



AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI  
TƏHSİL NAZİRLİYİ



Layihə Avropa İttifaqı  
tərəfindən maliyyələşdirilir



TƏHSİL İNSTİTUTU  
Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutu

## Peşə standartı



# KORREKSİYAEDİCİ PEDAQOQ

Bakı  
Yanvar, 2019-cu il



Bu peşə standartı Avropa İttifaqının texniki yardımı çərçivəsində Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyini dəstəkləmək üçün “Azərbaycanda Milli Kvalifikasiya Çərçivəsinin İcrasına Dəstək” (EuropeAid/138339/DH/SER/AZ) layihəsi tərəfindən hazırlanmışdır. Standartda ifadə olunan fikirlər və məlumatlara görə Avropa İttifaqı, Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyi və Təhsil İnstitutu məsuliyyət daşımır.

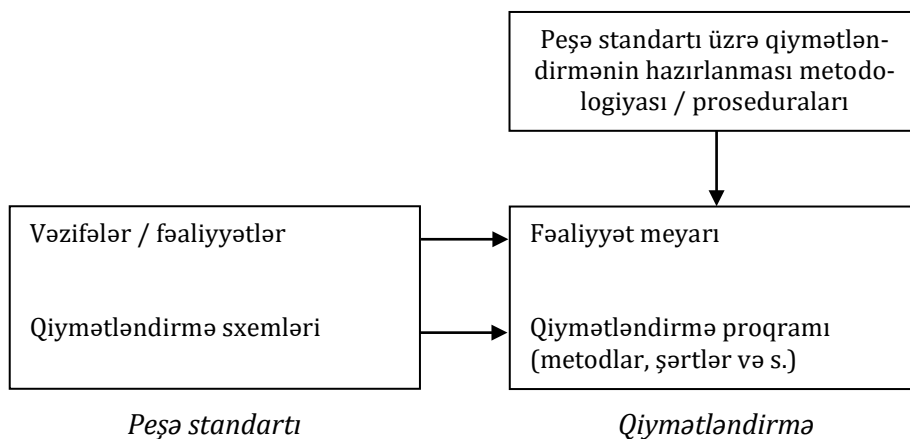
<b>Bacarıq</b>	Verilmiş iş üzrə vəzifə və fəaliyyətləri yerinə yetirmək qabiliyyətidir.
<b>Bacarıq səviyyəsi</b>	<p>Həyata keçirilən fəaliyyətlərin əhatəliliyi və mürəkkəbliyi ilə müəyyən olunur, burada fəaliyyətlərin mürəkkəbliyi əhatə üzərində üstünlüyə malikdir. Hər bir bacarıq səviyyəsi üzrə müvafiq bilik səviyyəsi tələb olunur. ISCO-da, eləcə də Məşğulluq Təsnifatında aşağıdakı dörd geniş bacarıq səviyyəsi müəyyən edilir:</p> <p><b>Birinci bacarıq səviyyəsi</b></p> <p>Birinci bacarıq səviyyəsi üzrə peşələr sadə və dövri fiziki fəaliyyətlərin yerinə yetirilməsini zəruri edir. Bundan əlavə, birinci bacarıq səviyyəsində bir çox peşələr fiziki güc və dözümlülük tələb etdiyi halda, əksəriyyətində sadə yazıb-oxuma və rəqəmlərlə işləmə bacarığı tələb olunur. Bu bacarıqlara ehtiyac duyulduğu halda belə, onlar işin əsas hissəsini təşkil etmir.</p> <p>Birinci bacarıq səviyyəsi üzrə təsnifatlaşdırılan peşələr aşağı ixtisaslı işçi qüvvəsini əhatə edir.</p> <p><b>İkinci bacarıq səviyyəsi</b></p> <p>İkinci bacarıq səviyyəsi üzrə peşələr, adətən, daha mürəkkəb və əl dəqiqliyi tələb olunan fəaliyyətləri əhatə edir. Bu bacarıq səviyyəsində olan peşələrin çoxunda nisbətən inkişaf etmiş yazıb-oxuma, rəqəmlərlə işləmə və insanlararası yaxşı ünsiyyət bacarıqları tələb olunur.</p> <p>İkinci bacarıq səviyyəsi üzrə təsnifatlaşdırılan peşələrə ixtisaslı işçilər daxildir.</p> <p><b>Üçüncü bacarıq səviyyəsi</b></p> <p>Üçüncü bacarıq səviyyəsindəki peşələr, adətən, ixtisaslaşmış sahə üzrə geniş praktiki, texniki və metodoloji biliklər tələb edən mürəkkəb texniki və praktiki fəaliyyətlərin yerinə yetirilməsini əhatə edir. Bu bacarıq səviyyəsi üzrə peşələr, ümumiyyətlə, yüksək səviyyədə yazıb-oxuma və rəqəmlərlə işləmə bacarığı, eləcə də inkişaf etmiş ünsiyyət bacarığı tələb edir.</p> <p>Üçüncü bacarıq səviyyəsi üzrə təsnifatlaşdırılan peşələr əsasən texniki işçiləri əhatə edir.</p> <p><b>Dördüncü bacarıq səviyyəsi</b></p> <p>Dördüncü bacarıq səviyyəsində, adətən, ixtisaslaşmış sahə üzrə geniş nəzəri və praktiki biliklər əsasında mürəkkəb problemlərin həlli və qərarların qəbul edilməsini tələb edən fəaliyyətlərin yerinə yetirilməsi daxildir. Bu bacarıq səviyyəsi üzrə peşələr, ümumiyyətlə, yüksək səviyyədə yazıb-oxuma və rəqəmlərlə işləmə bacarığı, eləcə də təkmilləşmiş ünsiyyət bacarığı tələb edir.</p> <p>Dördüncü bacarıq səviyyəsi üzrə təsnifatlaşdırılan peşələrə menecerlər, mühəndislər, müəllimlər, həkimlər və s. daxildir ki,</p>

