

Mündəricat

- 01 Süni intellekt kontekstində erkən karyera imkanları: müdafiə, yenidən formalaşdırılma çərçivəsi
- 02 Avropada xarici peşə təhsili və təlim kvalifikasiyalarının tanınması, validasiyası: bacarıqların daşınmasına dair müqayisəli təhlil
- 03 Məmnunluq paradoksu: ali təhsilli anaların uşaqlarının öyrənmə prosesinə investisiyası
- 04 İspaniyanın Kataloniya regionunda təhsil nəticələrinin təkmilləşdirilməsi

Süni intellekt kontekstində erkən karyera imkanları: müdafiə, yenidən formalaşdırılma çərçivəsi

01

Dünya İqtisadi Forumu və beynəlxalq audit-konsaltinq şirkəti PricewaterhouseCoopers (PwC) tərəfindən birgə “Süni intellekt kontekstində erkən karyera imkanları: qorunma, yenidən formalaşdırılma çərçivəsi” adlı hesabat hazırlanmışdır. Hesabatda süni intellektin (Sİ) erkən karyera mərhələsində məşğulluğa təsiri təhlil edilir. Təhlil PwC-nin AI Jobs Barometer məlumatları, 48 ölkədən erkən karyera mərhələsində olan 9 mindən çox işçinin iştirak etdiyi “Global Workforce Hopes & Fears Survey 2025” sorğusunun nəticələri, eləcə də 200-dən çox beynəlxalq ekspertin rəyləri əsasında aparılmışdır.

Hesabatda birinci istiqamətdə erkən karyera imkanlarının dəstəklənməsi məsələləri nəzərdən keçirilir. Böyük Britaniya, ABŞ və İsveçdə aparılmış tədqiqatların nəticələri göstərir ki, Sİ-nin təsirinə daha çox məruz qalan sahələr üzrə ilk dəfə işə qəbul göstəricilərində azalma müşahidə olunur. Stanford Universitetinin tədqiqatına əsasən, ABŞ-də 2022-ci ilin sonundan etibarən həmin sahələrdə ilk iş yerləri üzrə vakansiyaların sayı təxminən 16% azalmışdır. Bu tendensiya yalnız Sİ-nin təsiri ilə deyil, həm də iqtisadi qeyri-müəyyənlik, xərclərin optimallaşdırılması və işə qəbul prosesində daha seçici yanaşma ilə əlaqələndirilir.

Hesabatda qeyd olunur ki, Sİ əmək bazarında mövcud bərabərsizlikləri daha da dərinləşdirə bilər. Yaşlı işçilər, peşəsini dəyişən şəxslər və sosial-iqtisadi baxımdan həssas qrupların Sİ alətlərindən istifadə imkanlarının məhdud olması onların əmək bazarına integrasiyasını çətinləşdirə bilər. Hesabatda ilk iş yerində çalışanların təxminən beşdə birinin orta yaş qrupuna aid olduğu qeyd edilir. “Baby Boomer” nəslinin 84%-i son bir il ərzində Sİ alətlərindən istifadə etmədiyini bildirdiyi halda, bu göstərici Z nəsində 57% təşkil etmişdir. Hesabatda İƏİT tədqiqatlarına istinadən yaşlı əhəlinin rəqəmsal bacarıqlarının inkişaf etdirilməsinin əhəmiyyəti vurğulanır. Bu istiqamətdə Kanadanın Digital Skills for Youth (DS4Y) proqramı nümunə kimi təqdim olunur. Proqram gənclərin rəqəmsal bacarıqlarının inkişafını, işəgötürənlərin işə qəbul üzrə xərclərinin subsidiyalaşdırılmasını və gənclərin ilk iş təcrübəsi qazanmasını dəstəkləyir.

Hesabatda ikinci istiqamətdə iş yerlərinin yenidən formalaşdırılması (Job Design) məsələləri təhlil edilir. “Global Workforce Hopes & Fears Survey 2025” sorğusunun nəticələrinə əsasən, ilk iş yerində çalışanların 68%-i Sİ-dən istifadənin məhsuldarlığı artırdığını, 45%-i isə iş vaxtını uzatdığını bildirmişdir. Bununla yanaşı, Sİ-dən həddindən artıq asılılığın tənqidi düşünmə, qərarvermə və problem həll etmə bacarıqlarını zəiflədə biləcəyi vurğulanır. Bu səbəbdən insan-Sİ əməkdaşlığına əsaslanan iş modellərinin formalaşdırılması tövsiyə olunur. Sİ-dən yüksək maliyyə nəticələri əldə edən müəssisələr iş proseslərinin yenidən qurulması digər qruplarla müqayisədə iki dəfə daha çox müşahidə olunur. Lakin müəssisələrin yalnız 16%-i Sİ-ni təşkilati proseslərə tam integrasiya etmişdir. Bu isə onu göstərir ki, Sİ-nin səmərəli tətbiqi yalnız yeni texnologiyaların istifadəsi ilə məhdudlaşmır, eyni zamanda təşkilati transformasiyanın həyata keçirilməsini də tələb edir. Hesabatda iş yerlərinin yenidən formalaşdırılması prosesində insan və Sİ arasında vəzifə, rol və ya fəaliyyətin səmərəli bölgüsünün, çevik iş modellərinin və bacarıq əsaslı qiymətləndirmə sistemlərinin əhəmiyyəti vurğulanır. Bu yanaşma “Dropbox” və “Hitachi” şirkətlərinin təcrübəsi ilə əsaslandırılır.

