

**PEDAGOG XOTIN-QIZLARDA BOSHQARUV KOMPETENTLIGINI
TAKOMILLASHTIRISH TEXNOLOGIYASI**

Rahimova Sarvinoz Sadiq qizi.

NavDU tayanch doktoranti

E-mail: sarvinozrahimovaa@gmail.com

+998934373878

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18675741>

Annotatsiya: Yangi O‘zbekiston sharoitida ta’lim tizimini modernizatsiya qilishda pedagog xotin-qizlarning rahbarlik faoliyatida boshqaruv kompetentligini takomillashtirishning dolzarbligi ilmiy jihatdan asoslangan. Maqolada "kompetensiya" tushunchasining nazariy asoslari, tarkibiy qismlari hamda pedagog-rahbar ayollar faoliyatiga ta’sir qiluvchi gender stereotiplari va boshqa omillar tahlil qilingan. Tadqiqot natijasida pedagog xotin-qizlarda boshqaruv kompetentligini rivojlantirishga qaratilgan shaxsga yo‘naltirilgan, gender sezgir va innovatsion tamoyillarga asoslangan besh bosqichli texnologiya ishlab chiqildi. Texnologiyaning amaliy qismida coaching, mentoring, fasilitatsiya, “Agile management”, “Design Thinking” kabi zamonaviy metodlar taklif etilgan. Diagnostik bosqichda T. Ehlersning “Rahbarlik motivatsiyasi testi” dan foydalanishning ahamiyati asoslab berilgan. Ushbu texnologiya pedagog xotin-qizlarning transformatsion rahbarlik qobiliyatlarini tizimli oshirish orqali ta’lim sifati va samaradorligini yangi bosqichga olib chiqishga xizmat qiladi.

Kalit soʻzlar: Pedagog xotin-qizlar, rahbarlik kompetentligi, boshqaruv kompetensiyasi, Yangi O‘zbekiston, gender sezgir yondashuv, transformatsion liderlik, mentorlik, kouching, Agile, Design Thinking, T. Ehlers testi. .

Аннотация: В условиях Нового Узбекистана обосновывается актуальность совершенствования управленческой компетентности женщин-педагогов в их руководящей деятельности в процессе модернизации системы образования. В статье анализируются теоретические основы понятия «компетенция», ее структурные компоненты, а также гендерные стереотипы и другие факторы, влияющие на деятельность женщин-руководителей в сфере образования. В результате исследования разработана пятиэтапная технология развития управленческой компетентности женщин-педагогов, основанная на лично-ориентированных, гендерно-чувствительных и инновационных принципах. В практической части технологии предложены современные методы, такие как коучинг, менторство, фасилитация, «Agile management», «Design Thinking». Обоснована значимость использования «Теста мотивации к лидерству Т. Элрса» на диагностическом этапе. Данная технология способствует повышению качества и эффективности образования за счет системного развития трансформационных лидерских способностей женщин-педагогов.

Ключевые слова: Женщины-педагоги, лидерская компетентность, управленческая компетентность, Новый Узбекистан, гендерно-чувствительный подход, трансформационное лидерство, менторство, коучинг, Agile, Design Thinking, тест Т. Элрса.

“Xotin-qizlar ilmda: tiklanish, yuksalish va taraqqiyot sari qadamlar” mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy anjuman materillari to‘plami. NamDPI – 2026-yil, 11-fevral

Abstract: *The article scientifically substantiates the relevance of improving the managerial competence of female educators in their leadership activities within the modernization process of the education system in the context of New Uzbekistan. It analyzes the theoretical foundations of the concept of "competence," its structural components, as well as gender stereotypes and other factors influencing the activities of female leaders in education. As a result of the research, a five-stage technology for developing managerial competence in female educators was elaborated, based on person-centered, gender-sensitive, and innovative principles. Modern methods such as coaching, mentoring, facilitation, "Agile management," and "Design Thinking" are proposed for the practical implementation of the technology. The significance of using T. Ehlers' "Leadership Motivation Test" at the diagnostic stage is highlighted. This technology aims to enhance the quality and effectiveness of education by systematically developing the transformational leadership capabilities of female educators.*

Keywords: *Female educators, leadership competence, managerial competence, New Uzbekistan, gender-sensitive approach, transformational leadership, mentoring, coaching, Agile, Design Thinking, T. Ehlers test.*

