

MÜƏLLİMLƏRİN KARYERA İNKİŞAFI VƏ ONLARA DƏSTƏK TƏCRÜBƏSİ

GÜNAY MİRZƏZADƏ

Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutunun təhsilin iqtisadiyyatı və idarə olunması şöbəsinin böyük elmi işçisi, ADU-nun doktorantı.

E-mail: agunayfiloloq@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-4158-8391>

Məqaləyə istinad:

Mirzəzadə G. (2025). Müəllimlərin karyera inkişafı və onlara dəstək təcrübəsi. *Azərbaycan məktəbi*. № 1 (710), səh. 105-110

DOI: 10.30546/32898065.2025.1.026

Məqalə tarixçəsi

Göndərilib: 18.10.2024

Qəbul edilib: 31.10.2024

ANNOTASIYA

Müəllimlərin peşəkar inkişafı onların bilik və bacarıqlarının, həmçinin fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılması üçün vacibdir. Effektiv peşəkar inkişaf üçün bəzi əsas amillər və strategiyalar var: 1) yeni tədris metodları, texnologiya ilə inteqrasiya, yaxud sinfin idarə edilməsi kimi mövzularla bağlı seminarların təşkili; 2) müəllimlərin təcrübə, resurs və strategiyalarını bölüşməyə imkan yaradan qrupların təşkili; 3) müəllimlərə dəstək məqsədilə mentorlar tərəfindən proqramların hazırlanması; 4) müəllimlərin bir-birilərinin dərslərini müşahidə etməsi, müşahidələrinə dair rəy bildirməsi.

Müəllimlərin peşəkar inkişafına sərmayə qoymaq müsbət və effektiv təlim mühitinin yaradılması üçün çox vacibdir. Məktəblər müvafiq, cəlbədicə və davamlı təlim imkanlarına üstünlük verməklə pedaqoqları gücləndirə və nəticədə şagird uğurlarını artırabilir.

Açar sözlər: Peşəkar inkişaf, kadr çatışmazlığı, peşəkar dəstək.

THE EXPERIENCE OF TEACHERS' CAREER DEVELOPMENT AND SUPPORT FOR THEM

GUNAY MIRZAZADE

Senior Researcher at the Department of Economics and Management of Education of the Institute of Education of the Republic of Azerbaijan, PhD student at Azerbaijan University of Languages.

E-mail: agunayfiloloq@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-4158-8391>

To cite this article:

Mirzazade G. (2025). The experience of teachers' career development and support for them. *Azerbaijan Journal of Educational Studies*. Vol. 710, Issue I, pp. 105-110

DOI: 10.30546/32898065.2025.1.026

Article history

Received: 18.10.2024

Accepted: 31.10.2024

ABSTRACT

Professional development for teachers is essential for enhancing their skills, knowledge, and effectiveness in the classroom. Here are some key aspects and strategies for effective professional development: 1) focused sessions on specific topics, such as new teaching methods, technology integration, or classroom management. 2) teacher-led groups that allow educators to share experiences, resources, and strategies. 3) developing programs by mentors to support teachers; 4) teachers observing each other's lessons and providing feedback on their observations.

Investing in the professional development of teachers is crucial for fostering a positive and effective learning environment. Schools can empower educators and enhance student success by prioritizing relevant, engaging, and sustained training opportunities

Keywords: Professional development, staff shortage, professional support.

Giriş

Yüksək akademik göstəricilərə malik müəllimlik sənəti həmişə mükafatlandırılmağa layiq, çətin, qürurlu peşə kimi qəbul edilir. 2021-ci ildə Avropada bu sənətlə məşğul olanların 28,4 faizi 25-34, 24,4 faizi 55 və daha yuxarı yaşda idilər. Qeyd etmək lazımdır ki, 2015-ci illə müqayisədə son illərdə gənc müəllimlərin sayı 5,7 faiz azalıb. Bu da əmək fəaliyyətinə başlayan müəllimlərin peşələrinə davam etməsində çətinliklərin olduğunu göstərən faktlardandır. Yeni məzun olan müəllimlərin sayının çox olmasına baxmayaraq, onlar təhsil müəssisələrində sırf öz peşələri üzrə deyil, təşkilati və ya digər işlərlə məşğul olur, öz ixtisasları üzrə işin şərtlərinin onlar üçün cəlbədicilərin olmadığını vurğulayırlar.¹ Bundan əlavə, daha böyük şəhərlərdə yaşamaq üçün tələb olunan xərclər gənc müəllimlər üçün uyğun deyil.² Həmçinin bir çox hallarda yeni məzunlar karyeralarının ilk illərində xaricə səyahət etmək, ailə qayğıları və digər məsələlərə görə fasilələr verirlər ki, bu onların öz peşələrindən uzaqlaşmalarına qədər gətirib çıxarır.³