Hesabatın üçüncü istiqaməti kadr ehtiyatının formalaşdırılmasına (Talent Pipelines) həsr olunmuşdur. PwC-nin 2026-cı il CEO sorğusunun nəticələrinə əsasən, rəhbərlərin 23%-i mövcud təşkilati strukturun fəaliyyətin səmərəliliyini məhdudlaşdırdığını, ən böyük dəyişikliklərin isə erkən karyera mərhələsindəki iş yerlərində baş verəcəyini qeyd edir. Hesabatda qeyd olunur ki, ənənəvi xətti karyera modeli tədricən bacarıqəsaslı karyera inkişafı modeli ilə əvəz olunur. Bununla yanaşı, əmək bazarına yeni daxil olmuş işçilərin 31%-i vəzifədə irəliləməyi, 31%-i yeni iş yerinə keçməyi, 37%-i isə əməkhaqqının artırılmasını hədəflədiyini bildirmişdir. Bu istiqamətdə “Dentsu Japan”, “Indeed”, “Allianz” şirkətlərinin təcrübələri Sİ bacarıqlarının inkişafı, bacarıqəsaslı qiymətləndirmə və mentorluq modellərinin tətbiqinə dair uğurlu nümunələr kimi təqdim edilir.

Hesabatın dördüncü istiqaməti təhsil sisteminin əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılmasına (Education System Alignment) həsr olunmuşdur. “Future of Jobs Report 2025” hesabatına əsasən, 2025–2030-cu illərdə peşələr üzrə tələb olunan bacarıqların orta hesabla 39%-i dəyişəcək. Erkən karyera mərhələsinə aid və Sİ-nin təsirinə daha çox məruz qalan peşələrdə isə bu göstəricinin digər peşələrlə müqayisədə təxminən iki dəfə yüksək olacağı proqnozlaşdırılır.

Hesabatda qeyd olunur ki, bacarıqlara olan tələbin sürətlə dəyişməsi təhsil sistemi ilə əmək bazarının ehtiyacları arasında uyğunsuzluğu artırır. PwC-nin 2026-cı il CEO sorğusunun nəticələrinə əsasən, rəhbərlərin 59%-i ixtisaslı kadr çatışmazlığını əsas risklərdən biri, 22%-i isə yüksək səviyyəli risk kimi qiymətləndirir. İƏİT ölkələri üzrə aparılmış tədqiqatların nəticələri göstərir ki, təhsil və bacarıqlar arasında uyğunsuzluğun tənzimlənməsi iqtisadi məhsuldarlığı orta hesabla 3-4% artırabilir.

Hesabatda qeyd olunur ki, Sİ dövründə işəgötürənlər texniki biliklərlə yanaşı analitik düşünmə, problem həll etmə, qərarvermə, əməkdaşlıq və bu alətlərdən istifadə bacarıqlarına daha çox üstünlük verirlər. Eyni zamanda, ali təhsil müəssisələrinin kurikulumları əmək bazarındakı sürətli dəyişikliklərə uyğunlaşmaqda çətinlik çəkir. Bu sahədə Sinqapurun “SkillsFuture” təşəbbüsü uğurlu nümunə kimi təqdim olunur. Təşəbbüs əmək bazarının davamlı monitorinqini, bacarıq çərçivələrinin hazırlanmasını, rəqəmsal uyğunlaşdırma platformalarının tətbiqini və ömürboyu öyrənmənin dəstəklənməsini əhatə edir.

Hesabatda vurğulanır ki, ali təhsil diplomu artıq əmək bazarına hazırlığın yeganə göstəricisi hesab edilmir. İşəgötürənlər daha çox praktik təcrübəyə, real layihələrdə iştiraka və Sİ alətlərindən istifadə bacarıqlarına üstünlük verirlər. ABŞ-də Sİ-nin təsirinə daha çox məruz qalan erkən karyera mərhələsinə aid peşələrdə 2019–2025-ci illər ərzində tələb olunan yeni bacarıqların sayı digər peşələrlə müqayisədə təxminən 40% daha çox artmışdır. Eyni zamanda, əmək bazarına yeni daxil olan işçilərin 28%-i mövcud bacarıqlarının yarısından az hissəsinin üç il sonra aktuallığını qoruyacağını hesab edir. Hesabatda universitetlərlə işəgötürənlər arasında əməkdaşlığın gücləndirilməsinin əhəmiyyəti vurğulanaraq “Merck Group” ilə Pekin Universitetinin Quanqua Biznes Məktəbinin əməkdaşlıq modeli uğurlu təcrübə nümunəsi kimi təqdim edilir.

Hesabatın yekununda Sİ-nin erkən karyera mərhələsinə təsiri qəbul ediləcək siyasətlərdən və həyata keçiriləcək tədbirlərdən asılı olacağı xüsusi vurğulanır. Bu məqsədlə hesabatda işəgötürənlərə erkən karyera imkanlarının qorunması, təhsil müəssisələrində çevik kurikulumların və iş əsaslı öyrənmənin genişləndirilməsi, dövlət qurumlarında isə bacarıqların inkişafını dəstəkləyən siyasətlərin gücləndirilməsi tövsiyə olunur. Eyni zamanda əmək bazarına yeni daxil olan şəxslərə Sİ bacarıqlarını davamlı inkişaf etdirmələri tövsiyə edilir.

Ümumilikdə, hesabatda Sİ-nin erkən karyera mərhələsində məşğulluğa təsiri insan kapitalının inkişafı, təşkilati idarəetmə, karyera inkişafı və təhsil siyasəti kontekstində qiymətləndirilir. Hesabatın nəticələrinə əsasən deyə bilərik ki, Sİ dövründə dayanıqlı əmək bazarının formalaşdırılması erkən karyera imkanlarının qorunması, bacarıqların davamlı inkişafı, təhsil sistemi ilə əmək bazarı arasında əməkdaşlığın gücləndirilməsi kimi amillərdən asılıdır.