	bunlar çox fəxət peşəkarlar adlandırılır.
<b>Bilik</b>	Təhsil və ya təcrübə vasitəsilə əldə edilən məlumat və faktlar toplusunu əhatə edir.
<b>Əlavə / ümumi səriştələr</b>	Müvafiq əmək fəaliyyətini həyata keçirə bilmək üçün tələb olunan səriştələrə əlavə olaraq, arzuolunan faydalı səriştələri əhatə edir. Buraya əmək fəaliyyətini təkmilləşdirə bilən, bir çox peşələr üçün ümumi olan və gələcəkdə tələb olunacaq səriştələr daxildir. Bunlar işçilərin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üçün əsas kimi çıxış etmir.
<b>Əvvəlki təlimin tanınması</b>	Harada və necə təhsil almasından asılı olmayaraq, qeydə alınmış ixtisaslar və vahid standartlar baxımından insanların əvvəlki təliminin tanınması prosesidir.  İnsanlar təhsil müəssisəsində formal təlim keçmələrindən və ya qeyri-formal təlim əldə etmələrindən asılı olmayaraq, öyrənmə prosesini heç vaxt dayandırmırlar. Əvvəlki təlimin qiymətləndirilməsi və tanınması prosesi aşağıdakı kimidir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Şəxsin nə bildiyi və nə bacardığının müəyyənləşdirilməsi;</li> <li>• Şəxsin bilik və bacarıqlarının xüsusi standartlar, səriştələrin qiymətləndirilməsi üzrə əlaqəli meyarlar ilə müqayisə edilməsi;</li> <li>• Bu standartlara münasibətdə təlimin qiymətləndirilməsi;</li> <li>• Şəxsin formal, qeyri-formal və informal təlimlər vasitəsilə keçmişdə topladığı bacarıq, bilik və təcrübənin tanınması.</li> </ul>
<b>Fəaliyyət</b>	Fərdin vəzifələrinin bir hissəsi olan iş və ya məsuliyyəti əks etdirir. Buna görə də vəzifə bir sıra fəaliyyətlərə bölünür.
<b>Formal təlim</b>	Azərbaycan Respublikasının təhsil və təlim müəssisələrində həyata keçirilir, dövlət təhsil sənədinin verilməsi ilə nəticələnir. Təhsil müəssisələrində formal təlimlər dövlət təhsil standartlarına uyğun olaraq aparılır. Əldə edilən səriştələr testlər vasitəsilə yoxlanılır və dövlət təhsil sənədi verilir.
<b>İnformal təlim</b>	Özünü təlim yolu ilə bilik və bacarıqlara yiyələnmənin formasıdır. Təhsil və təlim müəssisələrindən kənarında həyata keçirilir və təbii olaraq gündəlik həyatımızda müşahidə olunur. Formal və qeyri-formal təlimdən fərqli olaraq, informal təlim çox vaxt qeyri-ixtiyari baş verir və beləliklə, hətta fərdlərin özləri də səriştələrinin artırılmasında onun rolunu hiss etməyə bilər (məsələn, kütləvi informasiya vasitələrindən, ictimaiyyət arasında gündəlik qarşılıqlı əlaqələrdən və ümumi münasibətlərdən məlumatın əldə edilməsi). O, təlimin həyata keçirilməsi sahəsində (xüsusilə) ixtisaslaşmamış hər hansı bir şəxs (yəni ailə üzvləri, digər əlaqəli şəxslər və s.) tərəfindən istiqamətləndirildiyi halda, məqsədli xarakter daşıya bilər. İnformal təlim ölkə səviyyəsində qəbul edilən diplom və sertifikatların verilməsi ilə nəticələnir.

