

MÜƏLLİMİN ÖZÜNÜTƏHSİLİ

UOT 37.0

Cəmilə Fərhad qızı Kazımova

*Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutunun
Metodik dəstək və peşəkar inkişaf mərkəzinin mütəxəssisi*

METODİST VƏ MÜƏLLİM ARASINDA PEŞƏKAR MÜNASİBƏTLƏRİN DÜZGÜN QURULMASININ ÖNƏMİ

Джамиля Фархад гызы Казымова

*специалист Центра методической поддержки и профессионального развития Института
Образования Азербайджанской Республики*

ВАЖНОСТЬ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ МЕТОДИСТОМ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ

Jamila Farhad Kazimova

*specialist of the Methodical support and professional development center
of the Institute of Education of the Republic of Azerbaijan*

THE IMPORTANCE OF SUCCESSFUL PROFESSIONAL RELATIONS BETWEEN THE METHODOLOGIST AND THE TEACHER

Xülasə. Məqalədə Azərbaycan Respublikasının rayon təhsil şöbələrində metodik kabinetlərinin metodistləri ilə məktəb müəllimləri arasında peşəkar münasibətlərin düzgün qurulmasının önəmi öz əksini tapmış, yerli və beynəlxalq təcrübəyə əsaslanaraq qeyri-peşəkar münasibətlərin yaranmasının mümkün səbəbləri və yaranan problemlərin qarşısının alınması üçün yollar təqdim olunmuşdur.

Açar sözlər: *metodist, metodist-müəllim münasibətləri, peşəkar münasibətlər, özünüqiymətləndirmə*

Резюме. В статье отражена важность правильных профессиональных отношений между методистами методических кабинетов районных отделов образования Азербайджанской Республики и учителями школ, на основе местного и международного опыта, представлены возможные причины непрофессиональных отношений и способы предотвращения проблем.

Ключевые слова: *методист, отношения методиста и учителя, профессиональные отношения, самооценка*

Summary. The article contains to the role of the development of successful professional relations between teachers and methodologists of educational departments in the regions of The Republic of Azerbaijan, based on local and international experience, presents the possible causes of unsuccessful professional relations and ways to prevent problems risen by these relations

Key words: *methodologist, methodologist-teacher relationships, professional relationships, self-assessment*

Metodistin vəzifələrinin yerinə yetirməsində əsas amillər müəllimlərlə peşəkar əməkdaşlıq münasibətinin düzgün qurulması, sağlam metodist-müəllim münasibətlərinin təmin olunmasıdır [4]. Rayon (şəhər) metodik kabinetinin vəzifələrinə rayon (şəhər) tədris və tərbiyə müəssisələrindəki pedaqoji kadrlarla aparılan

metodiki işlərin istiqamətləndirilməsi, onların təkmilləşdirilməsi, ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması işləri, yeni pedaqoji texnologiyaların tətbiqinə müəllimlərin istiqamətləndirilməsi aiddir [6]. Bu vəzifələrin yerinə yetirilməsinin səmərəliliyi üçün təməl tələblərdən biri

və ən əsası metodistin ünsiyyət bacarıqlarının yüksək səviyyədə olmasıdır.

2021-ci ildə Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutunun Metodik Dəstək Mərkəzi tərəfindən Azərbaycan Respublikasının 64 Rayon təhsil şöbəsi ziyarət olunaraq metodik kabinetin əməkdaşları ilə müsahibələr keçirilmişdir. Məqsəd yerlərdəki metodistlərin fəaliyyəti ilə yaxından tanış olmaq, qarşılaşdıqları problemləri aşkarlamaq, ehtiyaclarını öyrənmək, onların konstruktiv təkliflərini almaq olmuşdur.

