

İXTİSASARTIRMA VƏ YENİDƏNHAZIRLANMA TƏHSİLİ, İSLAHATLAR KONTEKSTİNDƏ REAL VƏZİYYƏT, PROSESİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİNƏ MÜASİR BAXIŞ

Rəhim AĞAMALIYEV
(Təhsil Nazirliyi, Bakı, Azərbaycan)

Məlum olduğu kimi, müstəqil Azərbaycan Respublikasının təhsil sistemində möhtərəm prezident cənab Heydər Əliyevin şəxsən təsdiq etdiyi İslahat Proqramına uyğun mühüm proses həyata keçirilir. Artıq, 2000-ci ilin ilk günlərindən Proqramın ikinci mərhələsi başlanmış və həmin mərhələnin müvafiq müddəalarına uyğun olaraq nəzərdə tutulmuş təhsil sahəsinin sosial-iqtisadi sabitliyini təmin edən problemlərin həll olunması və genişmiqyaslı islahatların apanılması üçün təşkilati, hüquqi, kadr, maliyyə, maddi-texniki təminatın, eləcə də yeni idarə-etmə modelinin yaradılması istiqamətində konkret işlərin görülməsi planlaşdırılmışdır. Həç təsadüfi deyil ki, Proqramın hər 3 mərhələsinə də nəzərdə tutulmuş 128 strateji tədbirdən 45-i birbaşa, bozi hallarda isə dolayısı yolla məhz təhsilin ixtisasartırma və yenidən hazırlanma pilləsi ilə bağlıdır. Deməli, bu istiqamətdə islahatların aparılması müasir tələblərə uyğun olaraq ixtisasartırma və yenidən hazırlanma təhsilinin təkmilləşdirilməsi zərurətindən, müasir şəraitin real tələblərindən irəli gəlir.

FASILƏSİZ TƏHSİL SİSTEMİNDƏ İXTİSASARTIRMA VƏ YENİDƏN HAZIRLANMA TƏHSİLİ, PROSESİN LAKONİK ŞƏRHİ

Azərbaycanın təhsil sistemində ixtisasartırma və yenidən hazırlanma şəbəkəsi 10 ali məktəbin ixtisasartırma və yenidən hazırlanma fakültəsini, 68 baza kafedrasını, o cümlədən 6 pedaqoji ali məktəb üz-rə regional baza kafedralarını, 4 zona institutu, 1 Baş İnstitut və onun 2 yerli filialını özündə birləşdirir. Təhsil Qanununun 50-ci maddəsinin I hissəsində qoyulmuş rəqlament üzrə həmin şəbəkə hər il 45 minə yaxın pedaqoji işçinin ixtisasını artırmalı, onların diplomdansonrakı təhsilini təmin etməlidir.

4

Rəhim
AĞAMALIYEV

Təhsil sisteminin strukturu baxımından diplomdansonrakı təhsil dedikdə peşə ixtisas müəssisəsini bitirən və dövlət təhsil sənədi alan şəxslərin təhsil imkanları sistemi başa düşülür. Həmin təhsil, faktiki olaraq, fasiləsiz təhsil sisteminin təminatçısı rolunu oynayır və onun praktik həllinin konkret proqramına və üsullarına istinad edir.

Fasiləsiz təhsil sistemində diplomdansonrakı təhsilin mühüm rolu müvafiq təhsilli mütəxəssislərin, o cümlədən də rəhbər işçilərin şəxsinə cəmiyyətin intellektual potensialının yeniləşdirilməsi və zənginləşdirilməsi, bəzi kateqoriyalardan olan işçilərin funksional savadsızlığının aradan götürülməsi üçün məsuliyyət və cavabdehlikdən ibarət-dir.

Təhsil Nazirliyi sistemində kadrların ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması prosesinin təkmilləşdirilməsilə əlaqədar son illər-də müəyyən işlər görülmüşdür. Belə ki, müxtəlif mexanizmlər işlənib hazırlanmış, rəqlamentlər müəyyənləşdirilmiş, baza kafedraları sisteminə keçilmiş, Baş sxem təsdiq olunmuşdur. Bu növ tədris müəssisələrinin (struktur bölmələrinin) nümunəvi Əsasnaməsinin hökumət tərəfindən təsdiqi, prosesi tənzimləyən çoxsaylı hüquqi-normativ sənədlərin hazırlanması və tətbiqi, tədris strukturlarında ixtisas istiqamətlərinin qaydaya salınması, kontingent bazanın dəqiqləşdirilməsi və sairə bu kimi işlərin həyata keçirilməsi, faktiki olaraq, obyektiv reallıqdan doğan nəticə kimi qiymətləndirilməlidir. İslahat Proqramına uyğun Respublikada 9400 nəfər ibtidai sinif müəlliminin xüsusi proqramlarla yenidən hazırlanması, Beynəlxalq Proqramlar çərçivəsində ayrılmış qrantlara sahib olmaq məqsədilə respublika hökuməti qarşısında əsaslandırılmış vəsədətin qaldırılması, 20-yə yaxın yeni normativ-rəqlament sənədlər layihəsinin hazırlanması real şəkildə atılan addımlardandır. İlk dəfə olaraq təhsil menecerləri hazırlığına başlanma və bu istiqamətdə mütəxəssis hazırlığının dövlət standartları ilə uyğunlaşdırılması, diplomdansonrakı təhsil, distant təhsil konsepsiyaları, yeni mexanizm layihələrinin üzərində gərgin işin aparılması, onların geniş müzakirəyə təqdim olunması, xüsusi inkişaf proqramının hazırlığına başlanması, Tədris-Koordinasiya Şurasının yaradılması konkret fəaliyyətin nəticəsidir. Xarici ölkə ekspertləri ilə intensiv məsləhətləşmələr, 40-a yaxın ölkənin, o cümlədən ABŞ, Böyük Britaniya, Fransa, Almaniya, İsrail və hətta Yaponiya kimi ölkələrin, eləcə də keçmiş Sovetlər məkanında olmuş dövlətlərin qabaqcıl təcrübələri-nin öyrənilməsi, ixtisasartırma və yenidən hazırlanma təhsilində moni

torinq qiymətləndirmə mexanizmlərinə keçid, xarici ölkə təcrübələri-nin öyrənilməsi, prosesə beynəlxalq ekspertlərin, mütəxəssislərin cəlbə, qarşılıqlı sazişlər, müqavilələr, protokollara diplomdansonrakı təhsillə bağlı əməkdaşlıq maddələrinin salınması və s. bu kimi işlər də məqsədyönlü fəaliyyət nəticələrinə aid edilməlidir.

Real vəziyyət, monitoring qiymətləndirmə

Azərbaycan təhsil sistemində ixtisasartırma və yenidən hazırlanma təhsilinin real vəziyyətini qiymətləndirmək məqsədilə standart "yoxlama" metodlarından fərqli olaraq, müasir yanaşmada monitoring müşahidələr aparılmış, müstəqil-neytral ekspertlərin royları öyrənilmiş, tam reallığı özündə əks etdirən nəticələr əldə olunmuşdur. Monitorinq müşahidələr 19 obyektə, o cümlədən 1 ali məktəb, 1 ali məktəb filialı, 5 texnikum, 1 texniki peşə liseyi, 5 orta məktəb, 2 ixtisasartırma institutu, onun 1 filialı və 2 ixtisasartırma qrupunu, sosioloji sorğular isə 5 rayondan olan 119 nəfər orta məktəb direktorunu, pedaqogika institutunun 34 alim mütəxəssisini, 57 nəfər hazırda ixtisasartırma təhsilində cəlb olunmuş müdavimi və s. ümumiyyətlə isə 1440 nəfər rəhbər və pedaqoji kadra əhatə etmişdir.

Müşahidələrin kompüter və analitik təhlili göstərmişdir ki, ixtisaslaşdırmağa məcburi göndərişlər, hər 5 ildən bir dəfə planlı ixtisaslaşdırma, sifarişin nəzərə alınmaması ilə həyata keçirilən proses pozitiv nəticələr vermir. Ənənəvi tədris proqramlarının standart formada bütün hallar üçün tətbiqi konkret tələbat və ehtiyacları ödəmir. İxtisaslaşdırmanın stimullaşdırılması mexanizmləri ilə təmin edilməməsi, informasiya toplanması-nın aşağı səviyyədə olması isə ixtisaslaşdırma təhsilinin əksər hallarda formal xarakter daşması ilə nəticələnir. Statistika nöqtəyi-nəzərindən həmin məsələnin təhlili göstərir ki, rəqlamentlərə uyğun tərtib olunmuş planla müqayisədə 1999-cu ildə 32 min nəfər pedaqoji işçi, son beş il ərzində isə 150 minə yaxın pedaqoji kadr ixtisaslaşdırma təhsilindən kənarda qalmışdır. Sosioloji sorğunun nəticələrinə görə, respondentlərin 71 faizinin cəlb olunduqları ixtisaslaşdırma təhsilindən heç bir müsbət nəticə almadıqları isə real vəziyyətdə keyfiyyət göstəricilərinin səviyyəsi barədə dolğun təsvir yaratmağa imkan verir.

Aydın məsələdir ki, bazar iqtisadiyyatı formalaşan bir şəraitdə funksional savadsızların sayı artır. Sosial baxımdan gələcəkdə neqativ hala çevrilə biləcək bu hadisənin həm də müəyyən mənada müsbət rolu vardır. Belə ki, o, mütəxəssislərin diplomdan sonrakı təhsilə olan

toləbatını, bir növ, stimullaşdırır və həmin təhsilin yeni struktuf bölmələrinin yaradılmasını, onun müasirləşdirilməsini zəruriləşdirir. Həm birinci, həm də ikinci istiqamətin həyata keçirilməsilə bağlı, Təhsil Qanununun 25-ci maddəsinə uyğun, lazımi normativ-direktiv sənədlərin qəbul edildiyinə baxmayaraq, hələ bu gün də ixtisasartırma və yenidənhazırlanma təhsilində təlimin forması, müddəti və məzmunu sifarişçi ilə razılıq osasında müəyyən olunmur. Deməli, tədris proqramları hazırlanarkən sifarişçinin, daha dəqiq desək, bilavasitə həmin təhsilə cəlb olunacaq subyektin maraqları öyrənilmir. Bunun isə öz növbəsində, keyfiyyət göstəricilərinə mənfi təsiri açıq-aşkar nəzərə çarpır. Beləliklə, ixtisasartırma və yenidənhazırlanma təhsilinə də məzmun məsələsi problem kimi öz aktuallığında qalır.

Təqdim olunan tədris proqramlarından narazılıq, onların standart xarakter daşması xüsusilə ali məktəb pedaqoji kadrlarının əsas problemdir. Ali məktəblərdə işləyən pedaqoji, elmi-pedaqoji kadrların ixtisasının artırılması məsələsi ilə bağlı iki obyektə müşahidələr aparılmışdır. Azərbaycan Texnologiya İnstitutunun 72 nəfər (ümumi sayın 93 faizi), M.Rəsulzadə adına BDU-nun Şəki filialının 40 nəfər (ümumi sayın 91 faizi) sorğularda iştirak edən pedaqoji kadrlardan, demək olar ki, hamısı (müvafiq olaraq 88,9 faiz və 94 faiz) bugünkü formada keçirilən ixtisasartırma kurslarına yenidən getmək arzusunda olmadıqlarını, ümumiyyətlə isə ixtisasartırma təhsilində olan hazırkı mexanizmlərin yeniləşdirilməsi zəruriliyini bildirmişlər. Hələ xeyli əvvəl baza kafedraları mexanizmlərinə keçidə, eləcə də ixtisasartırma təhsilinin dörd mərhələsinin: pedaqoji-psixoloji hazırlıq, elmi-nəzəri-müasir biliklər, peşə hazırlığı və stajkeçmə mərhələlərinin müəyyənləşdirildiyinə baxmayaraq, hələ də "baza kafedrası-fakültə-ixtisasartırma institutu" qarşılıqlı əlaqələri lazımi səviyyədə qurulmamış, ali məktəb pedaqoji kadrlarının ixtisasartırma təhsilinə olan real tələbatı ödənilməmişdir. Sırf yenidənhazırlanma təhsilini həyata keçirən 3 fakültə: N.Tusi adına ADPU, GDPI və Dövlət İqtisad İnstitutunun ixtisasartırma və yenidənhazırlanma fakültələrindən başqa daha 7 fakültə, faktiki olaraq, müəyyən səbəblərdən fəaliyyət göstərmir, ən yaxşı halda isə onlar öz fəaliyyətlərini kadrların ixtisasartırmaya texniki şəkildə göndərməkdə görürlər. Onlar tərəfindən baza kafedraları xətt ilə ixtisasartırma təhsili həyata keçirilmir. Nəticədə, ixtisasartırma təhsilinin bütün mərhələləri əhatə olunmayaraq pedaqoji kadrların, eləcə də bü-tövlükdə tədris müəssisəsinin ixtisasartırma və yenidənhazırlanma

təhsilinə olan tələbatı ödənilmir, gözlənilən keyfiyyət əldə edilmir. Yəqin ki, bu reallığı hər bir rektor rəhbəri olduğu ali təhsil müəssisə-sinin professor-müəllim heyətindən tez-tez eşidir, həmin mexanizmin təkmilləşdirilməsilə əlaqədar tamamilə haqlı tələblərlə tez-tez rastla-şır. Bu məqamda bir məsələ xüsusi qeyd olunmalıdır. Ali məktəblə-rin baza kafedralarında ixtisasartırma təhsilinin həyata keçirilməsi işi canlandırılmayanadək peşə ixtisas təhsili kontingentinin ixtisasartır-manın bugünkü şəbəkənin imkanları baxımından yüksək səviyyəli ix-tisasartırmasına nail olmaq, sadəcə olaraq, utopiyadır.

Heç təsadüfi deyil ki, ixtisasartırma tədris müəssisələrində tədrisi həyata keçirən pedaqoji kadrlar hələ bu gün də köhnə proqramlarla iş-lədiklərini özləri də səmimi etiraf edirlər. Belə ki, Baş və Bakı insti-tutlarının müvafiq olaraq anonim sorğularda iştirak edən 45 və 49 nə-fər əməkdaşından 29 nəfəri (11 və 18 nəfər) hələ 1992-1998-ci illər ərəfəsində təsdiq olunmuş tədris proqramları ilə tədris apanır, 18 nə-fər isə (8 və 10 nəfər) sonuncu dəfə tədris etdiyi proqramların təsdiqi tarixini belə bilmir.

İxtisasartırma tədrisi ilə məşğul olan pedaqoji kadrların özlərinin ixtisasının artırılması məsələsi də prosesə təsir edən ən əsas amillər-dən biridir. Baş Institutun Lənkəran filialında fəaliyyət göstərən 12 nəfər əməkdaşdan yalnz ikisinin Baş institutda, 1999-cu ildə ixtisası-nı artırması, qalan əməkdaşların isə sonuncu dəfə hətta 1990-92-ci il-lərdə ixtisasartırmaya cəlb olunması faktı yəqin ki, bu tədris müəssi-səsində gedən prosesin keyfiyyətindən xəbər verir. Gəncə zona Müəl-limləri Təkmilləşdirmə İnstitutunun 3 nəfər əməkdaşının 1986-87-ci illərdə son dəfə ixtisasını artırması, 7 nəfərin isə tamamilə ixtisasar-tırmadan keçməməsi ixtisasartırma təhsilinə təsir edən ən mənfi amil kimi qiymətləndirilməlidir.

İxtisasartırma təhsilinin stimül mexanizmlərilə əlaqələndirilmə-m-əsinin nəticəsində ixtisasartırma təhsilinə olan maraqların azalması meyli xüsusilə orta məktəb müəllimləri arasında geniş rriüşahidə olu-nur. Belə ki, Bakı şəhərində yerləşən 41 saylı orta məktəbin 52 nəfər, Gəncə şəhərində yerləşən 6 saylı orta məktəbin 70 nəfər, Şəki şəhə-rində yerləşən 19 saylı orta məktəbin 60 nəfər müəllimindən əksəriy-yəti (təqribən, 95-98 faizi) tamamilə haqlı olaraq, ixtisasartırma təhsi-linin nəticələrinin stimül mexanizmlərilə əlaqələndirilməsini, yeni mexanizmlərdə məhz elə bu cür əlaqələndirmənin nəzərə alınmasını təklif edirlər. Azərbaycan Respublikası ƏM-nin iki maddəsi və müva-

Rohim AGAMALIYEV

fiq olaraq dörd bəndində ixtisasartırma təhsilinə colb olunmuş vətən-daşların iş yerinin və orta əmək haqqının saxlanması, eloco də eza-miy yətə göndərilmiş işçiləro müvafiq təminatların (xərclərin) ödənil-mosi nəzərdə tutulduğu halda, bu mosolələrin həllində süni proble-mlər yaranır, təhsil orqanları büdcə formalaşdırılan zaman ovvəlcə-dən osaslı proqnozlar aparmır, noticodo, prosesin pozulması halları baş verir. Həmin mosəloni ixtisasartırma təhsilini bilavasito hoyata keçirən pedaqoji kadrlara da şamil etmək olar. Bu gün ixtisasartırma tədris müəssisəsində çalışan pedaqoji kadrların omok haqqı özöl tədris müəssisəsində işləyən pedaqoji kadrların omək haqqından 4-5 dəfə az-dır, belə müəssisələrdə çahşanlar ezamiyyə xorclorini aylarla, bəzi hallarda isə illərlo belo ala bilmirlər, bu da öz növbəsində stimula me-xanizmlərilə əlaqələndirmə prosesini mütləq şərt kimi tələb edir.

Roylori öyronilmiş pedaqoji işçilərin əksəriyyəti (96 faizi) "ixtisa-sartırma-attestasiya-stimul" mexanizminin həyata keçirilməsi arzusundadırlar. Həqiqətən də ixtisasartırmanın stimulla əlaqələndirilməməsi gedən proseslərə ciddi ongəl tərodir. Bu gün ixtisasartırmanı stimula-suz təsəvvür etmək sadələvhlük olardı. Həm də bazar iqtisadiyyatı, sağlam rəqabət şəraitində əsl reallıq konkret proseslərdə pedaqoji kadrların attestasiyası bilavasitə, müəssisənin attestasiyası, akkredita-siyası isə dolayısı ilə ixtisasartırma təhsilinin nəticələrinin nəzərə alınmasını tələb edir. Əks toqdirdə, pozitiv nəticələrdən danışmağa belo dəyməz.

Əgər müəllim bu gün attestasiyadan, növbəti dəfə vəzifəni tut-maq üçün elan olunan müsabiqələrdə ixtisasını artırmadan keçirso, ix-tisasartırma nəticəsində kateqoriyasını qaldıra bilmirsə, ixtisasartırma-dan sonra daim metodik vəsaitlər, yenilikləri özlərində əks etdirən materiallarla təmin olunmursa, ezamiyyə xorclərini vaxtlı-vaxtında al-mırsa, onun konkret sahələr üzrə ehtiyacları öyronilmirsə, nəticədə heç bir stimula oldə etmirsə, pozitiv nəticələrdən danışmaq olarmı?! Cavab təkzibolunmaz dərəcədə yeganədir - xeyr!

Yenə qayıdaq real prosesdə zəruri hesab edilən fəaliyyətin həyata keçirilməsi faktorlarına. Qeyd olunmalıdır ki, həm təhsil orqanları, həm də tohsil müəssisələrinin müvafiq xidmətləri pedaqoji kadrların ixtisasartırma təhsilində olan real tələbatının vaxtında öyrənilməsi və təminatçı müəssisə ilə qarşılıqlı əlaqələrin yaradılması kimi funksiya-ları həyata keçirmirlər. Metodik mərkəz, kadr, tədris xidmətləri mü-təxəssislərinin fəaliyyət dairəsinə həmin funksiyalar daxil edilmir ki,

bu da gələcəkdə ixtisasartırma təhsilində cəlb olunan kadrların təfəkkir qüvvəsi üçün ciddi maneələr yaradır. Oksər hallarda ixtisasartırma və yenidən hazırlanma tədris müəssisələrində prosesə təbii edilən tədris proqramları (1992-1996) artıq, öz aktuallığı nöqtəyi-nəzərindən köhnəlmiş olur, proqramlarda sifarişçilərin tələbləri nəzərə alınmır. Təşkilati nöqtəyi-nəzərdən, müdavimlərin ehtiyacları kursdanqabaqkı dövrdə nə ixtisasartırma strukturları, nə də işlədiyi müəssisə və ya orqan xidmətləri tərəfindən öyrənilib, təhlil edilmir. Bu isə öz növbəsində, keyfiyyət göstəricilərinin aşağı səviyyədə müəyyənləşdirilməsi ilə müşahidə olunur.

Qax rayonu və Sumqayıt şəhərində nazirliyin "Pedaqoji kadrların ixtisasının artırılması prosesinin təkmilləşdirilməsi barədə" müvafiq omrinin icrası ilə bağlı geniş müzakirələr keçirilmiş, prosesin təkmilləşdirilməsi üçün döyürlü təkliflər təqdim olunmuşdur. Məlumat üçün bildiriş ki, həmin ömr və bu işlə bağlı nazirliyə təkliflərin verilməsi barədə elan "Azərbaycan müəllimi" qəzetində dərc olunduğu müddətdən düz iki ay keçdiyini baxmayaraq, yalnız yuxarıda adları çəkilən 2 təhsil şöbəsi və 1 yerli metodik mərkəz bu məsələyə reaksiya vermişdir. Yəqin ki, həmin təklif həmin təhsil orqanları, həmin də tədris müəssisəsi rəhbərlərinin ixtisasartırma problemlərinə olan real münasibətindən xəbərdar verir.

