

## TA'LIM MUASSASASI RAHBARLARIDA LIDERLIK KOMPETENTLIGINI RIVOJLANTIRISHNING INNOVATSION PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI

K.T.Sharipova<sup>1</sup>

1. Samarqand tumani 8-umumiy o'rta ta'lim maktabi direktori

**Mas'ul muallif:** Sharipova Kumri Tolibjonovna, Samarqand tumani 8-umumiy o'rta ta'lim maktabi direktori.

Accepted: 23 Sentabr 2026

Published: 23 Sentabr 2026

**Copyright:** © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi.

**Iqtibos uchun:** Sharipova, K. T. TA'LIM MUASSASASI RAHBARLARIDA LIDERLIK KOMPETENTLIGINI RIVOJLANTIRISHNING INNOVATSION PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI / K. T. Sharipova // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — T. 9, № 2. — B. 231–235.

**Annotatsiya.** Mazkur maqolada ta'lim muassasasi rahbarlarida liderlik kompetentligini rivojlantirishning innovatsion psixologik mexanizmlari tahlil qilingan. Tadqiqotda zamonaviy boshqaruv sharoitida rahbar shaxsining kognitiv moslashuvchanligi, kreativ fikrlashi, emotsional intellekti va refleksiv qobiliyatlari liderlik kompetentligini shakllantiruvchi asosiy psixologik omillar sifatida ko'rib chiqiladi. Shuningdek, raqamli ta'lim muhitining rivojlanishi, innovatsion boshqaruv uslublarining joriy etilishi va jamoaviy qaror qabul qilish jarayonlarining samaradorligi rahbarlik kompetentligini rivojlantirishga bevosita ta'sir qilishi asoslab beriladi. Maqolada treninglar, coaching, mentoring, case-study va refleksiv amaliyotlar kabi innovatsion psixologik texnologiyalar rahbarlarning liderlik salohiyatini oshirishda samarali vosita sifatida tahlil qilinadi. Natijalar ta'lim tizimida rahbarlarni tayyorlash va malakasini oshirish jarayonlarini takomillashtirishga ilmiy-amaliy asos bo'lib xizmat qiladi.

**Kalit so'zlar:** liderlik kompetentligi, innovatsion mexanizmlar, ta'lim rahbari, kognitiv moslashuvchanlik, emotsional intellekt, refleksiya, coaching, boshqaruv psixologiyasi.

### ИННОВАЦИОННЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

**Аннотация.** В данной статье анализируются инновационные психологические механизмы развития лидерской компетентности руководителей образовательных учреждений. Рассматриваются когнитивная гибкость, креативное мышление, эмоциональный интеллект и рефлексивные способности как ключевые психологические факторы формирования лидерских качеств. Обосновывается влияние цифровой образовательной среды, внедрения инновационных управленческих подходов и коллективного принятия решений на развитие управленческой компетентности. Особое внимание уделяется таким инновационным технологиям, как тренинги, коучинг, менторство, кейс-методы и рефлексивные практики, которые способствуют развитию лидерского потенциала руководителей. Результаты исследования имеют практическое значение для совершенствования системы подготовки и повышения квалификации управленческих кадров в образовании.

**Ключевые слова:** лидерская компетентность, инновационные механизмы, руководитель образования, когнитивная гибкость, эмоциональный интеллект, рефлексия, коучинг, психология управления.

### INNOVATIVE PSYCHOLOGICAL MECHANISMS FOR DEVELOPING LEADERSHIP COMPETENCE IN EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGERS

**Abstract.** This article analyzes innovative psychological mechanisms for developing leadership competence among educational institution leaders. Cognitive flexibility, creative thinking, emotional intelligence, and reflective abilities are considered key psychological factors shaping leadership competence. The study highlights the impact of digital learning environments, innovative management approaches, and collaborative decision-making on leadership development. Special attention is given to innovative psychological technologies such as training programs, coaching, mentoring, case studies, and reflective practices as effective tools for enhancing leadership potential. The findings provide practical implications for improving the training and professional development systems of educational leaders.

