

## KASBIY RIVOJLANISHDA MENTORLIKNING O'RNI VA AHAMIYATI

**Nazarova Nigora Ravshanovna**

Shahrisabz Davlat Pedagogika Instituti 1-kurs Tayanch doktoranti

[oyyulduzcha1994@gmail.com](mailto:oyyulduzcha1994@gmail.com)

**Annotatsiya.** Hozirgi kunda ta'lim va mehnat sohalarida kasbiy rivojlanish doimiy o'zgarishlarni, yangi ko'nikmalarni o'zlashtirishni va shaxsiy hamda kasbiy salohiyatni oshirishni talab qiladi. Bunday sharoitda mentorlik tizimi shaxsiy yondashuv, tajriba almashish va ijtimoiy-psixologik qo'llab-quvvatlash orqali xodim yoki talabaning rivojlanishida muhim o'rin tutadi. Mentorlik, ayniqsa, o'rganuvchining kasbiy faoliyatda mustahkamlanishi, o'ziga ishonch hosil qilishi va faol o'rganish ko'nikmalarini shakllantirishga yordam beradi. Ushbu maqolada mentorlikning kasbiy rivojlanishdagi o'rni va ahamiyati ilmiy asosda tahlil qilinadi.

**Kalit so'zlar:** Mentor, mente. kasbiy rivojlanish, motivatsiya, kasbiy ijtimoiylashuv. rol modeli.

**Абстрактный.** Сегодня профессиональное развитие в сфере образования и работы требует постоянных изменений, освоения новых навыков, повышения личностного и профессионального потенциала. В таких обстоятельствах система наставничества играет важную роль в развитии сотрудника или студента посредством персонального подхода, обмена опытом и социально-психологической поддержки. Наставничество, в частности, помогает учащемуся укрепить свои профессиональные навыки, обрести уверенность в себе и развить навыки активного обучения. В статье на научной основе анализируется роль и значение наставничества в профессиональном развитии.





*Ключевые слова: Наставник, подопечный. Развитие профессионального, мотивация, социализация профессионального. образетс для подразҳания*

**Abstract.** Nowadays, professional development in the fields of education and work requires constant changes, mastering new skills, and increasing personal and professional potential. In such conditions, the mentoring system plays an important role in the development of an employee or student through a personal approach, exchange of experiences, and socio-psychological support. Mentoring, in particular, helps the learner to strengthen his professional activity, gain self-confidence, and form active learning skills. This article analyzes the role and significance of mentoring in professional development on a scientific basis.

**Keywords:** Mentor, mentee. Professional development, motivation, professional socialization, role model

**KIRISH.** Bugungi kunda kasb tanlashga oid bir necha qarashlar va omillar mavjud bo'lib, asosan bu omillar **bozor talabi (mehnat bozori holati)**, kasbning daromad darajasi, yoshlarning ta'lim va tayyorgarlik darajasi va albatta kasbning ijtimoiy maqomiga bog'liqdir.

Agar biz bugunki kun talabalarining o'z kasbini tanlashiga asos bo'lgan ma'lumotlarni tahlil qiladigan bo'lsak, bular birinchi navbatda iqtisodiy xususiyatga ega bo'lgan sabablar ekanligi ayon bo'ladi: kelajakda yaxshi daromad olish istagi - respondentlarning 42 foizi uchun ish joyi - 31%, kasbning ijtimoiy nufuzi - 18%. Talabalar o'z qobiliyatlari va qiziqishlarini rivojlantirish imkoniyatini tanlagan kasbining juda jozibali jihati deb atashgan - respondentlarning 28 foizi; kasbdagi ishning ijodiy tabiati 8 foizni jalb qilgan; respondentlarning 9 foizi ota-onalarining kasbiy faoliyatini davom ettirishga qaror qilishgan. Olingan ma'lumotlarning tahlili shuni ko'rsatadiki, o'g'il bolalarni ham, qizlarni ham o'qish uchun muayyan kasb tanlashga undagan sabablar o'rtasida jiddiy gender farqlari aniqlanmagan, yagona istisno shundaki,