Mənbə: World Economic Forum. (2026). Artificial Intelligence and the Future of Entry-Level Work: A Framework for Safeguarding and Reinventing Early Career Pathways. Insight Report. Geneva: World Economic Forum.

Avropada xarici peşə təhsili və təlim kvalifikasiyalarının tanınması, validasiyası: bacarıqların daşınmasına dair müqayisəli təhlil

02

Peşə Təhsilinin İnkişafı üzrə Avropa Mərkəzi (CEDEFOP) tərəfindən “Avropada xarici peşə təhsili və təlim kvalifikasiyalarının tanınması, validasiyası: bacarıqların daşınmasına dair müqayisəli təhlil” adlı hesabat hazırlanmışdır. Hesabatda Avropa İttifaqının 27 üzv dövləti, həmçinin Norveç və İslandiyada xarici peşə təhsili və təlimi (VET) sahəsində kvalifikasiyalarının tanınmasına dair hüquqi çərçivə, institusional mexanizmlər təhlil edilir. Eyni zamanda, qeyri-formal və informal təhsilin validasiyasına dair mövcud yanaşmalar ölkələr üzrə müqayisəli şəkildə qiymətləndirilir.

Hesabatda vurğulanır ki, xarici kvalifikasiyaların tanınması təhsil mobilliyinin və işçi qüvvəsinin sərbəst hərəkətinin stimullaşdırılmasında, həmçinin əmək bazarında bacarıqlardan səmərəli istifadənin təmin edilməsində mühüm rol oynayır.

Sənəddə vurğulanır ki, Europass (bacarıq və kvalifikasiyaların təqdim olunması üçün rəqəmsal platforma), ESCO (bacarıqlar, kvalifikasiyalar və peşələrin vahid təsnifat sistemi) və Avropa Kvalifikasiya Çərçivəsi bacarıqların müqayisəsini, şəffaflığını, eyni zamanda tanınmasını dəstəkləyir. Peşə təhsili və təlimi (VET) kvalifikasiyalarının tanınması sahəsində milli tənzimləmə mexanizmləri və institusional çərçivələr ölkələr arasında nəzərəcarpacaq dərəcədə fərqlənir. Bu fərqlər bacarıqların beynəlxalq səviyyədə tanınmasını, işçi qüvvəsinin mobilliyini və əmək bazarındakı uyğunsuzluqların aradan qaldırılmasını çətinləşdirir.

Hesabat sistemli müqayisəli xəritələşdirmə metodologiyasına əsaslanır. Əsas məlumat mənbəyi kimi 2024-cü il ReferNet sorğusunun nəticələri və qeyri-formal, informal təhsilin validasiyası üzrə 2023-cü il Avropa İnventarından istifadə edilmişdir. 2026-cı ildə 24 ENIC-NARIC mərkəzi (xarici kvalifikasiyalar üzrə milli informasiya mərkəzləri), həmçinin xarici kvalifikasiyaların tanınmasına məsul səlahiyyətli qurumlarla aparılmış məsləhətləşmələrin nəticələrindən istifadə edilmişdir.

Hesabatda xarici kvalifikasiyaların məşğulluq məqsədilə tanınması tənzimlənən və tənzimlənməyən peşələr üzrə fərqli qaydalar əsasında həyata keçirilir. Tənzimlənən peşələrdə tanınma hüquqi tələblər, eyni zamanda rəsmi prosedurlara, tənzimlənməyən peşələrdə isə işəgötürənlərin qiymətləndirməsi və ekspert rəylərinə əsaslanır. Təhsilin davam etdirilməsi məqsədilə həyata keçirilən tanınma prosesində milli kvalifikasiya çərçivələri (NQF) və Avropa Kvalifikasiya Çərçivəsinin (EQF) səviyyələrinin uyğunluğu növbəti təhsil pilləsinə avtomatik qəbul üçün kifayət etmir. Qərar qəbul edilərkən hər bir ölkənin milli qanunvericiliyi, qəbul qaydaları və kvalifikasiyanın məzmunu nəzərə alınır. Məsələn, İsveçdə əsas meyar kvalifikasiyanın əldə edildiyi ölkədə ali təhsil hüququnun verilməsidir. Çexiyada orta təhsilin sonunda keçirilən “maturita” buraxılış imtahanının nəticələri, Almaniyada isə peşə təhsili və təlimi (VET) kvalifikasiyalarının əsasən növbəti peşə hazırlığına çıxış təmin etməsi ali təhsilə keçidi məhdudlaşdıran amillər kimi qiymətləndirilir. Norveçdə xarici peşə təhsili və təlimi (VET) kvalifikasiyaları əsasən məşğulluq məqsədilə tanınır, ali təhsil alma imkanı isə ayrıca qiymətləndirilir. Ümumilikdə, əlavə təhsil məqsədilə kvalifikasiyaların tanınması üzrə tətbiq olunan metodologiyalar ölkələr arasında əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənir. Bəzi ölkələrdə hüquqi qüvvəyə malik ekvivalentliyin müəyyən edilməsi və ya nostrifikasiya prosedurları tətbiq olunduğu halda, digər ölkələrdə qərarvermə əsasən kvalifikasiyaların müqayisəliliyinə dair ekspert rəylərinə əsaslanır.

Hesabata əsasən, ENIC-NARIC mərkəzləri araşdırmaya daxil edilmiş 30 sistemdən 23-də xarici kvalifikasiyaların qiymətləndirilməsini həyata keçirir. Eyni zamanda, ən azı 15 milli sistem VET kvalifikasiyalarının tanınması prosesində Lissabon Tanınma Konvensiyasının əsas prinsiplərini tətbiq edir.