<b>İş</b>	Fərdin işəgötürən üçün və ya sərbəst məşğulluq şəraitində həyata keçirdiyi vəzifə və ya fəaliyyətlərin toplusudur (ISCO-08 -ə uyğun olaraq).
<b>İşə yanaşma</b>	Müəyyən ideya, obyekt, şəxs və ya vəziyyətə müsbət və ya mənfi münasibəti əks etdirir. Yanaşma fərdin fəaliyyət seçimini, çətinlik, həvəsləndirmə və mükafatlara (hamısı birlikdə stimula adlanır) cavab reaksiyasını müəyyən edir. Bu baxımdan yanaşma iş üçün xeyli vacibdir. Yanaşmanın 4 əsas komponenti var: (1) Emosional: hiss və həyəcan; (2) İdrak: məntiqlə həyata keçirilən inam və fikirlər; (3) İradə: fəaliyyət meyilləri; (4) Qiymət: stimullara mənfi və ya müsbət münasibət.
<b>Qeyri-formal təlim</b>	Təhsil sistemi ilə paralel şəkildə aparılır və dövlət təhsil sənədinin verilməsi ilə müşayiət olunmur. Qeyri-formal təlimlər iş yerlərində və ya formal təlim sistemlərinə yardım üçün yaradılmış təşkilat və ya mərkəzlərdə, dərnlərdə, fərdi məşğələlərdə, vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları və qruplarında həyata keçirilə bilər.
<b>Qiymətləndirmə metodu</b>	Səriştəni ölçmək üçün üsul və ya alətdir.
<b>Qiymətləndirmə paketi</b>	Fəaliyyət meyarı da daxil olmaqla fərdin səriştələrinin qiymətləndirilməsi olduğu müxtəlif qiymətləndirmə metodlarıdır.
<b>Qiymətləndirmə sxemi</b>	Qiymətləndirmə standartlarının vəzifələrini və onların yerinə yetirilmə istiqamətlərini müəyyən edir.  Peşə standartları üzrə qiymətləndirmənin məqsədi fərdin müvafiq peşə standartını fəaliyyətlər, vəzifələr və ya tapşırıqlar üzrə həyata keçirə bilməsini müəyyən etməkdir. Sözügedən tapşırıqlar, peşə standartında müəyyən edilən texniki bacarıqları, planlaşdırma və problemləri həll etmə biliklərini, gözlənilməz vəziyyətlərdə hərəkət etmək bacarığını, digər şəxslər ilə işləmək bacarığını və ünsiyyət bacarıqlarını əhatə etməlidir.  Peşə standartları üzrə qiymətləndirmənin məqsədlərinə, digər məsələlərlə yanaşı, aşağıdakılar daxildir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• İşəgötürmə;</li> <li>• Karyera yüksəlişi;</li> <li>• Bilik və bacarıqlarda olan boşluqların və təlim ehtiyaclarının müəyyən edilməsi;</li> <li>• İşçi heyətinin qiymətləndirilməsi.</li> </ul> Qiymətləndirməni planlaşdıran zaman onun xarakterik cəhətlərinə xüsusi diqqət yetirmək lazımdır: qiymətləndirmə hansı interval çərçivəsində həyata keçirilməlidir, hansı hədəflər müəyyən edilməlidir, hansı qiymətləndirmə metodları daha məqsədəuyğundur. Qiymətləndirmə sxemi aşağıdakı

qiymətləndirmə metodlarından 2 və ya 3-nü əhatə etməlidir: i) Əmək fəaliyyətinin müşahidə edilməsi; ii) İşin nəticəsinin qiymətləndirilməsi; iii) Simulyasiya; iv) Suallar (şifahi və ya yazılı); v) Layihə işi; vi) Portfel əsasında qiymətləndirmə; vii) Dinləmə qiymətləndirməsi; viii) Fərdi araşdırmalar; ix) Müştəri qiymətləndirməsi (məsələn, müştəri sorğu formaları), ekspert və şəxsi qiymətləndirmə və s.

Peşə standartı və peşə standartı üzrə qiymətləndirmə arasındakı əlaqə aşağıdakı sxemdə göstərilmişdir.



**Məşğulluq təsnifatı (MT)**

Ölkədə əmək bazarının inkişafına, beynəlxalq təcrübədə qəbul edilmiş uçot və statistikaya uyğun olaraq ISCO-08 təsnifatından istifadə edilməklə, onun genişləndirilməsi əsasında 2010-cu ildə hazırlanmışdır. Onun strukturu ISCO-08 təsnifatının strukturu ilə eynidir. MT Standartlaşdırma, Metrologiya və Patent üzrə Dövlət Komitəsinin 20 Dekabr 2010-cu il 180 sayılı qərarı ilə təsdiq edilmiş və AZT041-2010 nömrəsi ilə dövlət qeydiyyatına alınmışdır.

**Peşə**

Yüksək oxşarlıq dərəcəsinə malik əsas vəzifə və fəaliyyətlərdən ibarət olan işlərin məcmusudur. Şəxsin hər hansı bir peşə ilə bağlılığı onun hazırda tutduğu vəzifə, əlavə və ya əvvəlki işləri vasitəsi ilə müəyyən olunur.

