



UDK: 371.1

Mamura TADJIBAYEVA,
Abdulla Avloniy nomidagi Pedagogik mahorat milliy instituti mustaqil izlanuvchisi
E-mail: t.mamura123@gmail.com

O'zMU dotsenti U.Sodikov taqrizi asosida

THE IMPORTANCE OF SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP IN EDUCATIONAL DEVELOPMENT

Annotation

This article explores the strategic importance of school principals' leadership in fostering school development. The author emphasizes that the success of educational reforms largely depends on the leadership capacity of school directors. The study focuses on the transformational leadership model, portraying the principal not only as an administrator but also as a change agent, motivator, and contributor to broader societal development. By comparing instructional and transformational leadership approaches, the paper argues that transformational leadership is more applicable and effective within the context of Uzbekistan's educational system. Ultimately, the school leader is conceptualized as a strategic driver in transforming schools into local development hubs.

Key words: school leadership, transformational leadership, instructional leadership, educational reform, school management, change agent, capacity building, social capital, local development hub

ЗНАЧЕНИЕ ЛИДЕРСТВА ДИРЕКТОРА В РАЗВИТИИ ШКОЛЫ

Аннотация

В данной статье рассматривается стратегическая роль директора школы как лидера в контексте развития образовательного учреждения. Автор подчёркивает, что успех проводимых в системе образования реформ во многом зависит от лидерских качеств руководителя школы. Особое внимание уделяется трансформационной модели лидерства, в рамках которой директор школы выступает не только как администратор, но и как инициатор перемен, вдохновляющий лидер и катализатор социального развития. Путём сравнительного анализа инструктивного и трансформационного лидерства доказывается, что для образовательной системы Узбекистана наиболее эффективной является именно трансформационная модель. В завершении директор представлен как стратегический драйвер, способный превратить школу в центр локального развития.

Ключевые слова: лидерство директора, трансформационное лидерство, инструктивное лидерство, реформы образования, школьное управление, агент изменений, формирование потенциала, социальный капитал, центр локального развития.

MAKTAB TARAQQIYOTIDA DIREKTOR LIDERLIGINING AHAMIYATI

Annotatsiya

Ushbu maqolada maktab taraqqiyotida direktor liderligining o'rni va strategik ahamiyati ko'rib chiqiladi. Muallif ta'limda olib borilayotgan islohotlarning muvaffaqiyati ko'p jihatdan maktab rahbarining liderlik salohiyatiga bog'liq ekanligini ta'kidlaydi. Xususan, transformatsion liderlik modeli doirasida maktab direktori nafaqat boshqaruvchi, balki o'zgarish agenti, ilhomlantiruvchi va jamiyatda ijtimoiy rivojlanishga hissa qo'shuvchi shaxs sifatida talqin etiladi. Tadqiqotda instruksional va transformatsion liderlik modellari qiyosiy tahlil qilinib, O'zbekiston ta'lim tizimi kontekstida transformatsion liderlikning ustun jihatlari asoslab beriladi. Ilmiy asoslangan xulosalarda maktab direktori "mahalliy rivojlanish markazi"ni shakllantiruvchi strategik drayver sifatida ko'riladi.

Kalit so'zlar: direktor liderligi, transformatsion liderlik, instruksional liderlik, ta'lim islohotlari, maktab boshqaruvi, o'zgarish agenti, salohiyat yaratish, ijtimoiy kapital, mahalliy rivojlanish markazi.

Kirish. Ta'lim tizimida muvaffaqiyatli islohotlar va samarali natijalarga erishish, avvalo, yetakchilik sifatiga bog'liqdir. Ayniqsa, maktab darajasida olib borilayotgan o'zgarishlar va innovatsion tashabbuslarning muvaffaqiyati ko'p jihatdan maktab direktori faoliyatiga, uning liderlik qobiliyatiga tayanadi. Chunki har qanday islohot, yangilik yoki strategik tashabbus faqat yuqori boshqaruv organlari tomonidan qaror sifatida qabul qilinishi bilan emas, balki uni amalda joriy etuvchi shaxs - maktab direktori tomonidan qanday tushunilishi, qanday qabul qilinishi va qanday tatbiq etilishiga bog'liq bo'ladi.

