



Əməkdaşlıq mühitində metodist-müəllim münasibətləri

Tarix: 17.01.2022

PAYLAŞ:



Müəllimlərin fəaliyyətlərində qarşılaşdıqları problemlərin həlli zamanı metodik və instruktiv dəstək üçün metodistlərə müraciət etməsi onların peşəkar inkişafına şərait yaradır. Metodist-müəllim münasibətlərinin təməlinin düzgün qoyulması müəllimlərə bu dəstəyin fasiləsiz göstərilməsində mühüm rol oynayır. İndiki dövrdə metodistin vəzifəsi müəllimin fəaliyyətini qiymətləndirməkdən çıxmış, müəllimin inkişafını təmin etməyə çevrilmişdir. Lakin bunu müəllimlər hər zaman hisss etmir. Nəticə olaraq, hazırda metodist və müəllim arasında peşəkar münasibətlərin inkişaf etdirilməsinə ehtiyac yaranmışdır. Metodist düzgün yanaşmalar seçərək buna nail ola bilər.

Araşdırmalar nəticəsində aydın olur ki, metodist və müəllim arasında münasibətlərin pozulmasının bir səbəbi dərslənmələr zamanı müəllimin işini qiymətləndirərkən təşviş, stress və narahatlığın yaranmasıdır. 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, 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. Unutmaq olaz ki, müəllimlər və metodistlər əsas məqsədləri üst-üstə düşür – şagirdlərin akademik və şəxsi inkişafını təmin etmək.

Müəllimlərin bunu anlamasına və öz məsuliyyətlərini qəbul edərək dəyərləndirmənin düzgün aparılmasına dəstək olmasına şərait yaratmaq lazımdır. 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 meto (direktiv, əməkdaşlıq və qeyri-direktiv metodlar) seçmə bacarığından asılıdır.

Peşəkar inkişafının **birinci** mərhələsində olan müəllimlərlə iş zamanı **birbaşa (direktiv)** modellərdən istifadə daha məqsədəuyğundur. Bu müəllimlərə metodist hərtərəfli dəstək olması, dərsin icmalının hazırlanması, tədris metodları, şagirdlərə tapşırıqların verilməsi, tapşırıqların yoxlanılması, şagirdlərin işinin qiymətləndirilməsi, sinfin idarə olunması və s. kimi istiqamətlərdə ehtiyac duyduğu metodik dəstəyi göstərməsi lazımdır. İnkişafının **ikinci** mərhələsində olan müəllimlərlə isə metodistin **əməkdaşlıq** yanaşması seçməsi daha məqsədəuyğundur. Bu müəllimlər daim öz tədris fəaliyyətlərinin, sinfi idarə etmək bacarıqları üzərində işləyir və metodist də onunla birgə peşəkar inkişaf planı hazırlamağa dəstək göstərir. Peşəkar inkişafın son mərhələsi olan **üçüncü** mərhələyə çatmış peşəkar müəllimlərlə iş zamanı isə **dolayı (qeyri-direktiv)** modellərə müraciət etmək lazımdır. Qəbul etmək lazımdır ki, bu müəllimlər metodistin özü qədər üstün təlim bacarıqlarına malikdirlər. Bu mərhələdə fokus təlim

strategiyalarının və şagirdlərin ehtiyaclarına əsaslanan peşəkar inkişafın daha dərinədən anlaşılmasına yönəlir.

Bu yanaşmaların düzgün seçilməməsi metodist və müəllim arasında anlaşılmazlığa, peşəkar münasibətlərin pozulmasına və konflikte gətirib çıxara bilər. Bunun baş verməməsi üçün məqsədləri müəyyənləşdirərkən, planlaşdırma apararkən, strategiyaları seçərkən, dərslənmələr təşkil edərkən müəllimin bacarıq və təcrübəsini nəzərə almaq lazımdır. Bunu da unutmaq 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. Metodistin özünüqiymətləndirmə sorğusu

