



ADA UNIVERSİTETİ
TƏHSİL MƏKTƏBİ
TƏLİM VƏ TƏDRİSİN TƏŞKİLİ VƏ METODİKASININ HUMANİTAR ELMLƏR
ÜZRƏ
MAGİSTR DƏRƏCƏSİ ÜÇÜN TƏLƏBƏLƏRİN QİSMƏN
DƏRƏCƏLƏNDİRİLMƏSİ ÜÇÜN
LAYİHƏ ƏSASLI TƏDQIQAT TƏQDİM EDİLDİ

“PEŞƏKAR İNKİŞAF TƏLİMLƏRİN SƏMƏRƏLİLİYİNƏ DAİR MÜƏLLİMLƏRİN
TƏCRÜBƏLƏRİNİN ÖYRƏNİLMƏSİ”

Günel Bayramova, Yaqut Mamedova

gbayramova18885@ada.edu.az

ymamedova19350@ada.edu.az

Bakı, Azərbaycan
© 2024



HƏQİQİLİK BƏYANATI

Biz ADA-nın plagiat siyasəti ilə tanış olduq və təsdiq edirik ki, “Peşəkar inkişaf təlimlərin səmərəliliyinə dair müəllimlərin təcrübələrinin öyrənilməsi” adlı bu məqalənin məzmunu bizim öz işimizdir və heç bir təsdiq olunmamış əsəri ehtiva etmir.

İmza: _____

İmza: _____

Tarix: _____



Təhsil Məktəbi

Layihə Əsaslı Tədqiqatın Təsdiq Forması

Tələbə Adı/ Soyadı: Gunel Bayramova

Tələbənin ID nömrəsi: P000018885

Proqramın adı: MATL (Təlim və Tədrisin Təşkili və Metodikası üzrə Magistr)

Tələbə Adı/ Soyadı: Yaqut Mamedova

Tələbənin ID nömrəsi: P000019350

Proqramın adı: MATL (Təlim və Tədrisin Təşkili və Metodikası üzrə Magistr)

Akademik istiqamətin seçilməsi:

Tədqiqat istiqaməti: Peşəkar istiqamət

Şərhlər:

Kurs Müəllimi: Dr. Rza Məmmədov

Elmi Rəhbər: Dr. Elza Səmədova

Təhsil Məktəbinin dekanı: Dr. Ülviyyə Mikayılova

Xülasə

Bu araşdırma Azərbaycanda keçirilən təkmilləşdirmə kurslarının təşkili və səmərəliliyi ilə bağlı müəllimlərin fikirlərini öyrənir. Sürətlə inkişaf edən təhsil mühitində müəllimlərin davamlı peşəkar inkişafı strateji əhəmiyyət kəsb edir. Bununla belə, təcrübə göstərir ki, bir çox təlimlər həmişə müəllimlərin real ehtiyaclarını ödəmir, bu da onların motivasiyasını və təlimdən praktiki faydalarını azaldır. Məhz buna görə də bu tədqiqatın əsas diqqəti bu prosesin əsas iştirakçıları kimi müəllimlərin özlərinin fikirləridir.

İşin məqsədi cari proqramların güclü və zəif tərəflərini müəyyən etmək, təşkilati və məzmun maneələrini müəyyən etmək və müəllimlərin rəylərinin təhlili əsasında onların effektivliyini artırmaq üçün praktiki tövsiyələr hazırlamaqdır. Tədqiqatda keyfiyyət metodundan - təkmilləşdirmə proqramları çərçivəsində təlimi başa vurmuş müxtəlif səviyyəli və təcrübəyə malik altı müəllimlə yarı strukturlaşdırılmış müsahibələrdən istifadə edilmişdir. Məlumatlar tematik kodlaşdırma yanaşmasından istifadə etməklə təhlil edilmişdir. Təşkilat, planlaşdırma, məzmun, materiallar, interaktivlik və təlimdən sonrakı dəstək kimi kateqoriyalar iştirakçıların fikirlərini sistemləşdirməyə və vahid mənzərə yaratmağa imkan verdi.

Nəticələr göstərdi ki, müəllimlər təlimə xüsusi əhəmiyyət verirlər:

Onların peşəkar ehtiyaclarına diqqət yetirmək

Praktiki nümunələrə əsaslanmağa

Çevik və əlçatan bir quruluşa sahib olmağa

Təcrübəli və cəlbədicə təlimçilər tərəfindən aparılmasına.

Həmçinin vurğulanıb ki, məlumat çatışmazlığı, qeyri-müəyyən planlaşdırma və mövzu ilə gözləntilər arasında uyğunsuzluq çox vaxt materialın tam mənimsənilməsinə mane olur.

Toplanmış məlumatlar əsasında son məhsul hazırlanmışdır – iki praktiki resurs: bir səhifəlik broşür və içində daha geniş məlumat əks olunan QR kod linki. Hətə iki alət təlim

təşkilatçılara dəstək məqsədi daşıyır və tədqiqat nəticələrinin faydalı materiala birbaşa çevrilməsinin nəticəsidir.

Beləliklə, təqdim olunan iş müəllimlərin peşəkar yüksəlişinə təcrübə yönümlü yanaşmaların inkişafına töhfə verir, pedaqoji təhsil və ixtisasartırma sahəsində gələcək inkişaf üçün əsas kimi istifadə edilə bilər.

Açar sözlər: peşəkar inkişaf, təlimin təşkili, müəllim ehtiyacları, təlim effektivliyi, praktik broşür

Təşəkkürlər

Bu elmi işi tamamlamaq yolunda atduğumuz hər bir addımda bizimlə birgə olan, bizi dəstəkləyən və ilham verən dəyərli müəllimlərimiz Rza Məmmədov və Elza Səmədliyə dərin təşəkkürümüzü bildirmək istəyirik.

Əvvəla, bizə dərinləndən peşəkar istiqamət verən, hər mərhələdə düşünməyə təşviq edən, elmi tədqiqatın mahiyyətini və məsuliyyətini dərinləndən dərk etməyə kömək edən əziz müəllimimiz dosent Elza Səmədovaya səmimi minnətdarlığımızı bildiririk. Onun rəhbərliyi, diqqətli və analitik yanaşması sayəsində biz bu işi yalnız texniki olaraq deyil, həm də dəyər baxımından mənalı şəkildə qura bildik. Hər görüş, hər rəy və hər düzəliş bizim üçün yeni bir perspektiv yaratdı. Elza müəllimənin yüksək tələbkarlığı və eyni zamanda səmimi dəstəyi bizi daha mükəmməl olmağa ruhlandırdı. O, bizə yalnız elmi işi yazmağı deyil, eyni zamanda mövzunu necə düşünməyi, öz fikrimizi əsaslandırmağı və elmi əxlaqı qorumağı da öyrətdi.

Eyni zamanda, xüsusi təşəkkürümüzü mövzu üzrə müəllimimiz, hörmətli Rza Məmmədova bildiririk. Rza müəllim bu tədqiqatın formalaşma mərhələsində bizimlə yaxından maraqlanaraq, mövzunun aktuallığını dəyərləndirdi, praktiki yanaşmalarla fikirlərimizin aydın şəkildə ifadəsinə yardımçı oldu. Onun təcrübəsi və obyektiv baxış bucağı bizim üçün həm ilhamverici, həm də istiqamətverici oldu. Rza müəllim müxtəlif suallarımıza səbr və diqqətlə yanaşaraq, bizi tənqidi düşünməyə, araşdırmağa və daha dərinləndən analiz etməyə sövq etdi. Onun verdiyi motivasiya və dəstəklə bu işə daha böyük inam və məsuliyyətlə yanaşdıq.

Biz həmçinin ADA Universitetinin Təlim və Tədris Metodologiyası proqramında bizə dərs deyən bütün müəllimlərə və dəstəkləyən akademik heyətə təşəkkürümüzü bildiririk. Hər bir dərs, seminar və müzakirə bizə tədqiqat bacarıqları, analitik düşüncə və peşəkar yanaşma baxımından yeni nələrsə qazandırdı.

Tədqiqat işimizin praktiki hissəsi zamanı bizə müsahibə verməyə könüllü razılıq verən və öz dəyərli fikirləri ilə bu işin əsas istiqamətini formalaşdırmağa yardımçı olan müəllimlərə

sonsuz təşəkkür edirik. Onların təcrübəsi və səmimi paylaşımı bu araşdırmanın əsas təməllərindən biri oldu.

Biz bu işin ərsəyə gəlməsində əməyi olan hər kəsin dəyərini bilirik və onların bizə olan güvənini doğrultmaq üçün əlimizdən gələni etdik. Hər bir dəstək bizim üçün yalnız texniki yardım deyil, həm də mənəvi dayaq oldu.

Bu təşəkkür məktubu bizim üçün sadəcə bir formalıq deyil, əksinə, minnətdarlıq duyğularımızın sözə çevrilmiş halıdır. Hər birinizin bu yolda bizə olan töhfəsi gələcək fəaliyyətimizdə də ilhamverici rol oynayacaq.

Mündəricat

| | |
|----------------------------------|-----------|
| I FƏSİL | 9 |
| GİRİŞ | 9 |
| Problemin ifadəsi | 10 |
| Layihənin məqsədi | 12 |
| Layihənin tədqiqat sualı | 12 |
| Layihənin aktuallığı | 12 |
| Layihənin məhdudiyyətləri | 14 |
| II FƏSİL | 15 |
| ƏDƏBİYYAT İCMALI | 15 |
| III FƏSİL | 22 |
| METODOLOGİYA | 22 |
| Məlumatların toplanması | 22 |
| Məlumatların təhlili | 23 |
| Etibarlılıq və validlik | 25 |
| IV FƏSİL | 27 |
| TAPINTILAR | 27 |
| V FƏSİL | 63 |
| NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR | 63 |
| VI FƏSİL | 73 |
| SON MƏHSUL | 73 |
| Ədəbiyyat siyahısı | 78 |
| ƏLAVƏLƏR | 83 |

I FƏSİL

GİRİŞ

Müasir dövrdə elm və texnologiyanın sürətlə inkişaf etməsi, eləcə də informasiya-kommunikasiya texnologiyalarının geniş istifadəsi müəllim peşəsinə yeni vəzifələr yükləyir. Bu tələblərə cavab vermək üçün təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəldilməsi və müəllim hazırlığına daha çox önəm verilməsi xüsusi əhəmiyyət daşıyır (Muradlı & Şahmuradova, 2022). Peşəkar öyrənmə müəllimlərin koqnitiv və emosional iştirakını, hər birinin əqidə və inanclar baxımından harada dayandığını, təkmilləşmə üçün müvafiq alternativlərin qəbul etməsini tələb edən mürəkkəb bir prosesdir (Avalos, 2011). Başqa sözlə, peşəkar inkişaf müəllimlərin şəxsi təcrübələri, əqidələri və inancları baxımından harada dayandıqlarını anlamağı tələb edən çoxşaxəli bir fəaliyyətdir. Bu proses müəllimlərin öz təcrübələrinə tənqidi yanaşaraq, tədris yanaşmalarını təkmilləşdirmək üçün mövcud alternativləri qəbul etmə və yeni bilik və bacarıqları mənimsəmə qabiliyyətini də əhatə edir. Müəllimlər üçün təkmilləşmə prosesi, yalnız təlim metodlarının yenilənməsi deyil, həm də öz təhsil fəlsəfələrinə uyğunlaşmaq, yeni pedaqoji yanaşmaları araşdırmaq və onların praktik tətbiqini təmin etmək məqsədi daşıyır. (Podolsky, A., Kini, T., & Darling-Hammond, L. 2019).

Azərbaycan uzun müddətdir ki, müəllimlərin peşəkar inkişafı üçün müxtəlif addımlar atır. Bu addımların əsası keçirilən təlimlərdir. Bu təlimlərə nümunə olaraq mentorluq təlimi, peşəkar və fərdi inkişaf təlimləri, sinfin idarə olunması təlimi, hər kəs üçün əlçatan mühitin yaradılma yolları, “İnklüziv təhsil nədir” təlimləri və s. verilə bilər. Təlim prosesində əldə edilən bilik və bacarıqların sinif daxilində tətbiqi tədris keyfiyyətinin artırılmasında mühüm rol oynayır (Hətti, 2012). Bununla yanaşı müəllimlərin inkişafını dəstəkləmək və onların təlimlərdə öyrəndiklərini effektiv şəkildə tətbiq etmələrini təmin etmək üçün bu təlimlərin nəticələrini düzgün qiymətləndirmək zəruridir (Gaible, E., & Burns, M. 2005). Çünki bu, təlim

proqramlarının məqsədlərinə çatıb-çatmadığını öyrənməyə və təlimlərin praktikada nə dərəcədə faydalı olduğunu dəyərləndirməyə imkan verir. Düzgün qiymətləndirmə təlimin məqsədlərinə nail olma dərəcəsini ölçməklə, gələcəkdə bu proqramların təkmilləşdirilməsinə və daha məqsədyönlü planlar hazırlanmasına şərait yaradar. Eləcə də, bu, yəni təlimlərin nəticələrinin düzgün qiymətləndirilməsi müəllimlərin yeni metodları sinifdə necə tətbiq etdiklərini, onların tədris yanaşmalarında hansı dəyişikliklərin baş verdiyini və bunun tələbələrə necə təsir etdiyini görməyə kömək edir (Podolsky, A., Kini, T., & Darling-Hammond, L. 2019).

Beləliklə, müəllimlərin öz peşəkar fəaliyyətlərini daha da təkmilləşdirmələri üçün əlavə dəstək göstərmək üçün lazımi addımlar atıla bilər. Bununla yanaşı, müəllimlərin davamlı peşəkar inkişafını dəstəkləyə və onların təhsil keyfiyyətini artırmaq üçün lazım olan bilik və bacarıqları mənimsəməsini təmin edə bilər. Təlimlərin qiymətləndirilməsi yalnız müəllimlərin inkişafı deyil, eyni zamanda tədris keyfiyyətinin ümumi səviyyəsini yüksəltmək üçün vacibdir. Müəllimlər yeni metod və strategiyaları səmərəli şəkildə mənimsədikdə və tətbiq etdikdə, bu, tələbələrin öyrənmə nəticələrinə müsbət təsir göstərir. Tədris keyfiyyətinin yüksəldilməsi isə uzunmüddətli perspektivdə təhsil sisteminin gücləndirilməsinə və ölkənin ümumi təhsil səviyyəsinin inkişafına töhfə verir.

Problemin ifadəsi

Məktəblərdə təlim dəyişikliklərə və inkişafa uyğunlaşma vasitəsi kimi qəbul edildikdə ixtisasartırma təlimi keçirilməyə başlanır. İxtisasartırma təlimi yeni bilik və bacarıqları əldə etmək və çatışmazlıqları tamamlamaq üçün vacib bir yol kimi görünür (Gültekin M., & Çubukçu Z. 2008).

Müəllimlərin peşəkar inkişafı birdəfəlik təlimlərlə məhdudlaşdırılmamalıdır. Davamlı təlimlər, mentorluq və təcrübə mübadiləsi kimi uzunmüddətli inkişaf proqramları təşkil

edilməlidir. Təlimlərin təkrarlanması və müəllimlərin zamanla dəstəklənməsi onların biliklərini təkmilləşdirmək üçün vacibdir (Borko, H., 2004).

Azərbaycanda müəllimlərin peşəkar inkişafı üçün təşkil edilən təlimlərin keyfiyyətinin artırılması təhsilin ümumi inkişafı üçün vacibdir. Lakin bu təlimlər, bir çox halda, müəllimlərin ehtiyaclarına tam cavab vermir və onların peşəkar inkişafına lazımı töhfəni verməkdə çətinlik çəkir. Əvvəlcə, peşəkar inkişaf təlimlərinin müəllimlərin fərdi ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmaması təlimlərin səmərəliliyini azaltmağa səbəb olur. Müəllimlərin ehtiyaclarının düzgün təhlil edilməməsi, təlimlərin onlara faydalı olacağı inancını zəiflədir və iştirak istəklərini azaldır (TALIS, 2018).

Təlimlərdə iştirakın məhdudluğu digər bir sistemli problemdir. Müəllimlər bəzən təlimlərdə iştirak etmək üçün lazımı motivasiyaya sahib olmurlar, çünki təlimlərin onların peşəkar ehtiyaclarına uyğun olmadığını və ya təlimin təşkilati məsələlərinin, o cümlədən vaxt və məkanın onlar üçün əlverişli olmadığını düşünürlər (Guskey, 2002). Bu cür təşkilati problemlər müəllimlərin təlimlərə qoşulmasını çətinləşdirir və təlimdən gözlənilən faydanın əldə edilməsini çətinləşdirir.

Bundan əlavə, təlimlərin materiallarının səmərəliliyi və təlimçilərin yetərlilikləri məsələsi də müzakirə edilməli vacib mövzular arasındadır. Təlim materiallarının aktual olmaması və müəllimlərin real ehtiyaclarına cavab verməməsi, təlimlərin praktik faydasını azaldır (Darling-Hammond, Hyler, & Gardner, 2017). Bundan başqa, təlimçilərin yetərlilik səviyyəsi və onların pedaqoji bacarıqları, təlimlərin uğurlu olmasına əhəmiyyətli dərəcədə təsir edir. Azərbaycanda təlimçilərin peşəkar inkişaf sahəsində yetərli dərəcədə ixtisaslı olub-olmaması məsələsi hələ də sual altındadır və bu istiqamətdə tədqiqatlara ehtiyac duyulur (Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyi, 2013).

Bu aspektlərdən çıxış edərək, Azərbaycanda təşkil edilən peşəkar inkişaf təlimlərinin qiymətləndirilməsi təhsil sektorunda əsaslı inkişaf üçün vacibdir. Təlimlərin müəllimlərin ehtiyaclarına uyğun olub-olmamasının, təlimdə iştirakın motivasiyaedici tərəflərinin, təlim materiallarının səmərəliliyinin və təlimçilərin ixtisaslarının qiymətləndirilməsi gələcək təlimlərin effektivliyinin artırılması baxımından əhəmiyyətlidir. Təəssüf ki, Azərbaycan təhsil elmində peşəkar inkişaf təlimlərinin bu aspektləri hələ də yetərincə tədqiq olunmamışdır və bu sahədəki boşluq yeni elmi tədqiqatların aktuallığını ortaya qoyur (BMT Azərbaycan, 2023).

Layihənin məqsədi

Bu layihə əsaslı tədqiqat müəllimlərin peşəkar inkişaf təlimlərinin müəllimlərin təcrübələri əsasında səmərəliliyini təhlil etməyə yönəlib. Layihə əsaslı tədqiqat müəllimlərin təcrübələrində təlimlərin təsirini ölçmək və bu sahədə mövcud olan problemləri müəyyən edərək həll yolları təklif etmək məqsədi daşıyır.

Layihənin tədqiqat sualı

Müəllimlər peşəkar inkişaf təlimlərinin təşkili, təlim materiallarının keyfiyyəti və təkmilləşdirilməsi haqqında nə düşünürlər?

Müəllimlər peşəkar inkişaf təlimlərinin səmərəliliyi haqqında nə düşünürlər?

Layihənin aktuallığı

Təhsil sistemi və qurumlarının dəyişikliklərə uyğunlaşması üçün onlar daim özlərini yeniliklərə açıq saxlamalıdır (Uçar və İpek, 2006). Təhsil müəssisələrinin işçiləri ən böyük

kütləsi təhsil idarəçiləri və müəllimlər təşkil etdiyindən onların peşəkar inkişafının davamlılığı çox vacib hesab olunur (Bilgin, 2004). Təhsil sisteminin təməl daşı olan müəllimlərin daim özünü yeniləməsi, təkmilləşdirməsi, işlədiyi sahədə daim bilik və bacarıqlara yiyələnməsi, bir sözlə, ixtisasartırma təhsili vasitəsilə ömür boyu öyrənən şəxsə çevrilməsi mümkündür.

