OTMLARDA YOSHLAR LIDERLIGINI RIVOJLANTIRISHNING GENDER MEXANIZMLARI

O.A. Ashurova
Farg‘ona davlat universiteti katta o‘qituvchisi
Ibrohimova Mohinur Bahromjon qizi
Farg‘ona davlat universiteti talabasi

Annotatsiya. Maqolada OTMlarda talaba-yoshlar liderligini rivojlantirishda gender omilining o‘rni, liderlikka ta’sir etuvchi gender stereotiplar tahlil qilingan hamda yigit va qizlar liderligini teng rivojlantirish mexanizmlari tizimlashtirilgan.

Kalit so‘zlar: liderlik, talaba-yoshlar, gender tenglik, gender stereotip, OTM, mentorlik.

Аннотация. В статье анализируется роль гендерного фактора в развитии лидерства студенческой молодёжи в вузах, рассмотрены гендерные стереотипы и систематизированы механизмы равного развития лидерства юношей и девушек.

Ключевые слова: лидерство, студенческая молодёжь, гендерное равенство, гендерный стереотип, вуз, наставничество.

Abstract. The article analyzes the role of gender in developing student leadership in higher education, examines gender stereotypes affecting it, and systematizes mechanisms for the equal leadership development of male and female students.

Keywords: leadership, university students, gender equality, gender stereotype, higher education, mentoring.

Kirish

Jamiyat taraqqiyoti tashabbuskor va mas’uliyatli yoshlarga bog‘liq, ularni tarbiyalashda oliy ta’lim muassasalari (OTM) asosiy o‘rin tutadi. Biroq liderlik sifatlarining rivojlanishi gender omillaridan xoli emas: «erkak – rahbar, ayol – yordamchi» kabi stereotiplar tufayli qizlar talabalar tashkilotlarida rahbarlik lavozimlarini kamroq egallaydi, yigitlarda esa hamkorlik va empatiya kabi ko‘nikmalar yetarli rivojlanmaydi.

O‘zbekistonda bu masalaning huquqiy asosini «Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida»gi (O‘RQ-406, 2016) va «Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va

imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida»gi (O‘RQ-562, 2019) qonunlar hamda «2030-yilgacha gender tenglikka erishish strategiyasi» tashkil etadi . Maqsad – OTMlarda yoshlar liderligini rivojlantirishning gender mexanizmlarini nazariy asoslash va tizimlashtirish.

Adabiyotlar tahlili va metodlar

S. Bem erkaklik va ayollik sifatlari bir shaxsda uyg‘un birlashishi mumkinligini ko‘rsatib, liderlikni jinsga emas, sifatlar majmuiga bog‘ladi [4]. V. Shayn «rahbar haqida o‘yla – erkak haqida o‘yla» stereotipini aniqladi [5]. R. Kanter guruhdagi ozchilik vakillari (masalan, yagona ayol rahbar) ortiqcha bosimga uchrashini ko‘rsatdi va muammoni shaxsda emas, tashkilot tuzilmasida ko‘rdi [6]. A. Igli va S. Karau «rollar muvofiqligi» nazariyasida ayollar liderligidagi qiyinchilikni gender roli va rahbar roli kutishlarining nomuvofiqligi bilan izohladi [7]. M. Rayan va A. Haslam ayollar ko‘pincha inqirozli, xavfli vaziyatlarda rahbarlikka tayinlanishini («shisha jarlik») ko‘rsatgan bo‘lsa, H. Ibarra, R. Eli va D. Kolb yashirin to‘siqlar – rol modellarining yo‘qligi va norasmiy tarmoqlardan chetda qolish ayollar liderligini sekinlashtirishini aniqlagan [11; 12]. S. Komives va hammualliflari liderlikni lavozim emas, har bir talaba rivojlantira oladigan jarayon sifatida talqin etadi [8], A. Bandura esa liderlikka intilish o‘z kuchiga ishonchga bog‘liqligini asoslagan [9]. I.S. Klesina gender farqlarining katta qismi ijtimoiy-madaniy omillar natijasi ekanini ta’kidlaydi [10]. **Metodlar:** nazariy manbalar va normativ hujjatlar tahlili, qiyosiy tahlil, umumlashtirish.