İxtisasartırma və yenidən hazırlanma təhsilində rəhbər kadrların da cəlb olunması beynəlxalq təcrübədə öz layiqli yerini tapır. Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə olaraq "təhsilin təşkili və idarə olunması" ixtisası üzrə 1996-cı ildə Xəzər Universitetində, 1998-ci ildən etibarən isə nazir M. Mordanovun dəstəyi ilə Dövlət İdarəçilik Akademiyasında (DİA) təhsil məntəqələrinin hazırlığına başlanmış, bir nəfər Xəzər Universitetindən məzun olmuş, 6 nəfər magistr DİA-da öz elmi işlərinin müddətində hazırlayıb. Lakin təhsil sistemində fəaliyyət göstərən 18 minə yaxın təhsilin idarəetmə orqanları strukturlarının əməkdaşları üçün ixtisasartırma təhsilinin işlək sistemi hələ də yoxdur. Məsələnin aktuallığını aşağıdakı konkret faktla izah etmək olar: Bakı şəhərinin bütün rayonlarını əhatə edən 151 nəfər orta məktəb direktoru arasında keçirilmiş anonim sorğu nəticəsində məlum olmuşdur ki, 80,5 faiz baş məntəqə idarəetmənin yeni mexanizmlərini bilmir, 96,6 faiz rəhbər isə idarəetmədə tam əməkdaşlaşma prinsiplərinin tətbiqinə hazır deyildir, başqa sözlə, onlar yuxarıların aşağıya ötürülmə funksiyalarını qəbul etmək və

onların prosesə totbiqini reallaşdırmaq üçün xüsusi hazırlığa cəlb olunmaları arzusundadırlar. Bakı şəhərinin 5 rayonundan olan 119 məktəb direktoru arasında aparılmış anket sorğusunun nəticələrindən isə aydın olur ki, okeş baş menecerlər (96 nəfər - 81 faiz) idarəetmə, hüquq, maliyyə məsələlərində bağlı dərəcə biliklərə yiyələnmək istəyirlər. Nəticə göz qabağındadır. Deməli, həmin kadrların on müasir proqramlarla ixtisaslaşdırmasını təşkil etmək zəruridir. Aydın məsələdir ki, ixtisaslaşdırma təhsil müəssisələrinin bugünkü şəbəkəsi buna imkan vermir. Təbii ki, həmin proses istiqamət üzrə geniş ixtisas verən ali məktəblərdə, konkret halda isə menecerlər üçün İdarəçilik Akademiyasının özündə, məhz elə onların kadrlarında onların müəssisələri tərəfindən həyata keçirilə bilər. Məsələyə bu cür yanaşma təkcə rəhbər kontingentə şamil edilmir. Səhv bir misal: xarici dil müəllimlərinin ixtisasının yüksək səviyyədə artırılması nə səbəbdən məhz elə Azərbaycan Dövlət Dillər İnstitutunda aparılır? Güclü kadr və maddi-texniki bazaya malik həmin institut xarici dil müəllimlərinin ixtisaslaşdırma təhsilini yüksək səviyyədə həyata keçirə bilərmi? Bu istiqamətdə mütləq şəbəkəyə yenidən baxılmalı, müvafiq ali məktəblərdə ixtisaslaşdırma və yenidən hazırlanma fakültələri açılmalıdır. Qeyd olunmalıdır ki, bu işi ali məktəbin öz də-xili şərait imkanları hesabına həyata keçirmək olar. Digər bir misal: Gəncə və onun ətrafında olan 10 rayonda fəaliyyət göstərən peşə ixtisas təhsili müəssisələrinin müvafiq kontingenti ixtisasını artırmaq üçün mütləq Bakıya gölməlidir? Məhz elə bu problemi görən və institutun-da müvafiq fakültəsi olan GDPI rəhbərliyi, artıq, nazirlik qarşısında əsaslandırılmış şəkildə haqlı vəsatət qaldırır. Bu mənada şəbəkənin imkanları baxımından Baş sxemin xüsusi korrektorə ehtiyacı vardır. Həmin məqamda güclü potensiala malik olan aparıcı özəl ali məktəblərin də real imkanları yaddan çıxmamalıdır. Bu gün həmin tədris müəssisələri də müəyyən kontingentin ixtisaslaşdırma tələbatını ödəmək üçün öz tədris proqramlarını təklif edərsə, fikrimizcə, ixtisaslaşdırma təhsilində də sağlam rəqabət yaranar, kadrların bu təhsildə seçmə imkanları çoxalar, son nəticədə, real tələbatın ödənilməsi imkanları artır.

Hələ 1995-ci ildə Təhsil Nazirliyinin 14 aprel 145 nömrəli əmrində (bənd 10) ali məktəblərin nəzdində olan ixtisaslaşdırma fakültələrində və baza kafedralarında sorf olunan tədris saatlarının həmin institutların ümumi dərəcə yükü hesabına nəzərdə tutulduğu, professor-

müəllim heyətinin dərslər yükünün planlaşdırılması zamanı onların ixtisasartırma kurslarında apardıqları saatların ümumi dərslər yükünə daxil edilməsi qərarı verildiyinə baxmayaraq, hələ də həmin məsələ həll olunmur. Aydın məsələdir ki, işin bu cür qoyuluşunda ixtisasartırma təhsilini tədris edənlərin maraqları, bir növ, azalır, proses pozulur.

Yəni əsasən müəssisələrin, istinad məktəblərin, əsas mərkəzlərin modelinə keçid vaxtı da ilk növbədə, hələ də bu problem həll olunmalıdır.

Həqiqət nəminə qeyd edilməlidir ki, öz inkişaf mərhələsinə hələ 10 il bundan əvvəl başlamış yenidən hazırlanma təhsili öz inkişaf xronologiyasına uyğun xeyli təkmilləşdirilmişdir. Bu növ təhsildə tətbiq olunan tədris proqramlarının hazırlanması mexanizminin, prosesin rəqlamentlərini tənzimləyən qaydaların təqdimi həmin istiqamətdə atılan on perspektiv addımlar kimi qiymətləndirilməlidir. Məhz elə bu növ təhsilin nəticəsi idi ki, hələ 4-5 il bundan əvvəl təkə Bakı şəhərində ibtidai sinif müəllimlərinə olan çoxsaylı ehtiyac əlaqədar dövlət sifariş, artıq, 2 il bundan qabaq tamamilə ödənilmişdi. Bu məsələnin həllində differensiallaşdırılmış proqramların tətbiqi ilə yenidən hazırlanma təhsilinin müsbət rolu, mütləq, qeyd olunmalıdır. Lakin həmin məsələdə də bu gün ciddi problemlərlə rastlaşırıq. Hələ xeyli əvvəl yenidən hazırlanma təhsilinin məqsədləri ümumiləşdirilərkən qərara alınmışdır ki, bu təhsil forması ilk növbədə yəni açılan ixtisasları tədris edəcək pedaqoji kadrların yenidən hazırlanması kimi aktual bir problemi həll etməlidir. Təəssüflər olsun ki, hələ də bu günə kimi heç bir tədris müəssisəsi tərəfindən bu cür hazırlığa bir dəfə də olsun sifariş verilməmişdir. Digər tərəfdən, yenidən hazırlanma təhsilində dövlət sifarişinin yerlərdə "sizə bir yer verilir" məzmunlu məktubların göndərilməsi ilə müəyyən edilmişdir ki, qəti şəkildə özünü doğrultmur. Şəxsi arzularla yenidən hazırlanma təhsilində qəbul prosesində prosedural pozuntularının olması da real faktır. Tədris proqramlarında differensiasiasının bütün hallar üçün eyni şəkildə - standart formada tətbiqi də, artıq, bu günün tələbləri ilə ayaqlaşma bilməz. Tamamilə təbii ki, konkret sahənin hortorəfli inkişafına nail olmaq üçün üstün maliyyələşdirmə əsas şərtlərdən biridir. Bu münasibətdə ixtisasartırma tədris müəssisələrinin, strukturlarının maddi-texniki bazasının, müvafiq avadanlıqlarla təchizatının aşağı səviyyədə olması da obyektiv reallıqdır. Aydın məsələdir ki, bu faktor da tədrisin keyfiyyətinə öz mənfi təsirinə göstərməyə bilməz.

18. İxtisasartırma problemlorilə bağlı elmi araşdırmaların aparılmama-sı.
19. İxtisasartırma və yenidən hazırlanma təhsilinin, osason, mürəkkəbləş-dirilmiş formada həyata keçirilməsi.
20. "İxtisasartırma-attestasiya-stimul" mexanizminin olmaması.
21. İxtisasartırma təhsilini həyata keçirənlərin əmək haqlarının son dərəcə aşağı səviyyəsi. 22. Eksperimentlərin qoyulmaması, müasir mexanizmlərin, heç olmazsa, eksperiment tərminə tətbiq edilməməsi.

Subyektiv səbəblər:

1. Forma, məzmun, tələbat-ehtiyac nöqtəyi-nəzərindən kurslara marağın azalması, onların praktiki əhəmiyyət ölçüsünün olmaması.
2. Sitarış üçün tələbatın təminlənməməsi, təminatçı müəssisəyə təqdim edilməməsi.
3. İxtisasartırma tədris müəssisələrində çalışanların yeni biliklərə yiyələnməsi prosesinin aşağı səviyyəsi.
4. Baş sxemin real prosesə uyğunlaşmaması.
5. Yərdə işin düzgün qurulmaması.
6. İxtisasartırma təhsili nəticələrinin digər rəqlamentlərdə nəzərə alınmaması.
7. Prosesdə formalizm hallarının mövcudluğu.
8. Şəxsi maraqların olmaması, pedaqoji kadrların bu təhsilə problem-lərin həlli obyektinə kimi baxmaması.
9. Psixoloji hazırlıqsızlıq, sistemsizlik.
10. Təkliflərə uyğun ilkin (qabaqcadan) planlaşdırılmanın aparılma-ması.
11. Diferensiallaşmanın düzgün istiqamətdə, real potensial, real tələbatə uyğun tətbiq edilməməsi.
12. Tədrisin maraqlı və canlı aparılmaması, forma və məzmunun daim yeniləndirilməməsi.
13. Tədris proqramlarının hazırlanması mexanizminin köhnəlməsi. 14. Rəhbər işçilərin bu istiqamətdə məqsədyönlü fəaliyyətinin həyata keçirilməməsi.
15. Fərdi özünü təhsil və distant (məsafədən) təhsil mexanizmlərinə keçilməməsi.
16. Öz üzərində daimi işin əksər hallarda zəif aparılması.

17. Yeni problem məsələlərin qoyuluşu, yeni mexanizmlərin verilmə-si, müasir modellərin təklifi əvəzində bu istiqamətdə edilən hər hansı bir cəhdə qarşı çıxışlar, hər hansı bir real yeni addıma bilə-rəkdən edilən maneələr, müasirliyin konkret şəxslər - bu işin bila-vasitə yerli icraçıları tərəfindən qəbul edilməməsi.
18. Şüurlardan çoxdan bəri əmələ gəlmiş stereotiplərin çıxarılması. Hər bir obyektə aparılan monitoring müşahidələr və onların analitik təhlili nazirliyin, eləcə də müşahidə obyekt rəhbərliyinin heç bir müdaxiləsi olmadan müstəqil (neytral) ekspertlər tərəfindən həyata keçirilmiş, ümumiləşdirilmiş sənədlər məhz elə həmin ekspertlərin şəxsi imzaları ilə təsdiq olunmuşdur.

Prosesin təkmilləşdirilməsi, problemə müasir yanaşma

Bü gün heç kimə sirr deyil ki, uzun illərdən bəri tətbiq olunan mexanizm bazar münasibətlərinin, eləcə də yeni iqtisadi münasibətlərin tələblərini tam şəkildə ödəyə bilməz. Aydın məsələdir ki, bir sistemdən digərinə keçid proseslərin təkmilləşdirilməsi bu və ya digər sahələrdə köklü islahatların apanmasını, yeni mexanizmlərin tətbiqi-ni diktə edir. Məsələyə bu cür yanaşma heç də uzun illərdən bəri toplanmış zəngin təcrübədən imtina, bir gün içərisində bütün olanların üzərindən xətcəkmə kimi qiymətləndirilməməlidir. Bir mənəşə şəkildə hamıya məlumdur ki, harada inkişaf varsa, orada da islahatlar pro-sesi gedir. Həmin proses təkamül xarakterlidir. Deməli, ixtisasartırma və yenidən hazırlanma təhsilində apanlan islahatlar da mərhələ-mərhələ getməli, konkret lokal şəraitdə müvafiq eksperimentlər qoyul-malı, alınan nəticələr analitik təhlil edilməli, məhz elə bundan sonra eksperimentin coğrafiyası genişləndirilməlidir. Artıq, təhsilin orta təhsil, ali təhsil pillələrində məhz elə bu cür yanaşmada islahatlara baş-lanmışdır. İxtisasartırma təhsilində də həmin istiqamətdə, mütləq, il-kin addımlar atılmalıdır.

Bütün bunlarla əlaqədar, yerli və xarici ölkə mütəxəssislərinin də ekspertizasından keçmiş mexanizmin əsas müddələrinin qısa şərhini aşağıdakı kimi qruplaşdırmaq olar:

1. İxtisasartırma təhsili "aşağıdan yuxarı" prinsiplərinə uyğun təşkil olunur.
2. Atılan birinci addım subyektin ehtiyaclarının - tələbatının - maraqlarının öyrənilməsidir.
3. İxtisasartırma təhsilinə cəlb olunma könüllüdür.

4. Tədris prosesi əvvəlcədən təklif olunan tədris proqramları və onlara yerlərdən gələn reaksiyaların əsasında qurulur.
5. Kontingent baza tam əhatə olunmaq məqsədilə şəbəkə genişləndirilir, istinad, baza müəssisələri, strukturları yaradılır.
6. Tətbiq olunan tədris proqramları daim yeniləşdirilir, müasirləşdirilir.
7. İxtisasartırma müəssisələri, struktur bölmələri yalnız sifarişçinin tələbatını - maraqlarını ödəmək məqsədi ilə fəaliyyət göstərir, öz işini məhz bu əsaslarla qurur.
8. "İxtisasartırma - attestasiya - stimulyasiya" mexanizmi əsas şərt kimi qəbul olunur.
9. Yerli tədris, metodik, kadr xidmətlərinin, eləcə də ixtisasartırma müəssisələrinin işi ixtisasartırma təhsili almış kadrların əldə etdikləri real nəticələrə uyğun qiymətləndirilir.
10. Tədris prosesi ən müasir tələblərə uyğun qurulur, təchizat məsələləri həll olunur.
11. İxtisasartırma təhsilində distant təhsil, özünütəhsil mexanizmləri tətbiq olunur.
12. Alternativ proqramların təklifi ixtisasartırma müəssisələri, struktur bölmələri arasında sağlam rəqabət yaradır.
13. Öyrəndənlər daim öyrədilir.
14. Planlı ixtisasartırma təhsilindən imtina edilir.
15. İnformasiya təminatı gücləndirilir.
16. Maddi-texniki baza, təchizat məsələləri, maliyyə problemləri həll edilir.
17. Proses təsdiq olunmuş həmin mexanizmə uyğun özünəməxsus dövlət standartları çərçivəsində aparılır.

Yuxarıda qeyd olunan istiqamətlər, əsasən, bəyənən təqdirdə yeni mexanizm lokal şəraitdə eksperiment formada qoyula bilər. Məsələyə yalnız bu cür yanaşma ixtisasartırma təhsilində köklü islahatlara nail olunması, pozitiv nəticələrin əldə edilməsi üçün əsas şərtidir. Yeni mexanizmlərin tətbiqi zamanı beynəlxalq təşkilatların müvafiq proqramlarında iştirak etmək, müvafiq qrantların alınmasına nail olmaq son dərəcə zəruridir. Qeyd olunduğu kimi, artıq, bu istiqamətdə TEMPUS-TASIS proqramları çərçivəsində ixtisasartırma problemləri-nin həlli ilə bağlı hökumət dəstəyinin verilməsi üçün əsaslandırılmış vəsait qaldırılmışdır. "Soros" fondunun, Fransa, İsrail və s. dövlətlərin Azərbaycandakı səfirlikləri, eləcə də tərəfdaş olan müəssisələrin

xətti ilə müvafiq kontingent bazanın ixtisasının artırılması işinin daim həyata keçirilməsi üçün konkret imkanlar vardır, bunlardan soməroli və məqsədyönlü şəkildə istifadə olunmalıdır. Mütəəssif qeyd olunmalıdır ki, Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyi ilə Türkiyənin Təhsil Nazirliyi və Yüksək Öyrətim Kurumunun birgə imzaladığı sazişdə distant təhsilin tətbiqi ilə bağlı əməkdaşlıq da nəzərdə tutulmuşdur. Artıq, konkret danışıqlara başlanılmış, bu istiqamətdə Avropada mövcud olan Əskişəhər Universitetinin müasir distant təhsil mexanizmləri-nin öyrənilməsi, regional şərhi uyğun bu mexanizmin tətbiqinə nail olmaq üçün geniş imkanlar açılmışdır. Azərbaycan hökumətilə ABŞ hökuməti arasında ikitərəfli hökumətlərarası əməkdaşlıq memorandumunun icrası ilə bağlı yardıma xüsusi ehtiyac duyulan sahələr haqqında xüsusi təkliflər paketində ixtisasartırma və yenidənəhəzirlənmə təhsili sahəsində 11 genişmiqyaslı istiqamət nəzərdə tutulmuşdur ki, bunların da həmin işdə öz müsbət nəticələrini verəcəkdir.

İXTİSASARTIRMA TƏHSİLİNİN TƏŞKİLİ BARƏDƏ MEXANİZM LAYİHƏSİ

Təhsil sistemində kadrların ixtisasının artırılması mexanizmi bir— biri ilə paralel şəkildə aparılan 3 blok fəaliyyət istiqamətlərinin vəhdətini təşkil edir.

I blok

Kadrların fəaliyyət göstərdiyi müəssisədəki prosesin modeli

Həmin blokda daxil olan 3 əsas istiqamət aşağıdakılardan ibarətdir:

- ixtisas və fənlər bloku üzrə klassifikator göstəriciləri;
- klassifikatora uyğun pedaqoji kadrların faktiki tərkib quruluşu;
- tədris, metodiki, kadr xidmətlərinin funksiyaları.

Birinci istiqamət, faktiki olaraq, konkret tolim-tərbiyə müossiso-sindo həyata keçirilən kadr hazırhğı, todris olunan fənlər barosindo geniş informasiyanın əldə olunması məqsədini daşryır. Həmin klassi-fikatora uyğun olaraq pedaquoi kadrlann faktiki torkib quruluşu öyro-nilir, bu isə öz növbosindo, todris müossisosindo tədris, metodiki, kadr xidmətlorinin ixtisasartırma tohsili ilo bağlı funksiyalarının for-malaşmasına gətirib çıxarır. Klassifikator haqqında geniş informasiya, fəaliyyət göstərən pedaquoi kadrların faktiki torkib quruluşu, prosesi

həyata keçirən struktur bölmələrin əsas fəaliyyət istiqamətlərinin müəyyənləşdirilməsi gələcək fəaliyyəti formalaşdırır və aparılan işlərin ilkin addımı kimi qiymətləndirilir. Beləliklə, ilkin mərhələdə ixtisas və fənlərin konkret siyahısı tərtib olunur, həmin siyahıya uyğun fəaliyyət göstərən pedaqoji kadrların faktiki tərkibi müəyyənləşdirilir. Tədris müəssisəsinin pedaqoji kadrları ixtisaslar üzrə qruplaşdırılır, həmin qruplar üzrə real tələbatın öyrənilməsi istiqamətində xüsusi təhlillər aparılır. Tədris, metodiki, kadr xidmətlərində çalışan mütəxəssislər tərəfindən hər bir pedaqoji kadrla fərdi iş aparılır. Onların dərsləri dinlənilir, təhlil edilir, ekspertlər tərəfindən qiymətləndirilir, fərqli ehtiyacları və tələbatlar müəyyənləşdirilir. Eyni fənni tədris edən pedaqoji kadrların uyğun tələbatları qruplaşdırılır. Bu cür qruplaşdırma gələcəkdə təklif olunacaq tədris proqramlarının variativliyi üçün şərait yaradır. Pedaqoji kadrların ixtisasının artırılması ilə tədris müəssisəsində məşğul olan struktur bölmələr - xidmət mütəxəssisləri ixtisasartırma tədris müəssisələri (struktur bölmələri) tərəfindən təklif olunan tədris proqramlarının əvvəlcədən müəyyənləşdirilmiş qruplar arasında bölüşdürülməsinə nail olurlar. Bu halda təklif olunan tədris proqramlarının qiymətləndirilməsi, onların konkret kadr üçün əlverişliliyi şərtinin olması əsas kimi qəbul edilir. Mütləq şərtlərdən biri də tam demokratik şəraitdə subyektin real imkanlarının dəqiq müəyyənləşdirilməsi və məhz həmin imkanlara uyğun gələcək planlaşdırmanın aparılmasıdır. Perspektiv planlaşdırma işində pedaqoji kadrların şəxsi arzusu, tədris prosesinin ahəngdarlığı, təminatçı müəssisəsinin imkanları, tədris proqramlarının məzmununun ehtiyaca və tələbatla uyğunluğu kriteriyalar əsas götürülür.

Bütün bu proseslər təminatçı müəssisəyə veriləcək sifarişin əsası-nı təşkil edir. Xidmət orqanları ehtiyaca uyğun yaradılmış sifarişin- təkliflərlə (mövcud tədris proqramları ilə) uzlaşması məsələsinin analitik təhlilini həyata keçirir. Məsələyə bu cür yanaşmada iki hal meydana çıxar bilər:

1. Sifarişlə təklif olunan proqramların üst-üstə düşməsi halı;
2. Sifarişlə təklif olunan proqramların üst-üstə düşməməsi halı. Həm

birinci, həm də ikinci halda pedaqoji kadrların ixtisasartırma təhsilinə cəlb olunması həyata keçirilir. Lakin ikinci halda proses, qismən, uzanır. Yəni təklif olunan tədris proqramları pedaqoji kadrların real ehtiyacına, onun tələbatına uyğun gəlmədiyini təqdirdə xidmət mütəxəssisləri tərəfindən yeni proqramlar üçün növbəti sifarişlər verilir,

alternativ təminatçı müəssisələr axtarılır. Məsələyə bu cür yanaşma bazar iqtisadiyyatı şəraitində təminatçı müəssisələr arasında sağlam rəqabətin yaranmasına gətirib çıxarır. Başqa sözlə, təminatçı müəssisələrin daha güclü, daha müasir tədris proqramlarının təklifində birbaşa maraqları artır, yüksək keyfiyyət tələb edən "müşəkilərin" - sifarişçilərin real ehtiyaclarının səviyyəli ödənilməsi üçün bütün imkanlardan istifadə edilir.