Məlumatların toplanması zamanı həm qapalı, həm də açıq suallardan ibarət sorğu formasından və müsahibə metodundan istifadə olunmuşdur. Toplanan informasiyalar bir neçə dəfə oxunmuş, adlandırılmış və oxşar fikirlər eyni kateqoriya altında qruplaşdırılaraq analiz edilmişdir. Metodistlərin təxminən 20%-i qarşılaşdıqları çətinliklər sırasında metodist fəaliyyətinin müəllimlər tərəfindən düzgün qiymətləndirməməsini göstərmişdir. Bu, həmin yerlərdə metodist və müəllimlər arasındakı münasibətlərdə müəyyən problemlərin olmasından xəbər verir.

Araşdırmalar göstərir ki, dərslənmələr zamanı müəllimin işini qiymətləndirərkən təşviş, stress və narahatlığın yaranması [5] münasibətlərin pozulmasına gətirib çıxaran amillərdən biridir. Çünki müəllimlərin əksəriyyəti metodist fəaliyyətinin əməkdaşlıqdan çox inspeksiya məqsədli olduğunu düşünür. Belə bir yanaşmanı aradan qaldırmaq üçün kifayət qədər vaxt, diqqət və enerji sərf etmək vacibdir. Metodist, ilk növbədə, öz fəaliyyətinin məqsədləri, vəzifələri, dərslənmələr və dəyərləndirmə prosesi haqqında müəllimlərə şəffaf məlumatlar verməli [6], onlardan geridönüş alaraq dəstəkləyici mühit yaratmalıdır. Bu mühit nə qədər açıq, şəffaf, etik və ruhlandırıcı olarsa, tərəflər arasında hörmət və dəstək də o qədər artar [5].

Müəllimlər metodistin məqsədləri ilə öz təlim məqsədlərinin (şagirdlərin akademik və şəxsi inkişafının təmin olunması) üst-üstə düşdüyünü və öz məsuliyyətlərini anlayaraq dəyərləndirmənin düzgün aparılmasına dəstək olmalıdırlar. Eyni zamanda, metodist hər zaman əlçatan və proses daxilində olarsa, müəllimlərdə proseslə bağlı təşviş azalar və güvən formalaşmış olar.

Metodistin məqsədi müəllimlərə öz təlim məqsədlərini maksimal keyfiyyətdə həyata keçirməyin yollarını öyrənməkdə kömək etməkdir.

Bu məqsədin uğurla həyata keçirilməsi metodistin müəllimlərin peşəkar inkişafının hansı səviyyədə olduğunu müəyyənləşdirmək və bu səviyyəyə uyğun instruktiv metod seçmə bacarığının asılıdır [1]. Bu metodların düzgün seçilməsi metodist və müəllim arasında anlaşılmazlığa, peşəkar münasibətlərin pozulmasına və konfliktə gətirib çıxara bilər. Bunun baş verməməsi üçün məqsədləri müəyyənləşdirərkən, planlaşdırma apararkən, metod və strategiyaları seçərkən, dərslənmələr təşkil edərkən müəllimin bacarıq və təcrübəsini nəzərə almaq lazımdır. Bunu da unutmamaq olmaz ki, metodistin dəstəyi ilə müəllimin peşəkarlığı artdığı təqdirdə bu dəyişikliklərə uyğunlaşdırılmış yanaşma və metodlar seçilməlidir.

Metodist və müəllimlər arasında anlaşılmazlıq yaranmasına bəzən də onların bir-birindən gözləntiləri və bu gözləntilərin qarşılama səviyyələri səbəb ola bilər. Metodist öz gözləntilərini prosesə başlamazdan əvvəl müəllimlərlə müzakirə etməlidir. Metodist bu gözləntilərin və vəzifələrin yerinə yetirilməsi keyfiyyətini ölçmək üçün öz fəaliyyətini düzgün qiymətləndirməlidir. Bu məqsədlə o, özünüqiymətləndirmə və müqayisə üçün Karl D. Qlikmen, S. P. Gordon, J. M. Ross-Gordonun "Rəhbərliyə giriş və instruktiv liderlik" (2013) əsərində verilən **Şəkil 1**-də göstərilən sorğudan istifadə edə bilər.

