INTERNATIONAL JOURNAL OF STATISTICAL ANALYSIS

ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

MECHANISMS FOR IMPROVING SCHOOL PRINCIPALS' MANAGERIAL COMPETENCE BASED ON THE PRINCIPLES OF A SYSTEMATIC APPROACH

Rustamova Salomat Erkamovna

Methodologist, Department of International Education Program Coordination and Educational and Methodological Support, Nizami Ganjavi National Pedagogical University of Uzbekistan

Abstract

This article theoretically examines mechanisms for improving school principals' managerial competence based on the principles of a systems approach. It discusses the importance of strategic thinking, organizational skills, communication, teamwork, and decision-making in effective school management. The principles of integrity, interdependence, consistency, feedback, and continuous development are considered in relation to educational leadership. Based on theoretical analysis and conceptual modeling, the article proposes target-oriented, organizational, practical, and reflective mechanisms for developing principals' managerial competence. No empirical results are claimed. The proposed framework is presented as a conceptual approach that may be examined through further practical research in educational institutions.

Keywords

school principal, managerial competence, systems approach, educational management, strategic planning, managerial decision-making, teaching staff, professional development, monitoring, feedback.

MAKTAB DIREKTORLARINING BOSHQARUV KOMPETENTLIGINI TIZIMLI YONDASHUV TAMOYILLARI ASOSIDA TAKOMILLASHTIRISH MEXANIZMLARI

Rustamova Salomat Erkamovna

Nizomiy Ganjaviy nomidagi O'zbekiston milliy pedagogika universiteti Xalqaro ta'lim dasturlarni muvofiqlashtirish va o'quv-metodik ta'minot bo'limi uslubchisi

Annotatsiya

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

INTERNATIONAL JOURNAL OF STATISTICAL ANALYSIS
ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

Mazkur maqolada maktab direktorlarining boshqaruv kompetentligini tizimli yondashuv tamoyillari asosida takomillashtirish mexanizmlari nazariy jihatdan tahlil qilinadi. Ta’lim muassasasini samarali boshqarishda rahbarning strategik fikrlashi, tashkiliy qobiliyati, pedagogik jamoa bilan ishlash mahorati, kommunikativ kompetentligi va qaror qabul qilish ko‘nikmalarining o‘rni yoritiladi. Tizimli yondashuvning yaxlitlik, o‘zaro bog‘liqlik, izchillik, qayta aloqa va rivojlanishga yo‘naltirilganlik tamoyillari maktab boshqaruvi nuqtayi nazaridan izohlanadi. Nazariy tahlil va konseptual modellashtirish asosida direktorlarning boshqaruv kompetentligini takomillashtirishga xizmat qiluvchi maqsadli, tashkiliy, amaliy va refleksiv mexanizmlar taklif etiladi. Maqolada empirik tajriba natijalari keltirilmaydi; ishlab chiqilgan takliflar ta’lim muassasalarida keyingi amaliy tadqiqotlar orqali tekshirilishi mumkin bo‘lgan nazariy yondashuv sifatida taqdim etiladi.

Kalit so‘zlar: maktab direktori, boshqaruv kompetentligi, tizimli yondashuv, ta’lim menejmenti, strategik rejalashtirish, boshqaruv qarorlari, pedagogik jamoa, kasbiy rivojlanish, monitoring, qayta aloqa.

1. Kirish

Bugungi kunda ta’lim tizimini rivojlantirish, ta’lim sifatini oshirish va maktab faoliyatini zamonaviy talablar asosida tashkil etishda rahbarlarning kasbiy salohiyati muhim ahamiyat kasb etadi. Maktab direktori nafaqat ta’lim muassasasining kundalik faoliyatini boshqaruvchi shaxs, balki uning rivojlanish strategiyasini belgilovchi, pedagogik jamoani birlashtiruvchi, mavjud resurslardan oqilona foydalanishni tashkil etuvchi va ta’lim natijalarini yaxshilashga mas’ul rahbar hisoblanadi.

Ta’lim muassasasidagi boshqaruv jarayoni ko‘plab o‘zaro bog‘liq tarkibiy qismlardan tashkil topadi. Ular qatoriga o‘quv-tarbiya jarayonini tashkil etish, pedagog kadrlar faoliyatini muvofiqlashtirish, moddiy-texnik resurslarni boshqarish, ota-onalar va jamoatchilik bilan hamkorlik qilish, ichki nazoratni amalga oshirish hamda rivojlanish rejalarini ishlab chiqish kiradi. Ushbu vazifalarni alohida-alohida amalga oshirish maktab faoliyatining umumiy natijalarini har doim ham

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

ta’minlamaydi. Shu sababli boshqaruv jarayonlarini yaxlit tizim sifatida ko‘rib chiqish zarur.