Peşəkar inkişaf çərçivəsində müəllimlərin tədris prosesində tətbiq olunan yeni yanaşma, metod və üsullar barədə məlumatlandırılması, onların peşə bilik və bacarıqlarına yiyələnmələrinin artırılması, yeni texnologiyalardan istifadə bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi prioritet məsələlərdən hesab olunur. Çünki bunlar təhsilin ümumi vəziyyətinə təsir edir (Hətti, 2012). Haqqında danışılan məsələlər Azərbaycanda da prioritet məsələlərdəndir. Məsələn, Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyi tərəfindən hazırlanan "Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafın üzrə Dövlət Strategiyası"nda müəllimlərin peşəkar inkişafının təmin edilməsi, texnologiyaların istifadəsi və yeni metodların mənimsənilməsi prioritet hədəflər kimi göstərilmişdir (<https://president.az/az/articles/view/9779>)

Bundan əlavə, "Azərbaycan 2030: Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri" çərçivəsində təhsil sektorunun inkişafı üçün müəllimlərin davamlı peşəkar inkişafı strateji hədəf kimi müəyyən edilib.

Bununla belə, müəllimlərin təlimlərdə əldə etdikləri bilik və bacarıqları necə və hansı dərəcədə mənimsədikləri ilə bağlı bir sıra çətinliklər mövcuddur. Əksər hallarda, təlimlər zamanı öyrənilən metod və yanaşmalar qeyri-kafi olur və bu təlimin təşkilini effektiv şəkildə qiymətləndirmək mümkün olmur. Bu problemin kökündə təlimlərin uzunmüddətli təsirlərini izləmək və müəllimlərin yeni metodları nə dərəcədə mənimsədiyini təhlil edə biləcək qiymətləndirmə sisteminin olmaması dayanır. Müəllimlərin təlim sonrası davranış dəyişiklikləri izlənilmədiyi halda qeyri-müəyyən qalır və təlimlərin səmərəliliyini ölçmək çətinləşir. İfadə edilənlərdən yola çıxaraq bu layihə əsaslı tədqiqat peşəkar inkişaf modelləri,

yanaşmalarını müəyyən etməsi və yol göstərici olması çərçivəsində aktual olduğu qeyd edilə bilər.

İxtisasartırma təlimləri müəllim ehtiyaclarının təhlili ilə müəyyən edilmiş sahələrə, o cümlədən Azərbaycan Respublikası Təhsil Elm və Nazirliyinin siyasət və prioritetlərinə uyğun olaraq planlanılır və həyata keçirilir (<https://azerbaijan.un.org/en/268304-un-azerbaijan-annual-results-report-2023>). Bu siyahıya metodist hazırlığı üçün mentorluq təlimi, peşəkar və fərdi inkişaf təlimləri, sinfin idarə olunması təlimi, hər kəs üçün əlçatan mühitin yaradılma yolları, “İnklüziv təhsil nədir” təlimləri, informasiya konfransları, panellər, forumlar, simpoziumlar və s. daxildir. Bu səbəbdən müəllimlərin peşəkar inkişafı üçün aparılan ixtisasartırma işlərinin keyfiyyəti ilə bağlı vəziyyətin araşdırıldığı bu layihə əsaslı tədqiqat ədəbiyyata töhfə verəcəyindən əhəmiyyətli olduğu düşünülür.

Layihənin məhdudiyyətləri

Layihənin məhdudiyyətləri arasından ilk olaraq fəaliyyət tədqiqatında iştirak edən müəllimlərin yalnız Bakı məktəblərindən seçilməsini qeyd etmək olar. Bu məhdudiyyət siyahısına müəllimlərin sayını da əlavə etmək məqsədəuyğundur. Eyni zamanda, tədqiqat yalnız 2024-2025-ci tədris ilini əhatə etməsi də vaxtla bağlı məhdudiyyət hesab olunur.

II FƏSİL

ƏDƏBİYYAT İCMALI

Təlim və davamlı inkişaf təhsil sistemində keyfiyyətin yüksəldilməsi və müəllimlərin peşəkar hazırlığının artırılması baxımından çox önəmlidir. İnkişaf fəaliyyətləri müəllimlərə yeni biliklər qazandırmaq, mövcud bacarıqlarını təkmilləşdirmək və tədris prosesini daha səmərəli təşkil etmək imkanı verir. Müəllimlərin peşəkar inkişaf proqramları yalnız fərdi səviyyədə deyil, həm də sistemli şəkildə təsir göstərmişdir. Bununla da öyrənənlərin akademik göstəricilərində nəzərə çarpan irəliləyişlərə səbəb olmuşdur. Bu, müəllimlərin peşəkarlığı ilə təhsilənlərin nailiyyətləri arasında sıx əlaqənin mövcudluğunu göstərir (Muradlı & Şahmuradova, 2022). Peşəkar inkişaf prosesində nəzəriyyədən praktikaya keçidi təmin edən nümunələrin göstərilməsi, davamlı dəstəyin təmin edilməsi və əməkdaşlıq imkanlarının yaradılması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir (Joyce & Showers, 2002). Bu, təhsil keyfiyyətini artırmaq və öyrənənlərin nailiyyətlərini yüksəltmək məqsədi daşıyır. Belə yanaşma müəllimlərin tədris prosesində daha effektiv olmasını təmin edən kompleks bir dəstək sistemi kimi çıxış edir.

Darling-Harmond və digərləri (2017) təlimlərin davamlı olması və müəllimlərin yeni öyrəndiklərini mütəmadi olaraq tətbiq etmələrinin əhəmiyyətini qeyd edirlər. Desimonun (2019) tədqiqatına görə, peşəkar inkişaf təlimləri tədris metodlarını təkmilləşdirməklə yanaşı, müəllimlərin motivasiyasının artdığını göstərir. Bu nəticələr müəllimlərin davamlı inkişafı və təlimlərin keyfiyyətinin artırılması üçün müəyyən təkliflər irəli sürülməsinə zəmin yaratmışdır. Peşəkar inkişafın öyrənənlərin akademik nailiyyətlərinə müsbət təsiri də tez-tez vurğulanır. Guskey (2002) öz tədqiqatında müəllimlərin peşəkar inkişaf təlimlərində iştirak etməsinin öyrənənlərin ümumi akademik göstəricilərinə yaxşı təsir etdiyini qeyd edib. Eyni zamanda, Didion və digərləri (2024) araşdırmalarında göstərir ki, müəllimlərin tədris bacarıqlarını artıran

təlimlər, xüsusilə oxu və yazı bacarıqları üzrə öyrənənlərin inkişafına müsbət təsir edir. Təlimlərin effektivliyi yalnız məzmun və metodlardan asılı deyil, həm də onların təqdim olunma forması ilə əlaqədardır. Əksər tədqiqatlar göstərir ki, təlimlər interaktiv və praktiki olmalıdır. Didion və digərləri (2024) bildirib ki, müəllimlərə praktik bacarıqlarını təkmilləşdirmək və onları dərstdə dərhal tətbiq etməyə imkan verən təlimlər daha effektivdir.

Peşəkar inkişafın müxtəlif formalarda təqdim edilməsi, onun səmərəliliyinə təsir edir. Borko, H. (2004) araşdırmasında göstərir ki, müxtəlif təlim formatları-məsələn, qrup müzakirələri, seminarlar, onlayn kurslar müəllimlərin peşəkar inkişafına müsbət təsir edir. Lakin davamlı və uyğunlaşdırılmış təlim proqramları daha effektiv nəticələr verir. Müəllimlərin peşəkar inkişafı, onların tədris metodlarını təkmilləşdirmək və öyrənənlərin akademik nailiyyətlərini artırmaq üçün vacib bir faktordur. Təlimlərin müvafiq, interaktiv və praktik olması, həmçinin davamlı dəstək təmin edilməsi, peşəkar inkişafın səmərəliliyini artırır. Bu yalnız müəllimlərin bacarıqlarını yaxşılaşdırmaqla kifayətlənmir, həm də öyrənənlərin ümumi təhsil nəticələrinə müsbət təsir edir (Kaya & Akçadağ, 2012). Peşəkar inkişaf təlimlərinin səmərəliliyi mövzusu daha dərinləndikdə, müəllimlərin fərdi ehtiyaclarına yönəlik proqramlardan danışmaq olar. Müəllimlərin tədris sahələrindəki boşluqları müəyyənləşdirmək və onlara əsaslanan təlimlər təşkil etmək, səmərəliliyi artırır. Bu yanaşma həmçinin müəllimlərin peşəkar inkişafını şəxsi motivasiya və ehtiyaclarla əlaqələndirir. Həmin məsələyə dair Desimone (2009) və Guskey (2002) tərəfindən aparılan araşdırmalar bu yanaşmanın effektivliyini sübut edir. Peşəkar inkişafın bir hissəsi olaraq, müəllimlərə dəstək və mütəmadi geri bildiriş təmin edilməsi çox önəmlidir. Bu, onların dərslərində öyrəndikləri yeni bacarıqları dərhal tətbiq etməsinə imkan verir. Məsələn, Borko (2004) həyata keçirdiyi araşdırmasında dəstəyin və fərdi geri bildirişin tədris keyfiyyətini artırdığını, müəllimlərin öz bacarıqlarını daha sürətli inkişaf etdirdiyini göstərmişdir.

Peşəkar inkişafın uzunmüddətli təsiri də mühüm araşdırma mövzudur. Müəllimlərə verilən təlimlər qısa müddətli deyil, davamlı olmalıdır. Bununla əlaqədar olaraq, həm Desimone (2009), həm də Guskey (2002) qeyd edirlər ki, uzun müddətli və davamlı peşəkar inkişaf təlimləri müəllimlərin tədris bacarıqlarında daha da dərinləşmə və davamlı yaxşılaşmalar yaradır. Təlimlər, xüsusən də sinif idarəçiliyi və tədris metodlarının təkmilləşdirilməsi sahələrində təsirli olduqda, öyrənənlərin dərslərdəki performansını artırır. Didion və digərləri (2024) tərəfindən edilən meta-analiz göstərir ki, müəllimlərin oxu tədrisi sahəsindəki peşəkar inkişafı öyrənənlərin oxu bacarıqlarına müsbət təsir göstərir. Peşəkar inkişaf təlimlərinin interaktiv olması, müəllimlərin yeni bilik və bacarıqları dərhal tətbiq etməsi üçün çox vacibdir. Müəllimlərə aktiv iştirak imkanı verən, praktiki məşğələlərlə zənginləşdirilmiş təlimlər daha yaxşı nəticələr verir. Bu cür təlimlər müəllimlərin öz siniflərində tətbiq edə biləcəyi dərslər planları hazırlamağa kömək edir. Təlimlər fərdi ehtiyaclara uyğunlaşdırılmalı, dəstək və praktik təcrübə ilə zənginləşməlidir. Eyni zamanda, uzunmüddətli və davamlı təlimlər öyrənənlərin akademik nailiyyətlərinə müsbət təsir edir. Müəllimlərin peşəkar inkişaf proqramlarının effektivliyi müxtəlif tədqiqatlarla sübut olunmuşdur və bu sahə təhsil islahatlarının önəmli bir hissəsi olaraq qalır. Peşəkar inkişaf təlimləri müəllimlərə yeni tədris metodları, qiymətləndirmə üsulları və pedaqoji texnologiyalarla tanış olmaq imkanı yaradır. Bu, onların dərslər planlaşdırma və sinif idarəetmə bacarıqlarını inkişaf etdirərək dərslər prosesini daha məhsuldar edir (İlyasov, 2022).

Tədqiqatlar göstərir ki, müəllimlər təlimlərdə əldə etdikləri bilikləri tətbiq etdikdə, öyrənənlərin dərslər qavrama dərəcəsi əhəmiyyətli dərəcədə artır (Cavadov & Kazımova 2020). Avalosun (2011) araşdırmasında müəllimlərin peşəkar inkişafı sahəsindəki irəliləyişlər və bunun tədris prosesinə təsiri barədə qlobal perspektiv təqdim edilir. Təlimlər vasitəsilə müəllimlər müasir təhsil texnologiyalarından istifadə etməyi öyrənir. Məsələn, rəqəmsal alətlər

və platformaların istifadəsi dərsi daha maraqlı və interaktiv edir. Bu, xüsusilə pandemiya dövründə onlayn dərslərin səmərəliliyini artırmışdır. Müasir texnologiyaların tətbiqi ilə dərs mühitində daha yaxşı vizual və interaktiv resursların istifadəsi şagirdlərin dərsə olan marağını artırır. Müəllimlərin təkmilləşdirilmiş metodikaları tətbiq etməsi öyrənənlərin daha yaxşı nəticələr əldə etməsinə kömək edir. Təlimlər, müəllimlərin fərdi yanaşma qabiliyyətini artıraraq, öyrənənlərin müxtəlif ehtiyaclarını qarşılamağa imkan verir. Guskey (2002) tərəfindən aparılmış araşdırmalara görə, təlimlərdə iştirak edən müəllimlər şagirdlərin akademik uğurlarına daha güclü təsir edir. Təlimlər müəllimlərə ənənəvi tədris yanaşmalarından fərqli olaraq, daha kreativ və innovativ metodlar tətbiq etmək üçün imkan yaradır. Bu yanaşmalar sinifdə yaradıcı düşüncəni stimullaşdırır və öyrənənlərin problemlərin həllində fəallığını artırır. Kritik düşünmə bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi üçün interaktiv metodların istifadəsi təlimlərdə müəllimlərə müxtəlif şagird qruplarının ehtiyaclarına uyğun olaraq fərdiləşdirilmiş tədris metodları öyrədir. Bu, həm inklüziv təhsilin, həm də bərabər imkanların təmin edilməsinə töhfə verir.

Təlimlər zamanı müəllimlər arasında təcrübə mübadiləsi onların peşəkarlığının artırılmasında və yeni tədris metodlarının öyrənilməsində əhəmiyyətli rol oynayır. Belə tədbirlər vasitəsilə müəllimlər, qabaqcıl pedaqoji yanaşmaları öyrənərək onları öz tədris praktikasında tətbiq edə bilirlər. Eyni zamanda, metodik xidmətlərin təşkili və məktəblərarası əməkdaşlıq çərçivəsində müəllimlər şəbəkələşmə imkanları əldə edir. Bu, innovativ təlim üsullarının yayılmasını və təcrübədə sınaqdan keçirilməsini təşviq edir. Müasir tədqiqatlar göstərir ki, müəllimlər arasında qarşılıqlı fikir mübadiləsi onların motivasiyasını və peşəkar inkişafını gücləndirir (Muradlı & Şahmuradlı, 2022). Peşəkar inkişaf təlimləri zamanı müəllimlərə tədqiqat aparmaq bacarıqlarının öyrədilməsi, onların məlumatlara əsaslanan qərarlar qəbul etməsinə, tədris metodlarını təkmilləşdirməsinə və effektivliyini artırmasına şərait yaradır. Bu yanaşma, müəllimlərin daha müasir və yaradıcı

dərs metodlarından istifadə edərək təhsilin keyfiyyətini artırmasına kömək edir. Belə təlimlərin əhəmiyyəti, onların pədaqoji peşəkarlığının gücləndirilməsi və tədris standartlarının yüksəldilməsi istiqamətində mühüm töhfə verir (Harqreaves & Fullan, 2012). Sadalanan faydalara baxmayaraq, bu prosesdə müəyyən boşluqlar olduğu nəzərə çarpır.

Təsadüfi təlimlər uzunmüddətli nəticələr vermir. Müəllimlərin peşəkar təlimlərə könüllü şəkildə qatıldığını, lakin təlimlərin planlaşdırılmasında bəzi çatışmazlıqlar olduğunu göstərir. Planlaşdırma mərhələsinə müəllimlərin daxil edilməməsi, bu sahədə problemlərin davam etdiyini göstərir. Araşdırmalar təlimlərin keçirildiyi mühitlərin (sınıf otaqları, laboratoriyalar) və avadanlıqların kifayət qədər uyğun olmadığını, bu məsələlərin peşəkar təlimlərin effektivliyini azaltdığını göstərir (Kaya & Akçadağ, 2012). Abbasov (2020) peşəkar inkişafın yalnız kurslarla məhdudlaşmamalı, müəllimlərin peşəkar inkişafı gündəlik təcrübə və iş mühiti ilə əlaqələnməli olduğunu qeyd edir. Onun fikrincə müəllimlər yeni yanaşmaları dərhal tətbiq etməli və öz təcrübələrini ona uyğunlaşdırmalıdır. Müəllimlər üçün təşkil edilən peşəkar təlimlərin davamlılığı öyrənənlərin akademik nəticələrində əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşdırır. Peşəkar təlimlərin nəticələrinin sistematik şəkildə qiymətləndirilmədiyi, bu prosesdə müəllimlərin rəy və təkliflərinin nəzərə alınmadığı vurğulanır. Bu nəticələr müəllimlərin davamlı inkişafı və təlimlərin keyfiyyətinin artırılması üçün müəyyən təkliflər irəli sürülməsinə zəmin yaratmışdır. Peşəkar inkişaf təlimlərinin təsirini qiymətləndirmək üçün müxtəlif yanaşmalar və araşdırmalar nəzərdən keçirilmişdir. Araşdırmalar göstərir ki, peşəkar inkişaf təlimləri müəllimlərin tədris metodlarını və sinif idarəçiliyini təkmilləşdirməyə kömək edir (Linda Darling-Hammond 2019). Məsələn, Desimone (2009) tərəfindən həyata keçirilən tədqiqatda, mütəmadi və keyfiyyətli peşəkar inkişafın müəllimlərin dərs fəaliyyətinə müsbət təsir etdiyi göstərilmişdir. Bu cür təlimlər, müəllimlərin daha təsirli və öyrənənlərin ehtiyaclarına uyğun dərs planları hazırlamalarına

imkan yaradır. Müəllimlər üçün təşkil edilən peşəkar təlimlərin davamlılığı öyrənənlərin akademik nəticələrində əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşdırır.

Azərbaycanda kurikulum islahatları çərçivəsində peşəkar inkişaf təlimləri müəllimlərin yeni standartlara uyğunlaşmasını dəstəkləyir. 2000-ci illərdən bəri aparılan islahatlar müəllimlərin təhsildə innovativ metodlardan istifadə etməsinə və öyrənənlərə daha çox təcrübə yönümlü biliklər verməyə şərait yaratmışdır. Bu islahatların çərçivəsində peşəkar inkişaf təlimləri də əhəmiyyətli yer tutmuşdur. Müəllimlərin peşəkar inkişafı, həmçinin təhsilin keyfiyyətinə və müəllimlərin karyera yüksəlişinə töhfə verdi. Azərbaycan Respublikası Təhsil İnstitutu tərəfindən təşkil edilən təlimlər müəllimlərin öz təcrübələrini zənginləşdirməyə, tədrisdə daha təsirli metodları öyrənməyə və öyrənənlərə fərdi yanaşmalar tətbiq etməyə kömək edir (Azərbaycan Respublikası Təhsil İnstitutu, 2022). Müəllimlərin peşəkar inkişaf təlimləri, təhsil sistemində keyfiyyətin yüksəldilməsi və müasir tələblərə uyğunlaşmanın təmin olunması baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu təlimlər müəllimlərin bilik və bacarıqlarını daim yeniləməklə, onların daha effektiv tədris strategiyaları tətbiq etməsinə şərait yaradır (Abbasov, 2020). Müxtəlif ölkələrdə müəllimlərin peşəkar inkişafı və təhsilin keyfiyyətinin artırılması məqsədilə tətbiq edilən təlimlər və strategiyalar əhəmiyyətli nəticələr göstərmişdir. Bu təcrübələrin araşdırılması və Azərbaycan təhsil sistemində uyğunlaşdırılması, təhsilin ümumi keyfiyyətinin yüksəldilməsi, müəllimlərin peşəkar inkişafına mühüm töhfə verə bilər (Tağıyeva & Babayeva, 2024). Beynəlxalq təcrübələr göstərir ki, peşə standartlarının tətbiqi müəllimlərin peşəkar dəyərlərini formalaşdırmaqla yanaşı tədris prosesinin daha məqsədyönlü və effektiv həllini təşkil edir. Elm və Təhsil Nazirliyinin təşəbbüsləri nəticəsində bu təlimlər milli təhsil sisteminin qlobal standartlara inteqrasiyasını sürətləndirir. Peşəkar inkişaf təlimləri müəllimlərin bilik və bacarıqlarını təkmilləşdirərək, tədris keyfiyyətinin artırılması, öyrənən nailiyyətlərinin gücləndirilməsi və təhsil sisteminin modernləşdirilməsi baxımından strateji əhəmiyyət daşıyır. Bu təlimlər həm müəllimlərin karyera inkişafına, həm

də ümumi təhsil prosesinə dəyərli töhfələr verə bilər. Müəllimlərin dövrün tələblərinə uyğun bilik və bacarıqlar qazanması üçün bu təlimlər mühüm rol oynayır. Yekun olaraq belə nəticəyə gəlmək olar ki, peşəkar inkişaf təlimləri haqqında araşdırmalar aparılsa da, müəllimlərin şəxsi fikirləri araşdırılmayıb biz bu araşdırma işimizdə müəllimlərin yanaşmalarını daha detallı şəkildə öyrənəcəyik.

