

**TA'LIM MUASSASALARINI BOSHQARISHDA PEDAGOGIK LIDERLIK:
ZAMONAVIY YONDASHUVLAR VA BOSHQARUV SAMARADORLIGI OMILLARI****Sadullayev Shamshod Xojikurbonovich**

Buxoro tuman Maktabgacha va maktab bo'limi boshlig'i.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.16419958>

Annotatsiya. Mazkur maqolada ta'lim muassasalarini boshqarishning pedagogik asoslari keng yoritilgan. Rahbarlik jarayonida pedagogik liderlik, kadrlar tayyorlash va attestatsiya, innovatsion texnologiyalarni joriy etish, xalqaro standartlar va ijtimoiy hamkorlikning o'rni asoslab berilgan. Ushbu yondashuvlar ta'lim sifati va samaradorligini oshirishning muhim omillari sifatida talqin etilgan.

Kalit so'zlar: pedagogik boshqaruv, rahbarlik, innovatsion texnologiyalar, attestatsiya, xalqaro hamkorlik.

Аннотация. В статье раскрыты педагогические основы управления образовательными учреждениями. Обоснована роль педагогического лидерства, системы подготовки и аттестации кадров, внедрения инновационных технологий, применения международных стандартов и развития социального партнёрства. Эти подходы рассматриваются как ключевые факторы повышения качества и эффективности образовательного процесса.

Ключевые слова: педагогическое управление, руководство, инновационные технологии, аттестация, международное сотрудничество.

Absratct. The article explores the pedagogical foundations of educational management. It substantiates the role of pedagogical leadership, staff training and certification, the integration of innovative technologies, the implementation of international standards, and the development of social partnership. These approaches are considered crucial for improving the quality and effectiveness of the educational process.

Keywords: pedagogical management, leadership, innovative technologies, certification, international cooperation.

Ta'lim muassasalarini boshqarish – bu ta'lim oluvchilarda chuqur nazariy bilim va amaliy ko'nikmalarni shakllantirishga qaratilgan tizimli jarayon bo'lib, u nafaqat ma'muriy, balki pedagogik tamoyillar asosida tashkil etiladi Boshqaruvning pedagogik yondashuvi muassasaning ta'lim sifati, innovatsion yondashuvlari va bilimli kadrlar tayyorlashda asosiy rol o'ynaydi.

Bunda quyidagi mezonlarga amal qilish talab etiladi:

1. Pedagogik liderlik va kadrlar tayyorlash. 2025-yil 28-apreldagi PF-73-sonli prezident farmoni ta'lim muassasalarida pedagog kadrlar tayyorlash tizimini xalqaro standartlarga moslashtirishni va rahbarlarni tanlashda professional, pedagogik malakaga urg'u berishni nazarda tutadi. Bu rahbarlikdan oldin pedagogik va boshqaruv kadrlarini tanlash va malaka oshirish muhimligini ko'rsatadi.

Xalq ta'limi tizimi rahbarlari va maktab rahbarlari uchun attestatsiya tartibi joriy etilgan — har besh yilda attestatsiyadan o'tish orqali rahbarlarning pedagogik salohiyati baholanadi.

Pedagogik boshqaruvning markazida rahbar shaxsining liderlik fazilatlarini turadi. Rahbar nafaqat tashkilot boshqaruvchisi, balki pedagogik jamoaning yo'lboshchisi, innovatsion g'oyalarni ilgari suruvchi va motivatsiya manbai bo'lishi zarur. Pedagogik liderlik asosida qarorlar qabul qilish, jamoaviy ruhni shakllantirish va ta'lim sifatini oshirish jarayoni amalga oshiriladi.

