



IJTIMOIIY-GUMANITAR SOHADA ILMIY-INNOVATSION TADQIQOTLAR

ILMIY METODIK JURNALI



VOL.3 № 2

2026

MAKTABGACHA TA'LIM RAHBARINING PROFESSIONAL IMIDJINI SHAKLLANTIRISH MEXANIZMLARI

Saydullayeva Nargis Ilhom qizi

Jizzax davlat pedagogika universiteti, katta o'qituvchi, PhD

Xudaykulova Zuhra Odilovna

Jizzax davlat pedagogika universiteti, 2-bosqich magistrant

Annotatsiya

: Mazkur maqolada maktabgacha ta'lim tashkiloti rahbarining professional imidjini shakllantirishning nazariy va amaliy mexanizmlari tahlil qilinadi. Professional imidj rahbarning kasbiy kompetensiyasi, kommunikativ madaniyati, boshqaruv uslubi, axloqiy-me'yoriy pozitsiyasi hamda jamoatchilik bilan munosabatlarida namoyon bo'ladigan barqaror ijtimoiy tasavvur sifatida talqin etiladi. Tadqiqotda imidjni shakllantiruvchi asosiy mexanizmlar — institutsional (me'yoriy hujjatlar, ichki reglament), kommunikativ (pedagoglar, ota-onalar va hamkorlar bilan muloqot), reputatsion (natijadorlik va ishonch), shaxsiy-rivojlanish (liderlik, o'zini boshqarish, refleksiya) hamda raqamli (onlayn kommunikatsiya va media faoliyat) omillari tizimlashtiriladi. Maqolada rahbar imidjining ijobiy va barqaror bo'lishi ta'lim sifati, jamoa iqlimi va ota-onalar ishonchiga bevosita ta'sir etishi asoslanadi hamda uni boshqarish bo'yicha konseptual tavsiyalar ilgari suriladi.

Kalit so'zlar: maktabgacha ta'lim rahbari, professional imidj, reputatsiya, liderlik, kommunikativ kompetensiya, boshqaruv madaniyati, jamoatchilik bilan aloqalar, raqamli imidj.

МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сайдуллаева Наргис Илхом кизи

Джизакский государственный педагогический университет, старший преподаватель,
PhD

Худайкулова Зухра Одилевна

Джизакский государственный педагогический университет, магистрант 2-го курса

Аннотация

В статье анализируются теоретические и практические механизмы формирования профессионального имиджа руководителя дошкольной образовательной организации. Профессиональный имидж рассматривается как устойчивое социальное представление, отражающее профессиональные компетенции руководителя, культуру коммуникации, стиль управления, ценностно-этическую позицию и качество взаимодействия с педагогическим коллективом и родителями. Систематизируются ключевые механизмы формирования имиджа: институциональные (нормативная база, регламенты), коммуникативные (взаимодействие с сотрудниками, родителями, партнёрами), репутационные (результативность и доверие), личностно-развивающие (лидерство, самоменеджмент, рефлексия) и цифровые (онлайн-коммуникация, медиаприсутствие). Обосновывается влияние позитивного имиджа на качество управления, психологический климат коллектива и общественное доверие к организации, а также предлагаются концептуальные рекомендации по управлению профессиональным имиджем в дошкольном образовании.

Ключевые слова: руководитель дошкольного образования, профессиональный имидж, репутация, лидерство, коммуникативная компетентность, управленческая культура, связи с общественностью, цифровой имидж.

