OLIY TA’LIM MUASSASALARIDA YOSHLAR LIDERLIGINI RIVOJLANTIRISHNING GENDER MEXANIZMLARIDA INSTITUTSIONAL VA PEDAGOGIK YONDASHUVLAR

M. Kaxarova
filologiya fanlari nomzodi, professor,
Farg‘ona davlat universiteti

Annotatsiya. Maqolada oliy ta’lim muassasalarida yoshlar liderligini rivojlantirishda gender tenglik tamoyillarini ta’minlashning institutsional va pedagogik mexanizmlari tahlil qilinib, yoshlarning liderlik salohiyatini rivojlantirishda keng imkoniyatlarni yaratish, gender stereotiplarini kamaytirish, mentorlik, liderlik kompetensiyalarini shakllantirish, talaba-yoshlarning boshqaruv va jamoatchilik faoliyatidagi ishtirokini kengaytirish masalalari yoritilib, shunigdek oliy ta’lim muassasalarida yoshlarning, xususan, talaba-qizlarning liderlik salohiyatini namoyon etishiga to‘sqinlik qiluvchi ijtimoiy va institutsional omillarni bartaraf etishga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: gender tenglik, yoshlar liderligi, oliy ta’lim, gender mexanizmi, liderlik kompetensiyasi, mentorlik, talaba-yoshlar, gender stereotipi, ijtimoiy faollik, inklyuziv liderlik.

Zamonaviy oliy ta’lim tizimining vazifasi faqat yuqori malakali mutaxassis tayyorlash bilan cheklanib qolmasdan balki, oliy ta’lim muassasasi yoshlarning fuqarolik pozitsiyasi, ijtimoiy faolligi, tashabbuskorligi, boshqaruv ko‘nikmalari va liderlik salohiyatini shakllantiruvchi muhim ijtimoiy institut hisoblanadi. Shu nuqtayi nazardan yoshlarning liderlik qobiliyatlarini rivojlantirishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta’minlash masalasi alohida ahamiyat kasb etadi.

2030-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasida jamiyat hayotining siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy, ta’lim va ilm-fan sohalarida xotin-qizlar va erkaklarning teng ishtirokini ta’minlash, shuningdek, qarorlar qabul qilish jarayonlarida xotin-qizlarning yetakchilik qilishi uchun teng imkoniyatlar yaratish ustuvor vazifalardan

biri sifatida belgilangan [1]. Mazkur strategiya 2021-yil 28-maydagi SQ-297-IV-sonli qaror bilan tasdiqlangan.

Gender tenglikni yoshlar liderligini rivojlantirish bilan bog‘lash faqat talaba-qizlar sonini turli boshqaruv tuzilmalarida ko‘paytirish masalasi sifaatida qaralmasligi lozim. Muammo yoshlar uchun liderlik resurslari, tajriba, mentorlik, jamoatchilik faoliyati, qarorlar qabul qilish va o‘z salohiyatini namoyon etishga teng kirish imkoniyatlarini yaratish bilan bog‘liqdir. Shu sababli genderga yo‘naltirilgan liderlik siyosati son jihatidan vakillik bilan bir qatorda, sifat jihatidan ham teng imkoniyatlarni nazarda tutishi zarur.

Liderlik shaxsning boshqa insonlarni umumiy maqsad sari yo‘naltirish, jamoada hamkorlikni tashkil qilish, tashabbus ko‘rsatish, muammoli vaziyatlarda qaror qabul qilish va natija uchun mas’uliyatni o‘z zimmasiga olish qobiliyatlarini o‘z ichiga oladi. Oliy ta’lim davri mazkur kompetensiyalarni rivojlantirish uchun ayniqsa muhim bosqichdir. Chunki talaba aynan shu davrda akademik bilim bilan bir qatorda jamoada ishlash, loyiha boshqaruvi, ommaviy muloqot, muzokara olib borish va ijtimoiy mas’uliyat ko‘nikmalarini egallaydi.

Biroq liderlik imkoniyatlaridan foydalanishga ijtimoiy stereotiplar ham ta’sir ko‘rsatadi. An’anaviy tasavvurlarda tashabbuskorlik, qat’iylik, tavakkalchilik va boshqaruvchanlik kabi ayrim xususiyatlarning ko‘proq qismi erkaklar bilan bog‘lanishi talaba-qizlarning o‘z liderlik salohiyatini baholashi, liderlik rollariga da’vogarlik qilishi yoki jamoat boshqaruvida faol qatnashishiga bilvosita ta’sir etishi mumkin.

Xalqaro tadqiqotlarda ham oliy ta’lim bosqichida liderlik kompetensiyalarini maxsus rivojlantirish zarurati qayd etiladi. M. Mareque va E. de Prada tomonidan universitet talabalari ishtirokida amalga oshirilgan tadqiqotda liderlikni shakllantiruvchi faoliyatlarda erkak va talaba qizlar ishtirokida farqlar mavjudligi hamda maxsus liderlik tayyorgarligi yetarli emasligi ko‘rsatilgan [4].

