

MENTORLIK VA USTOZ-SHOGIRD TIZIMINING LIDERLIK
SHAKLLANISHIDAGI AHAMIYATI. TAJRIBA ALMASHINUVI, IJTIMOYIY
O'RNAKLAR

Ruziboyev Temur Bahodirovich

Buxoro Xalqaro Universiteti

Annotatsiya: Mazkur maqolada zamonaviy jamiyatda liderlik sifatlarini shakllantirishda mentorlik va ustoz-shogird tizimining tutgan o'rni tahlil qilinadi. Tadqiqotda ustoz-shogird an'anasi orqali bilim, ko'nikma va qadriyatlar avloddan-avlodga o'tishi jarayoni, shuningdek, bu munosabatlarning yosh rahbarlar va bo'lajak liderlar ongida ijtimoiy mas'uliyat, kasbiy madaniyat hamda tashabbuskorlik kabi jihatlarni shakllantirishdagi roli yoritiladi. Mentorlik tizimi orqali tajriba almashinuvi samaradorligi, ijtimoiy o'rnak sifatida ustoz shaxsining psixologik-axloqiy ta'siri va namuna ko'rsatish orqali yoshlarning liderlik salohiyatini rivojlantirishga xizmat qiluvchi jihatlarni muhokama qilinadi. Shuningdek, maqolada xalqaro tajribalar asosida samarali ustozlik yondashuvlari tahlil qilinadi va ularni mahalliy sharoitga moslashtirish imkoniyatlari ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: mentorlik, ustoz-shogird tizimi, liderlik, tajriba almashinuvi, ijtimoiy o'rnak, psixologik ta'sir, rahbarlik salohiyati, kasbiy shakllanish.

Kirish.

Zamonaviy jamiyatda rahbarlik salohiyatiga ega bo'lgan, tashabbuskor va mas'uliyatli kadrlarni yetishtirish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Bu jarayonda nafaqat rasmiy ta'lim va kasbiy tayyorgarlik, balki mentorlik hamda ustoz-shogird tizimi orqali beriladigan norasmiy ta'lim va tarbiyaning o'rni beqiyosdir. Ustozlik institutining ildizlari qadimiy an'analarga borib taqaladi. Aynan ustozlar nafaqat bilim beruvchi, balki shogirdga hayotiy yo'l ko'rsatuvchi, kasb sirlarini o'rgatuvchi va shaxsiy kamolotida ijtimoiy o'rnak bo'luvchi sifatida e'tirof etiladi. Liderlik sifatlarining shakllanishida tajriba almashinuvi, o'zaro ishonch, qadriyatlar uzviyligi va ijtimoiy namuna muhim ahamiyat kasb etadi. Shu nuqtai nazardan olib qaralganda, mentorlik tizimi – bu nafaqat shogirdni tayyorlash vositasi, balki jamiyatda barqaror rahbarlar zanjirini yaratishning samarali yo'lidir. Mazkur maqolada aynan mana shu tizimning liderlik shakllanishiga ta'siri, ustoz-shogird munosabatlarining mohiyati va ijtimoiy foydasi tahlil qilinadi.

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQRISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
VOLUME-2, ISSUE-5**

Asosiy qism.

