

ПЕДАГОГИК ВА
ПСИХОЛОГИК
ТАДҚИҚОТЛАР

МАРТ, 2023

3-СОН



**PEDAGOGICAL AND
PSYCHOLOGICAL STUDIES**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ**



ISSN: 2181-4066
DOI Journal 10.56017/2181-4066

ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

I-ЖИЛД, 3-СОҢ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-I, НОМЕР-3

PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

VOLUME-I, ISSUE-3

ТОШКЕНТ - 2023

ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

№ 3 (2023) DOI <http://dx.doi.org/10.56017/2181-4066-2023-3>

Бош муҳаррир:

Нишонова З. – психология фанлари доктори, профессор

Масъул муҳаррир:

Давлатов О. Ғ. – педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори

Таҳририят аъзолари:

Абдужаббарова М. – педагогика фанлари номзоди, доцент
Абдурахимов Қ. – психология фанлари бўйича фалсафа доктори
Акмалов А. – педагогика фанлари номзоди, доценти
Акрамова Ш. – педагогика фанлари доктори, профессор
Алиев М. – педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори
Джураев Д. – педагогика фанлари доктори
Душанов Р. – психология фанлари номзоди, доценти
Негматовна Г. – педагогика фанлари номзоди, доцент
Разакова Р. – психология фанлари бўйича фалсафа доктори
Тожибоева Г. – психология фанлари бўйича фалсафа доктори
Тожибоева Г. – психология фанлари бўйича фалсафа доктори
Тўйчиева С. – психология фанлари номзоди, доцент

Мазкур фанлараро илмий-амалий журнал Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси ҳузуридаги Ахборот ва оммавий коммуникациялар агентлиги томонидан 2022 йил 22 декабрь куни № 054834-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Саҳифаловчи\Page Maker\Верстка: Абдурахмон Хасанов

Таҳририят манзили: <https://imfaktor.uz>, 100152, Тошкент шаҳри, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2/27-уй.

Телефон номер: +99894-410 11 55, E-mail: tahririyat@imfaktor.uz

© IMFAKTOR Pages, 2023 йил.

© Муаллифлар жамоаси, 2023 йил.

ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

Педагогика фанлари

SULTONOVA Lobar Abdunosir qizi

Abdulla Avloniy nomidagi Milliy-tadqiqot institute

tayanch doktoranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7767114>

DIREKTORLAR FAOLIYATINI BAHOLASHDA SAMARALI MAKTAB DIREKTORINING XUSUSIYATLARI VA FAOLIYAT STANDARTLARI: XALQARO TAJRIBA

ANNOTATSIYA

Maqolada umumiy oʻrta taʼlim maktab direktorlarining boshqaruv faoliyatini baholashda samarali maktab direktori xususiyatlari ochib berilgan. Shuningdek, maktab direktorining faoliyat standartlari xalqaro tajribalar asosida tahlil qilingan. Bundan tashqari, Oʻzbekistonda ishlab chiqilgan umumiy oʻrta taʼlim maktab direktorining kasb standarti yoritilgan.

Kalit soʻzlar: maktab direktori, samaradorlik, samarali maktab boshqaruvi, standartlar, maktab direktori kasb standarti, kasbiy rivojlanish, direktor faoliyatini baholash.

АННОТАЦИЯ

В статье раскрываются характеристики эффективного директора школы в оценке управленческой деятельности директоров общеобразовательных школ. Также были проанализированы стандарты работы директора школы на основе международного опыта. Кроме того, выделен разработанный в Узбекистане профессиональный стандарт директора общеобразовательной школы.

Ключевые слова: директор школы, эффективность, эффективное управление школой, стандарты, профессиональный стандарт директора школы, профессиональное развитие, оценка деятельности директора.

ANNOTATION

The article reveals the characteristics of an effective school principal in evaluating the management activity of general secondary school principals. Also, the performance standards of the school principal were analyzed based on international experiences. In addition, the professional standard of the general secondary education school principal, developed in Uzbekistan, is highlighted.

