



AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI
TƏHSİL NAZİRLİYİ



Layihə Avropa İttifaqı
tərəfindən maliyyələşdirilir



TƏHSİL İNSTİTUTU
Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutu

PEŞƏ STANDARTI

PEŞƏYÖNÜMÜ ÜZRƏ MƏSLƏHƏTÇİ

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.

İstifadə olunan anlayışlar

Bacarıq

Verilmiş iş üzrə vəzifə və fəaliyyətləri yerinə yetirmək qabiliyyətidir.

Bacarıq səviyyəsi

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:

Birinci bacarıq səviyyəsi

Birinci bacarıq səviyyəsi üzrə peşələr sadə və dövrü 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.

Birinci bacarıq səviyyəsi üzrə təsnifatlaşdırılan peşələr aşağı ixtisaslı işçi qüvvəsini əhatə edir.

İkinci bacarıq səviyyəsi

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.

İkinci bacarıq səviyyəsi üzrə təsnifatlaşdırılan peşələrə ixtisaslı işçilər daxildir.

Üçüncü bacarıq səviyyəsi

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.

Üçüncü bacarıq səviyyəsi üzrə təsnifatlaşdırılan peşələr əsasən texniki işçiləri əhatə edir.

Dördüncü bacarıq səviyyəsi

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.

Dördüncü bacarıq səviyyəsi üzrə təsnifatlaşdırılan peşələrə menecerlər, mühəndislər, müəllimlər, həkimlər və s. daxildir ki, bunlar çox fəxət peşəkarlar adlandırılır.

Bilik

Təhsil və ya təcrübə vasitəsilə əldə edilən məlumat və faktlar toplusunu əhatə edir.

Əlavə / ümumi səriştələr

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

Əvvəlki təlimin tanınması	<p>qiymətləndirilməsi üçün əsas kimi çıxış etmir.</p> <p>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.</p> <p>Əvvəlki təlimin qiymətləndirilməsi və tanınması prosesi aşağıdakı kimidir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Şəxsin nə bildiyi və nə bacardığının müəyyənləşdirilməsi; • Şəxsin bilik və bacarıqlarının xüsusi standartlar, sərişlərin qiymətləndirilməsi üzrə əlaqəli meyarlar ilə müqayisə edilməsi; • Bu standartlara münasibətdə təlimin qiymətləndirilməsi; • Şəxsin formal, qeyri-formal və informal təlimlər vasitəsilə keçmişdə topladığı bacarıq, bilik və təcrübənin tanınması.
Fəaliyyət	<p>Fərdin vəzifələrinin bir hissəsi olan iş və ya məsuliyyəti əks etdirir. Buna görə də vəzifə bir sıra fəaliyyətlərə bölünür.</p>
Formal təlim	<p>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 sərişlər testlər vasitəsilə yoxlanılır və dövlət təhsil sənədi verilir.</p>
İnformal təlim	<p>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 sərişlərinin 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.</p>
İş	<p>Fərdin işəgötürən üçün və ya sərbəst məşğulluq şəraitində həyata keçirdiyi vəzifə və ya fəaliyyətlərin toplusudur (ISCO-08 -ə uyğun olaraq).</p>
İşə yanaşma	<p>Müəyyən ideya, obyekt, şəxs və ya vəziyyətə müsbət və ya mənfi münasibəti əks etdirir.</p> <p>Yanaşma fərdin fəaliyyət seçimini, çətinlik, həvəsləndirmə və mükafatlara (hamısı birlikdə stimullaşdırıcı adlanır) cavab reaksiyasını müəyyən edir. Bu baxımdan yanaşma iş üçün xeyli vacibdir.</p> <p>Yanaşmanın 4 əsas komponenti var: (1) Emosional: hiss və həyəcan; (2) İdrak: məntiqlə həyata keçirilən inam və fikirlər; (3) İradə: fəaliyyət meylləri; (4) Qiymət: stimullara mənfi və ya müsbət münasibət.</p>
Qeyri-formal təlim	<p>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.</p>

Qiymətləndirmə metodu

Səriştəni ölçmək üçün üsul və ya alətdir.

Qiymətləndirmə paketi

Fəaliyyət meyarı da daxil olmaqla fərdin səriştələrinin qiymətləndirilməli olduğu müxtəlif qiymətləndirmə metodlarıdır.

Qiymətləndirmə sxemi

Qiymətləndirmə standartlarının vəzifələrini və onların yerinə yetirilmə istiqamətlərini müəyyən edir.