Shu sababli gender mexanizmini faqat mavjud tengsizlikni bartaraf etish vositasi sifatida emas, har bir yoshning liderlik salohiyatini rivojlantirish uchun teng boshlang‘ich va rivojlanish imkoniyatlarini yaratuvchi tizim sifatida tushunish maqsadga muvofiq bo‘ladi.

OTMda genderga sezgir liderlik muhitini yaratish, avvalo, institutsional shart-sharoitlarga bog‘liq. Talabalar kengashlari, yoshlar ittifoqi tuzilmalari, ilmiy klublar,

talabalar uyushmalari, startap loyihalar va boshqa jamoatchilik tuzilmalaridagi liderlik pozitsiyalariga nomzodlarni tanlash shaffof va ochiq amalga oshirilishi zarur.

Bunda gender tenglik mexanizmi bir jins vakillariga sun’iy ustunlik yaratish emas, balki liderlik imkoniyatidan foydalanish yo‘lida mavjud bo‘lishi mumkin bo‘lgan yashirin to‘siqlarni aniqlash va bartaraf etishni anglatadi. Masalan, OTM kesimida har yili yoshlarning talaba boshqaruvi, ilmiy loyihalar, stipendiyalar, startaplar, xalqaro dasturlar va jamoatchilik faoliyatidagi ishtiroki gender jihatdan tahlil qilinishi mumkin. Bunday monitoring qaysi sohalarda bir guruhning ishtiroki sezilarli darajada past ekanligini aniqlash imkonini beradi.

Liderlikni faqat tug‘ma shaxsiy sifat sifatida tushunish zamonaviy pedagogik yondashuvlarga to‘liq mos kelmaydi. Liderlik muayyan kompetensiyalar majmuasi bo‘lib, ularni ta’lim jarayonida maqsadli shakllantirish mumkin.

Oliy ta’lim muassasalarida yoshlar uchun quyidagi kompetensiyalarni rivojlantirishga alohida e’tibor qaratish zarur. Masalan, strategik fikrlash, muammoni hal qilish, qaror qabul qilish, ommaviy nutq, muzokara olib borish, jamoani boshqarish, nizolarni hal etish, loyiha boshqaruvi, vaqtni boshqarish, emotsional intellekt va refleksiya kabilar.

2021-yilda P.Laguna-Sanchez va hammualliflar tomonidan universitet talaba-qizlari bilan amalga oshirilgan liderlik dasturida multidisiplinar ta’lim, tashqi hamkorlarni jalb qilish va ko‘p manbali baholashdan foydalanish ishtirokchilarning liderlik ko‘nikmalari, o‘ziga ishonchi va professional intilishlariga ijobiy ta’sir ko‘rsatgani qayd etilgan [5].

Gender liderlikni rivojlantirishning yana bir muhim mexanizmi mentorlikdir. Talaba professional va shaxsiy rivojlanish yo‘lini ko‘rsata oladigan tajribali mutaxassis bilan muntazam aloqada bo‘lsa, uning o‘z imkoniyatlarini anglash va mustaqil professional qaror qabul qilish qobiliyati kuchayadi. Ayniqsa talaba-qizlar uchun ilm-fan, ta’lim, tadbirkorlik, davlat boshqaruvi, IT va boshqa sohalarda muvaffaqiyatga erishgan ayol rahbarlar bilan uchrashuvlar va mentorlik dasturlarini tashkil etish katta pedagogik ahamiyatga ega. Bunday rol modellari “liderlik menga ham mumkin” degan ichki ishonchning shakllanishiga xizmat qiladi. Shu bilan birga, mentorlik dasturini faqat ayol mentor – ayol talaba shaklida cheklash maqsadga muvofiq emas. Gender tenglik qadriyatlarini qo‘llab-quvvatlovchi erkak va ayol rahbarlar yoshlarning har ikki guruhiga mentor bo‘lishi

mumkin. Asosiy tamoyil – teng imkoniyat va gender stereotiplaridan xoli professional qo‘llab-quvvatlashdir.

Nazariy bilim real faoliyat bilan mustahkamlanmasa, liderlik kompetensiyasi barqaror shakllanmaydi. Shu bois OTMlarda talaba-yoshlarga real qaror qabul qilish va javobgarlikni o‘z zimmasiga olish imkonini beruvchi maydonlarni kengaytirish lozim. Talabalar kengashlari, ilmiy jamiyatlar, volontyorlik guruhlari, ijtimoiy loyihalar, startap jamoalari, debat klublari, xalqaro talabalar tashkilotlari hamda mahalla bilan hamkorlikdagi loyihalar bunday maydon vazifasini bajarishi mumkin.