Şəkil 1-də verilən sorğunu metodist əvvəl özü tam səmimi şəkildə cavablandırmalıdır. Daha sonra isə sorğu müəllimlərə paylanır və anonim şəkildə cavablandırılaraq metodistə geri qaytarılır. Belə ki, əgər, metodist sorğunu n sayda müəllimə paylayıbsa və hər bir müəllimin sorğunun bir maddəsi üzrə verdikləri ballar m_1, m_2, \dots, m_n şəklindədirsə, hər bir maddənin orta balını k ilə işarə etsək, bu,

$$k = \frac{\sum m_n}{n}$$

düsturu ilə hesablanacaqdır. Əgər metodist bölmə üzrə hesablama aparmaq istəyərsə, eyni qayda ilə hər bir bölmənin orta balı hesablanır. Ümumi orta bal isə hər bir bölmə üçün hesablanan ballar toplanıb dördə bölünərək alınır. Məsələn, 5 müəllim eyni bir maddəyə 2, 3, 3, 4 və 4 bal vermişdirlər, onda bu maddə üzrə orta bal $k = \frac{2+3+3+4+4}{5} = 3.2$ olacaqdır. Bölmələr üzrə hesablamağa misal olaraq deyə bilərik ki, A

Bölməsi üzrə 5 müəllimin verdiyi ballar 16, 18, 19, 21 və 22 olarsa, onda A Bölməsinin orta balı eyni qayda ilə hesablanaraq 19.2 alınacaqdır. Ümumi orta balı hesablayarkən, 5 müəllimin hər

birinin verdiyi individual ümumi ballar 83, 92, 100, 112 və 118 olarsa, onda, ümumi orta bal $K = \frac{83+92+100+112+118}{5} = 101$ olacaqdır.

Şəkil 1. Metodistin özünüqiymətləndirmə sorğusu [1, s. 97]

| | |
|--|--|
| Metodistin özünüqiymətləndirmə sorğusu | |
| <i>Hər bir maddənin qarşısında fikrinizi ifadə edən ədədi yazın.</i> | |
| 1- heç razı deyiləm | |
| 2- razı deyiləm | |
| 3- razıyam | |
| 4- tamamilə razıyam | |
| Bölmə 1. Peşəkar xüsusiyyətlər: | Bölmə 3. Fərdi dəstək: |
| ___1. Metodist şagirdlərin akademik və şəxsi inkişafını dəyərləndirir; | ___12. Səmərəli şəkildə təlim prosesini müşahidə edir və yararlı geridönüş edir; |
| ___2. Müəllimlərin akademik və şəxsi inkişafını dəyərləndirir; | ___13. Müəllimlərə yararlı metodik vəsaitlər təqdim edir; |
| ___3. Müəllimlərdə güvən formalaşdırır; | ___14. Müəllim refleksiyasını təşviq edir; |
| ___4. Müəllimlərlə ədalətli davranır; | ___15. Səmərəli təlim prosesini nümayiş etdirir; |
| ___5. Müxtəlif situasiyalara uyğunlaşır; | ___16. İnnovativ təlim metodlarını paylaşır; |
| ___6. Etik davranır. | ___17. Yeni başlayan müəllimlərə səmərəli dəstək göstərir; |
| Bölmə 2. Bacarıqlar: | ___18. Fəaliyyətlərində problemlə üzləşən müəllimlərə səmərəli dəstək göstərir; |
| ___7. Ünsiyyət bacarıqları nümayiş etdirir; | ___19. Fəaliyyətlərini planlaşdırmada müəllimlərə səmərəli dəstək göstərir; |
| ___8. Ehtiyacların qiymətləndirilməsi bacarıqları nümayiş etdirir; | ___20. Şagirdlərin qiymətləndirilməsini planlaşdırmada müəllimlərə dəstək olur; |
| ___9. Problem həlletmə bacarıqları nümayiş etdirir; | ___21. Fəaliyyətini fərdiləşdirmədə müəllimlərə dəstək olur. |
| ___10. Müşahidə bacarıqları nümayiş etdirir; | Bölmə 4. Məktəbdaxili dəstək: |
| ___11. Mübahisə həlletmə bacarıqları nümayiş etdirir; | ___22. Müəllimlər arasında tədris dialoqunu asanlaşdırır; |
| | ___23. Pozitiv məktəb mühitinin təmin olunmasına dəstək verir; |
| | ___24. Məktəbdaxili təlim-tədris prosesinin inkişaf etdirilməsi üçün müəllimlərin birgə əməkdaşlığını dəstəkləyir; |
| | ___25. Müəllimlərin özünə inamını artırır; |
| | ___26. Müəllimlərin peşəkar inkişafına səmərəli dəstək verir; |
| | ___27. Kurikulumun inkişaf etdirilməsinə səmərəli dəstək verir; |
| | ___28. Proqram qiymətləndirilməsini həyata keçirir. |