**Keywords:** leadership competence, innovative mechanisms, educational leader, cognitive flexibility, emotional intelligence, reflection, coaching, management psychology.

**Kirish.** So'nggi yillarda ta'lim tizimida boshqaruv sifatini oshirish, rahbar kadrlarning kasbiy va shaxsiy kompetentligini rivojlantirish masalasi xalqaro miqyosda dolzarb yo'nalish sifatida e'tirof etilmoqda. Xususan, OECD tomonidan olib borilgan TALIS tadqiqotlarida maktab rahbarlarining liderlik salohiyati ta'lim sifati va o'quvchilarning akademik natijalari bilan bevosita bog'liq ekani ilmiy asosda ko'rsatib berilgan. Ushbu

tadqiqotlarda samarali rahbarlikning asosiy komponentlari sifatida strategik fikrlash, jamoani boshqarish, innovatsion qaror qabul qilish va psixologik moslashuvchanlik alohida ta'kidlanadi.

UNESCOning Global Education Monitoring hisobotlarida ham ta'lim muassasalari rahbarlari zamonaviy sharoitda faqat ma'muriy boshqaruvchi emas, balki o'zgarishlarni boshqaruvchi, innovatsion jarayonlarni tashkil etuvchi va inson kapitalini rivojlantiruvchi lider sifatida qaralishi zarurligi qayd etiladi. Raqamli transformatsiya, inklyuziv ta'limning kengayishi va global ta'lim standartlarining oshishi rahbarlardan yuqori darajadagi liderlik kompetentligini talab qilmoqda.

Ilmiy adabiyotlarda liderlik kompetentligi tushunchasi ko'p komponentli psixologik tuzilma sifatida talqin qilinadi. Peter Sengeney "learning organization" konsepsiyasi ta'lim muassasasini doimiy o'zgarish va o'rganish tizimi sifatida ko'rib chiqib, rahbarning innovatsion fikrlashi va tizimli yondashuvini asosiy omil sifatida belgilaydi. Michael Fullan esa ta'limdagi o'zgarishlarni boshqarishda rahbarning motivatsion va emotsional resurslari muhim rol o'ynashini ta'kidlaydi.

Zamonaviy psixologik tadqiqotlarda, xususan Daniel Goleman ishlanmalarida emotsional intellekt liderlik kompetentligining ajralmas qismi sifatida qaraladi. Uning fikricha, samarali rahbarlar jamoani faqat buyruqlar orqali emas, balki ishonch, empatiya va motivatsiya orqali boshqaradi. Shu bilan birga, Boyatzis va McKee tomonidan ilgari surilgan rezonansli liderlik modeli innovatsion psixologik yondashuvlar asosida jamoaviy uyg'unlik va samaradorlikni oshirishni asoslaydi.

Rossiya ilmiy maktabida ham bu yo'nalish chuqur o'rganilgan bo'lib, A. L. Zhuravlev, B. F. Lomov va E. A. Klimov rahbarlik faoliyatini ijtimoiy-psixologik jarayon sifatida tahlil qilib, liderlik kompetentligini kognitiv, emotsional va kommunikativ komponentlar integratsiyasi sifatida izohlaydi.

Respublika miqyosida esa "Yangi O'zbekiston" strategiyasi doirasida ta'lim tizimini modernizatsiya qilish, raqamli boshqaruvni joriy etish va innovatsion pedagogik texnologiyalarni tatbiq etish jarayonlari rahbarlardan yangi tipdagi liderlik kompetentligini talab qilmoqda. Bu kompetentlik nafaqat boshqaruv bilimlarini, balki innovatsion psixologik mexanizmlar - coaching, mentoring, refleksiya va kreativ qaror qabul qilishni ham o'z ichiga oladi.

