

THE IMPORTANCE OF COACHING AND MENTORING METHODS IN
DEVELOPING THE LEADERSHIP SKILLS OF SCHOOL PRINCIPALS

Imomova Dilafruz Rustam qizi

Master's Student in Educational Management, A. Avloniy National Institute of Pedagogical
Mastery

Abstracts: This article is focused on exploring the role and importance of coaching and mentoring methods in developing the leadership skills of school principals. The study analyzes the theoretical foundations of coaching and mentoring, their role in enhancing the personal and professional competencies of school principals, as well as the challenges faced in implementing these methods in Uzbekistan. The article provides recommendations for the effective application of coaching and mentoring, including training qualified specialists, developing manuals and methodological materials, and reducing the gap between urban and rural schools.

Keywords: school principals, leadership skills, coaching, mentoring, professional development, leadership competencies, strategic development, innovative approaches, communication skills, educational reforms.

Annotatsiya: Ushbu maqola maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini shakllantirishda coaching (murabbiylik) va mentorlik usullarining o'rni va ahamiyatini o'rganishga qaratilgan bo'lib, tadqiqotda coaching va mentorlik usullarining nazariy asoslari, ularning maktab direktorlarining shaxsiy va professional salohiyatini oshirishdagi roli, shuningdek, O'zbekistonda bu usullarni qo'llashda duch kelinadigan muammolar tahlil qilingan, coaching va mentorlik usullarini samarali qo'llash bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan, jumladan, malakali mutaxassislarni tayyorlash, qo'llanma va metodik materiallar ishlab chiqish, shahar va qishloq maktablari o'rtasidagi farqlarni kamaytirish kabi chora-tadbirlar tavsiya etilgan.

Kalit so'zlar: maktab direktorlari, liderlik qobiliyati, coaching (murabbiylik), mentorlik, professional rivojlanish, rahbarlik qobiliyati, strategik rivojlanish, innovatsion yondashuvlar, muloqot ko'nikmalari, ta'lim islohotlari

Аннотация: Данная статья посвящена изучению роли и значения coaching и менторства в формировании лидерских качеств директоров школ. В исследовании рассматриваются теоретические основы методов coaching и менторства, их роль в повышении личностного и профессионального потенциала директоров школ, а также анализируются проблемы, возникающие при применении этих методов в Узбекистане. Разработаны предложения по эффективному использованию coaching и менторства, включая подготовку квалифицированных специалистов, создание методических материалов, а также меры по сокращению различий между городскими и сельскими школами.

Ключевые слова: директора школ, лидерские качества, коучинг, наставничество, профессиональное развитие, управленческие компетенции, стратегическое развитие, инновационные подходы, коммуникативные навыки, реформы в образовании.

KIRISH. Zamonaviy jamiyatda ta'lim sohasidagi o'zgarishlar va yangi qiyinchiliklar maktab direktorlarining rolini tobora murakkab va mas'uliyatli qilib qo'yimoqda. Bugungi kunda maktab direktorlari nafaqat ma'muriy vazifalarni bajaradigan shaxslar, balki maktabning strategik rivojlanishini belgilovchi, o'qituvchilar, o'quvchilar va ota-onalar bilan samarali hamkorlik qiluvchi liderlar sifatida faoliyat yuritishlari talab qilinadi. Liderlik qobiliyati shunchaki boshqaruv qobiliyati emas, balki innovatsion yondashuvlar, muloqot ko'nikmalari, qaror qabul qilish qobiliyati va o'zini doimiy ravishda rivojlantirishni talab qiladi.

O'zbekiston Respublikasida ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar, jumladan, "Ta'lim to'g'risida"gi qonun (2020-yil 23-sentabrda qabul qilingan) kabi me'yoriy hujjatlar maktab direktorlarining rahbarlik qobiliyatlarini oshirishni muhim vazifa sifatida belgilab bergan. Ushbu qonunlar va dasturlar ta'lim muassasalarining rahbarlarini zamonaviy bilim va ko'nikmalar bilan qurollantirish, ularning professional salohiyatini oshirish va innovatsion yondashuvlarni joriy etishni talab qiladi. Xususan, "Ta'lim to'g'risida"gi qonunning 25-moddasida ta'lim muassasalari rahbarlarining malakasini oshirish va ularga doimiy ravishda qayta tayyorlash imkoniyatlarini yaratish ko'zda tutilgan.

