

TA'LIM MUASSASALARIDA KOUCHING VA MENTORLIK FAOLIYATINING INTEGRATSIYALASHUVI

Asqarov Ilhomjon

Toshkent Davlat Yuridik Universiteti huzuridagi Namangan akademik litseyi
 direktorining o'quv ishlari bo'yicha o'rinbosari
<https://doi.org/10.5281/zenodo.17521672>

ANNOTATSIYA: Ushbu tezisda ta'lim muassasalarida kouching va mentorlik faoliyatini integratsiyalash zarurati, uning nazariy-metodik asoslari hamda amaliy joriy etish mexanizmlari tahlil qilinadi. O'zbekiston ta'lim tizimida pedagog kadrlar salohiyatini oshirish, yosh o'qituvchilarni tezkor kasbiy ijtimoiylashtirish, innovatsion dars usullarini jamoaga yoyish ehtiyoji kuchaygani sari rivojlantiruvchi boshqaruv, reflektiv muloqot va hamkorlikka asoslangan kasbiy qo'llab-quvvatlash tizimlariga talab ortmoqda. Tadqiqotda kouching o'qituvchini o'z ichki resurslarini ochishga va maqsadlarini aniqlashga yo'naltirishi, mentorlik esa tajriba va namunaga asoslangan o'qitish orqali kasbiy izchillikni ta'minlashi izohlanadi. Shundan kelib chiqib, integratsiyalashgan "kouch-mentorlik" modeli pedagoglar malakasini oshirishning yangi yo'nalishi sifatida taklif etiladi.

Kalit so'zlar: kouching, mentorlik, pedagogik qo'llab-quvvatlash, integratsiya, pedagog kadrlar, refleksiya, ta'lim muassasasi boshqaruvi.

So'nggi yillarda ta'lim tizimining raqobatbardoshligini ta'minlash, o'qituvchi mehnatining samarasini oshirish va ularni o'z vaqtida metodik jihatdan qo'llab-quvvatlash masalasi davlat siyosati darajasiga ko'tarildi. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, o'qituvchini faqat ma'ruza va seminar tipidagi malaka oshirish kurslariga yuborish barqaror natija bermaydi, chunki bunday o'quvlar ko'pincha shaxsiy ehtiyojga emas, dasturiy reja va standart ma'lumotlarga asoslanadi. Ayni vaqtda har bir muassasa tarkibida yosh, tajribali, innovatsion fikrlovchi yoki muayyan sohada yetakchi pedagoglar mavjud bo'lib, ularning tajribasini tizimli tarzda boshqalarga yetkazish mexanizmini yaratish zarur. Shu nuqtada kouching va mentorlik texnologiyalari ta'lim muassasalarida ichki resursga tayangan holda kasbiy o'sishni boshqarish vositasi sifatida maydonga chiqadi. Kouching o'qituvchini "qanday qilish kerak" degan an'anaviy yo'riqnoma usulidan ko'ra "men o'zim buni qila olaman" darajasiga olib chiqsa, mentorlik bu jarayonni real tajriba, namuna va qiyoslash asosida mustahkamlaydi. Integratsiyalashgan holda ular o'qituvchini tashqi nazorat obyekti emas, balki o'z kasbiy rivojlanishini ongli rejalashtiruvchi subyektg aylantiradi.

