

Худайбердиев З.Я., Хамдамова Ф.У., Эрметова В.У., Хақимжоновна Х.Х.

«Профессионал таълим тизимида гендерга сезгир ёндашувлар»

Ўзбекистон Республикаси тўқимачилик саноати
мутахассисларини ўқитиш бўйича ўқув қўлланмаси



Тошкент 2023

Ушбу нашр Германия Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт Федерал вазирлигининг молиявий кўмагида “Профессионал таълим муассасалари ва тўқимачилик саноатининг малака ошириш тизимида таълим таклифларини кенгайтириш ва уларнинг сифатини ошириш” лойиҳаси доирасида тайёрланган. Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг (DVV) Ўзбекистондаги Филиали, Профессионал таълимни ривожлантириш институти билан биргаликда амалга оширилмоқда. Лойиҳа “Ўзбекистон касб-ҳунар таълими тизимини ислоҳ қилиш ва модернизация жараёнларини қўллаб-қувватлаш” йирик лойиҳасининг бир қисми бўлиб, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH билан ҳамкорликда амалга оширилмоқда.

Нашр учун жавобгарлик муаллифлар зиммасига тушади. Матндаги фикрлар, маълумотлар, изоҳлар ва хулосалар Германия Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт Федерал вазирлиги, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH ва Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг (DVV) Ўзбекистондаги Филиалининг нуқтаи назарини акс эттирмаслиги мумкин.

Ушбу қўлланма Профессионал таълим муассасалари раҳбарлар ва педагоглар, таълим усталари ҳамда ўқувчилар, малака ошириш муассасалари ва мазкур мавзуни ўзлаштиришга қизиқувчилар учун мўлжалланган.

Нусха олиш ёки қайта чоп этиш учун рухсат олиш учун dvviuz@dvv-international.uz электрон манзилига тўлиқ маълумот билан сўров юборинг.

Тақризчилар:

Д.И. Саидова – “Педагогика ва психология” кафедраси мудири, п.ф.ф.д. (PhD), доцент

М.А. Шорахимов – Профессионал таълимни ривожлантириш институти “Инновацион таълим технологиялари” кафедраси профессор в.в.б. ф.м.ф.н. доцент

Ўқув қўлланма Профессионал таълимни ривожлантириш институтининг Илмий-педагогик Кенгаши томонидан 2023 йил 28 декабрдаги 15-сонли баённомасига асосан нашрга тавсия этилган.

«Профессионал таълим тизимида гендерга сезгир ёндашувлар» ўқув қўлланмаси

Ушбу нашр Германия Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт Федерал вазирлигининг молиявий кўмагида “Профессионал таълим муассасалари ва тўқимачилик саноатининг малака ошириш тизимида таълим таклифларини кенгайтириш ва уларнинг сифатини ошириш” лойиҳаси доирасида тайёрланган. Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг (DVV) Ўзбекистондаги Филиали, Профессионал таълимни ривожлантириш институти билан биргаликда амалга оширилмоқда. Лойиҳа “Ўзбекистон касб-ҳунар таълими тизимини ислоҳ қилиш ва модернизация жараёнларини қўллаб-қувватлаш” йирик лойиҳасининг бир қисми бўлиб, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH билан ҳамкорликда амалга оширилмоқда.

Қўлланма Худайбердиев Зайниддин Явқачевич – Профессионал таълимни ривожлантириш институти профессори, иқтисод фанлари доктори, Фируза Хамдамова – Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ илмий ходими, юридик фанлар фалсафа доктори (PhD), USAID нинг ҳуқуқий ислоҳотлар бўйича лойиҳасининг гендер масалалари бўйича эксперти, Венера Эрметова – “Фуқаролик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш маркази” ННТ тренер-маслаҳатчиси ва Хамидахон Хақимжон қизи Хақимжоновна – