

## **MƏKTƏBDƏ METODİK İŞ**

УДК 371.1.07

**Aygün Elçin qızı İsgəndərova**  
*Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutunun  
Metodik Dəstək Mərkəzinin baş mütəxəssisi*

**Elxan Tarqulu oğlu Nəcəfov**  
*Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutunun  
Metodik Dəstək Mərkəzinin şöbə müdiri*

### **METODİST: ÜMUMTƏHSİL MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ METODİSTİN ROLU VƏ XÜSUSİYYƏTLƏRİ**

**Айгюн Эльчин гызы Искендерова**  
*главный специалист Центра методической поддержки  
Института Образования Азербайджанской Республики*  
**Эльхан Таргулу оглы Наджафов**

*зав.отделом департамента в Центре Методической Поддержки  
Институт Образования Азербайджанской Республики*

### **МЕТОДИСТ: РОЛИ И ФУНКЦИИ МЕТОДИСТА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ**

**Aygun Elchin Isgandarova**  
*senior specialist at Center for methodical support  
at Institute of Education of Azerbaijan Republic*

**Elkhan Targulu Najafov**  
*head of department at the Center for Methodological Support  
Institute of Education of the Republic of Azerbaijan*

### **MENTOR: ROLES AND FUNCTIONS OF A MENTOR IN GENERAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

**Xülasə.** Bu məqalənin yazılması son zamanlarda metodist və onların xidmətlərilə bağlı Azərbaycanda aparılan araşdırmaların nəticəsindən irəli gəlir. Belə ki, metodist xidmətinin bir çox ümumtəhsil məktəblərində, xüsusilə region məktəblərində müəllimlər və ümumilikdə pedaqoji heyət tərəfindən lazımi şəkildə dəyərləndirilmir və onların xidmətlərindən faydalanmırlar. Bu məsələlərin altında yatan səbəbi anlamaq üçün metodistlərə metodistin kimliyi, onun təhsildə rolu və gələcəkdə metodistlərin təhsilə verəcəkləri töhfə araşdırılıb. Bu prosesdə dünyada bir çox təcrübələr öyrənilib və ölkə daxilində araşdırma aparılıb. Araşdırmaların nəticəsində metodistin yüksək bilik, müxtəlif bacarıq və səriştələrə malik olması, metodiki xidmətin səmərəli olması üçün onun bir sıra rol və funksiyaları özündə cəm etməsi təzahür edib. Fəqət ölkədaxili araşdırmanın nəticəsinə əsasən, metodistlərin bir sıra səriştə və bacarıqlara malik olmaması onların lazımi şəkildə dəyərləndirilməməsində və fəaliyyətlərin effektivliyinin az olmasında öz əksini tapır.

**Açar sözlər:** *metodistin kimliyi, metodiki xidmət, metodistin rolu, metodistin funksiyaları, peşəkar müəllim*

**Резюме.** Причина написания этой статьи - результат недавнего исследования методистов и их услуг в Азербайджане. В ходе исследования было выявлено, что методисты и их деятельность не ценятся должным образом со стороны учителей и общего педагогического состава, в особенности в региональных школах. Для того, чтобы понять причины возникновения этих проблем, был изучен

мировой опыт в этой сфере и проведено исследование в Азербайджане. Личность методиста, многократность и сущность его ролей в образовании и вклад методистов в будущее страны были изучены. В результате исследования мирового опыта было выявлено, что методист должен обладать разными навыками и компетенциями. Наряду с этим, для эффективности его методической поддержки, методист должен уметь выполнить несколько ролей и функций. В итоге исследование внутри страны обнаружило, что методисты не ценятся со стороны педагогического состава из-за отсутствия ряда нужных навыков и компетенций для эффективности их услуг.

**Ключевые слова:** личность методиста, методическая деятельность, роли методиста, функции методиста, профессиональный учитель

**Summary.** The purpose of this article is to demonstrate results of recent research conducted in Azerbaijan. The study revealed that mentors and their services were not appraised properly and benefited of by teachers particularly in the regions of the country. Along with research of mentors in Azerbaijan, study of world experience in this regard were conducted. Identity of a mentor, multiplicity and essence of their roles and functions in education, and their contribution in the future of the country were examined. Results of the inquiry of world experience (desk research) in this sphere discovered that a mentor should possess a number of competencies and skills. Accompanied by aforementioned findings, a mentor should be able to perform several roles and functions for efficiency of their support for teachers. However, exploration of mentors in Azerbaijan found that mentors lack a number of relevant competencies and skills that, in their turn hinder effectivity and proper appreciation of their work.