Direktor bu yerda oddiy ijrochi emas, balki o'z maktabining rivojlanish strategiyasini shakllantiruvchi, jamoani o'z atrofida birlashtiruvchi va o'qituvchilarga ilhom beruvchi lider sifatida chiqadi. Masalan, zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini dars jarayoniga integratsiya qilish, STEAM loyihalarni yo'lga qo'yish, iqtidorli

o'quvchilar bilan individual ishlash yoki baholash tizimini yangilash kabi tashabbuslarning barchasi rahbarning o'zgarishga nisbatan munosabati, qaror qabul qilishdagi qat'iyligi va jamoani ishonitirish mahoratiga bevosita bog'liq.

Bundan tashqari, O'zbekistonning ayrim hududlarida maktablar moddiy-texnik baza, malakali kadrlar yoki ota-onalarning ta'limga munosabati bo'yicha farq qilgani uchun, direktor o'z maktabining real holatidan kelib chiqib, islohotlarga moslashgan yondashuv ishlab chiqishi zarur bo'ladi. Bunday vaziyatda direktor faqat "rahbar" emas, balki diagnostik-analitik fikrlovchi, mahalliy sharoitga mos strateg tayyorlovchi va uni amalga oshirishda faol harakat qiluvchi "o'zgarish agenti"ga aylanadi.

Shu nuqtai nazardan qaralganda, har bir maktabda amalga oshirilayotgan har qanday innovatsiya yoki islohot tashabbusining muvaffaqiyatli yoki muvaffaqiyatsiz bo'lishi - maktab direktori shaxsiy kompetensiyalari, liderlik uslubi,

ijtimoiy-ta'limiy salohiyati va o'z jamoasi bilan ishlash madaniyatiga bog'liq.

Qisqacha aytganda, direktorsiz islohot - printsipsiz strategiyaga aylanadi. Direktor bor joyda islohotlar nafaqat tashqi topshiriq, balki ichki ehtiyoj va jamoaviy maqsadga aylanadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. O'zbekiston ta'lim tizimi so'nggi yillarda izchil islohotlar yo'liga o'tdi. Prezidentimiz tomonidan ilgari surilgan "Har bir o'quvchiga sifatli ta'lim" tamoyili asosida 2019-yilda qabul qilingan PF-5712-sonli farmon ta'lim sohasini tubdan yangilash, maktablarni raqamlashtirish, o'qituvchilarning malakasini oshirish va eng muhimi - maktab direktorlarining mas'uliyatini oshirishni ko'zda tutadi. Ushbu strategik o'zgarishlar amalda muvaffaqiyat qozonishi, avvalo, har bir ta'lim muassasasida samarali liderlik tizimi mavjudligiga bog'liq [7].

Direktor maktab faoliyatining barcha jabhalarini muvofiqlashtiruvchi, tashkiliy, pedagogik va ijtimoiy jarayonlarni boshqaruvchi shaxsdir. O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi (hozirda maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi) tomonidan 2021-yilda e'lon qilingan metodik qo'llanmada direktorlarning vazifalari orasida o'quv muhitini shakllantirish, jamoani boshqarish, ota-onalar bilan hamkorlikni rivojlantirish va maktab brendini yaratish ustuvor yo'nalishlar sifatida belgilangan [8].

Q.Qodirov va A.Qurbonovlar ta'kidlaganidek, direktor nafaqat ijrochi, balki tashabbuskor, innovator va jamoani bir maqsad sari birlashtiruvchi lider sifatida shakllanishi zarur. Ushbu yondashuvga qo'shimcha ravishda, maktab direktorining zamonaviy lider sifatidagi obrazini yanada chuqurroq anglash zarurligini ta'kidlaymiz [9].

Bugungi ta'lim makonida direktor oddiy rahbarlik funksiyalarini bajaruvchi shaxs emas, balki ko'p qirrali va ko'p darajali strategik lider sifatida shakllanishi kerak. U ijtimoiy transformatsiya vositachisi, o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi motivatsion ko'priq, ota-onalar ishonchini uyg'otuvchi figura bo'lib xizmat qilishi zarur. Shuningdek, u ta'lim muassasasini nafaqat ichki jihatdan, balki tashqi muhitga nisbatan raqobatbardosh subyektaga aylantira oladigan salohiyatga ega bo'lishi lozim.

Bundan tashqari, bizning fikrimizcha, direktor innovator sifatida faoliyat yuritir ekan, har bir tashabbusning metodik, texnologik va ijtimoiy oqibatlarini chuqur tahlil qilgan holda qaror qabul qilishi zarur. Innovatsiya — bu faqat texnik yangilik emas, balki jamoa tafakkurini o'zgartirish, yangi yondashuvlarni singdirish va o'qituvchining kasbiy o'sishiga sharoit yaratish vositasidir.

