

QƏBƏLƏ DÖVLƏT PEŞƏ TƏHSİL MƏRKƏZİNDƏ TƏTBİQ OLUNAN “İLK TƏLƏBƏ MENTORLUQ PROQRAMI”: TƏHSİLDƏN ƏMƏK BAZARINA UZANAN REAL TƏCRÜBƏ



Rufanə Yaralıyeva,

Qəbələ Dövlət Peşə Təhsil Mərkəzinin keyfiyyət təminatı üzrə mütəxəssisi

e-mail: rufanayaraliyeva@outlook.com

<https://doi.org/10.30546/2706-7858.2026.09.3.392>

Peşə təhsilində ən vacib məsələlərdən biri tələbənin yalnız diplom əldə etməsi deyil, həmin diplomla əmək bazarına inamla qədəm qoya bilməsidir. Müasir əmək bazarında işəgötürənlər peşəsini bilən, eyni zamanda ünsiyyət qurmağı, komanda ilə işləməyi, məsuliyyət daşımağı və real iş mühitinə uyğunlaşmağı bacaran gənclər axtarırlar. Məhz bu yanaşmadan çıxış edərək təmsil etdiyim Qəbələ Dövlət Peşə Təhsil Mərkəzinin müəllim heyəti ilə birlikdə bir sual üzərində düşünməyə başladıq: tələbəni əmək bazarına yalnız məzun olduğu gün hazırlamaq doğrudur, yoxsa onun inkişafına təhsil aldığı ilk gündən işəgötürənlə birlikdə istiqamət vermək daha səmərəli nəticə verə bilər? Bu sualın cavabı kimi Mərkəzdə “İlk Tələbə Mentorluq Proqramı” hazırlanaraq tətbiq olunmağa başladı. Proqramın əsas ideyası sadə idi: tələbə öz ixtisası üzrə yalnız müəllim və istehsalat təlimi ustasından deyil, regionun müxtəlif sahələrini təmsil edən müəssisə rəhbərləri və təcrübəli mütəxəssislərdən də öyrənsin. Beləliklə, təhsil prosesi ilə real iş dünyası arasında davamlı əlaqə yaradılsın.

Proqramın konseptual yanaşması ölkədə istedad və liderlik potensialının inkişafına xidmət edən “Yüksəliş” proqramının mentorluq və fərdi

inkişaf fəlsəfəsi ilə müəyyən paralellər təşkil edir. Fərq isə ondan ibarətdir ki, bu yanaşma Qəbələ Dövlət Peşə Təhsil Mərkəzində daha erkən mərhələyə – tələbəlik dövrünə tətbiq olunur və birbaşa əmək bazarının tələbləri ilə əlaqələndirilir. Beləliklə, mentorluq burada yalnız karyera məsləhəti deyil, tələbənin peşəkar inkişafının, iş mühitinə adaptasiyasının və gələcək məşğulluğunun müşayiət olunduğu praktik mexanizmə çevrilir.

Niyə mentorluq proqramına ehtiyac yarandı?

Peşə təhsili müəssisəsində çalışan hər bir idarəçi və müəllim yaxşı bilir ki, tələbələrin böyük hissəsi istehsalat təcrübəsinə yalnız müəyyən dövrdə qoşulur. Həmin müddət faydalı olsa da, bəzən tələbənin karyera istiqamətini formalaşdırması, özünü tanıması və iş dünyasının gözləntilərini anlaması üçün kifayət etmir. Bizim müşahidələrimiz göstərirdi ki, tələbələr peşə bacarıqları ilə yanaşı, özünü təqdim etmə, peşəkar ünsiyyət, müəssisə davranışı, korporativ etik normalar və karyera planlaşdırılması kimi bacarıqlara da ciddi ehtiyac duyurlar. Bu bacarıqlar isə yalnız auditoriyada deyil, real iş mühitinin nümayəndələri ilə ünsiyyət zamanı daha effektiv formalaşır. Bu səbəbdən proqramın əsas məqsədi əlavə təlim keçmək yox, tələbənin inkişafına fərdi yanaşmaq və onun təhsil müddətində əmək

bazarı ilə davamlı əlaqəsini təmin etmək oldu.

İdeyadan tətbiqə: proqram necə quruldu?