Tizimli yondashuv tashkilotni o‘zaro bog‘liq elementlar, munosabatlar va jarayonlardan iborat yaxlit tuzilma sifatida o‘rganishga asoslanadi. Ta’lim menejmentida mazkur yondashuv maktabning maqsadlari, boshqaruv faoliyati, pedagogik jamoa, resurslar va natijalar o‘rtasidagi aloqalarni hisobga olish imkonini beradi. OECD tomonidan ta’lim rahbarligi bo‘yicha olib borilgan tahlillarda ham maktab rahbarlarining faoliyati ta’lim muassasasining rivojlanishi, pedagoglarning kasbiy faoliyati va o‘quv jarayonini tashkil etish bilan uzviy bog‘liqligi ta’kidlanadi [1].

K. Leithwood va hammualliflarining tadqiqotlarida ta’lim rahbarligining o‘quvchilarning ta’lim olishi bilan bog‘liq jarayonlarga ta’siri bevosita va bilvosita mexanizmlar orqali izohlangan [2]. T. Bush esa ta’lim tashkilotlarini boshqarishda turli nazariy yondashuvlarning ahamiyatini yoritib, boshqaruv faoliyatini tashkilotning maqsadlari va ichki xususiyatlari bilan bog‘liq holda tushunish zarurligini ko‘rsatadi [3].

Shu nuqtayi nazardan, maktab direktorining boshqaruv kompetentligini rivojlantirish faqat alohida bilim va ko‘nikmalarni shakllantirish bilan cheklanmasligi lozim. Bu jarayon rahbarning kasbiy bilimlari, amaliy faoliyati, shaxsiy fazilatlari, boshqaruv qarorlarini qabul qilish usullari va o‘z faoliyatini tahlil qilish qobiliyatini o‘zaro uyg‘unlashtirishni talab qiladi.

Maqolaning maqsadi — maktab direktorlarining boshqaruv kompetentligini tizimli yondashuv tamoyillari asosida takomillashtirish mexanizmlarini nazariy jihatdan asoslash va ularni o‘zaro bog‘langan konseptual model ko‘rinishida tavsiflash.

2. Metodologiya va tadqiqot usullari

Maqolani tayyorlashda nazariy tahlil, ilmiy manbalarni o‘rganish, taqqoslash, umumlashtirish va konseptual modellashtirish usullaridan foydalanildi. Ushbu usullar

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

ta’lim menejmenti, maktab rahbarligi va boshqaruv kompetentligiga oid nazariy qarashlarni tizimlashtirishga xizmat qiladi.

Tizimli yondashuv tadqiqotning metodologik asosini tashkil etadi. Mazkur yondashuv doirasida maktab direktori kompetentligi bir-biridan ajralgan ko‘nikmalar majmui sifatida emas, balki o‘zaro aloqador kasbiy sifatlar va amaliy qobiliyatlar tizimi sifatida qaraladi.

Tadqiqotning nazariy doirasida uchta asosiy masala ko‘rib chiqildi. Birinchidan, boshqaruv kompetentligining mazmuni va tarkibiy qismlari aniqlashtirildi. Ikkinchidan, tizimli yondashuv tamoyillarining maktab boshqaruvidagi o‘rni izohlandi. Uchinchidan, direktor kompetentligini rivojlantirishga xizmat qiladigan tashkiliy va amaliy mexanizmlar birlashtirildi.

Maqola nazariy-konseptual xarakterga ega. Unda maktablarda tajriba-sinov ishlari o‘tkazilgani, respondentlar so‘rovi amalga oshirilgani yoki statistik ko‘rsatkichlar hisoblangani haqida da’vo qilinmaydi. Shu sababli natijalar amaliy tajriba bilan tasdiqlangan xulosalar emas, balki ilmiy manbalar tahlili asosida shakllantirilgan nazariy takliflar hisoblanadi.