Metodistin özünüqiymətləndirməsi ilə müəllimlərin metodistin fəaliyyətini qiymətləndirməsini müqayisə etdikdə dörd nəticə almaq mümkündür. Bunlardan birincisi ideal hal olaraq, müəllim və metodistin hər ikisinin metodist fəaliyyətindən məmnunluğudur. Digər üç hal isə:

- metodistin öz fəaliyyətindən məmnunluğu və müəllimin məmnunsuzluğu;
- metodistin məmnunsuzluğu və müəllim məmnunluğu;

• metodist və müəllim məmnunsuzluğu ola bilər.

Qarşılaşılan bu üç hal metodistin özünüinkişafına təkan verməlidir. O, bu sorğunu mütəmadi keçirərək müəllimlərin düşüncələri ilə tanış ola və fəaliyyətinin səmərəliliyini ölçə bilər, yeni strategiyalar müəyyənləşdirə bilər. Sorğunun nəticələrini müəllimlərə paylaşmaq məcburi deyildir.

Metodist və müəllimlərin fəaliyyətində yaranan qeyri-peşəkar münasibətlərə bir səbəb də özünü inkişaf etdirmək, yenilikləri, kurikulumu

tətbiq etməyi qəbul etmək istəməyən, həmkarları ilə ünsiyyət qurmaqda çətinlik çəkən müəllimlər ola bilər. Belə müəllimlər məktəbdə idarəetmə prosesini çətinləşdirən kadrlardır[2]. Onlar yaranan çatışmazlıqların səbəbinin ya valideynlər, ya məktəb rəhbərliyi, ya da metodistlər olduğunu düşünməyə meyillidirlər. Belə bir düşüncəyə malik olanlar olduqları mühiti və şəxslərarası münasibətləri gərginləşdirə bilər. Bunun qarşısını almaq üçün bütün müəllimlərdə metodist fəaliyyətinin məqsədləri haqqında aydın təsəvvürlər yaratmaq, hər bir müəllimin uğurlarının və uğursuzluqlarının öz məsuliyyətində olduğunu anlamalarını təmin etmək lazımdır.

Eyni zamanda müəllimlərlə dialoq qurmaq lazımdır. Dialoq hər bir halda müəllimi dinləmək, ondan informasiya almaq və ikitərəfli əlaqə yaratmaq üçün vacibdir[8]. Səmimi söhbət ilə bir çox anlaşılmazlığı aradan qaldırmaq mümkündür. Müəllimin peşəkarlığını artırmaq üçün metodist onun istək və ehtiyaclarını nəzərə alıb müvafiq kurslara, təlimlərə cəlb etməklə, metodik materiallarla təmin etməklə[6] onun inkişafına, fəaliyyətində müsbətə doğru dəyişikliyin yaranmasına kömək edə bilər.