Tadqiqotda pedagogik menejment, ta'lim psixologiyasi, shaxsiy rivojlanish metodikasi va kasbiy ta'limga doir mahalliy hamda xorijiy manbalar tahlil qilindi. Kouching bo'yicha J. Uitmor, T. Galluey, mentorlik bo'yicha D. Kolb va ta'limiy liderlik bo'yicha M. Fullan konsepsiyalari taqqoslama o'rganildi. Kontent-tahlil usuli yordamida O'zbekiston ta'lim tizimida pedagoglarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishga oid normativ hujjatlar, malaka oshirish markazlari dasturlari, "ustoz-shogird" an'anasi bo'yicha mavjud tavsiyalar o'rganilib, ularda kouching unsurlarining qay darajada aks etgani aniqlashga harakat qilindi. Kuzatish usuli bilan ayrim maktab va oliy ta'lim muassasalarida yosh o'qituvchilarni ishga moslashtirish, sinflarga kirish, dars tahlili va metodik maslahat berish jarayonlari o'rganilib, ular kouching muloqoti formatiga qanchalik mos kelishi tahlil qilindi. Olingan ma'lumotlar tizimli yondashuv asosida qayta ishlab chiqildi va kouching hamda mentorlikni birlashtiruvchi umumlashtirilgan amaliy model taklif etildi.

Kouching mohiyatan o'qituvchining ichki salohiyatiga ishonch bildirish, uni tayyor retseptlar bilan ta'minlashdan ko'ra, mustaqil yechim topishga undash, maqsadni aniq qo'yish va unga yetaklovchi kichik qadamlarni rejalashtirishga yordam berishga qaratilgan muloqot texnologiyasidir. Ta'lim muassasasi sharoitida bu, avvalo, o'qituvchi darsni rejalashtirish, raqamli vositalarni tanlash, o'quvchilar bilan individual ishlash, ota-onalar bilan muloqotni yo'lga qo'yish kabi masalalarda rahbar yoki metodistdan tayyor ko'rsatma olish o'rniga o'zi qaror qabul qilishi uchun sharoit yaratish demakdir. Bunday sharoit yaratilganda o'qituvchi boshqaruv subyekti tomonidan nazorat qilinayotgan emas, balki unga ishonganini his qilgan xodim sifatida faolroq bo'ladi. Ayniqsa yangi avlod pedagoglari o'z fikrini erkin bildirish, o'z darsini o'z uslubida o'tish va ijodiy g'oyasini sinab ko'rishga intiladi. Kouching ushbu ehtiyojni qondiradi va natijada motivatsiya hamda mas'uliyat darajasi oshadi.

Mentorlik esa ko'proq tajriba almashish, sinovdan o'tgan metodikani ko'rsatish, institutsional madaniyatga tez moslashtirish, idoraviy talablar va hujjatlar bilan tanishtirishga qaratilgan. O'zbekiston ta'lim an'alarida "ustoz-shogird" tizimi mavjud bo'lib, u ko'proq kasbiy-ixtisosiy ko'nikmalarni uzatishga yo'naltirilgan. Ammo bugungi kunda mentorlikni faqat dars berish metodikasini o'rgatish bilan cheklab bo'lmaydi. U o'qituvchini loyihaviy faoliyatga tayyorlash, ilmiy maqola yoki o'quv-metodik qo'llanma yozishga yo'naltirish, xalqaro tanlovlarda ishtirok etishga ruhlantirish, xorijiy manba bilan ishlashga o'rgatishni ham o'z ichiga olishi kerak. Bunda mentor ko'pincha yuqori toifadagi, tajribali, nufuzli o'qituvchi bo'lib, uning ijtimoiy-avtoritet salohiyati yosh kadrlar uchun muhim motivatsion omil bo'lib xizmat qiladi.