Key words: school principal, effectiveness, effective school management, standards, school principal professional standard, professional development, principal performance evaluation.

Direktorlarning liderlik xususiyati taʼlim muassasasi sifati uchun eng muhim maktab ichidagi omillardan biri boʻlib, uning taʼsiri noqulay ijtimoiy kontekstlarda koʻproq bilinadi. U taʼlim siyosatidagi iqtisodiy elementni ham aks ettiradi, yaʼni odamlarning kichik guruhiga (maktab direktorlari) taʼsir qilish keyinchalik koʻproq songa (oʻqituvchilarga) taʼsir qiladi, ular oʻz navbatida tizimning yakuniy foydalanuvchilariga (oʻquvchilarga) bevosita taʼsir qiladi.

Kuchli pedagogik rahbarlikni amalga oshiradigan va ular rahbarlik qilayotgan maktablar sifatiga taʼsir koʻrsatadigan samarali maktab direktorlarini taʼminlash strategiyasi kamida ikkita sababga koʻra tobora koʻproq taʼlim siyosatining bir qismiga aylanib bormoqda.

Birinchi navbatda, rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarning aksariyati ta'lim tizimining asosi sifatida avtonomiyani mustahkamlash va ta'lim muassasalariga ko'proq mas'uliyat yuklashni maqsad qilgan [1].

Garchi jahonda bu borada turli modellardan foydalanilsa-da, maktab direktorlari ko'proq mas'uliyatga ega bo'la boshladilar, shuningdek, ularga ta'lim organlari hamda keng jamoatchilik tomonidan tobora ko'proq mas'uliyat yuklanmoqda. Kattaroq maktab avtonomiyasiga qaratilgan bu jarayon o'quvchilarning samaradorligini oshirishga bo'lgan talabning ortib borishi bilan birga kechmoqda. Bu tendensiya ham o'z o'quvchilarining o'zlashtirishidagi bo'shliqni kamaytirish uchun intilayotgan ta'lim tizimlariga xosdir. Ular bir vaqtning o'zida moliyaviy boshqaruv, inson va moddiy resurslarni boshqarish, maktablarda ta'limni boshqarish kabi tobora ortib borayotgan vazifalarni bajarish bilan shug'ullanayotgan maktab direktorlari uchun bevosita muammodir.

Dunyoning rivojlangan mamlakatlarida, ijtimoiy va madaniy farqlarga qaramay, ta'lim tizimlarining katta qismi o'quvchilarning ta'lim natijalarida yuqori sifat standartlariga erishganligini ko'rishimiz mumkin (masalan, xalqaro tadqiqotlar natijalari). Bu shuni ko'rsatadiki, ta'lim tizimi yuqori samaradorlikka ega bo'lgan mamlakatlar tomonidan ishlab chiqilgan eng dolzarb siyosat maktab rahbariyati, jumladan, eng yaxshi ta'lim rahbarlarini tanlash, bu rahbarlarning salohiyatini rivojlantirish hamda ularning e'tiborini o'qitishni rivojlantirishga qaratish vazifalari bilan bog'liqdir.

Jahonda ta'lim tizimlari uchun yuqori samaradorlikka erishishda asosiy fikrlar quyidagicha:

Eng yaxshi ta'lim rahbarlarini tanlash: Boshqaruv funksiyalariga mos keladigan mutaxassislarni olish maqsadida, eng yaxshi ishlaydigan ta'lim tizimlari muhim imtiyozlarni taklif qiladi va shu tarzda eng yaxshi o'qituvchilarni (yoki boshqa mutaxassislarni) ushbu lavozimlarga qabul qiladi. Bu imtiyozlarga amalda har bir holat uchun qat'iy tanlov tizimi qo'llaniladi.