**Peşə standartı**

İşçinin yerinə yetirməli olduğu vəzifə və fəaliyyətlərin, həmçinin tələb olunan sərişlərin təsviridir. Peşə standartı işdəki rolu təyin etməyə, işçinin fəaliyyətini qiymətləndirməyə, eləcə də, təkmilləşmə, peşə yüksəlişi üçün yollar müəyyən etməyə və hazırlamağa kömək edə bilər.

Peşə standartları ISCO-ya və Məşğulluq təsnifatına uyğun olaraq təsnifatlaşdırılır.

**Peşə standartı**

Qiymətləndirmə hər hansı bir sahədə sərişənin aşkar edilməsi məqsədilə fərdin fəaliyyətinin aydın şəkildə müəyyən edilmiş

**üzrə  
qiymətləndi  
rmə  
nümunəsi**

standartlar ilə müqayisədə ədalətli və dəqiq şəkildə ölçülməsinə imkan verən prosesdir. İş yerinin qiymətləndirilməsi prosesi iş yeri ilə bağlı gündəlik fəaliyyətin tərkib hissəsini təşkil edir. Qiymətləndirmə zamanı əldə edilən nəticələr fərdlərə öz işlərini necə yerinə yetirdiyini öyrənməyə imkan verir. Bu, biliklərin, bacarıqların, yanaşma və davranışın inkişaf etdirilməsində, beləliklə, səriştənin nümayiş etdirilməsində onlara yardım edir.

Peşə standartı üzrə qiymətləndirmə nümunəsi qiymətləndirmə sxemi, fəaliyyət meyarları, qiymətləndirməni həyata keçirmək üçün zəruri qiymətləndirmə metodları və resurslarını əhatə edir.

**Peşələrin  
Beynəlxalq  
Standart  
Təsnifatı  
(ISCO)**

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) məsul olduğu əsas beynəlxalq təsnifatlardan biri olmaqla, beynəlxalq iqtisadi və sosial təsnifat qrupuna daxildir.

ISCO iş prosesində qarşıya qoyulan vəzifə və fəaliyyətlərə müvafiq şəkildə müəyyən edilmiş qruplara uyğun olaraq işlərin təşkilində vasitə rolunu oynayır. Onun əsas vəzifələri aşağıdakıları təmin etməkdən ibarətdir:

- Peşələrə dair statistik və inzibati məlumatların beynəlxalq hesabatını, müqayisəsini və mübadiləsini həyata keçirmək üçün baza rolunu oynamaq;
- Peşələrin milli və regional təsnifatlarının hazırlanması üçün model rolunu oynamaq;
- Bilavasitə özlərinin milli təsnifatını hazırlamayan ölkələrdə tətbiq oluna biləcək sistem rolunu oynamaq.

O, statistik və müştəri yönümlü proqramlar üçün nəzərdə tutulmuşdur. Müştəri yönümlü proqrama iş axtaranların iş yerlərinə yönləndirilməsi, ölkələr arasında işçilərin qısa və uzunmüddətli miqrasiyasının idarə edilməsi, peşə təlimi proqramları və təlimatlarının hazırlanması daxildir.

ISCO-nun ilk versiyası 1957-ci ildə qəbul edilmiş, daha sonra isə ISCO-68, ISCO-88 və hazırkı ISCO-08 versiyaları hazırlanmışdır.

**Səriştə**

Müvafiq əmək fəaliyyətini həyata keçirə bilmək üçün lazımi səviyyədə bilik, bacarıq, yanaşma və davranışa malik olmaqdır.

İş kontekstində istifadə olunan "Səriştə" anlayışı iş yerində tətbiq olunan bacarıqları əks etdirir. Səriştə şəxs nəyi bilir (bilik), nəyi bacarır (bacarıq), nəyi etmək istəyir (yanaşma) və bunu necə edir (davranış) məhfumlarının birləşməsinin nəticəsidir. Beləliklə, səriştə işi yerinə yetirmək üçün lazım olan texniki peşə elementləri, ümumi şəxsi xüsusiyyətlər və istəklərin birləşməsidir. Səriştələr həmçinin işçinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üçün baza rolunu oynayır.

**Vəzifə**

İşin icrası üçün zəruri olan fəaliyyətləri əhatə edir.