III FƏSİL

METODOLOGİYA

Bu tədqiqat keyfiyyət tədqiqat metodu ilə tərtib edilmiş və bu metodun nümunələrindən biri olan sahə tədqiqatı (Case study) yanaşmasından istifadə edilmişdir. Bu metodda situasiya ilə bağlı faktorlar vahid perspektivdən araşdırılır. Onların müvafiq vəziyyətə necə təsir etdiyinə və sözügedən vəziyyətdən necə təsirləndiyinə diqqət yetirir (Yıldırım və Şimşek, 2018). Keyfiyyət tədqiqatı, nəzəriyyə qurmağa əsaslanan bir yanaşma ilə sosial vəziyyətləri kontekstində araşdırmaq və anlamaq məqsədi daşıyan bir yanaşmadır (Yıldırım və Şimşek, 2018). Bu üsul hər hansı bir mövzuda ətraflı və dərin məlumat əldə etməyə imkan verən və məhdud sayda insanın iştirakı ilə həyata keçirilən tədqiqat üsuludur (Patton, 2014).

Məlumatların toplanması

Keyfiyyət tədqiqat metodunun istifadə edildiyi bu araşdırmada Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyinə tabe olan Bakı məktəblərində çalışan müəllimlərdən müsahibə üsulu ilə data toplanıldı. Tədqiqat 117, 44, 209, 259, 1 və 1 sayılı məktəblərdə çalışan müəllimlərdən ibarətdir.

Data Bakı şəhərində toplanıldı, çünki paytaxtdır və bir çox təlimlər burada keçirilir. Regionlarda Bakı ilə müqayisədə təlimlərin sayı daha az olur. Azərbaycan Respublikası Təhsil İnstitutunun məlumatına görə, regionlarda təlimlərin təşkili prosesində bəzi çətinliklər mövcuddur (Azərbaycan Respublikası Təhsil İnstitutu, 2022).

Həmçinin Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyinin verdiyi məlumata əsasən, ölkədə fəaliyyət göstərən ali təhsil müəssisələrinin böyük əksəriyyəti Bakı şəhərində yerləşir. Məsələn, Təhsil Nazirliyinin statistik məlumatına görə, ölkədə fəaliyyət göstərən 50-

dən çox dövlət və özəl universitetlərin əksəriyyəti Bakıda toplanıb (Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyi, 2023).

Eləcə də Bakıda müəllimlərin peşəkar inkişafı ilə məşğul olan bir neçə qurum var. Məsələn: Təhsildə Araşdırma və İnkişaf mərkəzi, Xəzər Universiteti, “Peşəkar” İnkişaf Mərkəzi, Azərbaycan Təlim və İnkişaf Mərkəzi və s. Sadalanan məqamlarla yanaşı Bakıda təlimçilərin əksəriyyəti akademik karyeralarını qurmuş şəxslərdir. Bütün bu səbəblərə görə bu tədqiqatda məqsədli seçmə üsulu vasitəsilə müsahibə aparıldı. Müsahibə aparmaq üçün müəllimlər Bakı məktəblərindən qartopu üsulundan istifadə etməklə seçildi. Ən az 5 il iş təcrübəsi olan və ən azı 5 peşəkar inkişaf təlimlərində iştirak edən müəllimləri əhatə etdi.

Keyfiyyət tədqiqat metodu ilə müsahibələr müəyyən edildi. Müsahibə üsulu tədqiqatçının respondentlə bilavasitə məqsədyönlü söhbəti vasitəsilə məlumatların əldə edilməsini təmin edən bir vasitədir və iştirakçıların təcrübələrini və baxışlarını dərinlən anlamağa imkan verir. Məqsədyönlü seçmə üsullarından meyar (kriteriya) seçmədən istifadə olundu. Meyar seçmədə tədqiqat xüsusiyyətlərinə malik insanlar tədqiqat qrupu kimi seçilir (Büyüköztürk və digərləri, 2008). Kriteriya seçmələri çərçivəsində ən azı beş il işləmək və dövlət məktəblərində fəal iştirak etmək meyarları da nəzərə alınıb. Suallar və kriteriyalar Türkiyə Cümhuriyyəti Milli Eğitim Bakanlığına istinad olunaraq hazırlanmışdır (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2023).

Məlumatların təhlili

Məlumatların təhlili tədqiqat prosesinin vacib mərhələsidir və toplanmış məlumatların mənalandırılması, nəticələrin çıxarılması və tədqiqat suallarının cavablandırılması üçün həyata keçirilir. Keyfiyyət tədqiqatlarında məlumatların təhlili əsasən mətnlərin, müsahibələrin və müşahidələrin məzmununun sistematik şəkildə incələnməsini əhatə edir.

İlk addım müəllimlərdən icazə almaq və etik sözləşmə əsasında tədqiqatın məqsədi, müsahibənin necə aparılacağı və nə qədər vaxt aparacağı haqqında iştirakçılara məlumat verməkdir. Onların hüquqları haqqında məlumat verilərək, suallar təqdim olundu və hər hansı suala cavab verib-verməməkdə azad olduqları bildirildi. Həmçinin onların istənilən vaxt tədqiqatdan geri çəkilmək və müsahibəni dayandırmaq hüquqlarının olduğu da diqqətə çatdırıldı. Müsahibə təxminən bir saat vaxt apara bilər və müsahibə zamanı toplanmış məlumatlar transkripsiya edildi, yəni qeydə alınmış səs yazısı kağız üzərinə köçürüldü və kodlaşdırıldı. Kodlaşdırma prosesində tədqiqatçı əvvəlcədən müəyyən edilmiş və ya məlumatlardan ortaya çıxan kateqoriyalardan istifadə edə bilər. Bu yanaşma məlumatların daha dərinlən anlaşılmasına və tədqiqat suallarına cavab tapılmasına imkan verir. Bu baxımdan, müsahibədən əldə olunan məlumatlar müəyyən mövzular, nümunələr və ya kateqoriyalar üzrə təsnif edildi.

Eyni zamanda kiçik yazılı qeydlər də aparıldı. Bu proses məlumatların strukturlaşdırılmasına və əsas mövzuların üzə çıxarılmasına kömək edir. Daha ətraflı və dərin məlumat əldə etmək məqsədilə ehtiyac olduğu zaman, müəyyən edilmiş suallardan əlavə, alt suallar da təqdim olundu. Bu tədqiqat layihəsində iştirakın könüllü olduğu və hər hansı bir risk təqdim etmədiyi bildirildikdən sonra iştirakçılar təsdiqləmək üçün etik sözləşmə formasını imzaladı, həmçinin könüllü iştirakını şifahi şəkildə bildirdilər. Məlumat toplandıqdan sonra iştirakçıların adları təxəllüslərlə əvəz olunub, iştirakçı kimliyi/şəxsiyyəti anonimləşdirilibdir. Məlumat iştirakçılarla paylaşılıbdir.sr

Məlumatların təhlili nəticəsində əldə edilən mövzular və nümunələr tədqiqatın nəticələr bölməsində ətraflı şəkildə təqdim edilib və tədqiqat suallarına cavab olaraq şərh olunub. Bu mərhələdə tədqiqatçı əldə edilən nəticələri mövcud ədəbiyyat və nəzəriyyələrlə müqayisə edib, tədqiqatın elmi dəyərini və yeniliyini vurğulayıbdir.

Nəticə olaraq, məlumatların təhlili tədqiqatın əsas mərhələlərindən biridir və toplanmış məlumatların sistemativ və obyektiv şəkildə incələnməsi tədqiqatın keyfiyyətini təmin edir. Bu prosesin düzgün aparılması tədqiqat suallarının cavablandırılmasına və elmi biliklərin inkişafına mühüm töhfə verir.

Etibarlılıq və validlik

Tədqiqatın etibarlılığını təmin etmək üçün iştirakçıların təcrübələrini əks etdirən ardıcıl mövzuları və kateqoriyaları müəyyən etmək üçün tematik təhlil strategiyasından istifadə edilmişdir. Yarım strukturlaşdırılmış müsahibələrin seçilməsi respondentlərin fikirlərinin dərinlən öyrənilməsinə asanlaşdırdı və əldə edilən məlumatların mənalı olmasını təmin etdi.

Daxili məzmun etibarlılığı verilənlərin nəzəri çərçivə və tədqiqat sualları ilə uyğunlaşdırılmasına əsaslanan ciddi kodlaşdırma məntiqi vasitəsilə əldə edilmişdir. Ədəbiyyatla əlavə məsləhətləşmələr (məsələn, Darling-Harmond, Borko, Gaskey) təhlil zamanı müəyyən edilmiş mövzuların etibarlılığını təsdiqləməyə kömək etdi.

Validlik sistemativ sənədləşdirmə-müsahibə transkripsiyası, ardıcıl kodlaşdırma meyarlarından istifadə və kodların çarpaz yoxlanılması vasitəsilə təmin edilmişdir. Bundan əlavə, bəzi cavablar tədqiqat tərəfdarlığını minimuma endirmək üçün bir həmkar ilə məsləhətləşərək müzakirə edildi.

Qeyd etmək vacibdir ki, keyfiyyət tədqiqatlarında etibarlılıq təkrarlanma qabiliyyəti ilə deyil, nəticələrin diqqətlə əsaslandırılması və bu işdə tam müşahidə olunan analitik prosesin şəffaflığı ilə əlaqələndirilir.

Müasir təhsil müəllimlərdən biliklərini daim yeniləməyi, çevik və peşəkar inkişafa hazır olmağı tələb edir. Bununla belə, müəllim hazırlığının səmərəliliyi

əsasən təlimlərin necə təşkil olunmasından asılıdır. Bu kitabçanın məqsədi müəllimlərin öz fikirlərini və təcrübələrini araşdırmaq əsasında tədris proqramlarını necə təşkil etmək barədə aydın, praktiki təlimat verməkdir.

IV FƏSİL

TAPINTILAR

Tədqiqat yüksək səviyyəli təlim keçmiş müəllimlərin qavrayışlarını, fikirlərini və təcrübələrini dərinlən dərk etmək məqsədi daşdığından keyfiyyət xarakterlidir. Bu yanaşma bizə təkcə ümumi tendensiyaları deyil, həm də təlimin effektivliyinin fərdi qavrayışının nüanslarını müəyyən etməyə imkan verir.

Əsas məlumat toplama üsulu müxtəlif peşəkar inkişaf təlimlərini keçmiş bir qrup müəllimlə aparılan yarımstrukturlaşdırılmış müsahibə olmuşdur. Müsahibələrin yarı-struktur xarakterli olması tədqiqatçıya verilən suallar çərçivəsində söhbəti istiqamətləndirməyə imkan verdi, eyni zamanda hər bir iştirakçının unikal təcrübələrini üzə çıxarmaq üçün çevikliyi qorudu.

Müxtəlif məktəblərdən ibtidai təhsili təmsil edən 6 müəllimi əhatə edirdi. Seçmə məqsədyönlü olub – iştirakçılar Elm və Təhsil Nazirliyi və ya tanınmış təlim mərkəzləri tərəfindən təşkil edilən rəsmi təlimlərdə iştiraklarına əsasən qartopu üsulu ilə seçilib.

Müsahibələrin təhlili üçün tematik kodlaşdırmadan istifadə edilmişdir. Təhlil əl ilə aparıldı: müsahibələrin transkripsiyasından sonra bütün mətnlər dəfələrlə oxundu, əsas ifadələr və ideyalar müəyyən edildi, sonra mövzular üzrə qruplaşdırıldı. Bu mövzular təhlilin əsas istiqamətlərini əks etdirir: təlimin təşkili, təlim materiallarının keyfiyyəti, təlimçilərin ixtisası, əldə edilmiş biliklərin praktiki tətbiqi və s.

Tematik təhlil metodu iştirakçıların qavrayışlarında əsas mövzuları müəyyən etməyə, onların subyektiv təcrübələrini üzə çıxarmağa imkan verir. Bu, tədris təcrübələrinin

araşdırılmasına yönəlmiş keyfiyyət tədqiqatı kontekstində xüsusilə dəyərlidir (Creswell, 2013). Tematik təhlil aşağıdakı formada aparılmışdır:

Məlumatlarla tanış olmaq

İlkin kodlaşdırma

Mövzuların axtarışı

Mövzuya baxış

Mövzuların təyini və adlandırılması

Analitik hesabatın hazırlanması.

Cədvəl 1: Müəllimlərin demoqrafik xüsusiyyətləri

| Kod | Cinsi | Yaş | İş fəaliyyəti | Akademik dərəcə |
|------------|--------------|------------|----------------------|------------------------|
| M1 | Qadın | 36 | 10 il | Magistr |
| M2 | Qadın | 32 | 10 il | Bakalavr |
| M3 | Qadın | 31 | 8 il | Bakalavr |
| M4 | Qadın | 34 | 12 il | Subbakalavr |
| M5 | Qadın | 35 | 12 il | Bakalavr |
| M6 | Qadın | 31 | 8 il | Magistr |

Kateqoriyalar və kodlar üzrə təhlil

Cədvəl 2:

| Tema | Kateqoriya | Kod | İştirakçılar |
|--|---------------------|--|--------------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.1 Təlimin təşkili | 1.1.1. Təlimdə istifadə ediləcək material və maddi texniki bazanın nəzərə alınması | M1, M2 |
| | | 1.1.2. Təlim üçün uyğun məkan | M1, M4, M5 |
| | | 1.1.3. İştirakçıların ön hazırlıq səviyyəsinin nəzərə alınması | M1, M3 |
| | | 1.1.4. İştirakçıların mövzuya uyğun seçilməsi (auditoriyanın düzgün seçilməsi, doğru namizədlərin seçilməsi) | M1, |
| | | 1.1.5. Auditoriyaya uyğun təlimçinin seçilməsi | M2, M5 |

| | | | |
|--|--------------------------|--|------------------------|
| | | 1.1.6. Düzgün və dolğun məlumatlandırma | M2, M5 |
| | 1.2 Təlimin vaxtı | 1.2.1 Vaxtın güzgün planlaşdırılması | M1, M2, M3, M5, M6 |
| | | 1.2.2 Təlimin mövzu/saat bölgüsü baxımından düzgün planlaşdırması | M1, M2, M3, M6 |
| | 1.3 Təlim materialları | 1.3.1 materialların tam təmin olunması | M1, M2, M3, M4, M5, M6 |
| | 1.4 Təlimin səmərəliliyi | 1.4.1 Təlimin praktiki nümunələr üzərində qurulması | M1, M3, M5, M6 |
| | | 1.4.2. Təlimin müəllimlik bacarıqlarını inkişaf etdirməyə təsiri | M1, M3, M5, M6 |
| | | 1.4.3. Təlimin səmərəliliyi üçün iştirakçıların iş qrafikinə nəzərə alınması | M1, M2 |

| | | | |
|---------------------------|----------------------------|--|-------------------------------|
| 2. Təlimçinin peşəkarlığı | 2.1 Təlimçinin peşəkarlığı | 2.1.1. Dəqiq və aydın izah | M1, M3, M4, M5, M6 |
| | | 2.1.2. Təlimçinin peşəkarlığına baxmayaraq bəzi müəllimlərdə anlayış çətinlikləri. | M1 |
| | | 2.1.3. Məzmunun dolğun çatdırılması | M2, M3, M4, M5, M6 |
| | 2.2 İnteraktivlik | 2.2.1 Təlimdə öyrədilənlərin daha sonra tətbiq edilməsinin mümkünlüyü. | M1, M2, M3, M4, M5, M6 |
| | | | 2.2.2. Dinamik və aktiv təlim |

Müsahibəyə əsaslanan tapıntılar

Bu bölmə tədqiqat çərçivəsində aparılmış müsahibələrin təhlilinə əsaslanaraq müəllimlərin peşəkar inkişaf təlimləri haqqında praktiki və təcrübəyə dayanan fikirlərini ümumiləşdirir.

Müsahibə iştirakçılarının ifadələri göstərdi ki:

Təlimin uğurunu şərtləndirən əsas amillər praktikaya əsaslanması, real dərs nümunələri ilə zənginləşdirilməsi və tətbiq oluna bilən biliklərin təqdim edilməsidir.

İştirakçılar təlimin mövzusu ilə gündəlik qarşılaşdıqları problemlər arasında əlaqə qurulduqda daha çox motivasiya və maraq hiss etdiklərini bildirmişlər.

Bəzi müəllimlər təlimlərin planlaşdırılmasında iştirak etmədiklərini qeyd etmiş və bu səbəbdən mövzuların bəzən onların ehtiyaclarına uyğun gəlmədiyini vurğulamışlar.

Müsahibələr göstərdi ki, təlimin formatı və keçirildiyi vaxt da müəllimlərin aktiv iştirakına və təlimin ümumi effektivliyinə birbaşa təsir edir.

Müəllimlər, təlimçi ilə qarşılıqlı əlaqə, sual-cavab imkanları və fikir mübadiləsi zamanı özlərini dəyərli hiss etdiklərini bildirmiş və bu şəraitin öyrənməyə olan maraqlarını artırdığını vurğulamışlar.

Müsahibələr əsasında belə qənaətə gəlmək olar ki, müəllimlər üçün faydalı hesab olunan təlimlər aşağıdakı xüsusiyyətləri daşmalıdır:

Ehtiyaclara əsaslanan və kontekstə uyğun;

Praktiki və tətbiq oluna bilən;

Təlimçi ilə canlı qarşılıqlı əlaqəyə imkan yaradan;

Məzmun və format baxımından çevik və əlçatan;

Təlim sonrası dəstəklə tamamlanan.

Bu tapıntılar tədqiqatın əsasını təşkil edən və broşurda əks olunan təkliflərin formalaşdırılmasında mühüm rol oynamışdır.

Tema 1:

Təlimin təşkili və planlaşdırılması – təlimin məqsəd və ehtiyaclara uyğun şəkildə əvvəlcədən hazırlanması və sistemli şəkildə həyata keçirilməsi prosesidir. Bu mərhələdə təlimin məqsədləri müəyyən edilir, iştirakçıların profili nəzərə alınır, məzmun hazırlanır, zaman bölgüsü və istifadə olunacaq metod və resurslar seçilir. Planlaşdırma düzgün aparıldıqda, təlim daha məqsədyönlü və məhsuldar olur. Təşkil mərhələsi isə bu planın praktik mühitdə düzgün şəkildə reallaşdırılmasını təmin edir (məsələn: məkan, texniki dəstək, loqistika və s.).Darling-Hammond et al. (2017) qeyd edirlər ki, yüksək keyfiyyətli təlimlər iştirakçıların ehtiyaclarına uyğun planlaşdırılır və yaxşı təşkil olunmuş struktur çərçivəsində keçirilir. Bu, həm təlimin effektivliyini artırır, həm də iştirakçıların öyrənməyə aktiv qoşulmasına şərait yaradır.