Metodistin özünüqiymətləndirmə sorğusu	
<i>Hər bir maddənin qarşısında fikrinizi ifadə edən ədədi yazın. 1- heç razı deyiləm 2- razı deyiləm 3- razıyam 4- tamamilə razıyam</i>	Bölmə 3. Fərdi dəstək: ___12. Səmərəli şəkildə təlim prosesini müşahidə edir və yararlı geridönüş edir; ___13. Müəllimlərə yararlı metodik vəsaitlər təqdim edir; ___14. Müəllim refleksiyasını təşviq edir; ___15. Səmərəli təlim prosesini nümayiş etdirir; ___16. İnnovativ təlim metodlarını paylaşır; ___17. Yeni başlayan müəllimlərə səmərəli dəstək göstərir; ___18. Fəaliyyətlərində problemlə üzləşən müəllimlərə səmərəli dəstək göstərir; ___19. Fəaliyyətlərini planlaşdırmada müəllimlərə səmərəli dəstək göstərir; ___20. Şagirdlərin qiymətləndirilməsini planlaşdırmada müəllimlərə dəstək olur; ___21. Fəaliyyətini fərdiləşdirmədə müəllimlərə dəstək olur.

Bölmə 1. Peşəkar xüsusiyyətlər: ___1. Metodist şagirdlərin akademik və şəxsi inkişafını dəyərləndirir; ___2. Müəllimlərin akademik və şəxsi inkişafını dəyərləndirir; ___3. Müəllimlərdə güvən formalaşdırır; ___4. Müəllimlərlə ədalətli davranır; ___5. Müxtəlif situasiyalara uyğunlaşır; ___6. Etik davranır.	
Bölmə 2. Bacarıqlar: ___7. Ünsiyyət bacarıqları nümayiş etdirir; ___8. Ehtiyacların qiymətləndirilməsi bacarıqları nümayiş etdirir; ___9. Problem hələtmə bacarıqları nümayiş etdirir; ___10. Müşahidə bacarıqları nümayiş etdirir; ___11. Mübahisə hələtmə bacarıqları nümayiş etdirir;	Bölmə 4. Məktəbdaxili dəstək: ___22. Müəllimlər arasında tədris dialogunu 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.



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 hesablama 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. Sorğunun nəticələri barədə müəllimləri məlumatlandırmaq vacib deyildir.



Eyni zamanda müəllimlərlə dialoq qurmaq lazımdır. 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 materialları təmin etməklə onun inkişafına, fəaliyyətində müsbətə doğru dəyişikliyin yaranmasını ^ .lək

edə bilər. Səriştəli müəllimləri müxtəlif liderlik rolları ilə gücləndirmək, hər bir halda pozitiv ab-havanı qorumaq və xüsusilə, uğurları qeyd etməklə motivasiyanı artırmaq önəmlidir

Müəllimlərlə birgə əməkdaşlıq çərçivəsində şagirdin öyrənməsinə fokuslanmaq lazımdır. Yuxarıda göstərilən mümkün situasiyalar nəzərə alınaraq metodist və müəllim arasında inam və ortaq məqsədlərə əsaslanan peşəkar münasibətlərin qurulması bu məqsədin uğurla həyata keçirilməsinə dəstək ola bilər.

Kazımova Cəmilə

Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutunun

Metodik dəstək və peşəkar inkişaf mərkəzi

Mənbələr:

1. C. D. Glickman, S. P. Gordon, J. M. Ross-Gordon, The basic guide to supervision and instructional – USA – 2013;
2. J. M. Cambell, Essentials of Supervision – Hoboken NJ: Wiley – 2006;
3. C. D. Glickman, The Developmental Approach to Supervision – Association for supervision and curriculum development – 1980;
4. H. R. Lapman, Improving Teacher-Supervisor Relationships – University of North Carolina Press – 1957.

**Metodik dəstək və
peşəkar inkişaf
mərkəzi**

📍 Mir Cəlal Paşayev
71

**Təhsildə məzmun
və qiymətləndirmə
mərkəzi**

📍 Afiyəddin Cəlilov 86

**Elmi pedaqoji
tədqiqatları mərkəzi**

📍 Zərifə Əliyeva 96

**Təhsil
texnologiyaları
mərkəzi**

📍 Fətəli Xan Xoyski
109

© Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutu 2026. Müəllif hüquqları qorunur.

Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutunun rəsmi internet saytı. Saytın idarəetməsi Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutunun İctimaiyyətlə əlaqələr şöbəsi tərəfindən həyata keçirilir.

