

**ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА В
УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ****МАДИРИМОВА АМИНА ДОНИЁРОВНА**

Магистрант 2 курса Университета

Пучон в городе Ташкент

АННОТАЦИЯ: В данной работе рассматривается проблема эффективного лидерства в управлении образованием, которая является одной из ключевых задач современного образовательного менеджмента. Проанализированы теоретические подходы к понятию лидерства, его роли в повышении качества образовательного процесса и влиянию на организационную культуру учебных учреждений. Особое внимание уделяется компетенциям эффективного лидера, таким как стратегическое мышление, коммуникация, мотивация персонала и принятие управленческих решений. Также изучаются современные модели лидерства в образовательной сфере, включая трансформационное и распределённое лидерство. В работе подчёркивается, что эффективное лидерство способствует повышению качества образования, развитию инновационной среды и улучшению результатов деятельности образовательных организаций.

Ключевые слова: Эффективное лидерство, управление образованием, образовательный менеджмент, трансформационное лидерство, распределённое лидерство, организационная культура, мотивация, управленческие решения, качество образования, компетенции руководителя, инновации в образовании.

ВВЕДЕНИЕ

Современная система образования находится в условиях постоянных изменений, связанных с глобализацией, цифровизацией и ростом требований к качеству образовательных услуг. В этих условиях особую значимость приобретает эффективное лидерство в управлении образованием, поскольку именно руководители образовательных организаций определяют стратегическое направление развития учреждений, уровень организации учебного процесса и качество подготовки обучающихся.

Проблема лидерства в образовании рассматривается как ключевой фактор успешного функционирования образовательных систем. Эффективный лидер способен не только управлять текущими процессами, но и формировать инновационную образовательную среду, мотивировать педагогический коллектив, а также внедрять современные подходы к обучению и управлению.

В условиях реформирования образования возрастает потребность в руководителях нового типа, обладающих стратегическим мышлением, высоким уровнем профессиональной компетентности и навыками командного взаимодействия.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Проблема эффективного лидерства в управлении образованием напрямую связана с эволюцией образовательной политики, проводимой в Узбекистане в последние десятилетия. С 1997 года, когда был принят Закон “Об образовании” (29.08.1997), начался процесс институционального реформирования системы образования, в котором руководитель образовательного учреждения постепенно стал рассматриваться не только как администратор, но и как лидер, способный управлять изменениями.

Следующий важный этап связан с Указом Президента Республики Узбекистан от 2017 года (07.02.2017) “О Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017–2021 годах”. В рамках этой стратегии особое внимание было уделено модернизации системы образования, повышению качества управления и внедрению современных управленческих подходов. Именно в этот период впервые системно поднимается вопрос о необходимости трансформационного лидерства в образовании, где руководитель должен мотивировать педагогов, внедрять инновации и формировать новую образовательную культуру.

В 2019 году (08.10.2019) была утверждена Концепция развития системы народного образования до 2030 года. Этот документ стал ключевым в формировании нового понимания образовательного лидерства. В нём подчеркивается необходимость внедрения цифрового управления, повышения профессиональной компетентности руководителей и перехода к компетентностной модели управления. Лидер образовательной организации теперь рассматривается как стратег, способный прогнозировать развитие школы и адаптировать её к глобальным изменениям.

С принятием новой редакции Закона “Об образовании” 23.09.2020 усилилось внимание к качеству управления образовательными учреждениями. В документе акцентируется необходимость внедрения инновационных методов управления, повышения ответственности руководителей и формирования системы эффективного лидерства. Это стало основой для перехода от административной модели управления к более гибкой, ориентированной на результат.

В 2023 году в рамках стратегии “Узбекистан – 2030” (11.09.2023) был сделан акцент на повышение качества человеческого капитала и развитие системы образования на основе современных технологий. В

данном документе лидерство в образовании рассматривается как ключевой фактор устойчивого развития. Руководитель образовательного учреждения должен не только управлять процессами, но и быть инициатором инноваций, цифровизации и повышения качества обучения.

Таким образом, анализ официальных документов показывает, что проблема эффективного лидерства в управлении образованием постепенно трансформировалась от административного управления к стратегическому и инновационному лидерству. Однако на практике остаются определённые проблемы, которые препятствуют полной реализации этих реформ.

Эффективное лидерство в управлении образованием напрямую влияет на качество обучения, мотивацию педагогов и общую атмосферу в образовательной организации. Однако на практике реализация лидерских функций сталкивается с рядом системных проблем, которые снижают результативность управленческих решений и замедляют внедрение инноваций. Ниже представлены пять наиболее распространённых и значимых проблем с детальным анализом и практическими примерами.

Первая проблема связана с недостаточной управленческой и лидерской подготовкой руководителей образовательных учреждений. Во многих случаях руководитель школы или другого образовательного учреждения имеет высокий педагогический опыт, однако не обладает современными навыками менеджмента, стратегического планирования и управления изменениями. Это приводит к тому, что управление осуществляется преимущественно на основе личного опыта, а не аналитических данных и современных управленческих инструментов. Например, в образовательной организации может быть внедрена электронная система учёта успеваемости, однако руководитель не анализирует цифровые отчёты, не использует статистику для выявления

проблемных классов и не принимает управленческие решения на основе данных. В результате система существует формально, но не используется эффективно. В другой ситуации директор школы может не уметь организовать командную работу педагогов при внедрении новых стандартов обучения, из-за чего учителя действуют разрозненно, без единой стратегии.

