



UDK: 37.013.42:159.9:316

*Nigora NAZAROVA,*  
*Shahrisabz davlat pedagogika instituti tayanch doktoranti*  
*E-mail: nazarovanigora277@gmail.com*

*QarDU professori, p.f.d I.Kamolov taqrizi asosida*

## MENTORLIK MUNOSABATLARI SAMARADORLIGINI BELGILOVCHI PSIXOLOGIK VA IJTIMOY OMILLAR

Аннотация

Mazkur maqolada mentorlik munosabatlari samaradorligini belgilovchi psixologik va ijtimoiy omillar tahlil qilinadi. Xususan, o‘zaro manfaatdorlik, munosabatlar sifati hamda mentoring epizodlarining roli yoritiladi. Mentorlik jarayonining samaradorligi shaxsiy va ijtimoiy omillar bilan uzviy bog‘liqligi asoslab beriladi. Tadqiqot natijalari ta‘lim jarayonida samarali mentorlikni tashkil etishda muhim ahamiyat kasb etadi.

**Kalit so‘zlar:** mentorlik, o‘zaro manfaatdorlik, munosabatlar sifati, mentoring epizodlari, ijtimoiy omillar.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация

В данной статье анализируются психологические и социальные факторы, определяющие эффективность наставнических отношений. Особое внимание уделяется взаимной заинтересованности, качеству взаимоотношений и роли эпизодов наставничества. Обосновывается взаимосвязь эффективности наставничества с личностными и социальными факторами. Результаты исследования имеют важное значение для организации эффективного наставничества в образовательном процессе.

**Ключевые слова:** наставничество, взаимная заинтересованность, качество отношений, эпизоды наставничества, социальные факторы.

## PSYCHOLOGICAL AND SOCIAL FACTORS DETERMINING THE EFFECTIVENESS OF MENTORING RELATIONSHIPS

Annotation

This article analyzes the psychological and social factors that determine the effectiveness of mentoring relationships. Particular attention is paid to mutual interest, relationship quality, and mentoring episodes. The study substantiates the connection between mentoring effectiveness and personal as well as social factors. The findings are important for organizing effective mentoring in the educational process.

**Keywords:** mentoring, mutual interest, relationship quality, mentoring episodes, social factors.

**Kirish.** Zamonaviy ta‘lim tizimida shaxsning kasbiy va ijtimoiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Ushbu jarayonda mentorlik samarali pedagogik mexanizm sifatida alohida ahamiyat kasb etadi. Mentorlik munosabatlari nafaqat bilim va tajriba almashinuvi vositasi, balki shaxsning ijtimoiy-pedagogik moslashuvini ta‘minlovchi murakkab rivojlanish jarayoni sifatida ham namoyon bo‘ladi. Shu bois, mentorlik samaradorligini belgilovchi omillarni aniqlash ilmiy va amaliy jihatdan dolzarb hisoblanadi.

Mazkur omillar ichida o‘zaro manfaatdorlik, munosabatlar sifati hamda mentoring epizodlari muhim o‘rin egallaydi. O‘zaro manfaatdorlik mentor va mente o‘rtasidagi rivojlanish munosabatlarining barqarorligini ta‘minlab, har ikki tomon uchun ijobiy natijalarni yuzaga keltiradi. Munosabatlar sifati esa ishonch, qo‘llab-quvvatlash va o‘zaro hurmat asosida shakllanib, mentorlik jarayonining samaradorligini belgilovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi.

Shuningdek, mentoring epizodlari - ya‘ni qisqa muddatli, biroq rivojlantiruvchi o‘zaro ta‘sil - mentorlik munosabatlarining dinamikasini tushinishda muhim ahamiyatga ega. Ular munosabatlar rivojida “burilish nuqtalari”ni yuzaga keltirib, ijobiy yoki salbiy o‘zgarishlarga sabab bo‘lishi mumkin. Shu nuqtai nazardan, mentorlik munosabatlarining samaradorligini belgilovchi psixologik va ijtimoiy omillarni o‘rganish, ayniqsa yoshlarning ijtimoiy-

pedagogik moslashuvi jarayonida, dolzarb ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