MECHANISMS FOR SHAPING THE PROFESSIONAL IMAGE OF A PRESCHOOL EDUCATION LEADER

Saydullayeva Nargis Ilhom qizi

Jizzakh State Pedagogical University, Senior Lecturer, PhD

Xudaykulova Zuhra Odilovna

Jizzakh State Pedagogical University, 2nd-year Master's Student

Abstract

This article examines theoretical and practical mechanisms for shaping the professional image of a leader in a preschool education organization. Professional image is conceptualized as a stable social perception reflecting a leader's professional competence, communication culture, management style, ethical stance, and quality of interaction with staff, parents, and external stakeholders. The study systematizes key image-building mechanisms: institutional (regulations and internal governance), communicative (dialogue and collaboration with staff and parents), reputational (performance outcomes and trust), personal-developmental (leadership, self-management, reflection), and digital (online communication and media presence). The paper argues that a positive professional image contributes to managerial effectiveness, a healthy organizational climate, and public trust in preschool services, and it offers conceptual recommendations for strategic image management in early childhood education leadership.

Keywords: preschool education leader, professional image, reputation, leadership, communicative competence, management culture, public relations, digital presence.

Maktabgacha ta'lim tizimi sifatini belgilovchi asosiy omillardan biri — ta'lim tashkiloti rahbarining boshqaruv salohiyati va professional madaniyatidir. Bugungi islohotlar, ta'lim xizmatlari bozorida raqobat, ota-onalar talablarining ortishi hamda ochiq axborot makonida jamoatchilik nazoratining kuchayishi sharoitida rahbar faoliyatiga qo'yiladigan mezonlar ham kengayib bormoqda. Endilikda rahbar faqat tashkiliy-boshqaruv vazifalarini bajaruvchi shaxs emas, balki jamoa uchun yetakchi, ta'lim sifati kafolati, tarbiyaviy muhit me'mori va tashkilotning omma oldidagi "yuzi" sifatida baholanadi. Shu sabab maktabgacha ta'lim rahbarining professional imidjini shakllantirish masalasi ta'lim boshqaruvi, pedagogika va ijtimoiy psixologiya kesishgan nuqtada dolzarb ilmiy-amaliy muammo sifatida maydonga chiqmoqda.

"Professional imidj" tushunchasi ko'pincha tashqi ko'rinish yoki nutq uslubi bilan cheklanib talqin qilinadi. Aslida esa professional imidj rahbarning kasbiy kompetensiyasi, maqsad va qadriyatlari, boshqaruv uslubi, kommunikativ madaniyati, ijtimoiy mas'uliyati, etik pozitsiyasi hamda natijadorlik ko'rsatkichlari asosida shakllanadigan barqaror ijtimoiy tasavvurdir. Maktabgacha ta'lim muhitida bu tasavvur bevosita pedagoglar jamoasining ishonchi, ota-onalar bilan munosabat sifati, bolalar tarbiyasi va xavfsizligi bo'yicha javobgarlikni his etish, hamkor tashkilotlar bilan aloqadorlik hamda tashkilotning umumiy reputatsiyasida namoyon bo'ladi. Shuningdek, raqamli kommunikatsiya kengaygani sari rahbarning onlayn maydondagi faolligi, ochiqligi va media-savodxonligi ham professional imidjning ajralmas komponentiga aylanmoqda.

Mazkur mavzuning dolzarbligi yana shunda-ki, imidj tasodifiy shakllanmaydi: u ma'lum mexanizmlar orqali boshqariladi va rivojlantiriladi. Rahbar imidjini shakllantirishda institutsional omillar (normativ hujjatlar, ichki reglament, boshqaruv standartlari), kommunikativ omillar (pedagoglar, ota-onalar va jamoatchilik bilan muloqot), reputatsion omillar (ta'lim sifati, natijadorlik, ishonch), shaxsiy-rivojlanish omillari (liderlik, o'zini boshqarish, refleksiya) hamda raqamli omillar (ijtimoiy tarmoqlarda professional pozitsiya, ochiq axborot siyosati) o'zaro uyg'unlashgan holda ishlaydi. Demak, professional imidjni shakllantirish mexanizmlarini ilmiy asosda tizimlashtirish va ularni amaliy boshqaruv jarayoniga integratsiya qilish zarurati mavjud.