Tadqiqot metodologiyasi. Direktorning "insoniy liderlik" qobiliyatiga alohida e'tibor qaratish lozim. Zero, kuchli jamoani shakllantirish, ishonch muhitini yaratish va inson resurslaridan samarali foydalanish — bu rahbarning axloqiy, emotsional va kommunikativ yetukligi bilan chambarchas bog'liq. O'zbekiston ta'lim tizimida bu jihatlar ko'plab muammolar - o'qituvchilarning ishdan toliqishi, ijodiy sustligi, yangilikka bo'lgan ehtiyotkorlik kabi holatlarning yechimi sifatida qaralishi mumkin.

Shu boisdan, direktor liderligini ijtimoiy mas'uliyat, pedagogik yetakchilik va innovatsion fikrlash uyg'unligi sifatida talqin qilinishi maqsadga muvofiqdir. Bu yondashuv nafaqat joriy ta'lim vazifalariga mos keladi, balki ta'limning ertangi kundagi raqobatbardosh va barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

Tahlil va natijalar. Xalqaro tadqiqotlar, xususan Marzano va hammualliflarning tadqiqotlari maktab direktorining liderlik darajasi va o'quvchilarning yutuqlari o'rtasida 0.25 darajadagi ijobiy korrelyatsiyani ko'rsatadi [4]. Leithwood va boshqalar (2004) esa liderlik maktablar

o'rtasidagi natijalardagi farqning 3–5 foizini tashkil qilishini aniqlagan [5].

Bu natijalar O'zbekiston ta'lim tizimi uchun ham muhim, chunki hududlar o'rtasida ta'lim sifati keskin farq qilayotgan bir vaqtda, har bir maktab direktori o'z o'rnida o'quvchilarning natijasiga ta'sir ko'rsatuvchi muhim omil sifatida maydonga chiqadi.

M. Turaevning fikricha, har bir direktor o'z maktabini "mahalliy rivojlanish markazi"ga aylantira olsa, bu kengroq tizimdagi ijobiy o'zgarishlarga olib keladi. Ushbu qarashni quyidagicha izohlash mumkin: maktab faqat bilim beriladigan joy emas, balki jamiyatdagi ijtimoiy, madaniy va iqtisodiy rivojlanishning markaziy nuqtasiga aylanishi lozim. Ya'ni, maktabda amalga oshirilayotgan har qanday ijobiy o'zgarish — o'quvchilarning dunyoqarashi, o'qituvchilarning malakasi, ota-onalarning faolligi - butun mahalla, tuman yoki hudud miqyosidagi rivojlanishga turtki bo'lishi mumkin [10].

Biz ushbu fikrni to'liq qo'llab-quvvatlaymiz va uni rivojlantirish zarur, deb hisoblaymiz. Zero, O'zbekiston sharoitida maktablar ko'plab kichik mahallalarning yagona ijtimoiy markazi sifatida faoliyat yuritmoqda. Aholining aksariyati farzandlari maktabda ta'lim olayotgani sababli, aynan shu muassasa atrofida axloqiy qadriyatlar, sog'lom turmush tarzi, fuqarolik ongini shakllantirishga qaratilgan faoliyatlar amalga oshirilishi mumkin.

Bizningcha, maktabni mahalliy rivojlanish markaziga aylantirish quyidagi elementlarni o'z ichiga olishi kerak:

Ochiqlik va jamoatchilik bilan aloqadorlik — direktor maktabda ochiq eshiklar siyosatini yuritishi, ota-onalarni qarorlar qabul qilish jarayoniga jalb etishi lozim.

Madaniy-ma'naviy faollik markazi — maktabda sport, san'at, teatr, diniy-ma'rifiy, psixologik xizmatlar faol ishlashi va bu faoliyatlar butun mahallaga ochiq bo'lishi kerak.

Iqtisodiy va innovatsion salohiyat — maktablarda kichik loyihalar, mahalliy muammolarga yechim topuvchi startaplar, o'quvchilarni amaliyotga tayyorlaydigan hunar va kasbga yo'naltiruvchi klublar tashkil etilishi mumkin.

