

TA'LIM MUASSASALARI BOSHQARUV FAOLIYATIDA XOTIN-QIZLARNING ROLINI OSHIRISHNING IJTIMOY-PSIXOLOGIK STRATEGIYALARI

Nomozova Roziya Omonovna

O'zbekiston Finlandiya pedagogika institutining psixologiya o'qituvchisi

Annotatsiya:

Ushbu maqola ta'lim muassasalaridagi boshqaruv rollarida ayollarning ishtiroki va yetakchiligini oshirishga qaratilgan ijtimoiy-psixologik strategiyalarni o'rganadi. Gender tengligini ta'minlashda erishilgan yutuqlarga qaramay, ta'lim sohasida yuqori boshqaruv lavozimlarida ayollar hali ham kam ishtirok etmoqda. Ushbu maqola ayollarning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi ijtimoiy-psixologik to'siqlarni ko'rib chiqadi va bu to'siqlarni bartaraf etish strategiyalarini taklif qiladi. Ijtimoiy-psixologik tushunchalardan foydalangan holda, ta'lim muassasalari ayollarga yetakchilik rollarini samarali bajarishga imkon beradigan inklyuziv muhitni yaratishi mumkin.

Kalit so'zlar: ijtimoiy-psixologik strategiyalar, xotin-qizlar, mentorlik va homiylik dasturlari, ta'lim, gender tenglik, rahbarlik.

Ta'lim muassasalarini boshqarish ko'p qirrali va dinamik ish bo'lib, u o'quvchilarning bilim olish tajribasini va pedagoglarning kasbiy rivojlanishini shakllantiradi. So'nggi o'n yilliklarda ta'lim sohasidagi rahbarlik lavozimlarida ayollarning vakilligi sezilarli va rag'batlantiruvchi o'sish kuzatildi. Tarixan ta'lim muassasalarida yetakchilik rollarini asosan erkaklar egallagan. Biroq, ayollarning rahbarlik lavozimlariga jalb etilishi sohani chuqur boyitdi. Ayollar tomonidan olib borilgan turli tajribalar, yetakchilik uslublari va muammolarni hal qilishda nozik yondashuvlar institutsional boshqaruvni qayta belgilab berdi va yanada adolatli va inklyuziv ta'lim muhitiga yo'l ochdi. Bu o'zgarish nafaqat gender vakilligi, balki ayollar yetakchilari stolga olib keladigan bebaho istiqbollar va imkoniyatlar haqidadir. Ta'limni boshqarishda ayollarning ko'tarilishi turli xil talabalar populyatsiyasining murakkab ehtiyojlarini qondirishda o'zgaruvchan rol o'ynadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, rahbarlik lavozimidagi ayollar ko'pincha inklyuziv siyosat, ijtimoiy-emotsional o'rganish va qo'llab-quvvatlovchi maktab madaniyatini rivojlantirishga ustuvor ahamiyat beradi. Qolaversa, rahbarlik lavozimlarida xotin-qizlarning borligi ham pedagoglarning



kasbiy mahorati va murabbiyligiga jiddiy ta'sir ko'rsatdi. Tenglik va huquqlarni kengaytirish tarafdorlari sifatida, etakchi ayollar o'qituvchilar va ma'murlarning o'sishi va rivojlanishini qo'llab-quvvatlash tashabbuslarini qo'llab-quvvatladilar, bu esa yanada xilma-xil va bardoshli ta'lim ishchi kuchiga olib keladi. Taraqqiyot aniq bo'lsa-da, ta'limni boshqarishda ayollar duch kelishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklarni tan olish kerak. O'zlarining malakalari va qobiliyatlariga qaramay, yetakchi ayollar genderga asoslangan qarashlarga, kasbiy o'sish uchun tengsiz imkoniyatlarga va ish va hayot muvozanati muammolariga duch kelishi mumkin. Ushbu to'siqlarni bartaraf etish ayollarning hech qanday cheklovlarsiz gullab-yashnashi va yetakchilik qilishi, ta'lim muassasalarini yaxshilashga o'z imkoniyatlarini to'liq hissa qo'shishi mumkin bo'lgan sharoitlarni yaratish uchun juda muhimdir.

