



## MİLLİ PEŞƏ STANDARTI

# Sənaye ekoloqu

İngilis dilində adı: Industrial ecologist

**N: 2131-4-00271-01**

Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və Dünya Bankının birgə həyata keçirdiyi "Sosial Müdafiənin İnkişafı" layihəsinin "ISCO 88/08-ə uyğun təkmilləşdirilmiş peşə standartlarının və əlaqədar təlim standartlarının hazırlanması" tapşırığı çərçivəsində hazırlanmışdır.

Bakı  
İyul, 2015-ci il

## 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 qiymətləndirilməsi üçün əsas kimi çıxış etmir.

<b>Əvvəlki təlimin tanınması</b>	<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"> <li>• Şəxsin nə bildiyi və nə bacardığının müəyyənləşdirilməsi;</li> <li>• Şəxsin bilik və bacarıqlarının xüsusi standartlar, səriştlərin 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>	<p>Fərdin vəzifələrinin bir hissəsi olan iş və ya məsuliyyəti əks etdirir. Buna görə də vəzifə bir sıra fəaliyyətlərə bölünür.</p>
<b>Formal təlim</b>	<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 səriştlər testlər vasitəsilə yoxlanılır və dövlət təhsil sənədi verilir.</p>
<b>İnformal təlim</b>	<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 səriştlərinin 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 nəticələnmir.</p>
<b>İş</b>	<p>Fərdin işəgötürən üçün və ya sərbəst məşğulluq şəraitində həyata keçirdiyi vəzifə və ya fəaliyyətlərin toplusudur (ISCO-08 -ə uyğun olaraq).</p>
<b>İşə yanaşma</b>	<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) İradi: fəaliyyət meylləri; (4) Qiymət: stimullara mənfi və ya müsbət münasibət.</p>
<b>Qeyri-formal təlim</b>	<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>
<b>Qiymətləndirmə metodu</b>	<p>Səriştəni ölçmək üçün üsul və ya alətdir.</p>

## Qiymətləndirmə paketi

## Qiymətləndirmə sxemi

Fəaliyyət meyarı da daxil olmaqla fərdin sərəhsətlərinin qiymətləndirilməli olduđu müxtəlif qiymətləndirmə metodlarıdır.

Qiymətləndirmə standartlarının vəzifələrini və onların yerinə yetirilmə istiqamətlərini müəyyən edir.

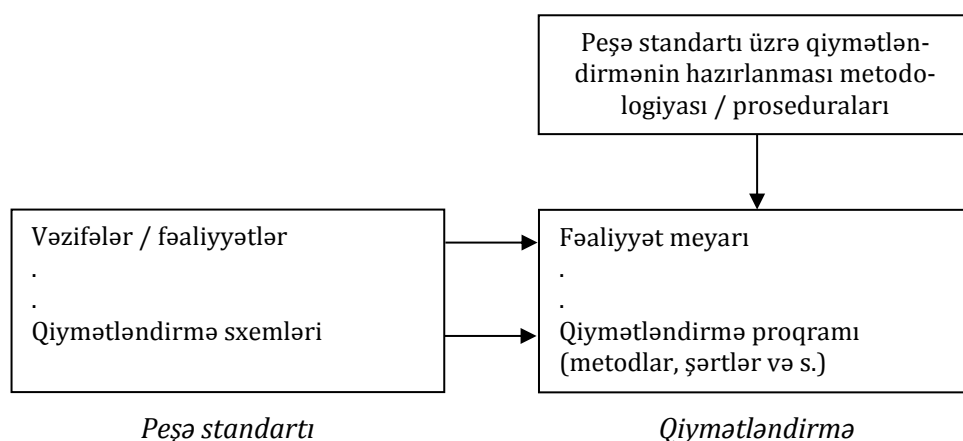
Peşə standartları üzrə qiymətləndirmənin məqsədi fərdin müvafiq peşə standartını fəaliyyətlər, vəzifələr və ya tapşırıqlar üzrə həyata keçirə bilməsini müəyyən etməkdir. Sözügedən tapşırıqlar, peşə standartında müəyyən edilən texniki bacarıqları, planlaşdırma və problemləri həlletmə biliklərini, gözlənilməz 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.