Integratsiyalashuv zarurati aynan shu ikki jarayonning tabiati bilan bog'liq. Kouchingda o'qituvchi o'zi yechim topadi, lekin ba'zan amaliyotda favqulodda vaziyatlar, masalan, sinfdagi konflikt, ota-onaning keskin murojaati, maxsus ehtiyojli bolalar bilan ishlash yoki baholash bo'yicha noaniqliklarda unga aniq va tezkor namuna kerak bo'ladi. Mentorlik esa aynan mana shu joyda yo'l-yo'riq beradi. Aksincha, faqat mentorlikka tayangan tizimda o'qituvchi doimiy ravishda "yoshlik maqomida" qolib ketishi, har bir harakatini tasdiqlatishga o'rganib qolishi, mustaqil qaror qabul qilish ko'nikmasi shakllanmasligi mumkin. Shu bois ta'lim muassasasi rahbarlari kadrlar bilan ishlash siyosatini rejalashtirar ekan, bir o'qituvchiga nisbatan vaqt bo'yicha bosqichma-bosqich yoki faoliyat turiga ko'ra parallel tarzda kouching va mentorlikni qo'llashlari maqsadga muvofiqdir. Masalan, birinchi oylar yoki birinchi o'quv yili mentorlik ustun bo'lishi, so'ngra dars tahlili, yangilikni sinash, loyiha ishlab chiqish bosqichlarida kouching muloqotiga o'tilishi mumkin. Bunday integratsiya pedagogni ham nazariy jihatdan, ham amaliy ko'nikma nuqtai nazaridan mustahkamlaydi.

Integratsiyalashgan modelning yana bir afzalligi – ta'lim muassasasida o'quvchi markazli, hamkorlikchilik ruhidagi tashkiliy madaniyatning shakllanishidir. Kouching suhbatlariga o'rgangan o'qituvchi xuddi shu uslubni o'quvchilar bilan ishlashda ham qo'llaydi, savol-javob, refleksiya, maqsad qo'yishga o'rgatish, jamoaviy yechim topishga yo'naltiradi. Mentorlikdan o'tgan o'qituvchi esa o'quvchiga real hayotdan olingan namunalar, kasbiy stsenariylar, loyihalar asosida ta'lim berishi mumkin bo'ladi. Demak, kouching va mentorlikning integratsiyasi faqat kadrlar bo'limi yoki metodik kengash darajasida qolmay, dars sifatiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Ta'lim muassasalarida kouching va mentorlik faoliyatini birlashtirish pedagog kadrlar salohiyatini oshirishning ichki, nisbatan arzon va barqaror usulidir. Bu yondashuv o'qituvchini

ob'ekt emas, balki o'zini rivojlantiruvchi, maqsad qo'ya oladigan, o'z resursini ko'ra oladigan subyekt sifatida shakllantiradi, tajribali pedagoglarning bilim va madaniy merosini tizimli ravishda yosh kadrlarga o'tkazishga xizmat qiladi, muassasa ichida o'zaro ishonch va hamkorlik muhitini mustahkamlaydi. Integratsiyalashgan modelni to'liq ishlatish uchun rahbarlarning kouching kompetensiyalarini rivojlantirish, mentorlar uchun metodik qo'llanmalar ishlab chiqish, dars tahlilini faqat nazorat vositasi emas, rivojlantiruvchi muloqot vositasiga aylantirish, rag'batlantirish tizimida kouch va mentorlarning mehnatini alohida e'tirof etish zarur. Kelgusida ushbu yondashuvni turli turdagi ta'lim muassasalarida tajribadan o'tkazib, ularning pedagogik natijalarga, xodimlar almashinuviga va innovatsion faoliyatga ta'sirini empirik tadqiq etish maqsadga muvofiqdir.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Whitmore J. Coaching for Performance. – London: Nicholas Brealey, 2017.
2. Gallwey T. The Inner Game of Work. – New York: Random House, 2000.
3. Колб Д. Экспериментальное обучение: опыт как источник познания. – М.: Эксмо, 2010.
4. Фуллан М. Сила изменений в образовании. – М.: Просвещение, 2014.
5. Назарова G.T. Ta'lim sifatini boshqarishda inson omili. – Toshkent: Yangi asr avlodi, 2021. – 164 b.
6. Qodirov B. Pedagogik menejment. – Toshkent: Iqtisod-moliya, 2019. – 240 b.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ta'lim-tarbiya tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasi to'g'risida"gi farmoni. – Toshkent, 2019.
8. Malaka oshirish va qayta tayyorlash bo'yicha namunaviy dasturlar. – Toshkent: OTM va XTV nashrlari, 2024.