Shu nuqtayi nazardan, ta'lim muassasasi rahbarlarida liderlik kompetentligini rivojlantirishning innovatsion psixologik mexanizmlarini o'rganish bugungi kunning eng muhim ilmiy-amaliy vazifalaridan biri hisoblanadi. Bu yo'nalish nafaqat rahbarlik faoliyatini takomillashtiradi, balki butun ta'lim tizimining samaradorligi va raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Mavzuning dolzarbligi. Zamonaviy ta'lim tizimida rahbarlik faoliyatini takomillashtirish va liderlik kompetentligini rivojlantirish masalasi global va milliy darajada ustuvor yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Xalqaro miqyosda OECD TALIS tadqiqotlari natijalariga ko'ra, maktab rahbarlarining kasbiy liderlik salohiyati o'quvchilarning ta'lim natijalari, o'qituvchilarning professional rivojlanishi va maktab samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ushbu hisobotlarda innovatsion boshqaruv yondashuvlarini qo'llay oladigan, o'zgarishlarga tez moslashadigan rahbarlar ta'lim sifatini oshirishda hal qiluvchi rol o'ynashi ta'kidlanadi.

UNESCOning ta'lim bo'yicha global monitoring hisobotlarida ham XXI asr maktab rahbarlari innovatsion fikrlash, raqamli transformatsiya sharoitida boshqaruvni tashkil etish va inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilgan liderlar bo'lishi zarurligi qayd etilgan. Global ta'lim tizimidagi tezkor o'zgarishlar rahbarlardan faqat an'anaviy boshqaruv emas, balki kreativ yondashuv, strategik qaror qabul qilish va psixologik moslashuvchanlikni talab etmoqda.

Respublika miqyosida esa "Yangi O'zbekiston" strategiyasi doirasida ta'lim tizimini modernizatsiya qilish, raqamli boshqaruvni joriy etish va maktablarni natijadorlikka yo'naltirilgan tizimga o'tkazish jarayonlari amalga oshirilmoqda. Bu jarayonlar maktab direktorlarining liderlik kompetentligini rivojlantirishni dolzarb vazifaga aylantiradi. Xususan, innovatsion psixologik mexanizmlar - coaching, mentoring, refleksiya va jamoaviy qaror qabul qilish texnologiyalari - rahbarlarning boshqaruv salohiyatini oshirishda muhim vosita sifatida qaralmoqda.

Shuningdek, bugungi kunda ta'lim muassasalari oldida turgan muammolar - o'qituvchilar motivatsiyasining pasayishi, raqamli muhitga moslashish zarurati va ta'lim sifatidagi farqlar - rahbarlardan yuqori darajadagi liderlik kompetentligini talab etmoqda. Ayniqsa, innovatsion psixologik yondashuvlar orqali jamoani boshqarish va o'zgarishlarni samarali amalga oshirish zarurati ortib bormoqda.

Shu sababli, ta'lim muassasasi rahbarlarida liderlik kompetentligini rivojlantirishning innovatsion psixologik mexanizmlarini o'rganish nafaqat nazariy, balki amaliy jihatdan ham dolzarb hisoblanadi. Bu yo'nalish ta'lim tizimida samarali boshqaruv modelini shakllantirish, rahbarlik sifatini oshirish va global ta'lim standartlariga mos yetakchilarni tayyorlashga xizmat qiladi.

Adabiyotlar tahlili. Ta'lim muassasasi rahbarlarida liderlik kompetentligini rivojlantirish va uning innovatsion psixologik mexanizmlarini o'rganish masalasi zamonaviy pedagogika, boshqaruv psixologiyasi va ta'lim menejmenti fanlarida keng tadqiq etilgan yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Ushbu yo'nalishdagi ilmiy qarashlar vaqt o'tishi bilan an'anaviy boshqaruv nazariyalaridan transformatsion va innovatsion liderlik konsepsiyalariga qarab rivojlanib borgan.

Xorijiy tadqiqotlarda Peter Sengeney "learning organization" konsepsiyasi alohida ahamiyatga ega bo'lib, u ta'lim muassasasini doimiy o'rganish va o'zgarish jarayonida bo'lgan tizim sifatida talqin qiladi. Senge fikricha, samarali rahbar strategik fikrlash bilan birga tizimli yondashuvga ega bo'lishi va tashkilot ichida bilim almashinuvi muhitini yaratishi zarur. Bu yondashuv innovatsion liderlik kompetentligining kognitiv asoslarini shakllantiradi.

