mümkün olmasını formalaşdırın			
Şagirdlərin davranışları: ● Şagirdlər öz nəzərlərini bildirirlər və bunu mütləq əsaslandırılmış müzakirə müşayiət edir ● Şagirdlər töhmətə layiq deyillər ● Şagird sinif yoldaşına müəllimə baxmağı işarə edir, o isə sözsüz diqqəti tələb edir ● Şagirdlər həm bir-birinə, eləcə də müəllimə qarşı hörmət və qayğıkeş yanaşmanı bildirirlər ● Şagirdlər dərsdə nə edəcəklərini bilirlər ● Narazılıq halında şagirdlər münaqişənin həlli yollarından istifadə edirlər			

Harada, necə və hansı müddətlərdə müəllim öz-özünüqiymətləndirmə anketini doldurur?

Ümumtəhsil məktəbinin hər bir müəllimi üçün elektron sistemdə profil ayrılmışdır, bura öz-özünüqiymətləndirmənin standartlaşdırılmış anketi yüklənmişdir. Müəllim anketi elektron qaydada doldurur. Müəllimin anketi ekranda hissə-hissə görünür, yarımsahələrin əsasında. Bir yarımsahə üçün ayrılmış bütün sətirləri dolduran zaman, ona imkan veriləcək ki, növbəti yarımsahəyə keçid alsın və s. Öz-özünüqiymətləndirmə anketini doldurulduqdan sonra müəllim peşəkar inkişaf fasilitatorunun köməkliyi ilə öz peşəkar tələblərini analiz edir və eləcə də elektron qaydada fərdi iş planını tərtib edir.

Müəllimin imkanı var ki, öz-özünüqiymətləndirmə anketini yavaş-yavaş doldursun, amma öz-özünüqiymətləndirmə anketinin doldurulması və fərdi iş planının işlənilib hazırlanma müddətlərindən kənara çıxmasın. Bu müddətlər məktəbin direktorunun əmri ilə tənzimlənir.

Müəllim öz-özünüqiymətləndirmə anketi üzərində işlədikdə nəyi nəzərə almalıdır?

Müəllimə məsləhətlər:

- Öz-özünüqiymətləndirmə anketini doldurmağa başladıqda, hər bir bəndini diqqətlə oxuyun;
- Təcrübənizə nəzər salın. Fikirləşin, sizin əməliniz anketdə formalaşdırılmış qaydalara nə dərəcədə uyğundur;
- Unutmayın ki, öz-özünüqiymətləndirmənin yalnız inkişafetdirici funksiyası vardır;
- Öz-özünüqiymətləndirmə zamanı obyektiv olun;

- Unutmayın ki, obyektiv öz-özünüqiymətləndirmə ilə planlaşdırılmış peşəkar inkişaf sizə nöqsanların aradan qaldırılmasında və sxemlə müəyyənləşdirilmiş fəallıqların nailiyyətlə həyata keçirilməsində köməklik edəcəkdir;
- Öz-özünüqiymətləndirmə zamanı fikirləşin ki, nailiyyətin əsas indikatoru şagirdlərin müvafiq davranışı ilə müəyyənləşdirilir;
- Öz-özünüqiymətləndirmə anketinin analizi əsasında peşəkar inkişafın elə bir fəallıqlarını planlaşdırın, hansıların həyata keçirilməsi sizin üçün əlverişli və həqiqidir;
- Arada refleksiya edin ki, planlaşdırılmış fəallıqlar necə davam edirlər və eyniləşdirilmiş nöqsanların qarşısının alınmasına nə dərəcədə dəstək verirlər;
- Lazım gəldiyi halda, fərdi iş planında düzəlişlər aparın;
- Dərs ilinin sonunda tərəfinizdən həyata keçirilmiş peşəkar inkişaf fəallıqlarının səmərəliliyini analiz edin və qiymətləndirin;
- Növbəti dərs ilinin əvvəlində alınan nəticələrin nəzərə alınması ilə yenə də öz-özünüqiymətləndirmə anketini doldurun və peşəkar inkişafın fərdi planını planlaşdırın.

Öz biliyini, bacarıqlarını və yanaşmalarını maksimal balla qiymətləndirdikdə, müəllim nə etməlidir və şagirdlərdən necə bir davranış gözləməlidir?

Bu yarımfəsildə sizə hər bir istiqamətin və ya sahənin altında birləşdirilən qaydaların anlayışı üçün izahatları və tövsiyələri təqdim edirik. Müəllim, öz işinin obyektiv qiymətləndirməsi üçün ondan nəyin tələb edildiyini bilməlidir ki, peşəkar təlimatları yaxşı yerinə yetirsin. Tərəfimizdən təklif edilən izahatlar və ya tövsiyələr bir çoxları üçün yenilik deyildir. Bizim təhsil məkanında bugünkü gündə çoxlu sayda ədəbiyyat var ki, burada təhlil edilən məsələlər həmin kitablarda dərinlən nəzərdən keçirilir.

Biz çalışdıq ki, təkcə müəllimin bu və ya digər istiqamətdə nəyi etməli olduğuna deyil, fəaliyyətimizin şagirdlər arasında, onların əxlaq və təhsillərində, yanaşmalarında necə əks olunacağına diqqəti yönəldək. Məhz şagirdlərin nailiyyətləri bizim işimizin yekun nəticəsidir.

İSTIQAMƏT: DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ

Sahə: dərs prosesi, dərs mühiti

Yarımsahə: Qarşılıqlı hörmət və qarşılıqlı anlayışa dəstəkverən mühit (müəllimin və şagirdin münasibəti)

Sınıf mühitinin başlıca müəyyənləşdiricisi müəllim və şagird arasında münasibətidir. Qarşılıqlı hörmət və səmimiyyətə əsaslanmış qayğı dolu münasibət tədris prosesində

müəllimləri bir çox problemlərdən kənarlaşdırır. Şagirdlər hər zaman (müəllimin bir nəzərdən ciddi göründüyündə də) müəllimin səmimiyyət, diqqət və qayğı dolu münasibətini hiss edir və belə bir münasibətlə cavab verməyə çalışırlar.

Şagirdin və müəllimin münasibəti nə üçün bu qədər vacibdir? İlk növbədə, motivasiya və təhsilə təsir göstərdiyinə görə. Ümumiyyətlə məlumdur ki, fənnə qarşı yüksək motivasiyaya daha çox sevimli müəllim səbəb olur. Sevimli müəllim isə, səni diqqətlə dinləyən və başa düşən, səni şəxsiyyət kimi tanıyan, nailiyyətinə sevinən və nailiyyətsizliyini düşünən, səndən hər zaman daha yaxşı nəticələr gözləyən bir müəllimdir. Belə bir halda təsir göstərmək üçün daha az qüvvə və səlahiyyət lazımdır və işinizdən daha çox zövq ala biləcəksiniz.

İlk növbədə, şagirdin və müəllimin münasibətinin baş tutması üçün müəllim şagirdin təhsil, emosional və sosial problemləri ilə maraqlanmalıdır. Maraqlanmaq həddən artıq dərinliyə getməyi bildirmir. Şagird haqqında müəllim müxtəlif yollarla məlumat toplaya bilər. Bu, valideynlərlə, əməkdaşlıq, həmkarlarla, mütəxəssislərlə görüşlərin və söhbətlərin təşkili, şagirdin özündən məlumatın alınmasıdır. Məsələn, şagirdlərin özləri, ailələri, sevimli ev heyvanları, maraqları, öz güclü və zəif tərəfləri, nədən qorxduqları, kimi sevdikləri, insanlarda nəyi bağışlamadıqları və s. haqqında məlumatı yazdıqları kartoçkalardan istifadə edə bilərsiniz.

Elə bir hallar olur ki, şagird dərstdən sonra sinif otağını tərk etmək istəmir. Bu onu bildirirmi ki, sizinlə söhbət etmək istəyir? Qalın və onunla söhbət edin. Bir çox hallarda, şagirdi səmimi söhbətə dəvət etmək özünüzdən və başqa insanların təcrübəsi, nailiyyətləri, çətinlikləri haqqında danışmaqla mümkün olur.

Şagirdlərə bir-birini daha yaxşı tanımaq imkanını verin. Bunun üçün “özünü tanı” kimi fəallıqlardan istifadə edin (məsələn, mənim sevimli əşyam mənim haqqımda nəyi danışır”), onlar təbii olaraq başqa dərslə fəallıqlarına birləşəcəklər. Əgər müəllim qrup üzvlərinin məlumatın tanınmasına bir az vaxt ayırırsa, bu, gələcəkdə tədrisin səmərəsinə dəstək verir. Münasibətlərin möhkəmlənməsi üçün şagirdləri cütlüklərdə, kiçik qruplarda çalışdırılmalıdır.

Bir çox hallarda şagirdlərlə müsbət və xoş əhval-ruhiyyənin yaranmasına stereotiplər mane olurlar. Əgər şagirdin məktəbdə nailiyyətli adı bərqərar olmuşdursa, o zaman elə bir nəzər yaranır ki, öz qüvvələri ilə dərslə materialını ödəyə biləcəkdir. Həqiqətən də zəif şagird kimi, yaxşı şagird də kömək və qarşılıqlı təsir istəyir. Başqa təhlükə də var, b.ə. “favoritizm”, bu zaman müəllim sevimli şagirdləri seçir. Bir çox hallarda, bu cür şagirdlər yüksək akademik nailiyyətlə seçilir. Bu, başqa şagirdləri incidir və bəzən aqressiyaya da səbəb olur. Müəllim hər bir şagirdin inkişafının həvəsləndirilməsinə dəstək verməlidir, onun güclü tərəflərini vurğulamaqla, lazımi və vaxtında tövsiyələrin verilməsi ilə.

Müsbət münasibətlərin formalaşmasının daha bir mühüm aspekti müəllimin səmərəli kommunikasiyasıdır. Bəzən söylənilənin məzmunu onu deyən səs tonuna, bədəninin

vəziyyətinə, jestlərinə uyğun olmur. Şagird gizli bildirişi görə bilər və məsələn, müəllimə kobud cavab verə bilər, çünki müəllimin dediyi sözlər deyil, onun qeyri-verbal işarələri onun üçün təhqiramizdir. Bunun üçün sözlərinizə diqqət verin, amma söhbət tonunuza, jestlərinizə və mimikanıza daha ehtiyatla yanaşın.

Səmərəli kommunikasiyanın tətbiqinə aktiv dinləmə texnikasından istifadə etmək dəstək verir. O, dəqiqləşdirici sualları və sözlərin başqa şəkildə ifadə edilməsini nəzərdə tutur. Müəllim şagirdə cavab verənə qədər onun sözlərindən nəticə çıxarmalıdır. Nəticəsinin doğru olmadığı onu bildirir ki, şagirdin ismarıcını doğru başa düşməmiş və şagird yenidən öz fikrini izah etməlidir. Bundan sonra ismarıcı qəbul edən yenidən sözlərini başqa şəkildə ifadə edir. Proses ismarıcı müəllifinin dinləyicinin onun fikrini düzgün başa düşdüyünü təsdiq etdiyinə qədər davam edir. Müəllim bu prosesdə şagirdin qeyri-verbal işarələrini müşahidə edir ki, onun sözlərini daha yaxşı analiz etsin.

Münasibət dialoqla başlayır. Adətən, dialoqda bir həmsöhbət sual verir, onun həmin suala ya cavabı yoxdur və ya da ki, başqasının fikrini də dinləmək istəyir. Müəllimin yalnız düzgün cavab almaq üçün sual verdiyində dialoq vəziyyəti yaranmır, yəni kommunikasiya baş tutmur. Bunun üçün də bir çox hallarda, alternativ cavablara böyük təkan verən və müəllimin özünün də ola bilsin ki, cavabı olmadığı sualları verməlidir. Məsələn, “necə düşünürsünüz, nişanlısının qətlilə əlaqədar Nestanın qərarı doğrudur və ya yox?”, “sizin fikrinizcə, qlobal iqlim dəyişkənliyinə yalnız təbii amillər səbəbdirlər?”, “sizin fikrinizcə, gen mühəndisliyinin inkişafı hansı müsbət və mənfi nəticələr gətirə bilər?”, “Kldekari eristavilərinin xəyanəti halında, siz Davit Ağmaşenebelinin yerində olsaydınız, necə hərəkət edərdiniz?” və s. Belə bir suallar hər bir şagirdin qorxu hissini yox edir, eyni zamanda, şagird özünü şəxsiyyət kimi hesab edir, çünki onunla maraqlanırdılar, onu etiraf edirlər. Dərsdə dialoq vəziyyəti belə yaranır və bu vəziyyət müəllim və şagirdin arasında əlaqənin əsasıdır.

Sinifdə qarşılıqlı hörmət və qarşılıqlı anlayış mühitini yaradıb-yaratmağınıza əmin olmağınız üçün özünü nəvbəti suallar verin:

- Şagirdlərin dərs problemləri ilə maraqlanırsınız mı və onların emosional, akademik və sosial ehtiyaclarını araşdırırsınız mı?
- Hər bir şagirdə fərqli və yaradıcılıqla yanaşırsınız mı?
- Şagirdlərlə tez-tez dialoq aparırsınız mı və eyni cavabı olmayan suallar verirsiniz mi? Onlara sərbəstliklə suallar vermək imkanını verirsiniz mi?
- Şagirdlərin maraqlarını, onların güclü tərəflərini nəzərə alırsınız mı və bu maraqların nəzərə alınması ilə və onların güclü tərəflərini vurğulamaqla onların tədris motivasiyasını yüksəltməyə çalışırsınız mı?

- Şagirdlərin fərqli fikirlərinə qarşı hörmətlə yanaşırsınız mı və tolerant münasibət göstərirsiniz mi?
- Şagirdlərə öz adları ilə müraciət edirsiniz mi?
- Şagirdlərlə tez-tez gözlərlə əlaqə saxlayırsınız mı?
- Yanlış cavablar zamanı mənfi reaksiyalar göstərirsiniz mi?
- Şagirdin hisslərinə, emosiyalarına səmimi yanaşırsınız mı?
- Diqqət və səmimiyyəti hər bir şagirdlə bərabər paylaşırsınız mı? Favoritləriniz varmı?
- Şagirdlərin imkanlarına və yüksək nəticələrinə inanırsınız mı?

Əgər bu suallara cavabınız müsbətdirsə, o zaman şagirdlər:

- ☐ Müəllimlə və bir-biri ilə daha çox əlaqə saxlayırlar;
- ☐ Sərbəstliklə suallar verirlər;
- ☐ Daha təşəbbüskadırlar;
- ☐ Öz dərs məsələlərini həll etdikdə müstəqildirlər, hərçənd kömək üçün sizə müraciət etməkdən çəkinmirlər;
- ☐ Daha yüksək öz-özünü qiymətləndirmə ilə xarakterizə edirlər;
- ☐ Dərs fənlərində daha akademik nailiyyətlə seçilirlər;
- ☐ Daha çox yaradıcıdırlar;
- ☐ Bir-birinə qayğı göstərilir;
- ☐ Öz yanaşmalarını səmimiyyətlə ifadə edirlər;
- ☐ Məsləhətləri dinləyirlər;
- ☐ Dərslərə həvəslə gəlirlər və zəng vurulan kimi sinifdən qaçmırlar.

Yarımsahə: Şagirdlərin tolerantlıq hissinin həvəsləndirilməsi, şagirdlərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi

Məktəbdə mövcud mühit şagirdin sosiallaşdırılmasının ən əhəmiyyətli vasitəsidir, hərçənd sosiallaşdırma prosesi məktəbdə bitmir. Əgər şagirdin sosiallaşdırması baş vermişdirsə və müəyyən biliyə, xassələrə və xüsusiyyətlərə sahib olarsa (dil, vəziyyətə müvafiq əməl, sosial rolun dərk edilməsi), bu onu ki, başqa heç nəyi əldə etməyə ehtiyacını bildirmir, yəni bir sözlə desək, bu proses daim yeniləşdiriləndir. Müəllim bilməlidir ki, şagirdlər sosiallaşdırma prosesində passiv qəbuledici deyillər, onlar bu prosesin özünə aktiv təsir göstərirlər. Şagird mövcud normaları qəbul edir və ya etmir, onu şərh edir, yeni normaları yaradır, müxtəlif vəziyyətdən irəli gələrək. Müəllimdən bunu təkcə dərk etmək deyil, resursu çevirmək tələb olunur. Bunun üçün sinifdə əməkdaşlıq mühitini yaratmalıdır, onda şagirdlər öz imkanlarını göstərə bilər, nəzərlərini,

fikirlerini qeyri-məhdud şəkildə göstərə bilərlər. Bunun üçün də müəllim tez-tez diskussiyanın müxtəlif formalarından istifadə etməlidir (məsələn, “dəyirmi masa”, “akvarium”, “debatlar”...). Diskussiyanın səmərəli olması üçün xoş əhval-ruhiyyəli və açıq mühit lazımdır. Şagirdin qorxusu olmamalıdır ki, kimsə fərqli fikir söyləməsi üçün ona rixşənd etsin.