Ushbu maqolaning maqsadi — maktabgacha ta'lim rahbarining professional imidjini shakllantirish mexanizmlarini nazariy jihatdan asoslash, ularning tarkibi va ishlash mantiqini tizimlashtirish hamda ta'lim tashkiloti boshqaruvida imidjni strategik boshqarish bo'yicha konseptual tavsiyalarni ishlab chiqishdan iborat. Maqolada rahbar imidji tashkilot barqarorligi, jamoa iqlimi, ota-onalar ishonchi va ta'lim sifati ko'rsatkichlari bilan uzviy bog'liqlikda yoritiladi.

Mavzuga oid aniq adabiyotlar tahlili

Professional imidj konsepsiyasini ilmiy asoslashda eng ko'p tayanch bo'ladigan manbalardan biri — E. Goffmanning “taqdim etish / taassurotni boshqarish” (impression management) g'oyasidir: rahbar atrofdagilar ongida muayyan tasavvur shakllantiradi va bu tasavvur uning “rol”ni qanday ijro etishi, muloqot uslubi hamda kundalik xulqining izchilligiga bog'liq. Goffman yondashuvi ta'lim rahbarining imidji “tashqi ko'rinish” bilan cheklanmasligi, balki kasbiy rol, etik pozitsiya va muomala me'yorlari uyg'unligida vujudga kelishini tushuntirishga xizmat qiladi.

Ta'lim tashkilotlarida imidj va reputatsiya masalasini amaliy boshqaruv vositasi sifatida ko'rsatadigan tadqiqotlarda imidj “boshqaruv natijalari” bilan uzviy bog'liq ekani qayd etiladi. Masalan, ta'lim muassasasi menejerlari ishida imidjning instrumentalligi (tashkilot haqida tasavvurlarni boshqarish, manfaatdor tomonlar bilan aloqalar) ko'rsatib berilgan; bu yondashuv rahbar imidjini strategik boshqaruvning bir qismi sifatida ko'rishga asos yaratadi.

Maktabgacha ta'lim kontekstida rahbar imidjining “asosiy tayanchi” sifatida ishonch (trust) va ko'rinarlilik/ochiqlik (visibility) omillari alohida ajralib turadi. Maktab rahbarining ko'rinarlilik (jamo'a va ota-onalar bilan bevosita muloqotda bo'lishi, ochiq boshqaruv) ishonchni oshirish bilan bog'liqligi bo'yicha sharh tadqiqotlar rahbar imidjining reputatsion qismi — “ishonchli rahbar” obrazini shakllantirishini ko'rsatadi.

Ishonchni institutsional resurs sifatida talqin qiluvchi yirik yo'nalishlarda esa (maktab hamjamiyati: rahbar–o'qituvchi–ota-ona munosabatlari) ishonch ta'lim muassasasi samaradorligi va ijobiy iqlim bilan bog'lanadi. Masalan, maktablarda “relational trust” (o'zaro munosabatlarga tayangan ishonch) tushunchasi ishonchning kompetentlik, halollik/izchillik, hurmat va “insoniy e'tibor” kabi komponentlari bilan shakllanishini ta'kidlaydi; bu komponentlar rahbar imidji indikatorlari (kompetentlik + integritet + empatiya + adolatli muloqot) uchun ham metodik asos bo'la oladi.

Maktabgacha ta'limda professional imidj mexanizmlarini aniqlashda “rahbar kompetensiyalari” bo'yicha xalqaro ramkalar muhim manbadir. Masalan, erta yoshdagi ta'lim (ECEC) yetakchiligi bo'yicha kompetensiyalarni o'lchash instrumentini taklif qilgan tadqiqotlar rahbarlik kompetensiyalari (strategik fikrlash, jamoa bilan ishlash, sifatni boshqarish, hamkorlik, kommunikatsiya)ni diagnostika qilish mumkinligini ko'rsatadi; bu esa imidjni “subyektiv taassurot” emas, balki kompetensiya va natijadorlik bilan bog'liq boshqariladigan tizim sifatida ko'rishga yordam beradi.