Shunday bo'lsa, maktab jamiyatdagi passiv iste'molchi emas, balki faol ijtimoiy o'zgartiruvchi kuchga aylanadi. Bunday yondashuv, o'z navbatida, davlat siyosatida ko'zda tutilgan "maktab — jamiyat yuragi" tamoyiliga hamohang bo'ladi.

Shu bois biz direktorlarni faqat pedagogik rahbar emas, balki hududiy rivojlanishning strategik katalizatori sifatida qayta ko'rib chiqishni taklif qilamiz. Maktabni "mahalliy rivojlanish markazi"ga aylantirish — bu nafaqat zamonaviy liderlik belgisi, balki milliy taraqqiyotning real drayveridir.

Rahbarlik uslublari: instruksional va transformatsion liderlik

M. Hallinger tomonidan ta'riflangan instruksional liderlik modeli asosan o'quv dasturi, baholash va pedagogik jarayonlar ustidan nazoratga qaratilgan bo'lsa, transformatsion liderlik o'qituvchilarning ruhiy holati, madaniy iqlim va maktabning ijtimoiy kapitalini oshirishga qaratilgan. Bu ikki model o'rtasidagi farq — rahbarning e'tiborini qaratadigan yo'nalishida: biri "nima o'qitilmoqda" degan savolga javob izlasa, ikkinchisi "qanday sharoitda va qanday ruhda o'qitilmoqda" degan masalaga e'tibor beradi [3].

Instruksional liderlik - an'anaviy boshqaruv modeliga yaqin bo'lib, ko'proq mazmuniy-intizomiy yondashuvga asoslanadi. Bu modelda direktor o'quv dasturlari, darslarning sifati, baholash mezonlari va o'quvchilarning akademik ko'rsatkichlarini monitoring qilish orqali ta'lim sifatini oshirishni ko'zlaydi. Ayniqsa, kichik sinflarda, boshlang'ich bosqichda yoki muayyan fanlar bo'yicha aniq natija kutilayotgan sharoitlarda bu model samarali bo'lishi mumkin. Shu bilan birga, bu model direktorning o'qituvchilar bilan

ishlash vaqtini sezilarli darajada cheklab qo'yadi, chunki u rahbari "nazoratchi" roliga ko'proq tortadi.

Transformatsion liderlik esa pedagogik jamoani ilhomlantirish, o'zgarishga tayyor holatga keltirish va maktabni ijodiy, madaniy, ijtimoiy hamkorlikka asoslangan muhitga aylantirishga intiladi. Bu modelda direktor o'z jamoasi bilan birgalikda qaror qabul qiladi, o'qituvchilarning fikrini qadrlaydi, jamoaviy maqsadlar sari intilish muhitini yaratadi. O'qituvchilarni faqat ijrochi emas, balki maktab rivojiga ta'sir ko'rsatuvchi shaxslar sifatida ko'radi. Bu model maktab ichida ishonch, hurmat, erkin fikr va ijobiy emotsional muhitni shakllantirish orqali o'quvchilarning natijalariga bilvosita, ammo kuchli ta'sir ko'rsatadi.

Bizningcha, ayniqsa O'zbekiston maktablarida transformatsion liderlik modeli ayni dolzarb hisoblanadi. Sababi, islohotlarning muvaffaqiyati faqat byurokratik buyruqlar bilan emas, balki jamoaning ichki ruhiy holati, o'qituvchilarning motivatsiyasi va madaniy muhit orqali ta'minlanadi. Shu sababli direktor o'z rolini faqat baholovchi va tahlilchi emas, balki ruhlantiruvchi, muvofiqlashtiruvchi va ishonch uyg'otuvchi yetakchi sifatida ko'rishi zarur.

Shuningdek, maktabda sog'lom madaniy iqlim va kuchli ijtimoiy kapital mavjud bo'lsa – ya'ni o'qituvchilar va ota-onalar o'rtasida hamkorlik, o'quvchilarda ijtimoiy mas'uliyat hissi, maktabda birdamlik va maqsadga yo'naltirilganlik muhitlari shakllansa – o'quvchilarning natijalari izchil oshib boradi. Transformatsion liderlik ana shu natijalarning negizida turadi.