Ushbu rahbarlarning qobiliyatlarini rivojlantirish: Doimiy kasbiy tayyorgarlik va malaka oshirish rahbarlarni tanlash kabi muhimdir. Maktab direktorlari "asosiy yetakchilik amaliyotlarining bir xil repertuariga tayanishlarini" inobatga olgan holda, yuqori samarali ta'lim tizimlari ko'nikmalarni uzatishga va ushbu amaliyotlarni izchil va ularga mos keladigan, odatda birlashtirilgan o'qitish modellari: boshlang'ich ta'limi, lavozimga kirish jarayoni (yangi direktorlarni qo'llab-quvvatlash) va doimiy kasbiy rivojlanish strategiyasi orqali rivojlantirishga e'tiborini qaratadi. Leithwood va boshqa olimlarning ta'kidlashicha, ushbu ustuvorlikning yaqqol ifodasi ta'lim yetakchiligini rivojlantirishga bag'ishlangan ixtisoslashtirilgan muassasalarning (masalan, Angliyada maktab rahbariyati milliy kolleji va Kanadadagi Ontario direktorlar kengashi) tashkil etilishidir [2].

Direktorlarning pedagogik boshqaruv vazifalariga e'tibor qaratishi: McKinsey hisobotiga ko'ra, yuqori samarali ta'lim tizimlarining ko'pchiligidagi maktab direktorlari o'z vaqtlarining taxminan 80 foizini ta'limni yaxshilashga va o'qituvchilarning kasbiy qobiliyatlarini rivojlantirish uchun choralar ko'rishga sarflaydilar [3].

Bunda ta'limdagi yuqori samaradorlik mamlakatlarning maktab direktorlari uchun vazifalarni va rag'batlantirishlarni shakllantirish bo'yicha ishlab chiqqan siyosati, shuningdek, direktorlar pedagogik boshqaruvga e'tibor qaratishlari kerak degan g'oyaga asoslangan vositalarning izchilligi bilan bog'liqligini ko'rish mumkin.

Bir qator ta'lim tizimlarida strategik ahamiyatga ega bo'lishiga qaramay, yaxshi natijalarga erishgan mamlakatlarda ham yetakchilikni kuchaytirish qiyinchilik tug'dirmoqda. Bugun mamlakatlarda yangi direktorlarni ishga qabul qilish keng tarqalgan muammodir. Shuningdek, direktorlar uchun lavozim vazifalariga mos keladigan hamda yangi ehtiyojlarga javob beradigan faoliyat standartlarini belgilash ta'lim tizimlari uchun oson kechmayapti. Ushbu muammoni hal qilishning bir yo'li maktab rahbariyati bilan bog'liq mas'uliyatni aniq belgilab olishdir. Bunday holatda faoliyatni belgilovchi standartlar muhim rol o'ynaydi, chunki ular direktorlar funksiyasiga aniqlik kiritadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 29- apreldagi "O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF-5712-son farmonida direktor va o'qituvchilar bilishi va bajarishi kerak bo'lgan aniq belgilangan milliy standartlarning mavjud emasligi ularning salohiyati o'sishiga hamda amaldagi muassasalar rahbarlarini tanlash va tayinlash tartibi samarasizligiga olib kelishi ta'kidlangan.

Jahon banki ma'lumotlariga ko'ra, ta'lim sifatini ishlab chiqarish zanjirida ishtirok etuvchi har bir shaxs yoki muassasa uchun o'ziga xos samaradorlik darajalari belgilanishi kerak. Masalan, o'quvchilar uchun aniq belgilangan standartlar bo'lishi, ular nimani bilishlari va nima qilishlari kerakligini aniqlaydilar. Xuddi shunday, har bir ta'lim darajasidagi o'qituvchilar nimani bilishi va nima qila olishi kerakligini ko'rsatuvchi aniq belgilangan standartlar bo'lishi kerak. Pont va boshqalarning fikriga ko'ra, direktorlar uchun standartlar, ularning vazifalari va mas'uliyatlarining kengayishini nazarda tutadigan hozirgi vaqtda yanada dolzarb bo'lib, o'quvchilarning muvaffaqiyatga erishishida pedagogik boshqaruv va o'qituvchilarni qo'llab-quvvatlashga ustuvor ahamiyat bermaslikka olib kelishi mumkin [4].