# Mündəricat

---

İstifadə olunan anlayışlar .....	2
<b>Peşə standartı .....</b>	<b>8</b>
<b>1. İşə dair xüsusi məlumat .....</b>	<b>8</b>
1.1. Əmək şəraiti .....	8
1.2. İşə qəbul tələbləri .....	8
1.3. Təbəçilik .....	9
1.4. Məsuliyyət və müstəqillik səviyyələri .....	9
1.5. Karyera yüksəlişi və sərbəst məşğulluq imkanları .....	10
<b>2. Əsas vəzifə (V) və fəaliyyətlərin (F) siyahısı .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Sərişlərin qısa təsviri .....</b>	<b>13</b>
<b>4. Təlim ilə bağlı xüsusi məlumat .....</b>	<b>15</b>
4.1. Təlimin növləri .....	15
4.2. Təlimin istiqaməti .....	15
4.3. Əvvəlki təlimin tanınması .....	16
<b>Peşə standartının hazırlanması prosesində iştirak edənlərin siyahısı .....</b>	<b>17</b>



## Peşə standartı

### Korreksiyaedici pedaqoq

#### Peşənin qısa təsviri

Korreksiyaedici pedaqoq sağlamlıq imkanları məhdud olan şəxslərin diaqnostika, korreksiya və reabilitasiya işlərini təşkil edir və həyata keçirir. O, həmçinin onların təlim imkanlarını müəyyənləşdirir, sosial adaptasiyasına, peşəyönümünə və əmək fəaliyyətinə istiqamət verir.

<b>Məşğulluq Təsnifatında (MT) peşənin kodu:</b>	2352 (Müəllim/Xüsusi təhsil)
<b>MT-də ixtisas (bacarıq) səviyyəsi:</b>	4 (tövsiyə olunan səviyyə: 3)
<b>ISCO 08-də işin kodu:</b>	2352 (Teacher / Special Education)
<b>ISCO 08-də ixtisas (bacarıq) səviyyəsi:</b>	4
<b>Milli Kvalifikasiya Çərçivəsi ilə əlaqə:</b>	6 (tövsiyə olunan səviyyə: 5)
<b>Təklif olunan yenilənmə tarixi:</b>	Yanvar, 2023-cü il

## 1. İşə dair xüsusi məlumat

### 1.1. Əmək şəraiti

- İş adətən müxtəlif təhsil müəssisələrində müntəzəm iş saatlarında, eləcə də əlverişli məkanlarda həyata keçirilir;
- İşin xüsusiyyətindən asılı olaraq razılaşma əsasında əlavə iş saatlarında çalışmaq tələb oluna bilər;
- Fəaliyyət prosesində psixoloji və fiziki təzyiqlərə məruz qala bilər;
- Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydaları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Əmək Məcəlləsi, Texniki təhlükəsizlik haqqında Qanun və digər müvafiq qanunvericilik aktları ilə müəyyən olunur.

### 1.2. İşə qəbul tələbləri

- Əmək münasibətləri Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Əmək Məcəlləsi və digər normativ-hüquqi aktlarla tənzimlənir;
- İşə qəbul olunarkən sağlamlıq haqqında tibbi arayış, sonradan vaxtaşırı icbari tibbi müayinədən keçmək haqqında tibbi arayış (Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin qərarı və Azərbaycan Respublikasının Səhiyyə Nazirliyinin müvafiq əmrləri ilə nəzərdə tutulduğu hallarda) təqdim olunur;
- Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydaları ilə təlimatlandırılmalar və fərdi mühafizə vasitələri ilə təminat məcburi xarakter daşıyır;
- Səliqəli görünüşə malik olmalı, rahat və peşəkar iş geyimi geyinməlidir;
- İşin xüsusiyyətindən asılı olaraq emosional cəhətdən dözümlü olmaq tələb olunur;
- Fiziki cəhətdən sağlam və güclü olmaq tələb olunur.

### 1.3. Tabeçilik

**Kimə tabedir:** Müəssisə rəhbəri və ya müvafiq məsul şəxsə.

**Km ona tabedir:** Köməkçilər.

### 1.4. Məsuliyyət və müstəqillik səviyyələri

Səviyyələr	Məsuliyyət, fəaliyyətlərin mürəkkəbliyi və müstəqillik	Uyğun gələn səviyyə
1	Planlaşdırılmış qaydada birbaşa nəzarət altında işləmək. İş təkrarlanan xarakterə malikdir və mürəkkəb olmayan bir neçə funksiyanı əhatə edir.	
2	Nəzarət altında işləmək, kiçik səlahiyyətlərə malik olmaq. Təcrübə tələb edən fəaliyyətlərin yerinə yetirilməsi və əlaqələndirilməsi üçün məsuliyyət daşımaq. Öz fəaliyyətlərini planlaşdırmaq və nəticələri barədə hesabat vermək. Digər şəxslərlə əməkdaşlıq etmək və komandada işləmək.	
3	Əvvəlcədən məlum olan vəzifə və fəaliyyətlər çərçivəsində müstəqil idarəetmə və komandanın idarə edilməsini həyata keçirmək (eyni zamanda həm idarəetmə, həm də istehsal subyekti kimi çıxış etmək). İşə yanaşmasını dəyişən şəraitə uyğunlaşdırmaq və dövri problemlərin həlli zamanı elementar nəzəriyyələrdən istifadə etmək. Digər şəxslərin gündəlik işinə nəzarət etmək, əmək fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üçün məsuliyyət daşımaq və işin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı təkliflər vermək. İşçilərə rəhbərlik etmək. Mürəkkəb fəaliyyətləri əlaqələndirmək və yerinə yetirmək. Ümumi təcrübədən istifadə etməklə xüsusi yeni fəaliyyətlər müəyyən etmək.	<input checked="" type="checkbox"/>