**Key words:** identity of mentor, mentor activity, roles of mentor, functions of mentor, professional teacher

### **Giriş**

Baxmayaraq ki, metodik xidmət yeni konsepsiya deyil, amma bu sahə çox sayda araşdırmaçıların (9; 13) diqqətini cəlb edir. Bir sıra ölkələrdə (məs. Türkiyə, Rusiya), həmçinin Azərbaycanda ali təhsil müəssisələrində metodist adlı bir ixtisas (fakültə) yoxdur, lakin metodist adlı vəzifə vardır (21; 22; 24). Bu vəzifəyə yiyələnmək üçün metodist özünü inkişaf etdirməli, ixtisasartırma və peşəkar inkişaf kurslarına getməlidir. Dövlət təhsil müəssisələrində çalışan metodist dövlət tərəfindən bu vəzifəyə təyin olunur və onun hüquq və vəzifələri dövlət tərəfindən sənəd şəklində tərtib olunur. Həmin sənədə uyğun metodistlərin peşəkar fəaliyyətinin nəticələri qiymətləndirilir.

Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutunun Metodik Dəstək Mərkəzi 2021-ci ildə ölkənin bir sıra regionlarında 200 metodist arasında (metodkabinet rəhbərləri daxil olmaqla) ilkin araşdırma aparıb. Aparılan araşdırmada müşahidə, müsahibə və sənəd yoxlama instrumentlərindən istifadə olunub. Bir çox meyarlar həmçinin metodistlərin çalışdığı regionlarda ümumtəhsilə verdikləri fayda (metodistin peşəkar və məktəblərin inkişafına yönəlmiş fəaliyyəti) və onun məzmunu yoxlanılıb. Data analizi onu göstərir ki, metodistlər ümumtəhsil sisteminin təkmilləşməsi və inkişafı yolunda məktəblər

tərəfindən işə cəlb olunmur və özləri də bu işdə həvəsli deyillər. Yuxarıda qeyd edilən məsələlərin qaynağı kimi aşağıdakı səbəblər bildirilmişdir. İlk növbədə bir çox metodistə, metodistin təhsil sitemində hansı funksiyaları daşdığı aydın deyil, həmçinin əməkhaqqı azdır. Digər halda əsas səbəblərə müəllim-metodist arasında kommunikasiya çatışmazlığı, həmçinin hər iki tərəfin münasibətlərində üzə çıxan ego hissənin təzahürüdür.

Fərqli araşdırmalar nəticəsində əldə edilən məlumat və metodistə verilən təriflər müxtəlifdir. Bəzi alimlərin fikrinə görə metodist gənc və təcrübəsiz müəllimlərə müəssisədə səmərəli işləməyə kömək edən, onların peşəkar fəaliyyətlərində və inkişafında metodik, psixoloji və elmi dəstək göstərən (12) daha yaşlı və təcrübəli ixtisaslaşmış müəllimdir (9). Nyancom isə Kram və İsabellanın metodistə verdiyi tərifdən daha fərqli yanaşma ilə çıxış edir. Belə ki, Nyancoma görə metodist olmaq üçün daha yaşlı və təcrübəli olmaq kifayət etmir. Üstəlik, təhsil müəssisələrində baş (təcrübəli) müəllimin metodist rolunda gənc müəllimlərə daha səmərəli metodiki dəstək göstərə biləcəyi mənasını daşımır (10). Ona görə metodist olmaq üçün bir sıra müxtəlif bilik, bacarıq və səriştələrə yiyələnmək lazımdır. Bu yolda uğur şüurlu, məqsədyönlü və davamlı özünüinkişafdan asılıdır. Təsadüfən toplanmış

təcrübədən daha çox, qarşıya daha çətin məqsədlər qoyub, onlara çatmaq lazımdır (6). Zaman, səy və daxili motivasiya bu məqsədlərə çatmaq üçün ən vacib amillərdir. Nəticədə bu yolda əldə edilən yeni metodları inkişaf etdirmək ixtisaslaşmış müəllimin metodist olmasına imkan yaradır (6).