Müəllimə diskussiya prosesində məsələyə qarşı öz mövqeyini açıq şəkildə ifadə etməsi tövsiyə edilmir. O, söylənilən nöqteyi-nəzərləri deyil, nöqteyi-nəzərləri təsdiqləyən sübutların əsaslı olmasını qiymətləndirir. Diskussiya zamanı söylənilən hər hansı bir fikrin müəllim tərəfindən açıq şəkildə dəstəkləndirilməsi nəzərinin müəllimin nəzəri ilə üst-üstə düşmədiyi tərəfin növbəti diskussiyada iştirak marağını itirəcəkdir.

Diskussiya iştirakçılarının hazırlığını nəzərə almaq, nöqteyi-nəzərini dinləmək və hörmətlə yanaşmaq vacibdir. Bunları müəllim əvvəlcədən işlənilib-hazırlanmış qaydalarla tənzimləyə bilər.

Müəllim diskussiyanın hər bir iştirakçısına fikrini söyləmək hüququ və imkanını verməlidir. Bir çox hallarda diskussiyanın bəzi iştirakçısı dominant mövqeni tutur və başqalarının fikir söyləmək imkanları olmur. Bu, xüsusilə də cəsarətsiz şagirdlərə təsir göstərir. Belə bir vəziyyətin qarşısını müəllim iştirakçıların çıxışlarını tənzimləməklə ala bilər (məsələn, fikrin söylənilməsi üçün qeyd edilən vaxtın müəyyənəndirilməsi və ya yalnız bütün iştirakçıların öz mövqelərini bildirdikləri halda əlavə şərhin edilməsi üçün imkanın verilməsi).

Şagird diskussiya zamanı müəllimi rəqib kimi deyil, tərəfdaş kimi qəbul etdiyi halda, səmimi və cəsarətli olur. Fərqli nöqteyi-nəzərə qarşı tolerantlıq nümunəsini göstərən müəllim hamını diqqətlə dinləyir və mövqeyindən asılı olmayaraq, xoş əhval-ruhiyyəni eyni şəkildə bölür. Əlbəttə ki, mübahisə zamanı şagirdlər öz norma və dəyərlərinə əməl etməyə, hətta sinifdə onları bərqərar etməyə çalışırlar. Öz kobud müdaxiləmizlə qəbul edilməyən normaların düzəlişini deyil, bizdən bilaxtiyar onların daha da möhkəmləndirilməsinə dəstək verə bilərik.

Şagirdlərə başqalarının fərqli nəzərlərini, yanaşmalarını və ideyalarının qavranılmasını öyrətdiyimizdə (bunun ən yaxşı vasitəsi rol və imitasiya oyunlarıdır), normaları və dəyərləri üzərində özlərinin düzəlişlər aparmalarına böyük ehtimal var.

Müasir məktəbin başlıca təyinatı odur ki, şagirdə milli özünəməxsusluğunu qoruyub saxlamağı və bununla yanaşı, fərqli mədəniyyəti olan insanlarla birlikdə necə yaşamağı öyrətsin. Müəllimin özünün tolerantlıq nümunəsi olmadığına, onun özünün şagirdin dini inamına və mədəni xüsusiyyətlərinə hörmətlə yanaşmadığına, bunu açıq şəkildə öyrətmək nəticə vermir. Müəllim üçün intermədəni təhsil haqqında təkcə ümumi xarakterli nəzəri bilik deyil, eləcə də bütövlükdə öz yanaşmalarının transformasiyası lazımdır, bu da nəzəri və praktiki materialın müqayisəsi ilə mümkündür. Belə bir müəllim müxtəlifliyi bir norma kimi qəbul edir və hörmət göstərir və sinifdə bir dəyər kimi hüquq bərabərliyini bərqərar edir. Təhsil uşağın artıq malik olduğu biliklə başladığında daha səmərəli olur. Müvafiq olaraq, müəllim üçün hər bir şagirdin

mədəni xüsusiyyətlərini bilmək vacibdir, hansıların çərçivəsində də onların sosiallaşdırılması baş vermişdir. Bunun üçün özünüə sual verin:

- Şagirdlərə onlara və onların təhsilinə qayğı ilə yanaşmağınızı göstərirsinizmi?
- Onların maraqları, meylləri, ehtiyacları ilə maraqlanırsınızmi?
- Müxtəlif maraqları və imkanları olan şagirdlərin nailiyyət əldə etməsi və zövq almaları üçün dərs vəziyyətini yaradırsınızmi?
- Əməkdaşlığı, diskussiya və şagirdlərin interaksiyasını nəzərdə tutan sinif fəallıqlarını keçirirsinizmi?
- Sizin mimika və jestikulyasiyanız bildirirmi ki, onlar tərəfindən söylənilən fikirlərlə maraqlanırsınız?
- Şagirdlərlə və onların ailələri ilə kommunikasiya sıxlığınız varmı ki, həmin sosial dairə və mədəni mühitlə daha yaxından tanış olub və onları sonra nəinki nəzərə alarsınız və eləcə də resurs kimi istifadə edəsiniz?
- Şagirdin imkanları, mədəni və ya milli mənsubiyyəti və başqa fərqlərindən asılı olmayaraq hər bir şagirdin təkrarolunmazlığını etiraf edirsinizmi?
- Onda şəxsiyyəti görürsünüzmü? Ona qarşı etimad göstərirsinizmi ki, üzərinə götürdüyü vəzifəni/yerinə yerləşən işi doğruldacaqdır?
- Sinifdə elə bir vəziyyət yaradırsınızmi ki, hər kəsin öz fikrini sərbəst şəkildə ifadə etmək imkanı olsun və səhv buraxmaq qorxusu olmasın?

Bunu etdiyiniz halda, şagirdləriniz:

- ☐ Bir-birinə və müəllimə hörmətlə yanaşırlar;
- ☐ Bir-biri ilə əməkdaşlıq edirlər;
- ☐ Sinif fəallıqları və qrup işində iştirak edirlər, öz nəzərlərini sərbəst şəkildə ifadə edirlər;
- ☐ Birlik hisləri vardır;
- ☐ Empatikdirlər, şəfqət göstərməyi bacarırlar;
- ☐ Bir-biri ilə öz hissləri və duyğuları ilə paylaşırlar;
- ☐ Öz ənənələri və qaydaları haqqında sərbəst danışirlar, oxşarlıqları, təmas nöqtələrini axtarırlar;
- ☐ Münəqişəli vəziyyətdə öz emosiyalarını idarə edə bilirlər;
- ☐ Diskussiya qaydalarını pozumurlar.

Yarımsahə: Sinfin idarəetməsi(əxlaq qaydalarının riayət edilməsi)

Müəllimin funksiyalarının arasında sinfin idarə edilməsi digər başqa funksiyaların əsasıdır, çünki müəllimin fənn və metodiki biliyinə baxmayaraq, əgər müəllim sinfi idarə edə bilmirsə,

o zaman təlim və tədrisin yüksək səviyyəsinə nail olmaq mümkün deyil. Şagirdlər intizamsız davranışlarında, əxlaq normalarına əməl etmədikdə, sinifdə xaos vəziyyəti yaranır və bu da müəllimin çox enerjisini sərf edir və şagirdlər də bacarıqlarından və istədiklərindən daha az oxuyurlar.

Sinifdə müsbət tədris mühitini yaratmaq və dərs vaxtından səmərəli şəkildə istifadə etmək üçün müəllim sinfin idarəetməsinin səmərəli strategiyalarına malik olmalıdır. İlk növbədə, bu, əxlaq qaydaları və prosedurların işlənilib-hazırlanması və onlara riayət edilməsi monitorinqidir.

Əxlaq qaydası ümumi nəticəni və ya standartı təqdim etmir, amma prosedur onu konkret əməllə əlaqələndirir. Məsələn, müəllim belə bir qaydanı bərqərar edə bilər: “başqa insanlara və onların mülkiyyətinə hörmətlə yanaşın”. Verilən qayda gözlənilən davranışın geniş diapazonunu əhatə edir ki, müəllim konkret işlə əlaqədar prosedurları formalaşdırsın və tətbiq etsin, məsələn, növbəti işlərlə: yerinə yetirilmiş tapşırıqların toplanılması, tapşırığın sonralar təqdim edilməsi, sinif diskussiyalarında iştirak edir və s. Müvafiq olaraq, prosedurlar konkret işlərlə əlaqədar davranışın tənzimlənməsinə aiddir.

Qaydalar və prosedurları şagirdlərə bağlamaq olmaz. Qaydalar və prosedurları şagirdlərə yaxşı izah etməliyəm və aktiv şəkildə onların hazırlanmasına və tətbiqinə cəlb etməliyəm. Şagirdlər üçün bu və ya digər qaydanı nə üçün yerinə yetirdiklərini başa düşmək çox önəmlidir. Yalnız belə bir prosesi keçdikdən sonra qayda şagird üçün qəbul edilən ola bilər.

Qaydalar şagirdin məktəb davranışına müsbət təsir göstərir, nə zaman ki, bu qaydalar şagirdlərlə razılıqda qəbul edilmişdir. Sınıfı yaxşı idarə edən müəllim şagirdlərə sinifdə davranış qaydalarını bağlamır; əksinə, şagirdlərin qaydaların və prosedurların işlənilib hazırlanmasına aktiv cəlb olunmasını təmin edir.

Davranış qaydaları yazılı formada verilməlidir, sadə, konkret və müsbət şəkildə formalaşdırılmalıdır. Məsələn, “bir-birimizin söhbətini kəsməyə” əvəzinə yaxşı olardı ki, yazaq “dinləyəm və bir-birimizin fikrini bitirməyə imkan verək”. Davranış qaydaları dərsin həm tədris, eləcə də sosial komponentinə aid olmalıdır (sinifdə ünsiyyət/kommunikasiya qaydaları).

Şagirdlər qaydaların əhəmiyyətini və onların pozuntularının nəyə gətirdiyini yaxşı başa düşməlidirlər. Bu sanksiyaların işlənilib hazırlanmasına aktiv cəlb olunmaları yaxşı olardı.

Ümumiyyətlə, davranışın idarə edilməsi üçün bir neçə şərtlərin nəzərə alınması vacibdir:

- əxlaq qaydaları ilə əlaqədar tələblərdə ədalətli və ardıcıl olmalıdır;
- Məktəb müəllimlərinin şagirdlər tərəfindən intizamın pozulması halları üzrə razılaşdırılmış mövqeləri olmalıdır;
- Şagirdlərə nə üçün intizamın konkret pozuntusunun xoşagəlməz olmasını izah etmək lazımdır;
- Şagirdlərə hiss etdirmək lazımdır ki, biz hər zaman onlara aramızda mənfi münasibətlərin

başla çatdırılması və yeni, müsbət münasibətlərin yaradılması imkanını verməyə hazırıq (“hər şeyi unuduruq, yeni münasibətlərə başlayırıq”).

Sinfin səmərəli şəkildə idarəetməsini bacarmaq üçün şagirdlərin yaxşı davranışlarını etiraf etmək, qəbul edilməyən davranışlarını töhmət etmək imkanını verən metodlardan istifadə etməliyik.

Nümunəvi davranışın tanınmasının ən sadə yolu və qəbuledilməz davranışa reaksiya göstərilməsinin ən sadə yolu müəllimin şifahi və fiziki reaksiyalarıdır. Xüsusilə də: intizamı pozan şagirdə yaxınlaşmaq və onunla görmə əlaqəsini yaratmaq; fiziki signal, məsələn, şagirdin davranışının qəbuledilməzliyinə başını bulamaq; şifahi göstərişin verilməsi (müəllim bunu başqaları üçün nə qədər görünməz və “yumşaq” edərsə, bir o qədər yaxşıdır). Eləcə də müəllim şagirdə izah edə bilər ki, konkret hallarda necə hərəkət etməlidir; əgər şagird “yüngül” xatırlatma və göstərişə reaksiya vermirsə, o zaman müəllim birbaşa ona müraciət etməli, qəbuledilməz davranış dayandırılmalıdır. Bütün bunlar qəbuledilməz davranışa aiddir. Müəllim şagirdlərin yaxşı davranışına da müsbət reaksiya göstərə bilər. Şagirdlər hər zaman səbirsizliklə müəllim tərəfindən müsbət qiymətləndirmə gözləyirlər. Müəllim yaxşı davranış halında şagirdi tərifləmirsə, o zaman şagird müəllim tərəfindən reaksiyanın olmamasını mənfi qəbul edə bilər. Belə ki, müəllimin sədası şagirdin yaxşı və ya qəbuledilməz davranışının qiymətləndirilməsinin səmərəli vasitəsidir.

Müəllim valideynlərlə birlikdə şagirdlərin davranışına müsbət təsir göstərən əlaqəni yaratmalıdır. Şagirdin həvəsləndirilməsi məqsədilə müəllimin valideynə onun nümunəvi əxlaqı haqqında məlumat verməsi yaxşı olardı, xoşagəlməz davranış haqqında sözlərə baxmayaraq problemin həll olunmadığında və ya valideyni məlumatlandırmağı zəruri hesab etdiyədə məlumat verir. Valideynlə birlikdə şagirdin davranışının monitorinqini və ona reaksiyanın konkret formalarını planlaşdırılmalıdır.

Şagirdlərin xoşagəlməz davranışının müxtəlif səbəbləri ola bilər. Səbəblərdən biri müəllimin qarışıq təlimatları ola bilər, xüsusilə də mürəkkəb fəallıqlar zamanı. Məsələn, bir neçə mərhələli tədris işini planlaşdırdığımızda, şagirdləri çoxmərhələli təlimat çəşdirir. Onlar müəllimlə və ya bir-biri arasında nə edəcəklərini araşdırırlar və bu da sinifdə səs-küy və xaosla səbəb olur. Bu zaman fənlə az maraqlanan və ya nə ilə isə sinif yoldaşlarının diqqətini yayındırmaq istəyən şagirdlər səs-küydən özləri üçün istifadə edirlər.

Müəllim əsəbləşir və sinifdə vəziyyət daha da kəskinləşə bilər. Belə bir vəziyyətin qarşısını almaq üçün təlimatları sadələşdirmək daha yaxşı olardı ki, işin mərhələlərinə uyğunlaşdıraraq və bizim üçün qəbul edilən ardıcılığa riayət edərkən.

Bu təlimatların kartochkalara/lövhyə yazılması yaxşı olardı. Hər hansı bir əməli də nümayiş etdirmək olar, məsələn, incəsənət müəllimi plastilindən fiqurun düzəldilməsi texnikasını və ya təbiət müəllimi sınağın hər hansı bir çətin momentini göstərə bilər.

Yuxarıda söylənilənlərin hamısı sinfin səmərəli şəkildə idarə edilməsinə dəstək verir, şagirdlərin davranışlarının öz-özünü tənzimlədiyi halda isə idarəetmə səmərəli olur. Öz-özünü tənzimləyən davranışa dərs fəaliyyəti böyük təsir göstərir, ona ümumi səy lazımdır və şagirdi öz davranışını idarə etməyə “məcbur olduğu” bir vəziyyətə salır, yəni yaxşı planlaşdırılmış, maraqlı fəallıqlarla yüklənmiş dərstdə davranışın öz-özünü tənzimləməsi üçün daha çox şərtlər vardır. Eləcə də öz-özünü tənzimləyən davranışın formalaşdırılması üçün mühüm dəstəkverici amil sosial razılıqla qəbul edilmiş qərardır. Və sonda, müəllim və şagirdlər, şagird və şagird, müəllim və valideyn arasında etimad hər bir şagirdin öz davranışına məsuliyyətini artırır.

Sinfin səmərəli şəkildə idarə edilməsi üçün özünüza bir neçə suallar verin:

- Şagirdlər üçün dərs fəaliyyətinə qarşı tələbləri tərtib edib şagirdlərə izah etdinizmi?
- Davranış qaydaları və prosedurları işləyib-hazırlamısınızmi? Şagirdlər onun tərtibində iştirak edirdilərmidi?
- Tapşırığın spesifikasiyası ilə şagirdləri tanış etmisinizmi?
- Tapşırığın verilməsinin gündəlik prosedurlarını işləyib hazırlamısınızmi (məsələn, ibtidai siniflərdə hər gün lövhədə, eyni yerdə tapşırığın şərtinin yazılması)?
- Çətin tapşırıq halında, şagirdlərə hissələrə/mərhələlərə bölünmüş təlimatı verirsinizmi?
- Həvəsləndirmə və cəzalandırma mexanizmləri ilə şagirdlərin intizam və davranışlarının idarəetmə sistemini işləyib-hazırlamısınızmi?
- Dərs zamanı minimal vaxtdan istifadə edərək təşkilati məsələlərin həllini bacarırsınızmi (materialların paylanması, şagirdlərin qeydiyyatı və s.)?

Bu suallara cavabınızın müsbət olduğu halda, şagirdlər:

- Sinif qaydalarına və prosedurlara əməl edirlər (müstəqil və qrupda birgə iş qaydalarına);
- Vaxtdan səmərəli istifadə edirlər, dərs vaxtı praktiki olaraq itirilmir;
- Nə edəcəklərini bilirlər (məsələn, kiçik qruplarda şagirdlərin rolları bölünmüşdür; bir-birlərinə qulaq asırlar, fərqli fikirləri müqayisə edirlər və s.);
- Öz təlim proseslərində məsuliyyət daşıyırlar, üzərlərinə sinfin idarəetmə təşəbbüsünü götürürlər, çünki sinifdəki vəziyyət üzrə məsuliyyətlə bölüşürlər.