Ta'lim muassasalarida rahbarlik va rahbarlik lavozimlarida ayollarning yetarli darajada ishtirok etmasligi ko'p qirrali ijtimoiy-psixologik jihatlarga ega bo'lgan dolzarb muammodir. Ta'lim sektori asosan ayol xodimlardan iborat bo'lsa-da, ierarxik zinapoyaga ko'tarilgan sari ularning mavjudligi kamayadi. Bu hodisa to'g'rilash uchun ijtimoiy-psixologik strategiyalarni talab qiladigan mustahkamlangan gender nomutanosibligini ta'kidlaydi. Ushbu maqolada biz ayollarning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi ijtimoiy-psixologik to'siqlarni ko'rib chiqamiz va ularning ta'lim muassasalaridagi boshqaruv faoliyatidagi ishtirokini kuchaytirish strategiyalarini taklif qilamiz.

Ijtimoiy-psixologik to'siqlar:

1. Gender stereotiplari va tarfakashlik: Keng tarqalgan gender stereotiplari va tarfakashlik yetakchilik rollari erkaklar uchun ko'proq mos keladi, degan fikrga yordam beradi. Bu stereotiplarni yengish inklyuziv muhitni shakllantirish uchun zarurdir.
2. Imposter sindromi: Ta'lim boshqaruvidagi ayollar o'zlarining malakalariga qaramay, o'zlarini yetarli emas his qilishlari yoki o'zlarining qobiliyatlariga shubha qilishlari mumkin. Imposter sindromi bilan kurashish ayollarning o'ziga bo'lgan ishonchini va o'z-o'zini samaradorligini oshirish uchun juda muhimdir.
3. Ish va hayot muvozanati: Ayollarning o'z oilasiga vaqt ajratishi va g'amxo'rlik qilish majburiyatlarini bajarishga bo'lgan jamiyatdagi umidlari ularning boshqaruv rollariga intilishlariga to'sqinlik qilishi mumkin. Ish va hayot muvozanatini qo'llab-quvvatlash strategiyalari ayollarning yetakchilik intilishlarini ilgari surishda juda muhimdir.



Ijtimoiy-psixologik strategiyalar:

1. Mentorlik va homiylik dasturlari: Murabbiylik va homiylik tashabbuslarini yo'lga qo'yish ayollarga yo'l-yo'riq, qo'llab-quvvatlash va malaka oshirish imkoniyatlarini taqdim etishi, ularga qiyinchiliklarni yengish va martabalarida ko'tarilishlariga yordam beradi.
2. Gender-neytral siyosat va amaliyotlar: Gender-neytral siyosat va amaliyotlarni amalga oshirish inklyuziv tashkiliy madaniyatni rivojlantiradi, stereotiplar va tarfakashliklarning ayollarning martaba o'sishiga ta'sirini kamaytiradi.
3. Yetakchilikni rivojlantirish va o'qitish: Liderlikni rivojlantirish bo'yicha moslashtirilgan dasturlar va treninglarni taklif qilish ayollarni boshqaruv rollarida ustun bo'lish, imposter sindromini bartaraf etish va o'z-o'zini samaradorligini oshirish uchun zarur ko'nikmalar va ishonch bilan jihozlashi mumkin.
4. Moslashuvchan mehnat tartiblari: Moslashuvchan mehnat tartiblarini ta'minlash g'amxo'rlik mas'uliyatini o'z zimmasiga oladi va ish va hayot muvozanatini ta'minlaydi, bu esa ayollarga rahbarlik lavozimlarini egallash va muvaffaqiyatga erishish imkonini beradi.

Xulosa:

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, ta'lim sohasi rivojlanishda davom etar ekan, ayollarning rahbarlik lavozimlarida hal qiluvchi rolini e'tirof etish va qo'llab-quvvatlash ta'lim muassasalarining o'sishi, innovatsiyalari va inklyuzivligini oshirish uchun muhim ahamiyatga ega. Ijtimoiy-psixologik to'siqlarni tan olish va maqsadli strategiyalarni amalga oshirish orqali ta'lim muassasalari ayollarning boshqaruv faoliyatida rivojlanishiga yordam beradigan inklyuziv muhitni rivojlantirishi mumkin. Institutlar turli xil yetakchilik salohiyatidan foydalanish uchun ushbu ijtimoiy-psixologik strategiyalarni qo'llashi, natijada butun ta'lim hamjamiyatiga foyda keltirishi zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. www.ziyonet.uz
2. Egamberdiyeva N.M. "Ijtimoiy pedagogika" Toshkent A. Navoiy nomidagi O'zbekiston Milliy kutubxonasi nashriyoti, 2009
3. Hasanboyev J. va boshqalar. Pedagogika. Toshkent 2011 Noshir nashriyoti.



4. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat - yengilmas kuch. Toshkent, "Ma'naviyat", 2008.
5. Mavlanova R. va boshqalar. Pedagogika nazariyasi va tarixi. Toshkent 2010. "Fan va texnologiya" nashriyoti.

