

# SERTİFİKASIYAMI, Pedaqoji Kadrların Performans DƏYƏRLƏNDİRİLMƏSİMİ?



Şamil SADIQOV,  
filologiya üzrə fəlsəfə doktoru

Hər bir mütəxəssis və ya təşkilat işçilərinin peşəkarlıq səviyyəsinin müasir dövürün tələbləri ilə uyğunlaşmasını təmin etmək üçün müxtəlif təlim-tədris, təlim, görüşlər, konfranslar, peşə turları həyata keçirir. Görülən tədbirlərin effektivliyini yoxlamaq üçün kadrların bilik və bacarıqlarının ölçülməsi məqsədilə imtahanlar təşkil edilir. Texnologiyalar əsasında hər bir qurum mütəxəssislərinin peşəkarlıq səviyyəsinin müasir tələblərə cavab verməsini təmin etmək üçün bu prosesin təşkilinə səy göstərir.

Cəmiyyətin aparıcı sahəsi olan təhsil sistemi və onun kadrları inkişafın barometri sayıla bilər. Təhsil sistemindəkilərin peşəkarlıq səviyyəsi digər sahə mütəxəssislərinin də analoji səviyyəsinin təminatçısıdır. Bu baxımdan, onların peşəkarlıq səviyyəsi daim nəzərdə saxlanılmalı, elmi-metodiki bacarıqlarının zamanla uyğunlaşdırılması təmin edilməli və bu bacarıqlar müntəzəm ölçülməlidir. Pedaqoji prosesə "çörək ağacı" kimi baxmaq kimi yanlış yanaşmadan uzaqlaşmaq təkcə müasir dövürün deyil, bütün tarixin tələbidir. İşin ciddiyətini əsaslandırmaq üçün xeyli arqument gətirməyə ehtiyac yoxdur. Ömürboyu təhsil pedaqoji kadrların hər gün baş verən yeniliklərlə tanış olmağını təmin edir, bu təminatın səviyyəsi isə müxtəlif üsullarla ölçülə bilər. Bu bərdə bir az sonra qeydlərimiz olacaq, indi isə təhsilimizin bu günü və ora gəldiyimiz yol barədə söz açaq.

Azərbaycan dövlət müstəqilliyi əldə etdiyi ilk dövrlərdə təhsil sistemimizdə əsaslı dəyişiklik etmək üçün onun əsasını təşkil edən yeni Təhsil Qanunu qəbul edildi, ali məktəblərə qəbul sistemində inqilabi dəyişiklik edildi. Sonrakı dövrlərdə də müəyyən islahatlar aparıldı, lakin bu islahatlarda bir sistemli dəyişiklik göstərildi. Təhsilin müxtəlif səviyyələri: orta təhsilə ali təhsil arasında eyni zamanda islahat aparılmaması bir çox hallarda uğunsuzluq yaradırdı.

Son dövrlərdə baş verən islahatlar, bir çox hallarda tənqidə qarşılandı da, prosese ümidlə baxıram. Bu ümid prosesin davamlı və sistemli keçəcəyinə ümidlə şərtlənir. MİQ imtahanları, məktəb idarəetməsinin əsas simaları olan direktor və müavirlərinin müsabiqə yolu ilə təyin edilməsi, təhsilin müxtəlif sahələri üzrə təlim-tədris qurumlarının, müxtəlif mövzularda aparılan müzakirələr, Elm və Təhsil Nazirliyi rəhbərliyinin cəmiyyətə açıq olması, təhsil idarələrinin struktur dəyişikliyi də bu ümid artırır.

MİQ imtahanlarının keçirilməsi təhsil verənlərinin keyfiyyətinin müəyyən edilməsinə xidmət edirsə, sertifikatlaşdırma imtahanları - bu istiqamətdə artıq ilk addımlar atılır - təhsil verənlərinin peşəkarlıq səviyyəsinin inkişaf dinamikasını izləməyə xidmət edəcək. İlk məlumatlara

görə, sertifikatlaşdırmanın test mərhələsində təhsil verənlərə təqdim edilən iki istiqamətdə suallar onların ixtisas bilikləri ilə yanaşı müasir təlim metodları və üsulları, fəal-interaktiv təlim texnologiyaları, interaktiv dərsin mərhələləri və ona verilən tələblər, kurikulumun mahiyyəti və məzmunu, innovativ pedaqoji fəaliyyətin xüsusiyyətləri mövzularını və s. əhatə edir.