Masalan, “Talaba liderlar laboratoriyasi”ni tashkil etish orqali 5–7 kishidan iborat gender jihatdan muvozanatli guruhlarga mahalla yoki OTMdagi real ijtimoiy muammoni yechishga qaratilgan loyiha ishlab chiqish topshirilishi mumkin. Guruh a’zolari loyiha rahbari, kommunikator, tahlilchi, moderator va monitoring uchun mas’ul rollarni navbatma-navbat bajaradi. Bunday yondashuvning muhim jihati shundaki, liderlik doim bir shaxsning doimiy ustun mavqei sifatida emas, balki vaziyatga bog‘liq va almashinuvchi ijtimoiy rol sifatida o‘zlashtiriladi.

Genderga yo‘naltirilgan liderlik siyosatining samaradorligini aniqlash uchun faqat tadbirlar sonini hisoblash yetarli emas. Natijani ko‘rsatadigan mezonlar zarur.

OTM miqyosida quyidagi indikatorlarni kuzatish mumkin. Masalan, liderlik dasturlarida talaba-qiz va erkaklarning ishtirok nisbati, talaba boshqaruvi tuzilmalaridagi vakillik, ilmiy, innovatsion va ijtimoiy loyihalarda rahbarlik qilayotgan yoshlarning gender tarkibi, mentorlik dasturidagi ishtirok, liderlik kompetensiyalarining boshlang‘ich va yakuniy dinamikasi va o‘ziga ishonch va qaror qabul qilishga tayyorlik darajasi shular jumlasidandir.

Bu jarayonda baholash nazorat qilishdan ko‘ra rivojlantirishga xizmat qilishi lozim. Talabaning liderlik portfoliysi shakllantirilib, unda uning loyihalari, jamoatchilik faoliyati, mentor fikri, o‘z-o‘zini baholashi, erishgan natijalari va keyingi rivojlanish maqsadlari aks ettirilishi mumkin.

Oliy ta’lim muassasalarida yoshlar liderligini rivojlantirish gender tenglik siyosatining muhim amaliy yo‘nalishlaridan biridir. Liderlik salohiyatining shakllanishi faqat shaxsiy qobiliyatga emas, balki ta’lim muhiti, institutsional imkoniyatlar, mentorlik,

amaliy tajriba, ijtimoiy stereotiplar hamda professional tarmoqlarga kirish imkoniyatiga ham bog‘liq.

Shu sababli OTMlarda yoshlar liderligini rivojlantirish uchun institutsional – pedagogik – mentorlik-tarmoq – amaliy-faoliyat – monitoring-refleksiv mexanizmlarni o‘zaro integratsiyalash maqsadga muvofiq. Mazkur yondashuv gender tenglikni faqat son jihatdan vakillik bilan emas, balki yoshlarning liderlik resurslari va imkoniyatlaridan real foydalanish darajasi bilan baholash imkonini beradi.

Amaliyot uchun OTMlarda har yili yoshlarning liderlik imkoniyatlaridan foydalanishini gender indikatorlari asosida monitoring qilish. “Talaba liderlar laboratoriyasi” va mentorlik dasturlarini tashkil etish, liderlik kompetensiyalarini rivojlantirishga qaratilgan qisqa modullarni tyutorlik va ma’naviy-ma’rifiy faoliyatga integratsiyalash, talaba boshqaruvi va loyiha guruhlarida xotin-qizlar hamda erkaklarning teng imkoniyat asosidagi faol ishtirokini ta’minlash, har bir ishtirokchining liderlik portfoliysi va individual rivojlanish trayektoriyasini shakllantirish tavsiya etiladi.

Bunday mexanizmlarning tizimli qo‘llanilishi oliy ta’lim muassasalarida genderga inklyuziv va hamkorlikka asoslangan liderlik madaniyatini shakllantirish, yoshlarning ijtimoiy faolligi va boshqaruv kompetensiyalarini oshirish hamda kelajakdagi professional va jamoat liderlari zaxirasini rivojlantirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2021-yil 28-maydagi SQ-297-IV-son “2030-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash haqida”gi qarori. (O‘zbekiston Respublikasi Hukumat portali)
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi PF-87-son “Oila va xotin-qizlarni tizimli qo‘llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni. (Test Lex)
3. UNESCO. *Global Education Monitoring Report 2024/5: Leadership in Education*. Paris: UNESCO, 2024.

4. Mareque M., de Prada E. Aspiring and inspiring: the role of women in educational leadership // *Gender in Management: An International Journal*. – 2022. – Vol. 37, No. 8. – P. 1009–1025. (DOI)
5. Laguna-Sánchez P., Segovia-Pérez M., de la Fuente-Cabrero C., Vargas-Pérez A.M. A Collaborative Model for Leadership Education in High-Potential University Women Students // *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. – 2021. – Vol. 7, No. 2. – Article 138. (MDPI)
6. Maheshwari G., Nayak R., Nguyen T. Review of research for two decades for women leadership in higher education around the world and in Vietnam: a comparative analysis // *Gender in Management: An International Journal*. – 2021. – Vol. 36, No. 5. – P. 640–658. (EBSCO OpenURL)