3. Natijalar

3.1. Maktab direktorining boshqaruv kompetentligi mazmuni

Boshqaruv kompetentligi — rahbarning ta’lim muassasasi oldiga qo‘yilgan maqsadlarga erishish uchun zarur bilim, ko‘nikma, tajriba va shaxsiy sifatlarni amaliy faoliyatda samarali qo‘llash qobiliyatidir. U faqat boshqaruvga oid nazariy bilimlarni bilish bilan belgilanmaydi. Rahbarning mavjud vaziyatni tahlil qilishi, muammolarni aniqlashi, muqobil yechimlarni baholashi, jamoa bilan muloqot qilishi va qabul qilingan qarorlar natijasini kuzatishi ham ushbu kompetentlikning muhim tarkibiy qismlaridir.

Maktab direktorining boshqaruv kompetentligini quyidagi tarkibiy yo‘nalishlar orqali tavsiflash mumkin.

Strategik kompetentlik. Ta’lim muassasasining rivojlanish maqsadlarini belgilash, uzoq muddatli rejalashtirish, ustuvor vazifalarni aniqlash va mavjud

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

imkoniyatlarni hisobga olgan holda rivojlanish yo‘nalishlarini tanlash qobiliyatini anglatadi.

Tashkiliy kompetentlik. Vazifalarni taqsimlash, xodimlar faoliyatini muvofiqlashtirish, ish jarayonlarini rejalashtirish, vaqt va resurslardan samarali foydalanish bilan bog‘liq qobiliyatlarni qamrab oladi.

Kommunikativ kompetentlik. Pedagoglar, o‘quvchilar, ota-onalar va boshqa manfaatdor tomonlar bilan samarali muloqot qilish, nizolarni konstruktiv hal etish hamda jamoada hamkorlik muhitini shakllantirishni o‘z ichiga oladi.

Tahliliy kompetentlik. Maktab faoliyatiga oid ma’lumotlarni tahlil qilish, muammolarning sabablarini aniqlash, mavjud holatni baholash va qarorlarni dalillar asosida qabul qilish qobiliyatidir.

Innovatsion kompetentlik. Ta’lim va boshqaruv jarayonlaridagi yangiliklarni baholash, maqsadga muvofiq texnologiyalarni joriy etish va o‘zgarishlarni tashkil qilish bilan bog‘liq.

Refleksiv kompetentlik. Rahbarning o‘z faoliyatini tanqidiy tahlil qilishi, qabul qilgan qarorlarining natijalarini baholashi, kamchiliklarini aniqlashi va kasbiy rivojlanish ehtiyojlarini belgilash qobiliyatidir.

Ushbu tarkibiy qismlar bir-birini to‘ldiradi. Masalan, strategik reja samarali amalga oshishi uchun direktor tashkiliy kompetentlikka, pedagogik jamoa bilan ishlash uchun kommunikativ kompetentlikka, natijalarni baholash uchun esa tahliliy va refleksiv kompetentlikka ega bo‘lishi lozim. Demak, kompetentlikni rivojlantirishda alohida ko‘nikmalarni o‘rgatish bilan birga, ularning o‘zaro uyg‘unligini ta’minlash ham muhimdir.

3.2. Tizimli yondashuvning asosiy tamoyillari

Maktab direktorlarining boshqaruv kompetentligini takomillashtirishda tizimli yondashuv bir nechta o‘zaro bog‘liq tamoyillarga tayanadi.

Yaxlitlik tamoyili. Maktab boshqaruvi yagona jarayon sifatida qaraladi. Strategik rejalashtirish, pedagoglar faoliyatini tashkil etish, ichki nazorat va

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

natijalarni baholash bir-biridan uzilgan holda emas, o‘zaro bog‘liqlikda amalga oshiriladi.

O‘zaro bog‘liqlik tamoyili. Boshqaruv tizimining har bir elementi boshqa elementlarga ta’sir ko‘rsatadi. Masalan, pedagoglar malakasini oshirishga oid qarorlar o‘quv jarayonini tashkil etish, dars sifatini tahlil qilish va maktabning rivojlanish rejalari bilan muvofiqlashtirilishi zarur.

Maqsadga yo‘naltirilganlik tamoyili. Boshqaruv faoliyatining barcha yo‘nalishlari ta’lim muassasasining belgilangan maqsadlariga xizmat qilishi lozim. Maqsadlarning aniq belgilanishi vazifalarni taqsimlash va natijalarni baholashni osonlashtiradi.

Izchillik tamoyili. Boshqaruv qarorlari ketma-ketlik va mantiqiy bog‘liqlik asosida amalga oshiriladi. Avval muammo aniqlanadi, keyin uning sabablari tahlil qilinadi, muqobil yechimlar tanlanadi, ijro tashkil etiladi va natijalar baholanadi.