İmtahanın ilkin mərhələsində aparılan müşahidələrdən çıxan nəticə belədir ki, imtahanqabağı aparılan qaralama kampaniyası iflasa məhkumdur. İmtahandan yüksək bal toplayanların özünə-inamı, digərlərinin də hazırlaşma mərhələsində əldə etdikləri bilik və bacarıqlardan yaranan öyrənmə həvəsi əsassız giley-güzarı kölgədə qoyacaq. Digər tərəfdən öz bacarığına inanmayan müəllim daim öz üzərində işləməklə inkişafını, əməyinin daha yüksək əməkhaqqı ilə dəyərləndirilməsini təmin edəcək. Bu isə müəllimin əməyini stimullaşdırmaq ilə yanaşı digər təhsil verənlər üçün nümunə olmaqla təhsilin keyfiyyətinin yüksəlməsini təmin edəcək. Düşünürəm ki, imtahan nəticəsində yaranan müəllim özügüvənini gələcəyin azad və müstəqil müəllimini formalaşdırır. Azad düşüncəli müəllimin yetişdirdiyi vətəndaş da azad olacaq. Bu baxımdan sertifikatlaşdırma imtahanı haqqında qərar hədəfə köklənmiş, uzun proses tələb edən bir qərardır. Lakin fikirləşirəm ki, bu imtahan sadəcə biliyin ölçülməsi ilə kifayətlənməli deyil, daha genişmiqyaslı olmalıdır. Çünki bu günün müəllimi sadəcə biliklə sinifdə lider ola bilməz. Digər tərəfdən müəllimlik üçün bilikdən daha vacib dəyərlər var: niyyət, ünsiyyət bacarığı, davranış, psixoloji durum, emosional zəka və s.

Bəzən faktoloji biliyi üst səviyyədə olmayan müəllimlər olur ki, o, həm sevilib, həm də ciddi hörmət sahibidir. Onun digər bacarıqları biliyinin tam olmasını əvəzləyir. Çünki orta məktəbin vəzifəsi təkcə universitetlərə tələbə yetişdirmək deyil. Bu, bütün təhsil sənədlərində ifadə edilir. Bu zaman müəllimin dəyərləndirilməsi də sadəcə elmi biliklərlə yox, digər sahələrlə də aparılmalıdır. Çünki bu gün cəmiyyətə bilikli, eyni zamanda vicdanlı, ədalətli, mərhəmətli, çevik zəkali, təbiiyili insanları yetişdirməyi bacaranlar heç zaman ədalətsiz ola bilməz. Biz bu qiymətləndirmə ilə müəllimi özünü ölçməyə, özünə kənardan baxmağa sövq edirik. Bu zaman o öz problemlərini yaxşı bilib üzərində işləməyə məcbur olur. Özü-nüdərk təhsilin ana təməllərindən biridir.

## PKPD -Pedaqoji Kadrların Dəyərləndirilməsi MEYARLARI

Pedaqoji heyətin dəyərləndirilməsi aşağıdakı meyarlar üzrə ümumi 100 ballıq şkala ilə qiymətləndirilir. Bura aiddir:

Pedaqoji işçinin  
- balabəlgə dəyərləndirilməsi - 30 bal  
- özünüqiymətləndirmə - 10 bal  
- rəhbərlik qiymətləndirilməsi - 10 bal  
- müəllimin peşəkər inkişaf portfoliosu - 50 bal

### 1. Şagird dəyərləndirilməsi - 30 bal

#### 1.1. Şagirdin fənni mənimləməsi - 15 bal

İllik qiymətlərin ortalamasına əsasən şagirdlərin biliyinin mənimləmə faizi əsas götürülür. Belə ki, bir müəllimin 2 sinfi və hərəsində 15 şagirdi varsa, sinfin fənn üzrə ortalama balı 15 bala nisbətə müəyyən edilir. Məsələn, sinfin ortalama mənimləmə balı 100 üzərindən 50-dirsə, deməli, müəllimə bu parametrlər üzrə 7,5 bal yazılacaq.

