 DOI:10.34855/elagartuu2026.4-5

УДК 306.280.3

Насиппаева Р.И.
Кыргыз Республикасынын Педагогикалык кызматкерлердин квалификациясын жогорулатуу жана кайра даярдоо республикалык институту

ТРАНСФОРМАЦИЯЛЫК ЛИДЕРЛИК – КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ БИЛИМ БЕРҮҮ РЕФОРМАЛАРЫНЫН ШАРТЫНДА МЕКТЕПТИН ИННОВАЦИЯЛЫК ӨНҮГҮҮСҮНҮН НЕГИЗИ КАТАРЫ

Насиппаева Р.И.
Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки педагогических работников при Министерстве просвещения Кыргызской Республики

ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО: КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМ ОБРАЗОВАНИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Nasyppaeva R.I.
Republican Institute for Advanced Training and Retraining of Teachers under the Ministry of Education of the Kyrgyz Republic

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: AS A FOUNDATION OF INNOVATIVE SCHOOL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF EDUCATION REFORMS IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Аннотация: Жалпы билим берүүчү уюмдардын инновациялык өнүгүүсүндө трансформациялык лидерликтин ролун негиздөө жана мектеп директорунун ишмердүүлүгүнүн практикалык багыттарын аныктоо бүгүнкү күндүн негизги талаптарынын бири болуп калууда. Макалада билим берүү реформаларынын шартында заманбап мектепти башкаруу системасындагы лидерликтин механизмдери, инструменттери, ошондой эле изилдөө учурунда каралган илимий жана окуу-усулдук адабияттар менен башкаруу ыкмаларын системалаштыруу маселелери талданат. Мектеп директорлорунун квалификациясын жогорулатуу программаларынын практикалык методдору да каралат. Мектеп директору жөн гана башкаруучу эмес, өзгөрүүлөрдү алып келүүчү трансформациялык лидер болушу зарыл. Замандын талабына жооп берген директор — бул өзгөрүүлөрдү жетектеген, инновацияларды колдогон, адамдарды шыктандырган, санариптик сабаттуу жана стратегиялык ой жүгүрткөн лидер. Анын негизги максаты — мектептин өнүгүүсүн камсыз кылуу жана ар бир окуучунун сапаттуу билим алышына шарт түзүү.
Түйүндүү сөздөр: *инновация, трансформация, лидер, реформа, механизм, инструмент, стратегия, санарип.*
Аннотация. Обоснование роли трансформационного лидерства в инновационном развитии общеобразовательной организации и определение практических направлений деятельности директора школы становятся одним из ключевых требований современного этапа развития образования. В статье рассматриваются механизмы и инструменты лидерства в системе управления современной школой в условиях образовательных реформ. Особое внимание уделяется анализу отдельных научных и учебно-методических источников, систематизации управленческих подходов, а также практическим методам программ повышения квалификации директоров школ. Директор школы должен быть не просто руководителем, а трансформационным лидером, способным инициировать и реализовывать изменения. Современный директор, отвечающий требованиям времени, — это трансформационный лидер, который ведёт коллектив через изменения, поддерживает инновации, вдохновляет людей, обладает цифровой грамотностью и стратегическим мышлением. Его главная цель — обеспечение развития школы и создание условий для получения каждым учеником качественного образования.
Ключевые слова: *инновация, трансформация, лидер, реформа, механизм, инструмент, цифровизация, стратегия.*
Abstract. The substantiation of the role of transformational leadership in the innovative development of a general education institution and the identification of practical directions for the activities of a school principal have become key requirements of the current stage of educational development. This article examines the mechanisms and tools of leadership within the management system of a modern school in the context of educational reforms. Particular attention is paid to the analysis of selected scientific and instructional-methodological sources, the systematization of management approaches, and the practical methods employed in professional development programs for school principals. A school principal should not be merely a manager but a transformational leader who is capable of initiating and implementing change. A modern principal who meets the demands of today's world is a transformational leader who guides the school community through change, supports innovation, inspires people, and possesses both digital literacy and strategic thinking skills. Their primary goal is to ensure the continuous development of the school and to create conditions that enable every student to receive a high-quality education.
Keywords: *innovation, transformation, leader, reform, mechanism, instrument. digitalization, strategy.*