“Mentorlik tushunchasining kelib chiqishi taxminan 3500 yil avvalgi Yunon mifologiyasiga borib taqaladi. Yunon shoiri Gomerning dostoniga ko‘ra, Itaka qiroli Odissey Troya urushiga ketar ekan, o‘z uyi va vorisi bo‘lgan o‘g‘li Telemaxni sodiq va ishonchli oila do‘sti Mentorga ishonib topshiradi. Mentor zimmasiga yuklatilgan vazifa Telemaxni tarbiyalash, bilim berish hamda Odissey urushda bo‘lgan davrda uni Itaka qiroli sifatida tayyorlashdan iborat bo‘lgan. Odissey Troya urushida bo‘lgan paytda, o‘g‘lining ta‘lim-tarbiyasi bilan Mentor shug‘ullanadi. Mentor faqatgina himoyachi bo‘lish bilan cheklanmay, Telemaxning shaxsiy o‘qituvchisi va ishonchli maslahatchisiga aylanadi” [1].

Zamonaviy ilmiy adabiyotlarda “Mentorlik - mentor va mentee (shogird) o‘rtasida yuzaga keladigan o‘zaro ta‘siridir. Boshqacha aytganda, ko‘proq tajribaga ega shaxs (mentor) bilan kamroq tajribaga ega shaxs (mentee) o‘rtasidagi tajriba almashish orqali donolikka erishish jarayondir” - deya talqin etiladi [2]. Shuningdek, “Mentorlik - murabbiy, qo‘llab-quvvatlash va yo‘l-yo‘riq berish orqali tashkilotning tajribali a‘zosi bilan tajribasiz a‘zosi o‘rtasida amalga oshadigan, shaxsiy va kasbiy rivojlanishni maqsad qilgan yakkama-yakka munosabatdir” deb ham tariflanadi [3].

Mentorlik faoliyatida “Mentor - tajribasiz xodimning o‘zini rivojlantirishi va takomillashtirishiga yordam beradigan

tajribali xodimdir. Mentor orqali tayyorlanayotgan shaxsni ifodalash uchun eng ko'p qo'llaniladigan atama protege (fransuzcha, shogird) hisoblanadi. Protege so'zining lug'aviy ma'nosi - ta'sirli va muhim shaxsning homiyligi, rahnamoligi va himoyasi ostida bo'lgan kishidir. Bu atama bilan bir qatorda shogird, talaba, vasiylik ostidagi shaxs, assistent, hamkor, mentee kabi tushunchalar ham qo'llaniladi" [4].

Ushbu ishtirokchilar o'rtasidagi o'zaro munosabat mentorlik jarayonining asosini tashkil etadi. Aynan mentor va mentee (proteje) o'rtasidagi o'zaro ta'sir orqali bilim, tajriba va ijtimoiy ko'nikmalar almashinuvi amalga oshadi hamda shaxsning rivojlanishi ta'minlanadi. Shu bois, mentorlik munosabatlarining samaradorligi ularning o'zaro ta'sir xususiyatlari bilan bevosita bog'liqdir.

**Mavzuga oid adabiyotlar tahlili.** Mentorlik munosabatlari va uning samaradorligi masalasi ko'plab mahalliy va xorijiy tadqiqotchilar tomonidan o'rganilgan. Ilmiy adabiyotlarda mentorlik shaxsning kasbiy va shaxsiy rivojlanishini ta'minlovchi muhim ijtimoiy-pedagogik jarayon sifatida talqin etiladi.

Tadqiqotlarda mentorlik samaradorligini belgilovchi omillar sifatida turli psixologik va ijtimoiy jihatlar ajratib ko'rsatiladi. Xususan, o'zaro manfaatdorlik mentor va mente o'rtasidagi hamkorlikning barqarorligini ta'minlovchi muhim omil sifatida e'tirof etiladi. Munosabatlar sifati esa ishonch, qo'llab-quvvatlash va samarali kommunikatsiya orqali shakllanib, mentorlik jarayonining natijadorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Shuningdek, ayrim tadqiqotlarda mentoring epizodlari mentorlik munosabatlarining rivojlanishida muhim rol o'ynashi ta'kidlanadi. Ushbu epizodlar qisqa muddatli bo'lishiga qaramay, munosabatlar dinamikasiga sezilarli ta'sir ko'rsatib, ularning keyingi rivojlanish yo'nalishini belgilab beradi.