Hesabatda qeyd olunur ki, tənzimlənən peşələr üzrə xarici kvalifikasiyaların tanınması 2005/36/EC sayılı Direktiv çərçivəsində həyata keçirilir və hüquqi qüvvəyə malik qərarın qəbul edilməsi ilə nəticələnir. Tanınma prosedurları və institusional mexanizmlər ölkələr arasında nəzərəçarpacaq dərəcədə fərqlənir. Məsələn, Finlandiya və Litvada xarici kvalifikasiyaların tanınması sistemi sadələşdirilmiş, Almaniya və İtaliya isə daha mürəkkəb prosedurlara əsaslanır. Eyni zamanda, ENIC-NARIC mərkəzləri 18 milli sistemdə bu sahə üzrə rəsmi milli yardım mərkəzi funksiyasını yerinə yetirir. Tənzimlənməyən peşələr üzrə xarici kvalifikasiyaların tanınması peşə fəaliyyətinə giriş hüququ vermir, əsasən işəgötürənlərin xarici kvalifikasiyaları qiymətləndirməsini dəstəkləyən hüquqi mexanizm funksiyasını yerinə yetirir. Bu məqsədlə ENIC-NARIC mərkəzləri 21 milli sistemdə informasiya, 18 sistemdə isə kvalifikasiyaların müqayisəliliyinə dair rəylər təqdim edir. Hesabatda vurğulanır ki, mövcud qiymətləndirmə mexanizmləri əmək bazarının ehtiyaclarını tam qarşılıdır. Bununla yanaşı, Norveç, Danimarka və Niderlandın təcrübəsi göstərir ki, tanınmanın hüquqi nəticələri ilə tətbiq mexanizmləri baxımından ölkələr arasında fərqli yanaşmalar mövcuddur. Hesabatın statistik nəticələrinə görə, təhlil olunan sistemlərin təxminən dördə üçündə qeyri-formal və informal öyrənmənin validasiyası, üçdə ikisində isə əmək bazarı yönümlü validasiya mexanizmləri tətbiq olunur. Hesabatda təqdim olunan ölkə təcrübələri xarici kvalifikasiyaların tanınması və validasiya mexanizmlərinin Avropa ölkələri üzrə müxtəlif modellər əsasında formalaşdığını göstərir. Məsələn, Portuqaliya və Rumıniyada bu sahədə ixtisaslaşmış validasiya mərkəzləri fəaliyyət göstərir. Belçikada qeyri-formal təhsilin sertifikatlaşdırılması, Niderlandda əmək bazarının tələblərinə uyğun sertifikatlaşdırma modeli, Almaniya isə xarici kvalifikasiyaların qismən tanınması mexanizmi tətbiq olunur.

Hesabatda xarici kvalifikasiyaların tanınması sisteminin təkmilləşdirilməsi məqsədilə bir sıra istiqamətlər üzrə tövsiyələr irəli sürülür. Bunlara tanınma prosedurlarının hüquqi statusunun daha aydın müəyyənləşdirilməsi, ENIC-NARIC mərkəzləri arasında əməkdaşlığın gücləndirilməsi, NQF, EQF, rəqəmsal etimadnamələrdən istifadənin genişləndirilməsi, eləcə də tanınma və validasiya mexanizmləri arasında əlaqələndirmənin gücləndirilməsi daxildir. Bu tədbirlər formal təhsil sistemindən kənarda əldə edilmiş bilik, bacarıq və kompetensiyaların tanınmasını, həm təhsil, həm də əmək bazarında tətbiqinin asanlaşdırılmasını hədəfləyir.

Hesabatın əsas üstünlüyü xarici VET kvalifikasiyalarının tanınması sistemlərini hüquqi, institusional və praktik baxımdan müqayisəli şəkildə təhlil etməsidir. Təhlil göstərir ki, bu prosesdə əsas məsələ yalnız kvalifikasiyaların ekvivalentliyinin müəyyən edilməsi deyil, həm də tanınmanın məqsədi, qərar qəbul edən səlahiyyətli qurumlar və qəbul olunan qərarların nəticələridir. Bu baxımdan, hesabat Avropa ölkələrində xarici VET kvalifikasiyalarının tanınması sahəsində mövcud mexanizmləri ümumiləşdirir və bacarıqların daşınması, kvalifikasiyaların şəffaflığının artırılması, əmək bazarında integrasiyanın gücləndirilməsi istiqamətində siyasətin hazırlanması üçün etibarlı analitik mənbə rolunu oynayır.

Mənbə: Symeonidis, V., & Villalba-Garcia, E. (2026). Recognition and validation of foreign VET qualifications in Europe: Comparative insights for skills portability (Cedefop Insights No. 4). European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP).

Məmnunluq paradoksu: ali təhsilli anaların uşaqlarının öyrənmə prosesinə investisiyası