Shunday qilib, turli ta'lim tizimlari tomonidan qabul qilingan maktab direktorlari uchun standartlarga turlicha yondashuvlarni ko'rib chiqamiz.

Direktorlar faoliyati uchun standartlar: ular nima uchun kerak?

Umuman olganda, direktorlar uchun standartlarning funksiyasi kontseptual jihatdan o'qitish standartlari yoki ta'lim standartlaridan, deyarli, farq qilmaydi. Keng ma'noda direktorlar uchun standartlar o'z vakolatlari doirasida nimalarni bilishi va nima qila olishi kerakligini belgilaydi, direktorlar erishishi kutilayotgan maqsadlarni aniqlaydi. Aksariyat mamlakatlar maktab direktorlari faoliyati standartlarini ta'lim sifatini oshirishning strategik vositasi sifatida qabul qiladi. Ushbu umumiy maqsaddan kelib chiqib, har bir standartlarga asoslangan ta'lim siyosati belgilaydigan maxsus vazifalar mavjud. Eng ko'p takidlanadiganlari quyidagilar:

1. Maktab direktorlarining vazifasini aniq belgilash. Bu direktorning rolini aniqlashtirish, direktorning funksiyasini belgilash orqali direktorlarni professionalashtirishga erishish imkonini beradi. Bu, shuningdek, direktorning funksiyasiga nima kirmasligini, uning chegaralarini aniqlab beradi.

2. Kasbiy rivojlanishga yo'naltirish. Standartlar direktorlar uchun professional rivojlanish strategiyalarini shakllantirishda foydali ma'lumotnomadir. Buni amalga oshirishning asosan ikkita usuli mavjud. Birinchisi, Avstraliya, Chili va Kanada ta'lim tizimlarida qabul qilingan bo'lib, kasbiy rivojlanish rejalarini belgilash orqali ta'lim menejerlari hamda standartlarni hisobga olgan holda o'z dasturlarini ishlab chiqadigan o'quv markazlari tomonidan individual darajadagi direktorlar uchun qabul qilinishi mumkin bo'lgan kasbiy rivojlanish bo'yicha ko'rsatmalar berishdan iborat. Ikkinchisi, ko'proq tavsiya etilgan usul - bu majburiy o'quv mazmuni va minimal o'qitish metodologiyasini belgilaydigan direktorlar uchun tuzilgan treningdir. Kaliforniya, Texas va Angliya ushbu ikkinchi yondashuvni qabul qilganligini guvohi bo'lish mumkin.

3. Baholash uchun mezonlarni aniqlash. Standartlar direktor faoliyatini baholash mumkin bo'lgan asosiy parametrlardir. Baholashning ikkita mumkin bo'lgan yondashuvi mavjud. Bir tomondan, baholashlar direktorlarni sertifikatlash uchun xizmat qilishi mumkin. Bunday yondashuv ko'pincha yuqori darajada tuzilgan o'quv dasturlarida majburiy ishtirok etish bilan bog'liq. Boshqa tomondan, mahalliy darajada ishlab chiqilgan baholashlar, masalan, Yangi Zelandiyada bo'lgani kabi, maktab ma'muriyatiga direktorlarning ish faoliyatini va kasbiy rivojlanishini boshqarish imkonini berishning torroq maqsadiga xizmat qilishi mumkin.

4. Direktorlarni tanlashga yo'naltirish. Garchi ixtisoslashtirilgan adabiyotlar ushbu me'yorni foydaliligini ta'kidlagan bo'lsa-da, rivojlangan mamlakatlar ta'lim tizimlarida direktorlarni tanlashda standartlardan bevosita foydalanishni belgilovchi siyosat mavjud emas edi. Aksincha, maktab direktorlari, O'zbekistonda bo'lganidek, mahalliy ma'muriyat ya'ni tuman yoki maktab kengashlari tomonidan o'zlarining ishga qabul qilish mezonlariga muvofiq tanlanardi.