Burada əldə etdiyimiz müəllimin öyrətmə bacarıqlarını, işinə olan məsuliyyətini dəyərləndirək.

s/s	Ad, soyad, ata adı	BİQ ( İxtisas üzrə nəticə)
1	Məhərrəmli Zamin	100 bal
2	Əsgəri Ayişə	50 bal
3	Məmmədli Nuridə	100 bal
4	Məmmədli Selcan	50 bal
5	İsmayilli Aybikə	100 bal
<b>Ortalama</b>		<b>80 bal</b>

$$X = \frac{S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + S_5 + \dots + S_n}{S(n)} = \frac{100 + 50 + 100 + 50 + 100}{5} = 80 \text{ bal}$$

$$Y = \frac{S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + S_5}{5} = \frac{100 + 50 + 100 + 50 + 100}{5} = 80 \text{ bal}$$

#### 1.2. Şagird sorğusuna əsasən - 15 bal

Birinci yarım ilin sonunda şagirdlərlə onlayn anonim sorğu keçirilir, şagirdlər müəllimləri 100 ballıq şkala ilə qiymətləndirir, onun nəticəsindən çıxan ortalama nəticə 15 bala nisbətə müəyyən edilir. Bu, bizə imkan verir ki, müəllimin şagirdlərlə olan münasibətini, davranışını, sevgi ilə yanaşmasını ölçək.

s/s	Meyarlar	100 bal üzərindən
1	Savadlılığı	10 bal
2	Yumor hissi	40 bal
3	Sinfi idarəetməsi	70 bal
4	İnkişafına təsiri	50 bal
<b>Ortalama</b>		<b>28 bal</b>

$$X = \frac{S_1 + S_2 + S_3 + S_4}{4} = \frac{10 + 40 + 70 + 50}{4} = 28 \text{ bal}$$

$$Y = \frac{28 \times 15}{100} = 4,2 \text{ bal}$$

### 2. İşçinin öz-özünü qiymətləndirmə bacarığı - 10 bal

Hər bir təhsil verən özünü qiymətləndirməyi bacarmalı, özünə hesabat verməlidir. Özünü düzgün qiymətləndirməyi bacaranlar heç zaman ədalətsiz ola bilməz. Biz bu qiymətləndirmə ilə müəllimi özünü ölçməyə, özünə kənardan baxmağa sövq edirik. Bu zaman o öz problemlərini yaxşı bilib üzərində işləməyə məcbur olur. Özü-nüdərk təhsilin ana təməllərindən biridir.

#### Meyarlar:

2.1. Nizam-intizam qaydalarına riayət etmə bacarığı  
2.2. Komandada iş bacarığı  
2.3. Şagirdlə ünsiyyət bacarığı  
2.4. Fərdi inkişaf bacarığı

### 3. Rəhbərlik tərəfindən (Direktor, Tədris işləri üzrə direktor müavini, Təbiiyə işləri üzrə direktor müavini, Kafedra müdiri və s.) müəllimin qiymətləndirilməsi - 10 bal

#### Meyarlar:

3.1. Nizam-intizam qaydalarına riayət etmə bacarığı  
3.2. Komandada iş bacarığı  
3.3. Şagirdlə ünsiyyət bacarığı  
3.4. Fərdi inkişaf bacarığı

Bu qiymətləndirmə ilə biz müəllimin kollektivlik, ünsiyyət, komanda bacarıqlarını ölçmüş oluruz. Məktəb bir cəmiyyətdir, müəllimin həmkarları ilə münasibətinin yaxşı olması, valideynlə ünsiyyət bacarığı, məktəbin ictimai həyatındakı aktivliyi onun əsas dəyərlərindəndir. Bir insan nə qədər yaxşı mütəxəssis olur-olsun, komandada işləmə bacarığı yoxdursa, deməli, görülən işin keyfiyyəti də yüksək ola bilməz.

