



EFFECTIVE LEADERSHIP AND MANAGEMENT STYLES IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Togayeva Zamira Fayzullayevna

Agency for specialized educational institutions, Head of the Human resources management and development department

E-mail: togaevazamira55@gmail.com

Safarova Zilola Olimjonovna

"ONE-NET" MCHJ, Senior specialist in Personnel management and human resources. E-mail: safarovazilola@gmail.com

Ismailov Ulug'bek O'ktamboy o'g'li

Agency for specialized educational institutions, Leading specialist in the Department for collaboration with specialized schools and boarding schools

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15379390>

ARTICLE INFO

Received: 04th May 2025

Accepted: 09th May 2025

Online: 10th May 2025

KEYWORDS

Leadership, command, team, employee, motivation, institution, communication.

ABSTRACT

This article provides information about the important role of effective leadership and management styles in educational institutions in the development of the education system.

ЭФФЕКТИВНЫЕ СТИЛИ ЛИДЕРСТВА И УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Тогаева Замира Файзуллаевна

Агентство специализированных образовательных учреждений, Руководитель отдела управления и развития человеческих ресурсов

Е-майл: togaevazamira55@gmail.com

Сафарова Зилола Олимжонова

"ONE-NET" МЧЖ, Специалист по кадровой работе и управлению персоналом главный специалист. Е-майл: safarovazilola@gmail.com

Исмаилов Улуғбек Ўқтамбой ўғли

Агентство специализированных образовательных учреждений, Отдел по работе с специализированными школами и интернатами ведущий специалист

Е-майл: ismailovulugbek535@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15379390>

ARTICLE INFO

Received: 04th May 2025

Accepted: 09th May 2025

Online: 10th May 2025

KEYWORDS

Лидерство, команда, команда, сотрудник, мотивация, учреждение, коммуникация.

ABSTRACT

В статье представлена информация о важной роли эффективного лидерства и стилей управления в образовательных учреждениях в развитии системы образования.



TA'LIM MUASSASALARIDA SAMARALI LIDERLIK VA RAHBARLIK USLUBLARI

Togayeva Zamira Fayzullayevna

Ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalari agentligi, Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish
bo'limi boshlig'i. E-mail: togaevazamira55@gmail.com

Safarova Zilola Olimjonovna

"ONE-NET" MCHJ, Ish yuritish va kadrlar ishi bo'yicha bosh mutaxassis

E-mail: safarovazilola@gmail.com

Ismailov Ulug'bek O'ktamboy o'g'li

Ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalari agentligi, Ixtisoslashtirilgan maktab va maktab-
internatlari bilan ishlash bo'limi yetakchi mutaxassis

E-mail: ismailovulugbek535@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15379390>

ARTICLE INFO

Received: 04th May 2025

Accepted: 09th May 2025

Online: 10th May 2025

KEYWORDS

*Liderlik, buyruq, jamoa,
xodim, ruhlantirish,
muassasa,
kommunikatsiya.*

ABSTRACT

Mazkur maqolada ta'lim muassasalarida samarali liderlik va rahbarlik uslublarini olib borishning ta'lim tizimining rivojida muhim o'rni haqida ma'lumotlar keltirilgan.

Kirish. Ta'lim muassasalarida samarali liderlik va rahbarlik uslublari masalasi nafaqat ta'lim muassasalari sifatini oshirish, balki o'quvchilar va o'qituvchilarning umumiy rivojlanishiga ham sezilarli ta'sir ko'rsatadigan muhim jihatdir. Ushbu maqolada ta'lim muassasalarida samarali liderlik va rahbarlikning asosiy uslublari va ularning ahamiyati ko'rib chiqiladi.

Samarali liderlik uslublari:

Transformatsion liderlik. Bu shunchaki lavozim emas, balki odamlarni umumiy maqsadlar sari yo'naltiruvchi, ularni o'zgarishlarga undovchi va o'z kuchlariga bo'lgan ishonchni oshiruvchi liderlik uslubidir. Bu liderlik turi, tashkilot ichida ijobiy o'zgarishlarni yaratishga, xodimlarning motivatsiyasini kuchaytirishga va ularning professional rivojlanishiga ko'maklashishga qaratilgan.