2. Innovatsion texnologiyalarni joriy etish. Pandemiya davrida davlat raqamli va masofaviy ta'limni rivojlantirishga e'tibor qaratyapti. 2020-yil PF-6079 sonli farmonida "Digital Uzbekistan – 2030" strategiyasi tasdiqlanib, maktab va oliy ta'limda masofaviy pedagogik texnologiyalarni keng joriy qilish topshirilishi berilgan. Maktabgacha va maktab tizimida PF-152 qaror bilan esa innovatsion pedagogik yondashuvlar va axborot-kommunikatsiya texnologiyalari kirib keldi. Zamonaviy ta'lim muassasalarida boshqaruv jarayonlarini raqamlashtirish va innovatsion texnologiyalarni keng joriy etish asosiy talab sifatida qo'yilmoqda. Elektron boshqaruv tizimlari, masofaviy ta'lim platformalari, o'quv jarayonini monitoring qilish vositalari rahbarlik faoliyatining samaradorligini oshiradi. Innovatsion texnologiyalar asosida boshqaruv nafaqat vaqt va resurslarni tejashga, balki ta'lim sifati monitoringini tezkor amalga oshirishga imkon beradi. Shuningdek, Oliy va o'rta maxsus ta'lim tizimida NEMIS kabi elektron jurnal, dars jadvali, attestasiyalarni boshqarish tizimlari yo'lga qo'yilgan.

3. Xalqaro standartlar va akademik mobillik. PF-73 farmoni ta'lim muassasalarida xalqaro dasturlarni joriy qilish va professor-o'qituvchilarni tanlov asosida chet ellarga malaka oshirishga yuborishni ilgari suradi. Shu bilan birga oliy ta'limda akademik mobillik, hamkorlik va dars dasturlarini modernizatsiya qilish bo'yicha PQ-289 qaroridan foydalaniladi. Global ta'lim makoniga integratsiyalashuv pedagogik boshqaruvni rivojlantirishning muhim omillaridan biridir.

Xalqaro ta'lim standartlarini joriy etish, xorijiy tajribalarni o'rganish, o'qituvchilar va rahbarlarning akademik mobilligi, xorijiy malaka oshirish dasturlari ta'lim muassasalarida boshqaruv samaradorligini oshiradi.

4. Boshqaruv tizimini modernizatsiya qilish. PF-79 sonli 2023-yil 26-mayli farmonida maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining Boshqaruvi markazini kuchaytirish, holatga mos ravishda o'zgartirish va sifat nazoratini yaxshilash vazifalari berilgan.

5. Kadrlar tayyorlash va attestatsiya tizimi. Ta'lim muassasalarida rahbarlik lavozimiga tayinlashda pedagogik tajriba va malaka asosiy mezon hisoblanadi. Maktab va oliy ta'lim muassasasi rahbarlarini attestatsiyadan o'tkazish tizimi ta'lim jarayonini chuqur biladigan, o'qituvchilarning ehtiyojlarini tushunadigan va ta'lim sifatini oshirishga qaratilgan strategik qarorlar qabul qila oladigan kadrlarni tanlashga xizmat qiladi. Attestatsiya rahbarlarning bilim va ko'nikmalarini zamon talablariga mos ravishda yangilab borishini rag'batlantiradi.

Ijtimoiy hamkorlik. Pedagogik asoslarda boshqaruv o'qituvchi, ota-ona, jamoatchilik va davlat organlari bilan samarali hamkorlikni talab qiladi. Bu hamkorlik orqali ta'lim jarayonining ochiqligi, shaffofligi ta'minlanadi, o'quvchilar tarbiyasi va bilim sifati uzviy uyg'unlikda rivojlanadi.

Har bir muassasaning faoliyatidagi samaradorlik, birinchi navbatda, jamoadagi shaxslararo munosabatlarning qanchalik to'g'ri tashkil etilgani yoki etilmaganligiga bog'liq.

Boshqacha aytganda, ishning qanday tashkil etilishi rahbarlik, boshqaruvchilikning tashkil etilishi darajasiga bog'liq. Har bir rahbar pedagogik tizimni boshqarar ekan, eng avvalo, undagi muammolar va bu tizimdagi a'zolarining pedagogik-psixologik xususiyatlarini bilish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak.