Son illərdə müəllim peşəsinin cəlbədiciliyinə və müəllimlərə tələbatın artmasına müxtəlif amillər təsir göstərmişdir. Son 10 ildə müəllimlərin təhsil müəssisələrində iş yükü artıb (Quinn, 2022), o cümlədən müəllimlərin dərslər saatları çoxalıb. Buna baxmayaraq, Dünya Orta Məktəb Müəllimləri Assosiasiyasının 2023-cü ildə keçirdiyi sorğunun nəticəsinə əsasən ümumi təhsil müəssisələrinin, demək olar ki, yarısında kadr çatışmazlıqları var. Ancaq bir sıra ölkələrdə fərqli mənzərə ilə də qarşılaşmaq mümkündür. Məsələn, 2021-də keçirilmiş PIRLS (*Progress in International Reading Literacy Study — Oxu Nailiyyətlərinin Qiymətləndirilməsi üzrə Beynəlxalq Tədqiqat*) nəticələrinə əsasən bütün çətinliklərə baxmayaraq, İrlandiyada müəllimlik peşəsi ilə məşğul olanların 86 faizi böyük həvəslə işləyirlər.

Dünya təcrübəsində də mənzərənin bu cür olması göstərir ki, müəllimlik daim motivasiya, peşəkar dəstək tələb edən peşədir.

Müəllimin peşəkar inkişafını necə effektiv və cəlbədiciləşdirmək olar?

Müəllimlərin peşəkar inkişafına dəstək verilməsi məktəb ictimaiyyətinin onların gündüzi işi qiymətləndirməsi və karyera inkişafına maraqlı olmasında özünü göstərir. Burada prosesin hansı səviyyədə təşkil olunması əhəmiyyətlidir. Həmçinin məktəbin imkanları da rol oynayır. Çünki peşəkar inkişaf resurslarının olmaması bu prosesə əngəl olan ən önəmli məsələlərdən biri ola bilər. Belə olan halda, tədrisin keyfiyyətinə sərmayə qoymaq, pedaqoji bacarıqlarını inkişaf etdirmək təkbəşinə müəllimin öz öhdəsinə düşür.

Dünyanın bir çox ölkələrində müəllim çatışmazlığının yaranmasının səbəblərindən biri də bu kimi xüsusiyyətlərlə bağlıdır. Məsələn, Almaniyada 2025-ci ilə qədər müəllimlik ixtisası üzrə 652000 yer çatışmazlığının olacağı təxmin edilir. Bu ölkədə müəllimlərin əməkhaqlarının nisbətən yüksək olmasına baxmayaraq, bu peşə elə də cəlbədiciləşdirməyir. Belə ki, Almaniyada daimi işləyən müəllimlərin əməkhaqqı Avropa İttifaqında ikinci yerdədir. Ancaq əməkhaqqı artımı Avropa İttifaqı ilə müqayisədə yenə də aşağı olaraq qalır. Buna baxmayaraq, müəllimlərin 91 faizi işindən razı olduğunu bildirir, onların təxminən üçdə biri (28 faizi) yüksək iş yükü və ümumi nüfuzunun az olmasına görə gənclərə bu peşəni seçməyi məsləhət görmür. Peşənin cəlbədiciliyinin get-gedə azalması müəllimlik ixtisası üzrə təhsil alanların sayının azalması ilə müşahidə olunur.

Son iki ildə bu istiqamətdə tədbirlər görülməsinə baxmayaraq, Almaniyada karyera perspektivləri və müəllimlik sənətinin peşəkar inkişaf imkanları hələ də məhdud olaraq qalır. Müəllimlərə olan yüksək tələbat iş axtarışını

¹ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023>

² op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023

³ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023>

asanlaşdırsa da, müəllimlər işə başlayan kimi karyera yüksəlişinin çətin olması qənaətinə gəlirlər.⁴

İsveçdə də məktəblərdə müəllim çatışmazlığı mövcuddur. Tədqiqatçılar qeyd edir ki, 2035-ci ilə qədər İsveçdə 153000 ixtisaslı müəllimə ehtiyac yaranacaq. Müəllimlərin sayı bölgələrə və məktəblərə görə dəyişir. Dövlətin tam orta təhsil müəssisələrində müəllimlərin 83,4 faizi, bələdiyyə məktəblərində 71,8 faiz, özəl məktəblərdə 63,9 faizi ali təhsillidir. 2023-cü ilin statistikasına görə peşə təhsili müəssisələrində kadr çatışmazlığı xüsusi diqqət mərkəzindədir.