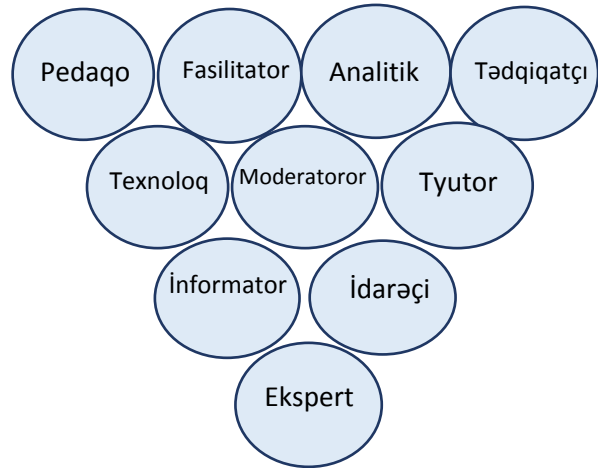
Vavilova, Solovova, Dareş və Playko isə metodist anlayışına daha spesifik tərif veriblər. Onlara görə, professional təhsil sistemində metodist təlim-tərbiyyə sistemində ixtisaslaşmış, müəllimlərin peşəkar inkişafını dəstəkləyən, onların peşəkar pedaqoji bilik və təcrübələrinin yaranmasına, təkmilləşməsinə və davamlı şəkildə inkişaf etməsinə töhfə verən bir mütəxəssisdur. Roulinin (15) fikirlərinə əsasən isə metodist davamlı öyrənən, fərqli fikirlərə açıq olan və hər zaman peşəkar inkişafın yollarını araşdırıb tətbiq edən mütəxəssisdur. Digər tərəfdən Orland-Barak və Hasin (11) vurğulayırlar ki, yaxşı metodist təşkilatçılıq bacarığı olan, qarşılıqlı münasibətlər quran, nəzəriyyəni təcrübəyə çevirən və fənn biliyi yüksək olan bir mütəxəssisdur. Beləliklə, yuxarıda qeyd edilən fikirlərin heç biri daha yaşlı və təcrübəli müəllimin metodist olmaq üçün şərt olduğunu təsdiqləmir.

Metodistin peşəkar iş fəaliyyətində isə əsas yer tutan məsələlərdən biri təlim-tərbiyyə işi ilə bağlı məlumatın, metodların öyrənilməsi, sistemləşməsi, yayılması və inkişafıdır (18). “Xalq təhsilində” (24, s. 202) metodist öz funksional vəzifələrini yerinə yetirmək üçün metodika ilə peşəkarcasına məşğul olan pedaqoji heyət kateqoriyasına aiddir. Metodiki xidmət təcrübəli və yeni müəllimlərə dəstək və yol göstərmə mexanizmi kimi xarakterizə olunur (8). Bundan əlavə, metodist müəllimlərin işini planlaşdırır, onların fəaliyyətinə rəhbərlik edir, peşəkar inkişafı yolunda müxtəlif seminar və konfranslar keçirir (4). Alimlərin topladığı sübutlar göstərir ki, metodiki xidmətin təhsil müəssisəsinin inkişafına müsbət təsiri var (19). Belə ki, aparılan araşdırmaya görə keyfiyyətli metodiki xidmət alan müəllimlər digər müəllimlərdən fərqli olaraq karyera pilləsində daha tez ucalır, gördükləri işi sevirlər və ondan zövq alırlar (2). Digər araşdırmalara görə, metodiki xidmətin keyfiyyəti metodika siyasətinin təbiətindən və onun icrasının keyfiyyətindən asılıdır (7; 14; 16; 17). Belə ki, metodika siyasəti ölkədən ölkəyə dəyişir və bu

xidmətin təhsil müəssisəsinə olan faydaları araşdırılır, nəticəyə uyğun dəyişir, ya da təkmilləşir.