Transformatsion liderlar xodimlarni ilhomlantiradilar, ularni rag'batlantiradilar va ularda yangi g'oyalarni qo'llab-quvvatlaydilar. Ular faqatgina vazifalarni belgilab berish bilan cheklanmaydilar, balki xodimlarning individual qobiliyatlarini tan oladilar va ularni rivojlantirishga yordam beradilar. Bu liderlar o'z xodimlariga ishonch bildiradi, ularni jalb qiladi va hamkorlikda ish olib borishga undaydi.

Transformatsion liderlikning asosiy xususiyatlari quyidagilardan iborat:

- ❖ Liderlar aniq, jozibador va o'z xodimlarini ruhlantiruvchi kelajakni tasavvur qiladilar. Ular xodimlarni yuqori natijalarga erishishga va maqsadlarga intilishga undaydilar.
- ❖ Liderlar xodimlarni yangi g'oyalarni qabul qilishga, muammolarni innovatsion yechimlarni izlashga va o'z nuqtai nazarlarini ifoda etishga chorlaydilar.



❖ Liderlar har bir xodimning ehtiyojlari, qobiliyatlari va maqsadlarini tushunishga harakat qiladilar. Ular har bir xodimga individual yordam beradilar va ularning shaxsiy rivojlanishiga ko'maklashadilar.

❖ Liderlar o'z harakatlari, axloqiy me'yorlari va qarorlari bilan namuna ko'rsatadilar. Ular ishonchli, halol va xodimlarning hurmatiga sazovor bo'lishga intiladilar.

Umumiy manfaat yo'lida liderlik qilish. Liderlik ko'p qirrali tushuncha bo'lib, u turli uslub va yondashuvlarni o'z ichiga oladi. Ulardan biri - umumiy manfaat yo'lida liderlik qilishdir. Umumiy manfaat yo'lida liderlik - bu liderning o'z jamoasi a'zolarining ehtiyojlari, o'sishi va farovonligiga birinchi o'rinda e'tibor qaratadigan yondashuvdir. Bu an'anaviy "buyruq va nazorat" uslubidan farq qiladi, bunda liderlar o'z maqsadlariga erishish uchun hokimiyatidan foydalanadilar. umumiy manfaat yo'lida liderlikda esa liderlar o'z jamoalariga bilan umumiy manfaat yo'lida birga olg'a intilish orqali natijalarga erishadilar.

Umumiy manfaat yo'lida liderlikning asosiy tamoyillari quyidagilardan iborat:

❖ Liderlar o'z jamoasi a'zolarining fikrlarini tinglashga va ularni tushunishga harakat qiladilar. Ular muloqotga ochiq bo'lib, har bir a'zoning fikri qadrli ekanligini his qilishiga intiladilar.

❖ Liderlar o'z jamoasi a'zolarini tushunishga va ularning his-tuyg'ulariga hamdardlik bildirishga harakat qiladilar. Ular har bir insonning individual ehtiyojlarini inobatga oladilar va ularga yordam berishga intiladilar.

❖ Liderlar o'z jamoasi a'zolarining qobiliyatlariga ishonadilar va ularga mustaqil ishlash imkoniyatini beradilar. Ular o'z xodimlarini qo'llab-quvvatlaydilar va ularning o'sishi uchun sharoit yaratadilar.

❖ Liderlar o'z jamoasi a'zolarining shaxsiy va kasbiy o'sishiga yordam berishga harakat qiladilar. Ular o'qitish, treninglar va boshqa rivojlanish imkoniyatlarini taqdim etadilar.

❖ Liderlar o'z tashkilotlari va jamiyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatishga intiladilar. Ular umumiy manfaat yo'lida ishlashga va boshqalarga yordam berishga tayyor bo'ladilar.