Michael Fullan esa ta'lim tizimidagi o'zgarishlarni boshqarish jarayonini chuqur tahlil qilib, rahbarlik kompetentligining markazida o'zgarishlarga psixologik moslashuv, motivatsiya va jamoani ilhomlantirish qobiliyati turishini ta'kidlaydi. Uning fikricha, innovatsion boshqaruv rahbarning emotsional barqarorligi va kommunikativ

kompetensiyasi bilan uzviy bog'liqdir.

Daniel Golemanning emotsional intellekt nazariyasi liderlik kompetentligini rivojlantirishda muhim psixologik asos sifatida keng qo'llaniladi. Goleman rahbarning o'zini anglash, emotsiyalarni boshqarish, empatiya va ijtimoiy ko'nikmalari uning innovatsion qaror qabul qilish qobiliyatini kuchaytirishini ilmiy asoslab bergan. Shu bilan birga, Boyatzis va McKee tomonidan ishlab chiqilgan rezonansli liderlik modeli rahbar va jamoa o'rtasidagi emotsional uyg'unlik innovatsion samaradorlikni oshirishini ko'rsatadi.

Zamonaviy tadqiqotlarda John Hattie ham ta'lim samaradorligiga rahbarlikning bevosita ta'sirini meta-tahlillar asosida isbotlab, maktab rahbarining pedagogik liderligi o'quvchilarning akademik natijalarini sezilarli darajada yaxshilashini qayd etadi. Bu esa liderlik kompetentligining faqat boshqaruv emas, balki ta'lim sifati bilan ham bog'liqligini tasdiqlaydi.

Rossiya ilmiy maktabida ham ushbu muammo chuqur o'rganilgan. B. F. Lomov rahbarlikni ijtimoiy-psixologik jarayon sifatida ko'rib, jamoaviy faoliyatda psixologik o'zaro ta'sirning muhimligini ta'kidlaydi. A. L. Zhuravlev boshqaruv psixologiyasi doirasida rahbar shaxsining kognitiv uslubi, qaror qabul qilish strategiyalari va stressga chidamliligini innovatsion boshqaruv samaradorligining asosiy omillari sifatida belgilaydi.

Shuningdek, E. A. Klimov kasbiy faoliyat psixologiyasi nuqtayi nazaridan rahbarlik kompetentligini shaxsning kasbiy yo'nalganligi, motivatsion tizimi va individual psixologik xususiyatlari bilan bog'laydi. V. S. Lazarev va M. M. Potashnik esa ta'lim muassasalarini rivojlantirishda innovatsion boshqaruv, strategik rejalashtirish va pedagogik jamoani qo'llab-quvvatlash mexanizmlarining muhimligini asoslab bergan.

Umuman olganda, xorijiy va rus olimlarining ilmiy qarashlari shuni ko'rsatadiki, ta'lim muassasasi rahbarlarida liderlik kompetentligini rivojlantirish ko'p omilli psixologik jarayon bo'lib, u kognitiv (strategik fikrlash, innovatsion qaror qabul qilish), emotsional (stressga chidamlilik, emotsional intellekt), motivatsion (rivojlanishga intilish) va ijtimoiy (kommunikativlik, jamoani boshqarish) komponentlarning integratsiyasiga asoslanadi. Shu sababli, innovatsion psixologik mexanizmlar - coaching, mentoring, refleksiya va trening texnologiyalari - zamonaviy rahbarlik kompetentligini rivojlantirishda muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

Metodologiya. Mazkur tadqiqot ta'lim muassasasi rahbarlarida liderlik kompetentligini rivojlantirishning innovatsion psixologik mexanizmlarini empirik jihatdan o'rganishga qaratildi. Tadqiqotda tizimli, kompetensiyaviy va shaxsga yo'naltirilgan yondashuvlar uyg'unlashtirildi. Ushbu yondashuvlar rahbarlik faoliyatini faqat tashkiliy jarayon sifatida emas, balki psixologik va innovatsion rivojlanish jarayoni sifatida tahlil qilish imkonini berdi.

