OLIY TA’LIM MUASSASALARIDA TALABA-YOSHLAR LIDERLIGINI RIVOJLANTIRISHNING GENDER MEXANIZMLARI

Saidova Xilolaxon Rashidjon qizi
Qo’qon davlat universiteti
Pedagogika kafedrasi v.b. dotsenti., p.f.f.d(PhD)

Annotatsiya. Oliy ta’lim muassasalarida talaba-yoshlarning liderlik salohiyatini rivojlantirish ularning universitet hayotidagi faolligini oshirish bilangina cheklanmay, kelgusida kasbiy va ijtimoiy faoliyatda mustaqil qaror qabul qilish, jamoani boshqarish va mas’uliyatni o‘z zimmasiga olishga tayyorlash bilan bog‘liq. Biroq liderlik imkoniyatlarining mavjudligi barcha talabalar ulardan bir xil foydalana olishini anglatmaydi. Ayniqsa, talaba qizlar va yigitlarning liderlik tajribasini egallashi, boshqaruv tuzilmalarida ishtirok etishi va qarorlarga ta’sir ko‘rsatish imkoniyatlari gender omili bilan bog‘liq holda alohida e’tibor talab qiladi. Xorijiy tadqiqotlar tahlili liderlik dasturlarining samarasi nazariy tayyorgarlikdan ko‘ra talabaning real boshqaruv tajribasi, mentorlik, institutsional qo‘llab-quvvatlash va qaror qabul qilish vakolatiga ega bo‘lishi bilan chambarchas bog‘liqligini ko‘rsatadi. Shundan kelib chiqib, oliy ta’limda gender tenglikni faqat liderlik lavozimlaridagi miqdoriy vakillik bilan emas, balki liderlik imkoniyatiga kirish, tayyorgarlik, real ishtirok va qarorlarga ta’sir ko‘rsatish sharoitlari bilan baholash zarur.

Kalit so‘zlar: oliy ta’lim, talaba-yoshlar, liderlik, gender tenglik, liderlik kompetensiyasi, talabalar boshqaruvi, mentorlik, real ishtirok.

Oliy ta’lim muassasasi talabaning kasbiy tayyorgarligi bilan bir qatorda uning mustaqil fikrlashi, tashabbus ko‘rsatishi, boshqalar bilan hamkorlik qilishi va mas’uliyatli qaror qabul qilish tajribasi shakllanadigan ijtimoiy muhit hamdir. Shu ma’noda talabalik davrida orttirilgan liderlik tajribasi keyingi kasbiy faoliyatga tayyorgarlikning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Biroq universitetda liderlik imkoniyatlarining mavjudligi bilan talabalarning ushbu imkoniyatlardan amalda foydalanishi o‘rtasida farq bor. Talabalar kengashi, guruh sardorligi, ilmiy to‘garak, volontyorlik harakati yoki turli loyihalarning mavjudligi hali universitetda liderlikni rivojlantirishning samarali tizimi shakllanganini anglatmaydi.

Muammoning birinchi jihati liderlikning o‘zi qanday tushunilishi bilan bog‘liq. Ilmiy adabiyotlarda liderlikning yagona ta’rifi shakllanmagan. Marcketti va Kadolph liderlik haqidagi qarashlarning bir yo‘nalishi uni shaxsning muayyan fazilatlari bilan bog‘lasa, ikkinchi yo‘nalish liderlikni vaziyat va ijtimoiy muhit bilan bog‘liq jarayon sifatida talqin qilishini qayd etadi [1.– B.132–133].Mazkur farq oliy ta’limdagi liderlik dasturlarining mazmuniga bevosita ta’sir qiladi. Liderlik faqat shaxsiy xususiyatlar majmui sifatida tushunilganda e’tibor faol va tashabbuskor talabalarni aniqlashga qaratiladi. Uni rivojlantiriladigan kompetensiya sifatida qabul qilish esa talabaning bu sifatlarni qaysi faoliyatda va qanday sharoitda egallashi masalasini kun tartibiga olib chiqadi.