Киришүү. Азыркы мектеп технологиялык, социалдык жана экономикалык өзгөрүүлөрдүн шартында өнүгүүдө. Санариптештирүү, жасалма интеллекттин кеңири жайылышы жана эмгек рыногундагы өзгөрүүлөр билим берүүнүн максаттарына жана бүтүрүүчүлөргө коюлган талаптарга олуттуу таасир этүүдө. Кыргыз Республикасы үчүн бул процесстер өзгөчө мааниге ээ, анткени

өлкөдө 12 жылдык мектептик билим берүүгө өтүү, мамлекеттик жана предметтик стандарттарды жаңылоо, жаңы муундагы окуу-усулдук комплекстерди киргизүү жана профилдик жогорку класстарды өнүктүрүү иштери жүрүп жатат [1, 6–7-бб.].

Реформалардын натыйжалуулугу нормативдик документтерге, программалардын мазмунуна же материалдык ресурстарга гана көз каранды эмес. Негизги шарт болуп мектеп жетекчисинин өзгөрүүлөрдүн маңызын түшүндүрө билүүсү, жамаатты жалпы максаттардын айланасына бириктирүүсү жана стратегиялык чечимдерди конкреттүү аракеттерге айландыруу жөндөмү эсептелет. Ошондуктан директордун салттуу административдик ролу кеңейүүдө: заманбап жетекчи стратег, педагогикалык лидер, насаатчы жана командалык ишти уюштуруучу болушу керек.

Баяндаманын максаты – жалпы билим берүүчү уюмдун инновациялык өнүгүүсүндө трансформациялык лидерликтин ролун негиздөө жана мектеп директорунун ишмердүүлүгүнүн практикалык багыттарын аныктоо. Изилдөөнүн объектиси – заманбап мектепти башкаруу, ал эми предмети – билим берүү реформаларынын шартында лидерликтин механизмдери жана инструменттери. Изилдөөдө илимий жана окуу-усулдук адабияттарды талдоо, башкаруу ыкмаларын системалаштыруу жана мектеп директорлорунун квалификациясын жогорулатуу программаларынын практикалык инструменттерин жалпылоо методдору колдонулган.

Трансформациялык лидерлик жана өзгөрүүлөрдү башкаруу. Трансформациялык лидерлик түшүнүгү уюмду жалпы көз караш, мотивация жана кызматкерлердин потенциалын өнүктүрүү аркылуу сапаттык өзгөрүүлөргө жеткирүүчү жетекчилик менен байланыштуу. Ж. Бернс лидерликти жетекчи менен анын жолдоочуларынын мотивациясынын жана жоопкерчилигинин деңгээлин өз ара жогорулаткан процесс катары караган [3]. Б. Басс жана Р. Риджио бул концепцияны таасир этүү, шыктандыруу, интеллектуалдык стимулдаштыруу жана жекече колдоо сыяктуу мүнөздөмөлөр менен толукташкан [2].

Мектеп башкаруусунда трансформациялык лидерлик директордун стратегиялык көз карашты калыптандыруу, педагогикалык жамаатты тартуу, демилгелерди колдоо жана ишеним маданиятын түзүү аркылуу мектептин өнүгүүсүн камсыз кылуу жөндөмүн билдирет [1, 25–27-бб.]. Мындай ыкма административдик жоопкерчиликти жокко чыгарбайт. Директор мурдагыдай эле окуу планын аткарууну, коопсуздукту камсыздоону, отчеттуулукту жүргүзүүнү жана ресурстарды натыйжалуу пайдаланууну уюштурат. Бирок окутуунун мазмунун, кесиптик практикаларды жана мектеп маданиятын өзгөртүү зарыл болгон учурда административдик механизмдер жетишсиз болуп калат.

Трансформациялык лидердин негизги өзгөчөлүгү – анын өзгөрүүлөргө болгон мамилеси. Административдик жетекчи реформаны көбүнчө аткарылышы керек болгон тышкы талап катары кабыл алса, өзгөрүүлөрдүн лидери жаңы талаптарды окуучулардын жана мектептин реалдуу муктаждыктары менен байланыштырып, аларды жамаат менен талкуулайт жана жалпы жоопкерчиликти калыптандырат. М. Фуллан туруктуу билим берүү реформалары алардын маанисин түшүнүүгө, кесиптик кызматташтыкты өнүктүрүүгө жана катышуучуларды ырааттуу колдоого көз каранды экенин белгилеген [4].