Demokratik liderlik. Bu hokimiyatni bo'lishish, jamoaviy ishtirok etish va guruh a'zolarining qadriyatlarini va fikrlarini qadrlashga asoslangan liderlik uslubidir. U rahbar va uning jamoasi o'rtasida o'zaro hurmat, ishonch va hamkorlikni rag'batlantiradi. Ushbu maqolada demokratik liderlikning asosiy xususiyatlari, afzalliklari va cheklovlari ko'rib chiqiladi. Demokratik liderlikning asosiy xususiyatlaridan biri bu qaror qabul qilishda ishtirok etishdir. Demokratik rahbarlar o'z jamoalarini ma'lum bir qaror yoki strategiyani tanlashda faol ishtirok etishga undaydi. Ular guruh a'zolarining fikr va takliflarini tinglaydi va ularni qaror qabul qilish jarayonida hisobga oladi. Demokratik liderlikning yana bir muhim jihati bu kommunikatsiya va ochiqlikdir. Demokratik rahbarlar o'z jamoalari bilan doimiy ravishda aloqa o'rnatadi, ular bilan ma'lumot va g'oyalar almashiladi. Ular o'z jamoalariga ishonch bildirishadi va ularni o'zlarining xatolaridan o'rganishga undaydi. Demokratik liderlikning afzalliklari ko'p. Birinchidan, u jamoaning motivatsiyasini oshiradi. Guruh a'zolari o'zlarining fikrlari qadrlanishini his etganlarida, ular ishga mehr bilan yondashadilar va qo'shimcha mehnat qilishga tayyor bo'ladilar. Ikkinchidan, demokratik liderlik innovatsiyani rag'batlantiradi. Jamoa a'zolari o'z fikrlarini erkin bildirishlari mumkin bo'lgan muhitda, yangi g'oyalar va yechimlar paydo bo'ladi. Uchinchidan, demokratik liderlik jamoaning



samaradorligini oshiradi. Qaror qabul qilishda ishtirok etish, jamoa a'zolarining majburiyatini oshiradi va bu ularning umumiy maqsadlarga erishishga intilishiga yordam beradi.

Samarali rahbarlikning asosiy jihatlari:

Samarali rahbarlikning asosiy jihatlari quyidagilardan iborat: aniq maqsadlar qo'yish, jamoani rag'batlantirish, aloqa o'rnatish va natijalarni nazorat qilish. Ushbu jihatlar samarali rahbarlikning asosi bo'lib, muvaffaqiyatga erishish uchun zarurdir. Aniq maqsadlar qo'yish samarali rahbarlikning eng muhim jihatlardan biridir. Rahbar o'z jamoasiga aniq maqsadlar qo'yishi kerak. Maqsadlar aniq, o'lchanadigan, erishish mumkin bo'lgan, dolzarb va vaqt bilan bog'langan bo'lishi kerak. Bu degani, maqsadlar aniq belgilanishi, natijalarni o'lchash imkoniyati bo'lishi, erishish mumkin bo'lishi, jamoa uchun dolzarb bo'lishi va ma'lum bir vaqt ichida bajarilishi kerak. Misol uchun, maqsad "sotishni oshirish" emas, balki "uch oy ichida 10% ga sotishni oshirish" bo'lishi kerak. Aniq maqsadlar jamoaga yo'nalish beradi, ularni motivatsiya qiladi va ish natijalarini yaxshilashga yordam beradi.

Jamoani rag'batlantirish samarali rahbarlikning yana bir muhim jihatidir. Rahbar o'z jamoasini motivatsiya qilish va ularning ishiga qiziqishini uyg'otish uchun harakat qilishi kerak. Bu rag'batlantirish, tan olish, mukofotlash, o'sish imkoniyatlarini taqdim etish va jamoaning fikrlarini tinglash orqali amalga oshirilishi mumkin. Jamoa a'zolari o'z ishlariga qiziqish bildirishsa va rag'batlantirilsa, ular maqsadlarga erishishga ko'proq intiladi. Aloqa o'rnatish samarali rahbarlikning muhim jihatlardan yana biri hisoblanadi. Rahbar o'z jamoasi bilan samarali aloqa o'rnatishi kerak. Bu ochiq muloqot, tushunish va fikr almashish orqali amalga oshirilishi mumkin. Rahbar jamoa a'zolariga o'z g'oyalari va fikrlarini erkin bildirishlari uchun imkoniyat yaratishi kerak. Natijalarni nazorat qilish samarali rahbarlikning so'nggi muhim jihatidir. Rahbar jamoaning ish natijalarini muntazam nazorat qilib borishi kerak. Bu maqsadlarga erishish yo'lidagi yutuqlar va kamchiliklarni aniqlashga yordam beradi. Natijalarni nazorat qilish, shuningdek, kerakli tuzatishlar kiritish va jamoani muvaffaqiyatga yo'naltirish imkonini beradi.