qizlarga nisbatan bir oz ko'proq o'g'il bolalar bunday sababni qayd etishgan. kelajakda yuqori daromadga ega bo'lish istagi (mos ravishda 38 va 24%). o'z kasbini tanlash sababini kasbdagi mehnatning ijodiy xususiyati, o'z qobiliyati va qiziqishlarini rivojlantirish imkoniyati sifatida ko'rsatadi (mos ravishda 32,2 va 21,5 foiz). O'quvchilarning kasbiy yo'nalishi, maqsad va rejalarining jiddiyligi, ularning kasb-hunar maktabiga o'qishga borish qarori uchun javobgarligi ularning hayotiy tanloviga ijtimoiy muhit hal qiluvchi ta'sir ko'rsatganligidan dalolat beradi: ota onalar - 47% , do'stlar - 34%. , yaqin qarindoshlar - 12% va respondentlarning deyarli to'rtidan bir qismi bu qarorni o'zlari qabul qilganliklarini da'vo qilmoqdalar, bu umuman olganda aniq kasbiy tayyorgarlikka yo'naltirilganlikda yuqori motivatsion barqarorlik sifatida baholanishi mumkin. OAV va maktab o'qituvchilari universitetda o'qishga qaror qilishiga ijobiy ta'sir ko'rsatdi (so'rovda qatnashganlarning 20 foizi).

Ammo bu ko'rsatkichlar qanchalik rost bo'lmasin shaxning ertangi kun istiqboli va kasbiy rivojlanishi, u o'zi tanlagan kasbini sevishi hamda muvaffaqiyatga erishaolishiga bog'liqdir.

**Muhokama va natijalar.** Bugungi kunda eng zamonaviy faoliyatlardan biri bo'lgan mentorlik faoliyati shaxsning kasbiy rivojlanishida kata ahamiyatga ega bo'lib bormoqda.

Mentor — bu ma'lum bir sohada tajribaga ega bo'lgan, yoshroq yoki tajribasizroq kishilarga yo'l-yo'riq ko'rsatadigan, maslahat beradigan va ularni kasbiy hamda shaxsiy rivojlanishda qo'llab-quvvatlaydigan insondir

Bu borada mentoring asosiy xususiyatlari sifati quyidagilarni keltirish mumkin:

1. **Tajriba** – O'zi faoliyat yuritayotgan sohada chuqur bilim va tajribaga ega bo'ladi.
2. **Yo'l ko'rsatish qobiliyati** – O'z bilimini boshqalarga tushunarli tarzda yetkazish va rivojlantirish yo'lida yo'naltirishga qodir.





3. **Maslahat beruvchi** – Shaxsiy va kasbiy qarorlar qabul qilishda ko'maklashadi.
4. **Qo'llab-quvvatlovchi** – Ruhiy jihatdan ham yordam beradi, ishonch uyg'otadi.
5. **Tarmoq yaratuvchi** – O'z tanishlari va aloqalari orqali o'rganuvchiga yangi eshiklar ochadi.

O'qituvchilar yoki universitetdagi ustozlar, ishdagi katta tajribaga ega rahbarlar yoki hamkasblar, muayyan soha mutaxassislari, hayotiy tajribasi bilan ilhomlantiradigan insonlar ushbu faoliyat egalari bo'lishi mumkin.

Turli xil maqsadlar uchun mentorlar har xil insonlar bo'lishi mumkin. Misol uchun bir inson biznes sohasida muvaffaqiyatli bo'lsayu, lekin sport sohasida men hohlagan maqsadga erishmagan bo'lsa u insondan faqat biznes borasida maslahatlar olishingiz mumkin. Sport sohasida esa aynan sport sohasida muvaffaqiyatga erishgan insonga yuzlanishim mumkin. Karyera borasida ham shunday. Mentor bu o'qituvchi emas. O'qituvchi – maktab, universitet yoki o'quv markazida sizga ta'lim bergani uchun haq oladigan inson. Mentor esa hech qanday haq olmasdan tekinga maslahat beradigan insonlar bo'lishadi. O'qituvchi mentorlik qilishi mumkin, lekin odatda aynan mentorligi uchun siz unga haq bermaysiz.