Elm (pedaqoji, psixoloji və metodiki) və təhsil praktikası arasında bir vasitəçi olmaq, pedaqoji heyətin davamlı peşəkar inkişafını təmin etmək metodistin ən başlıca öhdəliklərindəndir (4; 22). Beləliklə, metodistin əsas professional metodiki fəaliyyəti onun pedaqoji heyətin peşəkar fəaliyyətinin və təhsil proseslərinin təşkilini əhatə edir. Digər tərəfdən də müasir təhsilin tələblərinə cavab vermək üçün, metodistlərin peşəkar fəaliyyətlərində bir sıra istiqamətlər və rollar təzahür edir (3), (Qraf 1).

Qraf 1. Metodistin daşdığı funksiyalar, istiqamətlər və icra etdiyi rollar nümayiş edilir.



Texnoloji fəaliyyətin əsas xüsusiyyətlərini qeyd etsək, burada Vavilova və Barnet tərəfindən qeyd edildiyi kimi metodist, müəllimlərin peşəkar inkişafı üçün vacib olan məlumatı pedaqoji heyətə çatdırır, pedaqoji metodiki və məlumat xarakterli vəsaitləri sistemləşdirir və peşəkar inkişafın müasirləşdirilməsinə dəstək göstərir. Bundan əlavə, metodist pedaqoji heyətin innovativ, aktual, peşəkar təcrübələrini aşkar edir, öyrənir, ümumiləşdirir, təsvir edir və təhsil müəssisələrində pedaqoji heyətlə bölüşür. Müəllimlərin peşəkar təcrübəsinin qeydə alınmasında, metodiki vəsaitlərin hazırlanmasında və elmi məqalələrin yazılmasında müəllimlərə kömək edir. Gənc və təcrübəli müəllimlərin attestasiyadan, diaqnostik qiymətləndirmələrdən uğurlu nəticələr əldə etmələri üçün istiqamət verir (22). Metodistin texnoloji nailiyyəti pedaqoji fəaliyyətin normalarını müəyyən etməsi və həmin

normaların nəzəri təcrübəsini praktiki təcrübəyə ixrac etməsindən ibarətdir (22). Məsələn, müəllimin iş fəaliyyətində qarşılaşdığı çətinliyi analiz edir, onların səbəblərini araşdırır və onları aşmaq üçün metodlar irəli sürür. Bundan əlavə metodist öyrənilmiş yeni texnologiyalardan daha səmərəli istifadə etmək üçün, onları bir bank formasında arxivdə saxlayır və lazım gələndə digər müəllimlərlə bölüşür (1; 22).

Metodistin peşəkar fəaliyyəti öz növbəsində, pedaqoji heyətin iş fəaliyyətində qarşılaşdıqları çətinlikləri aradan qaldırmasına kömək edir. Bundan əlavə müəllimlərin peşəkar inkişaf proqramlarının hazırlanması, İKT bilik və bacarıqlarının inkişafının təmin edilməsi, əldə edilən bilik və bacarıqların müəllimlərin iş fəaliyyətinə inteqrasiya edilməsi və başqa fəaliyyətləri özündə ehtiva edir. Metodist müəllimlərin innovativ və metodiki fəaliyyətlərinin keyfiyyətini artırmaq üçün motivasiya xarakterli və stimullaşdırıcı tədbirlər görür. Müəllimlərə lazım olan müxtəlif tipli sənədlərin, vəsaitlərin hazırlanması və toplanmasında dəstəkləyici rol oynaması isə metodistin idarəçilik fəaliyyət növünə daxildir (4). Metodistin araşdırma fəaliyyətinə ümumtəhsil müəssisələrində elmi-metodiki araşdırmaların, təhlillərin aparılması, innovativ təlim-tədris texnologiyaların öyrənilməsi, öyrədilməsi və tətbiqi daxildir (22). Metodistin ekspert fəaliyyətinə isə müəllim fəaliyyətinin ekspertiziyası, qiymətləndirmə meyarlarının hazırlanması, müəllimin peşəkar fəaliyyətinin ekspert müşahidəsi və qiymətləndirilməsi daxildir (21; 22).

Yuxarıda sadalardan aydın olur ki, ümumtəhsil müəssisələrində müəllimlərin peşəkar inkişafına yönəlmiş metodist-müəllim münasibətlərində, metodist bir neçə rolda çıxış edə bilər (22) və hər bir rolun fərdi səmərəlilik səviyyəsi var (12).