Mizintseva, Sardarian va Petrochenko talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishni loyiha faoliyati, treninglar, ekspertlar bilan uchrashuvlar, talabalar o‘zini o‘zi boshqarishi, maxsus o‘quv kurslari, ilmiy-tadqiqot ishlari va auditoriyadan tashqari faoliyat bilan bog‘laydi [2.–B.207–208]. Article Bu yondashuvda liderlik tayyor holatda mavjud bo‘lgan individual xususiyat emas, balki turli faoliyat va munosabatlarda rivojlanadigan qobiliyat sifatida namoyon bo‘ladi.

Shu nuqtada oliy ta’limdagi liderlikning yana bir muhim muammosi yuzaga chiqadi. Talabaga liderlik haqida bilim berish bilan uni liderlik faoliyatiga tayyorlash aynan bir jarayon emas. Reyes va hammualliflarning oliy ta’limdagi liderlikni rivojlantirish dasturlariga bag‘ishlangan meta-tahlili bunday dasturlar talabalarning bilimlarini oshirishda ijobiy natija berishini ko‘rsatsa-da, o‘zlashtirilgan bilim va ko‘nikmalarning real faoliyatga ko‘chirilishi murakkabroq ekanini ko‘rsatadi [3.– B.7–10]. Bu esa universitetlarda liderlik dasturlarining samaradorligini o‘tkazilgan mashg‘ulotlar yoki ularda qatnashgan talabalar soni bilan emas, talabaning egallagan bilimlarini real boshqaruv vaziyatida qo‘llay olish qobiliyati bilan baholash zarurligini ko‘rsatadi.

Talabalar liderligini rivojlantirish masalasining gender jihati liderlik imkoniyatlari qanday taqsimlanishi bilan bog‘liq. Universitetda qizlar va yigitlar uchun bir xil huquqning mavjudligi muhim, biroq formal jihatdan teng huquqning belgilanishi ularning amaliy imkoniyatlari ham bir xil bo‘lishini avtomatik ravishda ta’minlamaydi. Bu holat, ayniqsa, talabalar boshqaruvida yaqqol namoyon bo‘ladi. Talaba qizning kengash yoki boshqa boshqaruv organiga saylanishi uning ushbu tuzilmadagi real ta’siri haqida hali to‘liq

ma’lumot bermaydi. U yig‘ilishlarda qatnashishi mumkin, biroq kun tartibini shakllantirish, tashabbus ilgari surish yoki yakuniy qarorga ta’sir ko‘rsatish imkoniyati cheklangan bo‘lishi mumkin.

Mayanjaning davlat universitetlaridagi talaba qizlarning liderlik tajribasini o‘rgangan tadqiqoti formal vakillik bilan mazmunli ishtirok o‘rtasidagi aynan shu tafovutni ko‘rsatadi **[4.– B.206–209]**. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, talaba qizlarning liderlik faoliyatiga ularning shaxsiy salohiyati bilan bir qatorda oldingi liderlik tajribasi, universitet rahbariyati va boshqa manfaatdor tomonlarning qo‘llab-quvvatlashi, ular bilan shakllangan munosabatlar ham ta’sir qilgan. Ayrim respondentlar esa mentorlik imkoniyatining yetishmasligi va erkaklar ustun bo‘lgan boshqaruv muhitida faoliyat yuritish bilan bog‘liq qiyinchiliklarni qayd etgan. Mazkur natijalar gender tenglikni liderlik lavozimlaridagi qizlar va yigitlarning son nisbati bilan cheklab bo‘lmasligini ko‘rsatadi. Masalan, talabalar kengashida qizlar va yigitlar teng miqdorda vakillikka ega bo‘lishi mumkin. Ammo kengashga nomzod bo‘lish, tanlovdan o‘tish, real mas’uliyatli vazifalarni olish yoki o‘z tashabbusini qarorga aylantirish imkoniyatlari bir xil bo‘lmasa, miqdoriy mutanosiblikning o‘zi teng imkoniyat mavjudligini bildirmaydi.