M. Axmedova tomonidan ilgari surilgan fikr - ya'ni transformatsion liderlik modeli ayniqsa innovatsiyalarni joriy etish, jamoaviy qarorlar qabul qilish va ota-onalar bilan integratsiyalashgan hamkorlik orqali samarali natijalarga olib keladi, degan qarash - zamonaviy ta'lim rahbarligi nazariyasi va amaliyoti nuqtai nazaridan asosli va ilmiy jihatdan to'g'ri yondashuv hisoblanadi [11].

Keling, bu fikrni ilmiy asos va O'zbekiston sharoitida kuzatilayotgan holatlar bilan bog'lab tahlil qilamiz:

1. Innovatsion yangiliklarni joriy etishda transformatsion liderlik

Transformatsion liderlik o'z mohiyatiga ko'ra yangilikka ochiqlik, risk olishga tayyorlik, yangicha fikrlashni qo'llab-quvvatlash bilan tavsiflanadi. Direktor yangicha pedagogik yondashuvlar (masalan, STEAM, CLIL, AI vositalari, interaktiv texnologiyalar)ni joriy etmoqchi bo'lsa, bu jarayon o'qituvchilar, ota-onalar va o'quvchilar tomonidan faqatgina ishonch va ruhlantiruvchi muhitda qabul qilinadi. Transformatsion liderlik aynan shunday muhitni yaratadi.

Misol uchun, O'zbekistonda ayrim ilg'or maktablarda (masalan, Prezident, ixtisoslashgan, yoki IT maktablarda) joriy etilayotgan texnologik darslar, raqamli platformalar yoki onlayn baholash tizimlari - aynan direktor tashabbusi va jamoaviy fikrlash asosida muvaffaqiyatli kechmoqda. Bu holat Axmedova aytgan fikrga bevosita amaliy dalil bo'la oladi.

2. Jamoaviy qarorlar qabul qilish samaradorligi

Transformatsion liderlik modelining asosiy ustunligi - bu qarorlar qabul qilishda yakka rahbarlikdan voz kechib, taqsimlangan yetakchilikni (distributed leadership) ilgari surishidir. Bu orqali o'qituvchilar o'zini faqat ijrochi emas, balki jarayonning to'laqonli ishtirokchisi sifatida his qiladi. Ularning professional motivatsiyasi ortadi, mas'uliyat hissi kuchayadi, natijada o'zgarishlar ichki ehtiyoj sifatida qabul qilinadi.

O'zbekiston maktablarida o'tkazilgan kuzatuvlar jumladan, Axmedova ham shuni ko'rsatadiki, aynan qarorlarni jamoa bilan muhokama qilgan rahbarlar islohotlarda katta yutuqlarga erishmoqda [11].

3. Ota-onalar bilan integratsiyalashgan faoliyat

Ta'lim sifati faqat maktab ichidagi ishlar bilan belgilanmaydi — jamiyat, xususan, ota-onalar bilan qanday aloqada bo'lishi ham muhim. Transformatsion lider ota-onalarni darsdan tashqari faoliyatlarga jalb qiladi, masalan: ota-onalar klublari, maslahat kengashlari, hamkorlikda loyihalar. Bu uslub maktabga nisbatan ishonchni oshiradi, o'quvchilarning qatnashuvi va yutuqlariga bevosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi. O'zbekiston sharoitida, ayniqsa, mahallaviy ta'lim muassasalarida bu aloqa kuchli ijtimoiy barqarorlik omili sifatida ishlaydi.

4. Iqtidorli o'quvchilar va o'qituvchilarni rag'batlantirish

Transformatsion liderlikning yana bir muhim tomoni - bu individuallashtirilgan yondashuvdir. Har bir o'qituvchining kuchli tomonlarini kashf qilish, ularni o'sishga yo'naltirish, iqtidorli o'quvchilarga alohida e'tibor berish - bu rahbarlik uslubining ajralmas qismidir. O'zbekistonda "Bir maktab - bir yetakchi" tamoyili asosida ko'plab direktorlar o'z pedagoglarini fan olimpiadalari, ilmiy loyihalar, ijodiy musobaqalarga yo'naltirish orqali ularning salohiyatini ochmoqda.

Shunday qilib, M. Axmedova tomonidan bildirilgan fikr - nazariy jihatdan asosli, amaliy jihatdan esa O'zbekiston sharoitida to'liq tasdiqlanayotgan yondashuvdir [11]. Innovatsiyaga asoslangan, jamoaviy qarorlar qabul qilinadigan va keng hamkorlikka tayanadigan rahbarlik uslubi - aynan transformatsion liderlikning o'zidir. Bu model o'zgarishlarga tayyor, ochiq va ijobiy ruhdagi maktab muhitini yaratishda eng samarali yondashuv sifatida e'tirof etiladi.