Səriştəli müəllimləri müxtəlif liderlik rolları ilə gücləndirmək, hər bir halda pozitiv ab-havanı qorumaq və xüsusilə, uğurları qeyd etməklə motivasiyanı artırmaq önəmlidir[3]. Bunun üçün peşəkar inkişaf planını müəllimlə birgə hazırla-

maq, müəllimin bu istiqamətdə səy göstərməsini təmin etmək lazımdır. Metodist tərəfindən icrası nəzarətdə saxlanılan inkişaf planı müəllimin inkişafı, şagirdin uğuru üçün bir fürsətdir.

Problemin aktuallığı. İndiki dövrdə metodistin vəzifəsi müəllimin fəaliyyətini qiymətləndirməkdən çıxmış, müəllimin inkişafını təmin etməyə çevrilmişdir. Lakin bunu müəllimlər hər zaman hiss etmir. Nəticə olaraq, hazırda metodist və müəllim arasında peşəkar münasibətlərin inkişaf etdirilməsinə ehtiyac yaranmışdır. Metodist düzgün yanaşmalar seçərək buna nail ola bilər. Metodistin məqsədinə təkcə təlim prosesinin inkişaf etdirilməsi daxil deyil, əsas olaraq, şagird inkişafının təmin edilməsi aiddir. Müəllimlərlə birgə əməkdaşlıq çərçivəsində şagirdin öyrənməsinə fokuslanmaq lazımdır. Yuxarıda göstərilən mümkün situasiyalar nəzərə alınaraq metodist və müəllim arasında güvən və ortaq məqsədlərə əsaslanan peşəkar münasibətlər qurulması bu məqsədin uğurla həyata keçirilməsinə dəstək ola bilər.

Problemin elmi yeniliyi. Müasir dövrdə müəllimlər fəaliyyətlərində qarşılaşdıqları problemlərin həlli zamanı metodik və instruktiv dəstək üçün metodistlərə müraciət edir. Metodist-müəllim münasibətlərinin təməlinin düzgün qoyulması müəllimlərə bu dəstəyin kəsiləməz göstərilməsində mühüm rol oynayır.

Problemin praktik əhəmiyyəti. Məqalə peşyə yeni başlayan və təcrübəli metodistlər, direktor, direktor müavinləri və müəllimlər, metodist-müəllim münasibətlərini araşdıran tədqiqatçılar üçün faydalı olacaqdır.

Ədəbiyyat:

1. Glickman, S. P. Gordon, J. M. Ross-Gordon, The basic guide to supervision and instructional leadership / C. D. Glickman, S. P. Gordon, J. M. Ross-Gordon - USA – 2013.
2. T. M. Tilley, How Georgia Elementary School Principals Manage Difficult Teachers / T. M. Tilley - USA - Electronic Theses and Dissertations. 813. – 2012.
3. T. Whitaker, What great principals do differently: Eighteen things that matter most / T. Whitaker - Larchmont, N.Y. : Eye on Education – 2012.
4. J. M. Bernard, R. K. Goodyear, Fundamentals of Clinical Supervision / J. M. Bernard, R. K. Goodyear – Boston, USA – 2009.
5. J. M. Cambell, Essentials of Supervision / J. M. Cambell - Hoboken NJ: Wiley – 2006.
6. “Rayon (şəhər) təhsil şöbəsinin metodik kabineti haqqında” Əsasnamə - Bakı – 2002.
7. Glickman, The Developmental Approach to Supervision / C. D. Glickman - Association for supervision and curriculum development - 1980;
8. R. Lapman, Improving Teacher-Supervisor Relationships / H. R. Lapman - University of North Carolina Press - 1957.

E-mail: jamilakzmv@mail.ru

jamilakzmv@gmail.com

Rəyçilər: *ped.ü.fəls.dok.*, dos. **B.O. İbadova**,

ped.ü.fəls.dok. **K.A. Abaşlı**

Redaksiyaya daxil olub: 30.11.2021.