#### **Metodist - informator/məlumat verən**

Bu rolda metodistin əsas peşəkar funksiyası məlumatın (məs.; yeni təlim strategiyaları, konfrans, seminarlarla bağlı məlumatlar) pedaqoji heyətə ötürülməsidir. Metodist bu rolu uğurla icra edə bilməsi üçün, öz iş sahəsində yüksək ixtisaslı mütəxəssis olmalı, bilik və təcrübəsini digərlərinə ötürməkdə yüksək qabiliyyətə malik olmalıdır. Təhsil sahəsində müəllim-metodist əlaqələri metodistmərkəzli olduğu üçün, onun aktivliyi üstünlük təşkil etməli, mü-

vafiq sahə və mövzularda müəllimlərin suallarına çevik cavab verməyə hazır olmalıdır. Bundan əlavə müəllim-metodist əlaqələrində və qarşılıqlı iş fəaliyyətində müxtəlif aktiv və interaktiv metodlardan istifadə etməlidir.

Tompsona görə aktiv iş metodu müəllimləri iş görməyə və gördükləri işin mahiyyətini anlamaq üçün düşünməyə cəlb etmə prosesidir. Aktiv iş metoduna daxil olan taktikalar bir-birini izləyir. Onlar **tanış olma** (yeni məlumat əldə etmək məqsədilə video və ya qısa təqdimatlar izləmək), **cəlb etmə** (metodist və digər müəllimlərlə əldə etdikləri məlumatları müzakirə etmək), **aktiv iş** (müzakirə edilənlərin nəticələrini iş fəaliyyətində istifadə etmək) və **əks etmədir** (görülən işin ilkin planını və nəticəsinin bir daha müzakirə etmək, ehtiyac məqamında inkişaf etdirmək). Aktiv metodiki xidmətin məqsədi müəllimlərin sadəcə iş görmələri yox, gördükləri işin mahiyyətini və məsuliyyətini anlamaq və bu yolda inkişaf addımları atmaqdır. Lıfenko isə əlavə edir ki, müəllimləri aktiv işə cəlb etməzdən əvvəl, birinci növbədə metodist aktiv dəstək strategiyalarını (məs. kiçik qrup müzakirələri, düşün və bölüş fəaliyyəti) müəyyən etməli və fəaliyyət planı tərtib etməlidir. Sonda isə metodist aşağıdakı sualları özündə aydınlaşdırmalıdır.

1. Bu ilin sonunda tabeliyimdə olan müəllimlər hansı bilik və bacarıqlara yiyələnmişdir?

2. Hansı aktiv dəstək modeli əsas məqsəddə çatmağa imkan yaradacaq?

İnteraktiv iş metodu müəllimlərin dəstək-təlim prosesinin aktiv iştirakçılarına çevrilməsinə, düşünməsinə, beyin fırtınası etməsinə, gələn nəticəni qrupda bölüşməsinə (cüt və ya qrup şəklində) imkan yaradır. Bu prosesə metodist-müəllim, müəllim-müəllim münasibətləri, audio, video və vizuallardan istifadə və sonda nümayiş strategiyaları daxildir. İnteraktiv iş metodu nəinki müəllimlərin fənn biliyinin inkişafına, həmçinin onların marağının, komanda ruhunun artırılmasına, özünə güvən və özünü ifadə etmək bacarığının artmasına kömək edəcək (18; 23).

Nəhayət, metodist-informator dövrü pedaqoji nəşrləri analiz edib sistemləşdirdikdən sonra müəllim və məktəb idarə heyətini bu vəsaitlərlə təmin edir. Bu funksiyaları professional şəkildə yerinə yetirə bilməsi üçün, metodist özünə inamlı, sualları əlçatan bir şəkildə təqdim et-

mə/izah etmə bacarığına malik olmalı və öz təc-rübəsinə maraq oyada bilməlidir (22; 24).