Shu sababli talaba liderligidagi gender tenglikni uch jihat birligida baholash maqsadga muvofiq:

- liderlik imkoniyatiga kirish
- liderlik tajribasini egallash
- qaror qabul qilishga real ta’sir ko‘rsatish

Birinchi holatda talabaning mavjud imkoniyatlar haqida axborot olishi va tanlovda ishtirok eta olishi nazarda tutiladi. Ikkinchisida uning tayyorgarlik, mentorlik, loyiha boshqaruvi va boshqa rivojlanish resurslaridan foydalanishi muhim. Uchinchi jihat esa talabaning rasmiy vakilligi emas, uning tashabbusi va qarorlar mazmuniga real ta’siri bilan belgilanadi. Bu yondashuv gender tenglikni faqat yakuniy statistik natija sifatida emas, balki talabaning universitetdagi rivojlanish yo‘li davomida shakllanadigan imkoniyatlar tizimi sifatida tushunishga imkon beradi.

Gender va liderlik munosabatini tahlil qilishda liderlik xususiyatlarini bevosita jinsga bog‘lashdan ehtiyot bo‘lish kerak. Ayollarga ko‘proq empatiya va murosaga moyillikni,

erkaklarga esa qat’iyatlilik va tavakkalchilikni xos deb hisoblash singari qarashlar mavjud bo‘lsa-da, bunday umumlashtirishlar individual farqlarni hisobga olmaydi va amalda mavjud stereotiplarni mustahkamlashi mumkin. Howardning transformatsion liderlikka bag‘ishlangan tadqiqoti bu masalada e’tiborga molik natija beradi. Unda ayol liderlar uchun transformatsion liderlikning o‘rtacha ko‘rsatkichi 4,18, erkak liderlar uchun 4,13 ni tashkil qilgan. Ushbu farq statistik jihatdan ahamiyatli bo‘lmagan (p=0,68) [5.– B. 554–555].

Demak, mazkur tadqiqot doirasida liderning jinsi transformatsion liderlik darajasini tushuntirib beruvchi muhim omil sifatida namoyon bo‘lmagan.

Bu natija oliy ta’limda genderga asoslangan liderlik mexanizmini qanday tushunish kerakligini aniqlashtiradi. Masala qizlar uchun alohida, yigitlar uchun alohida liderlik modelini ishlab chiqishda emas. Aksincha, har ikki guruhning bir xil liderlik kompetensiyalarini egallashi va ularni amalda namoyon qilishi uchun zarur sharoitlarni yaratish muhim.

Shundan kelib chiqib, genderga yo‘naltirilgan yondashuvning asosiy vazifasi jinsga qarab liderlik sifatlarini belgilash emas, balki talabaning liderlik salohiyatini rivojlantirish jarayonida jins bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin bo‘lgan tashkiliy va ijtimoiy to‘siqlarni kamaytirishdan iborat.

Talabaning liderlik salohiyati real faoliyatga kirishgandagina to‘liq namoyon bo‘ladi. Shu bois liderlikni rivojlantirish dasturida nazariy tayyorgarlik amaliy boshqaruv tajribasi bilan davom etishi zarur. Talaba muayyan vaziyatda jamoani shakllantirishi, vazifalarni taqsimlashi, manfaatdor tomonlar bilan ishlashi, muammoga yechim topishi va natija uchun javob berishi kerak. Bunday sharoitda mentorlik alohida ahamiyat kasb etadi. Mentorning vazifasi talaba uchun qaror qabul qilish emas, balki uning mustaqil qaror qabul qilish tajribasini rivojlantirishdir. Talaba yo‘l qo‘ygan xato ham ushbu jarayonning bir qismi hisoblanadi. Xatoni tahlil qilish, uning sababini anglash va keyingi qarorda undan xulosa chiqarish liderlik kompetensiyasining rivojlanishiga xizmat qiladi.

