Oliy ta’lim muassasalarida yosh professor-o‘qituvchilarning kasbiy moslashuvini mentorlik asosida boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish nazariy asoslari

Boybekova Farog‘at Iskandarovna
Nizomiy nomidagi O‘zMPU
Inson resurslarini boshqarish (HR)
boshqarmasi bosh mutaxassisi

Annotatsiya: Ushbu maqolada oliy ta’lim muassasalarida yosh professor-o‘qituvchilarning kasbiy moslashuvini mentorlik asosida boshqarishning nazariy asoslari yoritilgan. Yosh pedagoglarning yangi kasbiy muhitga moslashuvi, pedagogik faoliyatni samarali tashkil etishi, kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirishi hamda ta’lim jarayonidagi muammolarni mustaqil hal etishida mentorlik faoliyatining o‘rni tahlil qilingan. Shuningdek, mentor va yosh professor-o‘qituvchi o‘rtasidagi hamkorlikni tizimli tashkil etish, individual rivojlanish yo‘nalishlarini belgilash, tajriba almashish va metodik qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini takomillashtirish masalalari asoslangan.

Kalit so‘zlar: oliy ta’lim, yosh professor-o‘qituvchi, kasbiy moslashuv, mentorlik, mentor, kasbiy rivojlanish, pedagogik kompetensiya, kasbiy qo‘llab-quvvatlash, metodik hamkorlik, kasbiy faoliyat, boshqaruv mexanizmlari, individual rivojlanish, pedagogik tajriba.

Bugungi kunda oliy ta’lim tizimida ta’lim sifatini ta’minlash, pedagogik faoliyat samaradorligini oshirish va zamonaviy kompetensiyalarga ega professor-o‘qituvchilarni shakllantirish muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Ayniqsa, oliy ta’lim muassasalariga faoliyatini endigina boshlayotgan yosh professor-o‘qituvchilarning yangi kasbiy muhitga moslashuvi, pedagogik jamoaga integratsiyalashuvi, ta’lim jarayonini mustaqil tashkil etishi hamda ilmiy-metodik faoliyatni yo‘lga qo‘yishi alohida e’tibor talab etadi. Chunki yosh mutaxassisning kasbiy faoliyatining dastlabki bosqichi uning keyingi pedagogik rivojlanishi, kasbiy pozitsiyasi va ta’lim jarayonidagi samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Oliy ta’lim muassasasiga yangi ishga kirgan yosh professor-o‘qituvchi o‘z mutaxassisligi bo‘yicha yetarli nazariy bilimlarga ega bo‘lishi bilan birga, auditoriya bilan ishlash, talabalar faoliyatini boshqarish, pedagogik texnologiyalardan foydalanish, baholash jarayonini tashkil etish, hujjatlarni yuritish, ilmiy-tadqiqot faoliyatini olib borish va professor-o‘qituvchilar jamoasi bilan samarali hamkorlik qilish kabi ko‘plab yangi vazifalarni o‘zlashtirishi zarur. Mazkur jarayonning tizimli tashkil etilmasligi yosh pedagogda kasbiy qiyinchiliklarning yuzaga kelishiga, mavjud imkoniyatlardan to‘liq foydalana olmasligiga va kasbiy rivojlanish sur’atining pasayishiga olib kelishi mumkin. Shu nuqtayi nazardan, yosh professor-o‘qituvchilarning kasbiy moslashuvini maqsadli va izchil boshqarish oliy ta’lim muassasasining muhim pedagogik-boshqaruv vazifalaridan biridir.

Mazkur jarayonda mentorlik yosh professor-o‘qituvchini kasbiy faoliyatga moslashtirishning samarali shakllaridan biri sifatida namoyon bo‘ladi. Mentorlik tajribali professor-o‘qituvchining yosh pedagogga kasbiy faoliyatni tashkil etish, pedagogik vaziyatlarni tahlil qilish, metodik yondashuvlarni tanlash, ilmiy-pedagogik salohiyatini rivojlantirish va kasbiy qiyinchiliklarni bartaraf etishda tizimli ko‘mak berishini nazarda tutadi. Bunda mentorning vazifasi faqat tayyor tajribani yetkazish bilan cheklanmay, balki yosh pedagogning mustaqil fikrlashi, refleksiv ko‘nikmalari, ijodiy yondashuvi va o‘z-o‘zini rivojlantirish qobiliyatlarini qo‘llab-quvvatlashdan iborat bo‘lishi lozim.