TALIS-in (*Teaching and Learning International Survey — Təlim və Tədris üzrə Beynəlxalq Araşdırma*) nəticələrinə görə, isveçli müəllimlər avropalı həmkarlarından həftədə təxminən 5 saat daha çox işləyirlər. Buna baxmayaraq, onlar tədrisə daha az vaxt sərf edirlər və daha çox inzibati işlərlə məşğul olurlar. Beləliklə, iş saatları ilə tədris vaxtı arasındakı nisbət Avropa İttifaqında ikinci ən aşağı səviyyədədir. İsveç dövləti məhz bu səbəbdən müəllimlərin inzibati yükünü azaltmaq məqsədilə köməkçi müəllimlərin iş götürülməsini təmin edir. Bunun üçün dövlət qrantlar təklif edir. TALIS 2018-in məlumatlarına əsasən müəllimlərin yalnız 10,7 faizi öz peşələrinin cəmiyyətdə dəyərli olduğunu düşünürlər. Bu halda bu sahə üzrə peşəkarlığın olmaq ehtimalı kəskin şəkildə azalır. Ancaq Dövlət Müəllim Agentliyi cəlbediciliyini artırmaqda məktəb təminatçılarında dəstək verir.

Bundan əlavə, müəllimlər üçün Milli Peşəkar İnkişaf Proqramı (Regeringen, 2023) yaradılıb ki, bu da onların səriştələrinin inkişafına, tədrisin keyfiyyətinin artırılmasına və peşənin daha cəlbedici olmasına şərait yaradır. Proqramın yaradılmasında müəllimlər, o cümlədən mentor müəllimlər, direktorlar iştirak ediblər.⁵

Müəllimlik peşəsi İspaniyada, xüsusən də dövlət sektorunda cəlbedici karyera kimi tanınır. Bu ölkədə əməkhaqqı, yaradıcılıq, muxtariyyət,

təsir və məsuliyyət peşənin cəlbedici olmasının əsas səbəbləridir. Hər il bakalavriat və ya magistratura səviyyələrində təhsil alan tələbələrin sayının müəllimlik ixtisası üzrə olması diqqəti cəlb edir. Təhsil sahəsində ali təhsilə yeni qəbul olunanların və qeydiyyatdan keçmiş tələbələrin təxminən dördü üçü qadınlardır. Müəllimlərin maaşları oxşar təhsil ixtisasları tələb edən digər peşələrlə müqayisədə rəqabətə davamlıdır. Bununla belə, ispan müəllimlər dərslər planlaşdırılması və hazırlanması, tələbələrin işini qeyd etmək, valideynlər və ya qəyyunlarla ünsiyyət və ya əməkdaşlıq kimi qeyri-tədris işlərinə daha çox vaxt ayırırlar. Əksər avropalı həmkarları kimi, ispan müəllimlər də cəmiyyət üçün əvvəllər olduğu qədər dəyərli olduqlarını hiss etmirlər. TALIS 2018-ə (İƏİT, 2020) əsasən orta məktəb müəllimlərinin yalnız 14 faizi peşələrinin cəmiyyət tərəfindən qiymətləndirildiyini düşünür. Bundan əlavə, iş yerlərinin sabit olmaması onların peşə məmnunluğuna, təhsil nəticələrinə və pedaqoji layihələrin effektivliyinə mənfi təsir göstərə bilər.

İspaniyada müəllimlərin sayı kifayət qədər olsa da, bir sıra fənlər üzrə müəllim çatışmazlığı var. 2021-ci ildə dövlət ümumi təhsil müəssisələrində 720-dən çox riyaziyyat müəllimi yeri (müəyyən regionlar üzrə bütün vakant yerlərin 50 faizə qədəri) boş qalıb. Bu isə öz növbəsində yaşı daha çox olan müəllimlərin işləməsinin səbəbi kimi görünür.