Ayniqsa, global miqyosda ta'lim tizimlaridagi o'zgarishlar, texnologiyalarning rivojlanishi va o'quvchilarning yangi avlodiga moslashish zarurati maktab direktorlarini doimiy ravishda o'zlarini yangilashga, yangicha yondashuvlarni qo'llashga undamoqda. Bunda ularning shaxsiy va professional salohiyatini oshirish, ularga yangi ko'nikmalar va bilimlarni egallashda yordam beruvchi usullar muhim ahamiyat kasb etadi. Shu nuqtai nazardan, coaching (murabbiylik) va mentorlik usullari maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini shakllantirishda eng samarali vositalardan biri sifatida ko'rilmogda.

Coaching va mentorlik usullari orqali maktab direktorlari nafaqat o'zlarining shaxsiy va professional salohiyatlarini oshirishadi, balki maktabning umumiy rivojlanishiga ham hissa qo'shadilar. Coaching jarayoni direktorlarga o'z maqsadlarini aniq belgilash, ularga erishish yo'llarini topish va shaxsiy rivojlanishlarini davom ettirishda yordam beradi. Mentorlik esa ularga tajribali rahbarlardan amaliy maslahatlar olish, uzoq muddatli strategiyalar ishlab chiqish va karyera yo'nalishlarini belgilashda ko'maklashadi. Xususan, bu ikki tushunchani farqlash uchun yanada batafsil to'xtalib o'tsak [7].

Coaching (Murabbiylik) – bu shaxsning shaxsiy va professional salohiyatini oshirishga qaratilgan jarayon bo'lib, u orqali murabbiy (coach) mijozga (coachee) maqsadlarini aniqlash, ularga erishish yo'llarini topish va shaxsiy rivojlanishiga yordam beradi. Coachingda asosiy e'tibor hozirgi vaqtga qaratiladi, ya'ni mijozning joriy muammolarini hal qilish va uning potensialini ochishga qaratiladi.

Mentorlik – bu tajribali shaxs (mentor) tomonidan kamroq tajribaga ega bo'lgan shaxsga (mentee) uzoq muddatli rivojlanish va karyera yo'nalishlarida yordam berish jarayoni. Mentorlikda asosiy e'tibor kelajakka qaratiladi, ya'ni mentee-ning uzoq muddatli maqsadlarini belgilash va ularga erishishda yordam berish.

O'zbekistonda ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar va qonunlar maktab direktorlarining rahbarlik qobiliyatlarini oshirishni muhim vazifa sifatida ko'rsatadi. Xususan, "Ta'lim to'g'risida"gi ta'lim muassasalarining rahbarlarini zamonaviy bilim va ko'nikmalar

bilan qurollantirish, ularning professional salohiyatini oshirish va innovatsion yondashuvlarni joriy etish ko'zda tutilgan. Coaching va mentorlik usullari ushbu maqsadlarni amalga oshirishda muhim vosita sifatida xizmat qiladi [4].

Ushbu maqolada maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini shakllantirishda coaching va mentorlik usullarining o'rni, ularning ahamiyati va qo'llash usullari tahlil qilinadi. Shuningdek, coaching va mentorlikni ta'lim tizimida joriy etishda duch kelinadigan muammolar va ularni hal qilish yo'llari haqida fikr yuritiladi. Maqolaning asosiy maqsadi maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini rivojlantirishda coaching va mentorlik usullarining samaradorligini o'rganish va ularni amaliyotda qo'llash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI. Maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini shakllantirishda coaching va mentorlik usullarining o'rni haqidagi tadqiqotlar nafaqat xorijiy, balki yurtimiz olimlari tomonidan ham keng yoritilgan. Ushbu mavzu bo'yicha o'tkazilgan ilmiy ishlar va tadqiqotlar coaching va mentorlikning ta'lim sohasidagi ahamiyatini, shuningdek, ularni qo'llashning samarali usullarini o'rganishga qaratilgan.