Yarımsahə: Dərs resursunun idarəetməsi və istifadəsi

Müəllim konkret bir dərstdə resursun məqsədyönlü istifadəsi probleminin yaranmaması üçün tematik planın resurslar qrafasında hər bir dərsin işlənilib-hazırlanması üçün lazımı resursları göstərməli və dərs ilinin başlanmasına qədər bu resursları səfərbər etməyə, axtarmağa və ya yaratmağa çalışmalıdır. Sinif otağında/kabinetdə (məktəbdə bu fənnin sinif-kabeti olduğu

halda) və ya kafedrada təsnif edilmiş dərs resursları dolabda / rəflərdə növbəti prinsiplərlə yerləşdirilməlidirlər:

- Plakatlar, sxemlər, cədvəllər, diaqramlar və s.;
- Şəkillər (fotoşəkillər, rəsmlər);
- Elektron resurslar (filmlər, prezentasiya proqramları - slaydşoular), lazımi elektron ünvanların siyahısı;
- Əqli oyunlar (məsələn, loto, krosvordlar, oyun kartları);
- Sınıf kitabxanası (dərslərdə tez-tez istifadə olunan lüğətlər, oxu mətnləri, uşaq ensiklopediyalar....)
- Və s.

Hamıya məlumdur ki, dərsin məqsədinə uyğun olaraq, ağılla seçilən resurs şagirdlərin motivasiyasını, öyrənilən məsələyə qarşı marağı artırır, elmi prosesləri fəallaşdırır. Bunu isə şagirdlərin maksimal cəlb edilməsi üçün müəllimin şagirdlərin fərdi tələbatlarını nəzərə almaqla resursu hazırladığında əldə etmək mümkündür. Resurslar onların inkişafına və akademik nailiyyətlərinin yaxşılaşdırılmasına dəstək verməlidirlər. Müəllim resurslardan istifadə etdikdə şagirdlər yalnız passiv dinləyicilərin rolunda olmayacaqlar. Doğrudur, müəllim tərəfindən izah edilmiş materialın vizuallaşdırılması dərs prosesini rəngbərəng edir, qavrama səviyyəsini artırır, amma etməklə təlimin üstünlüklərindən irəli gələrək, qarşılıqlı əməkdaşlıq prosesində şagirdlərin özlərinin bu resursdan istifadə etmələri, özlərinin yaratmağı, doldurmaları, araşdırmaları və s. yaxşı olardı.

Şagirdi resursları özü axtarmasına və ya yaratmasına həvəsləndirsək, bununla bir neçə məqsədə eyni zamanda nail ola bilərik: şagird məsələni “öyrənir”, özünü təlim/tədris prosesinin tamhüquqlu subyekti kimi hiss edir, onun məsuliyyəti hissi artır, şəxsi vacibliyi hissi yaranır və ən əsası, müəllim və şagird arasında tərəfdaş münasibətləri daha da möhkəmlənir.

Təlim-tədris prosesinin səmərəli şəkildə aparılması üçün sinifdə fiziki mühitin yaradılmasına çox böyük əhəmiyyət verilir. Bu zaman müəllim partaların düzülüşü, lövhənin, kitab rəflərinin, dolab və ya paltar asılqanın yeri kimi xırdaqlara da diqqət verməlidir. Müəllim şagirdlər üçün eyni şərtlərin, rahatlığın və təhlükəsizliyin təmin edildiyi bir sinif mühitini yaratmalıdır. Müəllim sinif otağının yerinin tədris metodu və formasına uyğunlaşdırılmasına da qayğı göstərməlidir (məsələn, əgər müəllim fəallıqlardan birində qrup işini müəyyənləşdirmişdirsə, o zaman dərsin əvvəlinə qədər partaların müvafiq düzülüşünə qayğı göstərməlidir ki, dərsin gedişində partaların yerdəyişməsi səs-küyə səbəb olmasın), eləcə də şagirdlərin yaşı və tələbatlarını nəzərə almalıdır.

Belə bir mühitdə:

- ☐ Şagirdlər resursdan səmərəli şəkildə istifadə edir və ehtiyatla yanaşırlar;
- ☐ Dərs resursu şagirdlərin hamısı üçün əlçatandır;
- ☐ Şagirdlər müəllimə resursun səmərəli şəkildə istifadəsinə kömək edirlər;
- ☐ Şagirdlər rəqəmsal resurslardan yaradıcılıqla istifadə edirlər;
- ☐ Şagirdlər həddən artıq səs-küy xaricində partaları tədris formasına uyğun olaraq düzməyə müvəffəq olurlar;
- ☐ Bir-biri ilə dərs resursları ilə paylaşırırlar;
- ☐ Şagirdlər ətraf mühitə qayğı göstərirlər.

Sahə: dərs prosesinin planlaşdırılması və tədrisi

Yarım sahə: Dərs məqsədlərinin və məzmununun izahı

Dərs prosesinin yaxşı quraşdırılmasını və yaxın və ya uzaq perspektivə hesablanmasını məktəblə təmasda olan hər kəs bilir. Bir qayda olaraq, müəllimə dərs ili başa çatan kimi məlum olur ki, hansı siniflərə tədris edəcəkdir. Bunun üçün onun kifayət qədər vaxtı var ki, tam dərs ilini planlaşdırsın. Məlumdur ki, bölgü zamanı ona tədris etmədiyi sinif düşdüündə, müəllim həmin sinfin şagirdlərini yaxşı tanıyan, onların tələbatlarını bilən həmkarlarından məlumat toplayır. Məktəb tərəfindən keçirilən qiymətləndirmə və monitoring materialları da tanışlıq yaxşı olardı. Bu məlumatın toplanılmasından sonra müəllim tematik dərs planı üzərində işə başlayır. Tematik dərs planının əsas istiqaməti Milli Tədris Planıdır.

Eyni zamanda müəllim məktəbin üstünlüklərini yaxşı bilməli və bütün bunları nəzərə almaqla tam il üçün tədris prosesini planlaşdırmalıdır. Əlbəttə ki, hər bir incə fərqi hesablamaq çətinidir, amma əgər tematik planın fəaliyyətdə olan sənədə çevrilməsini istəyiriksə, o zaman müəllim ara-sıra ona qayıtmalı və dəyişikliklər etdiyi halda, qeydlər qrafasında qeydlər etməlidir: nə həyata keçirildi, hansı metod özünü doğrultdu, hansı mövzunun işlənilib-hazırlanmasına əvvəlcədən müəyyənləşdirilmiş vaxtdan çox vaxt lazım gəldi və s. Tematik plan ona dərs prosesini bütövlükdə anlamaq və öz işinə daim nəzarət etmək imkanını verir: onun şagirdləri MTP-nin fənn proqramı ilə müəyyənləşdirilmiş nəticələri əldə edirlərmi. Tematik planda növbəti komponentlərin olması yaxşı olardı:

- Tematik vahid;
- Tematik vahidin məqsədi və onun MTP-nin fənn proqramının nəticələri ilə əlaqəsi;
- Tematik vahid üçün lazımi vaxt;
- Resurslar;

- Ehtimal metodlar;
- Qiymətləndirmə formaları;
- Qeydlər üçün qrafa.

Sınıfdə xüsusi tədrisə ehtiyacı olan uşaqlar olduğu halda, fərdi xüsusiyyətləri nəzərə almaqla planı adaptasiya etmək, onlar üçün müvafiq fəallıqlar hazırlamaq lazımdır.

Dərs prosesinin vahid zəncirinin ən başlıca halqası dərsdir. Yaxşı planlaşdırılmış dərs şagirdlərin nailiyyətlərinin yaxşılaşdırılmasına dəstək verən bir amildir.

Dərsin tərkibinin üç əsas komponenti – məqsəd, vasitələr və nəticə - vasitələrin(təşkilatın forması, vaxt, dərs fəaliyyətləri, metodlar, resurslar) qarşıya qoyulan məqsədə uyğun və ya çox yaxın olduqları nəticəyə çatdırıldığında harmoniya yaradır, nəticə isə qiymətləndirmə vasitələri ilə yoxlanılır.

Hər şey məqsədin formalaşdırılması ilə başlanılır. Şagirdlərin aydın, konkret, həyata keçirilən məqsədi əldə edib-etmədikləri dərsin sonunda görünməlidir və müəllimə tam dərsin gedişini dikte edir. Məsələn, “Milli dəyərlərə qarşı müsbət yanaşmanın formalaşdırılması” və ya “şagirdlər arasında vətənpərvər ruhun oyanması” bir konkret dərsin məqsədi olmayacaqdır. Məqsədlərdə dərs ərzində yoxlaya bilməyəcəyimizi yazmamalıyıq. Ümumi məqsədi müəyyənləşdirə biləcəyimiz halda (məsələn, “düşüncəli oxu bacarığının inkişafı”) oradaca göstəririk ki, konkret olaraq şagirdlər nəyi edə bilməlidirlər (məsələn, “şagirdlər mətnin başlığı və məzmunun müraciətini müəyyənləşdirir və hər bir abzasın əsas sözləri və ifadələrinə əsaslanaraq oxunulanı yekunlaşdırırlar”). Dərsin məqsədini müəllim şagirdlərə ya dərsin əvvəlində tanış edir və ya şagirdlərə təkan verir ki, onu özləri müəyyənləşdirdinslər, dərsin gedişindən irəli gələrək.

Müəllim məqsədi müəyyənləşdirənə qədər fikirləşir ki, şagirdlərdə işləniləsi mövzu ilə əlaqədar hansı həyatı təcrübə və ötən bilikləri ola bilər, şagirdləri nə maraqlandıra bilər, şagirdlərə öyrənilən materialın dəyərini necə anlatsın, hansı fənnin hansı məsələ ilə əlaqəsini göstərsin, hansı fəallıqları seçsin ki, şagirdlərin özləri nəticəyə gəlsinlər, bütün bunlara nə qədər vaxt və hansı resurs lazım olacaqdır, şagirdlər tərəfindən materialın başa düşülməsi-işlənilməsini hansı yolla qiymətləndirsin, yəni qısaca olaraq, müəllim dərsin planının bütün komponentlərinin qarşılıqlı yanaşmasını düşünür.

Dərsin planlaşdırılması zamanı tez-tez buraxılan səhvlərdən biri fəallıqların çoxluğunun olmasıdır, amma onların hər birinə nə qədər vaxtın lazım gəldiyini təsəvvür edəndə məqsədə dönmürük və yenidən fəallıqlar üzrə fikrə qayıdırıq. Resurslar haqqında da eyni sözləri demək olar. Bunun üçün inamla demək olar ki, dərsin az əhəmiyyətli komponenti yoxdur. Dərs bir bütövdür, onun bütün komponentləri qarşılıqlı əlaqədədirlər və bir-birinə səbəb olurlar.

İstənilən bir plan olduqca çevik olmalıdır ki, müəyyən dəyişikliklərin və əlavələrin daxil

edilməsi imkanını versin. Müəllimlik peşəsi yaradıcılıq peşəsidir, müvafiq olaraq, planın müəllifə improvizasiya imkanını verməsi vacibdir. Bununla belə, sinif canlı bir orqanizmdir, buna uyğun olaraq, onu planlaşdırdıqda dərstdə özünü göstərə biləcək bütün amilləri nəzərə almaq mümkün deyil. Bunun üçün, sinfin ehtiyacından irəli gələrək, planı asanlıqla modifikasiya edə bilən müəllim yaxşı müəllimdir.

Dərsin planlaşdırılması birdir, ikinci isə - onun səmərəli şəkildə həyata keçirilməsidir. Bunun üçün sinifdə işlənib-hazırlanan məlumatın təşkil edilməsi vacibdir. Dağınıq, əlaqələndirilməyən və ya qeyri-mütəşəkkil forma ilə çatdırılmış məlumatın qavranılması istifadə edilən sözlərin mənasının dinləyici üçün aydın olduğunda da kifayət qədər çətindir. Tədrisin məqsədi sadəcə məlumatın çatdırılması deyil, şagirdlər tərəfindən onun mənimsənilməsi və düşünülməsidir. Sinif mühitində məlumatın mütəşəkkil çatdırılmasının dərslərin prosesinin keyfiyyətli aparılması üçün böyük əhəmiyyəti vardır. Müəllim məsələləri bir-biri ilə əlaqələndirməyə çalışmalı, əsas ideyaları ayırmalı, əsas fikri əyani və aydın etməlidir ki, şagirdlərə məlumatı anlamaq, yadda saxlamaq və dərk etmək asan olsun.

Dərsi planlaşdırdıqda fikirləşin:

- Dərsimin məqsədi/məqsədləri nədir? Bu məqsədin/məqsədlərin dərstdə əldə edilməsi nə dərəcədə mümkündür?
- Materialda diqqət verəcəyim ən başlıca və mühüm olanı nədir?
- İşləniləsi material fənn daxili və fənlər arasında əlaqələrin möhkəmləndirilməsi imkanını verirmi? Şagirdlərə bu əlaqələri necə göstərməliyəm?
- Nəticənin əldə edilməsində hansı fəallıqların və strategiyaların istifadəsi mənə yardım edəcəkdir?
- Materialın əyani şəkildə təqdim edilməsi üçün hansı nümunələr lazım olacaqdır?
- Məsələnin hərtərəfli görünməsi üçün şagirdləri hansı fikirlərlə tanış etməliyəm?
- Məsələni şagirdlərin bilik və təcrübəsi ilə necə əlaqələndirirəm?
- Məsələnin hərtərəfli görünməsi üçün hansı fərqli fikirləri söyləməliyəm?
- Hansı və neçə yeni anlayış və termini daxil etməliyəm və şagirdlərə yadda saxlatmaq üçün onları hansı yolla asanlaşdırmalıyam?
- Məlumatın çatdırılmasının hansı vasitələri şagirdlər üçün materialın qavranılması və anlayışını asanlaşdıracaqdır (bunlar metaforaların, analoqiyaların, ucadan fikir söyləmə strategiyalarının, qrafiki təşkilatçıların/koqnitiv sxemlərin, İKT və başqasının istifadəsi ola bilər)?
- Hansı vasitələrin istifadəsi ilə şagirdlərin maraq və motivasiyalarını artırma bilərəm?
- Şagirdlər materialın anlayışı prosesində hansı çətinliklərlə qarşılaşa bilərlər? Onlar hansı səhvlərə yol verə bilərlər?

- Qiymətləndirmənin hansı metodları və formalarının istifadəsi ilə dərsin məqsədinin əldə edilib-edilməməsini qiymətləndirə bilərəm?

Əgər dərsi yaxşı planlaşdırmışsınızsa və bu suallara da cavabınız varsa, o zaman bu, şagirdlərinizin davranışında öz əksini tapacaqdır. Xüsusilə də:

- Şagirdləriniz dərsin tədris məqsədlərini başa düşürlər;
- Onlar dərsin gedişində alınan məlumatın əsasında dərsin tədris məqsədini özləri müəyyən edə və ya bir-birinə izah edə bilirlər;
- Onlar nəyi edə biləcəklərini və öz bilik və bacarıqlarını necə nümayiş etdirəcəklərini bilirlər;
- Onlar məsələnin müvafiq terminologiyasını bilir və istifadə edirlər;
- Onlar yeni dərs məsələsi ilə əlaqədar olan əvvəlki təcrübəni xatırlayırlar;
- Onlar dərs materialının məzmunu və şəxsi dərs məqsədləri haqqında sualları hazırlayırlar/verirlər;
- Onlar yeni materialın məzmunu üzərində fəal şəkildə işləyirlər (suallar verir, məlumatı qeyd edir və s.);
- Onlar əsas ideyanı və mühüm detalları tanıyırlar;
- Onlar öyrənilən materialı yekunlaşdırı bilirlər;
- Onlar alınan məlumatı gündəlik həyatla əlaqələndirə bilirlər;
- Onlar fəndaxili fənlər arasındakı əlaqələr qura bilirlər;
- Onlar dərs məqsədinin əldə edilməsi planını hazırlayırlar və həyata keçirirlər;
- Onlar müəllimlərlə birlikdə əvvəlcədən ehtimal edilən səhvləri təhlil edirlər;
- Onlar məsələni sinif yoldaşlarına izah edə bilirlər.

Yarımсаһə: Təlim və tədris strategiyaları

Müxtəlif tədris strategiyalarının istifadəsi nəinki şagirdlərdə motivasiyanın oyadılması və onların dərs prosesinə cəlb olunmaları üçün, eləcə də biliklə yanaşı müxtəlif bacarıqların qazanılması üçün vacibdir (məlumatın axtarılıb və üzərində işlənilməsi, məntiqi və tənqidi təfəkkür, transfer, problemin həlli, səmərəli kommunikasiya, əməkdaşlıq və s.). Bu bacarıqların xaricində sürətlə dəyişən gerçəkliklə ayaqlaşa bilməz, hər zaman biliyini yeniləşdirən və rəqəbət mühitində öz yerini tapan müstəqil şəxs kimi formalaşa bilməz. Bu bacarıqlar insanda anadangəlmə deyil və öz-özünə də inkişaf etmir. Bunda böyük rol dərs prosesində düzgün istifadə edilən strategiyalar oynayır.