Kateqoriya 1.1

Təlimin təşkili – planlaşdırılmış təlimin praktik şəkildə həyata keçirilməsi prosesidir. Bu mərhələdə təlim üçün ayrılmış resurslar koordinasiya olunur, iştirakçılarla effektiv ünsiyyət qurulur, təlim mühiti yaradılır və təlim planına uyğun şəkildə icra olunur. Uğurlu təşkilatçılıq təlimin texniki və məzmun baxımından problemsiz keçməsinə zəmin yaradır. Darling-Hammond et al. (2017) qeyd edirlər ki, təlimin təşkilati baxımdan yaxşı qurulması – vaxt bölgüsü, məkan, texniki dəstək və ünsiyyət vasitələrinin uyğunluğu – iştirakçıların təlimdə aktivliyini və məmnunluğunu artırır.

Cədvəl 1

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|--|---------------------|--|---------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.1 Təlimin təşkili | 1.1.1. Təlimdə istifadə ediləcək material və maddi texniki bazanın nəzərə alınması | M1, M2 |

Müsahib M1 və M2 tərəfindən vurğulanan bu məqam təlimin effektivliyinə birbaşa təsir edən texniki-infrastruktur aspektinə yönəlir. Müsahiblər qeyd ediblər ki, təlim məkanında mövcud olan texniki vasitələrin (projektor, səs sistemi, yazı lövhəsi, kompüter və s.) və ümumi şəraitin (ışığılandırma, oturma rahatlığı, temperatur və s.) keyfiyyəti təlimin həm keçilmə rahatlığına, həm də iştirakçıların motivasiyasına təsir edir. Xüsusilə, M1 praktiki məşğələlərin keçirildiyi bir təlim zamanı zəruri texniki vasitələrin olmamasını ciddi maneə kimi göstərmişdir.

M1 və M2 iştirakçıları vurğuladılar ki, planlaşdırma təlimlərin uğurla həyata keçirilməsi üçün mühüm əsasdır. M2 öz fikrini belə ifadə etmişdir:

“Bu çox önəmlidir, çünki əsas struktur təşkil və planlaşdırılmadan başlayır. Bu elə təşkil olunmalıdır ki, zaman, məkan, yer, avandanlıqlar və təlimçinin özünün hazırlığı nəzərdə tutulsun. Həm təlimçinin özünün, həm də ki onun keçəcəyi materialın müdavimlərə, daha doğrusu təlim iştirakçılarına uyğun olub olmaması, faydalı olub olmaması, eyni zamanda nə dərəcədə əhəmiyyətli olması nəzərdə saxlanılmalıdır.”

Qeyd olunub ki, zəruri bazanın olmaması əldə edilmiş biliklərin praktikada tətbiqi imkanlarını məhdudlaşdırır. Bu da göstərir ki, təlimin planlaşdırılması mərhələsində yalnız məzmun deyil, eyni zamanda texniki və fiziki infrastruktur da qiymətləndirilməli və təmin olunmalıdır.

Cədvəl 2.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|--|---------------------|-------------------------------|------------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.1 Təlimin təşkili | 1.1.2. Təlim üçün uyğun məkan | M1, M4, M5 |

M1, M4 və M5 təhsil almaq üçün rahat və əlçatan yer seçməyin vacibliyini qeyd etdilər. İştirakçılar vurğuladılar ki, rahat şərait materialın daha yaxşı mənimsənilməsinə və iştirakçıların fəallığının artmasına kömək edir.

M4 bildirir: *“Psixologiya sahəsində keçirilən təlimlər, onlayn formatda olsa belə, maraqlı və faydalı ola bildi. Halbuki, əvvəlcədən əyani təlimlərə üstünlük verirdim. Lakin psixologiya institutunun təşkil etdiyi bu onlayn təlim məkan və format baxımından məni tam qane edib. Yaxşı təşkil olunmuş onlayn mühit də bəzi hallarda əyani təlim qədər effektiv ola bilər.”*

M5 deyir ki, hər iki formatda – həm onlayn, həm də əyani – təlimlərdə iştirak edib və fayda görüb. Lakin daha effektiv və rahat öyrənmə üçün əyani təlimlərin üstünlüklərini vurğulayır. *“Əyani formatda müəllimlə birbaşa ünsiyyətin, həmçinin müəllim və iştirakçıların iş saatlarına uyğun vaxtda təşkil olunmasının daha məqsəduyğun olduğunu qeyd edir.”*

M6 qeyd edir ki, təlim məkanının rahatlığı və şəraitin öyrənilmə prosesinə təsir edir. *“Xüsusilə yay aylarında keçirilən uzunmüddətli (4 saatlıq) təlimlərin isti və havasız otaqlarda təşkili iştirakçılar üçün çətinlik yaradır və bu vəziyyət onların diqqətini yayındıraraq təlimin effektivliyini azaldır. İKT ilə bağlı təlimlərdə əlavə texniki avadanlıqların yaratdığı istilik və*

uyğun olmayan məkan seçimi təlimin səmərəliliyini aşağı salır. Respondent bu səbəbdən təlim məkanının fiziki şərait baxımından daha uyğun və komfortlu seçilməsinin vacibliyini qeyd edir.”

Ümumilikdə müsahiblərin fikirləri təlim məkanının yalnız fiziki şərait baxımından deyil, həm də psixoloji təhlükəsizlik, motivasiya və interaktivlik üçün uyğun olmasının vacibliyini təsdiqləyir. Məkanın keyfiyyəti təlimin effektivliyinə dolayı yolla deyil, birbaşa təsir göstərir. Bu səbəbdən təlim planlaşdırılarkən məkanın rahatlığı, texniki imkanlarla təmin olunması və iştirakçıların iş qrafikinə uyğunluğu əsas strateji komponentlərdən biri kimi nəzərə alınmalıdır.

Cədvəl 3.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|--|---------------------|--|---------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.1 Təlimin təşkili | 1.1.3. İştirakçıların ön hazırlıq səviyyəsinin nəzərə alınması | M1, M3 |

Təlimin effektiv təşkilində iştirakçıların əvvəlcədən mövcud olan bilik və bacarıqlarının nəzərə alınması həlledici amillərdən biri kimi qiymətləndirilir. Müsahiblər M1 və M3 bu məsələyə xüsusi diqqət yetirmiş, təlimin struktur və məzmununun auditoriyanın hazırlıq səviyyəsinə uyğunlaşdırılmasının vacibliyini vurğulamışlar.

M1 və M3 təlimi planlaşdırarkən iştirakçıların əvvəlcədən hazırlıq səviyyəsini nəzərə almaq zərurətini göstərmişdir. Vurğulanıb ki, təlimin müxtəlif səviyyələri proqramın uyğunlaşdırılmasını və fərdi yanaşma tələb edir.

M1 iştirakçıların auditoriyaya uyğun doğru namizədlərin doğru seçilməsinə önəm verərək bildirdi ki, bəzi müdavimlər təlim keçdikləri sahələrdə zəif olduqları üçün onların təlimdə aktiv

İştirakı çətinləşirdi. Bundan əlavə, təlimçilərlə həmin iştirakçılar arasında anlama çətinlikləri yaranırdı, eyni məsələlərin müəyyən dərəcədə təkrar-təkrar deyilməsinə gətirib çıxarırdı.

M3 isə bildirmişdir ki, bəzi təlimlərdə mövzunun çox kompleks və qabaqcıl səviyyədə təqdim edilməsi, iştirakçıların mövzuya adaptasiyasını çətinləşdirir və bu da ümumi təlim keyfiyyətinə mənfi təsir göstərir. Müsahibin fikrincə, təlimçilər təlimə başlamazdan əvvəl iştirakçıların bilik səviyyəsi barədə ilkin məlumat əldə etməli və məzmunu buna uyğun tənzimləməlidirlər.

Hər iki respondent həmçinin təklif etmişdir ki, təlimin əvvəlində qısa “diagnostik sorğu” və ya “qızdırıcı tapşırıqlar” vasitəsilə iştirakçılarla ilkin tanışlıq aparılmalı, bu əsasda təlimin sürəti, təqdimat formatı və praktiki məşğələlər uyğunlaşdırılmalıdır. Bu, təlimin daha məqsədyönlü və interaktiv şəkildə təşkili üçün əsas baza yaradar.

Nəticə etibarilə, iştirakçıların ön hazırlıq səviyyəsinin düzgün qiymətləndirilməsi və nəzərə alınması təlimin uyğunlaşdırılması, motivasiya səviyyəsinin qorunması və real tətbiq imkanlarının artırılması baxımından olduqca əhəmiyyətlidir. Bu, həm müəllimlərin ehtiyacına uyğun dəstək, həm də təlim resurslarının effektiv istifadəsi baxımından strateji yanaşmadır.

Cədvəl 4.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|--|---------------------|--|---------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.1 Təlimin təşkili | 1.1.4. İştirakçıların mövzuya uyğun seçilməsi (auditoriyanın düzgün seçilməsi, | M1 |

| | | | |
|--|--|----------------------------------|--|
| | | doğru namizədlərin seçilməsi) | |
|--|--|----------------------------------|--|

Təlimin effektivliyi onun iştirakçılarla nə dərəcədə uyğunlaşdırıldığı ilə sıx bağlıdır. Müsahib M1 bu aspektə xüsusi diqqət çəkərək vurğulamışdır ki, təlim auditoriyasının mövzuya uyğun şəkildə formalaşdırılması, yəni doğru namizədlərin seçilməsi təlimin nəticələrinə birbaşa təsir edir. M1-in fikrincə, əgər iştirakçılar mövzuya uyğun bilik və maraq səviyyəsinə malik deyillərsə, bu, təlim prosesində ciddi maneələr yaradır.

İştirakçı M1 düzgün auditoriya seçilməsinin vacibliyini qeyd etdi. Dinləyicilərin təlim mövzusunə uyğunlaşdırılması onun effektivliyini və əldə olunan biliklərin aktuallığını artırır. M1 iştirakçısı auditoriyanın doğru namizədlərin doğru seçilməsinə önəm verərək bildirdi ki, bəzi müdavimlər təlim keçdikləri sahələrdə zəif olduqları üçün onların təlimdə aktiv iştirakı çətinləşirdi. Bu da onların özünə inamını sarsıdırdı. Bundan əlavə, təlimçilərlə həmin iştirakçılar arasında anlama çətinlikləri yaranırdı, eyni məsələlərin müəyyən dərəcədə təkrar-təkrar deyilməsinə gətirib çıxarırdı.

M1 əlavə edir ki, təlimə qatılanların arasında bilik səviyyəsi və motivasiya baxımından böyük fərqlər olduqda qrup işi və interaktiv metodlar effektiv olmur. Bu səbəbdən, əvvəlcədən iştirakçıların profilinə uyğun düzgün seçim mexanizmi qurulmalıdır.

Beləliklə, təlimin planlaşdırılması mərhələsində iştirakçıların yalnız say olaraq deyil, həm də keyfiyyət və uyğunluq baxımından müəyyənləşdirilməsi zəruridir. Mövzuya uyğun auditoriyanın düzgün formalaşdırılması təlimin daha məqsədyönlü, interaktiv və faydalı keçməsi üçün vacib şərtidir. Bu, təlim nəticələrinin praktikaya transformasiyasını da asanlaşdırır.

Cədvəl 5.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|--|---------------------|--|---------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.1 Təlimin təşkili | 1.1.5. Auditoriyaya uyğun təlimçinin seçilməsi | M2, M5 |

Təlimin uğuru yalnız proqram və məzmunla deyil, həm də təlimçinin həmin auditoriyaya nə dərəcədə uyğunluğu ilə müəyyən olunur. Müsahib M2 və M5 bu məsələni vurğulayaraq bildiriblər ki, təlimçinin seçimi iştirakçıların motivasiyasına, təlimə yanaşmasına və ümumi öyrənmə dinamikasına əhəmiyyətli təsir göstərir.

M2 qeyd edib ki, təlimçi yalnız sahə üzrə mütəxəssis deyil, eyni zamanda pedaqoji bacarıqlara və kommunikasiya qabiliyyətinə malik olmalıdır. Təlimçi auditoriyanın yaş qrupu, peşə təcrübəsi, sosial-psixoloji xüsusiyyətləri və öyrənmə ehtiyaclarına uyğun davranmalı, interaktiv ünsiyyət qurmalı və öyrənməyə həvəsləndirici mühit yaratmalıdır. M2-nin fikrincə, bəzən çox bilikli, lakin auditoriyaya uyğun təqdimat tərzini olmayan təlimçilər öyrənmə prosesini çətinləşdirə bilər.

M5 isə auditoriyaya uyğun təlimçi anlayışını daha çox təcrübə ilə əlaqələndirmişdir. Onun fikrincə, eyni mövzuda müxtəlif auditoriyalar üçün təlim keçmiş təlimçilər iştirakçıların ehtiyaclarını daha dəqiq təyin edir, uyğun nümunələr və metodlar təqdim edir, sualları dolğun və anlaşıqlı şəkildə cavablandırır. Bu, təlimdə dinamikanın yüksək olmasına və iştirakçıların fəal şəkildə iştirakına səbəb olur.

Hər iki respondent vurğulayır ki, təlimçi təlimin məzmununu yalnız ötürən yox, onu adaptasiya edən və motivasiya yaradan şəxs olmalıdır. Bu xüsusiyyətlər təlimin praktik və emosional baxımdan uğurlu olmasına zəmin yaradır.

Beləliklə, təlimin planlaşdırılması mərhələsində təlimçinin seçimi sadəcə mövzu üzrə biliklə kifayətlənməməli, onun auditoriya ilə uyğunluğu və interaktivlik bacarığı da əsas meyar kimi dəyərləndirilməlidir. Təlimçinin auditoriyaya uyğunluğu təlimin effektivliyini birbaşa artıran strateji amildir.

Cədvəl 6.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsaib |
|--|---------------------|---|--------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.1 Təlimin təşkili | 1.1.6. Düzgün və dolğun məlumatlandırma | M2, M5 |

M2 və M5 təlim haqqında vaxtında və dolğun məlumatın verilməsinin vacibliyini vurğuladılar ki, bu da iştirakçılara daha yaxşı hazırlaşmaq və əldə edilmiş biliklərdən maksimum istifadə etmək imkanı verir.

M2 bildirdi: *“Təlim proqramlarında rəhbərlik tərəfindən iştirakçılara təqdim edilməsi planlaşdırılan mövzu ilə faktiki təlimdə müzakirə olunan mövzu arasında əhəmiyyətli uyğunsuzluq mövcuddur. Məsələn, iştirakçılar "beynəlxalq sertifikatıyanın artırılması" kimi xüsusi gözləntilərlə təlimə qatıldıklarını nəzərə alsaq, təlim zamanı müzakirəyə alınan mövzuların adətən bu gözləntidən kənar, məsələn sinfin idarə olunması və planlaşdırma nümunələri olduğu müşahidə edilir. Təqdim olunan məzmunun iştirakçılara tam və dəqiq ötürülməməsi, həm təlim prosesinə, həm də iştirakçıların qazanacağı biliklərə mənfi təsir göstərir.”*

Onunla həmfikir olan M5 söylədi: *“Təlim proqramlarında rəhbərlik tərəfindən əvvəlcədən təqdim edilən mövzu ilə faktiki təlimin məzmunu arasında uyğunsuzluq müşahidə olunur”.*

M5 əlavə edir ki, təlimlərin öncədən planlaşdırılması və müəllimlərin vaxtında məlumatlandırılması zəruridir. Əks halda iştirakçılar uyğun zaman ayıra bilmirlər və təlimdən gözlənilən nəticə əldə olunmur.

Kateqoriya 1.2

Təlimin keçirilmə vaxtı – onun günün hansı saatında, ilin hansı dövründə və hansı müddətdə təşkil olunması – iştirakçılığa və öyrənmənin effektivliyinə birbaşa təsir göstərir. Müəllimlərin iş yükü, dərslər cədvəli və şəxsi motivasiyası nəzərə alınmadan təşkil olunan təlimlər çox zaman passiv iştirak və zəif nəticə ilə yekunlaşır. Təlimin dərslər saatlarından sonra, lakin yorğunluq yaratmayacaq şəkildə planlaşdırılması tövsiyə olunur. Desimone (2009) qeyd edir ki, təlimin optimal vaxtda və uyğun müddətdə təşkili müəllimlərin öyrənmə mühitinə aktiv şəkildə qoşulmasını və yeni bilikləri mənimsəməsini əhəmiyyətli dərəcədə gücləndirir.

Cədvəl 7.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsaib |
|--|--------------------|---------------------------------------|--------------------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.2. təlimin vaxtı | 1.2.1. Vaxtın güzgün planlaşdırılması | M1, M2, M3, M5, M6 |

Təlimin vaxtının düzgün planlaşdırılması iştirakçıların aktivliyini, motivasiyasını və öyrənmə keyfiyyətini birbaşa şəkildə təsir edən əsas amillərdəndir. Bu fikir bütün müsahiblər – M1, M2, M3, M5 və M6 – tərəfindən müxtəlif aspektlərdən vurğulanmışdır. İştirakçılar qeyd ediblər ki, təlimin zamanı pedaqoqların iş qrafiklərinə uyğunlaşdırılmadıqda həm iştirak faizi, həm də öyrənmə səmərəliliyi azalır.

Əksər iştirakçılar (M1, M2, M3, M5, M6) vaxtın düzgün idarə edilməsinin kritik əhəmiyyətini qeyd etdilər. Səhv planlaşdırılan vaxt iştirakçıların yorğunluğuna və diqqətin azalmasına səbəb olur.

M1 və M3 vurğulayıblar ki, uzunmüddətli və ardıcıl günlərə düşən təlimlər pedaqoqlar üçün əlavə yüklənmə yaradır və bu da onların təlim zamanı tam şəkildə iştirak etmələrinə mane olur. Onlar təklif ediblər ki, təlimin daha qısa modullara bölünməsi və fasilələrlə təşkili daha məqsədəuyğun olar.

M2 qeyd etmişdir ki, təlim günlərinin və saatlarının əvvəlcədən elan olunmaması və təlimdən bir neçə gün əvvəl dəyişdirilməsi narahatlıq yaradır, bu isə peşəkar yanaşmaya ziddir. Onun fikrincə, təlim planlaması zamanı iştirakçılara seçim və hazırlıq imkanı tanınmalıdır.

M5 və M6 isə xüsusilə günün saatlarının önəmini vurğulamışdır. Onların fikrincə, təlimlər ya çox erkən saatlara, ya da işdən sonrakı yorğun zamana düşdükdə diqqət və iştirak aktivliyi əhəmiyyətli dərəcədə azalır. M6 əlavə etmişdir ki, yay aylarında keçirilən təlimlərdə havanın temperaturu və günorta saatları nəzərə alınmadan planlaşdırılan təlimlər fiziki yorğunluq və konsentrasiya itkisinə səbəb olur.

Müsahiblər həmçinin vurğulamışlar ki, həftəsonu və ya tətil günlərində təşkil olunan təlimlər ailə və şəxsi həyatla toqquşur və motivasiya aşağı düşür. Bu səbəbdən təlim saatlarının iş qrafikinə uyğun planlaşdırılması, əvvəlcədən dəqiq elan edilməsi və mümkün qədər çevik modeldə təşkili tövsiyə olunur.

Nəticə olaraq, vaxtın düzgün planlaşdırılması təlimin effektivliyi üçün yalnız texniki məsələ deyil, həm də motivasiya və peşəkar yanaşma ilə bağlı strateji komponentdir. Bu komponent nəzərə alınmadıqda, yüksək məzmunlu təlim belə nəticə baxımından gözlənilən təsiri verməyə bilər.

Cədvəl 8.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|--|--------------------|---|----------------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.2. təlimin vaxtı | 1.2.2. Təlimin mövzu/ saat bölgüsü baxımından düzgün planlaşdırması | M1, M2, M3, M6 |

Təlimin məzmunu ilə onun vaxt bölgüsü arasında uyğunluq olmaması öyrənmə prosesində ciddi maneələr yarada bilər. Müsahiblər M1, M2, M3 və M6 bu problemi müxtəlif formalarda vurğulamış və təlimin mövzusunun həcmi, mürəkkəblik dərəcəsi ilə təqdim olunan vaxt arasında balansın qorunmasının vacibliyini qeyd etmişlər.