03

Çikaqo Universitetinin tədqiqatçıları Ariel Kalil, Haoxuan Liu və Ritika Sethi tərəfindən aparılmış “Məmnunluq paradoksu: ali təhsilli anaların uşaqlarının öyrənmə prosesinə investisiyası” adlı elmi tədqiqatda valideynlərin uşaqlarının öyrənmə fəaliyyətlərinə ayırdıqları vaxtla əldə etdikləri məmnunluq arasındakı əlaqə araşdırılır. Çikaqo Universitetinin Bekker-Fridman İqtisadiyyat İnstitutunun (Becker Friedman Institute for Economics) “İş sənədləri” seriyası çərçivəsində Robert R. Makkormik Fondunun maliyyə dəstəyi ilə nəşr edilmiş tədqiqatın məqsədi ali təhsilli anaların uşaqlarının öyrənmə fəaliyyətlərinə daha çox vaxt ayırmalarına baxmayaraq, daha az məmnunluq duymalarının səbəblərini və həmin paradoksu formalaşdıran amilləri empirik məlumatlar əsasında müəyyənləşdirməkdir. Bu məqsədlə müəlliflər valideynlərin təhsil səviyyəsi ilə uşaqların öyrənməsinə ayrılan vaxt arasındakı əlaqəni yeni prizmadan təhlil edərək diqqəti valideyn investisiyasının emosional aspektinə yönəldirlər. Həmçinin, tədqiqat valideyn investisiyasını yalnız vaxt baxımından deyil, həm də valideynlərin emosional rifahı və öyrənmə fəaliyyətlərindən məmnunluğu kontekstində qiymətləndirir.

Tədqiqatın empirik bazasını ABŞ-nin Çikaqo Dövlət Məktəblərində məktəbəhazırlıq siniflərində təhsil alan uşaqların anaları arasında keçirilmiş Erkən İnkişafa İnvestisiya Layihəsi (Early Investment Project - EIP) çərçivəsində toplanmış sorğu məlumatları təşkil edir. Sorğuda 1992 ailə iştirak etmiş, seçim meyarları tətbiq edildikdən sonra analitik nümunəyə 1552 ana respondent daxil edilmişdir. Respondentlərin 29%-i bakalavr və ya daha yüksək təhsil səviyyəsinə malik olmuşdur. Məlumat bazasında valideynlərin uşaqlarının öyrənmə fəaliyyətlərinə həftə ərzində ayırdıqları vaxt, bu fəaliyyətlərdən məmnunluq səviyyəsi, valideynlik motivasiyaları, eləcə də sosial-demoqrafik və psixoloji xüsusiyyətlər üzrə göstəricilər toplanmışdır. Statistik təhlillərdə yaş, ailə tərkibi, gəlir, eləcə də məşğulluq statusu ilə yanaşı, inkişafyönlü düşüncə tərz, narahatlıq, depressiya və digər psixoloji xüsusiyyətlər tədqiqatda nəzərə alınan amillər kimi qiymətləndirilmişdir.

Nəticələrin şərh iqtisadiyyat, sosiologiya və davranış elmləri sahəsində formalaşmış nəzəri yanaşmalara əsaslanır. Müəlliflər Doepke və Zilibottinin valideyn investisiyası nəzəriyyəsini, Sharon Haysin intensiv analıq konsepsiyasını, eləcə də “Bosworth”, “Adsera” və “Snower” tərəfindən irəli sürülmüş identiklik modelini vahid analitik çərçivədə birləşdirirlər. Daha yüksək gəlir perspektivi və uşaqların gələcəyinə dair sosial gözləntilər ali təhsilli valideynləri övladlarının inkişafına daha çox investisiya qoymağa vadar edir. Lakin bu proses onların emosional yükünü artıraraq öyrənmə fəaliyyətlərindən əldə etdikləri məmnunluq səviyyəsini azaldır.

Empirik təhlilin nəticələri tədqiqatda irəli sürülən əsas mülahizəni təsdiqləmişdir. Müəyyən edilmişdir ki, ali təhsilli analar uşaqlarının öyrənmə fəaliyyətlərinə həftə ərzində orta hesabla 51,7 dəqiqə, ali təhsilli olmayan analar isə 46,3 dəqiqə vaxt ayırırlar. Həftədə ən azı 60 dəqiqə öyrənmə fəaliyyəti həyata keçirən anaların payı müvafiq olaraq 65,5% və 48,5% təşkil etmişdir. Bununla yanaşı, öyrənmə fəaliyyətlərindən əldə olunan məmnunluq səviyyəsi ali təhsilli analar arasında daha aşağı olmuşdur. Bu qrup üzrə orta məmnunluq göstəricisi 8,23 bal, ali təhsili olmayan analar üzrə isə 9,10 bal təşkil etmişdir. Maksimum məmnunluq səviyyəsini (10 bal) qiymətləndirənlərin payı müvafiq olaraq 34,2% və 62,3% olmuşdur. Qruplar arasında müşahidə olunan 28% həcmində fərq demoqrafik və psixoloji amillərə nəzarət edildikdən sonra da statistik cəhətdən əhəmiyyətini qorumuşdur. Bu nəticə “məmnunluq paradoksu”nun təsadüfi deyil, davamlı xarakter daşdığını göstərir.

Tədqiqatın nəticələrinə görə, ali təhsilli analar daha müsbət psixoloji göstəricilərə malik olsalar da, bu, onların uşaqlarının öyrənmə fəaliyyətlərində iştirakdan daha çox məmnunluq duymalarını təmin etmir. Əksinə, bu qrupda valideynlik fəaliyyəti daha yorucu qiymətləndirilmiş, uşağın inkişafı və rifahı akademik nailiyyətlərdən daha yüksək prioritet kimi dəyərləndirilmişdir. Əldə olunan nəticələr məmnunluq paradoksunun fərdi psixoloji xüsusiyyətlərdən deyil, əsasən intensiv valideynlik normaları və valideynlərə yönələn sosial gözləntilərdən irəli gəldiyini göstərir.

Tədqiqatın nəticələri göstərir ki, “məmnunluq paradoksu” daha çox orta və yüksək gəlirə malik, ali təhsilli, əmək bazarında iştirak etməyən analar arasında müşahidə olunur. Bu qrup analar uşaqlarının öyrənmə fəaliyyətlərində iştirakdan digər qruplarla müqayisədə daha az məmnun qaldıqlarını bildirmişlər.