Dərsin planlaşdırılması zamanı müəllim fikirləşməlidir ki, onun tərəfindən planlaşdırılan fəallıqlar şagirdlərdə hansı bacarıqları inkişaf etdirməlidir. Bu zaman bir tərəfdən Milli

Tədris Planının tələblərini, digər tərəfdən isə şagirdlərin tələbatlarını (sınıfdə hansı bacarığın azlığı hiss olunur, şagirdlər nəyi bacarmırlar, nədə çətinlik çəkirlər, hər hansı bir konkret bacarığın inkişafı üçün hansı şagird fərqli yanaşma tələb edir və s.) nəzərə alır. Bizim istiqamətimiz bəyan edilmiş (statik) bilikdən prosedür (dinamik) biliyi keçməklə şagirdi şərti (funksional) biliyə qədər aparmaqdır, çünki məhz bu sonuncu şagirdə imkan verir ki, öz biliyini adekvat şəkildə müxtəlif vəziyyətlərdə istifadə etsin, beləliklə biliyi keçirsin, yəni transfer etsin.

Strategiyalar haqqında söhbətə başladıqda, müəllimlərə xatırladıq ki, strategiya və metod bizim materialda sinonim kimi istifadə edilir. Tədrisin metodu/strategiyası şagirdlərdə müvafiq bacarığı inkişaf etdirmək üçün müəllimin məqsədyönlü bir əməlidir. Bir çox hallarda müəllimlər fəallığı və metodu bir-birindən seçməkdə çətinlik çəkirlər. Fəallığa sual verilir: nə edirik? (məsələn, şagirdlər mətnlə tanış olacaqlar), metoda/strategiyaya isə - necə edirəm? (məsələn, şagirdlər mətnin oxunulması prosesində markerləşdirmə metodundan və ya “ikitərəfli qeydlər gündəliyindən” istifadə edirlər).

Strategiyanın məqsədyönlü şəkildə seçilməsi üçün müəllim bilməlidir ki, hansı strategiya hansı bacarığın/bacarıqların inkişafına xidmət edir. Məsələn, şagirdlərdə informasiyanın analizi bacarığını inkişaf etdirmək istəyiriksə, ona mətnin məntiqi hissələrə bölünməsinə təklif etməliyik, bundan sonra bu hissələr arasında əlaqələrin göstərilməsini, hadisənin səbəbinin izah edilməsi və ya gizli fikrin tapılması, axtarılmış məlumatda əsas məsələlərin eyniləşdirilməsi, məğzi və qeyri-məğzi məlumatın fərqləndirilməsi, anlayışlar və ideyalar arasında əlaqələrin möhkəmlənməsi və s. göstərilməlidir. Bunun üçün tez-tez sual verək – niyə? İmkan verək ki, koqnitiv sxemlərdən istifadə edilsin (məsələn, Ven diaqramı, təsnifat- kateqoriyalara ayırma cədvəli, anlayışlar cədvəli və s.).

Şagirdlərin tənqidi təfəkkür bacarığını inkişaf etdirmək istəyiriksə, o zaman materialı elə çatdırmalıyıq ki, onlara fikir, mühakimə və fərqli şərhətmə imkanını verək, öz fikrimizi onlara dolamayaq, fərqli fikirlər üzrə müzakirələr aparmaq, analiz etmək və qiymətləndirmək imkanını verək. Bunun üçün tez-tez diskussiyalara, debatlarla onları cəlb etməliyik.

Çevik düşüncə, bir və ya bir növ vəziyyətdə öyrənilənin fərqli vəziyyətdə istifadə bacarığını (yəni transfer bacarığı) inkişaf etdirmək üçün şagirdlərə konkret nümunələr yolu ilə göstərməliyik ki, insanlar biliyin bir vəziyyətdən ikinciyə keçirilməsini necə bacarırlar; mövzunu öyrəndikdə əvvəlcədən şagirdlərin mənimsənilmiş materialı istifadə etmək imkanları olacaq vəziyyətləri bilməliyik. Əgər şagirdlərə anlatsaq ki, hansı vəziyyətlərdə öz biliklərini istifadə edə biləcəklər, bununla onların motivasiyası artacaqdır, çünki onlar məsələnin praktiki dəyərini anlayacaqlar (məsələn, riyaziyyatda öyrənilən statistikanın və məlumatların göstəricilərinin analizi elementlərini coğrafiyada əhalinin miqrasiya məsələsi üzərində işləmək üçün istifadə edək).

Müasir həqiqətlərdə yaradıcı-mütəfəkkir insanlara böyük tələbat vardır. Yaradıcılıq təfəkkürü elə bir istiqamətli yolu bildirir ki, bu zaman beyində yaranan ideyalar məsələ

haqqında gözlənilən nəticələrlə razılaşmır, öyrənilənin təkrarını, mühafizəkarcasına düşüncəni istisna edir. Bu, “çərçivələr kənarında düşüncədir” və orijinal ideyaların bir yerə toplaşması ilə assosiasiya yaradır (bunun vasitələrindən biri “əqli düşüncədir”). Yaradıcılıq düşüncəsi təsviri və elmi düşüncəni, ehtimalın formalaşdırılmasını tələb edir. Onu məcazi (alleqorik-metaforik), assosiativ və subyektiv kimi xarakterizə edə bilərik. Metodiki birrənglik, düşüncənin düz xətti, çərçivələr, hakim nöqtəyi-nəzərə kor-koranə tabeçilik, qeyri-ordinal, yaradıcılıq baxımından düşünən şagirdlərin xoşagəlməz və proqnozlaşdırılmayan vəziyyətlərə qarşı qorxusu uşaqlarda yaradıcılığı öldürür. Yaradıcılıq fikrinin inkişafı üçün müəllim, ilk növbədə, şagirdin səhv buraxmaq qorxusunu aradan qaldırmalıdır ki, öz fikrini sərbəst şəkildə söyləsin, yeni iş formasını təklif etdikdə şagirdi vaxtda məhdudlaşdırmınsın, təsviretmənin fəallaşdırılmasına yönəlmiş tapşırıqları versin (məsələn, ehtimalların söylənilməsi, problemin həllinin bir neçə mümkün yolunun təqdim edilməsi, bir əşyanın çoxtərəfli təyinatla istifadəsini düşünmək və s.), problemin həllinin təklif edilmiş yolunun yaxşılaşdırılmasını və ya dəyişdirilməsini xahiş etsin (məsələn, hekayəni necə başa çatdırardınız? Tarixi necə uzadardınız? Nə olardı, əgər...) və s.

İnsan tez dəyişən gerçəkliklə adaptasiya üçün daim şagird mövqeyində olur. Necə öyrənməli olduğunu bilirə, o zaman istənilən yeni çağırışla ayaqlaşa bilər. Təlimin təlimi isə şəxsi təfəkkür prosesinin idarəetməsi xaricində olmur. Bu bacarıq metakognitiv bacarıq adlanır. Şagirdlər arasında metakognitiv düşüncə nə qədər yüksək olursa, onlar bir o qədər yaxşı təhsil alırlar. Əgər şagird materialı başa düşməkdə ona nəyin mane olduğunu anlayırsa, şəxsi düşüncəsi prosesinin analizi əsasında problemin həlli strategiyasını axtarır. Müəllimin vəzifəsi şagirdləri təlimin müxtəlif strategiyaları ilə tanış etmək və eyni zamanda hansı strategiyanın istifadəsinə ona daha yaxşı nəticəni verəcəyi fikrini öyrətməkdir (təlim strategiyalarıdır: qeydlərin aparılması, testin markerləşdirilməsi, ucadan fikrin söylənilməsi, materialın yekunlaşdırılması, məlumatın qrafiki təşkilatçılığı və s.).

Dərs prosesinin ayrılmaz atributu suallardır. Suallarla biz şagirdlərin düşüncələrini idarə edə və hər bir intellektual potensialı tam üzə çıxara biləcək dərs mühitini yarada bilərik. Bunun üçün şagirdlərə suallar verməliyik, amma əvvəlcədən yaxşı düşünülmüş və təfəkkürün müxtəlif səviyyəsinin inkişafına tərəf istiqamətlənən sualları verməliyik.

Sualların müxtəlif təsnifatı vardır. Onların arasında ən yayılmışı Benjamen Blüm taksonomiyasına əsaslanmış təsnifatdır. Onun şəkli dəyişdirilmiş variantı da vardır və sualların altı tipini özündə birləşdirir. Bunlardır:

Biliyə yönəlmiş suallar, onlar faktların adlandırılmasını, konkret məlumatın bərpa edilməsini nəzərdə tuturlar. Bu tipdə sualları hansı risk-amillərin müəyyən etməsi haqqında yuxarıda qısa söhbət apardıq. Amma onu da demək lazımdır ki, şagirdlərə belə bir suallara cavab axtarmaq yolunu öyrətdikdə buna daha çox zəhmət sərf edərək nəinki məlumatın yadda saxlanılmasına.

Dəqiqləşdirici suallar, onlar adətən belə başlayırlar: “əgər düzgün başa düşürəmsə....”, “yəni sən deyirsən ki,...” və s. Belə bir suallar zamanı yaxşı olardı ki, müəllim dəqiq şagirdin dediyini təkrarlamasın (bu, şagirdin çaşqınlığını və qorxusunu yarada bilər ki, nəyisə düzgün söyləməmişdir), onun sözlərini başqa şəkillə ötürsün. Eləcə də çox vacibdir ki, bunu mənfi mimika ilə etməsin (məsələn, qaşlarını yuxarı dikmək, geniş açılmış gözlərlə təəccüblü sifət).

İzahatlı suallar, onlar, adətən növbəti sual sözü ilə başlayırlar “nə üçün?”. Belə bir sualları müəyyən risklər müşayiət edirlər. Məsələn, şagird onu gücün tətbiq edilməsi kimi qəbul edə və öz cavabını doğrulda bilər. Bunun üçün yaxşı olardı ki, müəllim səmimiyyətlə maraqlandığını ifadə etsin ki, nə üçün belə düşünür? Eləcə də nəzərə almaq lazımdır ki, şagirdin “nə üçün?” sualına cavabı bildiyi (dərslikdən oxumuş və ya onun cavabını müəllimdən eşitmişdir) halda, izahatlı sual biliyə yönəlmiş suala keçid alacaqdır. Belə suallardan istifadə personajın hərəkət motivini, hadisənin səbəblərini izah etmək və s. üçün yaxşıdır. Onların vasitəsilə biz şagirdlərə şərh etməyə, səbəb-nəticə əlaqələrini görməyə təkan veririk.

Qiymətləndirici suallar. Ümumiyyətlə məlumdur ki, insanın emosiyaları onun təfəkkür proseslərinə mühüm təsir göstərir. Bizim fakta və ya hadisəyə qarşı əvvəlcə emosional və bundan sonra – tənqidi (“Kornelin qrafasını” yadınıza salın – emosional və tənqidi şərh) yanaşmamız formalaşır. Bunun üçün şagirdlərə öz emosiyalarını ayırd etməkdə köməklik göstərməyimizin böyük əhəmiyyəti vardır. Məhz bu tipdə suallar buna xidmət göstərirlər. Onlar şagirdlərə bu və ya digər hadisəyə, fakta, tarixi qəhrəmanlara, personajlara, hətta riyazi qaydalara qarşı öz münasibətlərini dərk etməkdə yardım edirlər. Məsələn, “bu məsələni həll edəndə hansı hisslər sənə sahib oldular?”, “bu şeir səndə hansı hissləri yaradırlar?”, “bu personaja qarşı hansı yanaşmaların vardır” və s. Müəllim nəzərə almalıdır ki, şagirdlərin aktivlik və cəlb olunma səviyyəsi yüksək olduğunda, məsələn, diskussiya zamanı, qiymətləndirici sualların verilməsi tövsiyə edilmir. Eləcə də bu tipdə sualları verdikdə, müəllimdən görünməlidir ki, həqiqətən də şagirdin cavabı ilə maraqlanır və rəsmi olaraq suallar vermir.

Praktiki suallar – nəzəriyyənin və təcrübənin qarşılıqlı əlaqəsinə yönəlmiş suallardır. “Onun yerinə siz necə hərəkət edərdiniz?”, “Həyatda düzbucaqlının sahəsinin hesablanması qaydasından necə istifadə etmək olar?” və s.

Yaradıcılıq xarakterli suallar şərtlik, proqnozlaşdırma, ehtimallar elementlərindən ibarət olan suallar, onlar şagirdləri şəxsi təsəvvürlərini fəallaşdırmağa “məcbur edirlər”. Məsələn, “necə düşünürsən, 1801-ci ilin manifesti olmasaydı, Gürcüstan necə olardı? ”, “bitkilərin hamısının çinar ağacı kimi ucaldığında, nə baş verərdi? ”, “sizin fikrinizcə, bu romanın sonu necə olacaqdır?” və s. Yaradıcılıq sualları bütövlükdə dərsin ənənəvi modelini dəyişirlər. Burada doğru və yanlış suallar yoxdur. Şagirdlərin hər biri özlərini təsvir etməkdə azaddırlar. Hər birinin fantaziyasının müəllimin fantaziyası kimi eyni çəkisi və əhəmiyyəti vardır. Burada

onlar bərabərdirlər. Bir çox hallarda müəllimlər belə bir sual verməkdən ehtiyat edirlər, çünki şagirdlərin fantaziya axınını dayandırmaqda çətinlik çəkirlər, amma nəticə risk etməyə dəyir.

Sualların məqsədlərindən biri diskussiyanın həvəsləndirilməsidir.

Diskussiyadan, bir tədris metodu kimi, müəllimlər dərsin gedişi zamanı intensiv olaraq istifadə edirlər. Diskussiya interaktiv tədris metodlarından biridir və müxtəlif məqsədlərə xidmət edir. Öz fikrini sərbəst şəkildə ifadə etməyə, əsaslı müzakirəyə, tənqidi təfəkkür, kommunikasiya və səmərəli dinləmə bacarıqlarının inkişafına dəstək verir. Yaxşı planlaşdırılmış və düzgün aparılmış diskussiya məsələnin daha yaxşı başa düşülməsinə şərait yaradır.

Təlim və tədris strategiyalarından səmərəli şəkildə istifadə edib-etmədiyinizi təyin etmək üçün özünü suallar verin:

- Strategiyaları dərş məqsədinə uyğun olaraq seçirəm?
- Strategiyaları seçdikdə sinfin (məs., böyüklüyü) və şagirdlərin (yaşını) xüsusiyyətini nəzərə alıram?
- Şagirdlərlə çoxtərəfli və yüksək düşüncə bacarıqlarını inkişaf etdirən strategiyalardan istifadə edirəm?
- Müvafiq çətinliyi olan məzmunu tədris etməklə şagirdləri çağıra bilirəmmi? Onlara bu çətinliyi dəf etməyi öyrədirəm?
- Tədrisin müxtəlif strategiyalarından istifadə edirəmmi və onları şagirdlərin konkret bacarığının/bacarıqlarının inkişafı üçün seçirəmmi?
- Şagirdlərə yüksək düşüncə bacarıqları üçün nəzərdə tutulmuş tapşırıqlar verirəmmi?
- Şagirdləri öz ideya və fikirlərini əsaslandırmaq üçün həvəsləndirirəm?
- Şagirdlərin cavablarının dəqiqləşdirilməsi və yayımlandırılması məqsədilə sualların verilməsi strategiyalarından istifadə edirəm?
- Məsələyə dərinlən yetişmək məqsədilə, şagirdlərin cavablarına əsaslanan sualları formalaşdırıram?
- Sual-cavab prosesinə bütün şagirdləri cəlb edirəm?
- Mühüm məsələlər ətrafında diskussiyanı, dialoqu və debatları həvəsləndirirəm?
- Diskussiyanın səmərəli şəkildə aparılması üçün şagirdlərin cavabları və ideyalarından istifadə edirəm?
- Diskussiyada mənim rolum fasilitasiya ilə əhatə olunur?

Bu suallara cavabınızın müsbət olduğı halda, sizin şagirdləriniz:

- ☐ Hər şeylə maraqlanan və cəsarətlidirlər;
- ☐ Konstruktivist cəhətdən tənqididirlər;

- Çərçivələri və düz yolla gəzməyi sevmirlər;
- Təlimin və təfəkkürün müxtəlif strategiyalarından istifadə edirlər;
- Öz fikirlərini qeyri-məhdud şəkildə ifadə edir və tənqidi şəkildə qiymətləndirirlər;
- Yaxşı düşünülmüş suallar verirlər;
- Problemin həlli məqsədilə müxtəlif strategiyalardan istifadə edirlər;
- Müəllimə və bir-birlərinə suallar verir və müxtəlif məsələni irəli sürürlər;
- Bir-birlərinə düşünməyə və müzakirə aparmağa təkan verirlər;
- Onların müzakirəsi əsaslıdır, diskussiya məsələsinin biliyi görünür;
- Diskussiyayı yayımlayır, bir-birindən müzakirə etməyi, əsaslı cavablar verməyi tələb edir, bir-birinə məsələni anlamağa və əsaslandırmağa təkan verirlər;
- Diskussiya nəticələrini yekunlaşdırırlar.