4	<p>Yeni və çox vaxt yaradıcı metodlar tələb edən məsələlərlə məşğul olmaq. Mürəkkəb məsələlərin həllində geniş təcrübədən istifadə etmək.</p> <p>Gözlənilməz dəyişiklik olduğu halda əmək fəaliyyətinə rəhbərlik və nəzarəti həyata keçirmək.</p> <p>Özü və başqaları üçün fəaliyyət meyarları hazırlamaq, onları nəzərdən keçirmək və təkmilləşdirmək.</p> <p>Gözlənilən və ya gözlənilməz iş rejimi şəraitində qərarların qəbul edilməsinə məsuliyyət daşımaq.</p> <p>Fərdlərin və qrupların peşəkar inkişafının idarə olunmasına məsuliyyət daşımaq.</p> <p>Fəaliyyətləri müşahidə etmək, qiymətləndirmək, müvafiq hesabatlar hazırlamaq və dəyişikliklər təklif etmək.</p>	
---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

---

### 1.5. Karyera yüksəlişi və sərbəst məşğulluq imkanları

---

- Özünü-məşğulluq üçün əlverişli imkanlar mövcuddur.

## 2. Əsas vəzifə (V) və fəaliyyətlərin (F) siyahısı

---

### V.1. Diaqnostika və korreksiya işini planlaşdırmaq:

- F.1.1. Şəxsin psixo-sosial vəziyyəti ilə bağlı fərdi müayinə, korreksiya və reabilitasiya planını tərtib etmək;
- F.1.2. Diaqnostika üçün alət və avadanlıqların mövcud və işlək olmasını təmin etmək;
- F.1.3. Yaş səviyyəsini, potensial imkanlarını, qüsurların dərəcəsini nəzərə almaqla, düzgün korreksiya (təlim) metodları seçmək;
- F.1.4. Xüsusi və inklüziv təhsil müəssisələrinin psixoloji-tibbi-pedaqoji komissiyası ilə əlaqəli iş fəaliyyətini tərtib etmək.

### V.2. Nitq pozuntuları, eşitmə, görmə və intellektual inkişafında problemləli şəxslərin diaqnostika işlərini həyata keçirmək:

- F.2.1. Şəxsin artikulyasiya aparatının anatomik quruluşunun patologiyalarını müəyyən etmək;
- F.2.2. Nitq patologiyası olan şəxsin nitq qüsurunun növünü, ağırlıq dərəcəsini müəyyən etmək;
- F.2.3. Tələffüz etdiyi fonemlərin fonetik və fonetik-fonematik qavranılmasının vəziyyətini müayinə etmək;
- F.2.4. Eşitmə analizatorunun mövcud vəziyyətini və yarana biləcək qüsurları müəyyən etmək;
- F.2.5. Qüsurun növündən asılı olaraq eşitmə qalığının ağırlıq dərəcəsini müəyyən etmək;
- F.2.6. Görmə analizatorunun mövcud vəziyyətini və yarana biləcək qüsurlarını müəyyən etmək;
- F.2.7. Qüsurun növündən asılı olaraq və görmə qalığının dərəcəsini müəyyən etmək;
- F.2.8. İntellektual inkişaf pozulmalarının forma və ağırlıq dərəcəsini müəyyən etmək;
- F.2.9. İdrak proseslərinin ləngimə səviyyəsini aşkar etmək.

### V.3. Nitq pozulmaları, eşitmə, görmə və intellektual inkişafında problemləli şəxslərin korreksiya işlərini həyata keçirmək:

- F.3.1. Patologiyanın ağırlıq dərəcəsinə uyğun korreksiya istiqamətlərini müəyyən etmək;
- F.3.2. Korreksiya zamanı qüsurulara uyğun müxtəlif təlim və inkişaf proqramlarını tətbiq etmək;
- F.3.3. Patologiyaya uyğun şəxsin ilkin qüsurlarına əsaslanaraq kompleks və sistemli iş aparmaq;
- F.3.4. Nitq pozulmaları, eşitmə, görmə və intellektual inkişafında qüsurları və müxtəlif çatışmazlıqları aradan qaldırmaq;
- F.3.5. Şəxsin cəmiyyətə inteqrasiyası, sosial adaptasiyası və reabilitasiyasını təmin etmək.