Rahbarlik uslublari va uning mazmunmohiyatiga rahbar o'z boshqaruv faoliyatida afzal bilgan va asoslangan barcha usullar va harakatlarning taktika va strategiyalaridan tashkil topgan tizim sifatida qaraladi. Bunda, bir tomondan, strategiyalar bilan boshqaruv faoliyati mazmuni, ikkinchi tomondan, bu tizimning o'zi, inson faoliyati muhitida turli ahamiyatga ega bo'lgan harakatlar va shu qatorda professional faoliyat boshqaruv sub'ektining rivojlanishi, mutaxassis

sifatida shakllanishida muhim ahamiyat kasb etadi. Rahbarning unga bo'ysunuvchilarga nisbatan ta'sir ko'rsatishi va ko'zlangan maqsadga erishishga ularni undashida o'zaro munosabatlar quyidagilarga asosan aniqlanadi:

- qarorlar qabul qilish jarayonida bo'ysunuvchilarning ishtirok etish darajasi;
- bo'ysunuvchilarning ma'lumotlar va axborotlar bilan ta'minlanishi;
- rahbar tomonidan qo'llanilayotgan ish uslublari, ya'ni u yoki bu masalani hal qilishda uning o'ziga xos yondashishi.

Liderlik – bu shaxsning shaxsiy yetukligining (shaxsiy yetuklik – shaxsiy kamolot, individual yuksak ma'naviyat, shaxsning ijtimoiy va ma'naviy-axloqiy barkamolligini anglatuvchi tushuncha) odamlar xulq-atvoriga ta'siriga asoslangan guruh, jamoadagi tabiiy ijtimoiy-psixologik jarayonidir. Liderlik asosan uch xususiyatga ega [1, 2013 B –366]:

1. Emotsional lider-ta'lim muassasasining rahbari jamoada ijobiy psixologik muhit yaratishi, o'qituvchilar va talabalarni ruhlantira olishi bilan ajralib turadi. Masalan, ta'lim jarayonida stressli vaziyatlar (yangi dastur joriy etilishi, attestatsiya, o'quvchi yoki talaba baholash tizimidagi o'zgarishlar) yuzaga kelganda, emotsional lider rahbar ularni tushunish, qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish orqali jamoaning motivatsiyasini ushlab turadi. Bunday rahbarning “biz bir jamoamiz” degan ruhiy yondashuvi natijasida ish jarayoni barqaror va samimiy bo'ladi.

2. Ishonchli lider- ta'lim muassasasining ishonchli rahbari qarorlarni adolatli, shaffof va qonuniy asosda qabul qiladi, so'zida turadi va va'dalarini bajaradi. Masalan, o'qituvchilar uchun moddiy rag'bat yoki sharoitlar yaratishga va'da bergan bo'lsa, ularni bajaradi yoki aniq sabablarini tushuntiradi. Ishonchli rahbarning obro'-e'tibori natijasida o'qituvchi va talabalar o'z fikrini ochiq aytishdan cho'chimaydi, ota-onalar ham rahbarga ishonadi. Natijada muassasada sog'lom ijtimoiy muhit shakllanadi.

3. Informativ lider-bu turdagi rahbar barcha qarorlar va yangiliklarni jamoaga to'g'ri, aniq va o'z vaqtida yetkazib beradi. Masalan, yangi o'quv dasturi yoki baholash tizimi joriy etilganda, u rahbar barcha o'qituvchilar, talabalar va ota-onalarga tushunarli tarzda ma'lumot beradi, yangiliklarning sababini va foydasini izohlaydi. Informativ liderning faoliyati tufayli muassasada chalkashliklar kamayadi, qarorlar to'g'ri tushuniladi va jamoada “qandaydir sirli o'zgarishlar” haqidagi xavotirlar yuzaga kelmaydi.

Rejalashtirish- o'tmishdagi rivojlanish, hozirgi sharoitlarni tahlil qilish va kelajakka real vazifalarni qo'yishni nazarda tutadi.

Tashkillashtirish – tizimni yuzaga keltirishdir, bunda quyidagi uch komponent: intiluvchi guruhlar, iqtisodiy munosabatlar va texnik vositalar mantiqiy ravishda birbiriga bog'langan bo'ladi.