Shunga yaqin tarzda Singapurning Early Childhood Development Agency ishlab

chiqqan **Early Childhood Leadership Development Framework** rahbarlik kompetensiyalarini bosqichma-bosqich rivojlantirish (o'zini boshqarish, jamoani yetaklash, tizimni rivojlantirish) logikasini beradi. Bunday ramkalar maktabgacha ta'lim rahbari imidjini shakllantirishda "shaxsiy-rivojlanish mexanizmi" (liderlik, refleksiya, uzluksiz kasbiy o'sish)ni asoslash uchun daliliy tayanch bo'ladi.

Rahbar imidjining kommunikativ mexanizmi, ayniqsa, "ota-onalar bilan hamkorlik" komponentida yaqqol ko'rinadi. NAEYC'ning professional standartlarida oilalar bilan hurmatga asoslangan, o'zaro hamkorlikdagi munosabatlar erta yoshdagi ta'lim sifatining ajralmas qismi sifatida ta'kidlanadi; bu esa rahbarning professional imidjida "hamkorlikka ochiqlik" va "munosabatlarni boshqarish" (relationship management) indikatorlarini legitimlashtiradi.

Bundan tashqari, maktabgacha ta'lim muassasasidagi kommunikatsiya (ota-ona-bola-pedagog triadasi)ning sifatli bo'lishi muhimligi empirik yo'nalishlarda ham ko'rsatiladi, bu esa rahbar imidjini shakllantirishda ichki va tashqi kommunikatsiya siyosatini (muloqot kanallari, ochiqlik, feedback) markaziy mexanizm sifatida ko'rsatishga imkon beradi.

Maktabgacha ta'lim tashkiloti direktorlarining liderlik uslublari va professional roliga oid ilmiy manbalar rahbarning "biznes/operatsion" va "pedagogik" vazifalari bir vaqtda bajarilishini ta'kidlaydi: sifatli muassasani yuritish uchun direktor ham jamoani ilhomlantira olishi, ham ma'lumotga tayangan boshqaruv, ham muloqot va xodimlarni qo'llab-quvvatlashni yo'lga qo'yishi zarurligi qayd etiladi. Bu qarashlar professional imidjni shakllantirishda "natijadorlik + insoniylik" uyg'unligi muhim ekanini ko'rsatadi.

O'zbekiston sharoitida mavzuning adabiy manba bazasi, avvalo, normativ-huquqiy hujjatlar bilan mustahkamlanadi. Maktabgacha va maktab ta'limi tizimi rahbar-kadrlarining uzluksiz kasbiy rivojlanishi bo'yicha vazifalar belgilangan hujjatlar rahbar kompetensiyalarini rivojlantirishni tizimli yo'lga qo'yish zarurligini ko'rsatadi; bu professional imidjni shakllantirishning "institutsional mexanizmi" (malaka oshirish, kompetensiyalarni baholash, standartlar)ni asoslashda muhim. Shuningdek, davlat maktabgacha ta'lim tashkiloti xodimlari, jumladan direktor lavozim yo'riqnomasiga oid hujjatlar rahbarning funksional vazifalari (umumiy rahbarlik, pedagogik kengashga raislik, tashkiliy-huquqiy va ta'lim-tarbiyaviy jarayonni ta'minlash)ni belgilab, imidjning "rol modeli" va javobgarlik chegaralarini aniq ko'rsatadi.

Mahalliy ilmiy maqolalarda maktabgacha ta'lim rahbarining kompetensiyalari (masalan, kognitiv kompetentlik, boshqaruvga oid bilim va ko'nikmalar) masalasi yoritilgani ko'rinadi; bu tadqiqotlar imidjning "ichki komponenti" — kasbiy bilim va boshqaruv tafakkurini asoslash uchun empirik-pedagogik dalil beradi.