Sifarişçilərin - tədris müəssisələrinin, təhsil orqanlarının, konkret pedaqoji kadrların tələbatını bütün hallarda ödəmək arzusunda olan təminatçı müəssisələr - ixtisasartırma institutları, kursları, fakültələri yeni proqram hazırlığına sifarişçinin xidmət mütəxəssislərini dəvət edir, sifarişçinin tələbini tam ödəyən tədris proqramının təklifinə nail olunur. Hər iki tərəfin şərtləri dəqiq şərh olunmaqla, müvafiq müqavilələr (kontraktlar) imzalanır, səviyyəli tədris prosesi həyata keçirilir.

Pedagoji kadrların ixtisasının artırılması prosesinin nəticəsində həm obyektin - tədris müəssisəsinin, təhsil orqanının, həm də subyektin - pedaqoji kadrların, təhsil alanın maraqları dəqiq şəkildə müəyyən-ləşdirilir. Beləliklə, obyektin maraqları aşağıdakı kimi ümumiləşdirilir:

- yüksək keyfiyyət;
- yeni-müasir ideyaların tədris müəssisəsinə gətirilməsi;
- tədris müəssisəsində yeni texnologiyaların tətbiqi;
- təhsil alanlar, valideynlər qarşısında obyektin yüksək nüfuz qazanması;
- tədris müəssisəsinin yüksək kateqoriya alması;
- müəssisəsinin attestasiya, akkreditasiya kriteriyalarına yüksək səviyyəli uyğunluğu;
- istinad müəssisəsi, baza kafedrası, baza müəssisəsi statusunun qazanılması.

Subyektin maraqlarına aşağıdakılar daxildir:

- yeni biliklərə yiyələnmək;
- digər pedaqoji kadrlarla rəqabətdə üstünlük qazanmaq;
- tədris keyfiyyətinin yüksək göstəricilərinə nail olmaq;
- "öyrədənləri öyrədən" statusunu almaq;
- elmi yaradıcılıq, elmi axtarırlarla məşğul olma imkanını qazanmaq;
- attestasiyadan müvəffəqiyyətlə keçmək;

- yüksək stimül əldə etmək.

Müəssisənin yuxarıda qeyd olunan maraqları əsasında aşağıdakı real addımlar atılır:

Təlim-tərbiyə müəssisəsində çalışan pedaqoji kadrların ixtisasının artırılması həyata keçdikdən sonra onun nəticələri müəssisədə geniş şəkildə müzakirə olunur. Bu zaman subyekt qazandığı yeni biliklər haqqında ətraflı məlumat verir, onların prosesə tətbiqi üçün öz fikirlərini şərh edir, öz perspektiv planlarını göstərir. Müəssisə tərəfindən kadra müxtəlif tövsiyələr verilir, onun qazandığı yeni bilikləri yaymaq üçün konkret şərait yaradılır. Müəssisə pedaqoji kadrların ixtisasının artırılması nəticələrini, həm də ixtisasartırma tədris müəssisəsi (struktur bölməsi) tərəfindən təklif olunan kursu müvafiq qaydada qiymətləndirir. Yaxşı qiymətləndirilmə halında əməkdaşlığın davamı prosesi gedir. Pis qiymətləndirmə vəziyyəti isə müqavilələrin ləğvi, sonrakı əməkdaşlıqdan imtina variantları ilə səciyyələnir. Bu cür hallarda həm obyekt, həm də subyektin özü alternativ variantlardan istifadədə maraqlıdır. Belə ki, daha səviyyəli kurslar (tədris) təklif edən ixtisasartırma tədris müəssisələrinə (struktur bölmələrinə) yeni müraciətlərin olunması vəziyyətdən ən düzgün çıxış yollarından biri kimi qiymətləndirilir.

Subyektin yuxarıda qeyd olunan maraqlar əsasında aşağıdakı real addımlar atılır:

İxtisasartırma təhsilini almış pedaqoji kadr öz iş yerinə qayıtdıqdan sonra müəssisəyə (onun ali orqanına, müvafiq struktur bölməyə, müəssisə rəhbərliyinə) əldə etdiyi nəticələr barədə geniş, ətraflı məlumat təqdim edir, həmin məlumat müvafiq qaydada müzakirə olunur, faktiki olaraq, kursdan sonrakı dövrü fəaliyyəti başlanır. Bu dövrdə pedaqoji kadr tədris etdiyi fənnə uyğun yenilikləri həm təhsil alanlara, həm gənc müəllimlərə, həm də bütün həmkarlarına çatdırmağa çalışır. Həmin proses effektiv getdiyi təqdirdə pedaqoji kadr mühazirəçi statusunda fəaliyyətə başlayır, qazandığı yeni biliklərin "diffuziya-sını" təmin etmək məqsədilə ətrafında olan pedaqoji kadrlara mövcud yeniliklərin ötürülməsini-öyrədilməsi işini həyata keçirir. Bu zaman o əldə etdiyi yeni biliklərin məcmusu formasında özünün kurslarını təklif edir. Kurslar həyata keçirilməzdən qabaq və sonra yüksək səviyyəli ixtisasartırma təhsilini almış pedaqoji kadr fənn birləşmələri, kafedralar, metodbirləşmə və s. uyğun strukturlarda öz metodikasının üstünlüyü barədə əsaslandırılmış məlumatlar verir, bunun, həqiqətən

də üstün mexanizm olduğunu sübuta yetirir. Pedaqoji kadr elmi-prak-tik konfranslarda, seminarlarda, simpoziumlarda və s. çıxışlar etmək imkanı qazanır. Bütün bunlar subyektə yüksək kateqoriya, yüksək stimula əldə etmək üçün müvafiq iddia qaldırmağa əsas verir.

Yuxanda qeyd olunan birinci blok üzrə tətbiq edilən model, faktiki olaraq, "ixtisasartırma - attestasiya - stimula mexanizmi adlanır, həm subyekt, həm obyekt, həm də təhsilin idarə olunmasını həyata keçirən idarəetmə strukturları, orqanları həmin mexanizmin reallaşdırılması üçün bütün imkanlardan istifadə edir.

Birinci blokda reallaşdırılan proses tədris, metodiki, kadr xidmətləri ilə daim qarşılıqlı əlaqəli işin aparılması, növbəti ixtisasartırma təhsilinin yüksək səviyyədə həyata keçirilməsi üçün real tələbatların (ehtiyacların) müəyyənləşdirilməsi işi ilə bitir.

II blok
İxtisasartırma tədris müəssisəsindəki (struktur bölməsindəki) prosesin modeli

Həmin bloka daxil olan 3 əsas istiqamət aşağıdakılardan ibarətdir:

- ixtisasartırma və yenidənhazırlanma tədris müəssisəsinin (struktur bölməsinin) daxili struktur göstəriciləri;
- fakültə, kafedra, dekanlıq, tədris-metodika kabinetləri, metodik mərkəzlərin ixtisasartırma ilə bağlı əsas funksiyalarının müəyyənləşdirilməsi;
- professor-müəllim heyəti, metodistlər, dekanlar, mühazirəçilərin fəaliyyət dairəsinin müəyyənləşdirilməsi.

Birinci istiqamət ixtisasartırma təhsilini həyata keçirən tədris müəssisəsinin (kursunun, fakültəsinin və s.) birinci blokun birinci istiqamətini tam və ya qismən əhatə edən daxili struktur modelinin yaranması ilə səciyyələnir. Belə ki, yerli tədris müəssisələrində həyata keçirilən tədris prosesindəki ixtisas və fənlər əhatə olunmaqla daxili strukturlar müəyyənləşdirilir. Həmin strukturlarda nəzərdə tutulmuş struktur bölmələrin funksiyaları prosesin əlaqələndirilməsi, tənzimlənməsi, informasiya təminatı kimi əsas istiqamətləri əhatə etməlidir. Aydın məsələdir ki, struktur bölmənin funksiyaları dəqiq istiqamət

lənndirildiyi təqdirdə burada fəaliyyət göstərən kadrların-mütəxəssislərin də fəaliyyət dairəsinin reqlamentləri dəqiq müəyyənləşdirilir.

Hər üç istiqamətin real prosesdəki tətbiqi formaları aşağıdakı adlarla səciyyələnir:

İlk növbədə, tədris müəssisələrinin

klassifikatoru barəsində dəqiq

informasiya bankı yaradılır. Xüsusi kompüter proqramları tətbiq olunaraq həmin informasiya bankına uyğunlaşdırılmış formada əhatə olunan kontingent baza haqqında ətraflı məlumatlar toplanır, bu bazanın qruplaşdırılması imkanları araşdırılır. Həmin hazırlıq işləri sona çat

dıqdan sonra kafedra, kabinet, idarəetmə aparatı və s.

struktur bölmə-

lər bu və ya digər fənn və ixtisas üzrə tanınmış mütəxəssisləri, ekspertləri prosesə cəlb edir, onlarla məqsədyönlü iş aparır, rəyləri öyrə-

nir, konkret fənn və ya ixtisas üzrə yerlərdə fəaliyyət göstərənlərin

əsas tələbatları (ehtiyacları) barəsində ətraflı informasiya toplanılır.

Məhz elə həmin informasiya kafedra, kabinetə real tələbatın müəyyənləşdirilməsi üçün əsaslandırılmış ümumi tövsiyələrin hazırlanmasına əsas verir. Bu tövsiyələrdə konkret subyektin hazırlıq səviyyəsi-

nin zəif tərəfiəri, onun professional maraqları və istiqamət üzrə mövcud yenilik amilləri əsas yer tutur. Kafedra, kabinetlər variantlı tədris proqramlarının hazırlanması imkanlarını araşdırır, proqram layihəsinin hazırlanması işinə başlayır. tədris proqramlarının hazırlanan layihələrində yerlərdən daxil olan sifarişlər, təkliflər mütləq nozərə alınır, yerli xidmətlər tərəfindən təqdim olunmuş proqram layihələrinin reallaşdırılması imkanları bir daha araşdırılır. təminatçı müəssiso (struktur bölmə) zəruri hesab edilən müasir informasiya blokunun tədris proqramlarına daxil edilməsi üçün əsaslandırılmış təkliflər hazırlayır, dövlət standartlarına riayət olunur. Hazırlanmış proqram layihəsi tədris müəssisəsinin elmi şurasına, metodiki şurasına, məşvərətçi orqanına təqdim edilir, layihələrin geniş müzakirələri keçirilir. Bu zaman Tədris-Koordinasiya Şurası, Respublika Elmi-Metodik şurasının müvafiq bölmələri və müstəqil ekspertlərin rəyləri öyrənilir, həmin rəylər proqram layihələrinin təsdiqi üçün əsas verir.

İxtisasartırma və yenidənhazırlanma tədris müəssisələri bəyənilmiş və təsdiq edilmiş tədris proqramlarını müxtəlif vasitələrlə (elənlər, reklamlar, kompüter ötürmələri, İNTERNET və s. məktublar) yerli tədris müəssisələrinə, orqanlarına təklif edir. Bu proseslə paralel şəkildə proqramları həyata keçirəcək mühazirəçilər qrupunun özlərinin də hazırlanması işi həyata keçirilir.

Toklif olunan todris proqramlanna yerlordon iki cür: müsbət, mənfi reaksiya verilo bilor. Müsbət reaksiya verildiği variantda yerli müəssisə (orqan) ilə müvafiq müqavilələr, kontraktlar imzalanır, todrisin təşkilatı məsələləri həll olunur, əvvəlcədən lazımi planlaşdırma işləri aparılır.

Mənfi reaksiya yeni todris proqramlarının işlənməsi ilə müşahidə olunur. Bu zaman mütləq şəkildə sifarişçi ilə əlaqələr yaradılır, onların müəssisələri proqram hazırlığı prosesində cəlb edilir. fikirlər öyrənilir, tolobatın (ehtiyacın) yaranma şərtləri cəmiyyətdən araşdırılır, uyğun olmayan-yaramayan proqramlar islah olunur, yeni istiqamətlər müəyyənləşdirilir. Yaranmış bu halda müştəri proqramların hazırlanması da istisna olunmur. Sifarişçinin toblovləri ödənilmədiyi təqdirdə todrisin təşkilatı üçün müvafiq mərhələləri özündə ehtiva edən bütün lazımi proseslər aparılır.

İxtisaslandırma təhsilini almış subyektlə daimi əlaqə mexanizmi həyata keçirilir, öyrənmə mərhələlərinin iş prosesində real tətbiqi izlənilir. Təminatçı müəssisə öz məhsulunun qiymətləndirilməsi işini daimi müşahidəyə saxlayır, bir növ, həmişəlik prinsipləri tətbiq edir, yerlərdə kadrların dövlət şəkildə yeni informasiya ilə təminatı kimi vacib prosesi reallaşdırır.

Kontingent bazanın respublika miqyasında tətbiq olunması məqsədilə "Öyrəndənlərin öyrədilməsi" proqramlarının yerlərdə tətbiqinə nail olunur. Bu zaman istinad todris müəssisələri, baza müəssisələri, baza kafedraları və s. kimi obyektlərin real potensiallarından istifadə mexanizmləri əsas götürülür.

Yuxarıda qeyd olunan proseslərlə yanaşı, müəssisə olaraq hər bir subyektin yeni kurslara hazırlığı dövründə ixtisaslandırma və yenidən hazırlanma tədris müəssisələri (struktur bölmələri) xidmətlərinin işi vacibdir. Başqa sözlə, mexanizmin birinci blokunda bu silsilə üçün nəzərdə tutulmuş fəaliyyətdə təminatçı müəssisənin də mütləq iştirakı təmin olunur. Təminatçı müəssisə subyekt üçün nəzərdə tutulan stimulla konkret təkliflər və təqdimatlar verir.

III blok

İxtisaslandırma təhsilində təminat prosesinin modeli

Həmin blokda daxil olan 3 əsas istiqamət aşağıdakılardan ibarətdir:

- ixtisaslandırma və yenidən hazırlanma todris müəssisəsinin, struktur bölməsinin daxili imkanları;
- öyrəndənlərin real potensialı;
- proqramların həyata keçirilməsində real imkanlar.

Birinci istiqamət təminatçı müəssisənin (struktur bölməsinin) real daxili imkanlarının təklif olunan proqramların həyata keçirilməsi işinə uyğunluğu ilə cəmiyyətlənir. Bu, o deməkdir ki, ixtisaslandırma təhsilini həyata keçirən müəssisənin maddi-texniki bazası prosesi həyata keçirmək üçün lazımi səviyyədə olmalıdır. Təminat prosesində öyrəndənlərin yüksək potensiala malik olması da son dərəcə vacib məsələlərdən biridir. Çünki yüksək səviyyəli təhsilin verilməsi, təhsil alanların bütün ehtiyaclarının ödənilməsi üçün öyrəndənlərin özlərinin yeni, müasir səviyyəli biliklərə malik olmasını tələb edir. Aydın məsələdir ki, tədris proqramlarının həyata keçirilməsində müasir texnika və texnologiyalardan istifadə etmək lazımdır. Təminatçı müəssisənin real imkanları müasir tələbləri, mütləq, ödəməlidir.

Hər üç istiqamətin prosesdə tətbiqi formalan aşağıdakı addımlarla cəmiyyətlənir:

Təminatçı müəssisə xarici ölkə partnyorları, beynəlxalq təşkilatların xüsusi proqramları (kreditlər, qrantlar), islahat proqramı çərçivəsində nəzərdə tutulan mənbələrdən, eləcə də sponsorlar və ödənişli təhsildən gələn gəlirlərdən öz imkanlarını müasir tələblərə uyğunlaşdırmaq məqsədilə məqsədyönlü istifadə edir, xüsusi kreditlərin, qrantların ayrılmasına, üstün maliyyələşməyə, səviyyəli investisiya qoyuluşuna nail olur. Bunun üçün ayrı-ayrı təşkilatlar, müəssisələrlə qarşılıqlı əlaqələr yaradır, müvafiq müqavilələr (kontraktlar) imzalayır, inkişaf layihələri təqdim edir. Yenimozmunlu todris proqramlarının təminatı məqsədilə xüsusi informasiya bankını yaradaraq onlardan istiqaməti üzrə istifadəni təşkil edir. Təminat prosesi blokunun əsas xətti tədris proqramlarının bilavasitə auditoriyalarda realizə edənlərin öyrədilməsi, onların müəssisə şəklində özlərinin ixtisasının artırılması işi ilə cəmiyyətdir. Xarici ölkələrdə staj keçmə, xarici ölkə və beynəlxalq təşkilatların konkret sahələr üzrə müəssisələrinin təminatı

natçı **müəssisə**yə gətirilməsi, **ixtisasartınTia** təhsilini həyata keçirən-lərin İNTERNET şəbəkəsinə qoşulma imkanlarının gücləndirilməsi, partnyor müəssisələrdən, təşkilatlardan daim informasiya qəbul edil-məsi və s. kimi **işlər** tədris proqramlarını realizə edənlərin öyrədilmə-si istiqamətində atılan ən zəruri addımlardır.

Tədris prosesinin metodiki təminatı lazımı səviyyədə olmalıdır. Bu mənada həm təhsil verənlərin, həm də təhsil alanların təminatı məsələsi həll edilir. Belə ki, təhsil verənlər tədris prosesində ən müasir texnika və texnologiyalardan istifadə edir, həmin məqsədlə onun üçün müəssisə tərəfindən bütün imkanlar yaradılır, təhsil alanlar isə kurs dövrlərində lazımı metodiki vəsaitlərlə təchiz olunurlar.

İxtisasartırma təhsilində "distant təhsil" formaları xüsusi konsepsiyaya uyğun tətbiq edilir. Həmin formalı təhsil, faktiki olaraq, geniş şə şəkkül tapır, vətəndaşların bu növ təhsildən istifadə coğrafiyası daim genişlənilir. Təminatçı müəssisə tərəfindən audio-video material-lar, yeni texnika və texnologiyaları özündə əks etdirən tədris vəsaitləri sifarişçilərə mütəmadi şəkildə ötürülür, xüsusi kompüter proqramları tərtib edilir, televiziya və radioda efir saatları alınır, mərkəzləşmiş kompüter şəbəkəsinin köməyiylə sifarişçilərin tələbatları ödənilir. Bu istiqamətdə xaricdən daxil olmuş informasiyadan, eləcə də mütəmadi şəkildə İNTERNET şəbəkəsinin imkanlarından istifadə olunur, baza müəssisələri, kafedraları, mərkəzlər şəbəkəsi yaradılır və bu şəbəkə daim genişləndirilir.

İxtisasartırma tədris müəssisələri tərəfindən "istinad tədris müəssisələri" mexanizmi tətbiq olunur. Həmin mexanizmə uyğun olaraq konkret bölgədə, regionda, rayonda, şəhərdə, kənddə səviyyəli tədris müəssisələri barədə geniş məlumat toplanılır, bu cür müəssisələrin kadrların ixtisasartırılması işi üzrə fəaliyyət istiqamətləri müəyyənləşdirilir, onlarla ən sıx qarşılıqlı əlaqələr yaradılır. Bu cür fəaliyyət subyektin kursdansonrakı səmərəli fəaliyyətini təmin edir, "Öyrədən-lərin öyrədilməsi" proqramının reallaşması ilə nəticələnir, kontingent baza tam əhatə olunur.

Təminatçı müəssisə yerlərdə ən yaxşı təcrübənin yayılması mexanizmində bilavasitə iştirak edərək, faktiki olaraq, bu işdə maraqlı tərəf rolunu oynayır. Bütün bunlar təminatçı müəssisənin öz göstəricilərini xarakterizə edir və onun yüksək kateqoriya almaq iddiası üçün əsas verir. Nəticədə, "ixtisasartırma müəssisəsi - yerli təlim-tərbiyə müəssisəsi - kadr" mexanizmi həyata keçirilir.

İxtisasartırma təhsilinin təşkili mexanizmində nəzərdə tutulan hər bir blokda gedən proseslərin modeli zəncirvari xarakter daşıyır. Hər bir modelin həyata keçirilməsi işi isə tam paralel şəkildə aparılır. Vətəndaşların ixtisasartırma təhsilinə cəlb olunması fasiləsiz təhsilin özəyini təşkil edir. İxtisasartırma təhsili konkret subyektin mütəmadi şəkildə meydana çıxan tələbatı (ehtiyacı) məhz elə həmin təhsil formasının həyata keçirilməsi ilə reallaşdırılır.

Sxematik baxımdan, Azərbaycan Respublikasının təhsil sisteminə ixtisasartırma təhsilinin təşkili mexanizminin aşağıdakı ümumiləşdirilmiş təsvirini vermək mümkündür. Beləliklə:

I blok

Kadrların fəaliyyət göstərdiyi müəssisədəki proses modeli

İstiqamətlər:

- =>ixtisas və fənlər bloku üzrə klassifikator göstəriciləri;
- =>klassifikatora uyğun pedaqoji kadrların faktiki tərkib quruluşu;
- =>tədris, metodiki, kadr xidmətlərinin funksiyaları.

	ar və ya fənlər üzrə qruplaşdırma; =>qruplar üzrə ümumi tələbatın öyrənilməsi;
	=>fərdi tələbatın müəyyənləşdirilməsi;
	=>üst-üstə düşən tələbatın qruplaşdırılması;
	=>təklif olunan tədris proqramlarına uyğun variasiya, qiymətləndir-mə;
Addımlar:	=>subyektin imkanları;
=	=>imkanlara uyğun planlaşdırma;
>	=>sifariş;
I	=>sifarişlə təklif olunanların uzlaşdırılması;
x	=>sifarişlə təklifin üst-üstə düşməsi hah (göndəriş, müqavii);
t	=>sifarişlə təklifin üst-üstə düşməməsi hah (yeni proqramların sifarişi, yeni təkliflərin gözlənilməsi, alternativ müraciətlər, uy-ğun proqramların hazırlanmasmda iştirak, nailolma, göndəriş, mü-qavilə);
i	=>obyektin maraqları;
s	=>subyektin maraqları;
a	
s	
l	

- =>obyektin maraqlarına uyğun hərəkət (nəticələrin müzakirəsi, nəti-cələrin qiymətləndirilməsi, təkliflərin qiymətləndirilməsi, əmək-dəşhgın davamı, ləğvi və ya sonrakı əməkdaşlıqdan imtina, alter-nativ variantların axtarışı);
- =>subyektin maraqlarına uyğun hərəkət (nəticələrin təqdimatı, yeni-liklərin təhsil alanlara ötürülməsi, gənc müəllimlərə kömək, müha-zirəçi statusunda fəaliyyət, şəxsi kursların təklif olunması, xidmət struk turlarında şəxsi metodikanın üstünlüyünün sübuta yetirilməsi, çıxışlar, yüksək kateqoriya və stimula iddia, əlaqəli iş, yeni tələba-tın müəyyənləşdirilməsi).