Nazorat – ish faoliyatini tartibga keltirish, tasniflash, hodisalarni oldindan belgilangan shakli bo'yicha baholashdir. Nazorat yordamida ijtimoiy-psixologik obyektlar, ular uchun umumiy bo'lgan xususiyatlarning yorqin darajasiga qarab (ekspert baholash) dastlabki tasniflash amalga oshiriladi. Rahbarlikda ba'zida o'z e'tiborini faqat vazifalarga, ishga qaratgan yoki faqat xodimlarga qaratgan rahbarni ko'rish mumkin. Albatta, bunday ko'rinishdagi rahbarlarning ikkalasi ham jiddiy kamchiliklarga ega, deb baholanadi. Shu o'rinda boshqaruv madaniyati, boshqaruv ma'naviyati tushunchalarini izohlab o'tsak.

Boshqaruv madaniyati – boshqaruv va rahbarlik sohasidagi muayyan maqsadga erishish yo'lida insoniy salohiyatni ro'yobga chiqarishga qaratilgan madaniy-ma'rifiy tadbirlar majmui.

Boshqaruv madaniyati xodimlar faoliyati, maqsad-muddaolari va ularning qadriyatlarini hisobga olgan holda boshqaruvni amalga oshirish hisoblanadi¹. Boshqaruv ma'naviyati – ma'naviyat tamoyillarining boshqaruv sohasida namoyon bo'lishi, rahbarga xos ma'naviy fazilatlar, jamiyat va davlat hayoti, barcha sohalaridagi boshqaruvning ma'naviyat talablariga mos bo'lishini anglatuvchi tushuncha.

Boshqaruv uslublari muammosini o'rganishda biz shu masala bo'yicha ilgari surilgan fikr va qarashlar Abu Nasr Farobiyning «Aql to'g'risida»gi risolasi, Amir Temurning «Temur tuzuklari» asari, Alisher Navoiy asarlarida va zamonamiz olimlaridan N.Boymurodovning «Rahbarlik psixologiyasi», M.Qoplonova, O.Avlaevning «Boshqaruv psixologiyasi», J.G'.Yo'ldoshev, S.A.Usmonovning «Ta'lim menejmenti», R.Sh.Ahlidinovning «Maktab boshqaruvida ichki nazorat», N.Komilov, A.Begmatov, M.Quronovning «Rahbar va xodim» kabi ilmiy asarlarida ko'rishimiz mumkin.[2. 2013, B – 41] Abu Nasr Farobiyning «Aql to'g'risida»gi risolasida rahbarlikka xos bo'lgan quyidagi ayrim fikrlar bayon etilgan. Aqlli deb, shunday kishiga aytamizki, unda o'tkir zehn-idrok bo'lishi bilan birga, fazilati ham bo'lsin. Bunday kishi o'zining butun qobiliyati va idrokini yaxshi ishlarni amalga oshirishga, yomon ishlardan o'zini saqlashga va tortishga qaratgan bo'lmog'i lozim. Ular fazilatli, o'tkir muhokamali, yaxshi, foydali ishlarga berilgan, zarur narsalarni kashf va ixtiro etishda zo'r iste'dodga ega. Yomon ishlardan o'zlarini chetga olib yuradilar. Shunday odamnigina aqlli va to'g'ri fikr yurituvchi, deb atash mumkin³. Buyuk bobokalonimiz Amir Temur o'zining «Temur tuzuklari»da mansabdor shaxsning o'z mansabini suiiste'mol qilishi, adolatsizligi, yolg'onchiligi, ikkiyuzlamachiligi, o'z so'zining uddasidan chiqmasligini qattiq qoralagan, «Kuch – adolatda» g'oyasini ilgari surgan.

Yana bir buyuk ajdodimiz Alisher Navoiy ham boshqaruvda hukmdor birinchi navbatda haq yo'lni tanlagan, har bir ishni insof va adolat tarozusi bilan o'lchaydigan ma'naviy yuksak inson bo'lish zarurligini uqtirgan.