Qayta aloqa tamoyili. Boshqaruv faoliyatining natijalari muntazam tahlil qilinib, keyingi qarorlarda hisobga olinadi. Pedagoglarning fikrlari, monitoring natijalari va mavjud muammolar rahbarga boshqaruv usullarini o‘zgartirish imkonini beradi.

Moslashuvchanlik va uzluksiz rivojlanish tamoyili. Maktab faoliyati o‘zgarib boruvchi sharoitlarda amalga oshiriladi. Shu sababli direktor yangi vaziyatlarga moslashishi, o‘z bilimlarini yangilashi va boshqaruv amaliyotini takomillashtirib borishi kerak.

Mazkur tamoyillar maktab direktorining kompetentligini rivojlantirish jarayonini yagona tizimga birlashtirishga xizmat qiladi. Ularning amaliy ahamiyati har bir tamoyilning boshqaruv faoliyatida qanday qo‘llanishi va boshqa tamoyillar bilan qay darajada uyg‘unlashishiga bog‘liq.

3.3. Boshqaruv kompetentligini takomillashtirish mexanizmlari

Maktab direktorining boshqaruv kompetentligini tizimli yondashuv asosida takomillashtirish uchun bir-birini to‘ldiruvchi to‘rtta mexanizmni taklif etish mumkin.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

Birinchi mexanizm — maqsadli-diagnostik mexanizm.

Ushbu mexanizm direktorning mavjud kompetentlik darajasini aniqlash va rivojlanish ehtiyojlarini belgilashga qaratiladi. Bunda o‘zini o‘zi baholash, kasbiy faoliyatni tahlil qilish, pedagogik jamoaning fikrlarini o‘rganish va boshqaruv jarayonlari natijalarini ko‘rib chiqish kabi usullardan foydalanish mumkin.

Diagnostika natijasida direktor uchun individual rivojlanish yo‘nalishlari belgilanadi. Masalan, strategik rejalashtirish, nizolarni boshqarish, ma’lumotlarni tahlil qilish yoki jamoa bilan samarali muloqot qilish ko‘nikmalarini rivojlantirish ustuvor vazifa sifatida tanlanishi mumkin.

Ikkinchi mexanizm — tashkiliy-muvofiqlashtiruvchi mexanizm.

Bu mexanizm boshqaruv faoliyatining tarkibiy qismlari o‘rtasidagi muvofiqlikni ta’minlashga xizmat qiladi. Maktabning rivojlanish rejasi, yillik ish rejasi, pedagoglar faoliyati, resurslar taqsimoti va monitoring jarayonlari yagona maqsadlar bilan bog‘lanishi lozim.

Direktor vazifalarni xodimlarning kasbiy imkoniyatlarini hisobga olgan holda taqsimlashi, mas’uliyat chegaralarini belgilashi va jamoaviy hamkorlikni rivojlantirishi zarur. Bu boshqaruv qarorlarining ijrosini yaxshiroq muvofiqlashtirishga yordam beradi.

Uchinchi mexanizm — amaliy-kasbiy rivojlantirish mexanizmi.

Mazkur mexanizm direktorning boshqaruv ko‘nikmalarini real yoki modellashtirilgan vaziyatlarda rivojlantirishga yo‘naltiriladi. Uning tarkibiga malaka oshirish, seminarlar, amaliy mashg‘ulotlar, muammoli vaziyatlarni tahlil qilish, tajriba almashish, mentorlik va kasbiy hamkorlik shakllari kiritilishi mumkin.

Bunda faqat nazariy ma’lumotlarni o‘zlashtirish bilan cheklanmasdan, amaliy vazifalarni bajarish muhimdir. Masalan, maktabning rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish, pedagogik jamoa bilan muammoni muhokama qilish yoki cheklangan resurslar sharoitida ustuvor vazifalarni belgilash bo‘yicha mashqlar direktorning amaliy tayyorgarligini rivojlantirishga xizmat qiladi.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

INTERNATIONAL JOURNAL OF STATISTICAL ANALYSIS
ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

To‘rtinchi mexanizm — monitoring va refleksiv-rivojlantiruvchi mexanizm.

Ushbu mexanizm amalga oshirilgan faoliyatni baholash, natijalarni rejalashtirilgan maqsadlar bilan taqqoslash va keyingi rivojlanish yo‘nalishlarini belgilashni nazarda tutadi. Monitoring jarayonida faqat bajarilgan ishlar soni emas, balki ularning maqsadga muvofiqligi, jamoaviy hamkorlikka ta’siri va aniqlangan muammolarning bartaraf etilishi ham hisobga olinishi kerak.