### **Metodist-analitik**

Metodist-analitik müəllimlərin metodiki fəaliyyətlərinin, təlim-tədris prosesinin monito-rinq nəticələrinin, pedaqoji heyətin məlumat yö-nümlü ehtiyaclarının diaqnostikasını və analizi-ni aparmağı bacarmalıdır (24). Qeyd edilənlər-dən əlavə, metodist-analitik fərdi və kollektiv konsultasiyalar aparmalı, keyfiyyətli diaqnosti-ka nəticəsində müəllimlərin iş fəaliyyətində ya-şadıqları problemləri analiz etməli və çatışmaz-lıqları aradan qaldırmağa kömək etməlidir (20). Yadəv və digərlərinin apardığı araşdırmaların nəticələrinə görə müəllimlər iş fəaliyyətlərində müxtəlif təhsilalanların ehtiyaclarının balansının olmaması, motivasiyadan düşmək, valideyn də-s-təyinin, peşəkar inkişafın olmaması və s. kimi bir sıra problemlərlə rastlaşırlar. Bütün bu prob-lemləri aradan qaldırmaq üçün metodist analitik təhlillər aparmağı bacarmalı, əldə etdiyi nəticə-lərə uyğun olaraq uğurlu dəstək yollarını təklif etməlidir.

### **Metodist-moderator**

Müəllimlərin müstəqil qrup fəaliyyətlərini təşkil etmək, məlumatın müəllimlər tərəfindən mənimsənilməsinə kömək etmək, peşəkar fəali-yətin yollarını və situasiyaya uyğun münasibət instrumentlərini (email, telefon, görüşlər, iclas-lar və s.) tətbiq etmək metodist-moderatorun əsas peşə funksiyalarındandır (22). Bu funksiya-ların icrası aşağıdakı addımları əhatə edir. Peşə-karlar arasında əlaqələr qurmağa vasitəçilik edir, müəllimlərin davamlı peşəkar inkişafını təşkil edir. Müəllimlərin peşəkar fəaliyyətində qarşılaşdıqları problemləri həll etmək üçün fəaliyyət planı tərtib edir və onları idarə edir. Bundan əlavə Vavilova qeyd edir ki, metodist empati qurmağı, həmçinin düzgün yönəlməyi və idarə etməyi bacarmalıdır. Müəllimləri danış-mağa təşviq edir və onların fəaliyyətini doğru istiqamətə yönəldir. Yuxarıda verilmiş fəaliyyəti yerinə yetirən metodist başqalarının fikir və ya-naşmalarına qarşı tolerant (dözümlü) olmalı və dialoqa girməyi bacarmalıdır. Təhsil müəssis-ələrində lider vəzifəsini tutmaq cəhdini sərgilə-məməli, yalnız bərabər tərəfdaş kimi çalışmalıdır.

### **Metodist-tyutor**

Metodist tyutor rolunda müəllimin şəxsi və peşəkar inkişafı ilə bağlı metodiki dəstək

göstərir, fərdi proqramlar tərtib edir və bu yöndə metodistlərə kömək edir (9; 22). Bu rolda meto-dist müəllimlərə hazır həll yolunu və lazımı mə-lumatı verməkdən daha çox, məsələlərin həll yolunu tapması üçün məsləhət verməklə dəstək olur. Metodistin tyutorluq vəzifəsi həmçinin müəllimlərin professional məsələləri həll etmək üçün ehtiyac duyduqları, lakin çatışmayan bilik və bacarıqları əldə etmək yönündə alternativ yolların araşdırılması və tətbiq olunmasını əha-tə edir. Metodist-tyutor olmaq üçün əsas keyfi-yətlər pedaqoji intuisiya, situasiyaya görə çevik hərəkət və qərar vermə bacarıqlarının olması va-cibdir.

### **Metodist-fasilitator**

Metodist fasilitator rolunda müəllimin fər-di peşəkar inkişafı və təkmilləşməsi prosesi yö-nündə psixoloji-pedaqoji dəstək göstərir (12). İş prosesində müəllim-müəllim, müəllim-valideyn, müəllim-şagird qarşılıqlı münasibətlərində yara-nan baryerləri aşmağa kömək edir. Əlavə ola-raq, Vavilova qeyd edir ki, metodist-fasilitator auditoriyanın və tabeliyində olan pedaqoji heyə-tin psixoloji xüsusiyyətlərini nəzərə alır, özünü-inkişaf prosesində müəllimlərin dəyişməsinə müşahidə edir və müvafiq tədbirlər görür. Bu rolu icra etmək üçün metodist empati qurmağı bacarmalı, çevik, açıq, nəzakətli, xeyirxah və həssas olmalıdır.