Yarım sahə: Motivasiya və aktiv iştirak

Motivasiya təhsilə, biliyə qarşı müsbət yanaşmanın vacib şərtlərindən biridir. Həm daxili, eləcə də xarici motivasiya şagirdin nailiyyətlərini müəyyənləşdirir. Şagirdlər nə qədər çox motivasiyalı olsalar, bir o qədər də təlimin keyfiyyəti çox olar və nə qədər az motivasiyalı olsa, təlimin keyfiyyəti də bir o qədər aşağı olar. Daxili motivasiyası olan şagird üçün dərs fəaliyyəti daha əhəmiyyətli, dəyərli və xoşdur, nəinki gözlənilən mükafat. Əgər şagird həvəsləndirmə, mükafat (yaxşı qiymət, tərif, sinifdə müəyyən statusun əldə edilməsi və s.) gözlədiyinə görə dərsdə fəallıq edir və çalışqanlıq göstərsə, bu, xarici motivasiyanın əlamətidir. Tədrisdə motivasiyanın hər iki formasından istifadə edilir, - həm daxili, eləcə də xarici, hərçənd effektivlik nöqteyi-nəzərindən, şagirdlərin daxili cəhətdən motivasiyalı olduqları xüsusilə əhəmiyyətlidir. Belə bir halda, xarici motivasiyadan fərqli olaraq, onlar təhsilə daha çox məsuliyyətlə yanaşırlar, onların öz-özünü tənzimləmə bacarıqları, təhsilə qarşı müsbət əhval-ruhiyyələri var, özlərinə daha inamlıdırlar.

Daxili motivasiyanın oyadılması və gücləndirilməsi üçün müəllim şagirdlərin diqqətini nəticəyə deyil, prosesə yönəltməlidir. Şagirdlərə təlim prosesi ilə alınan zövqü hiss etdirməlidir. Bunun üçün müəllim tədris zamanı müxtəlif strategiyalardan istifadə etməli, şagirdləri real həyatla, məişətlə, onların təcrübələri ilə əlaqədar olan işlərə cəlb etməlidir. Müəllimin şagirdlərin maraqlarını öyrənməsi və dərs fəallıqlarını onlara uyğunlaşdırması, şagirdlər arasında hər şeylə maraqlanmaq istəyini oyatması, dərs işi və əyləncəni (müxtəlif elmi oyunlardan istifadə etsin, o cümlədən, rol və imitasiya oyunlarından) bir-biri ilə həmahəng etməsi, şagirdlərə seçim etmək, fikirlərini ifadə etmək azadlığını verməsi, sinifdə öz-özünü aktualaşdırma mühitini yaratması, şagirdin özünü bərqərar etmək, başqaları ilə öz münasibətlərini bölüşmək kimi güclü tərəflərini

vurğulaması daha yaxşı olardı. Şagirdin daxili motivasiyasını çətinliklərlə mübarizə aparmaq da yüksəldir. Bu, bir növ alpinist hissəyə bənzəyir, onun üçün zirvəyə çıxmaq prosesi daha önəmlidir, nəinki fəth edilmiş zirvədə durmaq; amma müəllim onu da nəzərə almalıdır ki, şagirdlərin imkanları çərçivəsində olmayan çox çətin tapşırıq əksinə şagirdin demotivasiyasına səbəb ola bilər. Şagirdin motivasiyasına xoş əhval-ruhiyyəli, emosional və intellektual və eləcə də fiziki cəhətdən təhlükəsiz mühit çox böyük təsir göstərir. Yüksək nəticələrin gözlənildiyini ifadə etmək də şagirdi öz imkanlarına çox əmin edir və müvafiq olaraq onun təhsil motivasiyasını artırır.

- Xarici motivasiya üçün müəllimlər həm müsbət, eləcə də, mənfi sübutlardan istifadə edirlər. Əlbəttə ki, üstünlük birinciyə verilir, məsələn, tərifləmə, mükafat, yüksək bal; amma müəllim unutmamalıdır ki, hər hansı bir müsbət sübutun istifadə edildiyi zaman səmimiyyət vacibdir. Məsələn, zəif şagirdi tərifləmək o zaman, nə zaman buna əsas olduğunda effekt verir (hətta bir qədər tərəqqi müşahidə olunduğunda və ya yerinə yetirilən işlərə sərf olunan səy). Şagirdlərin müqayisəsi tövsiyə olunmur. Yaxşı olardı ki, şagirdin özünün ötən və gələcək işlərini müqayisə edərkən.
- Şagirdin motivasiyası və dərs prosesinə cəlb olunması bir-biri ilə sıx əlaqədə olan hallardır. Öz tərəqqisini görən şagird daxilən də motivasiyalıdır və onun dərsə yüksək cəlb olunma hazırlığı vardır.

Şagirdlərin dərs prosesinə cəlb olunmalarına dəstək verir:

- maraqlı və rəngbərəng şəkildə təqdim edilən dərs materialı;
- praktiki dəyəri olan materialın/fəaliyyətin təklif edilməsi;
- dərs prosesini elə planlaşdırmaq ki, şagirdlərin özləri tapa bilsinlər (hətta dəfələrlə tapılanları);
- şagirdlər üçün öyrənilənin təcrübədə istifadəsi imkanını verə biləcək vəziyyətin yaradılması;
- qrup işlərində iştirak etmək;
- Dərsin gedişinin orta tempi;
- Şagirdlərin təşəbbüslərinin dəstəkləndirilməsi (əlbəttə ki, dərs prosesi ilə əlaqədar təşəbbüslər nəzərdə tutulur) və s.

Bəzən müəllim b.a. göstərici fəallıqla aldana bilər (məsələn, şagirdlər fiziki olaraq fəallıq göstərirlər; şəkil çəkir, rəngləyirlər), amma cəlb olunma təkcə fiziki deyil, eləcə də əqli fəallığı nəzərdə tutur, məsələn, şagirdlər fikirləşir, suallar verir, başqaları tərəfindən söylənilən fikirləri təkzib edir və ya təsdiqləyirlər, bunun üçün müəllim dərsin planlaşdırılması zamanı məhz düşüncə prosesini stimullaşdıran tapşırıqlar verir (məs., diskussiya, eksperiment).

Şagirdlərin motivasiyalarının artırılması və cəlb olunmalarını təyin etmək üçün özünü suallar verin:

- Şagirdlərə müxtəlif növ düşüncə imkanlarını verirəm (praktiki, analitik, yaradıcılıq və s.)?
- Şagirdlərin təhsilə olan maraqlarının yüksəldilməsi məqsədilə qarşılıqlı ziddiyyəti olan qaydalar, seçim, oyun elementləri ilə rəqabət və s. kimi strategiyalardan istifadə edirəm?
- Şagirdlərin maraqları və cəlb olunmalarının qorunub saxlanılması məqsədilə tədrisin müxtəlif strategiyaları və vasitələrindən istifadə edirəm?
- Şagirdlərə imkan verirəm ki, öz maraqları əsasında hərəkət etsinlər, seçim etsinlər, öz məqsədlərini, dəyərləri və arzuları ifadə edirəm?
- Sürprizlər təşkil edilən sinif mühitini yaradıram, burada şagirdlərin zövq almaq imkanı olacaqdır (entuziazm, yumor, yeniliklərin vasitəsilə)?
- Dərsin bütün mərhələlərində temp optimaldır?
- Hər bir şagirdin cəlb olunmasına nəzər yetirirəm?

Əgər bu suallara cavab müsbətdirsə, o zaman şagirdlər:

- ☐ Dərs prosesinə enerji və entuziazmla cəlb olunmuşlar;
- ☐ Bu və ya digər məqsədə nail olmağa can atırlar;
- ☐ Sinif otağında olmaqdan zövq alırlar;
- ☐ Öz maraqlarını, ideyaları və nəzərlərini ifadə edirlər;
- ☐ Motivasiyalıdırlar və tapşırıqların yerinə yetirilməsinə yönəlmişdirlər;
- ☐ Dərsdə yeni fəallıqların daxil edilməsi ilə əlaqədar təşəbbüs göstərirlər;
- ☐ Köməklik üçün təkcə müəllimə deyil, sinif yoldaşına da müraciət edirlər;
- ☐ Sinif yoldaşlarına köməklik göstərmək üçün hazırdırlar.
- ☐ Şagirdlər prezentasiyaları təqdim edirlər, qrup onların təhlilində iştirak edir.

Sahə: dərs prosesinin qiymətləndirilməsi

Yarımsahə: Tədris zamanı qiymətləndirmənin istifadəsi

Dərs prosesinin qiymətləndirilməsi dərs məqsədlərinin əldə edilməsinin keyfiyyətini təyin edən göstəricilərin toplanılmasının, qeydiyyatının və analiz daimi prosesi, şagirdlərin nailiyyətlərinin ardıcıl öyrənilməsidir. Qiymətləndirmə tam olaraq dərs prosesinin verdiyi nəticələri sadalayır, bu nəticələrin analizi isə həmin dərs prosesində düzəlişlərin aparılması və dərs prosesinin daha yaxşı aparılması üçün vacibdir. Qiymətləndirmənin əsası Milli Tədris Planı, məktəb planı və fənn proqramıdır (standart). Qiymətləndirmənin məqsədi şagirdlərin

nailiyyətlərinin Milli Tədris Planının fənn proqramları ilə (standartlarla) müəyyənləşdirilən nəticələri ilə uyğunluğunu təyin etməkdir. Eyni zamanda qiymətləndirmə nəticələri müəllimə fərdi işinin səmərəliliyi haqqında məlumat verir. Qiymətləndirmə təkcə verilən anda biliyin qiymətləndirilməsi üçün deyil, eləcə də şagirdin tədris prosesinin yaxşılaşdırılması, onun inkişafına dəstəyin verilməsi üçün istifadə olunur. Müəllim mütəmadi olaraq şagirdlərin təlimi üzrə monitoring aparır və ehtiyac olduğu halda, onlara qarşılıqlı təsir göstərir.

Qarşılıqlı təsir – konkret dərş əməlinə ola şərhdır. O, şagirdə nəyi yaxşı edib-etmədiyini haqqında məlumat verir. Nöqsanların halında, tövsiyələr qəbul edir ki, hansı yollarla bu nöqsanların qarşısı alınmalıdır. Qarşılıqlı təsiri müəllim şagirdə / şagirdlərə, şagird şagirdə / şagirdlərə verə bilər. Xüsusi, yaxşılaşdırmaya yönəlmiş, yüksək keyfiyyətli qarşılıqlı təsiri şagird həm müəllimdən, eləcə də sinif yoldaşlarından asanlıqla qəbul edir.

Qarşılıqlı təsir ardıcıl bir prosesdir və qiymətləndirmənin müxtəlif formasına əsaslanır: müşahidəyə, testə, sual-cavab və s. Qarşılıqlı təsir həm yazılı, eləcə də şifahi ola bilər. Səmərəli qarşılıqlı təsir üçün müəllimin aydın şəkildə işlənilib-hazırlanmış kriteriləri (rubrikaları) olmalıdır və onları təkcə şagirdlərə deyil, eləcə də maraqlanan şəxsə (valideynlərə, həmkarlara, administrasiyaya) tanış edir.

Müəllim şagirdin təlim prosesində mühüm mərhələləri ayırır, hər bir mərhələdə əldə ediləsi nəticələri müəyyənləşdirir və şagirdə qarşılıqlı təsir (inkşafetdirici qiymətləndirmə) verir ki, şagird öz tərəqqisini yaxşı görə bilsin. Şagirdin özü də şəxsi dərş fəaliyyətini müstəqil şəkildə izləyə bilər. Müəllim tərəfindən verilən sinif və ya ev tapşırıqlarının müşahidə edilməsi şagirdə imkan verir ki, öz dərş işini qiymətləndirsin, güclü və zəif tərəflərini tapsın, amma bunun üçün onun istinad edə biləcəyi aydın qiymətləndirmə kriteriləri olmalıdır. Özünüqiymətləndirməni şagirdlərə başqa cür öyrətmək çətindir.

Qiymətləndirmənin hərtərəfli olması üçün müəllim müxtəlif vasitələrdən istifadə etməlidir: şifahi sorğu, yazılı iş, suallar, təqdimat, layihə, zaçot və ya imtahan, qovluq, yəni b.a. “portfolio”, öz-özünüqiymətləndirmə və qarşılıqlı qiymətləndirmə və s.

Qiymətləndirmədə yekunlaşdırıcı qiymətləndirmənin hissəsi də əhəmiyyətlidir. Yekunlaşdırıcı iş nəticələrinin analizi şagirdlərin akademik nailiyyət səviyyəsinin təyin edilməsi ilə birlikdə gələcək nəticələrin proqnozlaşdırılmasının, dərş prosesinin üzərində düzəlişlər etmək imkanını verir, eyni zamanda müəllimə öz peşəkar ehtiyaclarının və tədris təcrübəsinin yaxşılaşdırılmasında köməklik edir. Bütün yekunlaşdırıcı işin planlaşdırılmasında müəllim bir daha fənn standartına qaydır və həmin nəticələri (indikatoru/indikatorları) işarə edir, hansıların əldə etmə səviyyəsinin qiymətləndirilməsini də lazımi hesab edir, yekunlaşdırıcı işlərlə qiymətləndiriləsi bilik sahəsinin və bacarıqlarının siyahısını müəyyənləşdirir və bundan irəli gələrək, qiymətləndirmə formasını da seçir (bunlar esse, şifahi çıxış, sinif məruzəsi, referat, yaradıcılıq işi (məs., şəkil), layihə,

eksperiment, yekunlaşdırıcı diskussiya, rollarla oyun, testləşdirmə və s.). Qiymətləndirmənin hər bir formasında onun qiymətləndirmə sxemləri/rubrikaları olmalıdır, onlar şagirdlərə (təkcə onlara deyil, valideynlərə də) əvvəlcədən məlum olurlar. Yekunlaşdırıcı qiymətləndirmənin tarixi və forması haqqında şagirdlər əvvəlcədən bilməlidirlər.

Tədris zamanı qiymətləndirmədən nə dərəcədə səmərəli şəkildə istifadə etdiyinizi təyin etmək üçün, özünü suallar verin:

- Müxtəlif bacarıq və ya dərs işinin qiymətləndirilməsi üçün qiymətləndirmə kriterilərini (rubrikalarını) işləyib hazırlamışam?
- Şagirdlərim qiymətləndirmə kriterilərini/rubrikalarını tanıyırlarmı?
- Şagirdlər kriterilərin işlənilib hazırlanmasında iştirak edirlər?
- Mütəmadi olaraq müxtəlif metodun istifadəsi ilə şagirdlərin nailiyyətlərini yoxlayıram: sorğu, təqdimat, suallar və s.
- Dərs prosesinin monitorinqi mütəmaddır və hər bir şagirdin təlimi haqqında məlumatın tapılması üçün müxtəlif yollardan (məsələn, müşahidə, portfolio-nun analizi və s.) istifadə edirəmmi?
- Dərs prosesində mühüm mərhələləri ayırıram, hər bir mərhələdə əldə ediləcək nəticələri müəyyənləşdirirəm və müxtəlif növ inkişafetdirici qiymətləndirmədən istifadə edirəmmi ki, şagirdlərə hər bir mərhələdə öz tərəqqilərini qiymətləndirməkdə köməklik edəm?
- Şagirdlərə elə bir tapşırıqlar verirəm ki, onlar öz biliklərini refleksiya edə bilsin və sonra onu dərinləşdirə bilsinlər?
- Şagirdlərə aydın və təsviri qarşılıqlı təsir verirəm ki, onlar öz bilik və bacarıqlarını yaxşılaşdırmağa və dərinləşdirə bilsinlər?
- Mənim yekunlaşdırıcı qiymətləndirmələrim dərs məqsədləri və gözlənilən nəticələrə uyğundurmu?
- Növbəti iş fəaliyyətimdə yekunlaşdırıcı qiymətləndirmə nəticələrini analiz edib istifadə edəcəyəmmi?

Əgər bu suallara cavabınız müsbətdirsə, o zaman:

- Şagirdlər nəyi bildiklərini, nəyi bilmədiklərini və nəyi öyrənmək ehtiyaclarının olduğunu fərqləndirə bilirlər;
- Şagirdlər həm müəllimdən, eləcə də sinif yoldaşlarından alınan qarşılıqlı təsirdən öz nailiyyətlərinin yaxşılaşdırılması üçün istifadə edir və öz dərs proseslərini planlaşdırırlar;
- Onlar öz işlərində işin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması məqsədilə analiz edir və dəyişikliklər daxil edirlər;

- Keyfiyyətin yoxlanılması üçün rubrikalardan və başqa vasitələrdən (qiymətləndirmə sxemləri, şərtlər) istifadə edirlər;
- Şagirdlərin işlərində tərəqqi nəzərə çarpır;
- Onlar sinif yoldaşlarına öz işlərini sərbəst şəkildə təqdim edir və izah edirlər;
- Şagirdlərin qiymətləndirmə rubrikalarına əsasən, öz qiymətləndirmələrini dəqiqləşdirirlər;
- Onlar sinif yoldaşına/sinif yoldaşlarına yaxşılığa istiqamətləndirilmiş, yüksək səviyyəli qarşılıqlı təsiri verirlər.