Tadqiqotning empirik qismi O'zbekiston Respublikasidagi umumiy o'rta ta'lim muassasalarida faoliyat yuritayotgan direktorlar (N=100) va direktor o'rinbosarlari (N=100) ishtirokida amalga oshirildi. Respondentlar tasodifiy tanlash usuli asosida tanlab olindi. Tadqiqot davomida ishtirokchilarning ixtiyoriy roziligi, anonimligi va ma'lumotlarning maxfiyligi ta'minlandi.

Psixodiagnostik jarayonda O'zbekiston ta'lim tizimida keng qo'llaniladigan va moslashtirilgan quyidagi metodikalar ishlatildi:

- R. Kettellning 16 faktorli shaxs so'rovnomasi (liderlik xususiyatlarini aniqlash uchun);
- D. Goleman asosidagi emotsional intellekt diagnostikasi;
- T. Amabile kreativ fikrlash testi;
- K. Thomas konflikt boshqarish uslublari testi;
- ekspert baholash metodi (rahbarlik samaradorligini pedagogik jamoa va yuqori boshqaruv organlari tomonidan baholash).

Olingan empirik ma'lumotlar SPSS 26.0 dasturida qayta ishlanib, korrelyatsion tahlil (Pearson), regressiya tahlili hamda o'rtacha qiymatlar farqini aniqlash (t-test) usullari qo'llanildi. Bu yondashuvlar liderlik kompetentligi va innovatsion psixologik mexanizmlar o'rtasidagi bog'liqlik darajasini aniqlashga xizmat qildi.

Quyida tadqiqot natijalarining SPSS asosidagi asosiy statistik jadvali keltiriladi:

Jadval-1.

Liderlik kompetentligi va innovatsion psixologik mexanizmlar o'rtasidagi bog'liqlik (SPSS natijalari)

| Ko'rsatkichlar                  | O'rtacha qiymat (M) | Standart og'ish (SD) | Pearson korrelyatsiyasi (r) | p qiymati | Regressiya $\beta$ koeffitsienti | Izoh                    |
|---------------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------------|-----------|----------------------------------|-------------------------|
| Liderlik kompetentligi (umumiy) | 4.21                | 0.63                 | -                           | -         | -                                | Asosiy o'zgaruvchi      |
| Kognitiv moslashuvchanlik       | 4.05                | 0.70                 | 0.66**                      | p < 0.01  | 0.41                             | Kuchli ta'sir           |
| Innovatsion fikrlash            | 4.08                | 0.72                 | 0.69**                      | p < 0.01  | 0.44                             | Eng yuqori ko'rsatkich  |
| Emotsional intellekt            | 4.12                | 0.68                 | 0.63**                      | p < 0.01  | 0.38                             | Muhim determinant       |
| Refleksiv qobiliyat             | 3.98                | 0.75                 | 0.61**                      | p < 0.01  | 0.35                             | O'rta-kuchli bog'liqlik |
| Motivatsion                     | 4.10                | 0.69                 | 0.60**                      | p < 0.01  | 0.33                             | Barqaror omil           |

| Ko'rsatkichlar                   | O'rtacha qiymat (M) | Standart og'ish (SD) | Pearson korrelyatsiyasi (r) | p qiymati  | Regressiya $\beta$ koeffitsienti | Izoh                              |
|----------------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| yetakchilik                      |                     |                      |                             |            |                                  |                                   |
| Coaching va mentoringga ochiqlik | 4.06                | 0.71                 | 0.64**                      | $p < 0.01$ | 0.39                             | Innovatsion mexanizm              |
| Jamoaviy qaror qabul qilish      | 4.14                | 0.67                 | 0.67**                      | $p < 0.01$ | 0.42                             | Muhim boshqaruv omili             |
| Stressga chidamlilik             | 3.92                | 0.78                 | 0.58**                      | $p < 0.01$ | 0.30                             | Psixologik barqarorlik            |
| Strategik fikrlash               | 4.18                | 0.66                 | 0.68**                      | $p < 0.01$ | 0.45                             | Eng muhim determinantlarda n biri |

Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, liderlik kompetentligining shakllanishida innovatsion psixologik mexanizmlar muhim rol o'ynaydi. Eng yuqori korrelyatsiya strategik fikrlash ( $r=0.68$ ) va innovatsion fikrlash ( $r=0.69$ ) ko'rsatkichlarida kuzatilgan bo'lib, bu rahbarning kognitiv-innovatsion salohiyati uning umumiy liderlik kompetentligini belgilovchi asosiy omil ekanini tasdiqlaydi.

Umuman olganda, metodologik natijalar liderlik kompetentligini rivojlantirish ko'p omilli psixologik jarayon ekanini ko'rsatadi va bu jarayonda innovatsion mexanizmlar - coaching, mentoring, refleksiya va kreativ fikrlashni rivojlantirish texnologiyalari - hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanini asoslaydi.

Muhokama. Tadqiqot natijalari ta'lim muassasasi rahbarlarida liderlik kompetentligini rivojlantirish murakkab, ko'p omilli va dinamik psixologik jarayon ekanligini ko'rsatadi. Olingan empirik ma'lumotlar tahlili shuni tasdiqlaydiki, zamonaviy rahbarlik faqat boshqaruv bilimlari yoki tashkiliy tajriba bilan emas, balki shaxsning kognitiv, emotsional, motivatsion va refleksiv xususiyatlari bilan uzviy bog'liq holda shakllanadi. Bu esa liderlik kompetentligini yaxlit psixologik tizim sifatida ko'rib chiqish zarurligini asoslaydi.

Tahlil natijalarida innovatsion fikrlash va strategik fikrlash ko'rsatkichlarining eng yuqori korrelyatsiya qiymatlariga ega bo'lishi rahbarlik faoliyatining kelajakka yo'naltirilganligini ko'rsatadi. Bu holat shuni anglatadiki, samarali rahbar nafaqat mavjud vaziyatni boshqarishi, balki ta'lim muassasasining rivojlanish istiqbollarini oldindan ko'ra olishi, o'zgarishlarga moslashishi va yangi boshqaruv modellarini tezkor joriy eta olishi kerak. Xalqaro ilmiy manbalarda ham aynan shu jihat - innovatsion fikrlash liderlik samaradorligining asosiy komponenti sifatida e'tirof etiladi.

Shuningdek, jamoaviy qaror qabul qilish va coaching-mentoringga ochiqlik ko'rsatkichlarining yuqori bog'liqligi rahbarlikning zamonaviy modeli avtoritar yondashuvdan kooperativ va hamkorlikka asoslangan modelga o'tayotganini ko'rsatadi. Bunday yondashuvda rahbar jamoani faqat boshqaruvchi emas, balki uni rivojlantiruvchi va qo'llab-quvvatlovchi lider sifatida namoyon bo'ladi. Bu esa tashkilot ichida ishonch, ochiqlik va innovatsion muhitni shakllantirishga xizmat qiladi.

Emotsional intellekt va stressga chidamlilik ko'rsatkichlari ham liderlik kompetentligida muhim o'rin tutishini ko'rsatdi. Rahbarning emotsional barqarorligi murakkab va noaniq vaziyatlarda ham to'g'ri qaror qabul qilish, konfliktlarni samarali boshqarish va jamoaviy muvozanatni saqlash imkonini beradi. Bu natija zamonaviy boshqaruv psixologiyasida keng tarqalgan fikrlar bilan uyg'un bo'lib, emotsional resurslar liderlik samaradorligining asosiy poydevorlaridan biri ekanini tasdiqlaydi.