M1, M2, M3, M6 hər bir modulun dərinədən öyrənilməsini təmin etmək və həddindən artıq yüklənmənin qarşısını almaq üçün mövzuların və vaxtın aydın və balanslaşdırılmış paylanması zəruriliyini göstərdi.

M1 bildirmişdir ki, bəzi hallarda geniş və çətin mövzular bir neçə saatlıq sessiyaya sığdırılmağa çalışılır ki, bu da həm təlimçinin, həm də iştirakçıların vaxtı səmərəli istifadə etməsinə imkan vermir. Bu hal, məzmunun səthi şəkildə təqdim olunmasına və dərinədən mənimsənilmədən keçilməsinə səbəb olur.

M2 qeyd etmişdir ki, təlimin saat bölgüsü planlaşdırılarkən nəzərə alınmalı əsas məqamlar mövzunun praktik və nəzəri ağırlıq dərəcəsidir. O, təlimdə uzun nəzəri hissələrin ard-arda təqdim olunmasının iştirakçılarda yorğunluq və diqqət itkisinə səbəb olduğunu, bu səbəbdən mövzuya uyğun fasilə vaxtlarının və interaktiv məşğələlərin vaxtında daxil edilməsinin zəruri olduğunu vurğulamışdır.

M3 bu fikri dəstəkləyərək bildirmişdir ki, nəzəri və praktiki bölümlərin saat bölgüsündə balans gözlənilmədikdə təlimdən alınan fayda azalır. Onun fikrincə, praktik hissələrin daha çox zaman alması və iştirakçıların öz fəaliyyətləri ilə öyrənməyə cəlb olunması öyrənmənin effektivliyini artırır.

M6 isə qeyd etmişdir ki, təlimin gündəlik uzunluğu ilə yanaşı, gün içərisində mövzuların necə bölüşdürülməsi də vacibdir. O, təklif etmişdir ki, günün əvvəlində daha ağır və məntiqi diqqət tələb edən mövzular, günün sonuna doğru isə yüngül və müzakirə yönümlü bölmələr təqdim edilməlidir.

Bütün bu şərhlər göstərir ki, təlimin tək-cə ümumi müddəti deyil, daxili vaxt bölgüsü – yəni hansı mövzunun nə qədər vaxt tələb etdiyi, nəzəri və praktik komponentlərin nisbəti və fasilələrin yerləşdirilməsi – öyrənməyə ciddi təsir göstərir. Mövzu və vaxt bölgüsünün düzgün planlaşdırılması təlimin həm keyfiyyət, həm də öyrənmə nəticələri baxımından effektivliyini artıran əsas şərtlərdəndir.

Kateqoriya 1.3.

Təlim materialları – təqdimatlar, vəsaitlər, çap olunmuş materiallar, video, praktik tapşırıqlar və digər öyrədici resurslar – təlimin keyfiyyətini və iştirakçının öyrənmə təcrübəsini müəyyən edən əsas vasitələrdəndir. Yaxşı hazırlanmış və məqsəduyğun materiallar təlimin məzmununu daha anlaşılan və tətbiq edilə bilən edir. Təlim materiallarının aktual, vizual baxımdan cəlbedici və interaktiv olması öyrənməyə olan marağı artırır. Borko (2004) vurğulayır ki, təlimin uğuru yalnız təlimçinin peşəkarlığından deyil, eyni zamanda istifadə olunan materialların öyrənməni stimullaşdırmaq və öyrənməni asanlaşdırmaq qabiliyyətindən də asılıdır.

Cədvəl 9.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|--|------------------------|--|------------------------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.3 Təlim materialları | 1.3.1 materialların tam təmin olunması | M1, M2, M3, M4, M5, M6 |

Təlim prosesində iştirakçıların müvafiq tədris materialları ilə tam təmin olunması öyrənmə keyfiyyətinin və ümumi təlim effektivliyinin mühüm tərkib hissəsidir. Bütün respondentlər – M1, M2, M3, M4, M5 və M6 – bu amili xüsusi vurğulamış və təlim materiallarının əvvəlcədən, təlim zamanı və sonra əlçatan olmasının vacibliyini qeyd etmişlər.

M1 və M2 qeyd ediblər ki, materialların təlimdən əvvəl göndərilməsi iştirakçılara hazırlıqlı gəlmək imkanı verir və təlimin interaktivliyini artırır. Onların fikrincə, PDF, keçid və çap olunmuş resursların birgə təqdim olunması öyrənənlərin fərqli öyrənmə üslublarına uyğun çevik istifadəni təmin edir.

M3 və M4 bildiriblər ki, bəzən təlim zamanı materiallar ya çatışmır, ya da texniki səbəblərlə paylaşılır. Bu da iştirakçılarda həm narahatlıq yaradır, həm də təlimdən maksimum fayda almağa mane olur. Xüsusilə vizual resursların, real nümunələrin və şablonların əyani və ya elektron formada təqdim edilməsi istənilən halda öyrənmə prosesini dəstəkləyir.

M5 və M6 isə qeyd ediblər ki, təlim zamanı istifadə edilən materialların sonradan əldə olunmaması və ya yalnız təlim zamanı təqdim olunması, iştirakçıların təlimdən sonra öyrəndiklərini təkrarlamasına, dərinləşdirməsinə və tətbiq etməsinə imkan vermir. Onların fikrincə, təlim materiallarına davamlı və sərbəst giriş təmin edilməli, mümkün olduqda materiallar rəqəmsal platformalarda saxlanmalıdır.

Bütün bu fikirlər göstərir ki, materialların yalnız mövcudluğu deyil, həm də onların strukturlaşdırılmış, məqsədəuyğun və istifadəyə əlverişli formatda təqdim olunması öyrənmənin effektivliyini yüksəldən açar faktordur. Təlimin əvvəlindən sonunadək material təminatı iştirakçıların təlimə hazırlığını, fəallığını və əldə edilən biliklərin uzunmüddətli tətbiqini təmin edir. Bu səbəbdən materialların sistemli və çevik şəkildə planlaşdırılması və paylaşılması təlim təşkilatçılarının əsas prioritetlərindən biri olmalıdır.

Kateqoriya 1.4.

Təlimin səmərəliliyi – onun iştirakçıların bilik, bacarıq və yanaşmalarında real dəyişiklik yaratmaq gücüdür. Səmərəli təlim yalnız nəzəri bilik ötürmək deyil, həm də bu biliklərin praktikada tətbiqinə, müəllimin tədris fəaliyyətində pozitiv dəyişikliklərə səbəb olmalıdır. Təlimin ehtiyaclara uyğunluğu, interaktivliyi, davamlılığı və reflektiv təcrübəni təşviq etməsi onun səmərəliliyini artıran əsas amillərdəndir.

Guskey (2002) qeyd edir ki, təlimin səmərəliliyi yalnız iştirakçının məmnunluğu ilə deyil, həm də onların davranış və nəticələrində baş verən dəyişikliklərlə qiymətləndirilməlidir.

Cədvəl 10.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsaib |
|--|--------------------------|---|--------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.4 Təlimin səmərəliliyi | 1.4.1 Təlimin praktiki nümunələr üzərində qurulması | |

Təlimlərin effektivliyini artırmaq və öyrənilənlərin real tətbiqini təmin etmək üçün iştirakçılar tərəfindən ən çox vurğulanan amillərdən biri məhz praktiki nümunələr üzərində qurulmuş təlim

modelləridir. Müsahibələrin təhlili göstərir ki, təlimin yalnız nəzəri biliklər üzərində deyil, real dərs situasiyaları, sinifdən nümunələr, dərs planları və ya konkret metodların tətbiqi üzərində qurulması iştirakçıların dərinlən mənimsəməsinə və öyrəndiklərini dərhal tətbiq etməsinə şərait yaradır.

Respondentlər qeyd edirlər ki, mücərrəd təqdimatlar və yalnız nəzəri izahlarla zəngin təlimlər onların gündəlik tədris praktikasına birbaşa köçürülə bilmədiyindən, bu cür təlimlər faydalılıq baxımından aşağı nəticə verir. Əksinə, praktikaya əsaslanan təqdimatlar, konkret nümunələr, sinif müşahidələrinə əsaslanan analizlər, oyunlar və simulyasiyalar iştirakçıların həm motivasiyasını artırır, həm də tətbiq bacarıqlarını formalaşdırır.

Bəzi respondentlər vurğulayıblar ki, təlimdə təqdim olunan nümunələrin yerli təhsil reallıqlarına uyğunluğu xüsusilə əhəmiyyətlidir. İxrac olunmuş və kontekstdən uzaq nümunələrin istifadəsi müəllimlər üçün əlçatan və real görünür. Bu səbəbdən, praktiki təlimlərin həm lokal kontekstə, həm də iştirakçıların fənn və səviyyəsinə uyğun hazırlanması vacib hesab olunur.

Nəticə olaraq, praktikaya əsaslanan təlimlər sadəcə tədris strategiyasının bir hissəsi deyil, təlimin ümumi səmərəliliyini artıran və müəllimlərin peşəkar inkişafına bilavasitə təsir edən əsas mexanizmdir. Bu cür təlim yanaşması müəllimlərə "bilmək" deyil, "bacarmaq" üçün real imkanlar təqdim edir və nəticədə tədrisin keyfiyyətini yüksəldir.

Cədvəl 11.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|--|--------------------------|---------------------------|----------------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.4 Təlimin səmərəliliyi | 1.4.2. Təlimin müəllimlik | M1, M3, M5, M6 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | acarıqlarını inkişaf etdirməyə təsiri | |
|--|--|--|--|

Təlimlərin müəllimlərin peşəkar bacarıqlarının inkişafına real və ölçülə bilən təsiri onların keyfiyyətli və davamlı peşəkar inkişafında həlledici rol oynayır. Müsahibələrin təhlili göstərir ki, M1, M3, M5 və M6 kimi iştirakçılar təlimləri yalnız bilik ötürən deyil, eyni zamanda özlərinin pedaqoji yanaşmalarını yeniləyən, metodoloji biliklərini artıran və sinifdə davranışlarını daha məqsədyönlü hala gətirən alət kimi qiymətləndiriblər.

M1 qeyd edib ki, yaxşı təşkil olunmuş təlimlər müəllimə dərs planlaşdırmasından tutmuş formativ qiymətləndirməyə qədər müxtəlif aspektlərdə yeni yanaşmalar qazandırır. O bildirib ki, bu cür təlimlər ona yalnız nəzəri biliklər deyil, həm də konkret strategiyalar təqdim edib və dərhal tətbiq etməyə imkan verib.

M3 vurğulayıb ki, bəzi təlimlər onu öz dərs metodlarını yenidən düşünməyə məcbur edib, əvvəlki yanaşmalarını tənqid etməyə və daha müasir, öyrənənmərkəzli modellərə yönəlməyə təşviq edib. Onun fikrincə, bu dəyişikliklər yalnız bilik artımı ilə deyil, həm də pedaqoji refleksiya və bacarıq inkişafı ilə əlaqədardır.

M5 və M6 isə təlimlərin onların təqdimat bacarıqlarını, sual vermə texnikasını, şagirdlərlə effektiv ünsiyyət qurma metodlarını təkmilləşdirdiyini bildiriblər. Onlar əlavə ediblər ki, təlimdə öyrəndiklərini dərhal sinifdə tətbiq etdiklərində daha yaxşı nəticə gördükləri üçün bu cür təlimləri səmərəli hesab edirlər.

Respondentlərin ümumi fikirlərinə əsaslanaraq demək olar ki, səmərəli təlimlər müəllimlərin sadəcə yeni biliklər əldə etməsinə deyil, onların praktikada tətbiq edə biləcəyi peşəkar bacarıqları inkişaf etdirməsinə yönəlməlidir. Bu, həm təhsilin keyfiyyətinə, həm də

müəllimlərin motivasiyasına və peşəkar azadlığına əhəmiyyətli şəkildə töhfə verir. Təlimin bu cür transformativ təsiri onu sadəcə öyrədici tədbir deyil, həm də peşəkar yenilənmə və inkişaf vasitəsinə çevirir.

Cədvəl 12.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|--|--------------------------|--|---------|
| 1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması | 1.4 Təlimin səmərəliliyi | 1.4.3. Təlimin səmərəliliyi üçün iştirakçıların iş qrafikinə nəzərə alınması | M1, M2 |

Təlimlərin effektiv şəkildə həyata keçirilməsi üçün iştirakçıların mövcud iş rejiminin və gündəlik fəaliyyət qrafikinə nəzərə alınması zəruri amillərdən biridir. Müsahiblər M1 və M2 bu mövzuya xüsusi diqqət çəkərək bildirmişlər ki, iş qrafikinə uyğunlaşdırılmamış təlimlər iştirakçıların motivasiyasını azaldır, təlimə fiziki və zehni hazır olma səviyyəsini aşağı salır və nəticədə öyrənmənin keyfiyyətinə mənfi təsir göstərir.

M1 qeyd etmişdir ki, işdən sonra və ya dərhal dərslər saatlarından sonra keçirilən təlimlər zamanı müəllimlər artıq yorğun olur və bu səbəbdən təlimdə öyrənməyə fokuslanmaqda çətinlik çəkirlər. Bu cür hallarda təlimin istənilən qədər səmərəli keçməsi çətinləşir. Onun fikrincə, təlim təşkilatçıları müəllimlərin ümumi iş rejimini əvvəlcədən araşdırmalı və uyğun vaxt seçimi aparmalıdır.

M2 bu fikri dəstəkləyərək bildirib ki, təlimin uğuru onun yalnız məzmunundan deyil, həm də vaxtın məqsədəuyğun planlaşdırılmasından asılıdır. O, təklif edir ki, təlimlər ya tamamilə iş qrafikindən kənar günlərdə (məsələn, tətil dövrlərində və ya məktəbdaxili təlim günlərində),

ya da müəllimlərin dərs yükünün minimal olduğu günlərdə keçirilsin. Əks halda, iştirakçılar ya təlimə qatılmaqdan imtina edir, ya da fiziki olaraq iştirak etsələr belə, mənəvi olaraq təlimə tam hazır olmurlar.

Bu şərtlər göstərir ki, təlimin uğurlu təşkilində təşkilati-logistik məsələlərlə yanaşı, insan amilinin – yəni iştirakçıların real həyat şərtləri və iş yükünün – nəzərə alınması vacibdir. Təlim vaxtı və formatı müəllimlərin mövcud gündəliyi ilə uyğunlaşdırıldıqda, onların iştirak motivasiyası artır, fəallıq yüksəlir və nəticə etibarilə təlimin öyrədici gücü də əhəmiyyətli dərəcədə yüksəlmiş olur. Bu səbəbdən təlimin planlaşdırılması mərhələsində iş qrafikinə uyğunlaşdırılması mütləq strateji prioritet kimi nəzərə alınmalıdır.

Tema 2:

Təlimçinin peşəkarlığı – onun sahə üzrə bilik və təcrübəsi, pedaqoji bacarıqları, ünsiyyət qurma qabiliyyəti və iştirakçıları motivasiya etmək bacarığı ilə ölçülür. Peşəkar təlimçi təlimin məqsəd və ehtiyaclarına uyğun məzmun təqdim etməklə yanaşı, interaktiv və əks əlaqəyə əsaslanan öyrənmə mühiti yarada bilir. O, həmçinin iştirakçılarda refleksiya və tətbiqetməyə həvəsləndirici yanaşma formalaşdırmalıdır. Avalos (2011) qeyd edir ki, təlimçinin həm nəzəri, həm də praktik biliklərə sahib olması və müəllimlərin reallığını anlayaraq onlarla dialoq qurması təlimin uğurlu nəticələnməsində həlledici amildir.

Kateqoriya 2.1.

Bu kateqoriya təlimçinin həm mövzu üzrə dərin bilik və bacarıqlarını, həm də pedaqoji yanaşmalarını əhatə edir. Peşəkar təlimçi təlimin məqsədinə uyğun məzmun seçməyi, iştirakçılarla effektiv ünsiyyət qurmağı və öyrənmə prosesini interaktiv şəkildə idarə etməyi bacarmalıdır. Bu kateqoriya həmçinin təlimçinin fasilitator (yönləndirici), motivator və

dəstəkləyici rolunu da əhatə edir. Təlimçinin peşəkarlığı, təlimin keyfiyyətinə və iştirakçının öyrənmə təcrübəsinə birbaşa təsir göstərir Avalos (2011):

Avalos müəllimlərin peşəkar inkişafında təlimçilərin rolunun kritik olduğunu qeyd edir. O yazır ki, təlimçilər yalnız bilik ötürən deyil, həm də müəllimlərdə dəyişiklik yaradan vasitəçilərdir. Təlimçinin reallığa uyğun nümunələr verməsi və müəllimlərlə dialoq qurması təlimin uğurunu artırır.

Borko (2004) vurğulayır ki, peşəkar inkişaf təlimləri təlimçinin təcrübəsindən və bacarığından asılı olaraq fərqli nəticələr verir. Təlimçi həm mövzunu dərinləndirilməli, həm də öyrətmə prosesində iştirakını fəal etməlidir.

Desimone (2009) qeyd edir ki, təlimlərin effektivliyi çox vaxt onların necə keçirilməsindən – yəni təlimçinin hansı strategiyalardan istifadə etməsindən – asılıdır. Təlimçinin iştirakçıları düşündürməsi və praktikaya yönəltməsi əsas faktor kimi göstərilir.

Darling-Hammond et al. (2017) tədqiqatında vurğulanır ki, səmərəli təlim üçün təlimçinin fasilitator kimi çıxış etməsi və müəllimləri əməkdaşlığa, refleksiyyaya və tənqidi düşüncəyə cəlb etməsi vacibdir. Onun peşəkarlığı öyrənmənin istiqamətini müəyyən edir.

Cədvəl 13.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsaib |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| 2. Təlimçinin peşəkarlığı | 2.1 Təlimçinin peşəkarlığı | 2.1.1. Dəqiq və aydın izah | M1, M3, M4, M5, M6 |

Təlimin keyfiyyətinə və iştirakçıların öyrənmə səviyyəsinə təsir edən əsas amillərdən biri təlimçinin verdiyi məlumatı nə dərəcədə aydın, dəqiq və strukturlaşdırılmış formada izah

etməsidir. Müsahibələrin təhlili göstərir ki, M1, M3, M4, M5 və M6 kimi iştirakçılar təlimçinin peşəkarlığını ilk növbədə onun izahat bacarığı ilə əlaqələndirirlər.

Respondentlər vurğulayıblar ki, aydın izah təlim mövzusunun mənimsənilməsini asanlaşdırır, sualların yaranma ehtimalını azaldır və təlimin ümumi ritmini daha dinamik və məqsədyönlü edir. M1 qeyd etmişdir ki, izahın aydınlığı, xüsusilə mürəkkəb nəzəri anlayışların sadə dildə təqdim olunması, iştirakçıların mövzunu dərinlən qavramasına və dərhal praktiki istifadəyə keçməsinə imkan verir.

M3 və M5 bildiriblər ki, bəzi təlimçilər yüksək sahə biliyinə malik olsalar da, bunu sadə və anlaşılıqlı şəkildə təqdim edə bilmədikdə auditoriyada anlaşılmazlıq yaranır. Bu isə motivasiyanın azalmasına, diqqətin yayınmasına və öyrənmə prosesində ləngiməyə səbəb olur.

M4 və M6 isə təlim zamanı təlimçinin izahlarında konkret nümunələrə, vizual dəstəyə və mərhələli təqdimat strukturuna üstünlük verdiklərini bildirmişlər. Onların fikrincə, hər bir izah məntiqi və mərhələli şəkildə qurulduqda, təlimdə iştirak edən müxtəlif səviyyəli müəllimlər üçün eyni dərəcədə faydalı olur.