Mentorluq proqramının hazırlanmasında əsas prinsip işəgötürəni sadəcə təcrübə bazası kimi deyil, təhsil prosesinin fəal tərəfdaşı kimi görmək idi. Bunun üçün ilk növbədə, regionun turizm, xidmət, sənaye, kənd təsərrüfatı, təhsil və sosial sahələrini təmsil edən rəhbər və mütəxəssislərlə əməkdaşlıq quruldu. Proqrama qoşulan mentorlar tələbələrin gündəlik dərslərinə müdaxilə edən şəxslər deyildir. Onlar gənclərin peşəkar inkişaf yolunu müşayiət edən, real iş təcrübəsini bölüşən, karyera istiqaməti verən və fərdi inkişafına dəstək göstərən rəhbərlərdir. Bu modelin ən mühüm xüsusiyyəti hər tələbəyə eyni yanaşmanın tətbiq edilməməsidir. Çünki hər bir gəncin məqsədi, xarakteri, ünsiyyət tərzı və inkişaf ehtiyacı fərqlidir. Ona görə də proqram fərdi yanaşma üzərində quruldu.

Qeyd edim ki, ilk olaraq təcrübəsizlik, tədris ilinin ortasından proqrama start verilməsi, müraciətlərin çoxluğu və eyni zamanda mentorluq edəcək rəhbərlərin gərgin iş qrafikinın olması İlk Tələbə Mentorluq Proqramının irəliləməsində müəyyən gecikmələr yaratdı. Daha sonra kollektivin gərgin əməyi, rəhbərliyin proqramın nəticəsinin icrasında, daha doğrusu, məzunların məşğulluğunda maraqlı olması və ən əsası Qəbələ və ətraf rayonların işəgötürən müəssisələrin rəhbərlərinin ixtisaslı kadr hazırlanmasında maraqlı olması sayəsində proqram böyük maraq doğurdu. Əhatə dairəsi genişlənən mentorluq proqramına müraciət edənlərin sayı 523 nəfər, müsahibədən uğur qazanaraq seçilənlərin sayı isə 100-ə yaxın olmuşdur. Mövcud dövrdə proqram 14 mentor və 87 menti ilə davam etdirilir. İşlə təmin edilən və proqramı yekunlaşdıran mentillərə motivasiya məktubu təqdim edilmişdir. Proqramın nəticələri üzrə sertifikatların təqdim edilməsi isə dekabr ayına planlaşdırılır.

Fərdi İnkişaf Planı – proqramın əsas idarəetmə aləti

Tətbiq etdiyimiz modelin mərkəzində Fərdi İnkişaf Planı dayanır. Bu plan hər bir menti üçün ayrıca hazırlanır və onun inkişaf yol xəritəsini müəyyənləşdirir. Fərdi İnkişaf Planında tələbənin inkişaf etdirməli olduğu peşə və şəxsi bacarıqlar, iştirak edəcəyi görüşlər və təlimlər, məsuliyyət göstəriciləri, mentorla əməkdaşlıq

istiqamətləri və qarşıdakı hədəflər öz əksini tapır. Bu yanaşmanın üstünlüyü ondadır ki, tələbənin inkişafı ümumi yox, konkret məqsədlər üzrə izlənilir. Mentor müəyyən müddətlərdə tələbə ilə keçirdiyi görüşlərin nəticələrini qiymətləndirir, əldə olunan irəliləyişi qeyd edir və ehtiyac yarandıqda isə yeni inkişaf istiqamətləri müəyyənləşdirir. Beləliklə, proqram yalnız görüşlərdən ibarət fəaliyyət deyil, planlaşdırılan, izlənilən və nəticələri sənədləşdirilən inkişaf prosesinə çevrilir.

Mentorların aralıq hesabatları izlənilərkən mənfi hal nəzərə alınmamışdır. *Layihə koordinatoru* olaraq qeyd edə bilərəm ki, bu prosesin birbaşa keyfiyyət təminatı üzrə mütəxəssislər tərəfindən monitorinqi daha müsbət nəticələr verə bilər. Tələbələrlə seçim turundan əvvəlki görüşlər və hazırkı dövrə olan geridönüşlər analiz edilərkən belə nəticəyə gəlmək olar ki, əsas məqam mentimmentor uyğunluğunun düzgün qurulmasıdır. Gələcək illərdə proqrama mentilər üçün adlı təqaüdlərin ayrılması, valideyn və ya müəllimlərin seçim prosesinə cəlbı üzrə müəyyən dəyişiklik və ya əlavələr edilə bilər.