### 4. Akkreditasiya - 50 bal

#### 4.1. Attestasiya imtahanı - 30 bal

Burada il sonunda müəllimin ixtisas biliyi ölçülür. Bu, bizə imkan verir ki, müəllim həmişə öz ixtisasını oxumaq və inkişaf etdirmək qabiliyyətinə malik olsun. Daimi təhsil, yeniliyə açıq, tələblərə cavab verən. Digər bir məsələ isə ixtisas biliyi ilə yanaşı öncədən müəyyən olunmuş pedaqoji vəsaitlər tövsiyə etməklə həmin vəsaitlərdən də suallar əlavə edirik. Beləcə, biz müəllimi özünüinkişafına sövq edirik, onu təkmilləşdiririk.

#### 4.2. Portfolio - 20 bal

4.2.1. Təhsil pilləsi üzrə qiymətləndirmə (max. 3 bal)

4.2.2. İş davamiyyəti (HR) (max. 5 bal)

4.2.3. Beynəlxalq və ölkədaxili təlimlərdən sertifikatı; elmi-metodiki nəşrlərdə müəllimliyi; məqalə; təlimlərdə və konfranslarda çıxışı (max. 4 bal)

4.2.4. Olimpiada və digər fənn müsabiqələrində şagirdlərinin nəticəsi (max. 4 bal)

4.2.5. Məktəbdə təşkil etdiyi tədbir və həyata keçirdiyi layihələr, dövlət və digər təşkilatlarda həyata keçirdiyi və ya iştirak etdiyi grant layihələr (max. 4 bal)

Portfolio məktəbin direktoru və kadrlar şöbəsi tərəfindən müəllimin illik fəaliyyəti əsasında aparılır. Bu zaman biz müəllimin nizam-intizamı, pedaqoji bacarıqları, elmi-metodiki fəaliyyəti, təşkilati işləri və s. ölçür, onu düzgün qiymətləndiririk.

### PKPD hesablanma nümunə cədvəli

Ad və soyad	Vəzifə	Balabəlgə dəyərləndirilməsi	Özünü qiymətləndirmə	Rəhbərlik tərəfindən qiymətləndirilməsi	İmtahan	Portfolio	Nəticə
Avşar Fərid	Azərbaycan dili müəllimi	10	11	7	6	25	67
Əliyeva Həsənə	Biologiya müəllimi	15	15	10	10	30	90

Attestasiya komissiyası pedaqoji işçinin attestasiyasının nəticəsi olaraq aşağıdakı qərarı verir:  
- tutduğu vəzifəyə uyğundur: 30 - 100 bal;  
- tutduğu vəzifəyə uyğun deyil: 0 - 29 bal.

Gördüyünüz kimi, 4 ana istiqamətdə aparılan dəyərləndirmə müəllimin təkcə il sonu yox, il ərzindəki fəaliyyətini əhatə etməklə yanaşı həm ixtisas biliyi, həm də müxtəlif fəaliyyəti dəyərləndirilir. Bu, bizə imkan verir ki, müəllim il boyu ayaqda olsun, bütün fəaliyyəti yüksək səviyyə

yədə olsun. Təkcə bilik imtahanı onu göstərir ki, il sonu iki-üç aylıq hazırlıq və özberçiliklə üstə çıxmasını, bir müəllim olaraq kompleks müəllimlik bacarığı ilə fərqlənsin. Digər tərəfdən də obyektivlik təmin olunsun. Ona həm həmkarları, həm şagirdləri, həm də özü qiymət verir. Həmin ixtisas biliklərini müəyyənləşdirmiş olur.