Yosh professor-o‘qituvchilarning kasbiy moslashuvini mentorlik asosida boshqarish jarayonini takomillashtirishda individual yondashuv, uzluksiz metodik ko‘mak, o‘zaro tajriba almashish, pedagogik faoliyatni kuzatish va tahlil qilish, muntazam fikr-mulohaza berish hamda kasbiy rivojlanish natijalarini monitoring qilish muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bilan birga, mentorlik faoliyatini oliy ta’lim muassasasining ichki boshqaruv tizimi bilan integratsiyalash, mentor va mentee o‘rtasidagi

hamkorlikning aniq maqsad va vazifalarini belgilash, kasbiy moslashuv mezonlari va ko‘rsatkichlarini ishlab chiqish mazkur yo‘nalishdagi ilmiy izlanishlarning dolzarb masalalaridan hisoblanadi.

Oliy ta’lim muassasalarida yosh professor-o‘qituvchilarning kasbiy moslashuvi murakkab va ko‘p bosqichli pedagogik jarayon bo‘lib, u yosh mutaxassisning yangi mehnat sharoitiga, kasbiy vazifalarga, ta’lim muhitiga va jamoaviy munosabatlarga moslashishini o‘z ichiga oladi. Kasbiy moslashuv jarayonida yosh professor-o‘qituvchi o‘zining mavjud nazariy bilimlarini amaliy faoliyat bilan uyg‘unlashtiradi, pedagogik tajriba orttiradi, ta’lim jarayonini rejalashtirish va tashkil etish ko‘nikmalarini rivojlantiradi. Shu bilan birga, oliy ta’lim muassasasining tashkiliy-madaniy muhitini anglash, professor-o‘qituvchilar jamoasi bilan hamkorlik qilish va kasbiy faoliyatga qo‘yiladigan talablarni o‘zlashtirish ham moslashuvning muhim tarkibiy qismlarini tashkil etadi.

Yosh professor-o‘qituvchining kasbiy moslashuvini faqat ish jarayoniga ko‘nikish sifatida talqin qilish yetarli emas. Mazkur jarayon shaxsning kasbiy identifikatsiyasi, pedagogik pozitsiyasining shakllanishi, o‘z faoliyatini tahlil qila olishi, mavjud muammolarga mos pedagogik yechimlarni izlay olishi va uzluksiz kasbiy rivojlanishga bo‘lgan ehtiyojining qaror topishi bilan chambarchas bog‘liq. Shu sababli kasbiy moslashuvni boshqarishda yosh pedagogning individual imkoniyatlari, ehtiyojlari, tayyorgarlik darajasi va kasbiy rivojlanish istiqbollarini hisobga olish muhimdir.

Mazkur jarayonda mentorlik mexanizmi yosh professor-o‘qituvchini kasbiy faoliyatga moslashtirishning pedagogik jihatdan muhim vositasi sifatida qaraladi. Mentorlik tajribali pedagogning o‘z bilim va tajribasini yosh mutaxassis bilan tizimli ravishda baham ko‘rishi, uning faoliyatini kuzatishi, metodik jihatdan qo‘llab-quvvatlashi va kasbiy rivojlanishiga yo‘naltirilgan maslahatlar berishiga asoslanadi. Bunda mentor yosh pedagog o‘rniga qaror qabul qiluvchi emas, balki uning mustaqil kasbiy faoliyatini shakllantirishga ko‘maklashuvchi subyekt sifatida ishtirok etadi.

Mentorlik asosida kasbiy moslashuvni boshqarish jarayoni bir nechta o‘zaro bog‘liq yo‘nalishlarda amalga oshirilishi mumkin. Birinchi yo‘nalish diagnostik xarakterga ega bo‘lib, bunda yosh professor-o‘qituvchining kasbiy tayyorgarligi, pedagogik ehtiyojlari, mavjud kompetensiyalari va qiyinchiliklari aniqlanadi. Ikkinchi yo‘nalish individual rivojlanish rejasini ishlab chiqishni nazarda tutadi. Unda yosh pedagogning qisqa va uzoq muddatli kasbiy maqsadlari, o‘zlashtirishi lozim bo‘lgan kompetensiyalar hamda amalga oshiriladigan metodik va ilmiy faoliyat yo‘nalishlari belgilanadi. Uchinchi yo‘nalish amaliy-metodik qo‘llab-quvvatlash bilan bog‘liq bo‘lib, bunda mentor darslarni rejalashtirish, interfaol metodlardan foydalanish, talabalar bilan pedagogik muloqot o‘rnatish, baholash mezonlarini ishlab chiqish kabi masalalarda amaliy yordam ko‘rsatadi.