Kirish. Yangi O‘zbekiston ta’lim tizimini modernizatsiyalash jarayonida pedagog xotin-qizlarning rahbarlik faoliyatida boshqaruv kompetentligini takomillashtirish masalasi davlat siyosati darajasiga ko‘tarilgan ustuvor yo‘nalishlardan biridir. Chunki ayollarning ta’lim boshqaruvidagi faolligi nafaqat gender tenglikning ta’minlanishi, balki ta’lim muassasalarining boshqaruv madaniyati, ijtimoiy ishonch va ta’lim jarayonining sifatiga bevosita ta’sir etadi. [1;45]

Kompetensiya” tushunchasi ilmiy adabiyotlarda ko‘p qirrali, integrativ kategoriya sifatida izohlanadi. Lotinchadagi competentia yoki competere so‘zlari “mos kelmoq”, “loyiq bo‘lmoq”, “qodir bo‘lmoq”, “amaliy faoliyatni bajarishga layoqatli bo‘lish” ma’nolarini bildiradi. [2;45]

XX asrning 60–70-yillaridan boshlab J. Raven, D. MakKlelland, R. Boyatsis, B. Bloom kabi olimlar kompetensiya fenomenini o‘rgangan bo‘lib, ular kompetensiyani shaxsning nafaqat bilimiga, balki uni qo‘llashga bo‘lgan real qobiliyatiga, vaziyatga mos qaror qabul qilishga tayyorligiga bag‘ishlangan. [3;67]

Kompetensiyaning asosiy tarkibiy qismlari:

1. Bilimlar tizimi – tushunchalar, nazariyalar, umumiy va maxsus bilimlar.
2. Ko‘nikmalar – bilimni amaliyotda saqlash, qo‘llash, muammoga mos yechim yaratish qobiliyati.
3. Qadriyatlar – shaxsning faoliyatga bo‘lgan munosabati, motivatsiya.
4. Shaxsiy sifatlar – iroda, liderlik, tashabbuskorlik, muloqotga kirishuvchanlik.
5. Refleksiya – o‘z faoliyatini tahlil qilish, xatolarni anglash, yangilanishga intilish. [4;102]

Bugungi kunda kompetensiya atamasi O‘zbekiston ta’lim tizimi, xususan OTMlarda kompetensiyaviy yondashuvning asosiy mohiyatini belgilovchi kategoriya sifatida qabul qilingan.

Pedagog xotin-qizlarning boshqaruv kompetentligiga oid tadqiqotlar so‘nggi yillarda davlat siyosati miqyosida dolzarblashdi. Buning asosiy sababi – ta’lim tizimida ayollarning rahbarlik salohiyatini oshirish, gender tenglikni ta’minlash, boshqaruv jarayoniga faol jalb etish zaruratidir.

“Xotin-qizlar ilmda: tiklanish, yuksalish va taraqqiyot sari qadamlar” mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy anjuman materillari to‘plami. NamDPI – 2026-yil, 11-fevral

Muhokama va natijalar. Ilmiy manbalarda boshqaruv kompetentligi quyidagicha talqin qilinadi:

- ta’lim jarayonini rejalashtirish va tashkil etish qobiliyati;
- rahbarlik qarorlarini qabul qilish kompetensiyasi;
- kommunikativ–ijtimoiy yetuklik;
- jamoa bilan ishlash va liderlik;
- pedagogik jarayonni monitoring qilish va baholash;
- intelektual-emotsional barqarorlik. [5;88]

Pedagog-rahbar ayollarning boshqaruv tajribasiga quyidagi omillar ta’sir qiladi:

1. Gender stereotiplari – ijtimoiy tasavvurlarning rahbarlikka mos keluvchi “erkakcha sifatlar” bilan bog‘liq bo‘lishi.

2. Emotsional yukning yuqoriligi – ayollarda emotsional sezgirlik kuchli bo‘lgani uchun boshqaruv jarayonida ortiqcha psixologik bosim yuzaga kelishi mumkin.

3. Ijtimoiy rollar ko‘pligi – oila, farzand tarbiyasi, kasb va jamiyatdagi faol rolning birlashishi boshqaruv jarayoniga bevosita ta’sir qiladi. [6;111]

4. O‘z-o‘ziga baho va ishonch masalasi – ko‘plab tadqiqotlar ayol rahbarlarda o‘zini yetarli baholamaslik kuzatilishi mumkinligini ko‘rsatadi.