<b>Peşə</b>	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.
<b>Peşə standartı</b>	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.
<b>Peşə standartı üzrə qiymətləndirmə nümunəsi</b>	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.
<b>Peşələrin Beynəlxalq Standart Təsnifatı (ISCO)</b>	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peşələrə dair statistik və inzibati məlumatların beynəlxalq hesabatını, müqayisəsini və mübadiləsini həyata keçirmək üçün baza rolunu oynamaq;</li> <li>• Peşələrin milli və regional təsnifatlarının hazırlanması üçün model rolunu oynamaq;</li> <li>• Bilavasitə özlərinin milli təsnifatını hazırlamayan ölkələrdə tətbiq oluna biləcək sistem rolunu oynamaq.</li> </ul> O, statistik və müştəri yönümlü proqramlar üçün nəzərdə tutulmuşdur. Müştəri yönümlü proqramlara 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.
<b>Səriştə</b>	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 birləşməsidir. Səriştələr həmçinin işçinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üçün baza rolunu oynayır.

**Vəzifə**

İşin icrası üçün zəruri olan fəaliyyətləri əhatə edir.

# Mündəricat

---

<b>Milli peşə standartı .....</b>	<b>7</b>
<b>1. İşə dair xüsusi məlumat .....</b>	<b>7</b>
1.1. Əmək şəraiti .....	7
1.2. İşə qəbul tələbləri.....	7
1.3. Tabeçilik.....	7
1.4. Məsuliyyət və müstəqillik səviyyələri.....	8
1.5. Karyera yüksəlişi və sərbəst məşğulluq imkanları .....	8
<b>2. Əsas vəzifə (V) və fəaliyyətlərin (F) siyahısı.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Səriştələrin qısa təsviri.....</b>	<b>11</b>
<b>4. Təlim ilə bağlı xüsusi məlumat .....</b>	<b>12</b>
4.1. Təlimin növləri .....	12
4.2. Təlimin istiqaməti .....	12
4.3. Əvvəlki təlimin tanınması .....	12
<b>Peşə standartının hazırlanması prosesində iştirak edənlərin siyahısı</b>	<b>ERROR! BOOKMARK</b>

# Milli peşə standartı

## Sənaye ekoloqu

### Peşənin qısa təsviri

Sənaye ekoloqu effektiv sənaye sistemlərinin modelini hazırlamaq üçün ətraf mühitin mühafizəsi və ekoloji sistemin qorunub saxlanması prinsiplərini tətbiq edir.

O, istehsalatda təbii resursların səmərəli istifadəsi və məhsul və xidmətlərdən istifadənin effektivliyini maksimallaşdırmaq üçün fiziki və sosial elmlər biliklərindən istifadə edir. O, həmçinin cəmiyyət məsələlərini və onların texniki sistemlər və ətraf mühitlə əlaqəsini də tədqiq edir.

<b>Məşğulluq Təsnifatında (MT) peşənin kodu:</b>	2131 (Ekoloq)
<b>MT-də ixtisas (bacarıq) səviyyəsi:</b>	4
<b>ISCO 08-də işin kodu:</b>	2131 (Ecologist)
<b>ISCO 08-də ixtisas (bacarıq) səviyyəsi:</b>	4
<b>Milli Kvalifikasiya Çərçivəsi ilə əlaqə:</b>	
<b>Təklif olunan yenilənmə tarixi:</b>	İyun, 2019-cu il

## 1. İşə dair xüsusi məlumat

### 1.1. Əmək şəraiti

- Ofislərdə, laboratoriyalarda və ya sənaye müəssisələrində, açıq və qapalı şəraitdə həyata keçirilir;
- Açıq havada çalışan zaman zərərli maddələrlə təmasda ola, səs-küylü əmək şəraiti və ya sərt hava şəraiti ilə üzləşə bilər;
- Peşə sağlamlığı və təhlükəsizlik, habelə fərdi mühafizə vasitələri üzrə təlimlərin keçirilməsi icbari xarakter daşıyır;
- 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.