Shu ma’noda oliy ta’limda samarali liderlik dasturi uchta o‘zaro bog‘liq komponentga tayanishi mumkin:

- tayyorgarlik,
- amaliy vakolat

- refleksiya.

Tayyorgarlik talabaning zarur bilim va vositalarni egallashini ta’minlaydi. *Amaliy vakolat* unga ushbu bilimlarni real vaziyatda sinash imkonini beradi. *Refleksiya* esa orttirilgan tajribani anglash va keyingi faoliyatga ko‘chirishga yordam beradi. Bu uchlik gender nuqtayi nazaridan ham muhim. Chunki qizlar va yigitlarning bir xil treningda qatnashishi hali teng rivojlanish imkoniyati mavjudligini anglatmaydi. Agar treningdan keyingi real loyihalar, mentorlar yoki boshqaruv vakolatlari bir xil taqsimlanmasa, dastlabki teng sharoit keyingi bosqichda buzilishi mumkin.

Yuqoridagi tahlil gender mexanizmini alohida tadbir yoki bir martalik loyiha sifatida emas, universitetdagi liderlik imkoniyatlarini tashkil etish tartibi sifatida tushunishga olib keladi. Bunda mavjud tuzilmalarni ko‘paytirishdan ko‘ra, talabalar uchun mavjud imkoniyatlarning qanday taqsimlanayotganini aniqlash muhimroq.

Avvalo, universitetdagi liderlik imkoniyatlari talabalar uchun ochiq bo‘lishi zarur. Talabalar kengashi, ilmiy loyiha, startap, volontyorlik faoliyati, xalqaro loyiha yoki mahalla bilan hamkorlikdagi tashabbusga kim va qanday tartibda qo‘shilishi mumkinligi oldindan ma’lum bo‘lishi kerak. Bu liderlik imkoniyatlarini norasmiy tavsiya yoki faqat faol talabalar doirasi bilan cheklanib qolishining oldini oladi. Tanlov jarayonida nomzodning jinsiga emas, uning muammoni tushunishi, jamoa bilan ishlashi, yechim taklif qilishi, kommunikativ qobiliyati va mas’uliyatiga e’tibor qaratilishi kerak. Gender tahlili esa tanlovdan keyin ham davom etishi zarur. Agar bir necha tanlov davomida qizlar yoki yigitlarning natijalarida muntazam tafovut kuzatilsa, uning sababini aniqlash imkoniyati paydo bo‘ladi. Tanlangan talabaga esa faqat maqom emas, real vazifa berilishi kerak. Talabaning liderlik tajribasi aynan jamoani boshqarish, mavjud resurslardan foydalanish va natijaga erishish jarayonida shakllanadi. Shu sababli talabalar liderligini baholashda tadbirlar soni yoki rasmiy lavozimdan ko‘ra, hal etilgan muammo, amalga oshirilgan tashabbus va erishilgan natija ko‘proq ma’lumot beradi.

Bu yondashuv universitetdagi gender monitoringining mazmunini ham o‘zgartiradi. Monitoring qizlar va yigitlar sonini qayd etish bilan tugamaydi. Ularning liderlik imkoniyatidan xabardor bo‘lishi, nomzodlik qilishi, tanlovdan o‘tishi, mentorlik va amaliy tajribadan foydalanishi hamda qarorlar shakllanishiga ta’sir ko‘rsatishi o‘rtasidagi

bog‘liqlik kuzatiladi. Qaysi bosqichda sezilarli tafovut paydo bo‘lsa, tashkiliy yechim ham aynan shu bosqichga qaratiladi.