Nəticə olaraq demək olar ki, təlimçinin təqdim etdiyi məlumatın dəqiqliyi və aydınlığı onun peşəkarlığının əsas göstəricisidir. Təlimçinin kommunikasiya bacarığı – yəni mürəkkəb informasiyanı sadə, konkret və anlaşılıqlı şəkildə çatdırmaq qabiliyyəti – təlimin effektivliyinə və iştirakçıların öyrənmə keyfiyyətinə bilavasitə təsir göstərir. Bu səbəbdən təlimçilərin seçimi və hazırlanması mərhələsində bu bacarıq xüsusi diqqət mərkəzində olmalıdır.

Cədvəl 14.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|---------------------------|----------------------------|---|---------|
| 2. Təlimçinin peşəkarlığı | 2.1 Təlimçinin peşəkarlığı | 2.1.2.Təlimçinin peşəkarlığına baxmayaraq bəzi müəllimlərdə anlayış çətinlikləri. | M1 |

Təlimçilərin yüksək peşəkarlığı və keyfiyyətli təqdimat bacarıqları təlimin effektivliyini artıran əsas amillərdən biri olsa da, bu amillər bəzən iştirakçıların mövzunu anlamaqda çətinlik çəkməsinin qarşısını tam şəkildə ala bilmir. Müsahib M1 bu məsələni xüsusi olaraq qeyd edərək bildirmişdir ki, bəzi müəllimlər, təlimçinin aydın izahına baxmayaraq, mövzunu tam qavramaqda çətinlik çəkirlər.

M1-in bu fikri göstərir ki, anlayış çətinlikləri təkcə təlimçinin bacarığı ilə deyil, həm də iştirakçıların əvvəlki hazırlıq səviyyəsi, motivasiyası və mövzuya olan əvvəlki bilik bazası ilə sıx bağlıdır. Təlimçinin peşəkar izahına rəğmən, əgər iştirakçı kifayət qədər hazır deyilsə və ya mövzu ilə əvvəlcədən tanışlığı yoxdursa, öyrənmə prosesi zəifləyə bilər.

Bu yanaşma onu göstərir ki, təlimin effektivliyi yalnız təlimçinin bacarıqları ilə deyil, həm də auditoriyanın xüsusiyyətləri ilə əlaqələndirilməlidir. Belə hallarda təlimçi diferensial yanaşma tətbiq etməli, çətinlik çəkən iştirakçılar üçün əlavə izah, vizual dəstək və ya praktiki nümunələr təqdim etməklə onların öyrənməsini asanlaşdırmalıdır.

Bu tapıntı onu da göstərir ki, təlimin planlaşdırılması zamanı iştirakçıların öncədən hazırlıq səviyyəsi və təlim ehtiyacları nəzərə alınmalıdır. Bu həm təlimin strukturu, həm də təqdimat

formasını baxımından uyğunlaşdırmanı zəruri edir. Əks təqdirdə, ən peşəkar təlimçi belə təlimin hamı üçün bərabər dərəcədə faydalı olmasına nail ola bilməz.

Beləliklə, bu şərh göstərir ki, təlimin uğuru yalnız təlimçinin peşəkarlığı ilə deyil, həm də auditoriyanın öyrənmə ehtiyacları və fərqlilikləri ilə uzlaşdırıldıqda daha səmərəli nəticələr verir.

Cədvəl 15.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|---------------------------|----------------------------|-------------------------------------|--------------------|
| 2. Təlimçinin peşəkarlığı | 2.1 Təlimçinin peşəkarlığı | 2.1.3. Məzmunun dolğun çatdırılması | M2, M3, M4, M5, M6 |

Təlimin uğurlu nəticələr verməsi üçün təlimçinin təkcə mövzuya yaxşı bələd olması kifayət deyil — bu bilikləri sistemli, məntiqli və dolğun şəkildə auditoriyaya çatdırmaq da vacib şərtlərdəndir. Müsahiblər M2, M3, M4, M5 və M6 məzmunun dolğun və strukturlaşdırılmış formada təqdim olunmasının öyrənmənin keyfiyyətinə bilavasitə təsir etdiyini vurğulamışlar.

M2 qeyd etmişdir ki, təlimçilərin bir çox hallarda yalnız səthi məlumatla kifayətlənməsi, mövzunun dərinliklərinə varmaması iştirakçılarda narazılıq yaradır. Onun fikrincə, məzmunun dolğunluğu o deməkdir ki, iştirakçılar təlimdən sonra həmin bilikləri öz dərs mühitinə adaptasiya etmək üçün yetərli baza əldə etməlidirlər.

M3 və M4 isə bildirib ki, təlimin informativliyi və dolğunluğu onun praktiki tətbiqini asanlaşdırır. Onlar vurğulayıblar ki, təlimdə təkcə ümumi anlayışlar deyil, konkret üsullar,

metodik yanaşmalar və real sinif nümunələri təqdim olunduqda bu, təlimin praktik dəyərini artırır.

M5-in fikrincə, təlim materialı geniş, lakin eyni zamanda yığıcam və məqsədyönlü olmalıdır. O qeyd edib ki, bəzi təlimlərdə çoxlu məlumat təqdim olunsada, bu məlumatlar bir-biri ilə əlaqələndirilmədiyindən və əsas ideyalar vurğulanmadığından öyrənmək çətinləşir. Bu baxımdan, dolğunluq yalnız məlumatın miqdarı deyil, həm də onun sistemli və ardıcıl şəkildə çatdırılması ilə bağlıdır.

M6 əlavə edib ki, təlimin sonunda iştirakçılar öz biliklərini qiymətləndirə və hansı bacarıqları qazandıqlarını təhlil edə bilməlidirlər. Bu isə yalnız dolğun və məqsədəuyğun məzmun təqdim edildikdə mümkün olur.

Nəticə olaraq demək olar ki, məzmunun dolğunluğu təlimin dəyərini artıran əsas komponentlərdəndir. Təlimin məqsədinə uyğun qurulmuş, əsas anlayışları əhatə edən, nəzəri və praktik bilikləri balanslaşdırılmış şəkildə təqdim edən proqramlar iştirakçıların təlimə olan marağını artırır, tətbiq bacarıqlarını genişləndirir və təlimin uzunmüddətli faydasını təmin edir. Dolğun çatdırılmış məzmun həm də təlimçinin peşəkar yanaşmasının bariz göstəricisidir.

Kateqoriya 2.2.

İnteraktivlik – təlim zamanı iştirakçıların fəal şəkildə öyrənmə prosesinə cəlb olunması, qarşılıqlı münasibətlərin və fikir mübadiləsinin təşviq edilməsi deməkdir. İnteraktiv təlimlərdə müəllimlər yalnız dinləyici deyil, öyrənmə prosesinin fəal iştirakçısına çevrilir, təcrübələrini bölüşür, fikir bildirir və birgə nəticə çıxarırlar. İnteraktiv metodlar (müzakirə, qrup işi, rol oynama, praktiki tapşırıqlar) öyrənməni daha mənalı və yadda qalan edir. Desimone (2009) vurğulayır ki, öyrənmənin effektivliyi əsasən interaktiv və iştirak yönümlü fəaliyyətlərdən

asıdır. Onun araşdırmasında göstərilir ki, müəllimlərin fikirlərini bölüşməsi, suallar verməsi və müzakirələrdə iştirak etməsi onların peşəkar inkişafına güclü təsir göstərir.

Cədvəl 16.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsahib |
|---------------------------|-------------------|--|------------------------|
| 2. Təlimçinin peşəkarlığı | 2.2 İnteraktivlik | 2.2.1 Təlimdə öyrədilənlərin daha sonra tətbiq edilməsinin mümkünlüyü. | M1, M2, M3, M4, M5, M6 |

Təlimin əsas məqsədlərindən biri iştirakçılara əldə etdikləri bilik və bacarıqları real mühitdə, yəni öz peşə fəaliyyətlərində tətbiq edə bilmək imkanı yaratmaqdır. Bu baxımdan, interaktiv təlimlər – yəni iştirakçının passiv dinləyici deyil, aktiv öyrənən rolunda olduğu təlim formatları – sonrakı tətbiq üçün daha əlverişli mühit yaradır. Müsahiblərin hamısı (M1–M6) bu aspektin əhəmiyyətini vurğulamışdır.

M1 qeyd etmişdir ki, ən faydalı təlimlər elə qurulur ki, iştirakçı təlimdən dərhal sonra öyrəndiyini öz dərslərində sınaq etmək imkanı əldə edir. Onun sözlərinə görə, bu təlimlərdə verilən metodlar və nümunələr birbaşa dərslərə inteqrasiya edilə biləcək qədər praktik və real olmalıdır.

M2 və M3 bildirişlər ki, təlim zamanı təqdim edilən metodikalar, alətlər və yanaşmalar sadəcə nəzəri deyil, həm də müvafiq şərtlər daxilində konkret nümunələrlə dəstəkləndikdə iştirakçılar bu bilikləri daha asan yadda saxlayır və tətbiq edir. Onların fikrincə, bu da təlimin real təsirini artırır.

M4 və M5 vurğulayıblar ki, interaktiv fəaliyyətlər – qrup işi, rol oyunları, simulyasiyalar və konkret dərslər planlaşdırma tapşırıqları – müəllimlərin öyrəndiklərini təcrübəyə çevirməsinə birbaşa təsir edir. Bu cür metodlar həm öyrənməni aktivləşdirir, həm də sonrakı tətbiqi mümkün və motivasiyaedici edir.

M6 isə qeyd edib ki, təlimdə öyrəndiyi texnikanı sinifdə tətbiq etdikdə uğurlu nəticə əldə edib və bu, onun peşəkar inamını artırır. O, təlimin yalnız birgə öyrənmə məkanı deyil, həm də tətbiqə keçid körpüsü olduğunu vurğulayıb.

Nəticə etibarilə, interaktiv və tətbiqyönlü təlimlər müəllimlərə dərhal istifadə edilə biləcək bilik və bacarıqlar təqdim etməklə onların peşəkar fəaliyyətinə real təsir göstərir. Bu, təlimin effektivliyinin və məqsədəuyğunluğunun əsas göstəricilərindən biridir. Bu cür təlimlər yalnız öyrədir, yox, həm də dəyişiklik yaradır.

Cədvəl 17.

| Tema | Kateqoriya | Kod | Müsaib |
|---------------------------|-------------------|-------------------------------|----------------|
| 2. Təlimçinin peşəkarlığı | 2.2 İnteraktivlik | 2.2.2. Dinamik və aktiv təlim | M3, M4, M5, M6 |

Təlimin dinamikliyi və aktivliyi iştirakçıların motivasiyasını artıran və öyrənmə prosesini stimullaşdıran mühüm amillərdəndir. Müsaiblər M3, M4, M5 və M6 qeyd ediblər ki, təlim prosesində təlimçinin enerjili və interaktiv yanaşması, auditoriya ilə daim ünsiyyətdə olması və müxtəlif fəaliyyətlərlə təlimi canlandırması öyrənmənin effektivliyini artırır.

M3 vurğulayıb ki, təlimin monoton şəkildə, yalnız təqdimat üzərindən aparılması diqqətin dağılmasına və passivliyə səbəb olur. Onun fikrincə, yaxşı təlimçi dinamik təqdimat stili ilə auditoriyanın diqqətini daima saxlamalı və aktiv iştirak üçün şərait yaratmalıdır.

M4 və M5 bildiriblər ki, dinamik təlimdə müəllimlər özlərini daha çox dəyərli hiss edir və müzakirələrdə iştirak etməkdən çəkinmirlər. Onlar bu cür təlimlərdə öyrəndiklərini daha yaxşı mənimsədiklərini və motivasiyalarının yüksəldiyini qeyd ediblər.

M6 əlavə edib ki, təlimlər zamanı fasilələrin olması, müxtəlif təqdimat texnikalarının (vizual, eşitmə, kinestetik) istifadə edilməsi və kiçik qrup tapşırıqları təlimi daha dinamik və maraqlı edir. O, qeyd edib ki, bu, həm fiziki yorğunluğu azaldır, həm də təlim müddətində diqqətin qorunmasına xidmət edir.

Respondentlərin fikirlərinə əsaslanaraq demək olar ki, aktiv və dinamik təlimlər yalnız informasiyanı ötürmək deyil, eyni zamanda öyrənməni yaşantıya çevirmək imkanı yaradır. Bu cür yanaşma müəllimlər arasında qarşılıqlı təcrübə mübadiləsinə, fikir paylaşımına və praktik bacarıqların formalaşmasına şərait yaradır. Nəticə olaraq, təlimin interaktiv və dinamik keçirilməsi onun həm yadda qalmasını, həm də dərhal tətbiq edilməsini asanlaşdırır. Bu isə təlimçinin peşəkarlığını və auditoriya ilə effektiv ünsiyyət bacarığını bir daha ön plana çıxarır.

Müzakirə

Aparılan müsahibə təhlilinin nəticələri müəllimlərin peşəkarlığının artırılması ilə bağlı elmi ədəbiyyatda geniş müzakirə olunan bir çox aspektlərin əhəmiyyətini təsdiqləyir. Əvvəla, qeyd etmək lazımdır ki, əksər iştirakçılar təcrübə yönümlü, interaktiv və fərdi öyrənmənin vacibliyini vurğulayırlar ki, bu da Joyce and Showers (2002), Darling-Harmond et al. (2017) və Didion et al. (2024). Bu tədqiqatçılar vurğulayırlar ki, nəzəriyyədən praktikaya keçən,

nümunələr və müntəzəm rəylərlə dəstəklənən öyrənmə həm tədrisdə, həm də tələbə nəticələrində əhəmiyyətli irəliləyişlərə gətirib çıxarır.

Müəllimlərin öz cavablarında dinləyicilərin hazırlıq səviyyəsini və iş qrafikini dəqiq nəzərə almaq zərurətindən dəfələrlə danışması xüsusilə vacibdir. Bu, müəllimlərin real şəraitini və peşəkar ehtiyaclarını nəzərə alan uzunmüddətli, sistemli şəkildə planlaşdırılmış proqramların daha dərin və davamlı nəticələr verdiyini vurğulayan Borko (2004), Kaya və Akçadağ (2012) və Desimone (2009) iddiaları ilə səsləşir. İştirakçıların dörd saatlıq fasiləsiz seanslar zamanı həddindən artıq yüklənmə ilə bağlı müşahidələri vaxt balansının və öyrənmənin strukturlaşdırılmasının vacibliyi haqqında tapıntıları dəstəkləyir.

İştirakçılar təlimçinin peşəkarlığının vacibliyini, onun tək cə materialı yaxşı mənimsəmək deyil, həm də onu aydın və əlçatan çatdırmaq, motivasiya elementlərindən istifadə etmək, auditoriyaya çevik uyğunlaşmaq bacarığının vacibliyini dəfələrlə vurğulamışlar. Bu müşahidə Muradlı və Şahmuradovanın (2022), İlyasovun (2022) və Qaskinin (2002) mövqeyi ilə əlaqələndirilir, buna görə təlimçi həm müəllimlərin motivasiyasına, həm də onların biliklərin sonrakı tətbiqinə hazırlığına təsir edən əsas fiqur olur.

Motivasiya mövzusunun da vurğulamağa dəyər – müsahibələr göstərdi ki, müəllimlər təlimlərdə iştirak etmək üçün yüksək səviyyəli daxili motivasiya nümayiş etdirirlər, xüsusən də onların peşəkar maraqlarına (məsələn, psixologiya, İKT, inklüzivlik) uyğundursa. Lakin gözlənilən və məzmun arasında uyğunsuzluq olduqda (bu, 1.1.6 kodunda qeyd olunur) motivasiya azalır və təlimdə iştirak formal xarakter alır. Bu, Abbasov (2020) və Darling-Harmond (2019) tərəfindən aparılan araşdırmalara uyğundur ki, əks əlaqənin olmaması və proqramların real dünya çağırışlarına kifayət qədər uyğun olmaması öyrənmə nəticələrini azaldır.

Müsbət cəhətlərə baxmayaraq, sistemli problemlər də müəyyən edilib və mü sahiblərdə öz əksini tapıb: natamam maddi-texniki təminat, məzmunun həddindən artıq nəzəriyyələşdirilməsi, differensasiyanın olmaması və təlim formatlarını seçmək bacarığı. Bu məsələlər Kaya və Akçadağın (2012) araşdırmalarında qeyd edilir ki, onlar zəif təlim infrastrukturunun və formatların aşağı çevikliyinin peşəkar inkişafın ümumi keyfiyyətinin aşağı düşməsinə gətirib çıxarır. Bir çox müəllimlərin təlimlərin planlaşdırılmasına cəlb edilməməsi və çox vaxt proqram haqqında məhdud və ya vaxtında məlumat almaması xüsusilə vacibdir (1.1.6). Bu, həmçinin Desimone (2009) və Guskey (2002) tərəfindən aparılan tədqiqatlarla da dəstəklənir ki, bu da iştirakçıların təlim fəaliyyətlərinin dizaynına və qiymətləndirilməsinə cəlb edilməsinin onların effektivliyini artırdığını vurğulayır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və əhəmiyyəti

Aparılan tədqiqat yüksək elmi-praktik əhəmiyyətə malikdir, çünki o, yerli pedaqoji elmdə təkmilləşdirmə proqramlarının keyfiyyəti və səmərəliliyi barədə müəllimlərin özlərinin fikirlərinin öyrənilməsi ilə bağlı mühüm boşluğu doldurur. Proqram məzmununun təsvirinə və ya təlim nəticələrinin inzibati nöqteyi-nəzərdən qiymətləndirilməsinə yönəlmiş əksər mövcud tədqiqatlardan fərqli olaraq, bu tədqiqat yarı-strukturlaşdırılmış mü sahiblər vasitəsilə əldə edilmiş yaşanmış tədris təcrübələrinin keyfiyyətə təhlilinə əsaslanır.

Əsərin elmi yeniliyi aşağıdakı aspektlərdə özünü göstərir:

Müəllim səsinin obyektivindən peşəkar inkişafın araşdırılması.

Tədqiqat müəllimlərin özlərinin qavrayışlarına, hisslərinə, gözləntilərinə və təkliflərinə diqqət yetirir ki, bu da problemə “daxili tərəfdən” baxmağa və peşəkar hazırlığın realılıqlarını onun birbaşa iştirakçıların mövqeyindən anlamağa imkan verir.

Təlimin effektivliyinə təsir edən gizli amillərin müəyyən edilməsi.

Təhlil göstərdi ki, proqramların məzmunu ilə yanaşı, emosional atmosfer, vaxt çərçivəsi, materialların keyfiyyəti və planlaşdırmada iştirak kimi aspektlər - kəmiyyət qiymətləndirmələrində nadir hallarda nəzərə alınan parametrlər - mühüm rol oynayır.

Nəzəri əsas və empirik təhlilin birləşməsi.

Əldə edilmiş nəticələr müasir peşəkar inkişaf nəzəriyyələri ilə (Quskey, Darling-Harmond, Borko və s.) müqayisə edilmişdir ki, bu da beynəlxalq pedaqoji ədəbiyyatda irəli sürülən müddəaları təsdiqləməyə və ya aydınlaşdırmağa imkan verir.

Praktik tətbiqlərə birbaşa aid olan nəticələr.

Müsahibələrin təhlili əsasında effektiv təlimin təşkili ilə bağlı tövsiyələri özündə əks etdirən broşür hazırlanıb. Beləliklə, iş elmi və praktikanı əlaqələndirir, tədqiqat nəticələrini təşkilatçılar və təlimçilər üçün faydalı alətə çevirir.

Tədqiqatın əhəmiyyəti onun daha çevik, müəllim yönümlü proqramların inkişafına təsir etmək potensialında və müəllimlər və peşəkar inkişaf institutları arasında əks əlaqə mexanizmi təklif etməkdədir. Əldə edilən məlumatlar peşəkarlığın artırılması və ümumilikdə təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsi sahəsində dövlət siyasətinin tənzimlənməsi üçün əsas ola bilər.