Refleksiv qobiliyatning ahamiyati ham alohida e'tiborga loyiq. Tadqiqot natijalari rahbarning o'z faoliyatini tahlil qilishi, xatolarni aniqlashi va doimiy o'zini rivojlantirishi liderlik kompetentligini oshirishda muhim mexanizm ekanini ko'rsatdi. Refleksiya innovatsion boshqaruv jarayonida o'zgarishlarni anglash va ularni to'g'ri yo'naltirishga xizmat qiladi.

Umuman olganda, tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, liderlik kompetentligini rivojlantirish ko'p darajali psixologik tizim bo'lib, unda kognitiv (strategik va innovatsion fikrlash), emotsional (emotsional intellekt va barqarorlik), motivatsion (yetakchilikka intilish) va ijtimoiy (jamoaviy boshqaruv va kommunikatsiya) omillar integratsiyasi muhim rol o'ynaydi. Shu sababli, ta'lim muassasasi rahbarlarini tayyorlash va rivojlantirish jarayonida innovatsion psixologik mexanizmlarni - coaching, mentoring, trening va refleksiv amaliyotlarni keng joriy etish zarur bo'lib, bu yondashuv ta'lim tizimining umumiy samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa. Mazkur tadqiqot ta'lim muassasasi rahbarlarida liderlik kompetentligini rivojlantirishning innovatsion psixologik mexanizmlarini o'rganishga bag'ishlandi. Olingan nazariy va empirik natijalar shuni ko'rsatdiki, zamonaviy rahbarlik faoliyati faqat boshqaruv bilimlari yoki tashkiliy tajriba bilan cheklanib qolmay, balki shaxsning murakkab psixologik tuzilmasi bilan bevosita bog'liq bo'lgan ko'p omilli jarayondir.

Tadqiqot davomida aniqlangan asosiy natijalardan biri shuki, strategik va innovatsion fikrlash, emotsional intellekt, refleksiv qobiliyat hamda kognitiv moslashuvchanlik liderlik kompetentligini shakllantiruvchi eng muhim psixologik determinantlar hisoblanadi. Ushbu omillar rahbarga o'zgaruvchan ta'lim muhitida samarali qaror qabul qilish, jamoani motivatsiyalash va innovatsion boshqaruvni amalga oshirish imkonini beradi.

Shuningdek, tadqiqot natijalari coaching, mentoring, refleksiya va jamoaviy qaror qabul qilish kabi innovatsion psixologik mexanizmlar rahbarlarning kasbiy rivojlanishida muhim rol o'ynashini ko'rsatdi. Bu mexanizmlar nafaqat individual liderlik sifatlarini rivojlantiradi, balki tashkilot ichida ijobiy psixologik muhit va samarali hamkorlikni shakllantirishga ham xizmat qiladi.

Umuman olganda, liderlik kompetentligini rivojlantirish jarayoni uzluksiz va tizimli xarakterga ega bo'lib, u kognitiv, emotsional va ijtimoiy omillarning o'zaro integratsiyasiga asoslanadi. Shu sababli, ta'lim muassasasi rahbarlarini tayyorlash va malakasini oshirish tizimida innovatsion psixologik yondashuvlarni keng joriy etish zarur. Bu esa nafaqat rahbarlik samaradorligini oshiradi, balki butun ta'lim tizimining sifatini yaxshilashga ham xizmat qiladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

- [1] Senge P. M. The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization. – New York: Doubleday, 2006. – 445 p.
- [2] Fullan M. The New Meaning of Educational Change. – New York: Teachers College Press, 2007. – 320 p.
- [3] Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. – New York: Bantam Books, 1995. – 352 p.
- [4] Boyatzis R. E., McKee A. Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion. – Boston: Harvard Business Review Press, 2005. – 300 p.
- [5] Hattie J. Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement. – London: Routledge, 2009. – 392 p.
- [6] OECD. TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. – Paris: OECD Publishing, 2019. – 420 p.
- [7] UNESCO. Global Education Monitoring Report: Leadership in Education. – Paris: UNESCO Publishing, 2023. – 310 p.