İlblok

İxtisasartırma tədris müəssisəsindəki (struktur bölməsindəki) prosesin modeli

İstiqamətlər:

- =>ixtisasartırma müəssisəsinin (bölməsinin) daxili strukturu; =>fakültə, kafedra, kabinet, dekanlıq, bölmələrin əsas funksiyaları; =>professor-müəllim heyəti, metodistlər, dekanlar, mühazirəçilərin fəaliyyət dairəsi. **Addımlar:**
- =>klassifikator barəsində informasiya bankınm yaradılması; =>əhatə olunan kontingent baza haqqında informasiyanın əldə olun-ması;
- =>kontingent bazanın qruplaşdırma imkanlarının variasiyası; =>mütəxəssislərin ekspertizaya cəlbi;
- =>real tələbatın müəyyənləşdirilməsində əsaslandırılmış tövsiyələrin verilməsi (hazırlıq səviyyəsinin zəif tərəfləri, yeniliklər, maraqlar, vəhdət);
- =>variativ (müxtəlif) tədris proqramlarının hazırlanması imkanları; =>proqram layihələrinin hazırlanması (yerlərdən daxil olan sifarişlər, proqram layihələri, təkliflər, rəylər, zəruri hesab edilən informasi-yabloku);
- =>proqram layihələrinin rəsmi təqdimatı;
- =>müzakirə, rəylər, təsdiq (dövlət standartlanna uyğunluq);
- =>öyrədənlərin öyrədilməsi;
- =>proqramların təklifi; =>təkliflərə reaksiya;
- =>müsbət reaksiya halında hərəkət (müqavilə, planlaşdırma, təşkil);
- =>mənfi reaksiya halında hərəkət (yeni proqramların hazırlanması, yerlərlə, subyektlərlə əlaqə, yerli xidmət mütəxəssislərinin pro-sesə cəlbi, müştərək proqramlar variantının müzakirəsi, pozitiv nə-ticələrə nailolma, tədrisin təşkili);
- =>nəticələrin izlənilməsi;
- =>nəticələrin monitoring qiymətləndirilməsi;
- =>hamilik mexanizmlərinin tətbiqi;
- =>yerlərin, subyektlərin vaxtaşın informasiya ilə təminatı;
- =>"Öyrədənlərin öyrədilməsi" proqramının yerlərdə reallaşdırılması;
- =>yeni kurslara hazırlıq mərhələsində iştirak;
- =>stimula təkliflər, təqdimatlar.

III blok

İxtisasartırma təhsilində təminat prosesinin modeli => İstiqamətlər:

- =>ixtisasartırma tədris müəssisəsinin, struktur bölməsinin daxili im-kanları;
- =>öyrədənlərin real potensialları və onların gücləndirilməsi; =>proqramların həyata keçirilməsi üçün real imkanlar. Addımlar:
- =>məzmunu təmin edən informasiya bankımn yaradılması;
- =>proqramlan realizə edənlərin öyrədilməsi;
- =>tədris prosesinin səviyyəli metodiki təminatı;
- =>müdavimlərin metodiki vəsaitlərlə təminatı;
- =>distant (məsafədən) təhsil mexanizmlərinin tətbiqi;
- =>audio, video materialların hazırlanması, ötürülməsi, yeni texnika və texnologiya vasitələri; =>kompüter proqramlarının tətbiqi; =>İNTERNET qllobal şəbəkəsinə qoşulma; =>informasiya vasitələrindən geniş istifadə; =>baza müəssisələri, strukturları şəbəkəsinin yaradılması
- =>yerli istinad tədris müəssisələrinin fəaliyyət istiqamətləri;
- =>yerlərə ən müasir, yeni infomasiyanın mütəmadi ötürülməsi
- =>ən yaxşı təcrübənin yayılması mexanizmində iştirak.

YENİDƏN HAZIRLANMA TƏHSİLİNİN TƏŞKİLİ MEXANİZMİ

Yenidənhazırlanma tohsili, bir qayda olaraq, sifariş və əklif osa-sında baş verir. ifarişlər birmənalı şəkildə "aşağıdan yuxarı" prinsipl-nə uyğun həyata keçirilir vo iki formada olur: dövlət sifarişi və fiziki şoxs ərəfindən verilən sifariş.

Dövlət sifarişi

Yenidənhazırlanma təhsili üzrə dövlət sifarişi pedaqoji kadrın bir mütəxəssis kimi digər struktur bölmə, müəssisə, region və s. Obyekt üçün zəruriliyi yarandıqda (kadr dislokasiyasındakı mütənasibliyə, ye-ni ixtisaslar üzrə kadr hazırlığına, istehsalat münasibətlərinin dəyiş-məsinə və s. uyğun) həmin subyektin işlədiyi müəssisə, təşkilat və orqan tərəfindən hazırlanır. Bu zaman yeni iş yerinin ixtisas xarakteri-stikası, subyektin ilkin baza təhsili və real potensial imkanları nəzərə alınır. Onun əvvəlki baza tohsili ilə yenidən alacağı ixtisas arasındakı yaxınlıq və fərqlər müəyyənləşdirilir. Bundan sonra həmin pedaqoji işçi ilə lazımi söhbətlər, fikir mübadiləsi, məsləhətləşmələr və s. apa-rılır.- onun şəxsi arzusu və razılığı əsas götürülür, müvafiq təqdimat-sifariş hazırlanır.

Sifariş üçün təqdimatın hazırlanması

Təqdimatda yeni iş yerinin adı (ixtisas, fənn), onun üçün qoyulan tələblər, subyektin potensial imkanlarının həmin tələblərə uyğunluqsı, yeni iş yeri müqavilə şərtləri göstərilir. İxtisasartırma və yenidənhazırlanma

tədris müəssisəsinin təkliflə-rinə reaksiya verilir.

Təkliflərə reaksiya

Yenidənhazırlanma təhsili verən müəssisənin (strukturun) təklif-ləri araşdırılır, real tələbatı ödəyə biləcək tədris proqramlarına müs-bət reaksiya verilir, həmin müəssisə ilə əlaqə yaradılır, təhsil müddəti müəyyənləşdirilir, yenidən hazırlanacaq mütəxəssisə bu barədə məlu-mat təqdim edilir, planlaşdırma işi aparılır. Zəruri hallarda hələ möv-cud olmayan, lakin real tələbata uyğun gələn yeni tədris proqramları-nın hazırlanması üçün təkliflər verilir. Tərəflər arasında razılıq əldə edildiyi halda müvafiq müqavilə (kontrakt) imzalanır. Bu rəsmi sə-nəddə təhsil xərcinin ödənilməsi, nəticənin keyfiyyəti və cərimə sanksiyalannın tətbiqi şərtləri, mütləq, qeyd olunur. Bundan sonra müda-vimin müvafiq sənədləri rəsmi göndəriş məktubu ilə birlikdə yeni-dənhazırlanma tədris müəssisəsinə göndərilir. Sənədləri müdavim özü şəxsən tədris müəssisəsinin müsahibə komissiyasına təqdim edir. Yalnız müsahibə komissiyasının müsbət qərarından və təhsil xərci ödənildikdən sonra müdavim yenidənhazırlanma kursuna qəbul olu-nur.

Fiziki şəxs tərəfindən verilən sifariş

Hər bir pedaqoji işçi və ya pedaqoji təhsili olan hər hansı fiziki şəxs öz arzusu, təşəbbüsü (bir sıra hallarda işlədiyi müəssisədə əmək münasibətlərinin dəyişdiyinə görə) ilə də yenidənhazırlanma təhsilinə cəlb oluna bilər.

Bu proses, adətən, yenidənhazırlanma tədris müəssisəsinin təklif-ləri ilə tanışlıqdan başlayır. Gələcək müdavim arzu etdiyi ixtisasa uy-ğun tədris proqramını seçir və tədris müəssisəsinə sifariş təqdim edir. Sifariş məktubunda ilkin baza təhsilini və almaq istədiyi ixtisasın gös-tərlməsi vacibdir. Cavab məktubunu alandan və müqavilə şərt-ləri ilə tanış olandan sonra şəxsi müqavilə bağlanır. Müqavilədə təhsil xərci-nin miqdarı, onun kursun əvvəlində ödənilməsi, nəticənin keyfiyyəti və cərimə sanksiyalarının tətbiqi şərtləri qeyd olunur. Bundan sonra müdavim heç bir rəsmi idarə göndərişi olmadan müvafiq sənədlərini tədris müəssisəsinin müsahibə komissiyasına şəxsən təqdim edir. Yalnız müsai komissiyasının müsbət qərarından və təhsil xərci ödənildikdən sonra müdavim yenidənhazırlanma kursuna qəbul olunur. Öz arzusu ilə yenidənhazırlanma kursuna qəbul olunanlara gələcəkdə müvafiq işlə təmin olunmaları üçün zəmanət verilmir

Yenidən hazırlanma təhsili üzrə təkliflərin verilməsi

Yenidən hazırlanma təhsili üzrə təkliflər həm dövlət, həm də qeyri-dövlət müəssisələri tərəfindən verilir. Hər iki halda təklif olunan tədris proqramları müvafiq dövlət standartları çərçivəsində hazırlanmalıdır. Dövlət təhsil müəssisələri təklifləri müvafiq dövlət sifarişinə, ləzimi şəxslər tərəfindən verilən sifarişlərə, müəssisənin ö/ toşobbəsinə və ayrı-ayrı koncern, şirkət, assosiasiya və təşkilatların sifarişinə uyğun hazırlayır. Qeyri-dövlət müəssisələri isə ö/ təkliflərini şəxsi sifarişlərə, ayrı-ayrı koncern, şirkət, assosiasiya və təşkilatların sifarişlərinə, hətta müəssisənin öz toşobbəsinə uyğun verir.

Yenidən hazırlanma təhsil müəssisələri təklifləri tərtib edərkən zaman öz daxili imkanlarını (kal'edra, tədris-metodika kabinetləri, dck; j-nüq və s.) bəzə daha müəyyən edir, təchizat məsələlərini araşdırır, tədris prosesinin yüksək səviyyədə təşkili iştirakı ilə soray yaradır, öyrəndikləri kadrları hazırlayır. Kərsilərin tədris proqramlarının müasir tələblərə cavab verməsinə, onların informasiya təminatının yüksək səviyyədə olmasına, sifarişçilərin digər tələblərinin nəzərə alınmasına böy göstərir, müdafi imlərin baza təhsili və alacaqları yəni ixtisas üzrə xüsusi dil'çənsiasiya ilə hazırlanmış tədris proqramları arasındakı fərqin 1260 saatdan artıq olmamasına xüsusi diqqət yetirir.

Yenidən hazırlanma kursları **üçün** tərtib edilmiş tədris proqramları ekspert, müəssisə rəislərinə təqdim olunur və yalnız bundan sonra müvafiq qaydada təsdiq edilərək sifarişçilərə çatdırılır.

Təkliflər sifarişçilərə məktub, radio, televiziya, reklam, kompüter, İNTERNET və s. vasitələrlə ötürülür. Təkliflərə mənfi reaksiya olduqda tərtib edilən planlaşdırma işi aparılır, sifarişçilərlə əlaqə saxlanılır və müvafiq müqavilələr imzalanır. Müdafiələrin qəbulu ilə əlaqədar mülkiyyət komissiyası yaradılır. Komissiya təqdim olunmuş sənədlərin bu və ya digər ixtisasa uyğunluğunu yoxlayır və qəbul barədə qərar çıxarır,

Yenidən hazırlanma kurs məşğələləri müasir təlim texnologiyasına uyğun aparılır, kərsə qəbul və buraxılış zamanı test sorğularından gələn istifadə olunur.

Yenidən hazırlanma təhsilini müvəffəqiyyətlə başa vuranlara standart forması müvafiq dövlət diplomları verilir.

DİPLOMDANSONRAKİ TƏHSİL KONCEPSİYASI (KADRLARIN İX TİSASARTIRMA VƏ YENİDƏNHAZIRLANMA TƏHSİLİ ŞƏBƏKƏSİNDƏ)

Həmin konsepsiyanın baza prinsipləri Azərbaycan Respublikası Təhsil Qanununun, təhsil sahəsində dövlət islahat proqramının tolob-lorino, dövlətin təhsil siyasətinə uyğun olaraq hazırlanmışdır. Konsepsiyada müəxəssisin inkişafına yönəlmə, təhsilin humanistliyini və demokratikliyini, onun çevikliyi, yeniliyi və qabaqcılığa istiqamətlənməsini, ictimai həyatın ehtiyaclarına uyğun təhsilin məzmununun müəyyənedici xarakterini, hər bir müəxəssis və rəhbər işçinin təhsil-almə imkanlarının fərdiləşdirilməsini, diplomdansonrakı fəsiləsiz təhsilin məhiyyətinə müəyyənolşdırən spəfiki prinsiplər şərhlədir.

Həmin konsepsiyaya görə, diplomdansonrakı təhsil (DS'T) dedik-də peşə ixtisas təhsili haqqında diplomu olan şəxslərin təhsil imkanları sistemi başa düşülür və bu, kadrların ixtisasının artırılması və yeni-dənhazırlanması təhsili kimi qəbul olunur.

I. Müasir şəraitdə DST- nin problemləri

Ölkədə bazar iqtisadiyyatına keçilməsi ilə olaşqadar iqtisadiyyatda və ictimai həyatdakı böhranın aradan qaldırılması hər bir vətəndaşın, xüsusilə müəxəssis və rəhbər işçinin ümumi və ixtisas mədəniyyəti-nin daha da yüksəldilməsini zorulşdırır. İnsanların öz təhsil səviyyə-yələrinin yüksəldilməsi ilə birbaşə bəğlilığı bütün dünyada qəbul olunmuşdur. Bu da təhsildə maliyyə vəsaitlərinin daha səmərəli şəkildə yerləşdirilməsini tolob edir. Hazırda iqtisadi cəhətdən dinamik inkişaf edən bir çox ölkələr fəsiləsiz təhsil sistemində keçir. Belə yə-nəşmə baza təhsilində olda edən bilik və dəyərlərin uyğun-süz-luğu-nu, onların istehsalatın və cəmiyyətin tələbatlarından gərilini aradan qaldırmaq üsulu kimi qiymətləndirilir.

Fəsiləsiz təhsilin daha əvvəl və sürətlə inkişaf edən alt sistemi yaşlıların təhsili, nəzərdə keçirilən hal üçün isə diplomdansonrakı təhsildir. O, dövlət təhsil müəssisələrində (ixtisasartırma institutları, ixtisasartırma fakültələri, kurslar, tədris mərkəzləri və s.) həyata keçirilir. Bu həmçinin özünü-təhsil formasında da müstəqil olaraq yerinə yetirilə bilər. İnsanın özünün ohatə olunduğu mühit və onun peşə omoyi və sosial-mədəni fəaliyyətində özünü-təhsil forması böyük rolə malikdir. DST-də distant-məsafədə təhsil mexanizmlərinin tətbiqi

son dərəcə zəruri və səmərəli hesab edilir. Distant təhsil özünün kon-sepsiyasına uyğun reallaşdırılır.

Fasiləsiz təhsil sistemində diplomdansonrakı təhsilin mühüm rolu ali təhsilli mütəxəssislərin, bütün səviyyələrdə rəhbər işçilərin şəx-sində cəmiyyətin intellektual potensialının yeniləşdirilməsi və zəngin-ləşdirilməsi, bir çox kateqoriyalardan olan işçilərin funksional savad-sızlığının ləğv edilməsi üçün atılan real addım olmasından ibarətdir.

Müasir şəraitdə funksional savadsızların sayı sürətlə artır. Sosial baxımdan gələcəkdə neqativ hala çevriləcək bu hadisənin həm də müsbət rolu vardır. Belə ki, o, mütəxəssislərin təhsilə olan tələbatını stimullaşdırır və diplomdansonrakı təhsilin yeni -müasir struktur böl-mələrinin yaradılmasını, onların müasirləşdirilməsini, təkmilləşdiril-məsini zəruriləşdirir.

Mütəxəssislərin funksional savadsızlığı müxtəlif səbəblərdən irəli gəlir. Onlardan biri elmi biliklərin sürətlə artması və bunun təsiri al-tında istehsal texnologiyalarının və idarəetmənin yeniləşməsidir. El-min geniş surətdə tətbiq edildiyi bəzi sahələrdə istehsal texnologiyası sürətlə dəyişir ki, bu da ali təhsil müəssisələrinin təhsilvermə dövrünə az-çox uyğun gəlir. Lakin diplomlu ali məktəb məzunu istehsalatda ali məktəbdə öyrəndiklə-rini sadəcə olaraq görməyə bilər və funksional savadsız vəziyyətinə düşər. Həmin məzun diplomdansonrakı təhsil sistemində müvafiq hazırlıqdan keçmədən, faktiki olaraq, funksional savadsızlıqdan texnoloji işsizə çevrilir.

Müəssisələrin profillərinin dəyişdirilməsi, infor-masiya bankının tamamilə yeniləşdirilməsi, yeni texnologiyaya keçilməsi hətta təcürü-bəli mütəxəssisləri də çətin vəziyyətdə qoyur.

Digər səbəb buna əks olan xassəyə malikdir. Bu, ictimai-iqtisadi elmin ümumi sisteminin yeniləşdirilməsi, bazar münasibətlərinə ke-çid, idarəetmənin struktur və funksiyalarının dəyişdirilməsi tələblə-rindən geri qalmasıdır. Xüsusilə iqtisadiyyatın təşkili üzrə mütəxəssis-lərə, bütün səviyyələrdən olan rəhbər işçilərə, ictimai fənn müəllim-lərinə güclü təsir edən funksional savadsızlığın spesifik növü meyda-na gəlir. Müvafiq bilik və təcrübə ehtiyatlarına malik olanlardan çoxu-nun cəmiyyət həyatının yeni reallıqlarına uyğun gəlmədiyi halı üzə çı-xır.

Funksional savadsızlıq yaranmış sosial-iqtisadi vəziyyətdir. İxtisa-ra düşmüş bir çox mütəxəssislər, köçkünlər və qaçqınlar yenidən ha-zırlanmağa və ya yeni peşəyə yiyələnməyə məcburdurlar. Bazar iqtı

sadiyyatına keçilməsi ilə əlaqədar ziyanla işləyən müəssisələr bağla-narkən fövqəladə gərgin vəziyyət yaranır, işsizlərin sayı artır.

Funksional savadsızların sayının daha da artması ölkəyə əsl yox-sulluq gətirə bilər, böhrandan çıxmağın imkanlarını azaldar. Onların sosial müdafiəsi və sosial reabilitasiyasını yalnız iqtisadi tədbirlərlə deyil, həm də rolu gündən-günə artan DST təhsili vasitəsilə aradan qaldırmaq lazımdır. DST az bir müddətdə çoxlu sayda mütəxəssis və rəhbər işçilərin ixtisasını artırmalı və yenidən hazırlamalı, onları cə-miyyətə qaytarmalı, intellektual və mənəvi dirçəlişdə fəal iştiraklarını təmin etməlidir.

Beləliklə, cəmiyyətin iqtisadi və mənəvi dirçəlişi, xüsusilə bazar iqtisadiyyatı şəraitində hər bir konkret müəssisənin yüksəlişi fasiləsiz peşə təhsili sistemi və DST vasitəsilə kadr potensialı səviyyəsinin yüksəldilməsini tələb edir. Bu işdə, ilk növbədə, həm idarə edənlər, həm də mütəxəssislərin özü maraqlı olmalıdırlar. Lakin bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar başqa vəziyyət yaranmışdır. Bir sıra müəs-sisələr gənc mütəxəssislərə olan köhnə formalı sifarişdən imtina et-miş, menecerlər öz işçilərini ixtisasartırma və yenidənhazırlanmaya göndərmək işini arxa plana çəkmiş, təhsil almalı olanların öz-lərinin bu cür təhsilə marağı, bir növ, sönmüşdür. Bu isə, öz növbəsində, cəmiyyət və şəxsiyyət tərəfindən yeni biliklərə yiyələnmənin qeyri-qənaətbəxşliyi, bəzi hallarda iqtisadi problemlər, digər hallarda isə DST sisteminin obyektiv və subyektiv səbəblərdən olan çatışmazlıqla-rı ilə əlaqədardır.

DST müəssisələrində və istehsalatda təsərrüfat hesabının və özü-nümaliyyəldirmənin tətbiqi təşəbbüsləri, bir tərəfdən, təhsilə çəki-lən xərclərin saxlanması, digər tərəfdən isə müəssisələrdə kadrların ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanmasına sərf edilən xərclərə qənaət olunmasma gətirib çıxarmışdır. Kadr potensialının ucuzlaşdırıl-ması və DST sisteminin zəifləməsi qorxusunu yaradan həmin "mərkə-zəqaçan" ənənələr yalnız tənzimlənən bazar iqtisadiyyatına keçilməsi prosesində aradan qaldırıla bilər. Elə mexanizm yaradılmalıdır ki, mü-təxəssislərin ixtisasının artırılması və yenidənhazırlanması istehsalat və müəssisələr üçün nəinki zəruriyyət təşkil etsin, həm də iqtisadi cəhətdən əlverişli olsun. Normal bazar münasibətlərinə keçid ərə-fəsində başqa bir düstur işlədilir: "ixtisası artırmamaq iqtisadi cəhət-dən əlverişli deyil". Digər tərəfdən, elə bir mexartizm yaradılmalıdır

ki, DST məhz bu növ tohsilə cəlb olunmanın sırf maraqlarına - ehti-yacına uyğun qurulsun, nəticədə, təhsilə alanın tələbatı ödənilsin.