Mentor və mentinin uyğunlaşdırılması: hər kəs üçün eyni model deyil

Proqramın hazırlanması zamanı üzərində xüsusi dayandığımız məsələlərdən biri mentor və tələbənin düzgün uyğunlaşdırılması idi. Təcrübə göstərir ki, uğurlu mentorluq yalnız peşə yaxınlığı ilə müəyyən olunmur. Tələbənin xarakteri, maraqları, gələcək karyera hədəfi və ünsiyyət xüsusiyyətləri də nəzərə alınmalıdır. Bu məqsədlə seçim prosesi mərhələli şəkildə həyata keçirilir. İlk seçimdən sonra tələbələrin motivasiyası, maraq dairəsi və gələcək planları öyrənilir, daha sonra uyğun mentorla əlaqələndirilməsi təmin olunur. Proqramda psixoloji müşayiətin də yer alması, məhz bu fərdi yanaşmanı gücləndirən amillərdən biridir. Bu üsul sayəsində qapalı xarakterli və ya özünüifadə etməkdə çətinlik çəkən tələbələrin də öz potensialına uyğun mühitdə inkişaf etməsinə şərait yaradılır.

Mentorlar tələbələrlə nələri paylaşır?

Mentorluq proqramının əsas dəyəri nəzəri məlumatın təkrar olunması deyil, iş dünyasında illərlə formalaşmış praktiki təcrübənin tələbələrlə bölüşülməsidir. Keçirilən fərdi və qrup görüşlərində mentorlar əsasən aşağıdakı istiqamətlərlə tələbələri təlimləndirir.

mətlərdə tələbələrə dəstək göstərilir:

- *karyera planlaşdırılması və gələcək hədəflərin müəyyənləşdirilməsi;*
- *peşəkar CV hazırlanması və özünü düzgün təqdim etmə bacarığı;*
- *iş müəssisəsində davranış və effektiv ünsiyyət;*
- *korporativ etik normalar və peşə davranışı;*
- *komanda işi, məsuliyyət və iş mühitinə adaptasiya;*
- *real müəssisələrdə qarşılaşılan gündəlik situasiyaların müzakirəsi.*

Bu görüşlər tələbələr üçün dərstdən fərqli bir öyrənmə mühiti yaradır. Onlar gələcəkdə qarşılaşacaqları rəhbər tabeli münasibətlərini, kollektiv davranışını və iş dünyasının yazılmamış qaydalarını birbaşa həmin mühiti yaşayan insanlardan öyrənirlər.

Region tədbirləri də mentorluğun bir hissəsinə çevrildi

Proqramı yalnız kabinet görüşləri ilə məhdudlaşdırmaq istəmirdik. Ona görə mentillərin region səviyyəsində keçirilən peşəkar tədbirlərdə, müəssisə ziyarətlərində və müxtəlif istehsalat proseslərində iştirakı da inkişaf planına daxil



edildi. Bu iştirak tələbələr üçün sadəcə tədbirdə olmaq demək deyildi. Onlar müxtəlif müəssisələrin rəhbərləri ilə tanış olur, peşəkar şəbəkə qurur, özlərini təhsil müəssisəsinin nümayəndəsi kimi təqdim edir və real iş mühitində davranış təcrübəsi qazanırlar. Mentorların müşahidələrinə əsasən, məhz bu cür platformalar tələbələrin özünəinamının və ünsiyyət bacarıqlarının inkişafında mühüm rol oynayır.

Aralıq monitoring: inkişaf necə izlənilir?