Əlavə tədqiqat üçün kifayət qədər əhatə olunmayan aspektlər və istiqamətlər:

- 1) Təlimlərin uzunmüddətli effekti: təlim zamanı əldə edilən biliklər 6-12 aydan sonra necə istifadə olunur? Tədris təcrübəsində konkret dəyişikliklər hansılardır?
- 2) Təlim formatı və təcrübəsi: müxtəlif tədris təcrübəsi və yaş həddi olan müəllimlər üçün hansı formatlar (üz-üzə, məsafədən, qarışıq) daha effektivdir?

- 3) Fənnlər və fənlər: ayrı-ayrı fənlər (riyaziyyat, dil, İKT) üzrə təlimlər bu fənlərin tədrisinə və tələbələrin akademik göstəricilərinə necə təsir edir?
- 4) Məşqçilərin perspektivi: məşqçilər özləri proqramlarını necə qiymətləndirirlər, hansı çətinliklərlə üzləşirlər və onları təkmilləşdirmək üçün nə təklif edirdilər?

V FƏSİL

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

1. Tədqiqat nəticələrinin yekunu

Aparılmış tədqiqatlar bizə müəllimlərin peşəkar inkişaf proqramları haqqında qavrayışını dərinlən başa düşməyə, təlimlərin təşkilinin güclü və zəif tərəflərini müəyyən etməyə və onların təkmilləşdirilməsi istiqamətlərini müəyyən etməyə imkan verdi. Bu tədqiqatın məqsədi müəllimlərin peşəkar təlimin effektivliyi və onun pedaqoji səriştələrin inkişafına təsir dərəcəsi ilə bağlı fikirlərini və təcrübələrini müəyyən etmək idi.

Müsahibə nəticələri təsdiqlədi ki, təlimin uğuru üçün ən mühüm amillər bunlardır: onun praktiki diqqət mərkəzində olması, səriştəli təşkili, iştirakçıların peşəkar tələbatlarına uyğunlaşdırılması, təlimçilərin yüksək keyfiyyətli hazırlığı və interaktiv metodlardan istifadə. İştirakçılar həmçinin çevik vaxtın idarə edilməsinin, adekvat texniki dəstəyin və tam və əlçatan təhsil materiallarının mövcudluğunun vacibliyini vurğuladılar.

Tədqiqat zamanı bir sıra problemlər də müəyyən edilib: müəllimlərin planlaşdırma mərhələsində iştirakının olmaması, mövzuya uyğun olmayan məzmun, həddən artıq yüklənmiş formatlar və materiallara davamlı çıxışı təmin etmək üçün texnologiyadan kifayət qədər istifadə olunmaması. Bu problemlər motivasiyanı və öyrənmə səmərəliliyini azaldır və onların həllinə sistemli yanaşma tələb edir.

Beləliklə, tədqiqat elmi ədəbiyyatda müzakirə olunan yanaşmaların aktuallığını təsdiq etməklə yanaşı, onları praktika üçün xüsusilə dəyərli olan müəllimlərin real səsi ilə tamamladı. Əldə edilmiş nəticələr broşür şəklində təqdim olunacaq təlimin təşkilinin keyfiyyətinin artırılmasına yönəlmiş tövsiyələrin formalaşdırılması üçün əsas olmuşdur. Bu praktiki məhsul müəllim heyəti üçün təlim təşkil edən mütəxəssislər üçün nəzərdə tutulub və gələcək peşəkar

inkişaf proqramlarının işlənilib hazırlanması və təkmilləşdirilməsində istifadə oluna bilər. Broşur müəllimlərin real ehtiyaclarına əsaslanan konkret təklifləri özündə əks etdirəcək və effektiv, səmərəli və həvəsləndirici təlim proqramlarının qurulması üçün alət rolunu oynayacaq.

Bu tədqiqatın əsas məqsədi müəllimlərin peşəkar inkişaf təlimləri haqqında təcrübə və fikirlərini öyrənmək, bu təlimlərin pedaqoji fəaliyyətə təsirini qiymətləndirmək və effektivliyi artırmaq üçün praktik tövsiyələr formalaşdırmaq idi. Təhlil edilən müsahibə materialları göstərdi ki, müəllimlər təlimlərin effektivliyini aşağıdakı komponentlərlə əlaqələndirirlər:

- Təlimlərin praktik yönlü olması;
- Təlimçinin peşəkarlığı və mövzuya hakimiyyəti;
- İştirakçıların ehtiyaclarına uyğunlaşma səviyyəsi;
- İnteraktiv və aktiv təlim metodlarından istifadə;
- Tam və əlçatan təlim materialları;
- Çəvik vaxt planlaşdırması və texniki dəstək.

Bu nəticələr göstərdi ki, təlimin uğuru üçün yalnız məzmunun deyil, həm də təşkilati aspektlərin keyfiyyətli şəkildə idarə olunması vacibdir.

2. Nəticələrin ədəbiyyatla uyğunluğu

Aparılmış tədqiqatın nəticələri müasir pedaqoji ədəbiyyatda irəli sürülən nəzəri yanaşmalarla üst-üstə düşür. Məsələn:

Guskey (2002) qeyd edir ki, təlimin effektivliyi planlaşdırma və məqsədlərə uyğunluqla sıx bağlıdır;

Darling-Hammond və həmkarları (2017) vurğulayır ki, təlimlərin davamlılığı, tətbiq yönümlülüyü və kontekstə uyğunluğu əsas şərtlərdir;

Borko (2004) praktiki təcrübəyə əsaslanan və əməkdaşlığa əsaslanan təlim modellərinin uzunmüddətli təsirini sübut edir.

Bu nəzəri yanaşmaların lokal respondentlərin ifadələri ilə təsdiqlənməsi tədqiqatın elmi dəyərini artırır. Eyni zamanda, bəzi fərqli nüanslar da müşahidə olunub. Belə ki, respondentlər arasında təlim məzmununun “mövzuya uyğun olmaması” və ya “çox ümumi qalması” kimi narahatlıqlar daha çox vurğulanırdı ki, bu isə təlimlərin planlaşdırma mərhələsində iştirakçıların daxil edilməməsi ilə əlaqələndirilir.

3. Problemlərin sistemi və struktur analizi

- Tədqiqat zamanı aşağıdakı problemlər sistemli şəkildə təsnifləşdirildi:
- Təlim proqramlarının iştirakçılara əvvəlcədən çatdırılmaması;
- Mövzuların məqsədyönlü seçilməməsi;
- Təlimçilərin hazırlıq səviyyəsinin bəzən qeyri-kafi olması;
- İştirakçıların texniki infrastrukturla bağlı çətinliklər yaşaması;
- Məzmunun çox yüklənməsi və müzakirə üçün kifayət qədər vaxtın olmaması.

Bu problemlər müəllimlərin motivasiyasının azalmasına və təlimdən əldə edilən biliklərin tətbiqində çətinliklərə səbəb olur. Bu isə ümumi təlim keyfiyyətinin aşağı düşməsinə gətirib çıxarır.

4. Tətbiq olunan məhsul və onun əhəmiyyəti

Bu tədqiqat təkcə vəziyyəti təhlil etməklə kifayətlənməmiş, həm də əldə edilən nəticələri praktiki məhsula – broşura çevirməklə konkret tətbiq forması təklif etmişdir. Broşur müəllimlərin fikirlərinə və beynəlxalq ədəbiyyata əsaslanaraq hazırlanmış tövsiyələr toplusudur. O, aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirir:

- Təlim təşkilatçıları üçün vizual və yığcam bələdçi;

- Təlimçilər üçün ehtiyac yönümlü proqram tərtibi aləti;
- Müəllimlər üçün öz inkişaf strategiyalarını planlaşdırmaqda dəstək;
- QR kod vasitəsilə genişləndirilmiş elmi resursa keçid.

5. Elmi və praktiki töhfə

Elmi baxımdan bu tədqiqat lokal təcrübəni qlobal nəzəri yanaşmalarla uzlaşdırır və pedaqoji təlimlərin qiymətləndirilməsi üzrə Azərbaycanda aparılmış nadir keyfiyyət araşdırmalarından biri kimi çıxış edir.

Praktiki baxımdan isə broşur – sadə, istifadəyə yararlı, vizual və adaptiv bir məhsuldur. O, tədqiqat nəticələrinin yalnız akademik müstəvidə qalmasının qarşısını alır və real praktikaya yönəlir.

6. Təvsiyələr və gələcək tədqiqat istiqamətləri

- Tədqiqatın nəticələrinə əsasən aşağıdakı təvsiyələr irəli sürülür:
- Təlimlərin planlaşdırma mərhələsinə müəllimlərin aktiv cəlb edilməsi;
- Təlimçilərin seçilməsində pedaqoji və sahə üzrə balansın qorunması;
- Təlim məzmunlarının ehtiyac təhlili əsasında formalaşdırılması;
- Təlimin sonunda tətbiq və refleksiya bölmələrinin mütləq daxil edilməsi;
- Texnoloji vasitələrin daha effektiv istifadəsi;
- Təlim sonrası dəstək mexanizmlərinin qurulması.
- Gələcək tədqiqatlar üçün isə aşağıdakı istiqamətlər təklif olunur:
- Fərqli regionlarda genişmiqyaslı miqdari sorğularla nəticələrin təsdiqi;
- Təlim nəticələrinin real dərs prosesinə təsirinin uzunmüddətli müşahidəsi;
- Müxtəlif peşə qrupları üçün adaptiv təlim modellərinin hazırlanması.

Təlimlərin səmərəli təşkili üçün tövsiyələr:

1. Planlaşdırma və logistika

1.1. Vaxt seçərkən iştirakçıların sıx qrafikini nəzərə alınmalıdır.

1.2. Tarix, müddət, format və mövzu əvvəlcədən aydın şəkildə bildirilməlidir.

2. Təlim məzmunu

2.1. Məzmun göstərilən mövzu ilə ciddi şəkildə əlaqəli olmalıdır.

2.2. Həqiqi tədris vəziyyətləri və praktiki hadisələri daxil edilməlidir.

2.3. Dərsin strukturu aydın, məntiqli və tətbiqi əhəmiyyət kəsb edən olmalıdır.

3. Tədris materialları və resurslar

3.1. Təlimdən əvvəl, təlim zamanı və sonra materiallar təmin edilməlidir (kağız və elektron).

3.2. PDF-ə, keçidlərə, şablonlara asanlıqla daxil olan platformalardan istifadə edilməlidir.

3.3. Materialın həddindən artıq yüklənməsindən qaçınmalı və faydalılığa diqqət yetirilməlidir.

4. Təlimçinin rolu

4.1. Təlimçi təkcə məzmunu deyil, həm də tədris metodlarını mənimsəməlidir.

4.2. Rahat bir atmosfer yaradılmalı, motivasiya edilməlidir.

4.3. Müxtəlif təqdimat üsullarından istifadə edilməlidir: vizual, eşitmə, praktik.

5. İnteraktivlik və məşğulluq

5.1. Müzakirələrdən, mini qruplardan, oyun elementlərindən istifadə edilməlidir.

5.2. İştirakçılara təcrübələrini bölüşmək imkanı verilməlidir.

5.3. Sual-cavab, dialoqa təşviq edilməlidir.

6. Təlim sonrası dəstək

6.1. Bir ay ərzində təkrar görüş təklif edilməlidir.

6.2. Nəticələri və fikirləri bölüşmək üçün onlayn qrup yaradılmalıdır.

6.3. Materiallara giriş təlimin keçirildiyi tarixlə məhdudlaşdırılmamalıdır.

7. Faydalı resurslar və platformalar

7.1. www.teachaz.org

7.2. www.kurikulum.edu.az

7.3. Pedaqoji təcrübələrin onlayn kitabxanaları

Effektiv təlim müəllimə hörmətdən başlayır. Həqiqi ehtiyacları nəzərə alaraq və çevik və mənalı təlimlər yaratmaqla biz müəllimləri yetişdirməklə kifayətlənmirik, həmçinin onların böyüməsinə, ilhamlanmasına və təhsili yaxşılığa doğru dəyişməsinə kömək edirik.

Təkliflər:

Tədqiqat nəticələrinə əsaslanaraq müəllimlərin peşəkar inkişaf təlimlərinin keyfiyyətini artırmaq və daha effektiv təşkilini təmin etmək üçün aşağıdakı sistemli və çoxşaxəli təkliflər irəli sürülür:

1. Ehtiyac yönümlü planlaşdırma

Təlim proqramları iştirakçıların əvvəlcədən müəyyən olunmuş ehtiyaclarına əsasən hazırlanmalıdır. Bu məqsədlə təlimdən öncə sorğular, fokus qruplar və müşahidələr vasitəsilə ehtiyac təhlili aparılmalıdır.

Müəllimlərin tədris səviyyəsi, mövzu maraqları və praktik çətinlikləri nəzərə alınaraq fərdi və qrup səviyyəsində ehtiyac profilləri formalaşdırılmalıdır.

Ehtiyac təhlili yalnız təlimin mövzusunun deyil, həm də təlim formatını, müddətini və metodikasını əhatə etməlidir.

2. Məzmunun aktuallığı və tətbiqə yönümlülük

Təlim mövzuları pedaqoji praktikada aktual olan problemləri əhatə etməli, dərs nümunələri, simulyasiyalar və real vəziyyətlər əsasında qurulmalıdır.

Məzmunun yerli kontekstə uyğunlaşdırılması vacibdir. Eyni zamanda, beynəlxalq təcrübələrdən götürülən nümunələrin adaptasiyası da təlimə əlavə dəyər qatır.

Məzmunun qavranılmasını artırmaq üçün interaktiv təqdimatlar, video nümunələr, dərs icmalları və mikromodullar istifadə olunmalıdır.

3. Müxtəlif təqdimat formatları və inklüziv metodika

Təlimlərdə eşitmə, vizual və kinestetik öyrənmə stillərinə uyğun təqdimat üsulları tətbiq olunmalıdır. Bu, müxtəlif öyrənmə tiplərinə malik müəllimlərin fəallığını artırır.

Aktiv öyrənmə metodları (rol oyunları, problem həlli, qrup işi, layihə əsaslı öyrənmə) geniş şəkildə istifadə olunmalıdır. Bu metodlar müəllimlərin real sinif vəziyyətlərinə hazırlığını gücləndirir.

Təlimin bütün mərhələlərində müəllimlərin iştirakı təşviq edilməli, passiv dinləmə əvəzinə iştirakçılıq əsaslı yanaşma qurulmalıdır.

4. Təlimçinin seçim meyarları və rolu

Təlimçi yalnız sahə üzrə bilikli deyil, həm də pedaqoji və psixoloji cəhətdən hazırlıqlı olmalıdır. Onun auditoriyanı idarəetmə bacarığı, empati qurma və dinləmə mədəniyyəti əsasdır.

Təlimçi dinamik, empatik və iştirakçılarla qarşılıqlı əlaqə qura bilən şəxs olmalıdır. Onun təqdimatı motivasiyaedici olmalı və öyrədici olduğu qədər də ilhamverici olmalıdır.

Təlimçilər üçün də ayrıca mentorluq və hazırlıq proqramları təşkil olunmalı, onların da peşəkar inkişafı dəstəklənməlidir.

5. Strukturlaşdırılmış və əlçatan materiallar

Təlim zamanı istifadə olunan materiallar (slaydlar, tapşırıqlar, nümunələr) strukturlaşdırılmış, məqsədyönlü və istifadəçi dostu şəkildə təqdim olunmalıdır.

Broşur, keçid, şablon və digər vasitələrin vahid platformada toplanması təşviq edilməlidir.

Elektron kitabxana və ya bulud əsaslı resurslar yaradılmalıdır.

Təlim materialları həm təlim zamanı, həm də sonrasında istifadəyə açıq qalmalıdır ki, iştirakçılar istədikləri vaxt geriye dönüb istifadə edə bilsinlər.

6. Çevik format və təşkilati dəstək

Təlimin vaxtı və formatı (onlayn/üzbəüz, sinxron/asinxron) iştirakçıların iş qrafikinə uyğunlaşdırılmalıdır. Mövcud resurs və imkanlar əsasında hibrid modellər də tətbiq olunmalıdır.

Texniki və logistiki məsələlər əvvəlcədən planlaşdırılmalı və iştirakçılara vaxtında məlumat verilməlidir. Qeydiyyat, dəvət, iştirakçı dəstəyi və əlaqə kanalları əvvəlcədən açıqlanmalıdır.

Təlimlərin qeydiyyatı, izlənməsi və nəticələrinin ölçülməsi üçün digital idarəetmə sistemlərindən istifadə olunmalıdır.

7. Təlimdən sonra dəstək və təcrübə mübadiləsi

Təlimdən sonra müəllimlərə tətbiq imkanları təqdim edilməli və mentorluq proqramları yaradılmalıdır. Bu mentorluq həm yeni başlayan, həm də təcrübəli müəllimlərə uyğunlaşdırılmalıdır.

İştirakçılar üçün onlayn müzakirə qrupları, davam təlimləri və təcrübə bölüşmə platformaları təşkil olunmalıdır. Bu, təlimin təsirini uzunmüddətli saxlamağa yardım edir.

Uğurlu tətbiq nümunələri (best practices) toplanmalı və digər müəllimlərlə paylaşılmalıdır.

8. Təlimin qiymətləndirilməsi və davamlı inkişaf

Təlimin sonunda yalnız iştirak yox, həm də reflektiv analiz, fəaliyyət planı və təkliflər toplanmalıdır. Müəllimlərin özlərini qiymətləndirmə imkanı yaradılmalıdır.

Növbəti təlimlər üçün geri qayıtma əlaqəsi (feedback) sistemli şəkildə qurulmalıdır. Əldə edilən geribildirimlər təlimlərin struktur və məzmununa birbaşa təsir etməlidir.

Təlimlərin effektivliyi yalnız dərhal sonra deyil, müəyyən zaman keçdikdən sonra yenidən ölçülməlidir (təxirə salınmış qiymətləndirmə).

9. Yerli və beynəlxalq təcrübənin inteqrasiyası

Təlim proqramları yerli kontekstə uyğunlaşdırılmalı, lakin beynəlxalq nümunələr və innovativ yanaşmalarla zənginləşdirilməlidir. Təcrübə mübadiləsi üçün beynəlxalq layihələrə qoşulmaq təşviq olunmalıdır.

Beynəlxalq sertifikatlaşdırma və təlim resurslarından istifadə təşviq olunmalı, müəllimlərin dünya miqyasında tanının bacarıqlar qazanmasına imkan verilməlidir.

Bu təkliflər müəllimlərin peşəkar inkişaf təlimlərini daha məqsədyönlü, effektiv və davamlı şəkildə təşkil etmək üçün konkret istiqamətlər təqdim edir. Onlar təlimin yalnız öyrədici deyil, eyni zamanda ilhamverici və praktik faydalı olması üçün nəzərdə tutulmuşdur. Təlimin strateji məqsədlərə xidmət etməsi üçün bu təkliflərin sistemli şəkildə tətbiqi zəruridir.

VI FƏSİL

SON MƏHSUL

Elmi işin nəticəsi olaraq hazırlanan son məhsul bu tədqiqatın praktik yönünü əks etdirir. Tədqiqat prosesində toplanmış empirik məlumatlar və aparılmış təhlillər əsasında təlim təşkilatçıları və təlimçilər üçün real istifadə edilə biləcək bir vasitə — broşur hazırlanmışdır. Bu broşur tədqiqatda iştirak edən müəllimlərin fikirləri və beynəlxalq pedaqoji ədəbiyyatda yer alan əsas yanaşmalar nəzərə alınaraq formalaşdırılmışdır. Məqsəd — müəllimlərin ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmış, praktik və vizual olaraq əlçatan bir istiqamətləndirici vasitə yaratmaqdır. Broşur, təlimlərin effektiv təşkili ilə bağlı əsas tövsiyələri bir araya toplayaraq təşkilatçılar üçün operativ, informativ və istifadəsi asan bir resurs funksiyasını yerinə yetirir.