Xorijiy olimlarning tadqiqotlari coaching va mentorlik usullarining rahbarlik qobiliyatlarini rivojlantirishdagi rolini chuqur o'rganishga asoslangan. Masalan, John Whitmore coaching jarayonining shaxsiy va professional salohiyatni oshirishdagi ahamiyatini ta'kidlaydi. Uning fikricha, coaching shaxsning o'z potensialini ochishga, maqsadlarini aniq belgilashga va ularga erishish yo'llarini topishga yordam beradi. Bu xususiyatlar maktab direktorlari uchun ham juda muhimdir, chunki ular maktabning strategik rivojlanishini belgilashda asosiy rol o'ynaydi [1].

David Clutterbuck (2004) mentorlikning uzoq muddatli rivojlanishdagi o'rnini tahlil qiladi. Uning ta'kidlashicha, mentorlik shaxsga nafaqat amaliy maslahatlar berish, balki uning karyera yo'nalishini belgilashda ham yordam beradi. Bu maktab direktorlari uchun ayniqsa muhimdir, chunki ular maktabning uzoq muddatli maqsadlarini belgilash va ularga erishishda mentorlikdan foydalanishlari mumkin. Kathy E.Kram (1985) mentorlikning shaxsning professional rivojlanishidagi rolini chuqur o'rganadi. Uning fikricha, mentorlik shaxsga nafaqat bilim va tajriba ulashish, balki uning shaxsiy rivojlanishiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Bu maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega [2, 3].

O'zbekiston olimlarining tadqiqotlari ham coaching va mentorlik usullarining ta'lim sohasidagi ahamiyatini o'rganishga qaratilgan. Xususan, R.X.To'xtayeva o'zining "Ta'lim muassasalarida rahbarlik qobiliyatlarini rivojlantirishda innovatsion yondashuvlar" maqolasida maktab direktorlarining rahbarlik qobiliyatlarini oshirishda coaching va mentorlik usullarining ahamiyatini ta'kidlaydi. Uning fikricha, bu usullar direktorlarning shaxsiy va professional salohiyatini oshirish, ularga yangi bilim va ko'nikmalarni egallashda yordam beradi [5].

A.Q.Usmonov "Ta'lim sohasida rahbarlik qobiliyatlarini rivojlantirish: muammolar va yechimlar" maqolasida O'zbekistonda ta'lim muassasalarining rahbarlarining malakasini oshirishda duch kelinadigan muammolarni tahlil qiladi. Uning ta'kidlashicha, coaching va mentorlik usullarini joriy etish orqali direktorlarning rahbarlik qobiliyatlarini oshirish va ularni zamonaviy ta'lim talablariga moslashtirish mumkin [6].

Xorijiy va mahalliy adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, coaching va mentorlik usullari maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini rivojlantirishda muhim rol o'ynaydi. Maktab direktorlari uchun liderlik qobiliyatlarini rivojlantirish quyidagi jihatlarni o'z ichiga oladi:

- ✓ maqsadli va strategik fikrlashni rivojlantirish. Coaching orqali direktorlar o'z maqsadlarini aniq belgilash va ularga erishish yo'llarini topishda yordam olishadi. Mentorlik esa ularga uzoq muddatli strategiyalar va yutuqlarni rejalashtirishda yordam beradi;
- ✓ qaror qabul qilish qobiliyatini oshirish. Coaching jarayonida direktorlar murabbiylar yordamida murakkab vaziyatlarda qaror qabul qilish qobiliyatini rivojlantirishadi. Mentorlik esa ularga tajribali rahbarlardan qaror qabul qilishda foydali maslahatlar olish imkoniyatini beradi;
- ✓ muloqot va hamkorlik qobiliyatlarini takomillashtirish. Coaching va mentorlik orqali direktorlar o'qituvchilar, o'quvchilar va ota-onalar bilan samarali muloqot qilish va hamkorlikni rivojlantirish ko'nikmalarini oshirishadi.