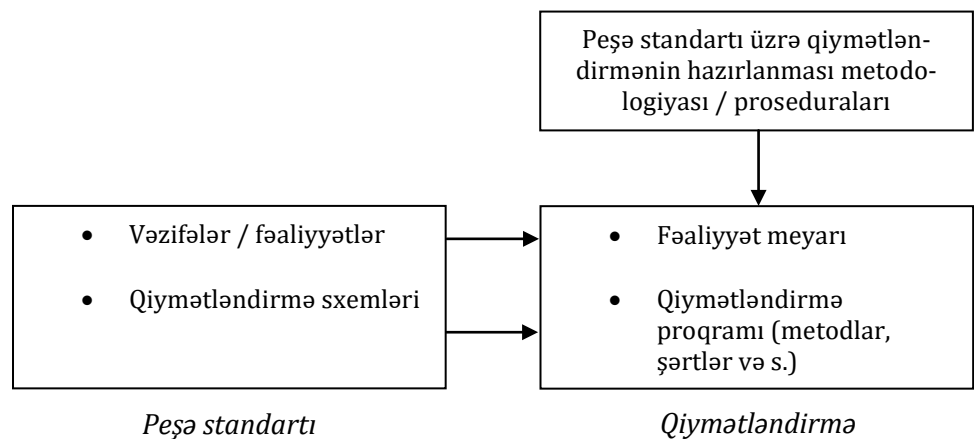
Peşə standartları üzrə qiymətləndirmənin məqsədi fərdin müvafiq peşə standartını fəaliyyətlər, vəzifələr və ya tapşırıqlar üzrə həyata keçirə bilməsini müəyyən etməkdir. Sözügedən tapşırıqlar, peşə standartında müəyyən edilən texniki bacarıqları, planlaşdırma və problemləri həlletmə biliklərini, gözlənilməz vəziyyətlərdə hərəkət etmək bacarığını, digər şəxslər ilə işləmək bacarığını və ünsiyyət bacarıqlarını əhatə etməlidir.

Peşə standartları üzrə qiymətləndirmənin məqsədlərinə, digər məsələlərlə yanaşı, aşağıdakılar daxildir:

- İşəgötürmə;
- Karyera yüksəlişi;
- Bilik və bacarıqlarda olan boşluqların və təlim ehtiyaclarının müəyyən edilməsi;
- İşçi heyətinin qiymətləndirilməsi.

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 səriştələrin 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 üzrə qiymətləndirmə nümunəsi

Qiymətləndirmə hər hansı bir sahədə səriştənin aşkar edilməsi məqsədilə fərdin fəaliyyətinin aydın şəkildə müəyyən edilmiş 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 proqramlara iş axtaranların iş yerlərinə yönəldilməsi, 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) məhəfurlarının birləşməsinin nəticəsidir. Beləliklə, səriştə işi yerinə yetirmək üçün lazım olan texniki peşə elementləri, ümumi şəxsi xüsusiyyətlər və istəklərin

Vəzifə

birleşməsidir.

Səriştələr həmçinin işçinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üçün baza rolunu oynayır.

İşin icrası üçün zəruri olan fəaliyyətləri əhatə edir.

Mündəricat

İstifadə olunan anlayışlar	2
Peşə standartı	8
1. İşə dair xüsusi məlumat	8
1.1. Əmək şəraiti	8
1.2. İşə qəbul tələbləri	8
1.3. Təbəçilik	8
1.4. Məsuliyyət və müstəqillik səviyyələri	9
1.5. Karyera yüksəlişi və sərbəst məşğulluq imkanları	9
2. Əsas vəzifə (V) və fəaliyyətlərin (F) siyahısı	10
3. Sərişlərin qısa təsviri	12
4. Təlim ilə bağlı xüsusi məlumat	14
4.1. Təlimin növləri	14
4.2. Təlimin istiqaməti	14
4.3. Əvvəlki təlimin tanınması	14

Peşə standartı

Peşəyönümü üzrə məsləhətçi

Peşənin qısa təsviri

Peşəyönümü üzrə məsləhətçi şəxs(lər)in bacarıq, qabiliyyət və maraqlarına uyğun, eyni zamanda əmək bazarının kadr tələbatına uyğun peşə seçiminə aparılmasını təşkil edir. O, şəxs(lər)in peşə marağını öyrənir, münasib peşəyə yiyələnməsi, habelə qabiliyyətlərin müəyyənləşdirilməsi, peşələrə aid tələb olunan məlumat, işə düzəlmə, peşəyə uyğunlaşma və yenidən peşə yönümü istiqamətində onlara düzgün istiqamət verir. Eyni zamanda növbəti mərhələlərdə tələb olunan bir sıra sənədləşmə işlərində onlara dəstək verir, həmçinin şəxsi və sosial bacarıqlarının inkişaf etdirilməsinə kömək edir.