Kadrların ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması sistemini əsaslı surətdə təkmilləşdirmək, həmin prosesə yeni-müasir mexanizmlər tətbiq etmək vacibdir. Çünki o, bu gün bir sıra çatışmazlıqlara malikdir: pedaqoji texnologiyaların, təhsilin məzmununun, mücərrəd təhsil əməllərinin köhnəlməsi, diplomdansonrakı təhsil sisteminin çevik olmaması, təhsil xidmətləri standartlarının müəyyənəşdiril-məməsi və onlara uyğunsuzluq, ixtisaslı pedaqoji kadrların azlığı və səviyyəsinin kifayət qədər azlığı, müəllimlərin yenidən hazırlanması və ixtisasının artırılması üzrə məqsədyönlü sistemin olmaması, maddi-texniki bazanın zəifliyi, dövlət təhsil idarə orqanları tərəfindən DST müəssisələrinə vəsait qoyuluşunun azlığı, idarəetmə piramidasının tədris müəssisələrinin ikiqat, üçqat təbəçiliyə gətirib çıxaran nəhəng-liyi, mexanizmin "aşağıdan yuxarıya" prinsipilə qurulmaması, "sifariş-təklif" mexanizmlərinin tətbiq olunmaması, öyrədənlərin öyrədilməsi işinin zəifliyi, informasiya təminatının böhranlı vəziyyəti və s.

Göstərilən çatışmazlıqların aradan qaldırılmasını DST sisteminin yenidən qurulmasının ən aktual vəzifələrinə aid etmək olar. Onların həllinə əvvəllər də təşəbbüs edilmişdir, lakin bu, gözlənilən nəticələrə gətirib çıxarmamışdır. Əksər hallarda işlənmiş hüquqi-normativ baza, təqdim olunmuş yeni model və mexanizmlər real prosesə tətbiq edilməmişdir. Beləliklə, konkret işlər yalnız onların hissə-hissə həl-lindən, yaxud nazirlik, idarə, tədris müəssisələri mütəxəssislərinin təklif etdikləri variantlardan ibarət olmamalıdır. Əsl vəzifə DST-nin cəmiyyətdə funksiyalarını, onun elmlə, istehsalatla, təhsilin digər pillələri ilə, bütövlükdə isə sosial təcrübə ilə münasibətini, o cümlədən attestasiya, akkreditasiya, stimullaşdırma mexanizmləri ilə daha sıx şəkildə qur-maqdan ibarətdir. Yalnız bundan sonra apancı ideyanı ifadə etmək və məhz bundan asılı olaraq, fasiləsiz təhsilin ayrılmaz hissəsi kimi DST strategiyası, formalaşma taktikası və inkişaf perspektivləri işlənilib ha-zırlanmalıdır.

II. DST-nin dəyərləri, mahiyyəti və prinsipləri

Cəmiyyətin sosial-iqtisadi münasibətlərində dəyişikliklər şəraitində daimi dəyər məhz insanın şəxsiyyət potensialı, onun yeniləşməkdə olan fəaliyyətinin əsl subyektı olmaq qabiliyyətidir. Ona görə də hə

min konsepsiyada mütəxəssis və idarədən ictimai inkişafın yalnız bir vasitəsi kimi deyil, onun məqsədi kimi nəzərdən keçirilir.

Buna uyğun olaraq, DST mənəvi istehsalın spesifik sferası kimi meydana çıxır ki, onun da məhsulu təhsilə alanın praktik qabiliyyətinin artması, onun ümumi mədəniyyət və mədəniyyətinin, peşə və ictimai funksiyalarını layiqli və məsuliyyətli şəkildə yerinə yetirmək imkan-larının yüksəlməsi, yeni ideya, texnologiya və qərarların reallaşması, özünüinkişaf imkanları ilə təmin olunmasıdır.

DST sistemini yaradan amil kimi, mütəxəssisin inkişafa doğru eh-tiyacı-tələbatı ayrı-ayrı qrupların təhsilə olan ehtiyaclarının, cəmiyyə-tin real tələbatının təmin edilməsi vasitəsilə həyata keçirilir.

Mütəxəssisin müasir şəraitə uyğun inkişafı, istehsalın və cəmiy-yətin tərəqqisi DST ilə qarşılıqlı surətdə əlaqədar olan başlıca mənbə-lərdir. Bu əsasda DST-nin varislik və fasiləsizlik prinsipləri dəqiq müəyyənəşdirilir.

Varislik prinsipi müxtəlif təlim mərhələlərində yalnız təlimin məzmunu, forma və metodlarının varisliyini əks etdirmir. Bu prinsip, hər şeydən əvvəl, öz idrak və yaradıcı əməyə olan tələbatına müvafiq olaraq fasiləsiz təhsilin mərhələləri üzrə yerini dəyişən insanın inkişaf səviyyələrinin arasındakı varislik prinsipidir. Buradan da mütəxəssis-lərin inkişaf səviyyəsinin diaqnostikası, onların attestasiyadan keçiril-məsi, təltif olunmaları, maddi stimullaşdırılmaları, diplomdansonrakı tədris müəssisələrinin diversifikasiyası (fəaliyyət obyektlərinin geniş-lənməsi) və s. məsələlər meydana çıxır.

DST-nin fasiləsizliyi bəzi hallarda düzgün başa düşülmür. Onu çox vaxt əvvəlcədən müəyyənəşdirilmiş dövrlərdə və hətta, az qala, hər gün təşkil edilmiş fasiləsiz təhsil kimi şərh edirlər. Bu təşəbbüslər fasiləsizlik prinsipinin mexaniki, formal, mütəxəssis və rəhbər işçiyə "güclü təzyiq" üsulu ilə həllindən başqa bir şey deyildir. "İxtisas" an-layışı bu problemin məzmunca düzgün həllinə kömək edir. O, insanın təhsil haqqında sənədlərinin sayı, onun əvvəllər keçdiyi təhsil müddə-ti ilə deyil, ixtisasçının müəyyən peşə məsələləri və problemlərini həll etməkdə səriştəliliyi, mütəmadi şəkildə konkret biliklərə yiyələn-mə ehtiyacı-tələbatı ilə təyin edilir.

"İxtisas" anlayışının bu mənada başa düşülməsi mütəxəssislərin attestasiyasının adekvat üsullarının işlənilməsini, ixtisasartırmanın, yenidən hazırlanmanın, stajkeçmənin və təlim nəticələrinin qiymətləndirilməsi haqqında məsələlərin həllini nəzərdə tutur. Belə attestasiya

İxtisas tələblərinə cavab verən bir qisim mütəxəssisə xüsusi təlim keçməyin lazım gəlmədiyini, yalnız fordlı təhsillə məhdudlaşmanın kifayət olduğunu göstərməyə bilər. İxtisasın həmin mənada başa düşülməsi tohsil strukturlarının diskretliyini (pilləliliyini) nəzərə almaqla, şəxsiyyətin fasiləsiz özünü-təhsil prosesi kimi təqdimatı ilə birlikdə diplomdansonrakı fasiləsizlik və fasiləlilik prinsipinin formalaşdırılmasına gətirib çıxarır. O həm obyektin strukturu, həm də onun inkişaf prosesi ilə xarakterizə olunan fasiləsizlik və fasiləlilik fəlsəfi kateqoriyaları ilə əlaqələnir. Fasiləli (dövri) təhsil strukturları mütəxəssisin inkişaf prosesinin fasiləsizliyini məhdudlaşdırmır. Özünü-təhsil, o cümlədən, bilavasitə praktik fəaliyyətin özü, fasiləsizlikdə meydana gələn qırılmalardan, bir növ, tamamlayır.

Fasilosiz təhsilin bütün morhələlərində inkişafetdirici təlimə keçmək zəruridir. Mütəxəssisdə oqli əmək mədəniyyətinin tərbiyə edil-
ra məsi, öyrənmə bacarığının aşılınması xüsusi bir vəzifədir. Bu ixtisas-artırma məzmununun ayrılmaz hissəsi olmalıdır.

Vaxt amili DST-nin əhəmiyyətini xüsusilə artırır. Bazar münasibətlərinə keçilməsi və mövcud böhrandan çıxmaq vəzifələri ölkənin kadr potensialının tezliklə yeniləşdirilməsini tələb edir.

Vaxt amili DST-nin sosial əhəmiyyətini nəinki yüksəldir, hətta m
qabiliyyətli mütəxəssis və rəhbər işçilərin elmi surətdə əsaslandırılmış diaqnostikası və seçilməsini, onların mənəvi, intellektual və vəzifə yüksəlişi üçün ən əlverişli şərait yaradılması problemlərini xüsusilə aktuallaşdırır. Mütəxəssislərin istənilən növdə, istənilənyerdə ,istənilən vaxt, istənilən məzmununda təhsil almalan işində bütün maneələri aradan qaldırmaq, ixtisasartırma və yenidən hazırlanmanın intensiv pedaqoji və informasiya texnologiyalarına keçmək vacibdir. DST-də vaxt amili, köhnə mexanizmlərdə olduğu kimi, "hər 5 ildə bir dəfə" modelindən "subyektin tələbatı-ehtiyacı meydana çıxan vaxt" modelinə keçidlə səciyyəvidir.

Təcrübə göstərir ki, rəhbər kadrların işə təyin edilməsinin nomen-
klatur prinsipi, onların dövrü olaraq (5 ildə bir dəfə) ixtisasartırmadan keçirilməsi zəruriliyi kadr potensialının arzu olunan səviyyəsinə gə-
tirib çıxarmır. İndiki vəziyyətdə başqa formada yanaşma DST-nin məqsədyönlülük və fərdi ehtiyaclara uyğunluq prinsipi əsasında qurulması tələb edilir. Bu prinsip mütəxəssislərin DST təhsilinə olan tələbatlarının fəallaşdırılmasına, "sifariş üzrə" yaxud "tələbnamə əsasında" təhsilə yönəlməlidir.

DST-nin fərqli əlaməti - istehsalın və cəmiyyətin inkişafının ak-tual problem və vəzifələrinin həlli vasitəsi kimi müdavimlərin konk-ret biliklərə praktik münasibətləri əsasında yeniliyin mənimsənilməsi-dir. Bu heç də DST-nin yalnız utilitar-praqmatik vəzifələrin həllinə yönəldilməsi demək deyildir. Onun mühüm funksiyası mütəxəssisin sosial mədəni, intellektual və mənəvi potensialının, məlum texnologiyalara nəinki xidmət etmək, həm də yenilərini işləyib hazırlamaq, pe-daqoji kadrların isə tədris prosesinə müasir münasibətini, sözürt əsl mənasında, yaratmaq qabiliyyətinin inkişaf etdirilməsidir.

Göstərilən əlamət təhsil, istehsalat və elm arasında prinsipə yeni münasibəti - onların integrasiyasını əks etdirir. Bu, adətən, təhsilin pe-şə təhsili pilləsində çalışan rəhbər və pedaqoji kadrların DST-də daha qabanq şəkildə meydana çıxır. Bir ənənə olaraq, elm yeni biliklər ya-radır. Pedaqoji kadr isə təhsil alanlara "ötürməni" (yaddaş məktəbini) tədris fənninə (elmlərin əsaslarına) çevirir.

DST sistemi biliklərin, yeni məqsədlərin, dəyərlərin, mütəxəssis və rəhbər işçilərin peşə fəaliyyəti üsullarının hazırlanması üzrə elmi funksiyaların bir hissəsini öz öhdəsinə götürməyə məcburdur. Belə is-tehsal mexanizmi aktiv təlim təcrübəsində öz əksini tapır. Müəllimin müdaxiləsi ilə dinləyicilər bir çox suallara cavabları müsahibə-semi-nar və ya zehni həmlə, konkret situasiyaların təhlili, işgüzar oyun, fəaliyyətlərin təşkili, əqli fəaliyyət və innovasiya oyunları, tədqiqat proyektinin, kurs və ya referat işinin müdafiəsi zamanı, hətta özünütə-hsil prosesində belə tapa bilirlər.

DST sistemində təlim nəinki yalnız məzmununa və peşəyə yaxın formasına görə yaradıcı, tədqiqatçılıq xarakteri alır, hətta qarşılıqlı zənginləşdirmə, qarşılıqlı təsir və qarşılıqlı ünsiyyət rejimində mütə-xəssisin yaradıcı fəaliyyətinin ortaya çıxması və formalaşdırılması üçün geniş meydan açılır. Bu zaman təlimin fərdi formasından (fərdi tədris planı və proqramı, müstəqil işlər, kompüterdə fərdi iş və s.) isti-fadə inkar edilmir.

Kollektiv yaradıcılıq prinsipi hər kəsin praktiki, intellektual və mənəvi təcrübə ilə zənginləşməsinə, ümumi nəticələrin alınmasında fərdi dəyərin inkişaf etdirilməsinə imkan verir. Dinləyici burada idə-rəetmə obyektini kimi deyil, dəyişdirici - idrak fəaliyyətinin subyektini kimi çıxış edir və o, xüsusi elmi tədqiqatları qabaqlayaraq, nəticələri tectübi işə tətbiq edir.

Hər bir dinləyici öz bilik və təcrübəsini başqaları ilə bölüşdürmə-klə, elə bil, müəllimin funksiyasının bir hissəsini öz üzərinə götürür. Bu isə təlimdə əlavə motivləşdirici amil kimi çox, əhəmiyyətlidir. Müəllim isə tədris materialının ötürücüsündən daha çox müasir elmi-metodik osasda dinləyicilərin özləri tərəfindən yeni biliklərin, məq-səd, ideya və dəyərlərin yaradılması istiqamətində yaradıcı prosesi təşkil edən pedaqoji texnoloqa çevrilir. Aktiv təlimdə prinsip etibarilə təhsiləlinin və təhsiləlinin funksiyaları dəyişir. Müəllimin əsas və-zifəsi fikirlərin, ideyaların, bacarıqların, yanaşmaların mübadilə prosesini təşkil etmək, prosesə elmin elo fundamental noticələrini daxil et-məkdir ki, onlar yeni biliklərin dinləyicilərin özləri tərəfindən əldə edilməsi problemlərini həll etməyə kömək etsin. Təbiidir ki, belə müəllimə tələbat həddindən artıq çoxdur. Bu halda qarşıya hal-hazır-da işləyənlərin müvafiq səviyyədə hazırlanması və attestasiyası prob-lemi çıxır.

DST sistemində tədris, tədqiqat və praktik aspektlər şərh olunan yuxandakı təlim tipində təhsil, istehsalat və elmin integrasiyası prob-lemının müvəffəqiyyətli həllini təşkil edir. Belə integrasiyanın struk-tur formaları, tədris, elmi-istehsalat kompleksləri və s. kimi tamamilə müxtəlif ola bilər.

Beləliklə, DST-nin ümumi fasiləsiz təhsil sistemində xüsusiyyət-lərinin və cəmiyyətdə rolunun başa düşülməsini şərtləndirən mahiy-yətinin konseptual olaraq dərk edilməsi dörd aparıcı amilin təhlilinə əsaslanır:

- 1« İqtisadi və sosial yüksəlişdə, cəmiyyətin inkişafında mütəxəssis və rəhbər işçilərin intellektual, mənəvi potensialının prioriteti.
2. Həm istehsalatda, həm də cəmiyyətdə dəyişikliklərin yüksəlmək-də olan dinamika-sı ilə əlaqədar kadr korpusunun tezliklə yeniləş-dirilməsi tələbi (müvəqqəti amil).
3. Mütəxəssislərin təcrübələrinin, məqsədlərinin, tələbatlarının və sosial dəyərlərinin xüsusiyyətləri.
4. Dinləyicilərin təlim fəaliyyətinin təşkilinin peşə fəaliyyəti forma-larına yaxın formalarda büruzə verməsi, elm və istehsalatın inteq-rasiyası prosesi ilə səciyyələnən DST sisteminin ölkə elmi sektoru funksiyalarının bir hissəsinin öz üzərinə götürməsi.

III. DST-nin məqsədləri və məzmunu

- diplomdansonrakı tohsil sisteminin foaliyyoti aşağıdakı osas məq-sədlərin yerinə yetirilməsinə yönəldilmişdir:
- dövlət (özöl) təhsil müəssisolori tərəfindən inkişaf etmiş təhsil xidmətləri (imkanları) sistemi vo şəxsi təhsil yolu ilə hər bir mütə-xəssisin təhsilə olan tələbatının müntəzom olaraq formalaşdırılma-sı vo təmin edilməsi;
- əmək bazarının yeniləşməkdə olan cəmiyyətin innovation (yeniləşmiş) proseslərinin subyektini olmağa qadir ümumi mədəniyyət və peşə komponentlərinin yüksək səviyyəsinə malik olan mütəxəssis və rəhbər işçilərlə təmin edilməsi;
- mütəxəssislərin sosial müdafiəsi və sosial reabilitasiyasının təmi-natı, işçilərin yenidən ixtisasının artırılması vo yenidən hazırlan-ması yolu ilə hər cür funksional savadsızlığın ləğv edilməsi;
- təhsilin digər pillələri ilə birlikdə cəmiyyətin intellektual və mə-nəvi potensialının yüksəldilməsi;
- yerinə yetirilən peşə funksiyaların ilə birbaşa əlaqəsi olmayan, lakin insanın yaradıcı potensialını zənginləşdirən "şəxsiyyət" üçün tohsil almaq imkanlarının yaradılması, tohsillə bağlı vətəndaşların ko-nstitusiya hüquqlarının qorunması;
- ölkənin elmi-pedaqoji və rəhbər kadr potensialının gücləndirilmə-si.

Göstərilən ümumiİGşdirilmiş məqsədlər DST-nin özünəməvafiq məzmununu irəli sürür. Bu zaman təlimin məzmunu ilə təhsilin məz-mununu bir-birindən fərqləndirmək lazımdır. Təlimin məzmununu mü-təxəssisin tədris proqramlarında öz əksini tapmış bilik vo bacarıqların formalaşdırılması alqoritmlərindən, tədris məlumatlarından ibarətdir. İxtisasartırma təhsilinin məzmununu sırf məlumat materialları, peşə təcrübəsi ehtiyacları ilə az əlaqəsi olan mücərrəd məlumatlarla çoxal-tmaq olmaz. Eyni zamanda professionalizm və ümumi mədəniyyətin tərki-b hissəsi olan tətbiqi, fundamental və metodoloji biliklərin üzvi vahidliyi, yeni problem və vəzifələrin qoyuluşuna geniş yönüm təmin edilməlidir.

Elmdə, texnikada, texnologiyada, təbiət, cəmiyyət və idrak haq-qında elmlərin inkişafında əldə edilmiş nailiyyətlərlə əlaqədar təlimin məzmunu daim yeniləşməli, tədris planı və proqramların variant-lılığı və çevikliyi təmin edilməli, ümumi inkişaf tələblərinə operativ

şəkildə cavab verməlidir. Təklif olunan proqramlar birmənalı şəkildə sifarişçinin, o cümlədən DST təhsilinə cəlb olunanın tələbatını - ehti-yacını tamlıqla ödəməlidir. Proqram hazırlığının ilkin mərhələsində -tələbatın öyrənilməsi prosedurası həyata keçirilməlidir.

Təhsilin məzmunu təlimin məzmununa gətirilmir və o, dinləyici-lərin təlim prosesində mütəxəssis şəxsiyyətinin inkişafı səviyyəsinə nail olduğu ümumi və peşə mədəniyyətinə yaxınlaşma dərəcəsini xarakterizə edir. Bu səviyyənin artımı yalnız təlimin məzmunundan, yə-ni ancaq nəyin tədris edildiyindən deyil, həm də necə, kim tərəfindən, hansı maddi-texniki şəraitdə, hansı dinləyici kontingentinə, qrupuna tədris edilməsindən asılıdır. Təhsilin məzmunu həmçinin də mənim-sənilmiş təlim informasiyası həcmnin məzmununa gətirilmir. O həm müəllimin şəxsiyyətindən, onun tətbiq etdiyi təlim texnologiyaların-dan, təlim şəraitindən və həm də dinləyicinin şəxsiyyətindən, dinləyi-ci qrupunun potensialından asılıdır.

Təlimin məzmununa yalnız tədris proqramı deyil, həm də dinləyi-cinin iş təcrübəsində illər boyu qazandığı intellektual səviyyəsi, dün-yagörüşü, mənəvi potensialı daxildir. Qismən də olsa, məhz kollek-tivdə, birgə kollektiv təlim formalannda dinləyiciləri bir-birilə qar-şılıqlı surətdə zənginləşdirən bu potensial imkanlar əsas məzmunu əmələ gətirir. Dinləyicilər məlumatı yalnız müəllimdən almır, həm də özləri müstəqil olaraq düşünür, müqayisə, təhlil əsasında yenilərini yaradırlar. Onlar əlavə olaraq yeni məqsədlər irəli sürür, şəxsi müha-kimələr və sosial dəyərlər yaradır, qarşılıqlı təsir və ünsiyyət vərdiş-lərino, birgə qərar qəbul etməyə, təlim qrupu və mütəxəssislər kol-lektivində sosial münasibətlər təcrübəsinə yiyələnir, ümumi halda in-novation fəaliyyət təcrübəsi qazanırlar.

Əsas məqsədlər dəqiq müəyyən olunduğu halda, məzmun faktoru tələbat faktoru ilə üst-üstə düşür, bütün ehtiyacların ödənilməsi əsas şərt kimi qəbul edilir.

IV. DST sistemində təhsil prosesinin təmin edilməsi

DST sistemi mütəxəssis təhsilinin pedaqoji-psixoloji, elmi-metodik, kadr, təşkilatı, maliyyə-iqtisadi, informasiya, maddi-texniki, hü-quqi təminatı ilə həyata keçirməlidir.

Həmin təmin edici alt sistemlər ya yenidən yaradılır, ya da müasir tələbata uyğun müasirləşdirilir, təkmilləşdirilir.