### 1.3. Təbəçilik

**Kimə tabedir:** Öz sahəsi üzrə şöbə müdiri və ya idarə direktoru.

**Kim ona tabedir:** Texniki işçilər.



#### 1.4. Məsuliyyət və müstəqillik səviyyələri

Səviyyələr	Məsuliyyət, fəaliyyətlərin mürəkkəbliyi və müstəqillik	Uyğun gələn səviyyə
<b>1</b>	Planlaşdırılmış qaydada birbaşa nəzarət altında işləmək. İş təkrarlanan xarakterə malikdir və mürəkkəb olmayan bir neçə funksiyanı əhatə edir.	
<b>2</b>	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.	
<b>3</b>	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.	
<b>4</b>	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

- Rəhbər vəzifələrə keçid zəruri təcrübə əldə etməklə mümkündür.

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

---

### **V.1. Sahə araşdırması planlaşdırmaq və həyata keçirmək:**

- F.1.1. Araşdırmanın, müşahidənin və ya monitorinqin məqsədini və əhatə dairəsini, məlumatların toplanmasının və qeydə alınmasının səciyyəvi xüsusiyyətlərini aydınlaşdırmaq;
- F.1.2. Tədqiqat ərazisinin sahəsini müəyyənləşdirmək;
- F.1.3. Ərazidə mövcud olan müvafiq sahə məhdudiyətlərini aydınlaşdırmaq və tövsiyələr vermək;
- F.1.4. Aparılacaq sahə araşdırması ilə bağlı maraqlı tərəflərlə müzakirə aparmaq;
- F.1.5. Avadanlıq və materialları düzgün və təhlükəsiz şəkildə istifadə etməklə sahə araşdırmasını həyata keçirmək;
- F.1.6. Sənaye istehsalı, sənayenin ekologiyası, və ətraf mühit kimi mövzularda sahə araşdırmasını aparmaq;
- F.1.7. İnkişaf fəaliyyətləri, sənaye fəaliyyətinin ətraf mühitə təsirini tədqiq etmək;
- F.1.8. Müvafiq araşdırma texnikalarını tətbiq etməklə sahə araşdırmasını aparmaq və toplanmış məlumatların dəqiqliyinin tədqiqatın məqsədinə uyğunluğunu təmin etmək.

### **V.2. Sahə araşdırmasından əldə olunmuş məlumatları təhlil etmək və nəticələri təqdim etmək:**

- F.2.1. Təhlilə başlamamışdan öncə kifayət qədər düzgün və etibarlı məlumatın olub-olmamasını yoxlamaq;
- F.2.2. Məlumatların tədqiqatın planına və məqsədinə uyğun toplanmasını yoxlamaq;
- F.2.3. Toplanmış məlumatlar əsasında məlumat bazası yaratmaq və təhlükəsizliyini təmin etmək
- F.2.4. Sahə araşdırması nəticəsində əldə edilmiş məlumatları təhlil etmək.

### **V.3. Təhqiqat və monitorinq aparmaq:**

- F.3.1. Ekoloji təsirləri qiymətləndirmək üçün ətraf mühitə təsir edən hadisələri tədqiq etmək;
- F.3.2. Müxtəlif heyvan və bitki növlərinin dəyişilmiş ətraf mühitə uyğunluşmasını təhqiq etmək;
- F.3.3. Tikintidə və ya istehsalatda istifadə edilmiş üsul və materialların potensial ətraf mühitə təsir risklərini müəyyənləşdirmək üçün sənaye praktikalarını nəzərdən keçirmək;
- F.3.4. Ətraf mühitə təsiri müəyyən etmək və ya çirklənmənin həcmi azaltmaq üçün çirklənmə mənbələrini müəyyən etmək və araşdırmaq;
- F.3.5. Dəyişdirilmiş ərazi (torpaq) istismarını ekosistemə təsirini araşdırmaq;
- F.3.6. Ekosistemin tərkib hissələrinə və ekoloji proseslərə təsirləri monitorinq etmək və sınaqdan keçirmək;
- F.3.7. İstehsal, sistem və layihələrin ətraf mühitə etdiyi təsirləri müəyyənləşdirmək.