İsveç əksər təhsil sektorlarında müəllim çatışmazlığı ilə üzləşir. 2035-ci ilə qədər İsveçdə erkən inkişaf dövrü və ibtidai təhsil səviyyəsindən böyüklərin təhsilinə qədər 153.000 ixtisaslı müəllimə ehtiyac olacaq. Bundan əlavə, o vaxta qədər bu ölkədə müəllimlik ixtisası üzrə 141.000 boş yerin yaranacağı proqnozlaşdırılır. İcbari məktəblərdə öz ixtisası üzrə xüsusi sertifikatı olanların sayı ümumi müəllimlərin 70,8 faizini (2022/23-cü tədris ili) təşkil edir. Tam orta təhsil müəssisələrində bu rəqəm 83,4 faizdir. Peşə təhsili üzrə tələbatı

⁴ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/sweden.html>

⁵ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/sweden.html>

ödəmək üçün müəllim hazırlığı proqramları vasitəsilə tələbələrin sayının qarşısındakı onillikdə iki dəfə artırılması da gözlənilir.⁶

Danimarkada da təhsildə ixtisaslı kadr çatışmazlığı davam edir. Bu problem ibtidai və tam orta məktəblərdə daha çox nəzərə çarpır. Tam orta təhsil səviyyəsində müəllim işləmək üçün magistr dərəcəsi, eləcə də bir məktəbdə işə götürüldükdən sonra bir illik pedaqoji təcrübə tələb olunur.

Avropa İttifaqı ilə müqayisədə Danimarkada müəllimlərin əməkhaqları nisbətən yüksəkdir. Bu ölkədə direktor olmaq cəlbəedici bir mövqe kimi görünür. Məktəb direktorları bərabər təhsili olan işçilərdən daha çox qazanır. Danimarkada məktəb rəhbəri olmaq üçün tələblər müəllim olmaq üçün olan tələblərdən çox da fərqlənmir. Onlar, həmçinin Avropa Hüquq Komissiyasının yerli olaraq müəyyən etdiyi idarəetmə müavinəti də alırlar. Onların qanunla müəyyən edilmiş minimum əməkhaqqı müəllim həmkarlarının 15 illik xidmətdən sonra aldıkları əməkhaqqından daha yüksəkdir.

Bütün bunlara baxmayaraq, bu ölkədə də iş şəraiti gənclərin müəllimliyi peşə kimi seçməsi üçün kifayət qədər cəlbəedici görünür. Praktik olaraq bütün Danimarkalı müəllimlər daimi işləyirlər (96,8 faiz), bu da bu peşə üzrə motivasiya artıran amil olmalıdır (İƏİT, 2019). Müəllimlər 38,9 saat işləyir ki, bu da Avropa İqıfı üzrə orta (İƏİT, 2019) göstəricidən bir qədər çoxdur və onların karyera strukturu məhdud irəliləyiş imkanlarına malikdir. Bir çox müəllimlər dövlət məktəblərini tərk edirlər. Məzun olduqdan beş il sonra on nəfərdən yalnız 6-sı dövlət məktəbində işləyir.

Eyni zamanda Danimarka məktəb sistemi o dərəcədə əks-mərkəzləşdirilib ki, məktəblər və müəllimlər üçün yaradılan şərait müxtəlif regionlarda fərqlidir.

Bütün bunlar göstərir ki, müəllimlərin karyera imkanları istiqamətində görülən işlər onların təkcə maliyyə imkanları deyil, həm də peşəkarlıq baxımından da motivasiyalarını dəstəkləməlidir.

Müəllimlərin peşəkar inkişafı prosesində zaman və müəllimin fərdi intellektual imkanlarının həmin prosesə nə qədər cavab verməsi kimi nüanslar da daxildir. Yaranan çətinlikləri aradan qaldırmaq üçün bir sıra metodlardan istifadə etmək olar.

Aparılan araşdırmaya əsaslanaraq müəllimlərin peşəkar inkişafına dəstək vermək üçün aşağıdakı tədbirləri təklif etmək olar:

1. *Müəllimlərin qarşılaşdığı problemləri öyrənmək, onlara bu problemləri aradan qaldırmaları üçün seçim imkanları vermək, onlara təkmilləşmə kursları təklif etmək* və s. Çünki təlim prosesində baş verən dəyişiklikləri və problemləri, əsasən, müəllimlər görür. Onlar siniflərinin nəyə ehtiyacı olduğunu daha yaxşı bilirlər.

2. *Fənlərarası inteqrasiyanı inkişaf etdirmək üçün həmin fənn müəllimlərinin birgə işləməyinə şərait yaratmaq.* Təcrübə göstərir ki, iki müəllim birlikdə işlədiyi zaman təhsilalanlar dinamik öyrənmə təcrübəsi yaratmaq məqsədilə daha çox yaradıcı olmağa təşviq olunacaqlar.