1. Pedaqoji Kadrların Performans Dəyərləndirilməsinin nəticələri yekunlaşdıqdan sonra müəllimlərin topladıqları bala görə yeni tədris ili üçün təhsil verənlərin stimullaşdırıcı prosesi başlayacaq ki, bu zaman ballara əsasən müəllimlər aşağıdakı standartlara görə bölgüləndirilir.

#### 1.1. Tələblərə tam cavab verən (90 - 100 bal)

Bu vəzifə funksiyası müstəsna qaydada və səmərəli şəkildə icra edilir. Mütəmadi olaraq qarşıya qoyulan tələblər üstələnilir. Göstərilən təşəbbüskarlıq işin keyfiyyətinin artırılmasına müsbət təsir göstərir. Bu vəzifə funksiyasının icra edilmə keyfiyyəti əldə edilən ən yüksək səviyyəyədir. Bu vəzifə funksiyasının icra edilməsi digər işçilər üçün nümunəvidir. Bu vəzifə funksiyası üzrə digər işçilərə inzibati, metodiki rəhbərlik edə bilər.

#### 1.2. Tələblərə cavab verən (80 - 89 bal)

Bu vəzifə funksiyası yüksək keyfiyyətlə icra edilməyə də, tələblərə cavab verəndir. Bir çox hallarda işin icrasında gözlənilən üstələnilər müəyyən edilmiş tələblərə tam olaraq cavab verilir. Vəzifə funksiyasını icra edərək zəruri bilik və bacarıqlar nümayiş etdirilir.

#### 1.3. Tələblərə, əsasən, cavab verən (60 - 79)

Bu vəzifə funksiyası tələb edilən səviyyəyə icra edilir. İnkişaf etməsi vəzifə funksiyalarının icrasının səmərəliliyini daha da artırır. Bilik və bacarıqları vəzifə funksiyalarının icrası üçün kifayətdir.

#### 1.4. İnkişaf etdirilməsi zəruri olan (50 - 59)

Müəyyən hallarda bu vəzifə funksiyasının tələblərə uyğun şəkildə icra edilməsində çətinliklərdir. İşin tələblərə uyğun şəkildə icra edilməsi üçün inkişafa ehtiyac var. Bu vəzifə funksiyasının icra edilməsi üçün bilik və bacarıqları zəruri olan səviyyəyə çatmalıdır. Əhəmiyyətli dərəcədə inkişafa ehtiyac var, növbəti ildə fəaliyyətə tam nəzərə gətirilərək şans vermək olar.

#### 1.5. İnkişafı aşağı olan (30 - 49)

Bir çox hallarda bu vəzifə funksiyası icra edilə bilmir və ya bu vəzifə funksiyasının icrası gözlənilən tələblərdən çox aşağı keyfiyyətdədir. Bu vəzifə funksiyasının tələblərə uyğun şəkildə icra edilməsi üçün lazımı bilik və bacarıqları yoxdur. Əhəmiyyətli dərəcədə inkişafa ehtiyac var. Qarşıda ki il sadəcə şərtli müqavilə ilə əməkdaşlıq etmək olar.

#### 1.6. İnkişafı çox aşağı olan (0 - 29)

Tələbləri tamamilə ödəmir. Dəfələrlə yönləndirilsə də, nəticə çıxarmır. Bilik və bacarıqları bu funksiyaları icra etmək üçün həddindən artıq dərəcədə aşağıdır. Pedaqoji vəzifəyə yararlı deyil, yeni tədris ilindən anlaşma ləğv edilə və ya sadəcə təcrid olmaqla müqavilə ilə əməkdaşlıq etmək olar.

Sözsüz ki, bu, layihənin ilkin və bir hissəsidir. Üzərində işləyərək müfəssəl variantla salmaq mümkündür. Xüsusi komissiya yaradaraq indidən bu prosesi başlasaq, həyata keçməsi ən azı üç il çəkər. Onun üçün də gec qalmadan başlayıb təhsilimizin inkişafına dəstək göstərək. Bu mövzuda Elm və Təhsil Nazirliyi ilə əməkdaşlıq çərçivəsində bir təhsil mütəxəssisi olaraq bütün gücümü sərf etməyə hazırım.