### **V.4. İstehsalat proseslərinin ətraf mühitə etdiyi təsirləri azaltmaq üçün tədbirlər görmək:**

- F.4.1. İstehsalat proseslərinin ətraf mühitə təsirini minimum endirmək üçün yeni strategiya və üsullar müəyyənləşdirmək və hazırlamaq;
- F.4.2. Ekoloji sistemlərin kompleks və dinamik riyazi modellərini hazırlamaq;
- F.4.3. Ətraf mühiti qorumaq və ya sənaye istehsalatından ətraf mühitə vurulan ziyanı minimallaşdırmaq üçün metodlar tövsiyə etmək.

### **V.5. Statistik təhlil və proqram təminatlarından istifadə edərək həyata keçirilən sənaye-ətraf mühit proqramlarının effektivliyini yoxlamaq.**

### **V.6. Qeydlər və sənədləşdirmə işlərini aparmaq:**

- F.6.1. Müəyyən olunmuş müddətdə hesabatlar tərtib etmək;

- F.6.2. Ətraf mühitin təsirləri və tədqiqat hesabatlarını tərtib etmək və nəticələrini hökumətə və ya ictimaiyyətə təqdim etmək;
- F.6.3. Qüvvədən düşmüş sənədləri müəssisənin arxivinə təhvil vermək.

### 3. Səriştələrin qısa təsviri

---

<b>Bilik:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maddənin kimyəvi tərkibi, quruluşu və xassələri, o cümlədən kimyəvi çevrilməsi haqqında biliklər;</li><li>• Riyaziyyat, hesablama, həndəsə və onların tətbiqi üzrə biliklər;</li><li>• Strateji planlaşdırma, resurs bölgüsü, istehsal metodları və resursların koordiansiyası üzrə biznes və idarəetmə prinsipləri,</li><li>• Mühəndislik elminin və texnologiyanın praktiki tətbiqi üzrə biliklər;</li><li>• Məhsulların səmərəli emalını və bölgüsünü maksimallaşdırmaq üçün xammal, istehsalat prosesləri, keyfiyyətə nəzarət və xərc haqqında məlumat;</li><li>• Azərbaycan və ingilis dilləri.</li></ul>
<b>Bacarıq:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş planlaşdırmaq və təşkil etmək;</li><li>• Monitorinq bacarığı</li><li>• Nəticələrə nəzarət etmək və işin keyfiyyətini qiymətləndirmək;</li><li>• Problemləri həll etmək üçün elmi qaydalar və üsulları istifadə etmək;</li><li>• Keyfiyyətə nəzarət aparmaq bacarığı;</li><li>• Analitik düşünmə bacarığı;</li><li>• Qərar qəbul etmə bacarığı;</li><li>• Vaxtın idarə edilməsi;</li><li>• Kompleks problemləri həll etmək bacarığı;</li><li>• Əməliyyatları monitorinq etmək bacarığı;</li><li>• Sistemi qiymətləndirmək bacarığı;</li><li>• İnandırma bacarığı;</li><li>• Təlimat vermək bacarığı.</li></ul>
<b>Yanaşma:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vaxt və keyfiyyət hədəflərinə uyğun dəqiq və peşəkar iş;</li><li>• Bütövlük;</li><li>• Təşəbbüskarlıq;</li><li>• Təfərrüatlara diqqət;</li><li>• Sosial məsuliyyət;</li><li>• İnnovativ</li><li>• Əməkdaşlıq.</li></ul>
<b>Əlavə / ümumi səriştələr:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İngilis dili üzrə qənaətbəxş bilik səviyyəsi;</li><li>• Yaradıcılıq, yeni metodları və təcrübələri öyrənməyə meyllilik.</li></ul>

---

## 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		
Ali təhsil	<input checked="" type="checkbox"/>	Ekologiya, biologiya, kimya, hesablama, fizika, riyaziyyat və coğrafiya üzrə kurslar zəruridir.
Digər:		

Qeyri-formal və (və ya) informal təlim tələb olunan səriştələrin genişləndirilməsinə şərait yarada bilər. Bəzən sənaye ekoloqu zəruri səriştələri yalnız qeyri-formal 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.

### 4.2. Təlimin istiqaməti

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

### 4.3. Əvvəlki təlimin tanınması

Gələcəkdə ekologiya sahəsində 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.

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