İSTİQAMƏT: PEŞƏKAR MƏSULİYYƏTLƏR

Sahə: peşəkar davranış

Müəllimin peşəkar davranışını müəyyənləşdirən sənəd “Müəllimin Etika Məcəlləsi”-dir. Müəllimin məktəbdə intizam davranışını və etika normalarına əməl etməsini məktəbin daxili nizamnaməsi tənzimləyir, bu da öz növbəsində, təsdiqlənmiş məcəllələrə (şagirdin əxlaq məcəlləsi, müəllimin məcəlləsi və məktəbin direktorunun məcəlləsi) əsaslanır, bunun üçün bu məsələ üzərində çox durmuruq.

Müəllimin peşəkar davranışı haqqında daha geniş və ətraflı məlumatla növbəti nəşrdə tanış ola bilərsiniz: “Müəllimin Etika dərsləri”, M. İnasaridze, S. Lobjanidze, Ş. Mamukadze, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Mərkəzi, 2008.

Sahə: peşəkar inkişafa qayğının göstərilməsi

Peşəkarlığın əsas xüsusiyyətlərindən biri ardıcıl peşəkar inkişafına tələbatdır. Hərçənd özünüinkişafetdirmə yolları və imkanları fərvidir və bizim hər birimizin fərdi xüsusiyyətlərimiz və ehtiyaclarımızla yaranmışdır.

Peşəkar inkişaf müəllimlərin iş fəaliyyətinin yaxşılaşdırılmasını nəzərdə tutur və bu da yaxşı planlaşdırılmış və düşüncə ilə həyata keçirilmiş tədbirlərlə əldə edilir, həm fərdi və eləcə də mütəşəkkil səviyyədə.

Müəllimin peşəkar inkişafının lazımı mərhələləridir:

- **Şagirdlərin ehtiyaclarının təyin edilməsi.** Peşəkar inkişafın nöqtəyi-nəzərindən əsas sual: “Biz, müəllimlər nəyi öyrənməliyik ki, şagirdlərin nəticələrinin yaxşılaşdırılmasına dəstək verək?”. Müvafiq olaraq, peşəkar inkişafı planlaşdırılmasının birinci mərhələsində müəllim xüsusi diqqəti şagirdlərə və onların akademik ehtiyaclarına yönəltməlidir.

- **Müəllimin ehtiyaclarının təyin edilməsi.** Şagirdlərin ehtiyaclarını təyin etdikdə müəllimlər fikirləşməlidirlər ki, peşəkarlıqlarını hansı istiqamətlə yüksəltsinlər ki, şagirdlərin qarşısında duran çağırışlara cavab versinlər. Müəllimin cavab verəcəyi suallar növbətilərdir: nəyi bilməliyəm, nəyə inanmalıyam, nəyi etməyi bacarmalıyam, hansı istəyim olmalıdır və necə hərəkət etməliyəm ki, şagirdlərimə istənilən dərs məqsədlərinin əldə edilməsində köməklik edim? Bunda sizə yuxarıda artıq söhbət açdığımız söhbət köməklik edəcəkdir.
- **Peşəkat inkişafın məqsədlərinin işlənilib hazırlanması.** Şagirdlərin və müəllimlərin ehtiyaclarının nəzərə alınması ilə müəllim peşəkar inkişafın üstün istiqamətlərini ayırır.
- **Öz işinin planlaşdırılması.** Müəllimlər konkret olaraq müəyyənləşdirirlər ki, peşəkar inkişafın məqsədlərinin həyata keçirilməsi və istənilən nəticələrin əldə edilməsi üçün nə edərlər.

Öz işini planlaşdırdıqda müəllim nəzərə almalıdır ki, hansı insani və maddi resurslar əlçatılındırlar. Bunu təyin etmək üçün müəllim özünə növbəti sualları verir:

- Müəllimlər üçün hansı növdə dəstək əlçatandır (məktəbdə peşəkar inkişaf qrupu, fasilitator, təlimatçı varmı)?
 - Hansı həmkarların mənimlə bölüşə biləcək müəyyən fənn və metodiki təcrübələri var?
 - Həmkarlarıma hansı növ köməklik göstərə bilərəm (məsələn, tərəfimdən hazırlanmış resursu təklif edə, nailiyyətli təcrübəmlə paylaşa bilərəm və ya nailiyyətsizliyim haqqında səmimi söhbət apara bilərəm ki, oxşar təhlükədən kənarlaşsın)?
 - Məktəbin administrasiyasından hansı növ yardım istəyirəm (məsələn, məktəbin peşəkar inkişaf tədbirlərində müəllimin cəlb olunma imkanı varmı)?
 - Mənə hansı növ peşəkar ədəbiyyat lazımdır? Qeyd edilən ədəbiyyatı harada axtarıb tapa bilərəm (məktəbdə metodiki ədəbiyyat lazımdır mı? Maraqlı elektron ünvanların siyahısı və s. vardır və ya yox)?
 - Peşəkar inkişaf üçün məktəbdən kənar hansı imkanlar əlçatandır (təreinqlər, dərs kursları, staj keçmə, peşəkar birliklər və s.)?
- **Nəticələrin qiymətləndirilməsi.** İlin sonunda müəllim onun tərəfindən həyata keçirilən peşəkar işlərin nəticələrini yekunlaşdırmalı və qiymətləndirməlidir. Müəllimin imkanı var ki, həmkarları ilə birlikdə gördüyü işi analiz etsin və qiymətləndirsin, şagirdlərin nəticələrinin yaxşılaşdırılması məqsədilə peşəkar inkişafın müvafiq yolları və imkanlarını adlandırsın və bununla belə, həmkarları və ya məktəbin rəhbərliyi ilə onun tərəfindən göstərilən səyi nümayiş etdirsin. Bunun üçün növbəti suallara cavab verilməlidir:

- ☐ Həyata keçirilmiş işlərin nəticəsində mənim təcrübəm necə dəyişdi? Sınıf otağında yeni fərqli və daha yaxşı nə edirəm?
- ☐ Şagirdlərin dərs prosesi və nəticələri mənim tərəfimdən həyata keçirilən peşəkar işlərdən sonra necə dəyişdi? Onlar fərqli şəkildə və daha yaxşı nəyi edirlər? Onların tədris nəticələri yaxşılaşdı və ya yox?

Öz-özünün sorğu anketinin dərk edilməsi müəllimə ətraflı şəkildə yardım edir ki, müəllimin işinin nədən ibarət olduğunu tam görsün və bununla yanaşı, obyektiv şəkildə özünün güclü və zəif tərəflərini qiymətləndirsin. O, karyerası boyunca müəllimin əlində onun peşəkar inkişafı üçün güclü bir vasitədir. Belə ki, öz-özünüqiymətləndirmə anketi təcrübəsində müntəzəm tətbiq nəinki ayrıca müəllimin peşəkar inkişafına, eləcə də ümumiyyətlə, sistemin irəliləyişinə dəstək verir.



RESURSLAR

Öz-özünü qiymətləndirmə anketi üzrə işin və onun nəticələrinin analizində sizə növbəti resursların siyahısı köməklik edəcəkdir:

- Tədris və peşəkar mühit, köməkçi dərslik, Müəllimin Peşəkar İnkişafı Mərkəzi, 2008;
- Səmərəli tədris, nəzəriyyə və təcrübə, Milli İmtahanlar Mərkəzi, 2010;
- Uşağa yönəlmiş məktəbin məlumat kitabçası, Qorqodze, Canaşia, Mülki İnkişaf İnstitutu, 2012;
- Birlikdə oxuyaq, inklüziv təhsil, T. Paçkoriya (red.), Milli Tədris Planları və Qiymətləndirmə Mərkəzi, 2008;
- Müəllimin peşəkar standartın məlumat kitabçası, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafının Milli Mərkəzi, 2014;
- Müəllimin kitabı, M. Caparidze, M. Poçxadze, M. Boçorişvili, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafının Milli Mərkəzi, 2013;
- Problemlə əsaslandırılmış tədris, Milli Tədris Planları və Qiymətləndirmə Mərkəzi, 2008.
- Şagirdlərə düşünməyi necə öyrəmək, Milli Tədris Planları və Qiymətləndirmə Mərkəzi, 2007
- Müəllimlər üçün intermedəni təhsilin praktiki dərsliyi, Tabatadze, Çaxxiani, İnasaridze, Kiria Ç., “Saimedo”, 2010;
- İntermədəni təhsil, Tabatadze, Natsvlişvili, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Mərkəzi, 2008;
- Demokratik vətəndaşlıq və insan hüquqları haqqında təhsil, Rolf Qolob, Viltrud Veydinqer, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Mərkəzi, 2013;
- Tədris və peşəkar mühit, köməkçi dərslik, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Mərkəzi, 2008;
- Sınıfın idarəedilməsi: müəllimlər üçün tədqiqatlara əsaslanaraq işlənib-hazırlanan metodlar. Marzanor C., Yanas Marzano, Debrac Fikering, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Mərkəzi, 2009;
- Səmərəli tədris, nəzəriyyə və təcrübə, İmtahanların Milli Mərkəzi, 2010.
- Tədris və Qiymətləndirmə, köməkçi dərslik, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Mərkəzi, 2008;
- Motivasiya, Manana Melikişvili, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Mərkəzi, 2013;

- Məktəbin bazasında müəllimlərin peşəkar inkişafı – praktiki məlumat kitabçası, K. Çaçxiani, Q. Nozadze, M. İnasaridze, M. Boçorişvili, Müəllimlərin Peşəkar İnkişafı Mərkəzi, 2014.

**MÜƏLLİMİN
ÖZ-ÖZÜNÜ
QIYMƏTLƏNDİRMƏ
ANKETİ**

ÖZ-ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏ ANKETİ

Hər dərs ilinin əvvəlində doldurulur

MÜƏLLİMİN ÖZ-ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏ ANKETİNİN RUBRİKASI

1	2	3	4	0
Bu təcrübədən istifadə etmirəm və ya onun istifadəsi şagirdlərin təlim prosesinə müsbət təsir göstərmir	Bu təcrübədən istifadə edirəm, amma yalnız nadir hallarda şagirdlərin tədris prosesində müsbət nəticələrini görürəm	Bu təcrübədən yaxşı istifadə edirəm və onun şagirdlərin tədris prosesinə hər zaman müsbət təsirini görürəm	Bu təcrübədən istifadə etmək mənim güclü tərəfimdir, onu şagirdlərin ehtiyaclarına uyğunlaşdırıram, şagirdlərin nailiyyətlərində daimi və müsbət nəticələri görürəm	Uyğun deyil (cavabı izah edin)

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ		1	2	3	4	0	Şərh
A Dərs prosesi, dərs mühiti							
TƏSVİR	A.1a Qarşılıqlı hörmət və qarşılıqlı anlayışa dəstək verən mühit (Müəllimin və şagirdlərin münasibəti): 9 bənd						
	«Qarşılıqlı hörmət və qarşılıqlı anlayışa dəstək verən mühitin yaradılması» növbəti aspektlərdən ibarətdir: şagirdlərlə xoş və qayğıkeş əlaqələrin yaradılması, şagirdlərlə hörmətli kommunikasiyanın yaradılması, şagirdlər arasında dözümlülük hissinin həvəsləndirilməsi və müvafiq fəallıqların istifadəsi, şagirdlərin hüquq bərabərliyinin təminatı ilə fərqli fikri qəbul edə və hörmət edə biləcək, eləcə də inklüziv təhsil prinsiplərini biləcək və tədris prosesində onları istifadə edə biləcək bir mühitin yaradılması						
	Şagirdlərlə xoş münasibətə və hörmətə əsaslanan kommunikasiya						
	A.1a.1Şagirdin dərs, emosional və sosial problemləri ilə maraqlanıram və nəzərə almağa çalışıram						
	A.1a.2Validəyirlərlə, həmkarlarla, mütəxəssislərlə əməkdaşlıq edirəm ki, şagirdin, o cümlədən xüsusi tədrisə ehtiyacı olan şagirdin tələbatlarını daha yaxşı başa düşüm						
	A.1a.3Elə bir sinif mühiti yaratmağa çalışıram ki, şagirdlərin bir-birini daha yaxşı tanımaq, kömək etmək və bir-birinə qayğı göstərmək imkanları olsun						
	A.1a.4Şagirdin güclü tərəflərinə diqqəti yönəldirəm, eyni zamanda lazımı bacarıqların inkişafı üçün məsləhətlər verirəm						
	A.1a.5Kommunikasiya zamanı diqqətlə şagirdi dinləyirəm,aktiv dinləmə strategiyalarından istifadə edirəm (dəqiqləşdirən suallar verirəm, şagirdin söylədiyini yekunlaşdırıram və s.)						
	A.1a.6Dinləyərkən şagirdin qeyri-verbal işarələrinə də diqqət yetirirəm ki, onun söylədiyini daha yaxşı analiz edirəm						
	A.1a.7Şagirdlərlə söhbət zamanı leksikaya və bədənin dilinə diqqət yetirirəm (səs tonuna, üzün ifadəsinə, gözlərin kontaktına, jestikulyasiyaya, mimikaya)						
	A.1a.8Hər bir şagirdə fərdi yanaşıram, stereotiplər və əvvəlcədən formalaşmış əhval-ruhiyyə xaricində, mənim üçün hər bir şagirdin şəxsi dəyərləri vacibdir						
	A.1a.9Şagirdləri dəstəkləyirəm ki, sualları cəsarətlə versinlər, fikirlərini söyləsinlər və öz münasibətlərini bildirsinlər						

A1a_ t_1 Öz-özü- nüzü refleksiya-1 Buna nail olmaq üçün nəyi etdiklərinizə dair şəxsi təcrübənizdən nümunələr/sübutlar gətirin	
A1a_ t_2 Öz-özü- nüzü refleksiya-2 Formalaşdırın ki, bu istiqamətdə sizin təcrübənizin yaxşılaşdırılması necə mümkündür	

Şagirdin davranışı	
A1s_1 Şagirdlərin öz nəzərlərini ifadə edirlər, bunu da mütləq əsaslandırılmış müzakirə müşayiət edir	
A1s_2 Şagirdlərə məzəmmət lazım deyil	
A1s_3 Şagird sinif yoldaşına bildirir ki, sözsüz diqqəti tələb edən müəllimə baxsın	
A1s_4 Şagirdlər həm bir-birinə, eləcə də müəllimə qarşı hörmət və qayğıkeş münasibət ifadə edirlər	
A1s_5 Şagirdlər dərsdə nə edəcəklərini bilirlər	
A1s_6 Anlaşılmazlıq halında şagirdlər münaqişənin həlli yollarından istifadə edirlər	

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ	1	2	3	4	0	Şərh
A Dərs prosesi, dərs mühiti						
A1b Şagirdlərin tolerantlıq hissiniin həvəsləndirilməsi, şagirdlərin hüquq bərabərliyinin təminatı – 15 bənd						
A1b.1 Şagirdin dini inamını, onun mədəni xüsusiyyətlərini bilirəm və hörmətlə yanaşram ki, şagirdlərin arasında birlik və həmrəylik hissiniin formalaşmasına, sinif otağında əməkdaşlıq mühitinin yaradılmasına dəstək verim						
A1b.2 Fəallıqlar planlaşdırıram və onların vasitəsilə etnik və başqa əlamətlə fərqlənən şagirdlər bir-birini daha yaxşı tanıya və ünsiyyət qura biləcəklər						
A1b.3 Şagirdlərin şəxsi, mədəni, sosial, etnik və dini müxtəlifliyindən dərs resursu kimi istifadə edirəm						
A1b.4 Şagirdlərə öyrədirəm ki, insanların fərqli nəzərləri, yanaşmaları və ideyalarının olduğunu başa düşsünlər						
A1b.5 Şagirdlər arasında müxtəlif mühidə səmərəli kommunikasiyanın, mediasiyanın, əməkdaşlığın və münaqişələrin həlli bacarıqlarını inkişaf etdirirəm						
A1b.6 Hər bir şagirdə öz imkanlarını maksimal şəkildə nümayiş etdirməyə dəstək verirəm						
A1b.7 Diqqətimin və xoş əhvalımın bütün şagirdlərə eyni şəkildə bölüşdürülməsinə, obyektiv olmağa çalışıram						
A1b.8 Şagirdlərin məni tərəfdaş kimi qəbul etmələrinə çalışıram						
A1b.9 Şagirdlərə stimül verirəm ki, dərs məqsədlərini birlikdə formalaşdıraraq, onların birlikdə iştirakına və məsuliyyət hissiniin artırılmasına dəstək verirəm						
A1b.10 Prososial davranışları həvəsləndirirəm (başqasına yardım, qayğı)						
A1b.11 Şagirdlər arasında etimadın oyanmasına dəstək verməyə çalışıram ki, onlar özlərini sərbəst hiss etsinlər, səhv buraxmaqdan qorxmasınlar, öz səhvləri üzərində öyrənsinlər və bir-birinin nailiyyətinə sevinəsinlər						
A1b.12 İnküziv təhsil prinsiplərinin biliyi və dərs prosesində istifadəsi						
A1b.13 Mütəxəssislə birlikdə xüsusi təhsilə ehtiyacı olan şagirdin fərdi tədris planı						
A1b.14 Xüsusi təhsilə ehtiyacı olan şagirdlə birlikdə fərdi tədris planına əsasən işləyirəm						