Pedaqoji-psixoloji təminat həyat və fəaliyyətin daxili və xarici şəraitindən asdı olaraq ümumi və peşə ixtisası mövqeyindən DST sistemində yaşlann təhsili problemləri üzrə fundamental və tətbiqi tədqiqatların genişləndirilməsi ilə əlaqədardır. Daxili şəraitə idrak və şəxsi fəaliyyətinin fərdi-psixoloji xüsusiyyətləri, tələbatlar, maraq, sosial dəyərlər, fərdi stil aiddir. Xarici şəraitə şəxsiyyətə təsir edən bütün amillər daxil edilir.

DST-nin müxtəlif səviyyələri və müxtəlif kateqoriyalı dinləyici-ləri üçün diaqnostika və seçmə işinin, təlim prosesinə keyfiyyətli nəzarətin, təlimi başa vurduqdan sonra mütəxəssislərin attestasiyadan keçirilməsi sisteminin, təltif, maddi stimullaşdırma mexanizmlərinin işlənməsi ayrıca, xüsusi məsələ kimi diqqət mərkəzində olmalıdır.

DST sistemində mütəxəssislərin təhsili elmi-psixoloji-pedaqoji osaslar üzərində qurulmalıdır. Burada kompleks fənlərarası yanaşma həyata keçirilməli, psixologiya, sosiologiya, informatika və digər elm sahələri mütəxəssislərinin potensialından istifadə edilməlidir. Müxtəlif kateqoriyalı dinləyicilərin ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanmasının konkret modelləri ilə əlaqədar təhsil prosesinin: təlimin məqsədləri, məzmunu, formaları, metod və vasitələri dəqiqləşdirilməli və müvafiq qaydada təsdiq edilməlidir.

Elmi-metodik təminat DST sistemində yeni pedaqoji və informasiya texnologiyalarının reallaşdırılmasının didaktik məsələlərini əhatə edir. Buraya müxtəlif regionlardan, bölgələrdən olan müəssisə, təşkilat, orqanların, konkret-subyektlərin tələbatına uyğun olaraq, təhsilin məzmunu, növləri, formaları, ixtisasartırma və yenidən hazırlanma müddətinin geniş diferensiallığını təmin edən çevik tədris planı və proqramlarının işlənməsi, dərslər və tədris vasitələrinin, metodik iş-ləmələrin, pedaqoji testlərin, öyrədici vasitələrin, o cümlədən mütəxəssislərin özünü-təhsili və distant təhsil üçün ödəniyyətlərin, zəruri materialların hazırlanması daxildir. Psixoloji-pedaqoji təminat konseptual-layihələşdirmə səviyyəsində təmin olunur, elmi-metodik səviyyə pedaqoji yanaşmaların təlim təcrübəsinə istinad edir, tətbiq və reallaş-

dırma soviyyosında hoyata keçirilir. Bu, yəni pədaqoji və informasiya texnologiyalarının ixtisaslaşdırma institutları və fakültələri, struktur bölmələri barəsində təcrübə sahələrinin yaradılması, qabaqcıl pədaqoji təcrübənin yayılması və nə/olaraq, iiməmləşdirilməsi. aktiv və passiv metodları. formaları və vasitələrindən istifadə edən pədaqojların, metodların hazırlanması kimi olaqodardır.

İxtisasartırma todris müəssisələri bə/əsində özünüməliyyəşmə mexanizmi ik> işləyən təlim-əlmə istəsisəlat birləyi şəkildə formalasə-əq əlmə-nəctədik məkəzəzlar yaradılmalıdır. Ütün ixtisasartırma lə-drəs müəssisələrinin işini ələqələndirən Tədris-Koordinasiya Şurası ə/ üsəsnənəsino uyyəlmə foaliyyəz gəstərir. DST-nin idarələrarəsə və əra-/i məkəzələrinin əlmə-məctədik işlərin gücləndirilməsi və qabəqəd pə-dəqəji təcərbənin yaydması sahəsində rölünü genişləndirmək zəruri-dir. Bə/a kələdrələri, istinad məktəbləri. bə/a müəssisələri mexanizm-ləri geniş tətbiq oluñur.

DST sisteminin kadrlarla torn in cdilmosi yüksok ixtisas, cını. psixoloji-pcdaqoji vo ümumi-modoni bazırlılığa malik pcdaqoji kadrla-rın scdilmosino, lıa/ırlanmasına vo ycrlosdirilmosino yönoldilmolidir.

Müəllimlərin nişəədli həzırlanması sisteminin yərdəddəsi, on-ların əpəncı əli nişəətlərin xüsusi fakültələrində, DST tədris müəsislərinin ö/ müəllimlərinin. nişəəd və müəxəssislərinin ixtisas-əitirmə məkəzlərində fəal təlimin pədəqəji və informasiya tēxnoloji-yasının yēniliklərinə yiyələnmesi olduqca vacibdir. Müəllim-tēxno-ləqlərin psixoloji-pədəqəji, ümumi modəni və mētdəki həzırlığına xii-sıı dıqqət yētinilməlidir. (iərkmli əlim və müəxəssislərin. eləo də xərici rilko, bēynəlxəlq təşkilədlərin müəxəssislərinin bu səhəddə tədris cəlb olunması xüsusiəo vacibdir.

Yeni sistemini osasında pədaqoji kadrlann seçilməsi, yerləşdiril-məsi üzrə xüsusi praktika təşkil edilmişdir. Müəllimliyi namiz.ödlö-rin, o cümlədən istehsalatdan gələnlerin diaqnostikası, elmi cəhətdən osaslandırılmış və savadlı müəllimlərin seçilməsi, onların attestasiya-dan keçirilməsi, dərəcənin azaldılması. İnadı hovoslandırma, pədaqoji innovasiyaların tətbiqi, elmi-tədqiqat və elmi-nəfətdəki işlərdə cəlb edilməsi. yenilikləri öyrənmək məqsədilə xarici ölkələrə cəza-miyyəto göndərilməsi yolu ilə onların müəllimliyindən qaldırılması tələb olunur. DST sisteminin müəllimlərinə verən əmək haqqı ali məktəb müəllimlərinin əmək haqqından nisbətən yüksək olmalı, burada kənd-qəribələr xüsusi kriteriyalarla tənzimlənməlidir.

Mütəxəssislərin ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması keyfiyyəti idarə, müəssisə və təşkilatlar tərəfindən kadrların sosial müdaxiləsinin təşkilindən eyni asılıdır. Yenilənmiş kadr xidmətinin mü-təxəssisləri kadrların təhsil tələbatını öyrənməli, onları proqnozlaşdırma-ly. ixtisasartırma və yenidən hazırlanma təhsilinin formasının, növü-nün, niyyətinin və şərtlərinin seçilməsinə və müəyyənləşdirilməsinə dair əsaslandırılmış tövsiyələr verilməlidir.

DST-nin struktur-təşkilat təminatı prosesinin əsas vəzifəsi hər bir mü-təxəssis və rəhbər işçinin imkanlarının, tələbatının və hüquq-larının reallaşdırılması sahəsində dövlət və ictimai tədris müəssisə-sində, eləcə də şəxsi təhsildə təhsil almaqla şəxsiyyətin ixtisas və ümumi inkişafı üçün optimal şəraitin yaradılmasından ibarətdir.

DST-nin özünü doğruldan "sort" təşkilati formalarını (İAİ, İAF. kurslar, xüsusi fakültələr) saxlamaqla çevik təhsil strukturuna və tədris, elm, istehsalat komplekslərində, fasiləsiz təhsil mərkəzlərində, baza kafedraları, istinad və tədris müəssisələrində strukturlarına keçid də zəruridir. Bəzi strukturlar müəssisələrin və konkret mü-təxəssis qrup-larının real tələbatına uyğun olaraq operativ şəkildə yenidən qurulma-ğa, ehtiyac olmadıqda yenidən formalaşdırılmağa qadir olmalıdırlar. Çeviklik ixtisasartırmanın və yenidən hazırlanmanın növlərinin, müd-dətlərinin, məzmununun və formalarının dəyişikliyi, tədris müəssisələrində diversifikasiyası, fəaliyyət obyektlərinin genişləndirilməsi, müəllim və kontingent tərkibinin növbəliliyi ilə xarakterizə olunur. Ümumiyyətlə isə DST-nin təşkilat mexanizmi "aşağıdan yuxarıya" prinsipi əsasında qurulur.

DST sahələrarası və eyni mərkəzlərinin, "ali məktəb - İAİ-ni müəssisə - ETİ" tipli tədris komplekslərinin və onların digər variant-larının tətbiqi, intensiv metodlarla və qisməddətlə-məqsədli ixtisasartırma və yenidən hazırlanma vəzifəsini həll etmək üçün sahələr, region və respublika səviçəsində yenidən təşkil edilə bilən mobil kurslar və fakültələrin yaradılması praktikası ilə genişləndirilməlidir.

Xarici partnyorlarla fasiləsiz DST-in birgə təhsil strukturlarının yaradılması imkanları araşdırılmalı və həyata keçirilməlidir. Bu istiqə-motda intensiv iş daim aparılmalıdır.

Modul prinsipi (toplanan ballar sistemi) üzrə qurulmuş müxtəlif tədris fənləri və təlim vaxtı üzrə variantlılıq hər hansı bir mü-təxəssisə təhsil almağın fərdi proqramını sezməyə imkan verir. Beləliklə, DST-nin demokratikləşdirmə prinsipi həyata keçirilir. Toplanan ballar sis-

temüi prinsipi tolimını mozmununun forma vo metodlarının varisliyi prinsipi, mütoxossisin inkisaf soviyyosi ilo üzvi şokildo birleşdirinəyo şorait yaradır. Todris İbnlori vo toplanan ballar DST-nin qısanıüddotli və ıızunmüddotli formalarmı birleşdirmoyo köniok cdir. bununla da todris proqramlarının variyasiyası reallaşdırılır.

DST-nin toşkilati tominat lıııksiyasına, müossisolərin maliyyo-iqtisadi (bazar nıünasibotlori şoraitindo) imkanları nozoro alınmaqla, dinloyicilorin toloblorino uyğun qrupların formalaşdırılması aiddir. Slfaçişçi torofindon golon tokliflor, eloco do ixtisasartırma nıüəs-sisosindo ovvolcodon yaradılmış informiasiya bankı vo todris proq-ranıları dinloyicilorin düzgiin qruplaşdırılması üçün real şorait yaradır. Demeli, proses "asağıdan yııxanya" modeli ilo tonzimlonir.

Mosoloyo bu cür yanaşmada sifarişçinin, tohsil alanın real təloba-tının öyronilmosi vo fornıalaşdırılması, tohsil xidmotindo reklamın vo marketinq işinin qaydaya salınması, sağlam roqabotın yaranması, ix-tisasartırma \o yenidonhazırlanmanın nıüxtolif növləri, müddotlori vo tbrnıalannın toyini üçün müollinılorin torkibinin komplektleşdirilmosi kimi moqsodyönlü işlorin hoyata keçirilmosino çoxlu qüvvə sorf'edil-nıosi tolob olunur.

Hor hansı peşə tohsili kinij, DST do müollimin mohsuldar əmoyi sorf olunan monovi istehsal sahosi sayılır. Əmok bazarına daxil olan spesifik "emtə" mütoxossisin foaliyyot qabiliyyoti, işçinin ixtisasıdır. Bunun artması üçün nıüollim, onun şoxsindo todris müossisosi vo bü-tövlükdo DST sistemi eavabdelıdır. No qodor doyor çox istehsal olun-sa, bir o qodor do mütoxossisin keyfiyyoti yüksək olur və onun hazır-lığı üçün daha çox nıaliyyo vosaiti sorf edilir. Hazırlığa xərclonən vo-saito vo sorf olunan vaxta qonaotdo mütoxossislərin ixtisasının artırd-ması, yaxud yenidən hazırlanması üzro todris müossisəsinin golir monboyi miihiim rol oynayır. Bütün bunlar dəyər qanununun foaliyyo-ti - bazar münasibotlorinin tonzimloyicisi üçün şərait yaradır.

DST sisteninin işindo bazar iqtisadiyyatının totbiqino dair moso-lonin belo konseptual holli onun maliyyo-iqtisadi vo maddi-texniki to-minatı mosolosinin mahiyyotco hollino imkan verir. Doyor qanununun kömoyi ilo lııııı do todris müossisolərinin sertifikasiyası, müollim omoyinin nüfuzu, onun onıok haqqı mosolələri holl olunur.

İxtisasartırma institutlarına geniş iqtisadi müstoqillik verilmosi, müqavilo osasında nıüollinılorin onıok haqqının artırdması, bu cür miiossisoləro vergi güzostlorinin edilmosi moqsodouyğundur.

DST müəssiso sistemində bazar münasibətləri üçün şərait yüksək keyyyətli təhsil xidməti təklif edildikdə və müəssisələrin oillərə olan tələbatı artdıqda yaranacaqdır. Onda İAİ, İAF, kəndlər və rizol tədris müəssisələri pədaqoji innovasiya uğrunda mübarizə aparacaq. Səmo-rolu pədaqoji intərmasiya texnologiyası tətbiq ediləcək, sağlam rə-qəbət omolo gələcəkdir. Bunun üçün də müəllimlər, idarə işçiləri, tədqiqatçılar, metodistlər yüksək omək haqqı ilə təmin olunacaqlar.

Göstərilən təhsil xidmətini qiymətləndirmək üçün bütün təhsil müəssisələrinin fəaliyyətinə nəzarət, onların ekspertizası, lisenziya-ləşdirilməsi, akkreditasiyası və monitorinq qiymətləndirilməsi strukturu və mexanizmi yaradılmalıdır.

DST sisteminin informasiya təminatını ümumi və xüsusi pəda-qəgikəyə ayırmaq olar. Onlar cəmiyyətin intərmasiyaləşdirilməsi ilə əlaqədar olub, hər şeydəti əvvəl ümumi kompüterləşdirmə, INTERNET-ə qoşulma əsasında həndaxili, həndə xarici informasiya mənbələrindən geniş istifadə məqsədi daşıyır.

Cəmiyyətdə, səhələrdə, regionda, müəssisələrdə, kədr struktur-larında iqtisadi və deməqrafik şərait, omək ehtiyatları, müəssisələrin və İAİ-lərin normativ-hüquqi əsasları, bazar şəraiti, təhsil xidməti şə-bəkəsi və DST sisteminin imkanları haqqında inləmiasiya bankından DST ilə məşğul olanların həndəsi istifadə etməlidir. Bunun üçün DST müəssisələrində geniş intərmasiya-məlumat xidmətlərinin yaradılması zəruridir.

Tədris müəssisələrinin özündə hər hansı bir işçi təsərrüfat vahidi və müəssisənin statusu, inkişaf proqramları, digər İAİ və İAF ilə əla-qələri, əldə olan, yaxud proqnozlaşdırılan pədaqoji texnologiyalar, maddi-texniki baza və s. haqqında itfərmasiyəyə mialik olmalıdır. Bə, tədris müəssisəsinin bütün məsələləri üzrə qəbul edilən qərarların əsas subyekti dır.

Kompüter - informasiya bazasının əsasında yəni intərmasiya tex-nologiyasının tətbiqi mürəkkəb bir proses olaraq qalır. Tədris infor-masiyasının sıxlaşdırılması, bənin dinləyicilərə çatdırılmasının sürət-ləndirilməsi, məqsədlər və tələmin məzmunu üçün informasiya inolu-matlarının çoxluğu tam şəkildə məqsədlərə nailolma imkanını vermir. Əksər hallarda isə kompüter texnikasının inkişafından tələmi üçün düzgün istifadə olunması prosesi mənfəət təsir göstərir.

Kompüter texnikasının kəlləyət qədər olması və proqram məhsul-larının hazırlanması ilə bütün məsələlər həll edilmişdir. Bə, kompüter tə-

DST-nin idarə edilməsi sistemi dövlət-ictimai, ictimai-dövlət mərkəzi orqanlarından asılı olmayaraq yerli orqanlar arasında səlahiyyət-lərin səmərəli bölüşdürülməsinə əsaslanır. Desentralizasiya (əksmərkəzləşmə) prinsipləri ilə qurulan idarəetmənin təşkilat prinsipi çeviklik, əşkarlıq və demokraciya prinsiplərinin təməsidir. Desentralizasiya maliyyə vəsaitinin və maddi-texniki ehtiyatların dekonstruksiyası ilə müşayiət edilən səlahiyyətlərin "aşağıdan yuxarıya" verilməsi ilə həyata keçirilir. Bu mənada "şəqli" və "üfqi", dövlət və ictimai idarəetmə strukturları yaratmaq zəruridir.

DST-in idarəetmə sisteminə elmi-metodik və ekspert şuralarının rolunu artırmaq lazımdır. Bunlar, qismən, səhə, qrup müəssisələri sə-viyyəsində olmalıdır. Buraya idarə və peşə qruplarının nümayəndələri ilə yanaşı, şuralar tərəfindən qəbul edilən qərar və təvsiyələrdə mə-nəfələri nəzərə alınan bələdiyyə orqanları, icra orqanları da daxil ol-malıdır.

Bazar iqtisadiyyatına keçidlə bağlı bölgələrin, regionların, təhsil orqanlarının və DST sistemi tədris müəssisələrinin tam müstəqilliyi şəraitində Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin funksiyaları da xeyli dəyişir. Nazirliyin əsas vəzifələri DST-nin vəziyyətini mən-təzəm qiymətləndirməkdən, bu məqsədlərlə monitorinq müşahidələr aparmaqdan, onu proqnozla müqayisə etməkdən, DST-nin vəziyyəti haqqında analitik təhlillər aparmaq və məruzələr hazırlamaqdan, onun inkişafına dair direktiv orqanlara təkliflər verməkdən, qanunvericilik aktları və uzunmüddətli fəaliyyət normativləri, beynəlxalq səviyyəyə müvafiq təhsil "standartları" hazırlamaqdan, müvafiq "reyting" almaq, hüquqlarını genişləndirmək, muxtəriyyət qazanmaq məqsədilə tədris müəssisələrini onların xahişi ilə attestasiya, akkreditasiya və ser-tifikasiya etməkdən, **DST** sahəsində tədqiqat proqramlarını və ekspe-rimental layihələri reallaşdırmaqdan, kontingent bazasını müəyyənləşdirməkdən, dövlət sifarişini verməkdən, beynəlxalq əməkdaşlığı əla-qələndirməkdən, tənzimləməkdən, cari və perspektiv planların təsdi-qindən, tədris müəssisələrinin işinin koordinasiyasından, onların fəa-liyyətinə nəzarətdən, müvafiq qaydada proqnozlaşdırma işlərini aparmaqdan ibarətdir.

DST-nin idarəetmə sistemi ələ yeniləşdirilməlidir ki, orada mütə-xəssis-dinləyici piramida idarəsinin birbaşa təsir obyektı deyil, peşə və təkəkkür fəaliyyətinin subyekti olsun.

miyyətini xeyli dərəcədə artırmışdır. DST sistemində ali məktəblərlə yanaşı, İAİ, İAF, İAK tipli xüsusi məqsədli tədris müəssisələri fəali-yət göstərir. Bunlardan başqa, ictimai, qeyri-ibnial və təşəbbüs yolu ilə fəaliyyət göstərən ümumi və peşə təhsili strukturları da diplom-dansonrakı fəsiləsiz təhsil sisteminin ayrılmaz qurumlarıdır.

Diplondansonrakı fəsiləsiz təhsilin pillələrindən biri də yenidən-hazırlanma təhsilidir. Bu təhsil forması, faktiki olaraq, üç əsas proble-min həllinə nail olur:

1. Yeni açılan ixtisasların tədris edənlərin, yeni açılan müəssiso və strukturlarda çalışanların təhsili.
2. Ehtiyaca uyğun dövlət sifarişinin reallaşdırılması.
3. Şəxsi arzuların həyata keçirilməsi.

Yenidən-hazırlanma təhsilində on əsas sort ilkin baza təhsilinin ol-ması və onun yəni təhsilə yaxınlığıdır. Bu, faktiki olaraq, yenidən-hazırlanma təhsilinin ixtisasartırma təhsilindən kökündən fərqlənir. DST-nin bütün hallarında könüllülük prinsipləri qəzənilməlidir.

Öz istiqaməti və məzmununa görə, təşəbbüs, əhalinin mədoni-maarif ehtiyacının və tələbatları əsasında fəaliyyət göstərən qeyri-for-mal təhsil strukturları əhalinin yaşlı toqəqlərinin, pensiyayaqədər və pensiyadansonrakı dövrdə təhsili üçün imkan və şərait yaradır, humanist əhəmiyyət kəsb etməklə bərabər, vətəndaşların fəal həyat məv-qeyini təmin edən mənbə kəni, mühüm sosial-iqtisadi rolə malikdir.

Daha qabiliyyətli, yaxşı hazırlıqlı, öz üzərində tətəl işləyən cəmi-yət üzvlərini təhsilin yüksək pillələri və səviyyələrində çalışmağa səvq etmək, onların marağını artırmaq lazımdır. Xüsusən olillərə, əşə-gi səviyyəli intellektual imkanlılara, əqli və fiziki inkişafı longiməş şəxslərə diqqəti artırmaq vacibdir. Onlar üçün müvafiq təhsil struktur-ları yaradılmalı və təaliyyət göstərmələrində geniş yer verilməlidir.

VI. DST müəssisələrinin maliyyə-iqtisadi maddi-texniki bazası

Maliyyə-iqtisadi və maddi-texniki təminat birbaşa təhsilin qeyri-istəhsal səhəsi olması haqqında təsəvvürün aradan qaldırılması və bu-nun noticosində məydanə gəlmiş təhsilə vəsait qoyuluşunun qalıq prinsipindən imtinə etməklə əlaqədardır. Çünki vəsait qoyuluşunun qalıq prinsipi, son noticəddə, müəllim əməyində maddi və mənovi zərər vurur, bəlliyin, əsl pəşəkarlığın sosial statusunu aşağı salır.

Hor hansı peşə tohsili kimi DST də mövovi istehsal sahəsinə daxil-dir və bunun da əsasında müəllimlərin mənəvi cəhətdən inkişafı təmin edilir. Əmək bazarına çıxan şəxslər "mənəvi" mədəniyyətini is qabiliyyəti, onun ixtisasıdır ki, onun da artmasına əlverişli və ya onun şəxsinə təhsil müəssisəsi, bütünlükdə DST sistemi cavabdehdir. Mədəniyyətin yeməkdən hazırlanması və ixtisasının artırılmasının qiyməti onun istehsal etdiyi maddi və mövovi dəyərlərin qiyməti ilə müqayisə olunur.