Заманбап директордун негизги компетенцияларына стратегиялык ой жүгүртүү, чечимдерди командалык негизде кабыл алуу, маалыматтарды пайдалануу, мугалимдердин кесиптик өнүгүүсүн колдоо, ачык коммуникация жана рефлексияга даярдык кирет. Мында бөлүштүрүлгөн лидерлик принциби маанилүү орунду ээлейт. Бул принципке ылайык, мектептин өнүгүүсү үчүн жоопкерчилик директор, анын орун басарлары, усулдук бирикмелердин жетекчилери, мугалимдер, окуучулар, ата-энелер жана өнөктөштөр арасында биргелешип бөлүштүрүлөт [1, 25–26-бб.].

Стратегиялык жана педагогикалык лидерлик. Инновациялык өнүгүү мектептин келечектеги узак мөөнөттүү образын аныктоодон башталат. Жетекчи үч–беш жылдан кийин мектеп кандай болушу керектигин, окуучулар кандай натыйжаларга жетиши зарылдыгын, мугалимдерге кандай компетенциялар керек болорун жана максаттарга жетүү үчүн кандай ресурстар талап кылынарын так көрө билиши керек. Стратегиялык көз караш мамлекеттин билим берүү саясатын, аймактын өзгөчөлүктөрүн, окуучулар менен ата-энелердин кызыкчылыктарын, кадрдык потенциалды жана өнөктөштүк мүмкүнчүлүктөрүн эске алат.

Стратегиялык лидерлик – бул билим берүү мекемесинин келечектеги өнүгүү багытын аныктоо, максаттарды коюу жана аларга жетүү үчүн ресурстарды натыйжалуу башкаруу жөндөмү.

 DOI:10.34855/elagartuu2026.4-5

Стратегиялык лидердин негизги өзгөчөлүктөрү:

- мектептин өнүгүү багытын аныктайт;
- узак мөөнөттүү максаттарды коёт;
- өзгөрүүлөрдү натыйжалуу башкарат;
- маалыматтарга жана талдоого таянып чечим кабыл алат;
- инновацияларды колдойт;
- командалык ишти өнүктүрөт.

Стратегиялык лидер мектептин миссиясын жана визиясын аныктап, бардык кызматкерлерди ошол максатка багыттайт. Учурдагы абалды талдоо үчүн SWOT-анализ, кызыкдар тараптардын картасы, билим берүү натыйжаларын талдоо жана мугалимдердин кесиптик муктаждыктарын аныктоо сыяктуу инструменттер колдонулушу мүмкүн. Маалыматтардын негизинде төмөнкү стратегиялык артыкчылыктар белгиленет: окутуунун сапатын жогорулатуу, санариптик чөйрөнү өнүктүрүү, коопсуз жана инклюзивдүү мектеп түзүү, мугалимдердин кесиптик өнүгүүсүн камсыз кылуу, профилдик окутууну киргизүү жана тармактык кызматташтыкты кеңейтүү [1, 34–67-бб.].

Мектеп командасынын пландаштырууга катышуусу кабыл алынган чечимдердин сапатын жана аларды ишке ашырууга болгон жоопкерчиликти жогорулатат. Мугалимдер күтүлгөн натыйжаларды түшүнүп, аларга жетүүнүн жолдорун тандоого катышкан учурда мектептин өнүгүү планы жөн гана формалдуу документ болуп калбайт. Милдеттерди бөлүштүрүү үчүн жоопкерчилик матрицалары колдонулушу мүмкүн, ал эми иштин жүрүшүн баалоо үчүн көрсөткүчтөрдү үзгүлтүксүз мониторингдөө жана башкаруучулук кайтарым байланыш жүргүзүлөт.

Педагогикалык лидерлик – бул окутуунун жана окуунун сапатын жакшыртууга багытталган лидерлик.