### **Nəticə**

Beləliklə, yuxarıda sadalananlardan tam aydın olur ki, metodistin ümumtəhsil məktəblə-rindəki rolu sadəcə pedaqoji bacarıqlarla sərhəd-lənmir, əksinə çoxşaxəli fəaliyyət kimi ortaya çıxır. Çoxşaxəli fəaliyyət istiqaməti ilə müşahi-də olunan metodist xidməti hazırda ciddi kadr çatışmazlığı yaşayır. Hazırda ümumtəhsil müəssisələrində əsas ciddi problemlərdən biri ixtisas-laşmış metodist sayının çox az olmasıdır. Belə ki, metodistin fəaliyyəti çoxfunksionaldır, lakin karyera yüksəlişinin olmaması ixtisaslaşmış me-todist sayının az olmasının bir səbəbinə çevrilir. Aparılan araşdırma da onu göstərir ki, Azərbay-canda ixtisaslaşmış müəllimlərin metodist işinə cəlb olunmasına mane olan əsas səbəblərdən bi-ri də maddi təminatın qane etməməsidir. Həmçi-nin müəllimlərin metodistləri yüksək ixtisaslı mütəxəssis kimi yox, inspektor və ya məmur kimi dəyərləndirməsi metodist işinin nüfuzunu daha da zədələyir. Hal-hazırda metodistlərin pe-

şəkar fəaliyyətinin inkişaf göstəricisi yalnız onun təcrübəli müəllim olması ilə yanaşı, dəstəyin az olması, metodist kimi çalışmaq istəyən və bu nüfuzu qazanmaq arzusunda olan müəllim sayına ciddi təsir edir. Bu amillərin təhsil sisteminə, ələxsus da müəllimlərin peşəkar inkişafında mənfi təsiri göz önündədir. Bu səbəbdən həm metodistlər, həm də pedaqoji heyət tərəfindən metodistin kimliyi, onun vəzifə funksiyaları və rolu aydın olmalıdır ki, hər iki tərəfin birgə işləməsinə və səmərəli nəticələr əldə etməsinə imkan yaransın.

Metodist xidmətinin səmərəliliyini artırmaq üçün bu sahədə qabaqcıl dünya təcrübəsinin yeniliklərini öyrənmək və həmin yenilikləri ehtiyaclar və perspektivlər çərçivəsində tətbiq etmək lazımdır. Təhsilin iqtisadiyyata bağlılığı kontekstində ehtiyaclar müəyyənəlməli, tədrisin bu yöndə təşkili üçün kadr hazırlığına, xüsusilə də metodist hazırlığına xüsusi diqqət ayrılmalıdır. Çoxşaxəli metodist fəaliyyətini arzu

olunan kəmiyyətə və keyfiyyətə qaldırmaq üçün seminarlar, təlimlər, müsabiqələr keçirilməli, özünüinkişaf dərnəkləri, müəllim assosiasiyaları təşkil edilməlidir. Yuxarıda qeyd olunan bütün rollar üzrə metodist hazırlığında praktiki işlər görülməlidir.

**Problemin aktuallığı.** Hazırda ölkədə, xüsusilə regionlarda bir çox metodist peşəkar həyatlarında hansı rol və funksiyaları daşdıqları barədə xəbərsizdirlər. Bu məqalə onlara peşəkar fəaliyyətləri üçün hansı rolda çıxış etdikləri və hansı funksiyaları daşdıqları barədə məlumatlına bilərlər.

**Problemin elmi yeniliyi:** Ölkədə apardığımız tədqiqatın əsas məqsədi Azərbaycanda metodistlərin hansı bacarıq və səriştələrə malik olmasını üzə çıxarmaqla yanaşı onların nüfuzunu da cəmiyyətdə artırmaqdır.

**Problemin praktik əhəmiyyəti.** Məqalə metodistlərə öz peşələrinin əhəmiyyətini bir daha izah edəcək və metodiki fəaliyyətin səmərəliliyinin artması üçün hansı amillərin vacib olduğunu anlayacaqlar.