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ	1	2	3	4	0	Şərh
A1b_15 Fərdi məqsədlərin və Milli tədris planının nəzərə alınması ilə xüsusi təhsilə ehtiyacı olan şagirdin təlim tələqqisini qiymətləndirirəm və qiymətləndirmənin müvafiq strategiyalarını seçirəm						
A1b_t_1 Öz-özünü refleksiya-1 Buna nail olmaq üçün təcrübənizdən nümunələr/sübutlar gətirin						
A1b_t_2 Öz-özünü refleksiya-2 Bu istiqamətdə təcrübənizin yaxşılaşdırılmasının necə mümkün olduğunu formalaşdırın						

Şagirdlərin davranışı	
A1s_1 Şagirdlər öz nəzərlərini ifadə edirlər və bunu da mütləq əsaslandırılmış müzakirə müəyyənləşdirir	
A1s_2 Şagirdlər xüsusi təhsilə ehtiyacı olan şagirdə xüsusi diqqət vermirlər, ona adi yanaşırlar	
A1s_3 Şagirdlərə məzəmmət lazım deyil	
A1s_4 Şagird sinif yoldaşına bildirir ki, sözsüz diqqəti tələb edən müəllimə baxsın	
A1s_5 Şagirdlər həm bir-birinə, eləcə də müəllimə qarşı hörmət və qayğıkeş münasibət ifadə edirlər	
A1s_6 Şagirdlər dərsdə nə edəcəklərini bilirlər	
A1s_7 Anlaşılmazlıq halında şagirdlər münaqişənin həlli yollarından istifadə edirlər	

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ		1	2	3	4	0	Şərh
A Dərs prosesi, dərs mühiti							
A2 Sınıfın idarəetməsi (davranış qaydalarının müdafiəsi): 5 bənd							
TƏSVİR	“Dərs prosesinin idarəetməsi” şagirdlər üçün planlaşdırılmış fəallıqlarının müvafiq qaydaları ilə tanışlıqdan, onlarla birlikdə davranış qaydalarının işlənilib-hazırlanmasından və monitorinqdən ibarətdir						
	Planlaşdırılmış fəallıqlarının müvafiq qaydaları ilə tanışlıq və müdafiə						
	A2.1 Şagirdlərlə birlikdə sinifdə davranış qaydalarını işləyib-hazırlayıram						
	A2.2 Şagirdlər davranış qaydalarının pozulması üçün sanksiyaların işlənilib hazırlanmasında iştirak edirlər.						
	A2.3 Dərsdə istənilən davranışın təsdiqlənməsi strategiyalarından istifadə edirəm ki, şagirdlərin öz-özünü tənzimləyən davranışını təmin edirəm.						
	A2.4 Şagirdlərin çətin fəallıqlarına cəlb olunması məqsədilə yaxşı yazılmış və aydın şəkildə formalaşdırılmış təlimatlardan istifadə edirəm						
	A2.5 Şagirdlərə bu və ya digər tapşırığın yerinə yetirilməsi haqqında aydın göstərişlər verirəm (məs., verbal, vizual, fiziki nümayiş yolu ilə)						
	A2t_1 Öz-özü-nürefleksiya-1 Təcrübədən irəli gələrək, nümunələr/sübutlar gətirir ki, buna nail olmaq üçün nə edirsiniz						
	A2t_2 Öz-özü-nürefleksiya -2 Bu istiqamətdə təcrübənizin necə yaxşılaşdırılmasını formalaşdırın						

Şagirdin davranışı	
A2s_1 Şagirdlər vaxtdan düşüncəli şəkildə istifadə edirlər	
A2s_2 Şagirdlər planlaşdırılmış fəallıqların müvafiq qaydalarını yaxşı bilirlər və onlara əməl edirlər	
A2s_3 Şagirdlərin özləri davranış qaydalarına əməl edilməsinə qayğı göstərirlər	
A2s_4 Şagirdlər bir dərs fəallığından ikinciyə keçid zamanı vaxt itirmirlər.	
A2s_5 Şagirdlər öz üzərlərinə sinfin idarəetmə təşəbbüsünü götürürlər, çünki sinifdə mövcud vəziyyət üzərində məsuliyyətlə bölüşürlər	
A2s_6 Şagirdlərin kiçik qruplarda rolları bölünmüşdür; bir-birini dinləyir, fərqli fikirləri müqayisə edirlər və s.	
A2s_7 Şagirdlər sinfin təşkilinin hər hansı bir formasının spesifikasiyasını/qaydalarını yaxşı bilirlər	

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ		1	2	3	4	0	Şərh
A3 Dərs prosesi, dərs mühiti							
TƏSVİR	Dərs resursunun idarəetməsi və istifadəsi: 8 bənd “Dərs resursunun idarəetməsi və istifadəsi” dərs resurslarının eyni alqatmasının təmin edilməsini, onun səmərəli və təhlükəsiz istifadəsini nəzərdə tutur.						
	A3.1 Dərs resurslarının səmərəli istifadəsi; resursun eyni alqatmasının təmin edilməsi.						
	A3.2 Məktəbdə və məktəbdən kənar mövcud resursların təsnifatı-çəşidləndirilməsi; onları dərs məqsədinə uyğun olaraq axtarım, seçirəm və istifadə edirəm						
	A3.3 Dərs resurslarının seçimi zamanı şagirdlərin razılığı və imkanlarından istifadə edirəm						
	A3.4 Dərs resursunun seçimi zamanı fikirləşirəm ki, bu resurs şagirdlər arasında dərs motivasiyasını nə qədər artıracaqdır						
	A3.5 Əyani vasitələrdən məqsədyönlü şəkildə istifadə edirəm, bu da şagirdlərin yeni məlumatı qəbul etmələrini asanlaşdırır						
	A3.6 Resursların axtarılması və yaradılmasında şagirdlərin iştirakını həvəsləndirirəm						
	A3.7 Dərs məqsədinin əldə edilməsi üçün planlaşdırılmış fəallıqlara uyğun olaraq məktəbdə mövcud və sinifdən kənar resurslardan istifadə edirəm						
	A3.8 Şagirdlərin fərdi ehtiyaclarını nəzərə almaqla dərs resursunu hazırlayıram						
	A3t_1 Öz-özü- nürefleksiya-1 Məbeli/avadanlıqları fəallıqlara uyğun olaraq və eləcə də şagirdlərin ehtiyaclarının nəzərə alınması ilə yerləşdirirəm						
	A3t_2 Özü- refleksiya-2 Buna nail olmaq üçün nə etdiyinizə dair təcrübənizdən misallar/sübutlar gətirin						

Şagirdlərin davranışı	
A3s_1 Şagirdlər köməkçi dərs resurslarından səmərəli şəkildə istifadə edirlər	
A3s_2 Fiziki mühitin təşkilində şagirdlərin özləri iştirak edirlər	
A3s_3 Şagirdlər müəllimə köməkçi materialın səmərəli şəkildə istifadəsinə yardım edirlər	
A3s_4 Şagirdlər aktiv, yaradıcılıqla texnologiyalardan istifadə edirlər	
A3s_5 Şagirdlər təşəbbüs göstərir və dərs mühitinin yaradılmasına qayğı göstərirlər	
A3s_6 Şagird müəllimin köməkliyi olmadan sınaq keçirir	
A3s_7 Kiçik qruplarda iş və ya diskussiya zamanı şagirdlər məbelin düzülüşü qaydasını bilirlər və buna görə də təşəbbüs göstərir və məbelin yerləşmə icazəsini götürürlər	
A3s_8 Şagirdlər qapını özləri bağlayırlar ki, dahlizdən səs-küy daxil olmasın və ya lazım olduğunda otağa qaranlıq verirlər (pərdəni örtürlər). Dərsin sonunda şagirdlər dərs materiallarını cold və müəşəkkil şəkildə yerinə qaytarırlar.	

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ		1	2	3	4	0	Şərh
B. Dərs prosesinin planlaşdırılması və tədrisi							
B1 Dərs məqsədlərinin və məzmunun izahatı: 22 bənd							
TƏSVİR	„Dərs məqsədlərinin və məzmununun izahatı” aydın formalaşdırılmış məqsədlə dərsin planlaşdırılmasından, anlayışların/konseptlərin aydın izahatından, eləcə də məzmunun səhsiz ötürülməsindən, məlumatın təşkilindən, nitq dilinin müxtəlifliyindən və düzgün istifadəsindən ibarətdir.						
	Aydın formalaşdırılmış məqsədlə dərsin planlaşdırılması						
	B1.1 Milli tədris planı ilə əldə edilən nəticələrin nəzərə alınması ilə dərsi əvvəlcədən planlaşdırıram						
	B1.2 Məktəbin üstünlüklərinin və şagirdlərin ehtiyaclarının nəzərə alınması ilə tematiki dərş planlarını işləyib hazırlayıram						
	B1.3 Dərsi planlaşdırıqda dərşin planının əsas komponentlərini, o cümlədən, əlaqələri, eləcə də fəallıqların dərşin mərhələləri ilə uyğunluğunu nəzərə alıram						
	B1.4 Dərşin planlaşdırılmasında daxili və fənlər arası əlaqələri nəzərə alıram						
	B1.5 Dərşin gedışində, sinfin ehtiyaclarından irəli gələrək, dərşin planının modifikasiyasını həyata keçirirəm						
	B1.6 Dərs məqsədlərinin işlənilib-hazırlandığı zaman şagirdlərin ötən biliklərini, təcübələrini, bacarıqları və maraqlarını nəzərə alıram						
	B1.7 Şagirdlərə dərşin / dərş fəallığının məqsədini və gözlənilən nəticələri izah edirəm						
	B1.8 Şagirdlərin maraqları və imkanlarını nəzərə almaqla sinifdənəxaric fəallıqları nəzərə alıram						
	Anlayışların /konseptlərin aydın şəkildə izahatı, məlumatın təşkili						
	B1.9 Verilən materialda mühüm məsələlərə/mövzulara diqqəti yönəldirəm						
	B1.10 Məsələ ilə əlaqədar fərqli fikirləri təhlil edirəm						
	B1.11 Yeni anlayışları/konseptləri izah etdikdə müxtəlif misallar gətirirəm						
	B1.12 Yeni materialın izahı, təsdiqlənməsi və yekunlaşdırılması məqsədilə sinif fəallıqlarından məqsədyönlü şəkildə istifadə edirəm						
	B1.13 Mövcud biliyin yeni biliklə əlaqələndirilməsində şagirdlərə köməklik edirəm						
	B1.14 Dərşin planlaşdırılması və materialın izahında fəndaxili əlaqələrdən istifadə edirəm						
	B1.15 Məlumatın çatdırılmasının müxtəlif formalarından istifadə edirəm (o cümlədən, İKT-dən), məzmun üzərində hərtərəfli çalışıram ki, material şagirdlər üçün daha asanlıqla başa düşülən, maraqlı və yadda qalan olsun						

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ	1	2	3	4	0	Şərh
B1.16Şagirdlərə modulu (nümunəni) taklif edirəm və onun əsasında, tapşırığı yerinə yetirməyi xahiş edirəm						
B1.17Dərs məsələsinin tam aydın olması üçün şagirdləri əvvəlcədən mühüm anlayışlarla və terminologiya ilə tanış edirəm						
B1.18Materialın tədrisində müxtəlif mənbədən alınan müxtəlif məlumatdan istifadə edirəm						
B1.19Dərsin birlikdə planlaşdırılması və keçirilməsində iştirak edirəm və bunun vasitəsilə də dərs materialını daha dərinləndirirəm və şagirdlərə onu çatdırmaq asan olur						
B1.20Dərsdə materialın tam işlənilməsi məqsədilə məlumatın təşkilinin müxtəlif metodundan istifadə edirəm (o cümlədən, qrafiki təşkilçilər, qeydlərin edilməsi)						
B1.21Düşüncə proseslərinin daha yaxşı anlayışında şagirdlərə ucadan fikir söyləmək strategiyalarını öyrədirəm						
B1t_1 Özü- nürefleksiya-1 Təcrübədən irəli gələrək, nümunələr/ stübutlar gətirin ki, buna nail olmaq üçün nə edirsiniz						
B1t_2 özü- nürefleksiya-2 Bu istiqamətdə təcrübənizin necə yaxşılaşdırılmasını formalaşdırın						

Şagirdlərin davranışı	
B1s_1 Şagirdlər məzmunu sinif yoldaşlarına izah edirlər və bununla da onun izahatı və dəqiqləşdirilməsində öz rollarını oynayırlar	
B1s_2 Şagirdlər akademik terminlərdən (leksikadan) düzgün istifadə edirlər	
B1s_3 Şagirdlər yeni termini sinif yoldaşlarına izah edirlər	
B1s_4 Şagirdlər kəşflər edir, hadisəyə indiyə qədər eşitmədikləri izahatı axtarırlar	

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ	1	2	3	4	0	Şərh
B. Dərs prosesinin planlaşdırılması və tədrisi						
B2 Təlim və tədris strategiyaları: 17 bənd						
TƏSVİR “Təlim və tədris strategiyaları” ibarətdir: fəallıqların planlaşdırılması üçün təlimatların istifadəsindən, metakognitiv bacarıqları inkişaf etdirən müxtəlif strategiyaların istifadəsindən, düşünce proseslərinin daha yaxşı anlaşılması və diskussiyanın müxtəlif texnikasının istifadəsindən						
Müxtəlif səviyyəli təfəkkür bacarıqlarını inkişaf etdirən strategiyaların istifadəsi						
B2.1 Şagirdlərə informasiyanın analizində, sintezində və qiymətləndirmə bacarıqlarının inkişafında köməklik edən strategiyalardan istifadə edirəm						
B2.2 Dərs fəallıqları üçün dərsin xüsusiyyətini nəzərə almaqla şagirdlərə aydın təlimatları və prosedurları təklif edirəm						
B2.3 Şagirdlərin ehtiyacları və özünəməxsusluqlarını nəzərə almaqla tədrisin fərqli yanaşmasından istifadə edirəm						
B2.4 Şagirdlərə mütəmadi olaraq sinif və ev tapşırıqlarını verirəm, bu tapşırıqlar onlara məğzi və qeyri-məğzi məlumatı fərqləndirməkdə, anlayışlar və ideyalar arasında mühüm əlaqələri görməkdə və məlumatın sintezində köməklik edir						
B2.5 Şagirdlərə işin planlaşdırılmasını öyrədirəm, monitorinq və özünüqiymətləndirmə bacarıqlarını inkişaf etdirirəm						
B2.6 Şagirdlərə təlimin müxtəlif üsullarını öyrədirəm, onların istifadəsi onlara fərdi ehtiyaclarını nəzərə alınması ilə materialın anlaşılması və mənimsənilməsində köməklik edəcəkdir						
B2.7 Strategiyalardan istifadə edirəm, onlar şagirdlərin məntiqi müzakirəsi və tənqidi təfəkkür bacarıqlarını inkişaf etdirir						
B2.8 Şagirdlərə təsviri və yaradıcılıq təfəkkürünü inkişaf etdirmək imkanını verən strategiyalardan istifadə edirəm						
B2.9 Şagirdlərə öyrənilənin başqa dərslər və ya həyatı vəziyyətlərdə istifadə etmək (transfer) bacarığının inkişafında köməklik edən strategiyalardan istifadə edirəm						
B2.10 Materialın şagirdlər üçün çətin olduğunda işarəverici suallardan istifadə edirəm						
B2.11 Dərs məqsədindən irəli gələrək, müxtəlif səviyyədə təfəkkür bacarıqlarının inkişafına uyğunlaşdırılmış suallar verirəm						

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ	1	2	3	4	0	Şərh
B2.12q Diskussiyanın planlaşdırılması; diskussiyanın müxtəlif texnikasının istifadəsi						
B2.13Şagirdlərə öz ideyaları və fikirlərini əsaslandırmaq üçün şərait yaradır						
B2.14Şagirdlərə nə mənim və nə də ki, tanınmış / stereotip fikirləri dolandır						
B2.15Şagirdlərə özlərinin və başqalarının fikirlərinin təqidi qiymətləndirilməsinə təkan verir						
B2.16Şagirdlərə problemli suallar verir və bu da onların mübahisəyə və aktiv diskussiyaya cəlb olunmalarına dəstək verir						
B2t_1 Özü- nütrefleksiya-1 Şagirdlərdən xahiş edirəm ki, müxtəlif mənbələrdən alınan biliyi bir-biri ilə əlaqələndirsinlər, müxtəlif elementlərdən yeni struktur qursunlar						
B2t_2 Özü- nütrefleksiya-2 Şagirdlərdən xahiş edirəm ki, öz sübutlarına əsaslanaraq nəticə çıxarsınlar						