İstənilən mentorluq modelinin davamlı olması üçün yalnız fəaliyyət deyil, monitoring mexa-

nizmi də vacibdir. Qəbələ Dövlət Peşə Təhsil Mərkəzində mentorlar müəyyən dövrlərlə tələbələrin inkişafı barədə aralıq hesabatlar təqdim edirlər. Bu hesabatlarda Fərdi İnkişaf Planının icra vəziyyəti, keçirilmiş görüşlərin nəticələri, tələbənin fəallığı, peşəkar inkişafı və gələcəkdə diqqət yetirilməli istiqamətlər qeyd olunur. Bu yanaşma bizə yalnız tələbəni qiymətləndirməyə deyil, eyni zamanda proqramın özünü də təkmilləşdirməyə imkan verir. Davamlı iclaslar keçirilərək geridönüş və müzakirələr üzrə müəyyən sahədə tələbələrin ümumi ehtiyacı müşahidə olunarsa, həmin istiqamətdə əlavə təlim və ya inkişaf fəaliyyəti planlaşdırılır.

İlk nəticələr: təcrübənin ən dəyərli tərəfi



Mentorluq proqramının artıq ilk mərhələsində tələbələrin inkişafını görməyə başladıq. Proqram iştirakçıları regionun müxtəlif müəssisələrində təcrübə, təlim və iş imkanları əldə etdilər. Bir çox tələbə və məzunlar mentorların dəstəyi ilə əmək fəaliyyətinə başladılar, bəziləri isə ixtisasları üzrə real müəssisələrdə uzunmüddətli praktiki təcrübəyə cəlb olundular. Bu uğurlar bizim üçün yalnız işə qəbul rəqəmi deyil. Əsas nəticə ondan ibarətdir ki, tələbə artıq iş dünyasına yad mühit kimi baxmır. O, rəhbərlə ünsiyyət qurmağı, özünü təqdim etməyi, peşəsinə uyğun davranış nümayiş etdirməyi və gələcək karyerasını planlaşdırmağı daha erkən mərhələdə öyrənir.

Mentillər ilk qoşulduqları seçim mərhələsində özünü təqdim etmə, müəssisə, rəhbər şəxslərlə ünsiyyət qurma və s. kimi soft bacarıqlara tam sahib deyildilər. Mentorlarımızdan Kiçik və Orta Biznesin İnkişafı Agentliyinin Qəbələ-Oğuz üzrə KOB Dostu Afşin Əfsərbəyli, Gənclərin İnkişaf və Karyera Mərkəzinin Dağlıq-Şirvan regional nümayəndəliyinin Qəbələ bölməsinin mütəxəs-



sisi Teymur Alşanov, Qəbələ Psixoloji Yaşam Mərkəzinin direktoru, psixoloq Hüseyn Kərimov, Qəbələ Uşaq və Ailələrə Dəstək Mərkəzinin direktoru Nərimin Cabbarlı və “Chenot Palace Gabala” hotelin əməkdaşları – Ayla Zeynallı, Nazilə Əmrahova, Əlvan Etibarlı tərəfindən davamlı olaraq tələbələrimiz təlimlərə cəlb edilmişdir. Onların “Şəxsi inkişaf və karyera planlaşdırılması”, “Müəssisə alətləri”, “Sahibkarlıq bacarıqlarının əldə edilməsi”, “Soft bacarıqlar və tənqidi təfəkkürün araşdırılması”, “Turizm sahəsində təcrübələrin aşılması” və s. kimi mövzularda aidiyyəti mentorların, müəssisə rəhbərlərinin təlimində iştirakı mühüm dəyişikliklərə səbəb olmuşdur.

Qeyd edək ki, Qəbələ Dövlət Peşə Təhsil Mərkəzinin direktoru Qalib Nəbiyev seçim turuna müraciət edənlərin çoxluğunu və karyeralarında inkişafda maraqlı olanları nəzərə alaraq maksimum menti seçərək, 17 nəfərə mentorluq etmişdir. Həmin tələbələrin Mərkəzin TGT-da təmsil olunması, Mərkəzin ictimai fəaliyyətlərində aktiv iştirakları, düşərgə, festival və s. kimi inkişafetdirici tədbirlərə cəlb edilmələri, Mərkəz və əməkdaşlıq edilən müəssisələrə könüllü və təcrübəçi kimi cəlbində maraqlı olmuşdur. Eyni zamanda hər bir menti ilə fərdi görüşlər keçirərək müxtəlif istiqamətlərdə dəstək göstərmiş turizm və iqtisadiyyatın bir çox sahəsi üzrə əməkdaşlıq edilən müəssisələrdə məzunların işlə təminatı üzrə də mühüm addımlar atmışdır.