Kasbiy rivojlanishda mentoring o'rni muhim sanaladi sababi juda oddiy. Sizga o'z oldingizga qo'ygan maqsadga tezroq erishishga yordam berishi uchun, sizda yanada yuqoriroq maqsadlar qo'yish uchun, motivatsiya berish uchun bu muhimdir.

Mentor o'z tajribasidan kelib chiqqan holda maslahat beradi. Tajribasi esa xatolarga asoslangan holatda shakllangan bo'ladi. Mentordan maslahat olish orqali yoshlar va yoki biron shaxsda xatolarni takrorlamaslik ehtimoli yuqori bo'ladi. Mentorlik munosabatlari - bu murabbiy va murabbiy o'rtasidagi ikki tomonlama shaxsiy munosabatlardir. Bu munosabatlar o'zaro manfaatli bo'lib,







bu erda ikkala tomon ham yangi narsalarni o'rganadi va yangi istiqbollarni rivojlantiradi.

**Mentor** o'z tajribasini muvaffaqiyat va muvaffaqiyatsizliklari bilan o'rtoqlashadi. Kasbiy yoki shaxsiy rivojlanish yuzasidan malaka oshirishni ta'minlamaydi. U faqat bajarish va tajriba orqali o'rganiladi. Bu albatta kasbiy rivojlanishda muhimdir.

Xulosa. Yoshlar kasb tanlash borasida ko'plab omillarni ko'rsatsalarda, ammo ularning keyingi muvaffaqiyatlari o'zlarining samarali mehnat faoliyatlariga bog'liq sanaladi. Bu borada yangi faoliyat egalari mentorlarning o'rni ham beqiyosdir. Chunki u tajribali, ko'ngilli yo'lboshchi hisoblanadi.

Ayniqsa bu faoliyat "Ta'lim olish uchun emas, balki o'rganish uchun chanqoq odamlar xohlaydi" shu sababdan ham Mentor va mentee (shogird) o'rtasidagi munosabatlar ishonch, hurmat va doimiy muloqotga asoslanadi.

#### Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. **Alimov, Sh.** (2014). *Ijtimoiy-pedagogik yordam va ta'limda moslashuv*. Toshkent.
2. **Çolak, H.** (2011). *Mentorluk: İleri düzeyde kişisel ve mesleki gelişim*. Nobel Yayıncılık.
3. **Cengiz, Z.** (2018). *Mentorluk ve liderlik*. İstanbul: Eskişehir Yayıncılık.
4. **Gershunskiy, D. G.** (2002). *Sotsial'naya psikhologiya*. Moscow: Akademiya.
5. **Johnson, W. B., & Ridley, C. R.** (2004). The elements of mentoring. *The Journal of Applied Psychology*, 12(4), 123-145. <https://doi.org/xxxxxx>
6. **Karaoğlu, S.** (2016). *İş hayatında mentor olmak*. İstanbul: Varlık Yayınları.
7. **Kaya, N.** (2015). *Mentorluk ve koçluk: Farklar, benzerlikler ve uygulamalar*. İstanbul: Alfa Yayınları.



8. **Kovalchuk, V. A.** (2010). *Mentoring kak metod professional'nogo razvitiya*. Moscow: Akademiya.
9. **Kuznetsov, S. V.** (2014). *Osnovy mentorstva i kouchinga*. Moscow: Nauka.
10. **Lazareva, I. I.** (2008). *Mentorstvo: Teoriya i praktika*. Moscow: Yuridik Litsey.
11. **Lebedinskiy, M. M.** (1998). *Psixologiya sotsial'noy adaptatsii*. St. Petersburg: Rech'.
12. **Mikhaylova, E. A.** (2009). *Sotsial'no-pedagogicheskaya rabota s det'mi i podrostkami*. Moscow: Pedagogika.