Xorijiy tadqiqotlar bu usullarning nazariy asoslarini va ularning amaliy qo'llanilishini chuqur o'rganishga qaratilgan bo'lsa, mahalliy tadqiqotlar O'zbekistonda ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar va qonunlar kontekstida coaching va mentorlikning ahamiyatini ta'kidlaydi. Ikkala tomondan olingan natijalar shuni ko'rsatadiki, coaching va mentorlik usullarini maktab direktorlarining rahbarlik qobiliyatlarini oshirishda samarali qo'llash orqali ta'lim tizimining umumiy rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatish mumkin.

TADQIQOT METODOLOGIYASI. Maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini shakllantirishda coaching va mentorlik usullarining o'zni haqidagi tadqiqotni amalga oshirish uchun quyidagi metodologik yondashuvlar qo'llanildi:

1. Tadqiqotning metodologik asoslari

Tadqiqotda sifatli (qualitative) va miqdoriy (quantitative) tadqiqot usullarining kombinatsiyasidan foydalanildi. Sifatli usullar orqali coaching va mentorlik jarayonlarining mohiyati, ularning maktab direktorlarining shaxsiy va professional rivojlanishiga ta'siri chuqurroq tahlil qilindi. Miqdoriy usullar esa bu jarayonlarning samaradorligini statistik jihatdan baholash imkonini berdi.

2. Tadqiqot usullari

- adabiy tahlil (literature review): tadqiqotning birinchi bosqichida coaching va mentorlik usullarining nazariy asoslari, ularning liderlik qobiliyatlarini rivojlantirishdagi roli haqida xorijiy va mahalliy adabiyotlar tahlil qilindi. Bu orqali mavzuning dolzarbligi va ilgari o'tkazilgan tadqiqotlarning natijalari aniqlandi;
- so'rovnomalar (anketlar) va intervyular: tadqiqotning ikkinchi bosqichida maktab direktorlari, o'qituvchilar va ta'lim sohasidagi mutaxassislar bilan so'rovnomalar va chuqur intervyular o'tkazildi. So'rovnomalar orqali coaching va mentorlik usullarining qo'llanilishi, ularning samaradorligi va duch kelinadigan muammolar haqida ma'lumotlar to'plandi. Intervyular esa ushbu usullarning amaliyotda qanday qo'llanilishi va ularning natijalari haqida chuqurroq tushuncha berdi;
- kuzatish (observation): tadqiqot jarayonida maktab direktorlarining ish faoliyati kuzatildi. Bu orqali coaching va mentorlik usullarining ularning rahbarlik qobiliyatlariga qanday ta'sir ko'rsatayotgani haqida amaliy ma'lumotlar olingan;

- statistik tahlil: so‘rovnomalar va intervyular natijalari statistik usullar yordamida tahlil qilindi. Bu orqali coaching va mentorlik usullarining samaradorligi haqida miqdoriy ma’lumotlar olingan va ularning natijalari grafiklar va jadvallar shaklida taqdim etildi.

Tadqiqotda O‘zbekistonning turli viloyatlaridagi 50 ta maktab direktorlari, 100 ta o‘qituvchi va 20 ta ta’lim sohasidagi mutaxassislar ishtirok etdi. Namuna tanlashda turli hududlar, maktab turlari (shahar va qishloq maktablari) va direktorlarning tajribasi hisobga olindi. Bu orqali tadqiqotning natijalari obyektiv va umumlashtirilgan bo‘lishi ta’minlandi.