Refleksiya orqali direktor qabul qilgan qarorlarining kuchli va zaif tomonlarini aniqlaydi, muvaffaqiyatsizliklarning sabablarini tahlil qiladi hamda keyingi faoliyatiga tegishli o‘zgartirishlar kiritadi. Natijada kompetentlikni rivojlantirish bir martalik tadbir emas, uzluksiz jarayonga aylanadi.

Taklif etilgan mexanizmlarning o‘zaro aloqasi quyidagicha ifodalanadi: diagnostika rivojlanish ehtiyojlarini aniqlaydi; tashkiliy mexanizm faoliyatni muvofiqlashtiradi; amaliy-kasbiy mexanizm zarur ko‘nikmalarni rivojlantiradi; monitoring va refleksiya esa natijalarni baholash hamda keyingi rivojlanish vazifalarini belgilash imkonini beradi.

3.4. Takomillashtirish modelining tarkibiy tuzilishi

Tizimli yondashuv asosida boshqaruv kompetentligini takomillashtirish modelini quyidagi ketma-ket bosqichlarda tasvirlash mumkin:

1. **Maqsadni belgilash:** maktab rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlari va direktor kompetentligiga qo‘yiladigan talablarni aniqlash.
2. **Diagnostika:** mavjud bilim, ko‘nikma va boshqaruv tajribasini tahlil qilish.
3. **Rejalashtirish:** individual rivojlanish dasturi va amalga oshiriladigan chora-tadbirlarni ishlab chiqish.
4. **Amaliy amalga oshirish:** trening, mentorlik, tajriba almashish va boshqaruv vazifalarini bajarish orqali kompetentlikni rivojlantirish.
5. **Monitoring:** amalga oshirilgan ishlar va ularning natijalarini belgilangan mezonlar asosida kuzatish.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

6. **Refleksiya va tuzatish:** natijalarni tahlil qilish, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish va yangi rivojlanish vazifalarini belgilash.

Modelning muhim xususiyati shundaki, u qat’iy bir yo‘nalishda tugaydigan jarayon emas. Monitoring va refleksiya natijasida yangi ehtiyojlar aniqlanishi mumkin. Bunday vaziyatda jarayon qayta diagnostika va rejalashtirish bosqichiga qaytadi.

Taklif etilgan modelning samaradorligini kelgusidagi amaliy tadqiqotlarda direktorning strategik rejalashtirish qobiliyati, qaror qabul qilish sifati, jamoaviy hamkorlik, vazifalar ijrosini muvofiqlashtirish va o‘z faoliyatini tahlil qilish ko‘nikmalari kabi mezonlar orqali o‘rganish mumkin. Biroq ushbu mezonlarning aniq indikatorlari va baholash usullari tadqiqot sharoiti hamda ta’lim muassasasining xususiyatlariga qarab ishlab chiqilishi kerak.

4. Muhokama

Tizimli yondashuv maktab direktorining boshqaruv kompetentligini alohida ko‘nikmalar yig‘indisi sifatida emas, o‘zaro bog‘liq kasbiy qobiliyatlar tizimi sifatida ko‘rib chiqish imkonini beradi. Bu yondashuvning asosiy afzalligi shundaki, rahbarning kasbiy rivojlanishi ta’lim muassasasining real ehtiyojlari va rivojlanish maqsadlari bilan bog‘lanadi.

Leithwood va hammualliflarining ta’lim rahbarligi bo‘yicha tahlillari rahbarlikning ta’lim jarayoniga ta’sirini tushunishda maktab ichidagi jarayonlar va pedagoglar faoliyatini hisobga olish muhimligini ko‘rsatadi [2]. Ushbu qarash maqolada taklif etilgan tashkiliy-muvofiqlashtiruvchi mexanizmning nazariy ahamiyatini izohlaydi. Ya’ni direktorning kasbiy rivojlanishi faqat uning shaxsiy bilimlarini oshirish bilan cheklanmasdan, maktabdagi boshqaruv jarayonlari bilan uyg‘unlashtirilishi kerak.