Shu bois pedagog xotin-qizlarda boshqaruv kompetentligini takomillashtirish texnologiyasi gender sezgir yondashuv asosida loyihalaniishi shart.

Boshqaruv kompetentligining integrativ modeli quyidagi komponentlardan iborat:

1) Kognitiv komponent

- ta’lim menejmenti;
- rahbarlik nazariyalari;
- ishlab chiqarish va ijtimoiy boshqaruv qonuniyatlari;
- pedagogik konfliktologiya asoslari. [7;52]

2) Operatsion–amaliy komponent

- qaror qabul qilish texnikasi;
- vazifalarni delegatsiya qilish;
- jamoani boshqarish;
- pedagogik monitoring va loyihalash.

3) Komunikativ-kompetitiv komponent

- samarali muloqot texnologiyalari;
- nizolarni boshqarish;
- fasilitatorlik ko‘nikmalari;
- gender sezgir kommunikatsiya.

4) Shaxsiy-aksial komponent

- qadriyatlar tizimi;
- liderlikka intilish;
- o‘z-o‘zini rivojlantirishga motivatsiya; [8;77]

5) Refleksiv-regulyativ komponent

- o‘z faoliyatini tahlil qilish;

“Xotin-qizlar ilmda: tiklanish, yuksalish va taraqqiyot sari qadamlar” mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy anjuman materillari to‘plami. NamDPI – 2026-yil, 11-fevral

- xatolar ustida ishlash;
- shaxsiy rivojlanish dasturini tuzish.

Bu model keyinchalik texnologiyani ishlab chiqishda asos bo‘lib xizmat qiladi.

Pedagog xotin-qizlarga yo‘naltirilgan texnologiya quyidagi tamoyillar asosida quriladi:

1. Shaxsga yo‘naltirilgan tamoyil

-Har bir pedagogning psixologik xususiyatlari, hayotiy tajribasi, oila va ijtimoiy sharoiti inobatga olinadi.

2. Gender sezgir yondashuv tamoyili

-Ayollarning boshqaruvdagi imkoniyatlari, to‘siqlari, motivatsiya mexanizmlari chuqur tahlil qilinadi.

3. Innovatsion tamoyil

-Boshqaruvda:

fasilitatsiya,

coaching,

mentoring,

“Agile education management”,

“Design Thinking”

kabi zamonaviy texnologiyalardan foydalaniladi.

4. Kompetensiyaviy yondashuv tamoyili

-Ta‘lim natijalari aniq kompetensiyalar orqali baholanadi.

5. Rivojlanishning uzluksizlik tamoyili

-Kompetensiya bir marta shakllanib qolmaydi, balki doimiy ravishda takomillashadi. [9;96]

Quyidagi metodlar texnologiyaning amaliy qismida qo‘llanishi mumkin:

✓ Coaching texnologiyasi

maqsad qo‘yish;

kuchli tomonlarni aniqlash;

rahbarlik salohiyatini ochish;

“GROW” modeli asosida qarorlar qabul qilish.

✓ Mentoring texnologiyasi

Tajribali ayol rahbar — yosh pedagog xotin-qizga rahbarlik ko‘nikmalarini o‘rgatadi.

✓ Fasilitatsiya texnologiyasi

Guruhda qaror qabul qilishni yengillashtirish, jamoani boshqarish, fikrlar oqimini faollashtirish.

✓ Case-study (keys-stadi) metodi

Turli boshqaruv muammolarini tahlil qilish, real ta‘lim vaziyatlariga yechim topish.

✓ Rol o‘yinlari (role-play)

Rahbarlik vaziyatlarini modellashtirish, qaror qabul qilishni o‘rgatish.

✓ “Agile management” yondashuvi

moslashuvchan rejalashtirish;

jamoani sprintlar orqali boshqarish;

kichik guruhlar bilan ishlash.

“Xotin-qizlar ilmda: tiklanish, yuksalish va taraqqiyot sari qadamlar” mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy anjuman materillari to‘plami. NamDPI – 2026-yil, 11-fevral

✓ “Design Thinking” yondashuvi

empatiya;

muammoni aniqlash;

g‘oya yaratish;

prototiplash;

sinovdan o‘tkazish.

Bu yondashuv pedagogik muammolarni kreativ hal qilish imkonini beradi.

✓ Kompetensiyaviy treninglar

liderlik;

konfliktologiya;

muloqot boshqaruvi;

stress menejment;

vaqtni boshqarish (time management).