İla/ırkı şəraitdə problemin həllinin bir-birini tanımlayan üç yolu qruplaşdırmaqla bilər:

1. Maliyyələşdirmənin büdcə normativləri əsasında işləyən təhsil müəssisələrinin saxlanması. Maliyyəloşdırmanın baza mənbəyini dövlət, şəxsi və yerli büdcələri, müəssisələrin ayırdıqları vəsait və güzəştli bank kreditləri təşkil edir.
2. Mövcud qanunvericilik əsasında işləyən və gəlirdən vergi tutulmayan kommersiya təhsil müəssisələri şəbəkəsinin genişləndirilməsi.
3. Əsaslı maliyyəni özünü təminat-təsəvvüat fəaliyyəti olmayan müəssisələrə mədəniyyət təhsil müəssisələrinin ixtisasının artırılması.

Baza kafedralarında həyata keçirilən ixtisaslaşdırma təhsili üçün nəzərdə tutulan saatlar ali məktəbin ümumi dərəcəyə daxil edilənə. bu təhsil üçün ödəmə xərclərinin miqdarı digərlərlə müqayisədə üstünlük təşkil etməlidir. Çünki müəllimin öyrədənə omoyi müəllimin omoyi ilə eyni kriteriyalarla ölçülə bilər. İstinad müəssisələri, baza müəssisələri, istinad mərkəzlərində də həmin prinsiplər tətbiq olunmalıdır.

İxtisaslaşdırma institutlarına geniş iqtisadi müstəqillik verilməli, müəssisələrin vergiləri əsasında bu institutlarda işləyən müəllimlərin əmək haqqının artırılması təcrübəsini genişləndirmək, təhsil müəssisələrindən vergi tutmamaq, yaxud onu minimuma endirmək məqsədə-müvafiqdir.

DST sistemində yüksək keyfiyyətli təhsil xidmətlərinə müəssisələrin ehtiyacı və tələbatı artdıqca həmin işdə bazar mənası daha da geniş vəsot alacaqdır. Bu zaman ixtisaslaşdırma institutları, ixtisaslaşdırma fakültələri, kurslar, kooperativ təhsil müəssisələri peşəkarlıq, daha sonrakı peşəkarlıq və informasiya texnologiyalarının tətbiqi uğrunda mübarizə aparacaq və nəticədə peşəkarlıq işçilər, idarəetmə işçiləri, tədqiqatçılar və metodistlərin onları daha üstün keyfiyyətə çatdırılacaq, yüksək stimullar əldə olunacaqdır. Hətta bazar mənası

botlorino tam keçilməsi şəraitində belə ixtisasartırma və yenidən hazırlanma tədris müəssisələrinin dövlət-səhə maliyyə müdafiəsinə, o cümlədən rəhbərlik və nəzarətdə saxlanmasına, dövlətin sosial-iqtisadi potensialının yüksəlməsi istiqamətində uzunmüddətli və perspektiv məqsədlərin, yeni texnika və texnologiyaların tətbiqinin gücləndirilməsinə yönəldilməlidir.

Təhsil müəssisələrinin bütün növ fəaliyyətlərinə nəzarət, təklif edilən və ya həyata keçirilən təhsil xidmətlərinin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi əsasında onların lisenziyalaşdırılması, akkreditasiyası mexanizmini və strukturunu yaratmaq vacibdir. İxtisasartırma və yenidən hazırlanma sahəsində beynəlxalq sertifikatın əldə edilməsinə hüquq verən yüksək səviyyəli keyfiyyətə nail olmaq zəruridir.

İxtisasartırma tədris müəssisələrinin maliyyələşdirilməsi:

1. Dövlət ixtisasartırma tədris müəssisələrinin maliyyələşdirilməsi-nin əsas mənbəyi büdcə vəsaitidir.
2. Nazirliklər, müəssisələr, idarə və təşkilatların, habelə ayrı-ayrı və təndəşlərin müqavilə əsasında kadr hazırlığı, ixtisasartırma və yenidən hazırlanma üçün ayırdıqları vəsait.
3. İxtisasartırma tədris müəssisələrinin müxtəlif növ təbəyyəti (tədris, elmi-tədqiqat, istehsal və s.) və xidmətləri müqabilində əldə etdikləri gəlir.
4. Azərbaycanın və xarici ölkələrin dövlət və qeyri-dövlət müəssisələri, təşkilatları, cəmiyyətləri, idarələrinin, habelə təndəşlərin, eləcə də sponsorların könüllü surətdə ayırdıqları vəsait hesabına əldə olunan gəlir.
5. Qeyri-dövlət ixtisasartırma tədris müəssisələri öz yığımları (məqavilə, sərəş və s.) hesabına maliyyələşdirilir.
6. Mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, ixtisasartırma və yenidən hazırlanma tədris müəssisələri vergi və rüsumlardan, gənirükdən azaddır.
7. Təhsil üçün ayrılmış büdcə vəsaiti və ixtisasartırma tədris müəssisələrinin müxtəlif mənbələrdən əldə etdikləri gəlir tənünməzdir.
8. Qeyri-dövlət ixtisasartırma tədris müəssisələrinin qazanc mənbə-yinə çevrilməsinə yol verilmir və onların fəaliyyəti nəticəsində əldə olunan gəlir təhsil prosesinin tənilləşdirilməsinə, maddi-tən-niki bazanın inkişafına, elmi araşdırmaaların dərinləşdirilməsinə və

Rohini AÖAMALIYI-V

tolısil prosesi iřtirakvılarımtı nıaddi tominatına, omoyinin stınıul lasdırılmasma sorf edilir. 9. İxtisasartırma vo yenidonhazırılanma K)dris müössisosi ayrılmış. ix< tiyarmda olan maliyyo vosaitinin sort" olunmasma müstoqil surotda soroncam verir. 10.Ödənişli tehsildən golon gəlir.

İxtisasartırma vo yenidonıha/ırlanına todris müössisoloriııın maddi-texniki bazasııııa daxildir:

1. Bfırtäiar, torpaq saholori, ffiäşWı vo avadanlıq, rtiüxtəlif qurğular vo laboratoriyalar, todris tosonüfatı. noqliyyat vasitolori, qiymotli nıaddi-tcxniki toclıizat vasitolori vo b.
2. İxtisasartırma vo yenidonlıazırlannıa todris müössisolorinin ınaddi-texniki bazasıııın inkişafına, onıın yeni ınaşın vo avadanlıqla tochiz **oİLinnıasına** üstiin inkişaf edon foaliyyot sahosi kimi baxdır, onunj yüksok standartlara boraborloşdirilnıok siyasoti yürüdülr.
3. İxtisasartırma vo yenidonhazırılanma todris müössisolori üçün bina lar, idman-sağlamlıq vo istirahot konıplekslorihin tikintisi **üstün** in-kişaf ctdirilir.
4. Nazirliklor, müössiso, idaro vo toşkilatlar, todris, elmi-istehsal xid-motlori. kadr hazıııığı nıüqabilindo todris vosaitlori, torpaq saholo ri vo s. vermok hüququna malikdir.
5. Mülkiyyot fbrmasından asılı olmayaraq tohsil müössisosi üçün ma sın, avadanlıq, aparat vo s. istchsalcđon müössisolor vergilordon tanıanıılo vo ya qisnıon azad olunur.

İqtisadi islahatların keçirilməsi, mülkiyyət münasibotlorinin do yışdirilmesi, qiynıotlorin vo nıaliyyo-krcdit sisteminin ycnidon qurul ması, bazar mıınasibotlorinin, menccment vo markctinq osaslarının mənimsənilməsi bazar iqtisadiyyatına keçidin təzahür formaları ol-maqla clmi-toxniki toroqqının, elmi-todqıqat vo tocrübi-konstruktor iş-lorinin optimal idaro olunması metodları vo yollarının nıüoyyon edil-mosi üçün do yeni toloblor irolı sürür.

Respublikanın ayrı-ayrı saholorindo baş vcron mühüm doyişiklik-lor. rohborlordon **vo** mütoxossislordon yeni iqtisadi tof'okkürün forma-laşmasını tolob cdir.

Respublikada iqtisadiyyatm yenidon qurulmasında qismon zoıfsa-ho ixtisaslı idaroctnıo kadrlarının (nıcnccerlorin) olmaması problemi-dir ki, mohz homin kadrlar vasitosilo müössiso vo toşkilatların işini yeni toloblor soviyyosindo qurrrtaq nıiimkündür.

İdarəetmənin əsas müasir fəaliyyət istiqamətlərindən biri olan marketinqin müasir konsepsiyası aşağıdakı funksiyaların həyata keçi-rilməsini nəzərdə tutur:

- bazarın kompleks öyrənilməsi, xüsusilə ictimai istehlak sahəsində baş verən dəyişikliklər;
- bazara lazım olan yeni məhsulların hazırlanması üçün əldə edilən biliklərin tətbiqi (mövcud olan yeni tələbatlara cavab veron məh-sulun hazırlanması);
- istehsalın və satışın təşkili üzrə bazar haqqında biliklərin tətbiqi (yeni məhsulların satışından daha çox səmərə götürmək). Respublikada digər sahə mütəxəssislərinin də fasiləsiz təhsilini

təşkil etmək vacibdir. Bu məqsədlə ali məktəblərin və elmi müəssisə-lərin mövcud potensialından tam istifadə olunmalıdır. Institutların, fa-kültə və kursların fəaliyyətinə alim və mütəxəssislərin, menecerlərin geniş cəlb edilmələri zəruridir. Tədrisin təşkili beynəlxalq təcrübəyə əsaslanmalı və bu işdə aktiv təlim metodlarından və kompüter texno-logiyasından geniş istifadə olunmalıdır.

Elmi-texriiki tərəqqi, iqtisadiyyatın idarə olunmasının yeni mexa-nizmlərə keçidi şəraitində fasiləsiz təhsilin təşkil edilməsi birliklərin, müəssisə və təşkilatlann səmərəli işləmələrini təmin edən başlıca amillərdən birid'ır. Bütün bunkr üçün səv'ıyyə'i ma'ryyə-\qüs>&d\ və maddi-texniki baza yaradılmalıdır.

DISTANT TƏHSİL KONSEPSİYASI (İXTISASARTIRMA KONTEKSTİ)

Bir inkişaf mərhələsindən digərinə bazar münasibətlərinə keçid, islahatların həyata keçirilməsi dövründə təhsil sisteminin diplomdan-sonrakı təhsil pilləsində köklü dəyişikliklər apanlır, proses təkmilləş-dirilir. Bu mənada kadrların ixtisasartırma və yenidənhazırılanma təh-silində, dünyanın qabaqcıl ölkələrində artıq çoxdan öz layiqli yerini tapmış distant təhsil formasının tətbiqi günün aktual məsələsi kimi meydana çıxır.

Aydın məsələdir ki, hansısa yeni təhsil formasının tətbiqi özünün əsas konseptual müddələrini tapmalı, konsepsiyaya uyğun işlok mexa-nizm hazırlanmalı, bölgə-region xarakterli eksperimentlər aparılmalı, həmin təhsil formasının geniş tətbiqino nail olunmalıdır. Bu gün dip-lomdan sonrakı təhsilin tam şəkildə tokmilləşdirilməsi, müasirloşdiril-

mosi prosesı gedır. Mohz elo homin məqamda distant tohsilin ixtisasa-rtırma prosesindoki modelinin yaradılınası son dəroco vacibdir. I ikrimco, homin tohsil forması üçün aşağıdakı konscpsiya layihosi qo-hul edilo bilor: Befolıko':

konsepsiyaya giriş

Distant tohsil (DT) sintetık, inteqral, humanist tohsil lbrmasıdır. Oıuın ba/asını yeni inf'ormasiya texnologiyaları vo onların texniki va-sitolorinin lakonik şərnı toşkil cdır. Belo vasitolordon todris materia-lının paylanınasında, onun müstəqil öyronilmosindo, tohsil alan - tohsil veron dialoquıum toşkilindo genis istilado olunur. Distant tohsil lbrmasmda todns prosesi, ünıunilikdo, bu vasitolorin mokana vo /a-mana görö yerlosmosiııdon, homçiaın konkrct todris müossisosindon astlı dcyildir vo bu da distant tohsil sistemi (DTS) haqqında bütövliik-do aydın, diirüst tosovvür yaratnıağa inıkan verir. Ümumiyyotlo, DT ideyasının müasir idcya olmasına baxmayaraq, onun elementlori, bu vo ya digor dorocodo, vaxtilo qiyabi vo cksternat todris tbrmalarında hoyata keçirilmişdir.

Oksor hallarda DT qiyabi tohsilo oxşayır. Lakin osas forq ondaıı ibarotdır ki, distant tohsildo todris prosesi /anıanı, praktiki olaraq, mü-davim və tohsil verən arasında birbaşa kontakt baş vermir. Müoyyon edilmiş tohsil xorci ödoiıdikdon və xüsıısi qeydiyyatdan keçdikdon sonra "yarımeksternatın" dinloyicisi bütün mütloq-/oruri miqdarda fa-kultativ fənlor ü/ro tapşırıqları, həmçinin lazımi todris-nıetodiki vo-saitlori vo qavrandnıış biliklorin soviyyosini toyin edo bilocok testlori alır. Bütün todris tapşınqlarının ycrino yctirilmosindon asılı olaraq, dinloyici kursdan kursa keçir. Proqram tanı nıonınısonildikdon vo çı-xış testi müvoffbqiyyotlo ödonildikdon sonra müdavimo ixtisasartırma kurslarını bitinnosi haqqında müvallq dövlot sonodi-sertifikat vcrilir. Tohsilin bu növünün hoyata keçirilrıosi zamanı aşağıdakı spesifık pro-blcnılor meydana cıxır:

1. Toderis prosesinin informasiya noqteyi-nəzərdən haırlanması.

Bu problem int'ormasiya bankının yaraddması, distant tohsilin xü-sıısi proqramlarla, dors vosaitlorilo tomin cdilmosi kimi vacib şort-lordon asılıdır.

2. Toderis prosesinin metodiki nöqteyi-nəzərdən ha/ırlannıası.

Mctodiki tominat clo bir todris prosesinin yaradılmasını no/ordo

tutur ki, konkret fonn müstoqil şokildo, hor suala göre müollimo müraciot etmədon, ondan moslohot almadan monimsonilsin.

3. **Tədris prosesinin təşkilati nöqteyi-nəzərdən hazırlanması.** Bu-rada distant tohsil almaq istoyənlorin qobulu, onlann todris prose-sindo iştirakının qcydiyyatı, lazıın golon toqdirdo, distant moslo-hotioşmolorin tomin ulunması, distant tohsilo colb olunanların konkret tələbatının-ehtiyacının öyronilmosi, buraxılış testinin keçi-rilmosi. eloeo do buraxılış işlorinin toşkil edilmosi nozordo tutulur.
4. **Todris prosesinin texniki nöqteyi-nəzərdən hazırlanması.** Distant təhsilin yaradılması zamanı aşağıdakı proseslorin texniki tominatını nəzoro almaq zoruridir:

- bütün todris-mctodiki materialların ovvolcodon hazırlanması;
- todris-mctodiki vəsaitlordon istifado etmok moqsodilo tohsil alan-ların istonilon vaxt kompüter şəbəkosino daxil olmasının toşkili;
- tohsil alanlarla moslohətləşmə keçirmok üçün operativ olaqolorin toşkili.

Vahid-morkozloşmış DTS-nin yaraddması vo inkişafı konsepsiya-sı DT-nin yüksok sosial ohoniyyotino, onda fonnalaşmış tolobatların hesablanıriasına, lazımi pcdaqoji, elmi-texniki vo elmi-metodiki kadr potensialına vo maliyyo imkanlarına osaslanır. Bu cür konsepsiyada distant tohsil dcdikdo kompleks tohsil xidmotlori başa düşülür. Belo tohsil xidmotlori: mosatbdon tohsil, informasiya- mubadilo vasitolori bazasında yaradılan ixtisaslaşdırdmış infonnasiya-tohsil mühitinin kö-məyi ilə ölkodo vo homçinin xaricdo yaşayan şoxsloro toqdim olunur.

DTS-nin yaradıhnasının vo inkişafının başlıca moqsodi ayn-ayn mütəxossislərə, işçiloro, ölkonin istonilon bölgosindo vo onun xari-cindo on geniş ohali daiolorino borabor tohsil almaq imkanını yarat-maqdan, eyni zamanda aparıcı universitetlorin, akademiya-ların, insti-tutların, ycnidon hazırlanma vo ixtisasartırma mərkəzlorinin, eloco do digər tohsil müössisolorinin elm vo tohsil potensiallanndan istifado et-rhəklə onlann tohsil soviyyosini artırmaqdan ibarotdir.

... - - - - -
tmunu muddəalar

Vahid DTS mövcud olan oyani vo qiyabi todris növlorino ziddiy-yotli yanaşmır. O, bu todris növiorino tobii şokildo integrasiya edir, miixtolif tohsil strukturlarının integrasiyasmm güclonmosindo vo vo-tondasların müntəzom tohsilinin inkişafı prosesindo mühüm yer tutur.

56

Rohim AÖAMALIYE

DTS mobil tohsil mühiti yaradır və həmçinin ənənəvi tədris siste-mi ilo müqayisodo hor təhsil alana çökilən xərci bir neçə dofə azaldı vo bunun hesabına o, təhsilin keyfiyyotini qoruyub saxlamaqla onun tamamilo yeni soviyyosini tomin edir.

Distant tohsil XXI osrdo ohalinin geniş dairələri üçün ən perspck-tiv tohsil növüdür. DTS aşağıdakı sosial əhəmiyyətli mosolələrin həl-lino köməklik göstormolidir:

- comiyyotin tohsil soviyyosi vo tohsil keyfiyyotinin yüksəldilməsi;
- ohalinin tohsil xidmotlorinə olan real və olavə toləbatının ödonil-məsi;
- dövlotin yüksokixtisash mütəxəssisləro olan toləbatının ödonilmə-si;
- ohalinin sosial vo professional fəaliyyotinin, görüş dairosinin ve özünüdüşünmo keyfiyyotinin artırılması;
- mütəxəssislərin keyfiyyət dinamikasının daim yüksəldilməsi;
- todris müossisosinin real biük, kadr və maddi-texniki potensialının stabil saxlanması və genişləndirilməsi;
- Azorbaycanda vahid fasiləsiz təhsil məkanının yaradılması və inki-şafi.

Müasir texnologiyanın nailiyyotlorino əsaslanan tədris metodların-dan istifadə edorok DTS-nin inkişafi, ölkənin beynəlxalq nüfuzunu möhkəmlətməyo xidmət etmolidir. Elmi-texniki tərəqqinin təsiri al-tmda təhsil yalnız bilik vo texnologiyanın qarşılıqlı mübadilosı üçün deyil, həmçinin sormayo, bazar münasibotlorinin həlli üçün də alotə çevrilir. Demoli, distant tohsilin üstünlükləri göz qabağındadır və DTS-nin inkişafı aşağıdakı proseslərin təsiri altında olan təhsil sistemi üçün xüsusi aktuallıq kosb edir:

- təhsilin qarşısında yeni tobloblor qoyan iqtisadi islahatların davam etdirilməsi;
- tohsilin müasir məzmununda və onun müvafiq texnologiyalarında ohalinin yeni toləbatlarının formalaşması;
- tohsil prosesinin iştirakçıları arasında olan infbrmasiya mübadilə-sini aparan yeni texnki vasitələrin yaradılması və onun inkişafı. DTS-nin yaradılması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir, çünki elə bu

sistem comiyyotin toləbatına ən adekvat və çevik şəkildə cavab verir və ölkənin hər bir vətəndaşının təhsilo olan konstitusiya hüququnu daim tomin edir. DTS todris sisteminin vo ümumən, cəmiyyətin mən-

tiqi inkişafına uyğun gəlir, burada subyekt amili tbrdi qaydada ön plana çökilir.

DTS-in inkişafı aşağıdakı sosial qruplar üzrə aparılır:

- müxtəlif pilləli tədris müəssisələrinin pedaqoji kadrları;
- yeni biliklərə yiyələnmək arzusunda olan təhsilli mütəxəssislər;
- müntəzəm təhsil almağa imkanı olmayan şəxslər;
- uzaq və az əhalisi olan regionlarda yaşayan vətəndaşlar;
- yerli hakimiyyət və idarəetmə orqanlarının rəhbərləri;
- yeni açılmış ixtisasları tədris edən pedaqoji kadrlar;
- vaxtilə müvafiq ixtisasa yiyələnmiş, lakin müxtəlif səbəblərdən uzun müddət əmək fəaliyyətinə başlamayan vətəndaşlar. Qoyulan məqsədlərə tam şəkildə cavab verən DTS-nin yaradılma-

sı, ümumdövlət məsələsi olmaqla, müərkəb bir prosesdir. Bu məsələnin həllində tədris müəssisələrində toplanmış tədris-metodiki, kadr və istehsal potensialından, informasiya ehtiyatları və texnologiyasından, DT-nin aparılma təcrübəsindən, mövcud olan telekommunikasiya-ya infrastrukturundan və təlim-tərbiyə müəssisəsinin, o cümlədən ixtisasartırma və yenidən hazırlanma tədris müəssisələrinin təşkilatı strukturundan geniş istifadə edilməlidir. Ümumilikdə, milli DTS-nin tətbiqinə keçmək üçün lazımi əsaslar var. Bununla bərabər, DTS-nin yaradılması zamanı DT-nin inkişafında olan uyğunsuzluqlar və müxtəlifliklər aradan qaldırılmalı və aşağıda sadalananların əsasında DT-də iştirak edən müəssisələrin və təşkilatların real potensialının səmərəli əlaqələndirilməsi təmin edilməlidir:

- dövlət təhsil standartlarının tələbləri;
- distant təhsil kurslarına olan ümumi psixoloji-pedagoji, metodiki və texniki tələblər;
- distant təhsilin vahid telekommunikasiya məkanında DTS-nin büt-cə və bütcdənkonar maliyyə mənbələrinin birliyi dirilməsi;
- sistemin vahid formada strateji idarə edilməsi.