Şagirdlərin davranışı	
B2s_1 Şagirdlər bir-birinə suallar verir, müxtəlif məsələni irəli sürürlər; onlar bir-birinə düşüncədə və müzakirə aparmaqda təkan verirlər	
B2s_2 Suallar məsələnin başa düşülməsinə xidmət göstərir	
B2s_3 Şagird sual verir: "cavabın alınması üçün daha neçə yol/ hansı yollar vardır?"	
B2s_4 Keyfiyyətli diskussiyayı şagirdlərin özləri yaradırlar. Onlar dəlillərlə müzakirələr aparır, diskussiyanın məqsədinə çatır – yekunlaşdırırlar, nəticələr çıxarırlar	
B2s_5 Şagirdlər diskussiyayı yayımlayır, bir-birindən əsaslı cavablar tələb edir, bir-birinə məsələni dərk etmək üçün təkan verirlər	
B2s_6 Şagird lövhənin yanında durur və sinif yoldaşlarının köməkliyi ilə diskussiya nəticələrini yekunlaşdırır	
B2s_7 Şagird sinif yoldaşından öz fikrini əsaslandırmağı xahiş edir	

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ		1	2	3	4	0	Şərh
B. Dərs prosesinin planlaşdırılması və tədris							
B3 Motivasiya və aktiv iştirak: 13 bənd							
TƏSVİR	„Motivasiya və aktiv iştirak” şagirdlərin daxili və xarici motivasiyasının artırılmasından, onların cəlb olunmasından, dərs fəallıqlarında şagirdlərin (o cümlədən xüsusi təhsilə ehtiyacı olan şəxslərin) iştirak səviyyəsindən və dərsdə müxtəlif fəallıqların istifadəsindən ibarətdir.						
	Həvəslı və dinamik dərsin keçirilməsi						
	B3.1 Motivasiyanın yüksəldilməsinin müxtəlif strategiyalarından istifadə edirəm, hansılar şagirdlərə dərs məqsədlərini və onların əldə etmək planını adlandırmaqda stimül verir						
	B3.2 Şagirdləri onların maraqlarına səbəb olan və eləcə də real vəziyyətlərlə əlaqələnən müxtəlif növ tədqiqi fəallıqlara cəlb edirəm						
	B3.3 Şagirdlərə öz maraqları və meyillərini gerçəkləşdirmək, eləcə də seçimi etmək və öz münasibətlərini bildirmək imkanını verirəm.						
	B3.4 Şagirdlərə stimül verirəm ki, düşüncələri ilə paylaşsınlar və öz fikirlərini müdafiə etsinlər						
	B3.5 Sınıf dərs ərzində aktivdir və sonuna qədər entuziazmını saxlayır						
	Şagirdlərin motivasiyası və cəlb olunması						
	B3.6 Şagirdlərin fəallığını, zəhmətkeşliyini, səylərini yaxşı nəticə əldə etmədiklərində də həvəsləndirirəm						
	B3.7 Hər bir şagirdin cəlb olunmasına və fərdi tərəqqisinə diqqət verirəm və bunun əsasında da motivasiyanın yüksəldilməsinə uyğun strategiyalar seçirəm						
	B3.8 Şagirdlər arasında əməkdaşlıq, diskussiya və interaktsiya tələb olunan sınıf fəallıqlarını keçirirəm						
	B3.9 Məqsədi nəzərə almaqla fərdi, cütlük və qrup işinin müxtəlif metodlarından istifadə edirəm						
	B3.10 Şagirdləri praktiki işə cəlb edirəm ki, onlara təcrübə ilə təlim imkanı verilsin						
	B3.11 Şagirdlərə öyrənilən anlayışların və nəzəriyyələrin təcrübədə istifadə imkanını verirəm						
	B3.12 Şagirdlərin maraqlandırılması məqsədilə onları müxtəlif sinifdən xaric fəallıqlara cəlb edirəm (fənn məşğələlərinə /klublara, idman, incəsənət tədbirlərinə və s.)						
	B3.13 Tərəfimdən keçirilən dərs tempi optimaldır – nə yavaş və nə də ki, çox cəld						
	B3t_1 Özü-nürefleksiya-1 Buna nail olmaq üçün təcrübənizdən nümunələr/sübutlar gətirin						
	B3t_2 Özü-nürefleksiya-2 Bu istiqamətdə təcrübənizin yaxşılaşdırılmasının necə mümkün olduğunu formalaşdırın						

Şagirdlərin davranışı	
B3s_1 Tapşırıqlar çətin olanda da şagirdlərin fəallığı yüksəkdir	
B3s_2 Şagirdlər entuziazm, maraq göstərirlər, problemləri həll etməyə çalışırlar	
B3s_3 Şagirdlər çətin tapşırıqlarla xüsusi həvəslə mübarizə aparırlar. Yerinə yetirmə səviyyəsi də yüksəkdir. Dərs əvvəlindən sonuna kimi dinamik şəkildə davam edir.	
B3s_4 Şagirdlər tapşırığı çox yaxşı yerinə yetirməyə çalışırlar.	
B3s_5 Şagirdlər maksimal şəkildə çalışırlar ki, öz söyləri ilə tapşırığı yerinə yetirsinlər.	
B3s_6 Şagirdlər yerinə yetirmək üçün çətin tapşırıqlar seçirlər	
B3s_7 Şagirdlər müəllimdən xahiş edirlər ki, öz yardımını təklif edəndə qədər onlara tapşırığı yerinə yetirməyə bir dəfə də cəhd göstərmək imkanını versin	
B3s_8 Şagirdlərin özləri dərsə yeni fəallığın gətirilməsinin təşəbbüskarlardırlar	
B3s_9 Şagird yardım üçün nəinki müəllimə, eləcə də sinif yoldaşlarına müraciət edir	
B3s_10 Şagirdlər təqdimatları təqdim edirlər, sinif təqdimatın təhlilinə və diskussiyaya cəlb olunmuşdur	
B3s_11 Şagird sinif yoldaşlarından soruşur: "bu problemin necə həll ediləcəyinə kiminsə başqa ideyası varmı?"	

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ		1	2	3	4	0	Şərh
C Dərs prosesinin qiymətləndirilməsi							
C1 Tədris zamanı qiymətləndirmədən istifadə: 12 bənd							
TƏSVİR	“Tədris zamanı qiymətləndirmədən istifadə” müəllim tərəfindən müxtəlif metodların istifadəsi ilə şagirdlərin nailiyyətlərinin yoxlanılmasından ibarətdir. Bunlardır: sorğu, təqdimat, sualların verilməsi və s. Eləcə də mütəmadi olaraq monitorinq əsasında yoxlanılma, qarşılıqlı təsirin mütəmadi çatdırılması və qiymətləndirmə rubrikalarının işlənilib-hazırlanması						
	Qiymətləndirmə kriteriləri/rubrikaları ilə tanışlıq						
	C1.1 Şagirdləri qiymətləndirmə meyarlarının (rubrikaların) işlənilib-hazırlanma prosesinə cəlb edirəm.						
	C1.2 Şagirdlərə keyfiyyətli işin nəyi bildirdiyi haqqında məlumat verirəm (qiymətləndirmə rubrikaları, keyfiyyətli işin nümunəsi və s.)						
	C1.3 Hər bir maraqlı şəxsi (valideynləri, həmkarları və s.) qiymətləndirmə rubrikaları, metodlar, eləcə də, yekunlaşdırıcı işin müddətləri və tipləri haqqında məlumatla tanış edirəm						
	C1.4 Dərs prosesində mühüm mərhələləri ayırıram, hər bir mərhələdə əldə edilən nəticələri müəyyənləşdirirəm və müxtəlif növ inkişafetdirici qiymətləndirmədən istifadə edirəm ki, şagirdlərə hər bir mərhələdə öz təraffiqarini qiymətləndirməkdə köməklik edim.						
	C1.5 Şagirdlərə planlaşdırma, təfəkkür və öz-özünüqiymətləndirmə bacarıqlarının inkişafında köməklik edirəm ki, onlar verilən tapşırığın tələbini analiz edə və yerinə yetirə bilsinlər						
	Şagirdlərin nailiyyətlərinin yoxlanılması müxtəlif müntəzəm metodun istifadəsi ilə yoxlanılması: sorğu, təqdimat, suallar və s.						
	C1.6 Şagirdlərə əl bir tapşırıqlar verirəm ki, öz biliklərini və bacarıqlarını müşahidə edə və qiymətləndirə bilsinlər, onları sonradan dərinləşdirə bilsinlər						
	C1.7 Şagirdlərə əldə edilən nəticələrin yoxlanılması və tədris prosesinin yaxşılaşdırılması məqsədilə ev tapşırıqlarını verirəm						
	C1.8 Yekunlaşdırıcı işin məzmunu və mövzusu dərs məqsədləri və gözlənilən nəticələrə uyğundur						
	Monitorinqin əsasında şagirdlər üçün mütəmadi qarşılıqlı əlaqənin çatdırılması						
	C1.9 İnkişafetdirici qiymətləndirmənin müxtəlif strategiyalarından istifadə edirəm						
	C1.10 Şagirdlərə aydın və təsviri qarşılıqlı əlaqəni çatdırıram ki, öz bilik və bacarıqlarını yaxşılaşdırma və dərinləşdirə bilsinlər						
	C1.11 Şagirdlərə onlardan gözlənilən nəticələrin başa düşülməsində kömək edirəm, onlara səmərəli və konstruktiv qarşılıqlı təsiri təklif edirəm						

I. DƏRS PROSESİNİN İDARƏETMƏSİ	1	2	3	4	0	Şərh
C1.12 Yekunlaşdırıcı işin nəticələrini analiz edirəm və zəif tərəflərin yaxşılaşdırılması üçün müvafiq fəallıqları planlaşdırıram						
C1t_1 Özül- nürefleksiya-1 Buna nail olmaq üçün təcrübənizdən nümunələr/sübutlar gətirin						
C1t_2 Özül- nürefleksiya-2 Bu istiqamətdə təcrübənizin yaxşılaşdırılmasının necə mümkün olduğunu formalaşdırın						

Şagirdlərin davranışı	
C1s_1 Şagirdlər qiymətləndirmə kriterilərini tanıyırlar; kriterilərin işlənilməsində şagirdlər də iştirak edirlər	
C1s_2 Şagirdlər müxtəlif nöq qarşılıqlı əlaqəni alırlar, həm müəllimdən, eləcə də sinif yoldaşlarından. Alınan qarşılıqlı dəqiq, konkret və tədrisin yaxşılaşdırılmasına xidmət edir.	
C1s_3 Şagird sxemin əsasında qiymətləndirmədə dəqiqsizliyi tapır və iddiasını bildirir və ya sxemin əsasında şəxsi qiymətləndirməsini dəqiqləşdirir. Aydın şəkildə görünür ki, şagirdlər qiymətləndirmə meyarlarını işləniş-hazırlanmasında iştirak edirlər.	
C1s_4 Sinif yoldaşlarına konkret yaxşılaşdırmağa yönəlmiş, yüksək səviyyəli qarşılıqlı təsir alırlar.	
C1s_5 Şagirdlər sinif yoldaşlarından öz işlərinə qarşılıqlı təsiri alırlar.	
C1s_6 Şagirdlər sonralar yaxşılaşdırmaq məqsədilə yerinə yetirilən işi analiz edirlər.	
C1s_7 Şagirdlər qiymətləndirmə rubrikalarından istifadə edirlər	
C1s_8 Şagirdlər öz işləri ilə əlaqədar izahatlar verirlər	
C1s_9 Şagirdlər müəllimin qarşılıqlı təsirini nəzərə alırlar	

II. PEŞƏKAR MƏSULİYYƏTLƏR		BƏLİ/XEYR	ŞƏRH
D Peşəkar davranış: 7 bənd			
TƏSVİR	D1 „Peşəkar davranış” müəllimin məktəb məkanında intizam davranışını və etika normalarına əməl etməsini, müəllimin peşəkarlıq standartının və müəllimin etika məəcəlləsinin yaxşı biliyini və təcrübədə istifadəsini		
	„Peşəkar davranış” müəllimin məktəb məkanında intizam davranışını və etika normalarına əməl etməsini, müəllimin peşəkarlıq standartının və müəllimin etika məəcəlləsinin yaxşı biliyini və təcrübədə istifadəsini əhatə edir		
	D1.1 Dərsə vaxtında gəlirəm		
	D1.2 Şagirdlərlə və həmkarlarla münasibət zamanı konstruktiv, nəzakətli və etika normalarına əməl edirəm		
	D1.3 Lazımı sənədləri vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirirəm		
	D1.4 Məktəbdə tütün və spirtli içkilərdən istifadə etmirəm		
	D1.5 Mənim geyimim məktəb məkanında müəllimin etika məəcəlləsi ilə təyin edilən tələblərə uyğundur		
	D1.6 Şagirdlərə yalnız etibarlı, elmi nəzəriyyələr və faktlara əsaslanan məlumatı çatdırıram		
	D1.7 Şagirdlərin dini inamına, etnik mənsubiyyətinə, onların mədəni və ya sosial dəyərlərinə hörmət edirəm		

II. PEŞƏKAR MƏSULİYYƏTLƏR		BƏLİ/XEYR	ŞƏRH
D2 Peşəkar inkişafa qayğının göstərilməsi: 14 bənd			
TƏSVİR	„Peşəkar inkişafa qayğının göstərilməsi“ müəllim tərəfindən öz peşəkar inkişafına müntəzəm qayğının göstərilməsindən ibarətdir, məs., peşəkar ədəbiyyatla tanışlıq, həmkarlarla əməkdaşlıq, konfranslarda, seminarlarda və başqa növ tədbirlərdə iştirak.		
D2.1	Peşəkar inkişaf üçün faydalı çap, elektron və multimedia resurslarını axtarıb tapıram və onlarla tanış oluram		
D2.2	Səmarəli dars prosesinin həyata keçirilməsi üçün lazımi informasiya-kommunikasiya texnologiyalarına malikəm		
D2.3	Xüsusi təhsilə ehtiyacı olan şagirdlərin tədris metodikasını və şagirdlərin fərqli ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmış tədrisin differensial yanaşmaların		
D2.4	Qeyri-gürcüdülli məktəb müəllimləri üçün: dövlət dilini bilirəm və gürcü mədəniyyəti ilə tanışam		
D2.5	Etnik azlıqların sıx yaşadığı regionların müəllimləri üçün: etnik qrupun dilini bilirəm və onun adət-ənənələri ilə tanışam		
D2.6	Peşəkar inkişaf məqsədilə aktiv şəkildə həmkarlarla həm məktəbin daxilində, eləcə də ondan kənar – konfranslarda, seminarlarda, vorkşoplarda, müxtəlif təşkilatlar tərəfindən planlaşdırılmış proqramlarda və birgə tədbirlərdə iştirak edirəm		
D2.7	Əldə edilən bilik və təcrübədən aktiv şəkildə təcrübəmdə istifadə edirəm və özünüqiyətləndirmənin, həmkarların qiymətləndirməsinin və şagirdlərin nəticələri ilə qarşılıqlı təsir almağa çalışıram.		
D2.8	Şəxsi təcrübəmin yaxşılaşdırılması və məktəbin inkişafı məqsədilə təlim-tədrisdə yeni yanaşmaları tətbiq etməyə, eləcə də, müxtəlif növ və formatda dars resurslarını yaratmağa çalışıram və onları həmkarlarımla paylaşım.		
D2.9	Peşəkar qovluq yaradırəm, onda təcrübəmi əks etdirən materialı bir yerə toplayıram və bu da mənim və eləcə də həmkarlarım üçün peşəkar işimizdə yararlı olacaqdır.		
D2.10	Peşəkar inkişaf prosesində müşahidə və təcrübənin analizi əsasında öz ehtiyaclarımı tərtib edirəm və təcrübəmin yaxşılaşdırılması üçün müvafiq fəallıqları planlaşdırıram.		
D2.11	Şagirdlərin qiymətləndirmə nəticələrini analiz edirəm, bunu dars prosesinin yaxşılaşdırılması və peşəkar yüksəlişim üçün nəzərə alıram.		

II. PEŞƏKAR MƏSULİYYƏTLƏR	BƏLİ/XEYR	ŞƏRH
D2.12 Təşəbbüsü üzərimə götürürəm və məktəbdə müxtəlif növ işləri həyata keçirirəm (fasilitatoram, mentoram, kuratoram, kafedra rəhbəriyəm, layihənin müəllifiyəm və s.)		
D2.13 Müəllimlərin peşəkar ittiqlərindəyəm və müəllimin peşəkar populyarizasiyasına dəstək verirəm.		
D2.14 Pedaqoji iş zamanı baş qaldıran problemləri eyniləşdirirəm, müvafiq məlumatı toplayıram, toplanılan məlumatı analiz edirəm, məsələnin həlli yollarını müəyyənləşdirirəm, intervensiyaları həyata keçirirəm və onların səmərəli olub-olmadığını qiymətləndirirəm.		