Pedagog xotin-qizlarda boshqaruv kompetentligini rivojlantirish texnologiyasini samarali joriy etish uchun uni ketma-ket, tizimli, diagnostik-mezonli tarzda qurish muhimdir. Bu texnologiya psixologik-pedagogik qonuniyatlarga, gender sezgir yondashuvga, kompetensiyaviy ta’lim tamoyillariga asoslanadi. [10]

Quyida texnologiya 5 bosqichli strukturaviy model sifatida tavsiya etiladi:

1. Diagnostik-analitik bosqich

2. Maqsad va natijalarni loyihalash bosqichi

3. Tarkibiy-kompetensiyaviy rivojlantirish bosqichi

4. Amaliy-integrativ faoliyat bosqichi

5. Refleksiv-baholash bosqichi

Har bir bosqich mazmunan chuqur, metodik jihatdan izchil ishlab chiqiladi.

Pedagog xotin-qizlarda boshqaruv kompetentligining shakllanganlik darajasini aniqlash, ularning rahbarlikka oid individual motivlari, ichki resurslari va psixologik tayyorgarligini baholash maqsadida xalqaro miqyosda tan olingan bir qator psixodiagnostik metodikalardan foydalanish mumkin. Ayniqsa T. Ehlersning “Rahbarlik motivatsiyasi testi” metodikasidan foydalanish samarador hisoblanadi.

Tomas Ehlers tomonidan ishlab chiqilgan ushbu test rahbar shaxsning ichki motivlari, qaror qabul qilishga bo‘lgan qiziqishi, tashabbuskorlik darajasi, boshqalarga ta’sir ko‘rsatish ehtiyoji va mas’uliyat hissini aniqlashga qaratilgan psixologik diagnostika vositasidir. [11;112] Ehlersning ta’kidlashicha, rahbarlik faqat kompetensiyalar jamlanmasi emas, balki shaxsning ichki motivatsion yo‘nalganligidan kelib chiqadigan faoliyat shaklidir.

Ushbu testning nazariy asosida uchta asosiy motiv yotadi:

1. Hokimiyatga intilish motivi – boshqalarni boshqarish, ta’sir ko‘rsatish, liderlik pozitsiyasida bo‘lish ehtiyoji.

2. Yutuqqa erishish motivi – yuqori natijalarga erishish, o‘zini namoyon etish, muvaffaqiyatga intilish.

3. Affiliatsiya (muloqotga ehtiyoj) motivi – jamoa bilan ishlash, ijtimoiy aloqalar va yoki qo‘llab-quvvatlashga intilish. [12; 68]

“Xotin-qizlar ilmda: tiklanish, yuksalish va taraqqiyot sari qadamlar” mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy anjuman materillari to‘plami. NamDPI – 2026-yil, 11-fevral

T. Ehlersning "Rahbarlik motivatsiyasi testi" (Leadership Motivation Test) yoki ko‘pincha "Motivatsiya testi" deb ataladigan bu vosita ko‘pincha rus tilida "Test-oprosnik T. Ehlersa dlya opredeleniya motivatsii k dostizheniyu uspexov" (T. Ehlersning muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasini aniqlash uchun so‘rovnoma testi) shaklida tarqalgan. Bu test rahbariyatga xos bo‘lgan, ayniqsa yuqori lavozimlarga intiluvchi shaxslarning motivatsiya darajasini, xususan, muvaffaqiyatga erishishga bo‘lgan intilishini baholashga mo‘ljallangan. Test 41 ta savoldan iborat bo‘lib, har bir savolga "Ha" yoki "Yo‘q" deb javob beriladi. Har bir javobga ma‘lum bir ball beriladi va umumiy ball yig‘indisi shaxsning muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi darajasini ko‘rsatadi.

T. Ehlersning "Rahbarlik motivatsiyasi testi"

(Muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi) tuzilishi va savollari:

Ko‘rsatma: Quyidagi savollarga "Ha" yoki "Yo‘q" deb javob bering. Javoblarni uzoq o‘ylamasdan, birinchi xayolingizga kelgan javobni bering.