§8 _____ Rohim AĞAMALIYEV

DTS-nin yaradılmasının məqsədləri və onun inkişafının prioritetləri

DTS-nin yaradılması aşağıdakı əsas məqsədləri qarşıya qoyur:

- DTS-nin təşkili, fəaliyyət prinsiplərinin müəyyənləşdirilməsi və möhkəmləndirilməsi;
 - DTS-nin təşkilatı-idarəetmə strukturunun və onun inkişafını təmin edən əməliyyat mexanizmlərinin formalaşdırılması;
 - DTS-nin normativ-hüquqi bazasının hazırlanması;
 - DT-nin analitik, informasiya və marketinq təminatı sisteminin yaradılması;
 - Təhsil alanların peşə, psixoloji və s. xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq, distant təhsilin nəzəri, elmi-psixoloji əsaslarının və konkret metodikalərinin işlənib hazırlanması;
 - DT kurslarının və informasiya - təhsil məkanının yaradılması;
 - DT-nin keyfiyyətə nəzarət kriteriyalarının, vasitələrinin və sistemlərinin hazırlanması;
 - DT proqramlarının, metodiki materiallarının, reallaşdırma mexanizmlərinin hazırlanması;
 - Təhsil texnologiyalarının tətbiq olunması üçün kommunikasiya infrastrukturunun daim təkmilləşdirilməsi;
 - DTS-də iştirak edən kadrların hazırlanması, ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması mexanizminin yaradılması.
- DTS-nin inkişaf prioritetlərini aşağıdakı istiqamətlərdə qruplaşdırmaq olar:
1. İqtisadiyyatın prioritet sahələrinin və sosial sferanın inkişafını təmin edən təhsil, regional və digər dövlət ictimaii proqramlarını həyata keçirmək üçün genişprofilli kadrların hazırlanması, yenidən hazırlanması və ixtisasının artırılmasını ilk növbədə təmin etmək;
 2. Qabaqcıl psixoloji-pedaqoji, informasiya, kommunikasiya və digər texnologiyalardan istifadə etmək üçün kompleks təhsil proqramlarının həyata keçirilməsi vasitəsilə təhsil keyfiyyətinin yüksəldilməsinin təmini;
 3. Təhsil, elm və istehsalatla sıx və asanlıqla qarşılıqlı təsirdə olan DT-nin təşkili prinsipinin ardıcıl olaraq tətbiqi;
 4. Distant təhsil barədə ictimaiyyətdə müsbət rəy yaradılması;
 5. Ölkənin geniş ərazisinin yaşayış yerində təhsil almağa imkan verən DTS-nin sürətli inkişaf infrastrukturunun yaradılması.

DTS-nin təşkii və idarəetmə prinsipləri

DTS-nin yaradılması və inkişafı həmin konsepsiya əsasında tərtib olunan və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən növbəti beş il üçün təsdiq edilən xüsusi proqram çərçivəsində həyata keçirilir. Hə-min proqramda:

- DTS üzrə tədris proqramlarının çoxvariantlılığı və çoxsəviyyəliyi, eyni zamanda bu növ təhsilin yüksək keyfiyyəti və onun dövlət təhsil standartlarına uyğunluğunun təmin edilməsi;
- DTS -nin formalaşması və fəaliyyət göstərməsi sahəsində nazirlik və digər təşkilatların apardığı işin əsaslı koordinasiyası;
- DTS -nin yerli büdcəsi və büdcədən kənar maliyyə mənbələrinin əlaqələndirilməsi;
- dövlət vəsaitlərinin DTS-nin vahid mərkəzində toplanması və bu konsepsiya üzrə müəyyən olunmuş məqsəd və prioritetlərə əsasla-naraq onlardan məqsədli şəkildə istifadə edilməsi;
- dövlət tərəfindən qismən maliyyələşən DTS-nin formalaşma mərhələlərindən sonrakı mərhələlərdə sırf özünümaliyyələşdirmə mexanizmlərinə keçid;
- DTS-nin təşkili və idarə olunmasının müəssisə daxilində xüsusi vertikal strukturunun nəzərdə tutulması, həmin mexanizmin prose-sə tətbiqi.

DTS-nin yaradılmasında ilk addım müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən Baş Şuranın təsis edilməsidir. Bu Şura həmin konsepsiya-yaya istinadon yeni təhsil-informasiya mühitinin yaradılması üçün osaslandırılmış təkliflər hazırlayır. Baş Şuranın hazırladığı təkliflərə əsaslanaraq müvafiq icra hakimiyyəti orqanı DTS-yə rəhbərlik edə biləcək, onun tərtibatını, yaradılmasını və istehlakını idarə edən mərkəz yaradır. Mərkəz müvafiq qaydada təsdiq olunmuş hüquq və vəzifələrə uyğun fəaliyyət göstərir, dövlətin, cəmiyyətin müasir tələblərinə və imkanlarına cavab verən yeni təhsil sisteminin özəyi kimi çıxış edir. Mərkəzin başlıca məqsədi yeni DT formalarının dövlət səviyyəsində koordinasiyasına və DTS-nin təşkilinə, onların lazımi səviyyədə işləməsinə müvafiq şəraitin yaradılmasıdır.

DTS mərkəzinin əsas funksiyaları aşağıdakı kimi müəyyənləşdirir-

_____Rohmi AĞAMALIYEV

- strateji marketing və ilkin maliyyoloşıdırmonin osaslandırılmış **m** kildo a/aldılmasını tomin edon kursların perspektiv inkisafının planlaşdırılması;
- DTS-nin kadr hazırlığı. ixtisasartırma və yenidənhazırlanma proqramlarının tədqiq edilməsi;
- DTS üzrə kadrların attestasiya prinsiplorinin və nəzərlərinin i¹ o-nib hazırlanması;
- DTS ilə hazırlanmış mərhələlərə dövlət sonodlorinin (diplomların, sertifikatların verilməsinin mexanizminin tətbiqi);
- distant təhsilin tədris-inlənməsiyə itirilməsi, test sistemlərinə olan tələblərinin dövlət standartlarına uyğun olaraq formalaşdırılması;
- DTS-nin normal fəaliyyətini tomin edən texniki vasitələr fondu-nun yaradılması və funksionallaşdırılması.

DTS-nin yaradılması və inkişaf prosesi

DTS-nin yaradılması Mərkəzin rəhbərliyi altında həyata keçirilir və aşağıdakı 4 mərhələdən (təşkilatı, start, yığma, genişləndirilmə) ibarətdir:

Təşkilatı mərhələ (bütün mərhələlərin konkret müddətləri reallaşdırılmasında öz əksini tapır) DTS-nin işləməsinə tomin edəcək strukturların yaradılması kimi məsələlər həll edilir, layihəyə qabaqcadan tədqiqatlar aparılır və DTS-nin inkişafı üzrə proqramın müvafiq icra ha-kimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilən layihəsi hazırlanır, maliyyə məsələləri geniş müzakirə edilir.

Start mərhələsinin gedişində xüsusi proqram həyata keçirilir. DTS-nin ilk kursları fondu yaradılır və onların kommersiya əsasında iş-təfərrisi başlanır. DTS-nin nəzərdə tutulan genişləndirilməsi miqyası (maliyyoloşıdırma başladığı vaxtdan ikinci ilin sonunadək) aşağıda göstərilənlərlə xarakterizə olunur:

- DTS alanlarının sayı;
- inzibati və tədris kurslarının sayı;
- təhsil - texniki heyətin sayı;
- müvafiq işləyən, prosesi müddətli omək müqaviləsi bağlanmış maqla dövlət olunan müəllimlərin sayı;
- rayon mərkəzlərinin sayı.

Yığma mərhələsinin əsas məqsədi DTS-nin ölkə miqyasında tənq genişləndirilməsi üçün müvafiq şəraitin yaradılmasından ibarətdir.

Buraya həmçinin DT-nin müxtəlif səviyyələri üçün lazımı qədər kurs-lann işlənməsi, uyğun infrastrukturun yaradılması, zəruri bilik və bacarıqlara malik olan kifayət qədər pedaqoji və yardımçı kadrların hazırlanması da daxildir. Bu mərhələdə işin maliyyələşdirilməsi qarışıq-dır, onun mənbələrini dövlət büdcəsi, qeyri-büdcə vəsaitləri və DT-nin təhsil xidmətlərinin ölkədə və xaricdə realizəsindən gələn gəlirlər təşkil edir. Planlaşdırılan göstəricilər start mərhələsində olan göstəri-cilərlə eynidir. Lakin əsas fərq start mərhələsindəki beş göstəricinin konkret sayındadır.

DTS-nin tam genişləndirmə mərhələsində DTS mütləq üstün-lüklü özünütəminedicisi sistemə çevrilir. Müvafiq müsabiqə əsasında təhsil xidmətlərinin göstərilməsi prosesi başlanır. Çoxpilləli distant təhsil sistemi yaranır.

Proqramın siyahısı, iqtisadi müxtəlifliyi

Yüksək səviyyəli DTS-nin yaradılması proqramının həyata keçiril-məsindən aşağıdakı pozitiv nəticələr gözlənilir:

1. Təhsil xidmətlərindən istifadə dairəsi, elm və mədəniyyət mərkəzlərindən uzaq və azəhalili regionlar, rayonlar, bölgələr, şəhər-lər də daxil olmaqla, xeyli dərəcədə genişlənəcək.
2. DT proqram və kursları ölkənin aparıcı müəllim və alimləri tərəfindən yaradılır və ölkə ərazisində yayılır ki, bu da yerindən asılı olmayaraq, dinləyicinin tədris keyfiyyətini yüksəldəcək.
3. DTS-nin genişləndirilməsi texniki vasitələrin istehsalçıları üçün əlavə iş yerlərinin yaradılmasını təmin edəcək.
4. DT-də nəzərdə tutulan xüsusi ixtisasartırma və yenidən- hazırlan-ma kursları məşğulluq probleminin müsbət həllinə kömək edəcək və mütəxəssislərin hazırlanma səviyyəsini yüksəltməyə, dəyişən sosial-iqtisadi şəraitə uyğunlaşmağa imkan verəcək.
5. Psixoloq və ixtisasçı-fəşunasların birlikdə hazırladıqları proqram və psixoloji yardım kursları əhalinin müəyyən hissəsinə, o cümlə-dən işsizlərə dəyişən sosial-iqtisadi şəraitdə düzgün yol seçməkdə kömək edəcək.
6. Bu proqramlar insanların enerjisini konstruktiv məcraya yönəltmə-yə yardım edəcək və bununla bağlı olan sosial gərginliyi azaltma-ğa müsbət təsir göstərəcək.
7. Ənənəvi tədrislə müqayisədə DTS üzrə təhsil alan tələbəyə çəki-lən xərc az olduğundan DT sisteminin genişləndirilməsi zamanı

Mütəxəssis hazırlığına çəkilən xərclər azalacaq və qısa müddətdə DT üçün birbaşa çəkilən xərclər üzünü doğruladacaq.

Proqramın maliyyələşdirilməsi

Proqramın maliyyələşdirilməsi çoxkanallıq cəmləşdirmə və vaxtlı-vaxtlıq prinsiplərinə əsaslanır.

Maliyyələşdirmənin çoxkanallıq prinsipi hazırlıq üçün vəsaitlə- I rın daxil olmasını, DTS-nin respublika, yerli və bələdiyyə büdcələrin- I dən yaradılması və işləməsinə, həmçinin hüquqi və fiziki şəxslərin 1 cəlb olunmuş mənbələrindən istifadəsini özündə əks etdirir. Başlangıç 1 mərhələdə ilkin maliyyələşdirmənin mənbəyini, əsasən, respublika I büdcəsi təşkil edir.

Cəmləşdirmə prinsipi DT mərkəzinin smeta xərclərinə uyğun ola-raq, hazırlıq və təşkilətmə mərhələlərində zəruri maliyyə vəsaitinin f tam şəkildə alınmasını nəzərdə tutur.

Vaxtlı-vaxtlıq prinsipi müvafiq maliyyə planı və proqnozuna uy-ğun olaraq, müntəzəm şəkildə üstün maliyyələşdirməni nəzərdə tutur.

Büdcə vəsaitlərindən istifadəyə nəzarəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir. DTS-nin yaradılması və lazımi səviyyədə işləməsinin ilk illərində dövlət yardımı kimi DT mərkəzinin əsas fəndlərinə maliyyə imtiyazları verilir, onlar DTS-nin yaradılması üçün key-fiyyətli tədrisi təmin edəcək zəruri material texniki bazaya görə göm-rük vergilərindən azad olunurlar. Büdcə və qeyri-büdcə vəsaitləri mütləq rezervləşdirmədən azad edilir. Burada, mövcud vəsaitlərin idarəediciləri (kommersiya bankları) arasındakı DTS-nin əlavə maliyyələşdirilməsi üzrə razılaşmaya əsasən kommersiya və qeyri-kommer-siya xarakterli proqramların maliyyələşdirilməsi üçün göstərilən vəsait ehtiyatlarının *hesablaşma məbləğindən istifadə əsas məqsəddir*. Proqramın tam genişləndirilməsi və həyata keçirilməsi mərhələlərin-də onun təqribi qiyməti əvvəlcədən müəyyonlaşdırılır, bunların müəyyən hissəsi dövlət büdcəsindən, telekommunikasiya şəbəkələri-nin icarə haqqı da nəzərdə tutulmaqla, daxil olur."

Təhsil sistemində fəaliyyət göstərən ixtisasartırma və yenidənha-zırlanma təhsil müəssisələri, struktur bölmələri, eləcə də bu işlə bəla-vasitə məşğul olan mütəxəssislər belə bir konsespiyanı dəstəkləyən təqdirdə, o, əsas götürülərək ixtisasartırmada yeni cəryan - distant təhsil mexanizmləri son dərəcədə effektiv nəticələr verə bilər. Heç təsadüfi deyil ki, distant təhsil formasının zərbycan təhsilində inkişaf

etdirilməsi həm yeni "Təhsil Qanunu"nın layihəsində, həm Dövlət İslahat Proqramında, həm də Nazirliyin "Pedaqoji kadrların ixtisasının artırılması prosesinin təkmilləşdirilməsi barədə" proqram xarakterli müvafiq əmrində öz əksini tapmışdır. Həmin layihə pedaqoji ictimaiy-yətinin geniş müzakirəsinə təqdim olunur.

Summary

EDUCATION FOR ENHANCING TEACHERS QUALIFICATION AND RETRAINING, REAL CONDITION IN REFORMS' CONTEXT, MODERN APPROACH TO IMPROVING

Rahim AGAMALIYEV

(Ministry of Education, Baki, Azerbaijan)

The increase of qualification and re-preparation has a special role in Azerbaijan Education system. The advance of people to such education, in fact, defines non-interruptive character of Azerbaijan education and fulfils the mission of "functional illiteracy". The old ways of education applied for many years in our republic are not available nowadays when Azerbaijan is in its new step of development, on the way to market economy. It is most important and necessary to develop, to add new ways, new models of education to this process. The increase of qualification and re-preparation were highly appraised by "monitoring lookers-on". The experience of forty (40) countries in this area was studied attentively. A number of international experts, foreign specialists held necessary consultations on the ways of improvement in this area, they were thoroughly searched. Thus, the project of new ways of education was suggested. Definite steps forward were made in experimental fields where positive results were noticed and especially underlined. The use of reforms in this step of Azerbaijan education was also accepted positively. Brief information, real situation, the improvement of process and definite project were widely commented on in above -mentioned information concerning the problems of increase of qualification and re-preparation.

Professional enhancement and retraining Network includes professional improvement and retraining faculties of 10 higher education institutes, 68 resource chairs, as well as regional resource chairs for 5 pedagogical higher education institutes, 4 regional institutes, 1 head institute and its 2 local branches. According to the regulation defined by the first part of the article 50 of the law on education this network must improve nearly 4 500 pedagogical specialists' professional skills and provide them with postgraduate education.

From the viewpoint of the education system structure postgraduate education means a system of education opportunities for persons who graduated from professional institutes and got a certificate on state education. Actually this education plays a role of provider of continuous education system and bases on specific program and ways for its practical solution. In recent years the activities have been implemented for enhancing the process of professional improvement and retraining of specialists. So that different mechanisms have been worked out, the regulations have been defined, transition to resource chairs system have been implemented, the Main Chart has been approved. The Model Charter for such kind of education institutions (structural units) has been approved by the Government. Many legal-normative documents regulating this process have been prepared and applied. Arrangement of professional directions in teaching structures and specifications of contingent basis has been carried out. Actually, implementation of all above-mentioned and other activities should be assessed as a result of objective reality. Actual steps are retraining of 9 j 400 elementary class teachers with special programs in the Republic, grounded petition to the Government of the Republic with the purpose of getting grants allocated within the International Programs, preparation of about 20 normative-regulating documents' projects in accordance with the Reforms Program. Results of concrete activities are proved by launching to train education managers for the first time and working out the state standards project of specialist training in this field, hard working on the conceptions of postgraduate education and distance learning and projects of new mechanisms, proposing them for mass discussions, beginning to prepare special Development Program, setting the Teaching-Coordination Council. Results of expedient activity also include intensive consultations with foreign experts, learning advanced experiences of up to 40 countries including the

USA, Great Britain, France, Germany, Israel and Japan, as well as former Soviet States, transition to monitoring-assessment mechanism in professional improvement and retraining education, involvement of international experts and specialists in the process, entering articles of cooperation in professional education field into mutual agreements, contracts, protocols.

Unlike standard "inspection" methods for assessing existing situation of professional improvement and retraining in the education system of Azerbaijan, up-to-date approach-monitoring observations were implemented, independent experts' opinions were found out, results reflecting reality were attained. Monitoring observations involved 19 objects, including 1 higher education institute, in branch of higher education institute, 5 technical schools, 1 technical vocational lycee, 5 secondary schools, 2 professional improvement institutes, its 1 branch and 2 professional improvement groups and the sociological survey involved totally 1 440 heads and pedagogical staff including 119 principals of secondary schools in 5 districts, 34 scientists of the Pedagogical Institute, 57 listeners involved in professional improvement study. Computer and analytic analysis of the observations indicated that obligatory involvement to professional improvement, regular professional improvement once in 5 years, a process implemented by not taking the order into account do not make positive results. Use of traditional teaching programs for all cases in the same way does not meet concrete demands and needs. Mostly, uncoordinated professional improvement with stimulus mechanism and low-level information provision cause professional improvement education to have formal character. From statistical point of view, the analysis of this issue shows that 32 000 pedagogical specialists remained beyond professional improvement in comparison with a plan worked out in correspondence with regulations. During last five years this figure was nearly 150 000. According to the results of sociological survey, 71 per cent of respondents confirmed their getting no positive results from involvement in professional improvement education and it makes full imagination on the level of quality indicators of the real situation.

Most (96 per cent) of pedagogical specialists who gave their opinions wish the implementation of "professional improvement-attestation-stimulus " mechanism. Really, uncoordinated professional

improvement with stimulus impedes seriously for ongoing processes. Today it would be credulity to imagine professional improvement without stimulus, in the situation of market economy and sound competition, the reality demands to take the results of professional improvement into account directly in attestation of pedagogical specialists, but indirectly in attestation and accreditation of an! institution. Otherwise it is meaningless even to speak of positive results. For the sake of truth, it should be noted that retraining study that commenced to develop 10 years ago has been improved in correspondence with its chronological development. Preparation of! mechanism for curriculums for this education and assignment of process regulating rules should be assessed as perspective step in this! field, namely thanks to this education, state order concerning with needs for elementary class teachers only in Baku City 4-5 years ago) was completely satisfied 2 years ago. Positive role of retraining education by means of differentiated programs should be noticed for its role in the solution of this problem. But, at present, we have serious! problems in this field. Long ago the purposes of retraining education were generalized and it was decided to solve the existing problem of retraining pedagogical specialists who would teach newly started professions. Unfortunately, up to now, none of education institutions has ordered such kind of training. In the other hand, state order defined by sending places letters describing "you can have only one seat " does not prove its value. In fact, there are procedural disturbances in admission process to retraining study with personal wills. Use of differentiation in the same way for all cases on the curriculum can not meet up-to-date demands.

Now it is not a secret that mechanisms applied for a long time can not satisfy completely demands of market relations, as well as new economic relations. It is clear that transition from one system to other obliges improving the processes, basic reforms in different fields and use of new mechanisms. Such kind of approach to the question does not mean to give up rich experience got for many years, to strike all done works off. Everyone knows that reforms are going on where there is development. This process is evolutionary. It means that reforms in professional improvement and retraining education are to be implemented stage-by-stage. Relevant experiments are to be carried out in local situation and the results are to be analytically analyzed,

namely after it the area of experiment can be expanded. Such kind of reforms has already been commenced in secondary and higher education stages of the education. I think, first step on the same way is to be done in the field of professional improvement education.

Concerning with all of these, brief interpretation of main issues of the mechanisms appraised be local and foreign experts is the following:

1. Professional improvement education is formed according to the principles of "from bottom to top".
2. The first step is to research needs and demands and interests of a subject.
3. Involvement in professional improvement education is voluntary.
4. Teaching process is based on curriculums offered in advance and feedback to them from places.
5. The network is expanded; base, resource institutions and structures are established with the purpose of covering contingent basis completely.
6. Used curriculums should be renovated and updated regularly.
7. Professional improvement institutions, structural units function only for satisfying customer's demands and interests and form its work namely based on this.
8. "Professional enhancement-attestation-stimulus" mechanism is adopted as the main condition.
9. The activities of local teaching, methodic, staff services, as well as professional improvement institutions are assessed in accordance with actual results attained by specialists who get professional improvement education.
10. The teaching process is formed meeting all modern demands and maintained.
11. In professional improvement education distance learning, self-training mechanisms are applied.
12. Offering of alternative programs makes sound competition among professional improvement institutions and structural units.
13. Trainers are permanently trained.
14. Planned professional improvement education is given up.
15. Information provision is extended.
16. Problems of material-technical resource, maintenance, finance are solved.

17. The process is held within the framework of specific state standards and in accordance with approved mechanism.
18. If the above-mentioned directions are approved, new mechanism can be implemented as a local experiment. I think, such approach to the
19. Question is the main condition for achieving basic reforms in professional improvement education, getting positive results.