Вторая проблема заключается в слабой мотивации педагогического коллектива. Эффективное лидерство невозможно без создания системы внутренней и внешней мотивации учителей. Однако во многих образовательных учреждениях система стимулирования ограничена формальными мерами, такими как административные поощрения или редкие благодарственные грамоты. Например, учитель, который внедрил инновационный метод обучения скажем, геймификацию или проектное обучение, не получает поддержки со стороны администрации, не участвует в профессиональных конкурсах и не имеет возможности делиться опытом на уровне школы или района. В результате его мотивация снижается, и он возвращается к традиционным методам преподавания. В другом случае педагог, активно работающий с цифровыми платформами и создающий интерактивные задания для учеников, не получает ни технической, ни методической поддержки, что приводит к профессиональному выгоранию.

Третья проблема связана с недостаточным уровнем цифровой компетентности руководителей и педагогов. Современное образование требует активного использования цифровых технологий, однако не все управленцы готовы к этому переходу. Например, в школе могут быть установлены интерактивные доски и внедрены образовательные платформы, но директор продолжает использовать бумажные отчёты и не контролирует цифровую аналитику успеваемости. В результате потенциал технологий не используется в полной мере. В другом случае

учителя не умеют работать с онлайн-платформами для создания тестов и заданий, что приводит к формальному использованию технологий без реального улучшения качества обучения. Также часто встречается ситуация, когда данные о посещаемости и успеваемости собираются в разных системах, но руководство не умеет их интегрировать для принятия управленческих решений.

Четвёртая проблема заключается в чрезмерно централизованном стиле управления, при котором все ключевые решения принимаются исключительно руководителем. Это снижает инициативность педагогов и ограничивает развитие коллективного лидерства. Например, при разработке учебных планов или внедрении новых методик обучения учителя не привлекаются к процессу принятия решений, а получают уже готовые инструкции сверху. В результате они не чувствуют ответственности за результат и не проявляют творческой активности. В другой ситуации администрация школы может самостоятельно определять методы преподавания, не учитывая особенности отдельных классов и мнение педагогов, что приводит к формальному выполнению задач без реального улучшения качества обучения. Также отсутствие делегирования полномочий приводит к перегрузке руководителя, который вынужден контролировать все процессы одновременно, что снижает эффективность управления.

Пятая проблема связана с недостаточно развитой инновационной культурой в образовательной среде. Даже при наличии современных технологий и методик их внедрение часто происходит медленно из-за сопротивления изменениям со стороны педагогов или администрации. Например, внедрение проектного обучения может встречать сопротивление, так как часть учителей привыкла работать по традиционной схеме “объяснение закрепление проверка”. В результате новые методы используются формально или частично. В другой ситуации

школа получает возможность внедрить STEAM-подход, однако отсутствует межпредметное взаимодействие между учителями, что делает реализацию проекта поверхностной. Также часто наблюдается ситуация, когда инновационные идеи отдельных педагогов не поддерживаются коллективом, и они постепенно теряют мотивацию к внедрению новых методов.

Таким образом, все перечисленные проблемы недостаточная управленческая подготовка, слабая мотивация, низкий уровень цифровой компетентности, централизованный стиль управления и ограниченная инновационная культура тесно взаимосвязаны между собой. Они формируют барьеры на пути к эффективному лидерству в образовании. Решение этих проблем требует комплексного подхода, включающего развитие управленческих компетенций, внедрение цифровых инструментов, создание мотивационной среды и формирование культуры коллективного и инновационного лидерства в образовательных учреждениях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённый анализ проблемы эффективного лидерства в управлении образованием показывает, что данная тема является одной из ключевых в современной образовательной системе. В условиях постоянных реформ, цифровизации и повышения требований к качеству образования роль руководителя образовательной организации существенно изменилась. Сегодня лидер в образовании это не только администратор, но и стратег, новатор, мотиватор и координатор педагогического коллектива.

Рассмотренные официальные документы и реформы последних лет свидетельствуют о последовательном переходе от традиционной административной модели управления к современной модели эффективного и трансформационного лидерства. Однако, несмотря на

значительные достижения в нормативно-правовой базе и внедрение инновационных подходов, на практике сохраняется ряд проблем, препятствующих полной реализации потенциала лидерства в образовании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. O‘zbekiston Respublikasi. “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonun (yangi tahrir). 23.09.2020. Toshkent.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston – 2030” strategiyasi to‘g‘risidagi Farmoni. 11.09.2023. Toshkent.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2017–2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasi”. 07.02.2017. Toshkent.
4. Yo‘ldoshev J.G‘., Usmonov S.A. “Pedagogik texnologiyalar va pedagogik mahorat”. Toshkent: O‘qituvchi nashriyoti, 2019.