Alternativ izahların təhlili göstərmişdir ki, ali təhsilli anaların uşaqlarının inkişafına daha çox investisiya qoyması hedonik motivasiya, instrumental gözləntilər, altruizm və valideyn identikliyi ilə izah edilmir. Əksinə, nəticələr valideyn investisiyasının əsasən yüksək təhsil səviyyəsinin formalaşdırdığı sosial normalar, valideynlik məsuliyyəti və uşaqların gələcək uğuruna dair gözləntilərlə şərtləndiyini təsdiqləyir.

Ümumilikdə, ali təhsilli anaların uşaqlarının öyrənmə fəaliyyətlərinə daha çox vaxt ayırması onların bu fəaliyyətlərdən daha yüksək məmnunluq əldə etməsinə səbəb olmur. Əldə olunan nəticələr valideyn investisiyasının yalnız fərdi motivasiya ilə deyil, həm də yüksək təhsil səviyyəsinin formalaşdırdığı sosial normalar, intensiv valideynlik yanaşması və uşaqların gələcək uğuruna dair gözləntilərlə şərtləndiyini göstərir. Eyni zamanda, tədqiqat gəlir və məşğulluğun bu paradoksa təsirini müəyyən edərək, valideyn investisiyası nəzəriyyələrinin empirik əsaslarını genişləndirir.

Müəlliflər qeyd edirlər ki, valideynlərə dəstək mexanizmləri uşaqların öyrənmə fəaliyyətlərində iştirakından məmnunluğun artırılması ilə yanaşı, valideynlər üzərindəki sosial gözləntilərin və psixoloji yükün azaldılmasına da xidmət etməlidir. Araşdırmanın yalnız Çıkaqodakı dövlət məktəblərində məktəbəqədər hazırlıq siniflərində təhsil alan uşaqların analarını əhatə etməsi və məlumatların müəyyən bir zaman kəsiyində toplanması nəticələrin ümumiləşdirilməsi baxımından müəyyən məhdudiyyətlər yaradır. Bundan əlavə, bu yanaşma səbəb-nəticə əlaqələrinin tam müəyyənləşdirilməsini məhdudlaşdırır. Buna baxmayaraq, əldə olunan nəticələr American Time Use Survey (ATUS) məlumatları əsasında aparılmış əvvəlki tədqiqatların nəticələri ilə uyğunluq təşkil edir və erkən uşaqlıq dövründə təhsil, ailə siyasəti, valideynlərə dəstək proqramlarının hazırlanması üçün mühüm empirik əsas yaradır.

Mənbə: Kalil, A., Liu, H., & Sethi, R. (2025). The enjoyment paradox: College-educated mothers invest more in their children's learning and enjoy it less (Becker Friedman Institute Working Paper). Becker Friedman Institute for Economics, University of Chicago.

İspaniyanın Kataloniya regionunda təhsil nəticələrinin təkmilləşdirilməsi

İƏİT tərəfindən “İspaniyanın Kataloniya regionunda təhsil nəticələrinin təkmilləşdirilməsi” adlı hesabat hazırlanmışdır. Hesabat İƏİT ilə Kataloniya hökuməti arasında həyata keçirilən dördillik əməkdaşlıq proqramının birinci mərhələsinin nəticələrini əks etdirən strateji qiymətləndirmə sənədidir. Hesabatın məqsədi Kataloniya təhsil sistemini beynəlxalq müqayisəli yanaşma əsasında təhlil etmək, onun güclü tərəflərini və əsas problemlərini müəyyənləşdirərək sübuta əsaslanan strateji tövsiyələri təqdim etməkdir. Təhlil dörd əsas istiqaməti əhatə etmişdir: bərabərlik və inklüzivlik, müəllimlərin peşəkar inkişafı və məktəb rəhbərliyi, qiymətləndirmə və monitoring, eləcə də idarəetmə və maliyyələşdirmə.

Hesabatda qeyd olunur ki, Kataloniya təhsil sistemi təhsildə iştirak səviyyəsinin yüksək olması, cəlbetmə səviyyəsi, inkişaf etmiş hüquqi-institusional baza və inklüziv təhsil siyasəti kimi mühüm üstünlüklərə malikdir. Bununla yanaşı, son illərdə beynəlxalq qiymətləndirmələrin nəticələrində müşahidə olunan geriləmə, sosial-iqtisadi bərabərsizliklər, demoqrafik dəyişikliklər və artan miqrasiya təhsil sistemində yeni strategiyaların tətbiqini zəruri etmişdir.

Hesabatda görə, təhsil nəticələri dörd əsas sistem komponentindən asılıdır: inklüziv dəstək mexanizmləri, müəllimlərin və məktəb rəhbərlərinin peşəkar potensialı, qiymətləndirmə və monitoring sistemi, həmçinin siyasətlərin effektiv icrasını təmin edən idarəetmə və maliyyələşdirmə mexanizmləri. Hesabatda Kataloniya təhsil sistemi son illərdə həyata keçirilən institusional islahatlar kontekstində təhlil edilir. Qeyd olunur ki, dəyişən sosial-iqtisadi və demoqrafik şərait təhsil sistemi üçün yeni prioritetlər yaratmışdır. Bu kontekstdə təhsil siyasətinin əsas prioriteti təhsilə çıxış imkanlarının genişləndirilməsindən öyrənmə nəticələrinin təkmilləşdirilməsinə və təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə yönəlmişdir.