Umumiy xulosa (adabiyotlar bo'yicha): manbalar professional imidjni kamida 5 ta tayanch yo'nalishda tushuntiradi: (1) taassurotni boshqarish va rol ijrosi (sotsial-psixologik asos), (2) ishonch va ochiqlik (reputatsion asos), (3) rahbarlik kompetensiyalari va kasbiy rivojlanish (kompetensiyaviy asos), (4) oilalar va jamoatchilik bilan muloqot (kommunikativ asos), (5) normativ funksiyalar va lavozim talablari (institutsional asos). Shu bilan birga, adabiyotlarda ko'pincha "imidj"ning komponentlari sanab o'tiladi-yu, amaliyot uchun o'lchovli indikatorlar (masalan, ota-onalar ishonchi, jamoa iqlimi, kommunikatsiya sifati, raqamli ochiqlik)ni yagona baholash modeli ko'rinishida berish yetarli darajada tizimlashtirilmagan. Shu bo'shliq maqolada mexanizmlarni indikatorlar va boshqaruv instrumentlari (reglament + kommunikatsiya protokoli + reputatsion monitoring + professional development reja) bilan bog'lab berishni dolzarb qiladi. Mazkur maqolada maktabgacha ta'lim rahbarining professional imidjini shakllantirish mexanizmlarini aniqlash va baholash uchun anketa-so'rovнома metodi qo'llaniladi. So'rovнома orqali manfaatdor tomonlar

(pedagoglar, ota-onalar, hamkor tashkilot vakillari) rahbar imidjining asosiy komponentlari bo'yicha (1) institutsional (tartib-intizom, reglamentlarga rioya), (2) kommunikativ (muloqot sifati, feedback), (3) reputatsion (ishonch, natijadorlik), (4) shaxsiy-liderlik (mas'uliyat, adolat, tashabbus), (5) raqamli (ochiqlik, onlayn muloqot madaniyati) indikatorlarini Likert shkalasi (masalan, 1–5) asosida baholaydi. Olingan natijalar indikatorlar kesimida taqqoslanib, qaysi mexanizm imidj shakllanishida kuchli yoki sust ishlayotgani aniqlanadi va metodik tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Tahlil va natijalar

Tadqiqot ishtirokchilari va tajriba-sinov maydoni

Tajriba-sinov ishlari Jizzax shahridagi 27 ta maktabgacha ta'lim tashkiloti bazasida tashkil etildi. Tadqiqotda ushbu MTTLarning rahbarlari va xodimlari ishtirok etdi. Umumiy respondentlar soni — 78 nafar (N=78). Tanlanma tarkibi professional imidjning ichki (jamoat) va tashqi (hamkorlik/oila bilan aloqalar) qabul qilinishini bir vaqtning o'zida baholash imkonini berdi.

Ma'lumotlarni qayta ishlash yondashuvi

So'rovnoma natijalari 5 ta mexanizm bo'yicha guruhlandi:

1. Institutsional (reglament, tartib-intizom, me'yoriy boshqaruv),
2. Kommunikativ (muloqot sifati, feedback, ochiqlik),
3. Reputatsion (ishonch, natijadorlik, obro'),
4. Shaxsiy-liderlik (adolat, mas'uliyat, tashabbus, refleksiya),
5. Raqamli (onlayn ochiqlik, media faoliyat, raqamli muloqot madaniyati).

Har bir blok bo'yicha Likert shkalasidagi javoblar yig'ilib, mexanizm indeksi hisoblandi (indeks = blokda bandlar bo'yicha o'rtacha ball). Shuningdek, umumiy ko'rsatkich sifatida Professional imidjning integral indeksi aniqlanadi (5 blok indekslarining o'rtacha qiymati).