Ta'lim muassasalarini boshkarish va raxbarlik kilishning pedagogik shaxsiyati quyidagi fazilatlariga ega bo'lishi lozim :

- kasbini va bolalarni sevish;
- o'zi dars beradigan fan, uni o'qitish nazariyasi va metodikasi, pedagogika, psixologiya va mafkuraga doir chuqur bilim, yuksak ma'naviy madaniyatga ega bo'lish;
- shaxsning axloqiy pokligi;
- pedagogik takt, muomala odobi qoidalariga ega bo'lish;
- hamma o'quvchilarga nisbatan xolis niyatli, ob'ektiv, talabchan, adolatli bo'lish;
- pedagogik faoliyatning axloqiy xarakteri bilan pedagogik ijodkorlikning uyg'unligi.

Boshqaruvchi odobining manbalariga quyidagilar kiradi:

- O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, «Ta'lim to'g'risida»gi Qonun;
- mamlakatning direktiv hujjatlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining asarlari, ma'ruzalari, nutqlari;
- umumiy va milliy axloqqa, kasb odobiga doir ilmiy asarlar;
- Markaziy Osiyoda yashab, ijod qilgan donishmandlarning madaniy-ma'rifiy, pedagogik merosi;
- o'zbek xalq pedagogikasi asarlari, odobnomalar va ularga doir ilmiy-pedagogik tadqiqotlar;
- axloqiy tarbiyaga, boshqaruvchining odobiga doir ta'limotlar;
- ta'lim-tarbiya, pedagogik faoliyatni aks ettirgan badiiy asarlar va boshqalar.

Hozirgi zamonda rahbarning fazilati asosan uning dadilligi, tashabbuskorligi, bilimdonligi, halol va va'dasiga vafodorligidan ma'lum bo'ladi. Shu nuqtai nazardan, hozirgi rahbarlar haqiqiy fazilat va xususiyatlarga ega bo'lishi uchun:

- keng siyosiy bilimga ega bo'lishi;
- pedagogik mahoratga ega bo'lishi;
- jamoa ishlarini bajara oladigan va o'z qo'l ostidagilar bilan yaxshi muomalada bo'la olishi;
- ota-onalar va jamoatchilik o'rtasida katta obro'-e'tiborga ega bo'lishi;
- dunyoqarashi keng, ilmiy-metodik bilimga ega bo'lishi;
- o'z fanini yaxshi bilishi;
- izlanuvchan, omilkor bo'lishi va yangiliklarga ijobiy munosabatda bo'lishi;
- muassasaning hamma sohalarini keng o'rgangan bo'lishi;
- ishga vijdonan munosabatda bo'lishi;
- xo'jalik masalalarini to'g'ri hal qila olishi; - maktab va o'rta maxsus ta'lim muassasasi ishini boshqarish tamoyillari asosida tashkil qila olishi va amalga oshira olishi kerak. Maktabni isloh qilmay turib, jamiyatni isloh qilib bo'lmaydi

Hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida va global axborot oqimining ko'pligi davrida rahbardan juda katta mas'uliyat talab etiladi. Shu o'rinda quyidagi rahbarlik vazifasi mezonlarini keltirib o'tamiz:

1. Ma'naviy-ma'rifiy, siyosiy yetuklik, davlat va ta'lim siyosatini to'g'ri tushunish va talqin qilish.
 2. Rahbarlik lavozimiga zarur bo'lgan tajriba, bilim, ko'nikma, malakaga ega bo'lish.
 3. Ta'lim tizimi va o'quv muassasasi o'qituvchilari, xodimlari, o'quvchilar faoliyatini oldindan seza bilishi, shunga qarab choratadbirlarni belgilash.
 4. Axloqliligi va tarbiyalanganligi, obro'-e'tibori, rostgo'yligi, adolatliligi, kamtarligi, barcha kamchiliklarga muvazinsiz bo'lishi.
 5. So'zi bilan ishi birligi, ishchanligi va uddaburonligi.
 6. Inson psixologiyasini bilishi, har tomonlama rivojlangan psixologik muhit o'rnatishga intilishga erisha olishi.
 7. Ta'lim muassasasining barcha rahbariyati, pedagogik xodimlarning vazifalarini to'g'ri taqsimlay olishi, ularning natijalarini xolisona baholashi.
 8. Ta'lim muassasalari pedagogik xodimlari va o'quvchilar bilan samimiy munosabatda bo'lishi, mumkin qadar qulay sharoit yarata olishi.
 9. O'z mehnat faoliyatini to'g'ri tashkil eta olishi, o'quv-tarbiyaviy jarayonning samarali bo'lishiga imkoniyat yarata olishi.
 10. Pedagog-o'qituvchilar, xodimlar, o'quvchilarning sog'lom bo'lishlari, ishchanlik holatlarini saqlashlari, ularning kundalik ehtiyojlarini qondirishga bo'lgan sharoitni yaratishi, zaruriy moddiy-ma'naviy yordam berishning imkoniyatlarini tanlay bilishi. Bulardan tashqari, rahbar o'z ish faoliyatini amalga oshirishida boshqaruvda monitoring tizimini amalga oshirishi samarali natija beradi. Pedagogik faoliyatni kuzatish, axborot to'plash, saqlash, qayta ishlash uning ahvoli, taraqqiyoti istiqbolini belgilab beradi. Natijada ta'lim muassasasi jamoasidagi «psixologik iqlim» mo'tadillashib, pedagogik jamoa mehnatining unumdorligiga ta'sir ko'rsatdi.
- Ta'lim muassasasi ichki boshqaruvi tizimida pedagoglar jamoasini va uning ayrim a'zolarini moddiy va ma'naviy jihatdan rag'batlantirish muhim ahamiyatga ega. Moddiy-ma'naviy rag'batlantirish tizimlari ong'liintizomli o'quvchilarning tarbiyalanishiga turtki bo'ladi.

Boshqarish tizimida boshqaruvchi rahbar o'quv-tarbiya tizimidan boshlab to maktabdan va sinfdan tashqari ishlargacha barcha maktab ishlarini pedagogik-psixologik nuqtai nazardan biladigan va tahlil qila oladigan bo'lishi zarur. Shuni nazarda tutishimiz kerakki, ta'lim muassasasida pedagoglar mehnati yaxshi tashkil etilsa, ta'lim-tarbiya samaradorligi ham shu darajada yuksak bo'ladi. Har bir rahbar maktabda pedagogik-psixologik muhitni bir maromda ushlab tursa, bu maktabda pedagoglar jamoasi hech qachon parokanda bo'lmaydi.

Rahbar bajaradigan amallar

Yo'naltirish. Pedagogik va o'quvchilar jamoasini milliy istiqloq mafkurasining asosiy g'oyalari, tamoyillari asosida faoliyat ko'rsatishga yo'naltirish.

Vazifa qo'yish. Qonun, shuningdek, qonunosti hujjatlar asosida pedagog va o'quvchilar jamoasi oldiga shaxs va jamoani tarbiyalash bo'yicha vazifa qo'yish.

O'rganish. Pedagogik jamoaning ta'lim-tarbiya jarayonini samarali tashkil etish uchun aniq maqsad qo'yish va kerakli metodik shakllarni topishga o'rganish.

Yordam berish. Jamoada mehnat faoliyati va ta'lim-tarbiya ishlarini tashkil etish va faollashtirishga yordam berish.

Qo'llash. Pedagogik va o'quvchilar jamoasi, o'qituvchi va o'quvchilar tashabbusini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish.

Maslahat berish. Jamoaga o'z imkoniyatlarini to'liq ishlatish uchun kerakli amaliy-uslubiy maslahatlar berish.

Kuzatish. Kattalar va bolalar jamoasining saviyasi, axloqiy va madaniy-ma'rifiy o'sishini takomillashtirib borilishini kuzatish va o'rganish.

Tartibga solish. Jamoa ichida bo'lgan va o'zaro munosabatlarni, jamoa a'zolarining mehnat faoliyatlarining ijobiy-salbiy tomonlarini tartibga solish.

Ko'rsatma berish. Jamoaga mehnat faoliyatlarini yetilishiga kerakli ko'rsatma berish.

Nazorat qilish. Pedagog xodimlar va o'quvchilar faoliyatlari natijalarini muntazam nazorat qilib borish.