Bu ixtiyoriy nomzodlik jarayoni orqali bo'lishi mumkin, masalan, Qo'shma Shtatlarda Davlatlararo Liderlarni Litsenziyalash Konsortsiumi (ISLLC) majburiydir, buni Yangi Zelandiyada ham kuzatish mumkin. Shuningdek, Texas shtatida ham tanlov jarayonlarida ishtirok etishda standartlarning bajarilishi direktorning malakasi uchun zarur shart sanaladi.

Umuman olganda, maktab boshqaruvi standartlari boshqaruv jamoalariga emas maktab direktorlariga qaratilgan. Biroq, Kolumbiyada alohida bir xil ko'rsatkichlar direktorlar va direktor o'rinbosarlariga ham tegishli ekanligini ko'rish mumkin.

Tahlillarga ko‘ra, maktab direktorlari uchun xalqaro standartlar bir nechta sohalarda o‘xshashlik va farqlarni ko‘rsatib, kamida uch xil nuqtai nazardan taqqoslash imkonini beradi. Ulardan birinchisi standartlarni aniqlashda erishilgan aniqlik darajasiga, ikkinchisi esa ular ifodalangan formatga, uchinchisi esa ushbu namunalarning har biriga birlashtirilgan tarkibga murojaat qiladi.

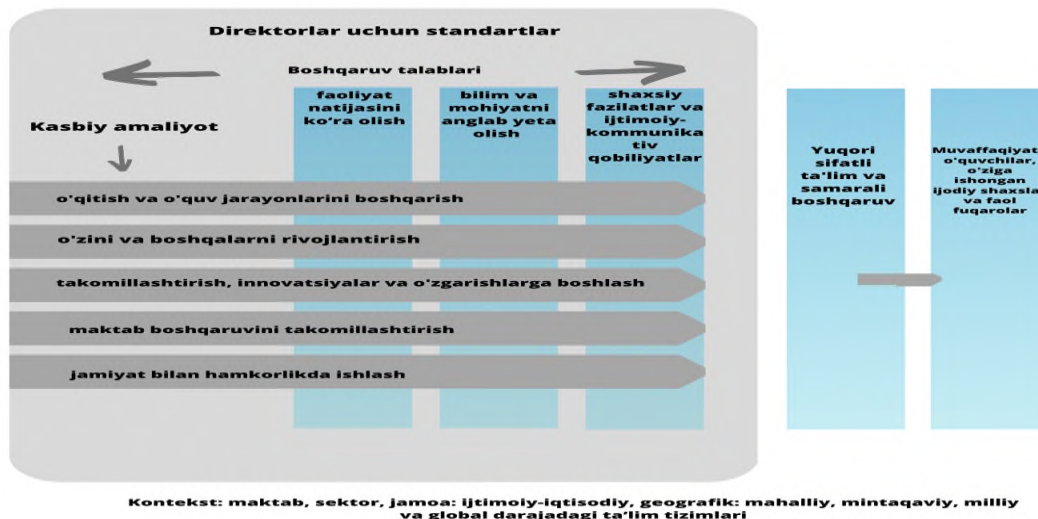
Shunday qilib, direktorlar uchun standartlar qanchalik aniq? degan savolga to‘xtalsak. Avstraliyada barcha samarali rahbarlardan uchta boshqaruv sohasida ifodalanishi mumkin bo‘lgan umumiy xususiyatlar talab qilinadi. Bular: *faoliyat natijasini ko‘ra olish, bilim va mohiyatni anglab yeta olish hamda shaxsiy fazilatlar va ijtimoiy-kommunikativ qobiliyatlar*. Ushbu talablar kasbiy amaliyotning beshta yo‘nalishida namoyon bo‘ladi: o‘qitish va o‘quv jarayonlarini boshqarish; o‘zini va boshqalarni rivojlantirish; takomillashtirish, innovatsiyalar va o‘zgarishlarga boshlash; maktab boshqaruvini takomillashtirish va jamiyat bilan hamkorlikda ishlash.