Rahbarlik – bu oddiygina lavozim emas, balki odamlarga ta'sir o'tkazish, ularni ilhomlantirish va umumiy maqsadga erishish uchun harakatga keltirish san'atidir. Samarali rahbarlik doimiy rivojlanishga asoslanadi. Bu shuni anglatadiki, rahbarlar faqatgina kelajakka emas, balki o'zlarining qobiliyatlarini, jamoalarining rivojlanishini va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatini ham nazarda tutadi. Samarali rahbarlikning birinchi jihati – bu o'z-o'zini anglash. Rahbarlar o'zlarining kuchli va zaif tomonlarini, qadriyatlarini va motivatsiyalarini tushunishlari kerak. O'z-o'zini anglash rahbarlarga o'z xatti-harakatlarini boshqarish, qarorlar qabul qilish va o'z jamoalari bilan ishonchli munosabatlar o'rnatishga yordam beradi. Ikkinchi jihati – bu kommunikatsiya. Samarali rahbarlar aniq, ochiq va samarali kommunikatorlardir. Ular o'z fikrlarini tushunarli qilib yetkazadilar, tinglaydilar va o'z jamoalarining fikrlarini hurmat qilishadi. Kuchli kommunikatsiya jamoa a'zolarining bir-birlarini tushunishiga, ishonchni o'rnatishga va umumiy maqsadga erishish yo'lida hamkorlik qilishiga yordam beradi. Uchinchi jihati – bu jamoa qurish. Samarali rahbarlar o'z jamoalarini yaratadilar va rivojlantiradilar. Ular jamoa a'zolarini tan olishadi, ularni qo'llab-quvvatlaydilar va ularning potentsialini to'liq namoyon qilishlari uchun imkoniyatlar yaratadilar. Rahbarlar jamoa a'zolariga mas'uliyat beradilar, ularni rivojlantiradilar va ularning o'sishiga hissa qo'shadilar. To'rtinchi jihati – bu o'zgarishlarga moslashish. Dunyo tez sur'atlar bilan o'zgarib bormoqda.



Samarali rahbarlar yangi g'oyalarga ochiq bo'lishadi, o'zgarishlarga tez moslashishadi va o'z jamoalarini ham bu yo'lga boshlaydilar. Ular o'zgarishlarni boshqarish va tashkilotni muvaffaqiyatga olib borish uchun strategiyalar ishlab chiqadilar.

Xulosa. Ta'lim muassasalarida samarali liderlik va rahbarlik uslublari muhim o'ringa ega, chunki ular o'quv jarayonining sifatini belgilaydi va talabalarning rivojlanishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Samarali liderlik, avvalo, aniq maqsadlarni belgilash va ularga erishish uchun jamoani birlashtirishdan iborat. Buning uchun rahbarlar o'zlari asoslangan qadriyatlarni xush ko'radi va jamoaning individual imkoniyatlarini rivojlantiradi. Shuningdek, ta'lim muassasalarida liderlar o'qituvchilar, talabalar va ota-onalar o'rtasida kuchli aloqalar o'rnatib, ta'lim sifatini oshirishga xizmat qiladigan muhit yaratishlari muhimdir. Natijada, samarali liderlik va rahbarlik uslublari ta'lim sohasida ijobiy natijalarga erishishga yordam beradi.

References:

1. D.I.Mukumova, R.X.Fayzullaev, A.A.Jumanov, S.B.Yarova. "Boshqaruv psixologiyasi". O'quv qo'llanma. Toshkent. 2023.
2. A.Xasanov. "Boshqaruv ma'naviyati va rahbar ma'naviy qiyofasi".Uslubiy qo'llanma. Toshkent. 2021.
3. A.To'xtaboyev. "Menejer fazilatlari". O'quv qo'llanma.Toshkent. 2008.
4. X.A.Muxitdinov, A.A.Sobirov."Boshqaruv nazariyasi".Toshkent. 2012.