Proqram çərçivəsində mentorluq əlaqələri nəticəsində mentilərin bir qismi birbaşa müəssisələrin iş prosesinə cəlb edilmişdir. Turizm sahəsində *mehmanxana və restoran işinin idarə edilməsi* ixtisası üzrə məzunlarımızdan biri Gülnar Cəbrayılova “Laçın Resort Spa” hotelində əmək fəaliyyətinə başlamışdır. Mentor Xəyal Mah-

mudov tələbələrin seçim mərhələsində onların işğaldan azad edilmiş ərazilərdə işləməyə maraq göstərməsini müsbət qiymətləndirmiş və bu istiqamətdə tələbələrlə iş aparmışdır.

Mərkəzin 6 məzunu “Gabala Hospitality Group”-un tərkibində fəaliyyət göstərən Qafqaz-Qəbələ MMC-nin “Qafqaz Tufandag Mountain Resort” hotelində müxtəlif vəzifələr üzrə əmək fəaliyyətinə başlamışdır. Onların işə başlama tarixləri 18 may – 13 iyul 2026-cı il tarixlərini əhatə edir. “Turizm sahəsində işə üzrə mütəxəssis”, “qənnadıçı-şirniyyatçı”, “mehmanxana inzibatçısı” və “turizm təşkilatçısı” ixtisasları üzrə məzunlar əsasən ofisiant və aşpaz köməkçisi vəzifələrində fəaliyyətə başlayıblar. “Gabala Hospitality Group” HR meneceri Babək Müzəffərovun mentorluğunda olan həmin şəxslərin bu uğurlu nəticəsi, məhz menti-mentor uyğunluğunun düzgün qurulması və güclü əməkdaşlıq əlaqələrinin mövcudluğunu sübut edir.



Proqramın digər mentorları “Qəbələ Delfin School” Tədris və İnkişaf Mərkəzinin meneceri Ülviyyə Hacıyeva 1 tələbəni sınaq müddətli işə götürmüş (ödənişli olaraq) və Qəbələ şəhəri 2 nömrəli məktəbin direktoru Elsevər Mustafayev *kargüzarlıq və ofis xidmətləri üzrə mütəxəssis* ixtisasından olan mentilərinə kargüzarlıq üzrə təlimlər təşkil etmiş, müəssisə sənədlərinin işlənilməsi üzrə istiqamətlər vermişdir.

Mentorların fəaliyyəti yalnız fərdi görüşlərlə məhdudlaşmayıb. Məsələn, “Karvan Castle” MMC-nin direktoru Məhəmməd Məmmədov proqram çərçivəsində seçdiyi 20-yə yaxın tələbə ilə birbaşa işləyərək turizm və mehmanxana idarəçiliyi üzrə silsilə təlimlər təşkil edib. Görüşlər zamanı tələbələrlə mehmanxananın gündəlik idarə olunması, xidmət standartları, qonaqlarla ünsiyyət, peşə etikası, iş bölgüsü və real

iş mühitində yaranan situasiyaların həlli barədə praktiki müzakirələr aparılıb. Beləliklə, tələbələr hələ məzun olmadan sektor rəhbərinin təcrübəsindən yararlanmaq və gələcəkdə işləyəcəkləri mühit haqqında real təsəvvür formalaşdırmaq imkanı əldə ediblər.

Mərkəzin *laborant mikrobioloq* ixtisasının 6 tələbəsi isə “Qəbələ Quşçuluq” ASC-də laboratoriya istiqaməti üzrə uzunmüddətli praktiki təlim keçərək sertifikat əldə etmişlər. 4 aylıq təlim müddətində Türkiyə, İran və digər ölkələrin professorları müxtəlif mövzularda mentirlərə təcrübə keçmiş, eyni zamanda “SUN CHICKENS XR” MMC-nin direktoru Azər Məcidov və “Qəbələ Quşçuluq” ASC-nin direktoru Oktay Xankişiyev mentorluq etmişdir. Bu nümunələr göstərir ki, proqram əmək bazarı ilə real əlaqə yaratmaq üçün əsas alətlərdən biri kimi dəyərləndirilə bilər. Eyni zamanda müxtəlif dövrlərdə hər bir menti mentorunun rəhbərlik etdiyi müəssisəyə səfər edərək real iş mühiti ilə yaxından tanış olmuşdur.