Talaba liderligini amaliy faoliyat bilan bog‘lashda OTM va mahalla hamkorligi alohida imkoniyat yaratadi. Mahalladagi yoshlar bilan bog‘liq real muammolar talaba uchun tayyor o‘quv vazifasidan farqli ravishda turli manfaatlar, resurs cheklovlari va kutilmagan vaziyatlarni o‘z ichiga oladi. Bu esa liderlik kompetensiyasini tabiiy ijtimoiy sharoitda namoyon qilish imkonini beradi. Masalan, mahalladagi yoshlarning oliy ta’lim, kasbiy rivojlanish yoki ilmiy loyihalardan foydalanish darajasi past bo‘lsa, talabalar jamoasi muammoning sabablarini o‘rganishi, aniq maqsad belgilashi va yechim ishlab chiqishi mumkin. Bunda professor-o‘qituvchi loyihaning bevosita rahbari emas, mentor sifatida ishtirok etadi. Qarorlar va jamoa faoliyati uchun asosiy mas’uliyat talaba lider zimmasida qoladi. Loyiha natijasini o‘tkazilgan tadbirlar soni bilan emas, boshlang‘ich holatga nisbatan yuz bergan o‘zgarish bilan baholash muhim. Ana shunda mahalla bilan hamkorlik talabalarning navbatdagi jamoatchilik tadbiriga emas, liderlik tajribasini shakllantiradigan amaliy maydonga aylanadi.

Talaba-yoshlar liderligini rivojlantirishda asosiy masala liderlik lavozimlarini ko‘paytirish yoki alohida treninglar tashkil etishda emas. Muhimi, talabaning liderlik salohiyatini amalda namoyon qilishi uchun izchil imkoniyat yaratishdir. Nazariy tayyorgarlik, mentorlik, real boshqaruv tajribasi va orttirilgan tajribani tahlil qilish bir-biridan ajratilmasligi kerak.

Gender tenglik ham ushbu jarayonning barcha bosqichlarida namoyon bo‘ladi. Talaba qizlar va yigitlarning liderlik tuzilmalaridagi soni bu holatning bir ko‘rsatkichi, xolos. Ularning liderlik imkoniyatidan xabardor bo‘lishi, tanlovda qatnashishi, rivojlanish resurslaridan foydalanishi, real vakolat olishi va qaror qabul qilishga ta’sir ko‘rsatishi gender tenglikning mazmunini ancha to‘liq ochib beradi. Shu sababli oliy ta’lim muassasasida talabalar liderligini rivojlantirishning gender mexanizmi alohida imtiyoz yoki kvota bilan cheklanmasligi lozim. Uning asosiy vazifasi talabaning jinsi liderlik imkoniyatiga kirish, tajriba orttirish va o‘z salohiyatini namoyon qilishga asossiz to‘siq bo‘lib qolmaydigan muhitni shakllantirishdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Marcketti S.B., Kadolph S.J. Empowering Student Leadership Beliefs: An Exploratory Study // *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*. – 2010. – Vol. 22, No. 2. – P. 131–139.

2. Mizintseva M., Sardarian A., Petrochenko A. Developing Students’ Leadership Skills at Higher Educational Institutions for Their Successful Adaptation at the Labor Market // *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. – 2018. – Vol. 217. – P. 207–211.

3. Reyes D.L., Dinh J., Lacerenza C.N., Marlow S.L., Joseph D.L., Salas E. The State of Higher Education Leadership Development Program Evaluation: A Meta-analysis, Critical Review, and Recommendations // *The Leadership Quarterly*. – 2019. – Vol. 30, No. 5. – Article 101311. DOI: 10.1016/j.leaqua.2019.101311.

4. Mayanja C.S. *Leadership and Gender: Exploring Female Students’ Lived Experiences of Leadership in Ugandan Public University Councils*: PhD Thesis. – University of KwaZulu-Natal, 2018.

5. Howard D.D. Jr. Gender Leadership Styles in Higher Education: A Transformational Leadership Study // *Open Journal of Leadership*. – 2023. – Vol. 12. – P. 543–561. DOI: 10.4236/ojl.2023.124024.

6. Baccei M.A. *Understanding College Student Leadership Development: A Longitudinal Examination of the Impact of Campus-Based Leadership Trainings*: Dissertation. – University of Iowa, 2015. DOI: 10.17077/etd.40tyzxst.