Məşğulluq Təsnifatında (MT) peşənin kodu:	2423 (Məsləhətçi, peşə yönümü)
MT-də ixtisas (bacarıq) səviyyəsi:	4
ISCO 08-də işin kodu:	2423 (Advisor, careers)
ISCO 08-də ixtisas (bacarıq) səviyyəsi:	4
Milli Kvalifikasiya Çərçivəsi ilə əlaqə:	
Təklif olunan yenilənmə tarixi:	Yanvar, 2023-cü il

1. İşə dair xüsusi məlumat

1.1. Əmək şəraiti

- İş adətən müəssisə daxilində və müəssisədən kənar müntəzəm iş saatlarında həyata keçirilir;
- İşin xüsusiyyətindən asılı olaraq əlavə iş saatlarında çalışmaq tələb oluna bilər;
- Stres vəziyyətində işləmək tələb oluna 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 əmriləri ilə nəzərdə tutulduğu hallarda) təqdim olunur;
- Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydaları ilə təlimatlandırma və fərdi mühafizə vasitələri ilə təminat məcburi xarakter daşıyır;
- Səliqəli görünüşə malik olmalı və peşəkar iş geyimi geyinməlidir.

1.3. Təbəçilik

Kimə tabedir: Müəssisə rəhbəri.

Kim ona tabedir: Yoxdur.

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

1.5. Karyera yüksəlişi və sərbəst məşğulluq imkanları

- Özünü-məşğulluq üçün əlverişli imkanlar mövcuddur.

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

V.1. Peşə yönümü işini planlaşdırmaq:

- F.1.1. Peşə seçimi ilə bağlı marifləndirmə işlərini planlaşdırmaq;
- F.1.2. Şəxslərin maraq, bacarıq və qabiliyyətlərini müəyyən etmək üçün metodlar müəyyənləşdirmək;
- F.1.3. Şəxslərin maraqlarına uyğun əmək bazarının tələbləri, vakansiyaları, imkanları və dəstək göstərən təşkilatları araşdırmaq;
- F.1.4. Karyera yönümlü tədbirlərin (sərgi, təlim və s.) təhlil nəticələrini fərdi fəaliyyət planına daxil etmək.

V.2. Şəxs(lər)in peşə seçimi ilə bağlı marifləndirmə aparmaq:

- F.2.1. Peşələrin təsnifatı haqqında təqdimatlar keçirmək;
- F.2.2. Şəxsə maraq göstərdiyi peşələrin məzmunu, mahiyyəti, tələbləri, əmək bazarında aktuallığı, gələcək perspektivləri haqqında əsaslı məlumat vermək;
- F.2.3. Ölkənin regionları üzrə əmək bazarında tələb olunan peşələrin təbliği və təşviqini həyata keçirmək;
- F.2.4. Elm və texnikanın son nailiyyətləri və istiqamətləri ilə bağlı yaranan yeni peşələr və peşə sahələri ilə tanış etmək.

V.3. Şəxs(lər)in maraq, bacarıq və qabiliyyətlərini müəyyən etmək:

- F.3.1. Şəxs(lər)in maraq, bacarıq və qabiliyyətlərini müəyyən etmək üçün əsas vasitə və metodları müəyyən etmək;
- F.3.2. Şəxs(lər)in psixoloji, intellektual, fiziki və mənəvi inkişaf səviyyəsi, maraqların qabiliyyətlərə müvafiqlik səviyyəsi və onların digər xarakterik cizgilərini təhlil etmək;
- F.3.3. Şəxsiyyətin fərdi xüsusiyyətlərinin diaqnostikasını həyata keçirmək;
- F.3.4. Diaqnostik materialların nəticəsinə əsasən şəxsin seçmək istədiyi peşəyə uyğunluğunu müəyyən etmək.

V.4. Şəxs(lər)ə peşə seçimində istiqamət vermək:

- F.4.1. Şəxsin maraqları, ümumi hazırlıq səviyyəsi və qabiliyyətlərinə uyğun peşələr haqqında məsləhət vermək;
- F.4.2. Şəxsin seçdiyi peşə üzrə fərdi inkişafı təmin edəcək proqramları tövsiyə etmək;
- F.4.3. Seçmək istədikləri peşə üzrə əmək bazarında rəqabətə davamlı olması və işə düzəlmə imkanları haqqında məlumat vermək.