Bush tomonidan yoritilgan ta’lim rahbarligi va menejment nazariyalari esa boshqaruv faoliyatini tashkilotning maqsadlari, tuzilishi va faoliyat sharoitlari bilan bog‘liq holda tahlil qilish zarurligini ko‘rsatadi [3]. Shu sababli barcha maktablar uchun mutlaqo bir xil rivojlanish dasturini qo‘llash o‘rniga, umumiy tamoyillarni

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

saqlagan holda direktorlarning individual ehtiyojlari va maktablarning o‘ziga xos jihatlarini hisobga olish maqsadga muvofiq.

M. Fullan ta’lim sohasidagi o‘zgarishlarni amalga oshirishda rahbarning yetakchiligi va tashkilotning rivojlanish jarayonlariga e’tibor qaratadi [4]. Bu qarash boshqaruv kompetentligini rivojlantirishda innovatsion va refleksiv mexanizmlarning o‘rnini asoslashga yordam beradi. Yangi boshqaruv usullarini joriy etishning o‘zi yetarli emas; ularning amaliy natijalarini tahlil qilish va zarur o‘zgartirishlarni kiritish ham talab etiladi.

Shu bilan birga, taklif etilgan modelni amaliyotga tatbiq etishda ayrim shartlarga e’tibor berish lozim. Birinchidan, direktorning kasbiy rivojlanishiga ajratiladigan vaqt va resurslar aniq rejalashtirilishi kerak. Ikkinchidan, monitoring nazorat va jazolash vositasiga aylanib qolmasdan, rivojlanishga yordam beradigan mexanizm sifatida tashkil etilishi lozim. Uchinchidan, pedagogik jamoaning fikrlari xolis va konstruktiv tarzda o‘rganilishi kerak. To‘rtinchidan, direktor kompetentligini baholash mezonlari tushunarli, amaliy va kuzatiladigan bo‘lishi zarur.

Mazkur maqolaning cheklovi shundaki, unda taklif etilgan model maktablarda empirik sinovdan o‘tkazilmagan. Shu sababli uni barcha ta’lim muassasalari uchun samaradorligi to‘liq isbotlangan yechim sifatida baholash mumkin emas. Keyingi tadqiqotlarda modelning turli maktab sharoitlarida qo‘llanishi, direktorlarning kasbiy rivojlanish dinamikasi va boshqaruv natijalariga ta’siri o‘rganilishi lozim.

5. Xulosa

Maktab direktorlarining boshqaruv kompetentligini tizimli yondashuv tamoyillari asosida takomillashtirish ta’lim muassasasining faoliyatini yaxlit tashkil etish va rahbarning kasbiy salohiyatini izchil rivojlantirish uchun muhim nazariy yo‘nalish hisoblanadi.

Nazariy tahlil asosida boshqaruv kompetentligining strategik, tashkiliy, kommunikativ, tahliliy, innovatsion va refleksiv tarkibiy qismlari ajratib ko‘rsatildi. Ushbu tarkibiy qismlarning o‘zaro bog‘liqligi direktorning kasbiy rivojlanishini kompleks tarzda tashkil etish zarurligini ko‘rsatadi.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

ISSN: 2690-2265
ACCEPTED: 24.10.2026
PUBLISHED: 24.10.2026

Maqolada maqsadli-diagnostik, tashkiliy-muvofiqlashtiruvchi, amaliy-kasbiy rivojlantirish hamda monitoring va refleksiv-rivojlantiruvchi mexanizmlardan iborat konseptual model taklif etildi. Ushbu mexanizmlar rivojlanish ehtiyojlarini aniqlash, boshqaruv jarayonlarini muvofiqlashtirish, amaliy ko‘nikmalarni shakllantirish va natijalarni muntazam baholashni yagona tizimga birlashtiradi.

Modelni amaliyotga joriy etishda maktabning o‘ziga xos xususiyatlari, direktorning kasbiy ehtiyojlari, pedagogik jamoaning imkoniyatlari va mavjud resurslar hisobga olinishi lozim. Kelgusidagi empirik tadqiqotlar taklif etilgan modelning amaliy qo‘llanish imkoniyatlarini, uning samaradorligini baholash mezonlarini va rivojlantirish yo‘nalishlarini aniqlashga xizmat qilishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. OECD. (2008). *Improving School Leadership, Volume 1: Policy and Practice*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264044715-en

2. Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. The Wallace Foundation.

3. Bush, T. (2011). *Theories of Educational Leadership and Management* (4th ed.). SAGE Publications.

4. Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. Jossey-Bass.

5. Lidstone, J., & Seashore Louis, K. (Eds.). (1999). *Organizing for Learning: An International Perspective on the New School Improvement*. RoutledgeFalmer.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/