Педагогикалык лидер:

- Окутуунун сапатын көзөмөлдөйт;
- Мугалимдердин кесиптик өнүгүүсүн колдойт;
- Инновациялык окутуу технологияларын киргизет;
- Окуучулардын жетишкендиктерин талдайт;
- Билим берүү процессин өркүндөтүү боюнча чараларды көрөт.

Педагогикалык лидерликтин негизги максаты – ар бир окуучунун билим алуу мүмкүнчүлүгүн жогорулатуу жана жогорку натыйжаларга жетишүүсүнө көмөк көрсөтүү.

Педагогикалык лидерлик жетекчинин окутуунун жана билим берүүнүн сапатына түздөн-түз таасир этүүсү менен байланыштуу. Директор окуучулардын жетишкендиктерин талдайт, усулдук иштерди уюштурат, насаатчылык системасын колдойт жана мугалимдердин үзгүлтүксүз кесиптик өнүгүүсүнө шарт түзөт [1, 112–167-бб.].

Мугалимдердин муктаждыктарын аныктоо өзүн-өзү баалоону, сабактарды байкоону, окуу материалдарын талдоону, кесиптик маектерди өткөрүүнү жана мугалимдердин суроо-талаптарын изилдөөнү камтышы мүмкүн.

Диагностиканын негизинде ар бир мугалим үчүн жеке кесиптик өнүгүү планы жана жалпы мектептик окутуу планы иштелип чыгат. Натыйжалуу формаларга насаатчылык, сабактарга өз ара катышуу, педагогикалык коучинг, усулдук семинарлар, кесиптик окуу жамааттары жана биргелешкен пландаштыруу кирет. Сабактарды байкоо кемчиликтерди издөө катары эмес, далилдүү жана колдоочу кайтарым байланыштын булагы катары кабыл алынышы керек.

Билим берүү системасындагы өзгөрүүлөр мектеп жетекчилеринен жаңыча ой жүгүртүүнү жана башкаруу ыкмаларын талап кылууда. Азыркы учурда мектеп директору жөн гана административдик иштерди уюштуруучу эмес, билим берүүнүн сапатын жогорулатууга багытталган стратегиялык жана педагогикалык лидер болушу керек. Стратегиялык жана педагогикалык лидерлик мектептин туруктуу өнүгүүсүн камсыз кылып, окуучулардын сапаттуу билим алуусуна шарт түзөт.

Стратегиялык жана педагогикалык лидерликтин байланышы. Стратегиялык жана педагогикалык лидерлик бири-бири менен тыгыз байланышта. Стратегиялык лидерлик:

- "Кайда барабыз?" деген суроого жооп берет.

Педагогикалык лидерлик:

- "Максатка кантип жетебиз?" деген суроого жооп берет.

Эгерде стратегиялык лидерлик мектептин жалпы өнүгүүсүн камсыз кылса, педагогикалык лидерлик билим берүүнүн сапатын жакшыртууга багытталат.

Заманбап мектеп директорунун ролу. Бүгүнкү күндө директор төмөнкү сапаттарга ээ болушу керек:

- Стратегиялык ой жүгүртүү;
- Педагогикалык компетенттүүлүк;
- Санариптик сабаттуулук;
- Өзгөрүүлөрдү башкаруу жөндөмү;
- Коммуникациялык көндүмдөр;
- Команда түзүү жөндөмү;
- Инновацияларга ачык болуу.

Заманбап директор мугалимдерди шыктандырып, окуучулар үчүн ыңгайлуу жана коопсуз билим берүү чөйрөсүн түзүүгө тийиш.

Стратегиялык жана педагогикалык лидерлик бүгүнкү билим берүү уюмдарынын ийгиликтүү өнүгүүсүнүн негизги факторлорунун бири болуп саналат. Мектеп жетекчиси стратегиялык көз карашка ээ болуп, ошол эле учурда билим берүүнүн сапатын жогорулатууга багытталган педагогикалык лидер болушу зарыл. Мындай лидерлик мектептин натыйжалуулугун арттырып, окуучулардын сапаттуу билим алышына жана коомдун өнүгүүсүнө чоң салым кошот [1, 209–248-бб.].