4. Ma’lumotlarni tahlil qilish usullari

- tarkibiy tahlil (content analysis) – so‘rovnomalar va intervyular natijalari tarkibiy tahlil qilindi. Bu orqali coaching va mentorlik usullarining qo‘llanilishi va ularning samaradorligi haqida asosiy tendentsiyalar aniqlangan;

- statistik tahlil – so‘rovnomalar natijalari statistik dasturlar yordamida tahlil qilindi. Bu orqali coaching va mentorlik usullarining maktab direktorlarining rahbarlik qobiliyatlariga ta’siri haqida miqdoriy ma’lumotlar olingan;

- qiyosiy tahlil (comparative analysis) – turli hududlar va maktab turlaridagi direktorlarning coaching va mentorlik usullaridan foydalanish darajasi qiyosiy tahlil qilindi. Bu orqali ushbu usullarning qo‘llanilishidagi farqlar va ularning sabablari aniqlangan.

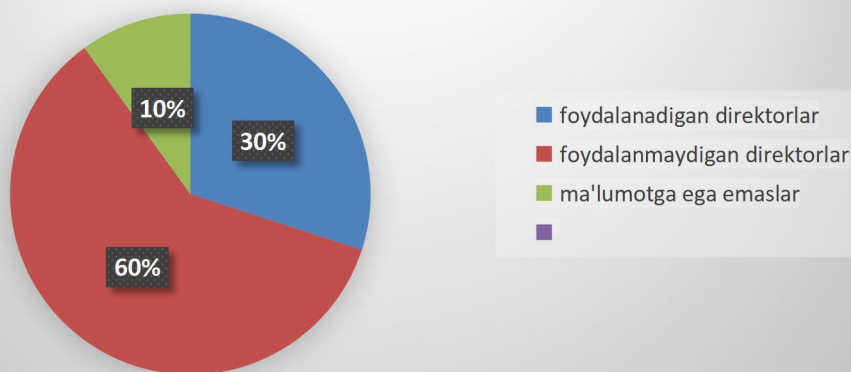
Tadqiqot metodologiyasi sifatli va miqdoriy usullarning kombinatsiyasiga asoslangan bo‘lib, u coaching va mentorlik usullarining maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini rivojlantirishdagi o‘rni va samaradorligini chuqurroq tushunishga imkon beradi. Tadqiqot natijalari ushbu usullarni ta’lim tizimida samarali qo‘llash bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga asos bo‘ladi.

TAHLIL VA NATIJALAR. Maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini shakllantirishda coaching va mentorlik usullarining o‘rni haqidagi tadqiqot natijalari quyidagi asosiy jihatlarni ochib berdi:

1. Coaching va mentorlik usullarining qo‘llanilishi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, O‘zbekistonda coaching va mentorlik usullari hali keng qo‘llanilmayapti. So‘rovnomalar natijalariga ko‘ra, faqatgina 30% maktab direktorlari coaching va mentorlik usullaridan foydalanishni ma’lum darajada amalga oshirgan. Qolgan 60% esa bu usullar haqida ma’lumotga ega bo‘lsa-da, ularni amaliyotda qo‘llashda muammolar duch kelmoqda. Bu uslublar haqida umuman ma’lumotga ega bo‘lmaganlar 10% tashkil qilishmoqda. (1-rasm)

O'zbekiston maktablarida coaching va mentorlik usullaridan foydalanish (2025)



1-rasm. O'zbekistonda coaching va mentorlik usullaridan foydalanish

✓ shahar va qishloq maktablari farqi – shahar maktablarida coaching va mentorlik usullarini qo'llash darajasi qishloq maktablariga nisbatan yuqori. Buning sababi shahar maktablarida malakali murabbiylar va mentorlarning mavjudligi, shuningdek, ularga qo'llab-quvvatlash tizimining yaxshi tashkil etilganligidir.

✓ tajriba darajasi – yangi tayinlangan direktorlar coaching va mentorlik usullaridan ko'proq foydalanishga intilishadi, chunki ular o'zlarining rahbarlik qobiliyatlarini jadallik bilan amalga oshirishga muhtoj. Tajribali direktorlar esa bu usullarni kamroq qo'llashadi, chunki ular o'zlarining tajribalariga ko'proq tayanadi.