Innovatsiyalar va salohiyat yaratish

Fullan rahbarlikda salohiyat yaratish, ya'ni jamoaning bilim, ko'nikma va ishtiyoqini uyg'otish orqali o'zgarishlarga tayyor holatga keltirish muhimligini ta'kidlaydi [2]. Bu fikrni M. Turaev ham qo'llab-quvvatlab, maktablarda innovatsion o'zgarishlarni joriy etishda direktorning bosh ijtimoiy "drayver" bo'lishi kerakligini ta'kidlaydi [10].

Fullan va Turaevlar tomonidan ilgari surilgan ushbu fikrlar - zamonaviy ta'lim rahbarligining tub mohiyatini ochib beradi [2; 10].

Bizningcha ham, maktabda salohiyat yaratish - bu oddiygina bilim berishdan ko'ra kengroq tushuncha bo'lib, o'qituvchilarning bilim, ko'nikma va ichki ishtiyoqini uyg'otish orqali ularni o'zgarish sub'ektiga aylantirish demakdir.

Direktor esa bu jarayonda bosh ijrochi emas, balki jamoani harakatga keltiruvchi ijtimoiy drayver, ilhomlantiruvchi yetakchi bo'lishi zarur. Chunki o'zgarish tashqaridan buyurilganida emas, ichki ehtiyoj sifatida shakllanganda barqaror bo'ladi. Shu nuqtai nazaridan, biz rahbarning eng muhim vazifasi - jamoada ishonch, hamkorlik va intilishni uyg'otish deb hisoblaymiz. Bu esa salohiyat yaratishning negizidir.

Xulosa va takliflar. Xulosa qilib aytganda, mahalliy amaliyotda bir qator direktorlar STEAM o'quv yo'nalishlari, elektron jurnal tizimlari, kutubxona raqamlashtirish va IT sinflarni tashkil etish orqali maktablarda zamonaviy muhit shakllantirmoqda. Bu holat o'z navbatida liderlik salohiyatining o'zgarishlar natijasidagi asosiy omil ekanini ko'rsatadi.

Maktabda qanday o'zgarishlar amalga oshirilishidan qat'iy nazar, ularning muvaffaqiyati - rahbarlik salohiyatiga, yetakchining fikrlash doirasi va tashabbusiga bog'liq. O'zbekistonda ta'lim sifati oshirish, o'quvchilarning salohiyatini to'liq ochib berish va ijtimoiy ishonchni oshirishda transformatsion liderlik modeli dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Direktorlar o'zini "buyruq beruvchi" emas, balki "ilhomlantiruvchi o'zgarish agenti" sifatida ko'ra olgan taqdirdagina, islohotlar real natija beradi.

ADABIYOTLAR

1. DuFour, R. (2002). The Learning-Centered School. Bloomington, IN: National Educational Service.
2. Fullan, M. (2008). O'zgarishlar san'ati. (A. Qo'chqorov, tarj.) Toshkent: "Ilm Ziyo" nashriyoti, 2012.
3. Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change. Cambridge Journal of Education, 33(3), 329–352.
4. Leithwood, K., et al. (2004). How Leadership Influences Student Learning. The Wallace Foundation.
5. Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). School Leadership That Works: From Research to Results. ASCD.
6. Schlechty, P. C. (2005). Creating Great Schools: Six Critical Systems at the Heart of Educational Innovation. Jossey-Bass.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF–5712-son Farmoni. (2019). Ta'lim sifatini oshirish va sohani tubdan isloh qilish chora-tadbirlari to'g'risida.
8. O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi. (2021). Maktab direktorlarining faoliyatini baholash va rivojlantirish bo'yicha metodik qo'llanma. Toshkent.
9. Qodirov, Q. Q., & Qurbonov, A. A. (2020). Ta'lim muassasalarida boshqaruv va liderlik asoslari. Toshkent: TDPU nashriyoti.
10. Turaev, M. T. (2021). Ta'lim boshqaruvi va pedagogik rahbarlik. Toshkent: "Fan va texnologiya" nashriyoti.
11. Axmedova, M. X. (2022). Ta'limda innovatsion boshqaruv va liderlik masalalari. "Pedagogik ta'lim" ilmiy jurnali, №2, 17–24-bet.