Kasbiy moslashuvni mentorlik asosida boshqarishda refleksiv yondashuv ham alohida ahamiyatga ega. Yosh professor-o‘qituvchi o‘z pedagogik faoliyatini muntazam tahlil qilishi, ta’lim jarayonida yuzaga kelgan muammolar sabablarini aniqlashi va ularni bartaraf etishning muqobil usullarini izlab borishi lozim. Mentor esa mazkur jarayonda savol berish, fikr-mulohaza bildirish va muammoli vaziyatlarni birgalikda tahlil qilish orqali yosh pedagogning refleksiv kompetensiyasini rivojlantiradi. Natijada yosh professor-o‘qituvchi tayyor ko‘rsatmalarga qaram bo‘lib qolmasdan, pedagogik vaziyatlarni mustaqil baholash va tegishli qarorlarni qabul qilishga o‘rganadi.

Yosh professor-o‘qituvchilarning kasbiy moslashuvini boshqarishda kommunikativ kompetensiyaning shakllanishi ham muhim hisoblanadi. Oliy ta’lim muhitida professor-o‘qituvchi talabalar, hamkasblar, kafedra mudiri, fakultet rahbariyati va boshqa ta’lim subyektlari bilan samarali muloqot olib borishi kerak. Mentorlik jarayonida yosh pedagogga turli kommunikativ vaziyatlarni tahlil qilish, nizoli holatlarning oldini olish, konstruktiv fikr bildirish va professional muloqot madaniyatini shakllantirish bo‘yicha tavsiyalar berilishi mumkin.

Mentorlik asosida boshqaruvning muhim jihatlaridan biri — kasbiy moslashuv natijalarini monitoring qilishdir. Monitoring jarayonida yosh professor-o‘qituvchining pedagogik faoliyatidagi o‘zgarishlar, metodik tayyorgarligi, kommunikativ kompetensiyasi, mustaqil qaror qabul qilish qobiliyati, ilmiy-metodik faolligi va kasbiy rivojlanishga bo‘lgan motivatsiyasi tahlil qilinadi. Bunda faqat yakuniy natijani baholash emas, balki kasbiy rivojlanish dinamikasini kuzatish muhimdir. Olingan

natijalar asosida mentorlik dasturining mazmuni va individual rivojlanish rejasi takomillashtirib boriladi.

Kasbiy moslashuvni mentorlik asosida boshqarishning samaradorligi bir qator pedagogik shart-sharoitlarning mavjudligini talab etadi. Jumladan, oliy ta’lim muassasasida mentorlik faoliyatining tashkiliy jihatdan aniq belgilanishi, mentorlarni tanlashda ularning kasbiy va metodik tajribasini hisobga olish, yosh professor-o‘qituvchining individual ehtiyojlarini aniqlash, mentor va mentee o‘rtasida muntazam hamkorlikni yo‘lga qo‘yish hamda kasbiy rivojlanish natijalarini monitoring qilish tizimini yaratish muhimdir. Bundan tashqari, mentorlik jarayonida o‘zaro hurmat, ishonch, ochiq muloqot va konstruktiv fikr-mulohaza tamoyillariga amal qilinishi zarur.

Shu asosda oliy ta’lim muassasalarida yosh professor-o‘qituvchilarning kasbiy moslashuvini mentorlik asosida boshqarish mexanizmini “diagnostika – rejalashtirish – mentorlik ko‘magi – amaliy faoliyat – refleksiya – monitoring – korreksiya” izchilligida tashkil etish maqsadga muvofiq. Mazkur ketma-ketlik yosh pedagogning dastlabki kasbiy ehtiyojlarini aniqlashdan boshlab, uning mustaqil va barqaror kasbiy faoliyatga erishishigacha bo‘lgan jarayonni tizimli boshqarish imkonini beradi. Natijada mentorlik faoliyati yosh professor-o‘qituvchining kasbiy moslashuvini ta’minlovchi alohida tadbir emas, balki oliy ta’lim muassasasining uzluksiz kasbiy rivojlanish tizimining tarkibiy qismiga aylanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasi. “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonun. O‘RQ-637-son, 23.09.2020. – Toshkent, 2020.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti. “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5847-son Farmon, 08.10.2019.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. – Москва: Академия, 2016. – 240 с.
4. Mitchell D., Eby L.T., Ragins B.R. Mentoring and developmental relationships // The Oxford Handbook of Organizational Psychology. – Oxford: Oxford University Press, 2022.
5. Hobson A.J., Ashby P., Malderez A., Tomlinson P.D. Mentoring beginning teachers: What we know and what we don’t // Teaching and Teacher Education. – 2019. – Vol. 25, No. 1. – P. 207–216.
6. Kram K.E. Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life. – Glenview, IL: Scott, Foresman, 1985. – 252 p.
7. Darling-Hammond L., Hyler M.E., Gardner M. Effective Teacher Professional Development. – Palo Alto, CA: Learning Policy Institute, 2017. – 76 p.
8. European Commission. Supporting Teacher and School Leader Careers: A Policy Guide. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.