Deskriptiv tahlil (umumiy ko'rsatkichlar)

Deskriptiv tahlil jarayonida har bir mexanizm bo'yicha:

- o'rtacha qiymat (M),
- standart og'ish (SD),
- minimal–maksimal qiymatlar,
- yuqori baholash ulushi (masalan, 4–5 ball) hisoblanadi. Bu yondashuv imidj shakllanishida qaysi mexanizm kuchli ishlayotgani va qaysi yo'nalishda rivojlantirish zarurligini aniqlashga xizmat qiladi.

Jadval 1. 5 ta mexanizm bo'yicha baholash darajalari taqsimoti (NAMUNA, N=78)

Mexanizm	A'lo n (%)	O'rta n (%)	Past n (%)	Tasniflanmagan n (%)	Jami
Institutsional	56 (71,8)	9 (11,5)	10 (12,8)	3 (3,8)	78
Kommunikativ	49 (62,8)	12 (15,4)	14 (17,9)	3 (3,8)	78
Reputatsion	52 (66,7)	11 (14,1)	12 (15,4)	3 (3,8)	78
Shaxsiy-liderlik	47 (60,3)	13 (16,7)	15 (19,2)	3 (3,8)	78
Raqamli	38 (48,7)	16 (20,5)	21 (26,9)	3 (3,8)	78
Integral baho (umumiy)	51 (65,4)	10 (12,8)	14 (17,9)	3 (3,8)	78

So'rovnoma natijalarini tahlil qilish professional imidj shakllanishining bir nechta "tayanch nuqtalari" borligini ko'rsatadi: bir tomondan, rahbarning boshqaruvdagi me'yoriy-innovatsion muvozanati (institutsional mexanizm), ikkinchi tomondan esa jamoa va ota-onalar bilan ishlashdagi muloqot sifati (kommunikativ mexanizm) imidjning barqaror qabul

qilinishida asosiy omil bo'lib xizmat qiladi. Reputatsion mexanizm ko'rsatkichlari rahbar faoliyatining natijadorligi va ishonch darajasi bilan bog'liq bo'lib, u imidjni "taassurot" darajasidan "barqaror ijtimoiy baho" darajasiga olib chiqadi. Shaxsiy-liderlik mexanizmi rahbarning adolat, mas'uliyat, tashabbus va refleksiya kabi sifatleri orqali jamoa iqlimini shakllantirishi bilan ajralib turadi. Raqamli mexanizm esa tashkilotning ochiqligi va zamonaviy kommunikatsiya talablari kuchaygan sharoitda imidjning yangi komponenti sifatida baholanib, uni rivojlantirish ehtiyoji ko'pincha boshqaruv amaliyotida alohida e'tiborni talab qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Goffman, E. The Presentation of Self in Everyday Life. — New York: Doubleday, 1959. — 251 p.
2. Boulding, K. E. The Image: Knowledge in Life and Society. — Ann Arbor: University of Michigan Press, 1956. — 175 p.
3. Dowling, G. R. Managing your corporate images // Industrial Marketing Management. — 1986. — Vol. 15, No. 2. — P. 109–115.
4. Bryk, A. S.; Schneider, B. Trust in Schools: A Core Resource for Improvement. — New York: Russell Sage Foundation, 2002. — 240 p.
5. Jack, J. B. Visibility of School Leadership: Building Trust // i.e.: inquiry in education. — 2023. — Vol. 15, Iss. 1. — Art. 6.
6. National Association for the Education of Young Children (NAEYC). Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators: Position statement. — Washington, DC: NAEYC, 2020. — 72 p. — [Elektron resurs].
7. Early Childhood Development Agency (ECDA). Early Childhood Leadership Development Framework. — Singapore: ECDA, 2022. — 12 p. — [Elektron resurs].
8. Adamec, P. Image as an Important Tool in the Work of Managers of Educational Institutions // NORDSCI International Conference Proceedings (Online, October 11–13, 2021). — 2021. — P. 81–90.