Санариптик трансформация, өнөктөштүк жана профилдик окутуу. Билим берүүдөгү инновацияларды техника сатып алуу же электрондук платформаларды колдонуу менен гана чектөөгө болбойт. Санариптик чечимдер окутууну жекелештирүүгө, окуу материалдарын жеткиликтүүлүктү кеңейтүүгө, натыйжаларды талдоого, кайтарым байланышты жакшыртууга жана ашыкча административдик жүктөмдү азайтууга жардам бергенде гана баалуу болот. Ошондуктан технологияны киргизүү белгилүү бир педагогикалык же башкаруучулук көйгөйдү чечүүдөн башталышы керек.

Иштин ырааттуулугу төмөнкү этаптарды камтыйт: мугалимдер менен окуучулардын даярдыгын баалоо, команданы окутуу, пилоттук колдонуу, натыйжалуулуктун көрсөткүчтөрүн аныктоо, кайтарым байланышты чогултуу жана ишти оңдоо. Натыйжалуулугу тастыкталгандан кийин бул практика бүтүндөй мектепке жайылтылышы мүмкүн. Мындай ыкма өзгөрүүлөргө болгон каршылыкты азайтат, анткени мугалимдерге убакыт, усулдук колдоо жана чечим кабыл алууга катышуу мүмкүнчүлүгү берилет.

Өзүнчө бир мектептин мүмкүнчүлүктөрү кадрдык жана материалдык ресурстар менен чектелет. Ошондуктан инновациялык өнүгүүнүн маанилүү механизми болуп башка мектептер, кесиптик лицейлер, колледждер, жогорку окуу жайлары, кошумча билим берүү уюмдары жана иш берүүчүлөр менен өнөктөштүк эсептелет. Тармактык кызматташтык өзгөчө профилдик окутуу үчүн маанилүү, анткени бул учурда педагогикалык кадрларды, лабораторияларды, жабдууларды жана кесиптик тажрыйба аянтчаларын бириктирүү талап кылынат [7, 329-330-бб.].

Кызматташууну уюштуруу үчүн өнөктөштөрдүн картасын түзүү сунушталат: милдеттерди аныктоо, ар бир уюмдун салымын белгилөө, өз ара аракеттенүүнүн форматын жана күтүлгөн натыйжаларды тактоо керек. Мындай шартта өнөктөштүк бир жолку иш-чара эмес, мектептин стратегиясын ишке ашыруунун туруктуу ресурсу болуп калат. Профилдик окутууну уюштурууда окуучулардын кызыгууларын, кадрдык мүмкүнчүлүктөрдү, материалдык базаны жана аймактык эмгек рыногунун талаптарын талдоо зарыл.

Мектептин инновациялык өнүгүүсүнүн практикалык модели. Азыркы билим берүү системасы тез өзгөрүп жаткан коомдун талаптарына жооп бериши керек. Ошондуктан мектептин инновациялык өнүгүүсү билим берүүнүн сапатын жогорулатуунун, атаандаштыкка жөндөмдүү бүтүрүүчүлөрдү даярдоонун жана заманбап технологияларды колдонуу аркылуу окуу процессин өркүндөтүүнүн негизги шарты болуп саналат.

Мектептин инновациялык өнүгүүсүнүн практикалык модели – бул билим берүү мекемесинин ишмердүүлүгүнө жаңы идеяларды, технологияларды жана башкаруу ыкмаларын системалуу түрдө киргизүү аркылуу мектептин туруктуу өнүгүүсүн камсыз кылган механизм.

Инновациялык өнүгүүнүн моделинин негизги компоненттери:

1. Стратегиялык багыт

Мектеп өзүнүн өнүгүү стратегиясын так аныкташы керек.

Негизги иш-аракеттер:

- Мектептин миссиясын жана визиясын аныктоо;
- SWOT-анализ жүргүзүү;
- Өнүгүүнүн артыкчылыктуу багыттарын белгилөө;
- 3–5 жылдык өнүгүү программасын иштеп чыгуу.

Күтүлгөн натыйжа: Мектептин бардык катышуучулары бирдиктүү максатты түшүнөт жана ошол багытта иш жүргүзөт.

2. Лидерлик жана башкаруу.

Инновациялык мектептин өзөгүн эффективдүү лидерлик түзөт.