Boshqarish. Avtoritar, ya'ni xoh kimlik yuzasidan barcha ishlari o'zi va qat'iy qaror bilan harakat qilish, "MEN"ni yuqori qo'yish;

Demokratik, ya'ni pedagogik jamoa a'zolari bilan hamkorlikda fikrlash, ish olib borish;

Liberda, ya'ni o'z ishiga, vazifalarga e'tiborsizlik bilan qarash, mas'uliyatni sezmaslik.

Xulosa qilib aytganda, pedagogik asosda boshqaruv:

- Liderlik va kadrlar attestatsiyasi orqali pedagogik salohiyatni mustahkamlaydi;
- Innovatsion metodlarni va IT texnologiyalarini joriy etadi;
- Xalqaro hamkorlikni kuchaytiradi;
- Raqamli tizimlar yordamida boshqaruvni optimallashtiradi.

Ushbu tamoyillar mamalakat ta'lim tizimini yuqori samaradorlik bilan rivojlantirishda muhim rol o'ynaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Ma'naviyat asosiy tushunchalar izohli lug'ati. – T.: G'afur G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2013. –366-b.
2. Ma'naviyat asosiy tushunchalar izohli lug'ati. – T.: G'afur G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2013. –40-41-b.
3. Hoshimov K., Safo O. O'zbek pedagogikasi antologiyasi.- T.: «O'qituvchi», 2010.-116-b.

4. Камилова, Г. А., Курбанова, Г. Р., & Джаббарова, С. З. (2020). Особенности формирования педагогических навыков у воспитателей дошкольно-образовательных учреждений. *Academy*, (5 (56)), 25-27.
5. Камилова, Г. А., & Тураева, О. С. К. (2021). ФОРМИРОВАНИЕ ДИАГНОСТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ У СТУДЕНТОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. *Проблемы науки*, (4 (63)), 50-52.
6. Камилова, Г. А., & Курбонова, Г. Р. (2020). Эффективность экологического образования: образование дошкольников с помощью педагогических технологий. *Academy*, (12 (63)), 60-62.
7. Камилова, Г. А., & Курбонова, Г. Р. (2020). ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОБРАЗОВАНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ С ПОМОЩЬЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ. *Academy*, (12), 60-62.
8. Камилова, Г. А. (2021). Развитие системы дошкольного образования. *Вестник науки и образования*, (16-2 (119)), 86-88.
9. Alimovna, K. G. (2022). Laws of Ecological Education. *EUROPEAN JOURNAL OF INNOVATION IN NONFORMAL EDUCATION*, 2(2), 241-244.
10. KAMILOVA, G. (2024). EKOLOGIK TARBIYADA PAREMIOLOGIYA VA UNING XUSUSIYATLARI. *News of the NUUz*, 1(1.1), 83-86.
11. Kamilova, G. A. (2024). PARAMERIK JANRLAR VOSITASIDA EKOLOGIK MADANIYATNI SHAKLLANTIRISHDA PSIXOLOGIK YONDASHUV. *Inter education & global study*, (5), 565-5574.
12. Камилова, Г. А. (2023). Мактабгача Таълим Ташкилотларида Экологик Тарбия. *Miasto Przyszłości*, 42, 330-333.
13. Kamilova, G. A., & Rozieva, Z. E. (2022). Botirova. Nю A. Maktabgacha talim tashkilotlarida bolalarni ekologik-gigienik tarbiyalash imkoniyatlari. *Maktabgacha talim-Maktab-Oliy talim konsepsiyasi muammo, yechimlar va istiqbollar xalqaro ilmiy-amaliy anjuman materiallari*. Buxoro, 46-48.
14. Kamilova, G. A., & Rozieva, Z. E. (2022). Botirova. Nю A. Maktabgacha talim tashkilotlarida bolalarni ekologik-gigienik tarbiyalash imkoniyatlari. *Maktabgacha talim-Maktab-Oliy talim konsepsiyasi muammo, yechimlar va istiqbollar xalqaro ilmiy-amaliy anjuman materiallari*. Buxoro, 46-48.
15. Kamilova, G. (2020). Maktabgacha talim muassasalarida ekologik tarbiyani tashkil etishda integrativ yondashuv. *ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz)*, 1(1).