1. Harakatlaringizda natijalarning o‘rtacha yoki yuqori darajasini belgilaysizmi?
2. Qiyin muammolar bo‘lsa, uni hal qilishga harakat qilasizmi?
3. Ulgurmay qolish ehtimoli bo‘lgan ishdan norozimisiz?
4. Qiyin vazifalarni bajarishda qat‘iyatlimisiz?
5. Qiyin muammoni hal qila olmagan holda, siz bunga kamdan-kam xavotir qilasizmi?
6. Ishda natija va muvaffaqiyatlarni ko‘rsatishga intilasizmi?
7. Muvaffaqiyatsizliklar sizni harakatga undaydimi?
8. Sizning ishingiz qat‘iyatli va samaradorligi bilan ajralib turadimi?
9. Raqobat muhitida samarali ishlaysizmi?
10. Odatda, muvaffaqiyatli odamlarga intilasizmi?
11. Agar sizning harakatlaringiz muvaffaqiyatga erishmasligini bilib, siz o‘zingizni cheklab qo‘yasizmi?
12. Siz o‘zingizning muvaffaqiyatlaringizni maqtab aytishni yoqtirasizmi?
13. Agar muvaffaqiyatsizlik bo‘lsa, uni sizga yuklagan odamni ayblaysizmi?
14. Hayotingizni bir qator muvaffaqiyatlar va omadsizliklar deb bilasizmi?
15. Yangi narsalarni doimo o‘rganishga intilasizmi?
16. Yaxshiroq natijaga erishish uchun tinimsiz ishlayapsizmi?
17. Ishdan keyin, odatda, uni o‘ylaysizmi?
18. Qaror qabul qilishda mustaqilmisiz?
19. Natijalar odatdagidan yomonroq bo‘lsa, asabiylashasizmi?
20. Muvaffaqiyatsiz bo‘lsa, siz o‘zingizni ayblaysizmi?
21. Ishda yuqori natijalarga erishishga intilasizmi?
22. Qiyin vazifalar sizni jalb qiladimi?
23. Ishingizni tugatishga harakat qilasizmi, hatto agar biror narsa ishlamayotgan bo‘lsa ham?
24. Siz uchun muhim bo‘lgan ishda muvaffaqiyatga erishishga intilasizmi?
25. Siz hech qachon ishni boshlashni istamaysizmi, agar siz o‘zingizni to‘g‘ri odam deb bilmasangiz?
26. Muvaffaqiyatsizlikka uchragan odamlarga intilasizmi?

“Xotin-qizlar ilmda: tiklanish, yuksalish va taraqqiyot sari qadamlar” mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy anjuman materillari to‘plami. NamDPI – 2026-yil, 11-fevral

27. Qiyin muammolar oldida siz shoshilmayapsizmi?
28. Ishda raqobatbardosh bo‘lasizmi?
29. Muammoli vaziyatlarda odatda umidsizlanasizmi?
30. Sizning ishingiz qat’iyatlilik bilan ajralib turadimi?
31. Siz ishni bajarishda qat’iyatlimisiz?
32. Muvaffaqiyatsizlik sizni boshqa yo‘nalishda harakat qilishga undaydimi?
33. Sizning ishingiz samaradorligi bilan ajralib turadimi?
34. Muvaffaqiyatsizlikni tushkunlik qabul qilasizmi?
35. Sizda muvaffaqiyatga erishishga intilish kuchlimi?
36. Agar siz xato qilsangiz, tashvishlanasizmi?
37. Qiyin vazifalarni hal qilishda siz tez-tez yordam so‘raysizmi?
38. Sizning do‘stlaringiz (yoki hamkasblaringiz) orasida muvaffaqiyatli odamlar bormi?
39. Muvaffaqiyatga erishish uchun kam harakat qilasizmi?
40. Sizning fe‘l-atvoringiz qat’iyatlilik bilan ajralib turadimi?
41. Muvaffaqiyatsizliklarga qaramay, maqsadingizga erishishga intilasizmi?

Javoblarni baholash (ballar):

Quyidagi savollarga "Ha" javobi uchun 1 ball beriladi: 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 38, 40, 41.

Quyidagi savollarga "Yo‘q" javobi uchun 1 ball beriladi: 3, 5, 11, 13, 14, 20, 25, 26, 27, 29, 34, 37, 39.