**V.4. İnküziv təhsilə cəlb olunan şəxslərin təlim fəaliyyəti və sosial adaptasiyası üçün strategiyani müəyyən etmək:**

**F.4.1.** Şəxsin pedaqoji-psixoloji və sosial vəziyyəti ilə bağlı fərdi müayinə planını tərtib etmək;

**F.4.2.** Şəxsin fərdi xüsusiyyətlərinə uyğun pedaqoji-psixoloji mühit təşkil etmək;

**F.4.3.** Mövcud problemlərin aradan qaldırılma istiqamətlərini və təlim prosesini müəyyən etmək;

**F.4.4.** Xüsusi ehtiyaclara uyğun inkişaf dinamikasını müəyyən etmək;

**F.4.5.** Fərdi və diferensial yanaşmanı tətbiq etmək.

**V. 5. Şəxslərə sosial-psixoloji yardım göstərmək:**

**F.5.1.** Şəxslərin cəmiyyətə uğurlu inteqrasiyasını və sosiallaşmasını həyata keçirmək;

**F.5.2.** Onların ətrafdakı insanlar ilə qarşılıqlı münasibətlərinin qurulmasına dəstək olmaq;

**F.5.3.** Hər bir şəxsə həmyaşıdları arasında onun inkişafına yönələn əlverişli mövqe tutmaqda kömək etmək;

**F.5.4.** Müəyyən edilmiş strategiyaları həyata keçirmək üçün uyğun resurslardan, yeni təlim metodlarından istifadə etmək.

**V.6. Ailələrlə əməkdaşlıq çərçivəsində işini təşkil etmək:**

**F.6.1.** Şəxsin mövcud vəziyyəti barədə valideynlərə və ya onları əvəz edən şəxslərə məlumat vermək, qarşılıqlı fəaliyyətin nəticələrini təhlil etmək;

**F.6.2.** Aparılan işlərin ailə şəraitində möhkəmləndirilməsini təmin etmək;

**F.6.3.** Qarşılıqlı fəaliyyəti, onun aralıq və son nəticələrini daim təhlil etmək;

**F.6.4.** Müəyyən olunmuş zaman qrafiki üzrə gördüyü işlər barədə hesabat hazırlamaq və müvafiq şəxs(lər)ə təqdim etmək.

### 3. Səriştələrin qısa təsviri

---

Bilik:	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu;</li><li>• “Sağlamlıq imkanları məhdud şəxslərin təhsili (xüsusi təhsil) haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu;</li><li>• “Sağlamlıq imkanları məhdud şəxslərin üçün inklüziv təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Proqramı” (2018-2024)</li><li>• “Uşaq hüquqları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu;</li><li>• Defektologiya;</li><li>• Korreksiya pedaqogikası;</li><li>• Loqopediya;</li><li>• Inklüziv təhsil;</li><li>• Ümumi psixologiya</li><li>• Patopsixologiya;</li><li>• Analizatorların anatomiya, fiziologiya və patofiziologiyası;</li><li>• Əqli gerilik və onun psixokorreksiyası;</li><li>• Sensor pozulmaların psixokorreksiyası (eşitmə, görmə);</li><li>• SİMŞ pedaqoji-psixoloji xüsusiyyətləri (autizm, hiperaktivlik, diqqət pozulması, dayaq hərəkət aparatı pozulması)</li><li>• Xüsusi təhsil sahəsindəki qabaqcıl təcrübə;</li><li>• Sağlamlıq imkanları məhdud şəxslərin iş metodikası;</li><li>• Sağlamlıq imkanları məhdud şəxslərin iş üzrə proqramları;</li><li>• Fənlərin tədris metodikası;</li><li>• Ümumi və məktəbəqədər pedaqogika;</li><li>• Tərbiyə işinin metodologiyası;</li><li>• Xarici dil;</li><li>• İnformasiya-kommunikasiya texnologiyaları;</li><li>• SƏTƏM (Sağlamlıq, Əməyin Təhlükəsizliyi və Ətraf Mühitin Mühafizəsi) üzrə norma və prosedurlar.</li></ul>
Bacarıq:	<ul style="list-style-type: none"><li>• İnkişaf və təlim prosesinə sistemli şəkildə yardım etmək məqsədi ilə şəxslərlə effektiv şəkildə ünsiyyət qurmaq;</li><li>• Şəxslərin olduğu məkanın və mühitin təhlükəsizliyini təmin etmək;</li><li>• Planlaşdırma;</li><li>• Təşkilatçılıq;</li><li>• Problemlərin həll edilməsi;</li><li>• Təhlil etmə;</li><li>• Qərar qəbul etmə;</li><li>• Vaxtın idarə edilməsi;</li><li>• Müstəqil və komanda daxilində işləmə;</li><li>• SƏTƏM qaydalarını tətbiq etmə.</li></ul>
Yanaşma:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Etibarlı, məsuliyyətli, səmimi, təşəbbüskar və dəqiq olmaq;</li><li>• Qayğıkeş, istiqanlı, səbrli, anlayışlı olmaq;</li></ul>

---

- 
- Yaradıcı yanaşma;
  - Yüksək motivasiyalılıq;
  - Emosional davamlılıq;
  - Dəyişən iş saatlarına uyğunlaşmaq.