Avstraliyaning direktorlar uchun milliy kasbiy standarti shaxsiy ko‘nikmalar va qadriyatlar bilan ko‘proq bog‘liq bo‘lgan ba‘zi standartlarning umumiy xususiyatini ko‘rsatadi. Ushbu ko‘nikmalar direktorlarga o‘z vazifalarini muvaffaqiyatli bajarishga, shu bilan ijobiy maktab natijalariga erishishga imkon beradigan asosiy elementdir. Ushbu standartlar ikki xil sohada tashkil etilishi mumkin bo‘lsa-da, ularning o‘zaro bog‘liqligini ta’kidlash muhimdir. Integratsiyaga erishishning aniq usuli har bir direktorning o‘ziga xos ish sharoitlariga bog‘liq bo‘ladi.

Quyidagi jadvalda yetakchilikning uchta talab qilinadigan sohalari va funksional amaliyotning beshta yo‘nalishi o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik jamlangan bo‘lib, ular yaxshi rahbardan kutilgan natijalarga erishish uchun birlashtirilishi muhim hisoblanadi. (1- jadvalga qarang)

I jadval

Samarali maktab boshqaruvi



Qaysi elementlar va formatlar ushbu standartlarni qabul qiladi?

AQSH, Avstraliya, Angliya, Chili, Germaniya kabi mamlakatlarning ta'lim tizimlari direktorlar standartlari bo'yicha o'xshash tuzilmaga ega. Ularning barchasi asosiy yo'nalishlar yoki mezonlarga asoslangan bo'lib, quyidagi tarzda tuzilgan: umumiy tavsif, paragrafdan tortib, mezonlarning ma'nosini tushuntirib beradigan, so'ngra oldingi tarkibni qanday amalga oshirishni belgilaydigan amaliyotlar ro'yxati tasvirlangan. Ushbu tuzilmaning misollarini Kaliforniya va Texas standartlarida ham uchratish mumkin.

Keyinchalik murakkab modelni Chili, Yangi Zelandiya yoki Kolumbiya kabi mamlakatlarda ham ko'rish mumkin, bu yerda standartlar batafsilroq aniqlanadi. Misol uchun, Chilida har bir amaliyot yoki ko'rsatkich har bir ko'rsatkich tomonidan ko'rib chiqiladigan masalalarga nisbatan aniqroq harakatlar bo'lgan tavsiflovchilar to'plami orqali aniqlashtiriladi. Kolumbiya samaradorlik standartlari (amaliyotlari) bajarilganligi to'g'risida fikr yuritish uchun yo'naltirilgan savollarni qo'shadi, holbuki Yangi Zelandiyada standartlarning ta'rifi ularning erishilganligini ko'rsatadigan dalillar bilan to'ldiriladi. Rivojlangan mamlakatlarning samarali maktab direktoriga bag'ishlangan adabiyotlarini o'rganish asosida shunday xulosaga kelish mumkinki, xorij tajribalarida maktab direktorining boshqaruv faoliyatini baholash mezonlarini ishlab chiqishda maktab direktori kasbiy standartiga tayaniladi, ya'ni kasb standartidan kelib chiqib direktor faoliyati baholanadi.

Mamlakatimizda ham umumiy o'rta ta'lim maktabi direktorining kasb standarti ishlab chiqilgan bo'lib, unda quyidagi mehnat vazifalari kasb standartiga kiritilgan:

1. Umumiy o'rta ta'lim muassasasini rivojlantirish va o'quv-tarbiya jarayonini boshqarish:
 - Zamonaviy, kuchli va tashabbuskor rahbar vazifasini bajarish, o'quv faoliyatini takomillashtirish, o'quvchilarning bilim darajasini oshirish maqsadida umumiy o'rta ta'lim muassasasining uzluksiz rivojlanishini tashkillashtirish;
 - Belgilangan natijaga erishish uchun moliyaviy, moddiy va kadrlar resurslarini safarbar etish va samarali boshqarishni ta'minlovchi menejer vazifalarini bajarish;
 - O'quvchilarning ta'lim-tarbiya hamda fanlarni o'zlashtirish sifatiga xizmat qilish, har bir o'quvchining imkoniyatlarini to'laqonli amalga oshirishga ko'maklashish;
 - Ta'lim olish muhitining xavfsizligi va motivatsiya asosida tashkil etilishini ta'minlash, o'quvchilarda ta'lim sifatini oshirish uchun rag'batlantirish shakllarini ishlab chiqish.
2. O'qituvchilar va o'zining kasbiy rivojlanishiga xizmat qilish:
 - Kasbiy yutuqlarni muntazam rivojlantirish;
 - O'qituvchilarni kasbiy rivojlanishiga xizmat qiladi, sog'lom, konstruktiv va rag'batlantiruvchi muhitni yaratadi.
3. Personalni boshqarish:
 - Boshqaruvning zamonaviy usullari yordamida xodimlarni boshqarish;
 - Insoniy, moliyaviy va moddiy resurslarni zamonaviy usul va tamoyillari asosida xodimlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish bo'yicha faoliyatini tashkil etish;
 - Xodimlarni tizimli rag'batlantirish va motivatsiyalash yo'llarini ishlab chiqish va amalga oshirish.
4. Ish yuritish va hisobot:
 - Tegishli qonunlar, shaffoflik va ommaviylik tamoyiliga asoslangan yuqori sifatli ish yuritishni, shuningdek, barcha normativ-huquqiy rahbariy hujjatlarni o'z vaqtida belgilangan tartibda bajarilishini ta'minlash;
 - Sifatli hisobdorlikni belgilangan muddatda o'rnatilgan tartibda yuritilishini ta'minlash.
5. Jamoatchilik va ota-onalar bilan o'zaro munosabat/hamkorlik:

Muassasaning ijtimoiy hayotida ota-onalar va jamoatchilikning boshqa a'zolari ishtirokini ta'minlash, turli tashkilotlar bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish. Maktab samaradorligi bo'yicha olib borilgan tadqiqotlarda direktor faoliyati maktab unumdorligi darajasiga sezilarli ta'sir etishi ko'p bora o'z tasdig'ini topgan. Shu bois, umumiy o'rta ta'lim maktabi direktorining kasb standartidan kelib chiqib, maktab direktorining boshqaruv faoliyatini baholash imkoniyatlari sifatida direktorning boshqaruv faoliyatini amalga oshirish jarayonida bevosita bajaradigan xatti-harakatlari direktorning o'zi va maktab o'qituvchilari tomonidan baholanishi kerak deb hisoblaymiz.

ИҚТИБОСЛАР

1. Eurydice (2007). *Academic Independence in Europe: Policies and Measures* (La autonomía escolar en Europa. Políticas y medidas). Bruselas: Unidad Europea de Eurydice.
2. Leithwood, K., Harris, A., and Hopkins, D. (2008). *Seven strong claims about successful school leadership*. *School Leadership and Management*, 28(1), 27-42.
3. McKinsey & Company (2007) *How the World Best-performing School Systems Come Out on Top*, <http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/>, London
4. Pont, B., Nusche, D. and Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*. Volume 1: Policy and practice. OECD. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264044715-en>

ISSN: 2181-4066
DOI Journal 10.56017/2181-4066

ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

I-ЖИЛД, 3-СОН

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-I, НОМЕР-3

PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

VOLUME-I, ISSUE-3

«Педагогик ва психологик тадқиқотлар» электрон журнали 2022 йил 22 декабрь куни № 054834-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Муассис: «IMFAKTOR Pages» масъулияти чекланган жамияти.

Таҳририят манзили: 100152, Тошкент шаҳри, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2-уй.

Телефон номер: +99894-410 11 55

Эл. почта: tahririyat@imfaktor.uz

Веб-сайт: www.imfaktor.uz