Natijalarni talqin qilish:

- 1 dan 10 ballgacha: Muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi past. Bunday shaxslar ko‘pincha tashabbuskorlikni namoyish etmaydi, xa
vf-xatardan qochadi va qiyin vazifalarni o‘z zimmasiga olishni istamaydi.
- 11 dan 16 ballgacha: Muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi o‘rtachadan past. Muvaffaqiyatga erishish istagi bor, ammo qat’iyat va tashabbuskorlik yetishmasligi mumkin.
- 17 dan 20 ballgacha: Muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi o‘rtacha. O‘ziga ishongan, qiyinchiliklarga tayyor, lekin doimiy ravishda yuqori natijalarga intilish motivatsiyasi ba‘zan yetishmaydi.
- 21 dan 26 ballgacha: Muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi yuqori. Bunday shaxslar o‘z oldiga yuqori maqsadlar qo‘yadi, qiyinchiliklardan qo‘rqmaydi, qat’iyatli va tashabbuskor.
- 27 dan 41 ballgacha: Muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi juda yuqori. Yuqori martabali rahbarlar va muvaffaqiyatga erishishga kuchli intiluvchi shaxslarga xos. Ular doimiy ravishda rivojlanishga va o‘zlarini takomillashtirishga intiladilar, qiyinchiliklar ularni to‘xtatmaydi, aksincha ilhomlantiradi.

Shuningdek, mazkur texnologiya diagnostik-analitik, maqsad va natijalarni loyihalash, tarkibiy-kompetensiyaviy rivojlantirish, amaliy-integrativ faoliyat hamda refleksiv-baholash kabi besh bosqichli strukturaviy model sifatida taqdim etildi. Texnologiyaning samaradorligini ta’minlashda, ayniqsa diagnostik bosqichda T. Ehlersning “Rahbarlik motivatsiyasi testi” kabi xalqaro miqyosda tan olingan psixodiagnostik metodikalardan foydalanishning ahamiyati alohida ta’kidlandi. Ushbu test pedagog xotin-qizlarning rahbarlikka bo‘lgan motivatsiya darajasini (yuqori, o‘rtacha,

“Xotin-qizlar ilmda: tiklanish, yuksalish va taraqqiyot sari qadamlar” mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy anjuman materillari to‘plami. NamDPI – 2026-yil, 11-fevral

past) aniqlash orqali keyingi rivojlantirish dasturlarini individual ehtiyojlarga mos ravishda yo‘naltirishga imkon beradi.

Xulosa. Ishlab chiqilgan texnologiya va uning metodologik asoslari pedagog xotin-qizlarning transformatsion rahbarlik qobiliyatlarini tizimli ravishda oshirish uchun mustahkam poydevor yaratadi. Bu esa Yangi O‘zbekistonning ta’lim tizimida malakali, tashabbuskor va zamonaviy boshqaruvchilarni yetishtirishga, natijada ta’lim sifati va samaradorligini yangi bosqichga olib chiqishga xizmat qiladi. Kelajakda ushbu texnologiyaning keng ko‘lamli amaliy aprotatsiyasini o‘tkazish va uning ta’lim amaliyotidagi ta’sirini chuqur ilmiy-pedagogik tahlil qilish muhim tadqiqot yo‘nalishlari bo‘lib qoladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Karimova V. Gender psixologiyasi. – T. : Fan, 2021. 45 b
2. Karimov I. A. Yuksak ma’naviyat – yengilmas kuch. Toshkent: Ma’naviyat, 2008. 45-b
3. Mc Clelland D. C. Human Motivation. Cambridge University Press, 1987. 67-b
4. Goleman D. Emotional Intelligence. New York: Bantam Books, 1995. 102-b
5. Hersey P. , Blanchard K. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. Prentice Hall, 2013. 88-b
6. Hasanov B. Pedagogik diagnostika asoslari. Toshkent: Fan, 2018. 111-b
7. Ziyodova N. Ta’limda boshqaruv kompetensiyasi. Navoiy: 2022. 52-b
8. O‘rinova S. Pedagoglarda yetakchilik sifatlarini rivojlantirish texnologiyalari. Toshkent: Yangi asr avlodi, 2023. 77-b
9. Fullan M. The New Meaning of Educational Change. Teachers College Press, 2016. 96-p
10. Whitmore, J. (2009). Coaching for Performance (4th ed.). London: Nicholas Brealey Publishing-p
11. Ehlers, T. Motivation und Führung: Psychologische Grundlagen der Mitarbeiterführung. – Berlin: Springer Verlag, 1999. – . 112-p
12. Heckhausen, H. Motivation und Handeln. – Heidelberg: Springer, 2006. – 68 p