Hesabatda qeyd olunur ki, Kataloniyanın təhsil sistemi Beynəlxalq Təhsil Standartları Təsnifatına (ISCED) uyğun olaraq erkən uşaqlıq dövrü təhsilindən doktorantura səviyyəsinədək bütün təhsil pillələrini əhatə edir. Son onilliklərdə məktəbəqədər təhsilin əhatə dairəsinin genişlənməsi və icbari təhsildən sonrakı mərhələlərə cəlbetmə səviyyəsinin yüksəlməsi sistemdə mühüm irəliləyişlər kimi qiymətləndirilir. Bununla yanaşı, peşə təhsilinin inkişafı da sistemin əsas nailiyyətlərindən biri hesab olunur. Bununla yanaşı, təhsil sisteminin inkişafının əsas göstəricisinin bütün şagirdlər üçün keyfiyyətli öyrənmə imkanlarının təmin edilməsi olduğu vurğulanır.

Hesabatda göstərilir ki, son illərdə Kataloniyada miqrasiyanın artması, doğum səviyyəsinin azalması və sosial-iqtisadi bərabərsizliyin dərinləşməsi məktəblərin fəaliyyət göstərdiyi mühiti daha mürəkkəb etmişdir. Bu şəraitdə təhsil sistemi yalnız biliklərin ötürülməsini təmin edən mexanizm deyil, həm də sosial integrasiyanın və bərabər imkanların artırılmasında mühüm rol oynayan struktur kimi qiymətləndirilir.

Rəqəmsal transformasiya hesabatda təhsil siyasətinin prioritet istiqamətlərindən biri kimi qiymətləndirilir. Beynəlxalq Kompüter və İnformasiya Savadlılığı Araşdırmasının (ICILS 2023) nəticələrinə əsasən, şagirdlər rəqəmsal səriştələr üzrə nisbətən yüksək göstəricilər nümayiş etdirlərsə də, sosial-iqtisadi vəziyyət və gender amilləri ilə bağlı fərqlər hələ də qalmaqdadır. Bu baxımdan, hesabatda rəqəmsal bacarıqların inkişafı təhsildə bərabərliyin təmin edilməsinin mühüm şərtlərindən biri kimi dəyərləndirilir.

Hesabatda 2026-cı ildə imzalanmış Təhsil Sazişi müəllimlərin əməkhaqqı siyasətinin təkmilləşdirilməsi, inklüziv təhsil strategiyasının genişləndirilməsi və bu istiqamətə əlavə maliyyə resurslarının ayrılması baxımından mühüm addım kimi dəyərləndirilir. Vurğulanır ki, təhsil sisteminin inkişafı yeni islahatların qəbulundan daha çox, mövcud proqramların ardıcıl icrası, resursların səmərəli idarə olunması və sübuta əsaslanan idarəetmə mexanizmlərinin gücləndirilməsindən asılıdır.

Hesabatda bərabərlik və inklüzivlik Kataloniya təhsil sisteminin əsas inkişaf istiqamətlərindən biri kimi qiymətləndirilir. Qeyd olunur ki, Kataloniyada inklüziv təhsil üzrə normativ-hüquqi baza yaradılmış və xüsusi təhsilə ehtiyacı olan şagirdlərin əksəriyyətinin ümumi təhsil məktəblərində təhsil alması təmin edilmişdir. Bununla yanaşı, vurğulanır ki, inklüziv təhsilin səmərəliliyi şagirdlərin fərdi ehtiyaclarına uyğun dəstək mexanizmlərinin yaradılmasından və onların effektiv tətbiqindən asılıdır.

Hesabatda qeyd olunur ki, artan miqrasiya, sosial-iqtisadi bərabərsizliyin dərinləşməsi və xüsusi dəstəyə ehtiyacı olan şagirdlərin sayının artması məktəblərin fəaliyyət göstərdiyi mühiti daha mürəkkəb etmişdir. Bu baxımdan, erkən müdaxilə mexanizmlərinin, çoxpilləli dəstək modelinin və psixoloji-pedaqoji xidmətlərin gücləndirilməsinin zəruriliyi vurğulanır.

Hesabata əsasən, inklüziv təhsil siyasətinin icrası bütün məktəblərdə eyni səviyyədə təmin olunmur. Dəstək mexanizmlərinin mövcudluğu, ixtisaslı kadr təminatı və resursların bölüşdürülməsindəki fərqlər bu siyasətin effektivliyini məhdudlaşdırır. Portuqaliya, İrlandiya, Kanada (Alberta əyaləti) və Slovakiya təcrübələrinə istinadən qeyd olunur ki, institusional koordinasiyanın gücləndirilməsi və ehtiyaclara əsaslanan resurs bölgüsü inklüziv təhsilin səmərəliliyinin artırılması üçün əsas şərtlərdəndir.

Hesabatda qeyd olunur ki, müəllimlərin peşəkarlıq səviyyəsi, məktəb rəhbərliyinin səmərəliliyi və onların peşəkarlıq səviyyəsi təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsi, eləcə də təhsil islahatlarının effektiv həyata keçirilməsinin əsas şərtlərindəndir. Hesabatda Kataloniyada müəllim peşəsinə qəbulun müəyyən edilmiş kvalifikasiya tələbləri əsasında həyata keçirildiyi qeyd olunur. Müəllim hazırlığının və peşəkar inkişaf sisteminin təkmilləşdirilməsi isə yeni başlayan müəllimlərin dəstəklənməsi, eləcə də məktəbdaxili liderliyin gücləndirilməsi əsas prioritetlər kimi müəyyən edilir. Bu kontekstdə müəllimlərin sinifdən ayrılmadan peşəkar inkişafını və karyera yüksəlişini təmin edən baş müəllim modelinin tətbiqi müəllimlərin peşəkar potensialından daha səmərəli istifadə etməyə imkan verən yanaşma kimi qiymətləndirilir. Hesabatda, həmçinin İngiltərə, İrlandiya, Kanada (Nyu-Brunsvik) və Portuqaliya təcrübələri müəllim hazırlığı, peşəkar inkişaf və kollektiv öyrənmənin təşkili baxımından effektiv nümunələr kimi təqdim edilir.