#### Ədəbiyyat:

1. Al Asmari, A. A. (2015). Communicative language teaching in EFL university context: Challenges for teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, 6(5), 976-984.
2. Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 89(1), 127.
3. Barnett, B. G. (1995). Developing reflection and expertise: can mentors make the difference?. *Journal of Educational Administration*.
4. Daresh, J. C., & Playko, M. A. (1994). A Planning Model for Local Administrator Mentor Program Development. ED368036
5. Dawson, P. (2014). Beyond a Definition: Toward a Framework for Designing and Specifying Mentoring Models. *Educational Researcher*, 43(3), 137-145. Retrieved April 9, 2021, from <http://www.jstor.org/ada/idm.oclc.org/stable/24571220>
6. Ericsson, K. A., (2006). "The influence of experience and deliberate practice on the development of superior expert performance." *The Cambridge handbook of expertise and expert performance* 38, 685-705.
7. Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233
8. Irby, B., Abdelrahman, N., & Lara-Alecio, R. (2020). Mentoring Across Teacher Career Stages. *Oxford Research Encyclopedia of Education*. Retrieved 8 Apr. 2021, from <https://oxfordre-com.ada.idm.oclc.org/education/view/10.1093/acrefore/9780190264093.001.0001/acrefore-9780190264093-e-624>
9. Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of management Journal*, 28(1), 110-132.
10. Nyanjom, J. (2020). Calling to mentor: The search for mentor identity through the development of mentor competency. *Educational Action Research*, 28(2), 242-257.
11. Orland-Barak, L., and Hasin, R. 2010. "Exemplary mentors' perspectives towards mentoring across mentoring contexts: Lessons from collective case studies." *Teaching and Teacher Education* 26(3): 427-437.
12. Polikoff, M., Desimone, L., Porter, A., & Hochberg, E. (2015). Mentor Policy and the Quality of Mentoring. *The Elementary School Journal*, 116(1), 76-102. doi:10.1086/683134

13. Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of management journal*, 43(6), 1177-1194.
14. Rockoff, J. E. (2008). Does mentoring reduce turnover and improve skills of new employees? Evidence from teachers in New York City. NBER Working Paper No. 13868.
15. Rowley, J.B., 1999. "The good mentor." *Educational leadership*, 56(8): 20-22.
16. Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2004). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? *American Educational Research Journal*, 41(3), 681–714
17. Smith, T. M. (2007). How do state-level induction and standards-based reform policies affect induction experiences and turnover among new teachers? *American Journal of Education*, 113(2), 273–309.
18. Thompson, J. G. (2013). *The first-year teacher's survival guide : Ready-to-use strategies, tools and activities for meeting the challenges of each school day*. ProQuest Ebook Central <https://ebookcentral.proquest.com>
19. Tonidandel, S., Avery, D., & Phillips, M. (2007). Maximizing Returns on Mentoring: Factors Affecting Subsequent Protégé Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 89-110. Retrieved April 8, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/30164478>
20. Yadav, A., Gretter, S., & Hambrusch, S. (2015). Challenges of a computer science classroom: Initial perspectives from teachers. In *Proceedings of the Workshop in Primary and Secondary Computing Education* (pp. 136-137).
21. Özcan, Y. Z., Yıldız, A., Çoşkun, N., Türker, M., ve Özcan, N. (2011). Öğretmen Denetim rehberi: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Denetim Başkanlığı. *T.C. M.E.B. Teftiş Kurulu Başkanlığı*
22. Вавилова, Л. Н. (2014). Методист профессиональной образовательной организации: содержание деятельности и проблемы профессионального становления. *Профессиональное образование в России и за рубежом*, (3 (15)).
23. Лыфенко, А.В. Проблемы преподавания учебного предмета «Информатика и ИКТ» в средней школе. Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения – 2013,- 142-146 с.
24. Соловова, Н.В. Методическая компетентность преподавателя вуза. *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Филология, педагогика, психология*. - 2010, № 5

**E-mail:** [isgenderaygun@gmail.com](mailto:isgenderaygun@gmail.com)

[elxan.necefov82@gmail.com](mailto:elxan.necefov82@gmail.com)

**Rəyçilər:** *filol.ü.fəls.dok.,dos. İ.Ə. Hüseynov*  
*filol.ü.fəls.dok.,dos. Ş.K. Sadıqov*

**Redaksiyaya daxil olub:** 15.09.2021