Təcrübədən nəyi öyrəndik?

Proqramın tətbiqi bizə bir neçə vacib nəticə çıxarmağa imkan verdi. İlk olaraq gördük ki, işəgötürənlər təhsil prosesinə həqiqi tərəfdaş kimi qoşulduqda tələbələrin motivasiyası daha da artır. Müəssisə rəhbərinin tələbəyə ayırdığı bir saatlıq görüş bəzən uzun nəzəri mühazirədən daha çox təsir yaradır. İkinci nəticə fərdi yanaşmanın əhəmiyyətidir. Bütün tələbələr eyni sürətlə və eyni üsulla inkişaf etmirlər. Fərdi İnkişaf Planı və mentor dəstəyi bu fərqləri nəzərə almağa imkan verir. Üçüncü və ən mühüm nəticə isə odur ki, mentorluq proqramı yalnız məşgüllüğe xidmət edən layihə kimi qəbul edilməməlidir. Bu model gəncin şəxsiyyət kimi formalaşmasına, peşə etikasına qazanmasına, özünə-inamının artmasına və əmək bazarına daha həvəsləndirici daxil olmasına xidmət edir.

Digər peşə təhsili müəssisələri üçün praktik yanaşma

Qəbələ Dövlət Peşə Təhsil Mərkəzində əldə etdiyimiz təcrübə göstərir ki, belə proqramın tətbiqi üçün, ilk növbədə, böyük maliyyə deyil, güclü tərəfdaşlıq və sistemli idarəetmə lazımdır. Hər bir region öz iqtisadi potensialına uyğun



mentor bazası formalaşdırıla bilər. Turizm regionunda otel rəhbərləri, sənaye bölgəsində müəssisə direktorları, kənd təsərrüfatı rayonlarında aqrar sahənin aparıcı mütəxəssisləri tələbələrin inkişafında mentor rolunu üzərinə götürə bilərlər. Əsas məsələ mentorluğun təsadüfi görüşlər formasında deyil, seçim mexanizmi, fərdi inkişaf planı, müntəzəm monitoring və nəticələrin qiymətləndirilməsi əsasında təşkil edilməsidir. Məhz bu zaman mentorluq layihədən institusional inkişaf modelinə çevrilə bilər.

Nəticə. Peşə təhsilinin qarşısında duran əsas vəzifələrdən biri yalnız ixtisaslı məzun hazırlamaq deyil, əmək bazarının dəyişən tələblərinə uyğun insan kapitalı formalaşdırmaqdır. Qəbələ Dövlət Peşə Təhsil Mərkəzində tətbiq etdiyimiz “İlk Tələbə Mentorluq Proqramı” bu məqsədə doğru atılmış praktik dəstək addımıdır. Bu təcrübə bir daha sübut edir ki, tələbənin inkişafı auditoriya ilə məhdudlaşmır. Onun gələcək peşə yolunda müəllim, istehsalat təlimi ustası və işəgötürən eyni məqsəd ətrafında birləşəndə daha davamlı nəticələr əldə etmək mümkündür. Biz bu proqramı yekun model kimi deyil, inkişaf edən canlı təcrübə kimi qiymətləndiririk. Qarşıdakı mərhələlərdə mentor şəbəkəsinin genişləndirilməsi, 2026/2027-ci tədris ili üzrə daha çox tələbənin Fərdi İnkişaf Planı ilə əhatə olunması və əmək bazarı ilə əməkdaşlığın daha da gücləndirilməsi əsas hədəflərimizdəndir. İnanırıq ki, peşə təhsilində ən böyük investisiya yeni bina və ya avadanlıqla yanaşı, insanın inkişafına edilən sərmayədir. Çünki öz potensialını tanıyan, peşəsinə inanan və real iş dünyasına həvəsləndirici daxil olan gənc həm təhsil müəssisəsinin, həm işəgötürənin, həm də cəmiyyətin ən dəyərli nəticəsidir.