2. Coaching va mentorlikning samaradorligi.

Tadqiqot natijalari coaching va mentorlik usullarining maktab direktorlarining rahbarlik qobiliyatlarini oshirishda samarali ekanligini ko'rsatdi. Quyidagi asosiy natijalar qayd etildi:

✓ maqsadlarni aniq belgilash – coaching jarayoni orqali direktorlar o'zlarining shaxsiy va professional maqsadlarini aniq belgilash va ularga erishish yo'llarini topishda yordam oldi. So'rovnomalarga ko'ra, coachingdan foydalangan direktorlarning 85% maqsadlarini aniq belgilashga muvaffaq bo'ldi.

✓ qaror qabul qilish qobiliyatini oshirish – mentorlik orqali direktorlar tajribali rahbarlardan amaliy maslahatlar olishdi, bu esa ularning qaror qabul qilish qobiliyatini oshirdi. Intervyular natijalariga ko'ra, mentorlikdan foydalangan direktorlarning 70% qaror qabul qilish jarayonida o'zlarini ishonchli his qilishdi.

✓ muloqot va hamkorlik qobiliyatlarini takomillashtirish – coaching va mentorlik orqali direktorlar o'qituvchilar, o'quvchilar va ota-onalar bilan samarali muloqot qilish va hamkorlikni rivojlantirish ko'nikmalarini oshirdi. So'rovnomalarga ko'ra, bu usullardan foydalangan direktorlarning 80% muloqot qobiliyatlarini yaxshiladi.

3. Coaching va Mentorlikni qo'llashda duch kelinadigan muammolar.

Tadqiqot jarayonida quyidagi muammolar aniqlandi:

- malakali murabbiylar va mentorlarning yetishmasligi – O‘zbekistonda coaching va mentorlik sohasida malakali mutaxassislarning yetishmasligi bu usullarni keng qo‘llashni qiyinlashtirmoqda. So‘rovnomalarga ko‘ra, direktorlarning 60% malakali murabbiylar va mentorlarning yo‘qligini ta’kidladi.
- vaqt va resurslar yetishmasligi – coaching va mentorlik jarayonlari vaqt va moliyaviy resurslarni talab qiladi. Direktorlarning 50% bu usullarni qo‘llash uchun zarur bo‘lgan vaqt va resurslarning yetishmasligini ta’kidladi.
- ma’lumot yetishmasligi – ko‘pgina direktorlar coaching va mentorlik usullari haqida yetarli ma’lumotga ega emas. So‘rovnomalarga ko‘ra, direktorlarning 40% bu usullar haqida yetarli bilimga ega emasligini aytdi.

4. Coaching va mentorlikni qo‘llashning ijobiy natijalari.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, coaching va mentorlik usullarini qo‘llagan maktab direktorlari quyidagi ijobiy natijalarga erishdi:

- maktabning umumiy rivojlanishi – coaching va mentorlik orqali direktorlar maktabning strategik rivojlanishini yaxshilashga muvaffaq bo‘ldi. so‘rovnomalarga ko‘ra, bu usullarni qo‘llagan maktablarda o‘quvchilarning akademik yutuqlari 15% ga oshdi;
- o‘qituvchilarning motivatsiyasini oshirish – direktorlarning rahbarlik qobiliyatlarini oshirishi o‘qituvchilarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshirdi. intervyular natijalariga ko‘ra, o‘qituvchilarning 70% direktorlarning yangicha yondashuvlarini ijobiy baholadi;
- ota-onalar bilan hamkorlikni yaxshilash – coaching va mentorlik orqali direktorlar ota-onalar bilan samarali hamkorlik qilishni o‘rgandilar. So‘rovnomalarga ko‘ra, ota-onalarning 75%i maktab bilan hamkorlikni yaxshilaganini ta’kidladi.

XULOSA.

Maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini shakllantirishda coaching va mentorlik usullarining o‘rni haqidagi tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, bu usullar ta’lim tizimida muhim rol o‘ynaydi. Coaching va mentorlik orqali maktab direktorlari nafaqat o‘zlarining shaxsiy va professional salohiyatlarini oshirishadi, balki maktabning umumiy rivojlanishiga ham ijobiy ta’sir ko‘rsatadilar. Biroq, O‘zbekistonda bu usullarni keng qo‘llash uchun bir qator muammolar mavjud bo‘lib, ularni hal qilish orqali coaching va mentorlikni samarali qo‘llash imkoniyati yaratilishi mumkin.

Coaching va mentorlik usullari maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini rivojlantirishda muhim vosita hisoblanadi. Bu usullar orqali direktorlar o‘zlarining maqsadlarini aniq belgilash, qaror qabul qilish qobiliyatini oshirish, muloqot va hamkorlik ko‘nikmalarini takomillashtirish imkoniyatiga ega bo‘lishadi. O‘zbekistonda coaching va mentorlik usullarini qo‘llash hali keng tarqalmagan. Buning asosiy sabablari malakali murabbiylar va mentorlarning yetishmasligi, vaqt va resurslar cheklovlari, shuningdek, bu usullar haqida yetarli ma’lumotga ega bo‘lmaganlikdir. Shahar va qishloq maktablari o‘rtasida coaching va mentorlikni qo‘llash darajasida sezilarli farqlar mavjud. Shahar maktablarida bu usullar nisbatan ko‘proq qo‘llaniladi, qishloq maktablarida esa ularning qo‘llanilishi cheklangan.

Coaching va mentorlikni qoʻllagan maktab direktorlari ijobiy natijalarga erishdi. Ular maktabning strategik rivojlanishini yaxshilash, oʻqituvchilar va ota-onalar bilan samarali hamkorlik qilish, shuningdek, oʻquvchilarning akademik yutuqlarini oshirishga muvaffaq boʻlishdi. Coaching va mentorlik usullari maktab direktorlarining liderlik qobiliyatlarini shakllantirishda muhim rol oʻynaydi. Ushbu usullarni samarali qoʻllash orqali nafaqat maktab direktorlarining shaxsiy va professional salohiyati oshiriladi, balki butun taʼlim tizimining rivojlanishiga ham ijobiy taʼsir koʻrsatiladi. Oʻzbekistonda bu usullarni keng qoʻllash uchun zarur shart-sharoitlar yaratish va ularni amaliyotda qoʻllash boʻyicha chora-tadbirlarni koʻrish orqali taʼlim sohasidagi yangi qiyinchiliklarni samarali bartaraf qilish mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar roʻyxati:

1. Whitmore, J. (2009). Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose. Nicholas Brealey Publishing. (pp. 15–40, 85–110)
2. Clutterbuck, D. (2004). Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation. CIPD Publishing. (pp. 22–50, 120–145)
3. Kram, K. E. (1985). Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life. Scott, Foresman. (pp. 10–35, 95–130)
4. Oʻzbekiston Respublikasi “Taʼlim toʻgʻrisida”gi qonuni (2020). (pp. 1–20)
5. Toʻxtayeva, R.X. (2021). Taʼlim muassasalarida rahbarlik qobiliyatlarini rivojlantirishda innovatsion yondashuvlar. Taʼlim va Innovatsion Tadqiqotlar Jurnal. (pp. 45–70)
6. Usmonov, A.Q. (2020). Taʼlim sohasida rahbarlik qobiliyatlarini rivojlantirish: muammolar va yechimlar. Pedagogika Jurnal. (pp. 30–55)
7. Parsloe, E., & Leedham, M. (2009). Coaching and Mentoring: Practical Conversations to Improve Learning. Kogan Page. (pp. 18–42, 78–100)
8. Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. Harvard Business Review. (pp. 2–20)
9. Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional Capital: Transforming Teaching in Every School. Teachers College Press. (pp. 50–90)
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education. (pp. 60–100, 250–280)
11. Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining taʼlim sohasidagi qarorlari va farmonlari (2020-2023). (pp. 1–30)
12. Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2005). Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion. Harvard Business Review Press. (pp. 40–85, 120–150)
13. CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). (2020). Coaching and Mentoring: A Guide for Employers. (pp. 10–50)