DOI:10.34855/elagartuu2026.4-5

Директордун ролу:

- Өзгөрүүлөрдүн демилгечиси болуу;
- Командалык ишти уюштуруу;
- Мугалимдерди шыктандыруу;
- Инновацияларды колдоо.

Практикалык мисал: Мектепте инновациялык өнүгүү боюнча жумушчу топ түзүлүп, ар бир багыт боюнча жооптуу адамдар дайындалат.

Натыйжа: Жамаатта жоопкерчилик жана кызматташтык күчөйт.

3. Педагогикалык инновациялар.

Окутуу процессине заманбап усулдарды киргизүү.

Инновациялык технологиялар:

- Активдүү окутуу ыкмалары;
- Долбоордук окутуу;
- STEAM билим берүү;
- Критикалык ой жүгүртүү технологиялары;
- Дифференцияланган окутуу;
- Инклюзивдүү билим берүү.

Мисал: Окуучуларга экология темасында долбоор даярдатуу жана анын жыйынтыгын коомчулукка сунуштоо. Натыйжа: Окуучулардын чыгармачылыгы, коммуникациясы жана көйгөй чечүү жөндөмдөрү өнүгөт.

4. Санариптик трансформация.

Санариптик технологияларды билим берүү процессине интеграциялоо.

Практикалык багыттар:

- Электрондук журнал;
- Онлайн платформалар;
- Санариптик ресурстар;
- Жасалма интеллект куралдары;
- Онлайн баалоо системалары.

Мисал: Google Classroom, Microsoft Teams же башка билим берүү платформаларын колдонуу.

Натыйжа: Окутуунун жеткиликтүүлүгү жана натыйжалуулугу жогорулайт.

5. Мугалимдердин кесиптик өнүгүүсү.

Инновациянын ийгилиги мугалимдин даярдыгына көз каранды.

Формалары:

- Тренингдер;
- Семинарлар;
- Коучинг;
- Менторлук;
- Lesson Study;
- Professional Learning Community (PLC).

Мисал: Ар ай сайын мыкты сабактарды талкуулоо жана тажрыйба алмашуу.

Натыйжа: Мугалимдердин кесиптик компетенттүүлүгү өсөт.

6. Мониторинг жана баалоо.

Инновациялардын натыйжалуулугун үзгүлтүксүз талдоо.

Көрсөткүчтөр:

- Окуучулардын жетишкендиктери;
- Олимпиада жана сынактардын жыйынтыктары;
- Мугалимдердин кесиптик өсүшү;
- Ата-энелердин канааттануусу;
- Санариптик технологияларды колдонуу деңгээли.

Натыйжа: Өнүгүү боюнча туура чечимдер кабыл алынат.

Каралган бул ыкмаларды жалпылоо инновациялык өнүгүүнү башкарууну өз ара байланышкан жети этаптан турган цикл катары кароого мүмкүндүк берет.

- Билим берүү натыйжаларын, ресурстарды, мугалимдердин муктаждыктарын жана окуучулардын кызыкчылыктарын диагностикалоо.
- Мектептин келечеги боюнча жалпы көз карашты калыптандыруу.
- Максаттарды, көрсөткүчтөрдү, мөөнөттөрдү жана жооптуу адамдарды камтыган планды иштеп чыгуу.
- Команданы окутуу, насаатчылык жана маалыматтык колдоо аркылуу даярдоо.

- Инновацияны пилоттук негизде ишке ашыруу.
- Натыйжаларды мониторингдөө жана кайтарым байланышты чогултуу.
- Чечимдерди оңдоо жана ийгиликтүү тажрыйбаларды бекемдөө.

Бул моделдин практикалык баалуулугу ар бир өзгөрүүнүн конкреттүү көйгөй, күтүлгөн натыйжа жана натыйжалуулук көрсөткүчтөрү менен байланыштырылышында турат. Мунун аркасында иш-чараларды системасыз киргизүүдөн качууга жана аракеттерди өз убагында оңдоого мүмкүнчүлүк түзүлөт.

Моделдин циклдик мүнөзү өнүгүүнүн үзгүлтүксүз болушун камсыздайт: жетишилген натыйжалар бааланагандан кийин мектеп жаңы милдеттерди аныктап, кийинки башкаруу циклин баштайт [9, 106 б.].