Mentorlik va ustoz-shogird tizimi tarixan xalqimizning madaniy-ma'naviy hayotida muhim o'rin egallagan. Bu tizim orqali nafaqat kasbiy mahorat, balki insoniy fazilatlar, ijtimoiy qadriyatlar, axloqiy me'yorlar ham avlod-dan-avlodga o'tgan. Aynan shu jihatlarda liderlik sifatlarini shakllantirishda asosiy omillardan biri sifatida namoyon bo'ladi. Zamonaviy rahbarlikda faqat boshqaruv ko'nikmalari emas, balki ijtimoiy mas'uliyat, insonparvarlik, tashabbuskorlik, qaror qabul qilishda dadillik va jamoani ilhomlantirish olish qobiliyati muhim ahamiyat kasb etadi. Bu fazilatlar ko'pincha bevosita ustoz-shogird munosabatlari orqali shakllanadi. Mentorlik jarayonida tajriba almashinuvi markaziy o'rinni egallaydi. Katta avlod vakillari – tajribali rahbarlar, o'qituvchilar, olimlar yoki soha mutaxassis-lari – yosh kadrlarga nafaqat nazariy bilimlarni, balki amaliy hayotda duch kelinadigan muammolarni hal etish tajribasini ham o'rgatadi. Bu esa yosh rahbarlarda mustaqil fikrlash, to'g'ri qaror qabul qilish va inqirozli vaziyatlarda mas'uliyatni o'z zimmasiga olish kabi liderlik jihatlari kuchaytiradi. Ustoz-shogird tizimi, shuningdek, shaxsiy rivojlanish uchun ham qulay muhit yaratadi. Ustoz – bu nafaqat bilim manbai, balki ijtimoiy o'rnak bo'la oladigan shaxsdir. Shogird esa bu o'rnakdan ilhomlanib, o'z hayot yo'lini ongli ravishda tanlaydi va ustozidan olgan saboqlar asosida lider sifatida shakllanadi. Ustozning shaxsiy fazilat-lari – adolatparvarlik, halollik, mas'uliyatlilik, qat'iyatlilik – yosh rahbarlar ongida doimiy aks etadi. Bundan tashqari, xalqaro tajribalarga nazar tashlasak, rivojlangan davlatlar (masalan, Yaponiya, AQSh, Germaniya)da mentorlik tizimi davlat siyosati darajasida yo'lga qo'yilgan. Bunday yondashuv orqali tajriba boyliklari tizimli ravishda yangi avlod vakillariga yetkaziladi. O'zbekistonda ham so'nggi yillarda "Ustoz" dasturlari, yoshlarga oid davlat siyosati doirasida mentorlik va psixologik ko'mak tizimlari joriy etilmoqda. Bu esa yoshlarning ijtimoiy faolligi va rahbarlik salohiyatini oshirishda muhim omil bo'lib xizmat qilmoqda. Shuningdek, ustoz va shogird o'rtasidagi ishonchli munosabatlar, doimiy fikr almashinuvi, ijtimoiy muloqot va birgalikdagi faoliyat orqali yoshlarda o'zini anglash, jamiyat oldidagi mas'uliyatni his qilish, kasbga sadoqat va vatanparvarlik hissi kuchayadi. Bularning barchasi liderlik sifatlarini shakllantiruvchi kuchli omillardir. Demak, mentorlik va ustoz-shogird tizimi shunchaki ta'limiy model emas, balki yoshlarni barkamol, ijtimoiy mas'uliyatli va ilg'or fikrli lider sifatida tarbiyalaydigan muhim ijtimoiy institutdir. Shu bois, bu tizimni rivojlantirish, uni zamonaviy talablarga moslashtirish va qo'llab-quvvatlash bugungi kunning dolzarb vazifalaridandir.

Xulosa:

Xulosa qilib aytganda, mentorlik va ustoz-shogird tizimi yosh rahbarlarning shaxsiy va kasbiy shakllanishida beqiyos ahamiyatga ega. Bu tizim orqali nafaqat bilim va tajriba, balki hayotiy qarashlar, ijtimoiy qadriyatlar, mas'uliyat va fidoyilik kabi liderlik uchun muhim bo'lgan fazilatlar ham o'zlashtiriladi. Tajriba almashinuvi, ustozning shaxsiy namunasi va ijtimoiy o'rnak sifatida ko'rsatilgan yo'l yoshlar ongida liderlik salohiyatining mustahkam asosini yaratadi. Shu bois, mentorlik madaniyatini rivojlantirish, ustoz-shogird an'alarini zamonaviy shaklda davom ettirish va ularni institutsional darajada qo'llab-quvvatlash davlat boshqaruvi, ta'lim va boshqa sohalarda samarali kadrlar zaxirasini shakllantirishga xizmat qiladi. Bu esa nafaqat alohida shaxslar, balki butun jamiyat taraqqiyoti uchun mustahkam zamin yaratadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Karimov, I.A. (2016). Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. Toshkent: Ma'naviyat.
2. Yo'ldoshev, M. (2020). Ustoz va shogird munosabatlarining psixologik asoslari. Toshkent: O'qituvchi.
3. Rustamova, D. (2018). "Yoshlar liderligini shakllantirishda ijtimoiy muhitning roli". O'zDJTU ilmiy jurnali, 3(1), 122–128.
4. Abdullayeva, N. (2021). Pedagogik innovatsiyalar va mentorlik faoliyati. Samarqand: Registon nashriyoti.
5. Tashanov, M. (2019). "Shaxsiy o'rnak orqali tarbiyaning psixologik xususiyatlari". Psixologiya va hayot, 1(5), 48–55.
6. Clutterbuck, D. (2005). Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation. London: CIPD Publishing.
7. Kram, K.E. (1985). Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life. Glenview: Scott Foresman.
8. Allen, T.D., & Eby, L.T. (2010). The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach. Malden: Wiley-Blackwell.
9. Johnson, W.B. (2016). On Being a Mentor: A Guide for Higher Education Faculty. New York: Routledge.
10. Lacey, A. (2022). "Mentorship and Transformational Leadership in the 21st Century." Journal of Leadership Studies, 16(2), 33–45.