Hesabatda vurğulanır ki, məktəb rəhbərlərinin fəaliyyətində inzibati funksiyalar üstünlük təşkil edir və onların təlim-öyrənmə prosesinə yönəlmiş liderlik rolunun gücləndirilməsi zəruri hesab olunur. Eyni zamanda müəllimlərin peşəkar inkişafının məktəbdaxili əməkdaşlıq və kollegial öyrənmə mühiti əsasında təşkili daha səmərəli yanaşma kimi qiymətləndirilir. Beynəlxalq təcrübə göstərir ki, müəllim hazırlığının, peşəkar inkişafın və məktəb liderliyinin sistemli şəkildə dəstəklənməsi təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə müsbət təsir göstərir.

Hesabatda qiymətləndirmə və monitorinq təhsilin keyfiyyətinin artırılması, eləcə də sübuta əsaslanan qərarların qəbulunu dəstəkləyən mühüm idarəetmə vasitəsi kimi qiymətləndirilir. Vurğulanır ki, qiymətləndirmənin əsas məqsədi nəticələrin ölçülməsi deyil, əldə edilən məlumatların tədris prosesinin və təhsil siyasətinin təkmilləşdirilməsində istifadə edilməsidir.

Hesabata əsasən, Kataloniyada qiymətləndirmə sistemi şagirdlərin qiymətləndirilməsi, məktəblərin qiymətləndirilməsi, təhsil sisteminin monitorinqi və nəzarət mexanizmlərini birləşdirən vahid sistem əsasında qurulmuşdur. Bu baxımdan, Təhsilin Qiymətləndirilməsi və Proqnozlaşdırılması Agentliyinin (APE) yaradılması qiymətləndirmə sisteminin etibarlılığı, eyni zamanda müstəqilliyinin artırılmasına yönəlmiş mühüm addım hesab olunur.

Hesabatda göstərilir ki, qiymətləndirmə sisteminin əsas yeniliklərindən biri Təkmilləşdirmə üçün Kompleks Qiymətləndirmə (AVIM) modelidir. Bu model ənənəvi nəzarət mexanizmindən fərqli olaraq məktəblərin inkişafının dəstəklənməsinə, özünüqiymətləndirmə mədəniyyətinin formalaşdırılmasına və təhsilin keyfiyyətinin davamlı yüksəldilməsinə yönəlmişdir. Bununla yanaşı, hesabatda mövcud məlumatlardan təhsil siyasətinin formalaşdırılması və məktəb idarəçiliyində sistemli şəkildə istifadə olunmadığı qeyd edilir. OECD qiymətləndirmə sisteminin gələcək inkişafını, məlumatların analitik təhlilinin genişləndirilməsi və onların qərarvermə prosesinə daha səmərəli inteqrasiyası ilə əlaqələndirir. Bu baxımdan, Avstraliya, Danimarka, Niderland, Belçika (Flandriya regionu), Yeni Zelandiya, İngiltərə və Finlandiyada tətbiq olunan qiymətləndirmə modelləri istinad edilə biləcək təcrübə kimi təqdim olunur.

Hesabatda idarəetmə və maliyyələşdirmə təhsil sisteminin dayanıqlı inkişafının əsas institusional mexanizmləri kimi dəyərləndirilir. Qeyd olunur ki, təhsil nəticələrinin yaxşılaşdırılması əlavə maliyyə vəsaitlərinin ayrılmasından deyil, mövcud resursların səmərəli planlaşdırılması, ehtiyaclara uyğun bölüşdürülməsi və təhsil siyasətlərinin ardıcıl icrasından asılıdır.

Hesabatda qeyd olunur ki, Kataloniya sabit hüquqi-institusional baza və uzunmüddətli planlaşdırma imkanlarına malik olsa da, təhsil siyasətlərinin hazırlanması ilə onun məktəb səviyyəsində icrası arasında müəyyən uyğunsuzluqlar qalmaqdadır. Bu baxımdan, idarəetmə səviyyələri arasında koordinasiyanın gücləndirilməsi və icra mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi prioritet istiqamətlər kimi müəyyən edilir. Hesabatda təhsilin maliyyələşdirilməsində ehtiyaclara əsaslanan yanaşmanın vacibliyi vurğulanır və resursların bölgüsündə məktəblərin sosial-iqtisadi xüsusiyyətlərinin, eləcə də şagirdlərin fərdi təhsil ehtiyaclarının nəzərə alınmasının zəruriliyi qeyd edilir.

Hesabatda sosial tərəfdaşlarla əməkdaşlıq, peşə təhsilinin inkişafı və uzunmüddətli strateji proqnozlaşdırma idarəetmənin əsas elementləri kimi qiymətləndirilir. Bu baxımdan, Portuqaliyanın məktəb klasterləri modeli ilə strateji proqnozlaşdırma (foresight) təcrübələri idarəetmə və planlaşdırma sisteminin təkmilləşdirilməsi baxımından nümunəvi modellər hesab olunur. Nəticə etibarilə, hesabat təhsil sisteminin inkişafı üçün beynəlxalq təcrübəyə və sübuta əsaslanan kompleks yanaşmaların tətbiqinin vacibliyini ön plana çıxarır.

Mənbə: OECD (2026), Improving Learning Outcomes in Catalonia, Spain, Reviews of National Policies for Education, OECD Publishing, Paris.