Инновациялык мектеп төмөнкү өзгөчөлүктөргө ээ болушу керек:

- Окуучу борборундагы билим берүү
- Санариптик билим берүү чөйрөсү
- Инклюзивдүү жана коопсуз чөйрө
- Чыгармачылык жана изилдөөчүлүк маданият
- Ата-энелер жана коомчулук менен өнөктөштүк
- Үзгүлтүксүз кесиптик өнүгүү
- Маалыматтарга негизделген башкаруу

Мектептин инновациялык өнүгүүсүнүн практикалык модели – бул стратегиялык лидерликти, педагогикалык жаңылануунү, санариптик трансформацияны жана үзгүлтүксүз өнүгүүнү бириктирген комплекстүү система. Мындай модель мектептин сапаттуу билим берүүчү, атаандаштыкка жөндөмдүү жана келечекке багытталган уюм катары өнүгүшүнө шарт түзөт.

Инновация – бул жөн гана жаңы технология эмес, ал мектептин маданиятын, окутуу процессин жана башкаруу системасын сапаттуу өзгөртүүчү күч.

Корутунду. Трансформациялык лидерлик мектептин инновациялык өнүгүүсүнүн негизги шарттарынын бири болуп саналат. Заманбап директор административдик жоопкерчиликти стратегиялык ой жүгүртүү, педагогикалык лидерлик, командалык башкаруу жана демилгелерди колдоо менен айкалыштырышы керек.

Билим берүү реформасы анын максаттары педагогикалык жамаатка түшүнүктүү болгондо, окуучулардын муктаждыктары менен байланышканда жана кесиптик колдоо менен камсыздалганда гана реалдуу өзгөрүүгө айланат.

Кыргыз Республикасынын мектептери үчүн директорлордун лидерлик компетенцияларын өнүктүрүү, өнүгүү пландарына инновациялык багыттарды киргизүү, насаатчылык системасын чыңдоо, тармактык кызматташтыкты кеңейтүү жана натыйжаларды баалоодо маалыматтарды колдонуу максатка ылайыктуу. Дал ушул жетекчи мамлекеттик реформаны мектеп маданиятындагы, мугалимдин кесиптик ишмердүүлүгүндөгү жана ар бир окуучунун билим алуу траекториясындагы реалдуу өзгөрүүлөргө айланта алат. Ийгиликтүү мектеп – бул стратегиялык көз карашы күчтүү жана педагогикалык лидерлиги өнүккөн директор башкарган мектеп.

Адабияттар:

1.Жалпы билим берүү уюмдарын трансформациялык лидерлик жана башкаруу: жалпы билим берүү уюмдарынын директорлорунун квалификациясын жогорулатуу боюнча курс программасы / Кыргыз Республикасынын Агартуу министрлиги; Педагогикалык кызматкерлердин квалификациясын жогорулатуу жана кайра даярдоо республикалык институту. – Бишкек, 2026. – 265 б.

2.Bass B. M. Трансформациялык лидерлик (Transformational Leadership) / B. M. Bass, R. E. Riggio. – 2-басылыш. – Нью-Йорк: Psychology Press, 2006. – 296-б.

3.Burns J. M. Лидерлик (Leadership) / J. M. Burns. – Нью-Йорк: Harper & Row, 1978. – 530-б.

4.Fullan M. Билим берүү тармагындагы өзгөрүүлөрдүн жаңы мааниси (The New Meaning of Educational Change) / M. Fullan. – 5-басылыш. – Нью-Йорк: Teachers College Press, 2016. – 312-б.

5. Burns J. M. Leadership / J. M. Burns. – 1978. – 216-б.

6. Bass B. M. Leadership and Performance Beyond Expectations / B. M. Bass. – 1985. – 109-б.

7.Leithwood K. & Jantzi D. Transformational School Leadership for Large-Scale Reform / Leithwood K. & Jantzi D. – 2006. – 330-б.

8.Fullan M. Leading in a Culture of Change / M. Fullan. – 2001. – 218-б.

9.Hallinger P. Instructional Leadership and School Improvement / P. Hallinger. – 2003. – 106-б.