Biroq mavjud ilmiy tadqiqotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, mentorlik munosabatlarining samaradorligini belgilovchi psixologik va ijtimoiy omillar ko'pincha alohida-alohida o'rganilgan bo'lib, ularning o'zaro bog'liqligi yetarli darajada kompleks yondashuv asosida tahlil qilinmagan. Ayniqsa, mazkur omillarning yoshlarning ijtimoiy-pedagogik moslashuvi jarayoni bilan bog'liqligi yetarlicha tadqiq etilmagan.

**Tadqiqot metodologiyasi.** Shu bois, ushbu maqolada mentorlik munosabatlari samaradorligini belgilovchi psixologik va ijtimoiy omillarni tizimli ravishda tahlil qilish hamda ularning ijtimoiy-pedagogik moslashuv jarayonidagi o'rni aniqlash maqsad qilib olingan

Ushbu tadqiqot mentorlik munosabatlari samaradorligini belgilovchi psixologik va ijtimoiy omillarni hamda ularning yoshlarning ijtimoiy-pedagogik moslashuvi jarayonidagi o'rni aniqlashga qaratilgan. Tadqiqotda kompleks yondashuv qo'llanilib, nazariy va empirik usullar uyg'unligida amalga oshirildi.

**Tahlil va natijalar.** Tadqiqot davomida mentorlik munosabatlari samaradorligini belgilovchi psixologik va ijtimoiy omillar tizimli ravishda tahlil qilindi. Olingan natijalar mentor va mentee o'rtasidagi o'zaro manfaatdorlik, munosabatlar sifati, mentoring epizodlari hamda psixologik-ijtimoiy determinantlarning mentorlik jarayonidagi muhim rolini yoritib berdi.

O'zaro manfaatdorlik va almashinuv jarayonlari

Mentorlik munosabatlarining eng muhim xususiyatlaridan biri o'zaro manfaatdorlik va almashinuv jarayonlari ekanligi tadqiqot natijalarida ham o'z tasdig'ini topdi. Ilmiy adabiyotlarda ta'kidlanganidek, rivojlanish munosabatlari faqat bir tomonlama ta'sir emas, balki har ikki ishtirokchi uchun ham foyda keltiruvchi o'zaro jarayon sifatida shakllanadi. Bunday yondashuv mentorlikni "berish va

olish" prinsipi asosida kechadigan dinamik ijtimoiy-psixologik munosabat sifatida talqin qilish imkonini beradi [5].

Tahlil natijalariga ko'ra, o'zaro manfaatdorlik mentor va mentee o'rtasidagi munosabatlarining barqarorligini ta'minlab, har ikki tomon uchun rivojlanish imkoniyatlarini kengaytiradi. Mentor o'z tajribasi va bilimlarini ulashish orqali generativlik hissini mustahkamlasa, mentee esa yangi bilim va ijtimoiy tajribaga ega bo'lib, kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Shu bilan birga, o'zaro almashinuv jarayonlari faqat moddiy yoki formal foyda bilan cheklanmay, psixologik qoniqish, ishonch va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash kabi nomoddiy natijalarni ham o'z ichiga olishi aniqlandi. Bu holat mentorlik munosabatlarining uzoq muddatli barqarorligini ta'minlovchi muhim omil sifatida namoyon bo'ladi.

Munosabatlar sifati va uning uzluksizligi

Tadqiqot natijalari mentorlik munosabatlarining samaradorligini belgilovchi asosiy omillardan biri munosabatlar sifati ekanligini ko'rsatdi. Ilmiy adabiyotlarga muvofiq, yuqori sifati mentorlik munosabatlari ishonch, o'zaro hurmat, qo'llab-quvvatlash va ochiq muloqotga asoslanganligi bilan ajralib turadi [6].

Munosabatlar sifati uzluksiz va dinamik jarayon sifatida namoyon bo'lib, vaqt davomida o'zgarib boradi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, ishonch va kommunikatsiya darajasi yuqori bo'lgan hollarda menteelarning ijtimoiy-pedagogik moslashuvi samaraliroq kechgan. Aksincha, ishonchning pastligi va muloqotdagi cheklovlar rivojlanish jarayonini susaytirgan.