V.5. Şəxs(lər)in fərdi peşə planının hazırlanmasına dəstək vermək:

- F.5.1. Şəxs(lər)ə karyera planlamasında hədəflərini düzgün müəyyən etmək və onlara nail olmaq üçün istiqamət vermək;
- F.5.2. Seçimlərə təsir edən müsbət və mənfi amilləri müəyyən etmək və əks təsir göstərə biləcək maneələri aradan qaldırmaqda köməklik göstərmək;
- F.5.3. Özünüqiyimətləndirmə üçün şəxs(lər)ə fərdi peşə planının hərtərəfli tərtib edilməsinə köməklik göstərmək;
- F.5.4. Məşğulluq, təhsil və təlimlə bağlı fəaliyyət planlarının hazırlanmasında kömək etmək və bu məqsədlərə nail olmaqda onlara dəstək olmaq;
- F.5.5. İşə qəbulla bağlı sənədlərin tərtibi, müsahibəyə hazırlıq haqqında məsləhət vermək.

V.6. Peşəyönümü işinin metodlarını tətbiq etmək:

- F.6.1.** Peşəyönümü işini özünün məqsəd, məzmun, forma və üsulları ilə şəxs(lər)in yaş dövrlərinin xüsusiyyətlərini və dinamik inkişafını nəzərə almaqla aparmaq;
- F.6.2.** Şəxs(lər)in fərdi imkanlarını, meyl və maraqlarını aşkarlamaq, peşəyə yararlılığını müəyyənləşdirmək üçün müsahibələr təşkil etmək, anket sorğuları aparmaq;
- F.6.3.** Peşəyönümlü təlimləri planlaşdırmaq, təşkil etmək və həyata keçirmək;
- F.6.4.** Zəruri halda şəxs(lər)i peşə məsləhəti və peşəseçmə üçün tibbi müayinələrə yönləndirmək.

3. Səriştələrin qısa təsviri

- Bilik:
- Əmək bazarı və onun strukturu;
 - Mövcud məşğulluq proqramları;
 - Məşğulluq təsnifatı;
 - Peşəyönümü üzrə bərabərlik, müxtəliflik və inklüzivlik prinsipləri;
 - Müvafiq sahə üzrə qanunvericilik aktları, peşəkar fəaliyyət kodeksləri və onların peşəyönümünə təsiri;
 - Müvafiq sahə üzrə müəssisənin siyasət, prosedur və fəaliyyətləri;
 - Davamlı peşəkar inkişaf fəaliyyətləri üzrə tələblər, metodlar və onların tətbiqi qaydaları;
 - Müvafiq sahə üzrə qabaqcıl beynəlxalq və yerli təcrübə və metodlar;
 - Müsahibə metodları və vasitələri;
 - Sorğu və anketlərin hazırlanması və tətbiqi qaydaları;
 - Ümumi, sosial və yaş psixologiyası;
 - Şəxsiyyətin psixologiyası;
 - Müvafiq sahə üzrə təlimlərin təşkili və həyata keçirilməsi prosedurları və qaydaları;
 - Müvafiq sahə üzrə tədqiqat metodları;
 - Tələb və gözləntilərin qiymətləndirilməsi metodları və onların tətbiqi qaydaları;
 - Müvafiq sahə üzrə məlumat bazaları və onlara çıxış imkanları;
 - Xüsusi müştəri qrupları və onlarla iş prosedur və qaydaları;
 - Müvafiq sahə üzrə dəstək şəbəkəsi və onlarla işləmə prinsipləri;
 - İşə qəbulla bağlı sənədlər, onların tərtibi qaydaları və tədrisi;
 - İnzibati və kargüzarlıq prosedur və qaydaları;
 - İnformasiya-kommunikasiya texnologiyaları;
 - SƏTƏM (Sağlamlıq, Əməyin Təhlükəsizliyi və Ətraf Mühitin Mühafizəsi) üzrə norma və prosedurlar.