Muhokama va natijalar

Talabalar liderligiga ta’sir etuvchi asosiy gender to‘siqlar: liderlik haqidagi stereotiplar; qizlarda o‘z kuchiga ishonchning pastligi; oilaviy va madaniy kutishlar; rol modellarining yetishmasligi; yigitlardan faqat qat’iyat kutilishi, empatiya va g‘amxo‘rlik esa «zaiflik» deb qaralishi. Masalan, guruh sardori yoki talabalar kengashi raisi lavozimiga ko‘proq yigitlar taklif etiladi, qizlarga esa kotib yoki yordamchi vazifalari beriladi; ayrim qizlar kechki tadbir va forumlarda oilaviy sabablarga ko‘ra ishtirok eta olmaydi. Ularni bartaraf etish uchun quyidagi mexanizmlar taklif etiladi (jadval).

Jadval. OTMlarda yoshlar liderligini rivojlantirishning gender mexanizmlari

Mexanizm	**OTMdagi amaliy shakllari**
Normativ-huquqiy	Universitet gender siyosati, talabalar tashkilotlari nizomida teng vakillik tamoyili
Institutsional	Gender tenglik komissiyasi, Yoshlar ittifoqi, talabalar kengashi, klublar
Ta’limiy-mazmuniy	«Liderlik asoslari» tanlov fani, loyihaviy ta’lim, aralash guruhlarda ishlash
Psixologik-pedagogik	Liderlik treninglari, debat klublari, psixologik maslahat, muvaffaqiyat vaziyatini yaratish
Mentorlik	Ustoz-shogird dasturlari, muvaffaqiyatli ayol va erkak rahbarlar bilan uchrashuvlar
Monitoring	Talabalar tashkilotlaridagi vakillikni jins kesimida kuzatish, so‘rovnomalar

Mexanizmlarni amalga oshirishda teng imkoniyat, gender-sezgirlik (rollarni stereotip asosida taqsimlamaslik), loyihalarda rahbar rolini navbat bilan berish, milliy qadriyatlarga tayanish va ota-onalar bilan hamkorlik tamoyillariga amal qilish muhim. Ish faqat qizlarga emas, yigitlarga ham qaratilishi, ularda hamkorlikka asoslangan liderlik ko‘nikmalari rivojlantirilishi lozim.

Xulosa

OTMlarda yoshlar liderligini rivojlantirish gender omilini hisobga olgandagina to‘liq samara beradi. Liderlik jinsga emas, rivojlantirilishi mumkin bo‘lgan sifatlarga bog‘liq, to‘siqlar esa asosan ijtimoiy-madaniy va tashkiliy xarakterga ega. Taklif etilgan normativ, institutsional, ta’limiy, psixologik, mentorlik va monitoring mexanizmlari kompleks qo‘llanganda yigit va qizlarning liderlik salohiyati teng ravishda ochiladi.

Shu asosda quyidagilar taklif etiladi:

1. OTMlarda gender siyosati va talabalar tashkilotlarida teng vakillik tamoyilini

belgilovchi ichki nizomlarni ishlab chiqish.

2. Barcha yo‘nalishlarda «Liderlik asoslari» tanlov fanini joriy etib, unda gender masalalariga alohida mavzu ajratish.

3. Talabalar uchun mentorlik dasturlarini tashkil etish va muvaffaqiyatli rahbarlarni rol modeli sifatida jalb qilish.

4. Professor-o‘qituvchilar uchun gender-sezgir pedagogika bo‘yicha malaka oshirish seminarlarini o‘tkazish.

5. Talabalar tashkilotlaridagi liderlik lavozimlarini jins kesimida yillik monitoring qilib borish.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasining «Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida»gi Qonuni. 14.09.2016, O‘RQ-406.

2. O‘zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida»gi Qonuni. 02.09.2019, O‘RQ-562.

3. O‘zbekiston Respublikasida 2030-yilgacha gender tenglikka erishish strategiyasi. Oliy Majlis Senati Kengashining 2021-yil 28-maydagi qarori.

4. Bem S.L. The measurement of psychological androgyny // Journal of Consulting and Clinical Psychology. – 1974. – Vol. 42(2). – P. 155–162.

5. Schein V.E. The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics // Journal of Applied Psychology. – 1973. – Vol. 57(2). – P. 95–100.

6. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – New York: Basic Books, 1977.

7. Eagly A.H., Karau S.J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders // Psychological Review. – 2002. – Vol. 109(3). – P. 573–598.

8. Komives S.R., Lucas N., McMahon T.R. Exploring Leadership: For College Students Who Want to Make a Difference. – San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

9. Bandura A. Self-efficacy: The Exercise of Control. – New York: W.H. Freeman, 1997.