Shu nuqtai nazardan, munosabatlar sifati mentorlik jarayonining nafaqat natijasini, balki uning kechish dinamikasini ham belgilovchi muhim psixologik-ijtimoiy omil sifatida tasdiqlandi.

Mentoring epizodlari va "burilish nuqtalari"

Tadqiqotda mentoring epizodlari mentorlik munosabatlarining muhim dinamik birliklari sifatida aniqlandi. Ilmiy adabiyotlarda mentoring epizodi qisqa muddatli, ammo rivojlantiruvchi o'zaro ta'sir sifatida ta'riflanadi [7].

Tahlil natijalariga ko'ra, mentoring epizodlari ijobiy va salbiy xarakterga ega bo'lishi mumkin. Ijobiy epizodlar ishonchning oshishi, motivatsiyaning kuchayishi va o'z-o'zini qadrlashning ortishi bilan bog'liq bo'lsa, salbiy epizodlar kommunikatsiya muammolari va tushunmovchiliklar bilan ifodalandi [8].

Ayniqsa, mentoring epizodlari "burilish nuqtalari" sifatida muhim ahamiyat kasb etishi aniqlandi. Bunday epizodlar munosabatlar yo'nalishini o'zgartirishi, ularni mustahkamlashi yoki zaiflashtirishi mumkin. Shu bois, ular mentorlik jarayonining umumiy dinamikasini belgilovchi asosiy omillardan biri sifatida talqin qilinadi.

Psixologik va ijtimoiy omillar tahlili

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, mentorlik samaradorligi bir qator psixologik va ijtimoiy omillar bilan bevosita bog'liq. Ilmiy adabiyotlar tahlili shaxsiyat xususiyatlari, hissiy intellekt, empatiya hamda rivojlanish bosqichlarining mentorlik jarayonida muhim rol o'ynashini tasdiqlaydi [9].

Psixologik omillar ichida hissiy intellekt va empatiya mentor va mentee o'rtasida ishonchli va barqaror munosabatlarni shakllantirishda asosiy vosita sifatida namoyon bo'ldi. Bu ko'nikmalar samarali kommunikatsiya va hissiy qo'llab-quvvatlashni ta'minlaydi.

Ijtimoiy omillar esa tashkilot madaniyati, ijtimoiy muhit va rivojlanish tarmoqlari bilan bog'liq bo'lib, mentorlik munosabatlarining shakllanishi va davomiyligiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Rivojlanish tarmoqlari yondashuvi shuni ko'rsatadiki, shaxslar faqat bitta mentor emas, balki bir nechta

rivojlantiruvchi munosabatlar tizimi orqali ham rivojlanishi mumkin.

Umumiy natijalar

Umuman olganda, tadqiqot natijalari mentorlik munosabatlari samaradorligini uch asosiy omil belgilashini ko'rsatdi:

o'zaro manfaatdorlik va almashinuv jarayonlari munosabatlar sifati va uning uzluksizligi mentoring epizodlari va ularning "burilish nuqtalari"

Ushbu omillar psixologik va ijtimoiy determinantlar bilan o'zaro bog'liq holda mentorlik jarayonining real dinamikasini shakllantiradi hamda yoshlarning ijtimoiy-pedagogik moslashuviga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

**Xulosa.** Mazkur maqolada mentorlik munosabatlari samaradorligini belgilovchi psixologik va ijtimoiy omillar tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, o'zaro manfaatdorlik, munosabatlar sifati hamda mentoring epizodlari mentorlik jarayonining asosiy determinantlari hisoblanadi.

O'zaro manfaatdorlik mentor va mentee o'rtasida barqaror va rivojlantiruvchi munosabatlarning shakllanishini ta'minlovchi muhim omil sifatida namoyon bo'ladi. Munosabatlar sifati esa ishonch, qo'llab-quvvatlash va o'zaro hurmatga asoslanib, mentorlik jarayonining samaradorligini belgilaydi. Mentoring epizodlari esa ushbu munosabatlarning dinamikasini ifodalab, ularning rivojlanish yo'nalishini belgilovchi "burilish nuqtalari" sifatida talqin etiladi.