- Bacarıq:
- Planlaşdırma və təşkilatçılıq;
 - Müsahibələrin təşkili və aparılması;
 - Problemləri həlletmə;
 - Təhliletmə;
 - Müxtəlif sənədləri oxuyub şərh etmək bacarığı;
 - Təlimin təşkili və həyata keçirilməsi;
 - Məlumat bazalarının araşdırılması və ona istinad edilməsi;
 - İKT-dən istifadə;
 - Ünsiyyət bacarığı;
 - Müvafiq sahə üzrə statistik məlumatları təhlil etmək və şərh etmək;
 - Risklərin qiymətləndirilməsi və idarə olunması;
 - Bir neçə şəxslə eyni anda işləmə;
 - Nəticələrə nəzarət etmək və işin keyfiyyətini qiymətləndirmək bacarığı;
 - Qərar qəbuletmə;
 - Karyera sərgilərində və tədbirlərinə çalışdığı müəssisəni təmsil etmə bacarığı;
 - Vaxtı idarə etmək bacarığı;

-
- Sənədləşdirmə və hesabatvermə;
 - Danışiq aparma və təqdimat bacarıqları;
 - Müstəqil və komanda daxilində işləmək bacarığı.
-

- Yanaşma:
- Müəyyən olunmuş iş qrafiki çərçivəsində dəqiq cədvəllərə uyğun effektiv işləmək;
 - Etibarlı, məsuliyyətli, səmimi, təşəbbüskar və dəqiq olmaq;
 - Məsələlərə obyektiv yanaşmaq və strukturlu işləmək;
 - Təfərrüatlara diqqət yetirmək;
 - Müxtəlif həyat təzlərinə qarşı açıq fikirli olmaq;
 - Emosional stabil, nəzakətli və səbrli olmaq;
 - Dəyişən iş saatlarına uyğunlaşmaq.
-

- Əlavə /
ümumi
səriştələr:
- Müvafiq sahə üzrə yenilikləri izləmək və işində tətbiq etmək;
 - Xarici dillərdə 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 ¹		
İlk peşə-ixtisas təhsili və ya akkreditasiyadan keçmiş təlim müəssisəsində təlim		
Orta ixtisas təhsili		
Ali təhsil	<input checked="" type="checkbox"/>	Təlim psixologiya və sosiologiya sahələrində keçirilə bilər. Peşə yönümü üzrə bacarıqlar uzunmüddətli kurslar ilə tamamlanan təcrübə əsasında əldə edilə bilər.
Digər:		

Qeyri-formal və (və ya) informal təlim tələb olunan səriştələrin genişləndirilməsinə şərait yarada bilər. Bəzən peşəyönümü üzrə məsləhətçi 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 psixologiya sahəsində təcrübə keçməkdir. İşçinin təlim istiqamətləri yuxarıda göstəriləndiyi kimi, qeyri-formal və ya informal təlimdən ibarət ola bilər.

4.3. Əvvəlki təlimin tanınması

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

¹ Ümumi orta təhsil ölkə vətəndaşları üçün icbari xarakter daşdığından cədvəldə əks olunmayıb.

Peşə standartının hazırlanması prosesində iştirak edənlərin siyahısı

Müəssisə nümayəndələri:

N:	İştirakçının adı, soyadı:	Təşkilat və yeri:
1.	Lyudviq Hüseyinov Elgün Əliyev Mübariz Qasimov Ramal Quluzadə	Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Dövlət Məşğulluq Agentliyi, Bakı
2.	Salman Quliyev	Azərbaycan Dillər Universiteti, Bakı
3.	Ramil Cabbarov	Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti, Bakı
4.	Könül Əsgərova	Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti, Bakı
5.	Zaur Baxşəliyev	Azərbaycan Kooperasiya Universiteti, Bakı
6.	Toğrul Ələkbərov	Career Guide, Bakı
7.	Gülnur İsmayıl Təranə Həsənova Günəl Əsgərova	Azərbaycan Diplomatik Akademiyası, Bakı
8.	Nərgiz Babakışiyeva	Sərbəst ekspert, Bakı

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

N:	Adı, soyadı:	Vəzifə:
1.	Genevieve McCabe	Azərbaycanda Milli Kvalifikasiya Çərçivəsinin icrasına dəstək layihəsinin eksperti
2.	Aleksandra Joma	Azərbaycanda Milli Kvalifikasiya Çərçivəsinin icrasına dəstək layihəsinin eksperti
3.	Aynur Kərimova	Azərbaycanda Milli Kvalifikasiya Çərçivəsinin icrasına dəstək layihəsinin eksperti
4.	Mehparə Əhmədova	Azərbaycanda Milli Kvalifikasiya Çərçivəsinin icrasına dəstək layihəsinin eksperti