Broşurun hazırlanma məqsədi və ehtiyac əsası:

Tədqiqatın nəticələri göstərdi ki, təlimlər çox zaman ümumi şəkildə planlaşdırılır və müəllimlərin fərdi ehtiyacları, vaxt qrafikləri, mövzuya maraqları nəzərə alınmır. Bu isə onların motivasiyasının azalmasına və təlimlərin real praktikaya tətbiq olunmasında çətinliklərə səbəb olur. Respondentlərin cavablarında bu cür ümumiləşdirilmiş və nəzəriyyəyə əsaslanan təlimlərə qarşı müəyyən narazılıq hiss olunurdu.

Bundan əlavə, müəllimlər tez-tez bu kimi məqamları vurğulayırdılar: təlim mövzusunun ehtiyacla uyğun olmaması, fasiləsiz və yorucu struktur, təlimçinin yanaşma tərzi, interaktivliyin olmaması və s. Bu nəticələr əsas götürülərək broşurun məzmunu tərtib olunmuşdur.

Broşurun quruluşu və vizual dizaynı:

Hazırlanan broşur üç bükümlü A4 vərəq formatındadır və iki üzlü şəkildə çap və ya PDF olaraq təqdim oluna bilər. Ön tərəf broşurun adı, alt başlıq, əsas tövsiyələrin xülasəsi və vizual elementlərdən ibarətdir. Daxili hissədə aşağıdakı alt bölmələr yer alır:

Niyə bu broşur? — problemin qısa xülasəsi və ehtiyac əsaslandırması:

Əsas tövsiyələr — 6 istiqamət üzrə konkret tövsiyələr:

1. Planlaşdırma və logistika
2. Təlim məzmunu
3. Təlim materialları
4. Təlimçinin rolu
5. İnteraktivlik
6. Təlim sonrası dəstək

Müəllim sitatları — real respondentlərin fikirləri

Əlavə və resurslar — platformalar, elektron poçt və sayt keçidləri

Layihə haqqında məlumat — müəlliflər, rəhbər, universitet, il.

Broşurun dizaynı oxunaqlılığı və aydınlığı əsas götürərək tərtib olunmuşdur. Simvollar, ikonlar və vizual bölgülər vasitəsilə məlumatın tez mənimsənməsi və praktik istifadə üçün uyğun formaya salınması təmin edilmişdir.

QR kodla inteqrasiya olunmuş genişləndirilmiş məzmun

Broşurun ən mühüm üstünlüklərindən biri, vizual olaraq yığcam təqdim olunan informasiyanın daha geniş və analitik izahına keçid verən QR kodun yerləşdirilməsidir. Broşur

istifadəçiləri mobil telefon və ya planşet vasitəsilə bu kodu skan edərək geniş elektron sənədə keçid edə bilirlər.

Bu sənəddə aşağıdakılar əks olunacaq:

1. Təlim modeli və planının ətraflı izahı
2. Tədqiqat nəticələrinin məntiqi strukturu
3. Hər bir tövsiyənin əsaslandığı empirik müşahidələr
4. Ədəbiyyata əsaslanan konseptual yanaşmalar
5. Praktiki nümunələr və şablonlar
6. Onlayn resurs linkləri.

Beləliklə, broşur bir tərəfdən vizual olaraq informasiyanı operativ təqdim edir, digər tərəfdən isə istifadəçiyə dərinləşdirilmiş və elmi əsaslandırılmış məzmununa çıxış imkanı yaradır.

Broşurun tədqiqatla əlaqəsi və elmi əsaslandırılması:

Hazırlanan broşur yalnız praktiki məhsul deyil, eyni zamanda tədqiqat nəticələrinin vizuallaşdırılmış tətbiq formasıdır. Müsahibə nəticələri və kodlaşdırılmış təhlil əsasında çıxarılan əsas fikirlər broşurun bölmələrinə uyğun şəkildə qruplaşdırılmış və ifadə olunmuşdur. Burada tematik kodlar (məsələn, 1.1.2 – təlim məkanının uyğunluğu, 1.4.1 – praktiki nümunələrin istifadəsi və s.) tövsiyələrə çevrilmişdir.

Bununla yanaşı, broşurda təqdim olunan istiqamətlər müasir pedaqoji ədəbiyyatla (Guskey, 2002; Darling-Hammond et al., 2017; Borko, 2004) uzlaşdırılmışdır. Broşurun məzmunu yalnız subyektiv təcrübəyə deyil, həm də elmi əsaslandırılmış konseptual çərçivəyə söykənir. Bu, onun yalnız lokal deyil, daha geniş kontekstdə də istifadə oluna biləcək resurs olduğunu göstərir.

İstifadə imkanları və tətbiq sahələri

Broşur müxtəlif sahələrdə istifadə oluna bilər:

1. Təlim təşkilatçıları tərəfindən təlim planlaşdırılmasında;
2. Təlimçilər üçün proqram hazırlığı mərhələsində;
3. Məktəb rəhbərləri üçün müəllim inkişafını dəstəkləyən daxili seminarlar zamanı;
4. Təlimdə iştirak edən müəllimlərin öz hazırlıqlarını və gözləntilərini formalaşdırması üçün;
5. Tədris və metodika ixtisasında təhsil alan tələbələr üçün resurs kimi.

Elektron versiyada yayılması, sosial platformalarda PDF formasında paylaşılması və gələcəkdə digər təlim mövzuları üzrə adaptasiya edilməsi planlaşdırıla bilər. Eyni zamanda bu broşur tədqiqat əsaslı məhsulun hazırlanması üçün nümunə model kimi də təqdim oluna bilər.

Bu fəsildə təqdim olunan broşur məhsulu, müəllimlərin real fikirlərinə və tədqiqat nəticələrinə əsaslanaraq hazırlanmış tətbiqi vasitədir. Broşur vizual dizaynla elmi məzmunu birləşdirərək, tədqiqatın nəticələrinin istifadəyə yararlı formada cəmiyyətə çatdırılmasına xidmət edir.

QR kodla genişlənmiş struktur bu məhsulun həm informativ, həm də dərin analitik funksiyasını dəstəkləyir. Beləliklə, elmi iş yalnız nəzəri deyil, eyni zamanda praktiki fayda verən, tətbiq oluna bilən bir resursla tamamlanmış olur. Bu yanaşma gələcək pedaqoji tədqiqatlar üçün də praktik nəticəyə yönəlmiş model təqdim edir.

brochurepdf 1 4/21/2025 10:28:27 PM

Əlaqə və geri bildirim

Təlim təşkilatçısı
və ya layihə rəhbəri
ilə əlaqə üçün vasitə



QR kodla mini sorğuya keçid

**Peşəkar inkişaf təlimlərinə dair Təlimat**

Təlimlərin səmərəli təşkil üçün tövsiyələr

- Tədris materialları və resursları
- Planlaşdırma və logistika
- Təlim sonrası dəstək
- İnteraktivlik və məşğulluq
- Təlimçinin rolu
- Təlim məzmunu

brochurepdf 2 4/21/2025 10:28:28 PM

İnteraktiv fəaliyyətlərdən nümunələr**Təlim nəticələri**

Təlim sonrası gözlənilən dəyişikliklər

**Əlavə resurslar və təkliflər**

- Faydalı linklər, resurs platformaları
- Qrup şəbəkələşməsi və davamlılıq
- Təlim sonrası dəstək metodları



Ədəbiyyat siyahısı

<https://azerbaijan.un.org/en/268304-un-azerbaijan-annual-results-report-2023>

Abbasov Ə.(2020). “İnkişaf etmiş xarici ölkələrdə təhsil kitabı *Elm və Təhsil nəşriyyatı*

Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>

Azərbaycan Respublikası Təhsil İnstitutu. (2023). Regionlarda təlimlərin təşkili və təhsilin inkişafı. <https://arti.edu.az/2023/12/23/arti-t%C9%99r%C9%99find%C9%99n-t%C9%99skil-olunan-metodist-hazirligi-t%C9%99liml%C9%99ri-davam-edir/>

Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi. (2023). Ali təhsil müəssisələri haqqında məlumat. <https://edu.gov.az/higher-education/tehsil-nazirliyinin-tabeliyinde-olan-ali-tehsil-muessiseleri>

Azərbaycan Respublikasının Elm və Təhsil Nazirliyi. (2013). *Milli təhsil strategiyası*. <https://president.az/az/articles/view/9779>

Bilgin, K.U. (2004). Dövlət performansının idarə edilməsi, dövlət qulluqçusu hüquq və vəzifələrinin performansə təsiri, Ankara: TODAİE

Borko, H. (2004). Professional Development and Teacher Learning: Mapping the Terrain. *Educational Researcher*, 33(8), 3-15.

Bruce L. Berg, Howard Lune. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştıрма yöntemleri*.

Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Büyüköztürk, Ş., & Demirel, F. (2008). İlköğretim ikinci kademe ve lise öğrencilerinin ders ve sınıf düzeylerine göre öğrenme stratejileri ve güdülenme düzeylerinin belirlenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-27.

Cavadov, İ., & Kazımova, Ş. (2020) Dəstəkləyici mühitin yaradılması. *Öyrənmə fəaliyyəti üçün münbit şəraitin yaradılması*, 12-15

Colognesi, S., Van Nieuwenhoven, C., & Beusaert, S. (2020). Supporting newly-qualified teachers' professional development and perseverance in secondary education: On the role of informal learning. *European Journal of Teacher Education*, 43(2), 258-276.

Cuceloglu, D. (2008). Anlamli ve coşkulu yaşam için savaşı.

Darling-Hammond, L., Hylar, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational researcher*, 38(3), 181-199.

Didion, L., Wang, Q., & Will, K. (2024). Teacher Professional Development and Student Reading Achievement: A Meta-Analytic Review of the Effects. *Educational Psychology Review*.

Edwards-Groves, C., & Kemmis, S. (2016). Pedagogy, Education and Praxis: understanding new forms of intersubjectivity through action research and practice theory. *Educational action research*, 24(1), 77-96.

Gaible, E., & Burns, M. (2005). Using Technology to Train Teachers: Appropriate Uses of ICT for Teacher Professional Development in Developing Countries. *Online Submission*.

Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American educational research journal*, 38(4), 915-945.

Gültekin, M., & Çubukçu, Z. (2008). İbtidai sinif müəllimlərinin ixtisasartırma təliminə baxışları. *Manas Universiteti Sosial Elmlər Jurnalı*, (19), 185-2001.

Guskey, T. R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381-391.

<https://education.wm.edu/centers/ttac/>

<https://oygm.meb.gov.tr/>

<https://president.az/az/articles/view/9779>

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2012)_Professional capital: Transforming teaching in every school. Teacher college Kress

İlyasov M. (2022) Təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəldilməsi: reallıqlar, imkanlar, perspektivlər. *Azərbaycan məktəbi*, 21-31

Joyce, B. R., & Showers, B. (2002). Student achievement through staff development (3rd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision & Curriculum Deve (ASCD).

Kaya, N., & Akçadağ, T. (2022). Eğitimde Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Journal of Sustainable Education Studies*, 3 (4), 194-206.

Livingstone, D. W. (2001). Adults' informal learning: Definitions, findings, gaps and future research.

Marsick, V. J. (2001). Informal and incidental learning. *The new update on adult learning theory/Jossey-Bass*.

Micheletta, S. (2013). John Hattie, Visible Learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. London & New York: Routledge (2009). John Hattie, Visible Learning for teachers. Maximizing impact on learning. London & New York: Routledge (2012). *Form Re - Open Journal per La Formazione in Rete*, 13(2), 144–147. <https://doi.org/10.13128/formare-13251>

Muradlı T, Şahmuradova G (2022) Müəllimlərin peşəkar inkişaf səviyyəsinin təkmilləşdirilməsi yolları, 51-58

OECD. (2018). *Teacher and Learning International Survey*.

Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.

Podolsky, A., Kini, T., & Darling-Hammond, L. (2019). Does teaching experience increase teacher effectiveness? A review of US research. *Journal of Professional Capital and Community*, 4(4), 286-308.

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, (2023). Eğitimde kriteriyaların belirlenmesi ve öğretmenlerin değerlendirilmesi. <https://meb.gov.tr>

Tağıyeva İ, Babayeva Ü, (2024). Dünya təcrübəsində müəllim peşə standartları, *Azərbaycan məktəbi №3 (708)* 20-28.

Uçar, R. və İpek, C. (2006). İbtidai məktəblərdə çalışan idarəçi və müəllimlərin MEB-in ixtisasartırma təcrübələri ilə bağlı fikirləri. *Yüzüncü Yıl Universiteti Təhsil Fakültəsi Jurnalı*, 3(1), 34-53.

Van Nieuwenhoven, C., Doidinho Viçoso, M. H., & Colognesi, S. (2018). Professionele co-ontwikkeling als methodiek om de professionele integratie van leraren te ondersteunen.

Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112).

Yıldırım, A., & Simsek, H. (1999). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (11 baskı: 1999-2018).

Hattie, J. (2012). *Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203181522>

Creswell, J.W. (2013) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th Edition, SAGE Publications, Inc., London.

ƏLAVƏLƏR**Əlavə A: Müsahibə vərəqinin təhlili və şərhinə üçün rəy**Activate
Go to Setting

**ADA Universiteti Təhsil fakültəsi Təlim və tədrisin təşkili metodikası
ixtisasının magistrantları Günel Bayramova, Yaqut Məmmədova**

Hörmətli gənc tədqiqatçılar – magistrantlar,

21.01.2025-ci il tarixində “Region məktəblərində müəllimlərin rifahı: fiziki və psixoloji faktorların araşdırılması” adlı tədqiqat işi əsasında tərtib olunaraq nəzərdən keçirilməsi üçün ünvanımıza göndərilən sorğu vərəqi tərəfimizdən cavablandırılmışdır.

Qeyd edirəm ki, hazırlanan bu təlim-sorğu vərəqlərindən aydın olur ki, gənc tədqiqatçılar ixtisasa uyğun nəzəri biliklərə və təlim-tədris fəaliyyətlərinin planlama işinə hakimdir. Nəzəri bilgilər işığında praktiki fəaliyyətin aparılması və layihə-tədqiqatın sorğu vərəqləri şəklində ümumiləşdirilməsi müasir təlim-tədris sistemində uğurlu göstəricidir. Sualların qoyuluşu, tədqiqatın ana xəttini, məzmun və məqsədini əhatə etməsi baxımından, o cümlədən anketlər üçün tələb olunan klişe formalar baxımından da nümunəvidir.

Təhsil idarəçiliyində insanmərkəzli fəaliyyətin əsasını motivasiya təşkil edir. Motivasiyanın həm təşkilat, həm də işçinin görülən işdən razı qalmasını təmin etmək, xüsusən də işgözləri aktivləşdirmək və fəaliyyətlərində həvəsləndirmək üçün vacib olduğunu nəzərə alsaq aparılan təlimdə və buna uyğun hazırlanan sorğu vərəqində daha motivəedici maddələrin seçilməsini məqsədəuyğun hesab edirəm. Regionlarda təhsil işçilərini, əsasən də müəllimləri müəyyən vəziyyətlərdə pozitiv iş şəraitini yaratmağı və yüksək nəticələr üçün müəyyən fiziki-psixoloji yorğunluğu aradan qaldırmağa yönələn davranış kodekslərinin tətbiqini sövq edən motivəedici sualların qoyulması, eləcə də yüksək texnologiyalar əsasında yeni texnoloji vasitələrlə tanışlığı hədəfləyən standartların təsbit olunması, fikrimizcə, təlimin nəticəsində ən yüksək səmərəlilik əldə olunmasını təmin edərdi.

Hörmətlə,

Filologiya elmləri doktoru, professor Sayalı Allahverdi qızı Sadıqova

Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası

Nəsimi adına Dilçilik İnstitutu

Terminologiya şöbəsinin müdiri

Tarix: 12.02.2025
İmza: S.A.Sadıqova/

Əlavə B: Müsahibə sualları

MÜSAHİBƏ SUALLARI

A) Təlimin Planlaşdırılması və Keçirilməsi

1. Təlimin təşkili və planlaşdırılması haqqında fikirləriniz nədir?
2. Təlimin müddəti və keçirilmə vaxtı sizin üçün əlverişlidirmi?
3. Təlim materialları və resursları kifayət qədər idimi? Hansı əlavə resursların təqdim edilməsi faydalı olardı?
4. Təlimin məzmunu sizin gözləntilərinizi qarşıladı mı?

B) Təlimçi ilə Bağlı Təcrübə

1. Təlimçinin təqdim etmə bacarığı və mövzuya olan hakimiyyəti haqqında düşüncələriniz | necədir?
2. Mövzunun izahı sizin üçün nə dərəcədə aydın və faydalı oldu?
3. Təlimçi, sizi və digər iştirakçıları müzakirəyə aktiv şəkildə cəlb etməyi bacara bildimi?
4. Təlim zamanı verilən suallara cavablar sizi nə dərəcədə qane etdi?

C) Təlimin Təsiri

1. Bu təlim sizə hansı yeni bilik və bacarıqları qazandırdı?
2. Təlimdə əldə etdiklərinizi iş mühitinizdə və gündəlik fəaliyyətlərinizdə necə tətbiq etməyi planlaşdırırsınız?
3. Təlim motivasiyanızı artırdı mı? Hər hansı digər mövzularda təlimlərin təşkilini istərdinizmi?

D) Ümumi Qiymətləndirmə və Təvsiyələr

1. Təlimin ən güclü tərəfi hansı aspektdə idi?
2. Hər hansı sahələrdə təkmilləşdirmə ehtiyacı olduğunu düşünürsünüzmü?
3. Gələcək təlimlər üçün hansı təklifləriniz var?

Əlavə C: Razılıq müqaviləsi

Tədqiqatçılar bu müsahibəni “Peşəkar inkişaf təlimlərinin tədris prosesində tətbiqinə dair müəllimlərin görüşlərinin qiymətləndirilməsi” adlı araşdırma çərçivəsində aparırlar. Görüş zamanı müxtəlif dövlət məktəblərində dərs deyən müəllim heyətinin fikirləri öyrəniləcək. Müsahibə başlamazdan əvvəl iştirakçılara qeydlər aparmaları üçün qələm və kağız veriləcək, tədqiqatçı söhbətləri yazmaq üçün lazımi hazırlıqları görəcək, iştirakçının razılığı alınarsa, səs yazıcısı hazır vəziyyətə gətiriləcək. Müsahibə nəticəsində əldə edilən məlumatlar yalnız

tədqiqat çərçivəsində istifadə olunacaqdır. İştirakın tamamilə könüllü olduğu bu araşdırmada məxfiliyə riayət olunacaq, iştirakçıların adları və işlədikləri bölmələr məxfi saxlanılacaq və bu məqsədlə nümunə adlardan istifadə ediləcək. Görüşün təxminən 1 saat davam etməsi planlaşdırılır. Sizi könüllü olaraq tədqiqatıma töhfə verməyə dəvət edirəm.

Razılıq

Tədqiqatla bağlı izahatları oxudum və tədqiqatda könüllü olaraq iştirak etmək istəyirəm.

() Bəli () Xeyr

Qarşılama

Tədqiqatçı müəyyən olunmuş vaxtda onlayn görüş təşkil edəcək, salamlama və təşəkkür ifadələrindən istifadə etdikdən sonra tədqiqatçı özünü qısaca təqdim edəcək, müsahibənin məqsədi barədə iştirakçıya qısa məlumat verəcək. Müsahibədə müzakirə olunacaq mövzuları və iştirakçıya müsahibə üçün nəzərdə tutulan vaxt barədə məlumat veriləcək.

Əlavə D: Müsahibə protokolu

| | | | |
|---|--|---------------------|-----------|
| Müsahibə edən şəxs | | Mühasibə verən şəxs | |
| Mühasibə verən şəxsin əlaqə məlumatları | | | |
| Görüş yerinin təsviri | | | |
| Görüş tarixi və saati | | Görüşün müddəti | 60 dəqiqə |

1. Demografik suallar

İştirakçı və işlədiyi müəssisə haqqında məlumat

| | | | |
|-----------------|---------------------------|---------------------------------|--|
| Cinsiyyət | (...) Qadın (...) Kişi | Yaş | |
| İşlədiyi məktəb | | Ümumi iş müddəti | |
| Akademik Dərəcə | | Mövcud müəssisədə iş müddəti | |