Shuningdek, tadqiqot natijalari mentorlik munosabatlariga psixologik (hissiy intellekt, empatiya, shaxsiyat xususiyatlari) va ijtimoiy (rivojlanish tarmoqlari, ijtimoiy muhit, tashkilot madaniyati) omillar kompleks va o'zaro bog'liq tarzda ta'sir ko'rsatishini ko'rsatdi.

Umuman olganda, mentorlik munosabatlari shaxsning kasbiy va ijtimoiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlovchi murakkab, dinamik va ko'p qatlamli jarayon bo'lib, uning samaradorligi ichki (psixologik) va tashqi (ijtimoiy) omillarning o'zaro ta'siri bilan belgilanadi.

Takliflar. Tadqiqot natijalariga asoslanib, mentorlik munosabatlari samaradorligini oshirish hamda yoshlarning ijtimoiy-pedagogik moslashuvini yaxshilash bo'yicha quyidagi takliflar ishlab chiqildi:

Mentor va mentee o'rtasida o'zaro manfaatdorlikni kuchaytirish; Mentorlik dasturlarini tashkil etishda har ikki tomon uchun aniq foyda va rivojlanish imkoniyatlarini belgilash tavsiya etiladi. Bu munosabatlarning barqarorligi va motivatsiyani oshiradi.

Munosabatlar sifatini oshirishga qaratilgan treninglar tashkil etish; Mentorlar uchun kommunikatsiya, ishonchni shakllantirish, empatiya va hissiy intellektni rivojlantirish bo'yicha maxsus treninglar joriy etish maqsadga muvofiqdir.

Mentoring epizodlarini samarali boshqarish; Mentorlik jarayonida yuzaga keladigan muhim o'zaro ta'sir (epizod) holatlarini tahlil qilish va ularni ijobiy "burilish nuqtalari"ga aylantirish bo'yicha metodik tavsiyalar ishlab chiqish zarur.

Ijtimoiy-pedagogik qo'llab-quvvatlash tizimini kuchaytirish; Talabalar uchun mentorlikni faqat akademik jarayon sifatida emas, balki ijtimoiy moslashuvni qo'llab-quvvatlovchi tizim sifatida rivojlantirish lozim.

Rivojlanish tarmoqlari yondashuvini keng joriy etish; Menteelar faqat bitta mentor bilan emas, balki bir nechta rivojlantiruvchi shaxslar va resurslar tizimi orqali qo'llab-quvvatlanishini ta'minlash tavsiya etiladi.

#### ADABIYOTLAR

1. Kılıç E.D., Serin H. Süreç Olarak Mentorluk // Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi. – 2017. – C. 4, № 2. – B. 46-54.
2. Kuzu A., Kahraman M., Odabaşı H.F. Mentörlükte yeni bir yaklaşım: E-mentörlük / A. Kuzu, M. Kahraman, H. F. Odabaşı // Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. - 2012. - Vol. 12, № 4. - P. 173-183.
3. Mullen E. J. Vocational and psychosocial mentoring functions / E. J. Mullen // Human Resource Development Quarterly. - 1998. - Vol. 9, № 4. - P. 319-331.
4. Balcı M. Otel İşletmelerinde Mentorluk Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma / M. Balcı. - Çanakkale : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
5. Cameron K.S., Dutton J.E., Quinn R.E. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003.
6. Miller, J.B., & Stiver, I.P. (1997).
7. Fletcher, J., & Ragins, B.R. (2007).
8. Allen T.D., Eby L.T., Lentz E. Mentorship behaviors and mentorship quality associated with formal mentoring programs: Closing the gap between research and practice // Journal of Applied Psychology. 2006. Vol. 91. P. 567-578.
9. Boyatzis R. An overview of intentional change from a complexity perspective // Journal of Management Development. 2006. Vol. 25. P. 607-623.
10. Boyatzis R.E., Smith M., Blaize N. Developing sustainable leadership through coaching and compassion // Academy of Management Learning and Education. 2006. Vol. 5. P. 8-24.
11. Ragins B.R., Kram K.E. The mentoring landscape in the 21st century // The handbook of workplace mentoring: Theory, research, and practice / ed. B.R. Ragins, K.E. Kram. – Los Angeles; London; New Delhi; Singapore: SAGE Publications, 2008. – Ch. 27.