---

Əlavə /  
ümumi  
səriştələr:

- Müvafiq sahədə müxtəlif beynəlxalq təcrübələri öyrənmək və işində tətbiq etmək;
  - Xarici dildə olan təlimatları başa düşmək.
-

## 4. Təlim ilə bağlı xüsusi məlumat

### 4.1. Təlimin növləri

Bu peşə üçün zəruri səriştələr aşağıda göstərilən təlim metodları vasitəsilə əldə edilə bilər:

#### Formal təlim

Tövsiyə olunan formal təlim	Uyğun gələn təlim növü	Qeydlər
Tam orta təhsil <sup>1</sup>		
İlk peşə-ixtisas təhsili və ya akkreditasiyadan keçmiş təlim müəssisəsində təlim		
Orta ixtisas təhsili	<input checked="" type="checkbox"/>	İlkin təlim orta ixtisas təhsili müəssisələri tərəfindən təşkil olunur. Bu təlim praktikadan qazınan geniş təcrübə ilə əlaqələndirilməlidir.
Ali təhsil		
Digər:		

Qeyri-formal və (və ya) informal təlim tələb olunan səriştələrin genişləndirilməsinə şərait yarada bilər. Bəzən korreksiyaedici pedaqoq zəruri səriştələri qeyri-formal və ya informal təlim vasitəsi ilə əldə edə bilər.

#### Qeyri-formal təlim

Qeyri-formal təlimin ən yaxşı yolu iş yerində öyrənməkdir. Bu, təlim mərkəzində keçirilən kurslar və ya təcrübəli mütəxəssis/təlimatçı tərəfindən keçirilən birbaşa təlimlə əlaqələndirilə bilər.

#### İnformal təlim

Ayrı-ayrı tapşırıqları həyata keçirərək özü-öyrənməklə əldə edilən informal təlim tələb olunan praktiki və nəzəri təlimi tamamlasa da, dövlət tərəfindən qəbul edilmiş kvalifikasiyanı əvəz edə bilməz. Informal peşə təlimi xüsusi qaydada tənzimlənmişdir.

### 4.2. Təlimin istiqaməti

Normal ilkin təlim istiqaməti ümumi orta təhsili bitirdikdən sonra müvafiq sahədə ali təhsil almaq və müxtəlif təhsil müəssisələrində təcrübə keçməkdir. İşçinin təlim istiqamətləri yuxarıda göstəriləndiyi kimi, qeyri-formal və ya informal təlimdən ibarət ola bilər.

<sup>1</sup> Ümumi orta təhsil ölkə vətəndaşları üçün icbari xarakter daşdığından cədvəldə əks olunmayıb.



---

### **4.3. Əvvəlki təlimin tanınması**

---

Gələcəkdə müvafiq sahədə ən azı iki il iş təcrübəsi olan şəxs səriştələrin yoxlanması üçün imtahana müraciət edə və yalnız imtahanı keçdikdən sonra səriştələrin tanınması haqqında rəsmi sənəd əldə edə bilər.

## **Peşə standartının hazırlanması prosesində iştirak edənlərin siyahısı**

### **Müəssisə nümayəndələri:**

<b>N:</b>	<b>İştirakçının adı, soyadı:</b>	<b>Təşkilat və yeri:</b>
1.	Nailə Hüseynova Səbinə Aslanova Səlbi Abasova Sülhanə Bəşirova	ADPU-nin "Korreksiyaedici təlim" kafedrası
2.	Limunət Əmrahlı	"Psixogramma" MMC
3.	Rauf Nəbiyev Aidə Nəbiyeva	MPU
4.	Şəhla Mirzəyeva	BDU-nin "Pedaqogika" kafedrası
5.	Gülнар Vəliyeva	"Loqos" PNİM
6.	Aynur Abdullayeva	ADBTİA
7.	Rəna Məmmədova Balakışiyeva Sevdə	202 saylı məktəb
8.	Ramilə Quliyeva İlahə İsmayılova	220 saylı məktəb

### **ISCO88/08-ə uyğun təkmilləşdirilmiş peşə standartlarının və əlaqədar təlim standartlarının hazırlanması layihəsinin nümayəndələri:**

<b>N:</b>	<b>Adı, soyadı:</b>	<b>Vəzifə:</b>
1.	Aynur Kərimova	Azərbaycanda Milli Kvalifikasiya Çərçivəsinin icrasına dəstək layihəsinin eksperti
2.	Amin Çərkəzov	Azərbaycanda Milli Kvalifikasiya Çərçivəsinin icrasına dəstək layihəsinin eksperti
3.	Mehparə Əhmədova	Azərbaycanda Milli Kvalifikasiya Çərçivəsinin icrasına dəstək layihəsinin eksperti