3. *Müəllimlərin fəaliyyətlərinə investisiya qoymaq.* Məktəb və müvafiq təhsil platformaları tərəfindən müəllimləri iş prosesində yaranan hər hansı sualı və ya qarşılaşdığı çətinliyi ilə bağlı müraciət etməyə təşviq etmək olar. Öncədən müvafiq məsələlərin həlli ilə bağlı strategiyalar hazırlayaraq onlayn platformalarda yerləşdirmək olar. Məsələn: EdTech (*Education Technology*) proqramı vasitəsilə qısa zaman ərzində təhsilalanların nailiyyətləri ilə bağlı məlumat əldə etmək olar. Yaxud şagirdləri "Prodigy Math" adlanan pulsuz, müvafiq standartlara cavab verən riyazi oyuna cəlb etmək, eyni zamanda, müəllimlərin bu yolla onların uğur və uğursuzluqları başqa bir mühitdə görməsini, öyrənmə texnikalarının fərqli tərəflərinin öyrənməsini təmin etmək olar.

4. *Təkmilləşməni tədris prosesinə daxil etmək.* 2015-ci ildə "The New Teacher" layihəsi ilə bağlı keçirilmiş sorğu nəticələri göstərdi ki, ABŞ-də yalnız hər vilayət üzrə təxminən 18.000

⁶ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/sweden.html>

dollar xərclənməsinə baxmayaraq, müəllimlərin 30 faizində nəzərəcarpacaq dərəcədə inkişaf baş verib (Gabriela, 2024).

İstənilən halda müəllimin peşəkar inkişafı üçün müəyyən maliyyə mənbələri lazımdır. Digər vacib məsələlər də göz önündə tutulmalıdır. Burada ən böyük faktor müəllimin vaxtıdır. Təcrübə göstərir ki, effektiv öyrənmə, əsasən, günün birinci hissəsində baş verir. Tədrisə uyğunlaşdırmaq üçün inkişafa xidmət edən fəaliyyətlərin günün ikinci hissəsinə keçirilməsi özü də uğursuz addımdır. Yaxşı bir deyim var: "Vaxt elə bir əmtəədir ki, ondan istifadə etməkdən qaça bilməzsən, amma onu ağıllı xərcləyə bilərsən". Bu o deməkdir ki, müəllimlərin peşəkar inkişaf fəaliyyətini tədris prosesində daşımağın yollarını tapmaqla onların vaxtını maksimum dərəcədə artırmaq olar. Bu prosesdə onları motivasiya edən rəylər vermək də vacib amildir.

5. *Onlayn kurslar təşkil etmək.* Bu kursların təhsilalanların vaxtı, maraqları və ehtiyacları zəminində təşkil edilməsi daha effektivdir.

6. *Vebinarların təşkil edilməsi.* Bu vebinarların mövzularının müəllimlərin maraq və ehtiyaclarına uyğunlaşdırılması onların nə qədər faydalı olduğunu göstərir.

7. *Sosial media və onlayn platformalarda profillərin yaradılması.* Bununla təhsilalanları əməkdaşlıq, effektiv təcrübələrlə tanış olmaq, öz təcrübələrini müzakirə etmək, öz aralarında resursları paylaşmaq və s. kimi imkanlarla təmin etmək olar.

Nəticə

Müəllimlərin peşəkar inkişafı bir çox ünsürlərdən asılıdır. Burada ən vacib olan məsələ müəllimlərin motivasiyası və bu prosesə ayrılan maliyyədir. Əsas odur ki, kiçik addımlarla olsa belə, bu proses getsin və bütün təhsilverənlər üçün əlçatan, cəlbədicə, peşəkar imkanların artmasına təminat versin. Beləliklə, şagirdlərin təhsilinin keyfiyyətli olması, müəllimləri motivasiya etmək, onları daha yaradıcı olmağa təşviq etmək, o cümlədən həm təhsilalanları, həm təhsilverənlərin psixoloji sağlamlığını təmin etmək məqsədilə müəllimlərə peşəkar dəstək verilməsi şərtidir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

- 1 Dr.Gabriela, E.G. (2024). Changing the Conversation about Teacher Development. *Journal of Education & Social Policy*, pg 3
- 2 Education and Training Monitor. (2023). AE, DLF. <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023>
- 3 Education and Training Monitor. (2023). Harford, J. və Fleming, B., [https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023 /](https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/)
- 4 Education and Training Monitor. (2023). TUI, 2022; O'Brien. op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023 (2022).
- 5 Education and Training Monitor. (2023). Dempsey, O. <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023>
- 6 The teaching profession. Denmark. <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/sweden.html>
- 7 The teaching profession. Spain <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/sweden.html>
- 8 The teaching profession. Sweden. <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/sweden.html>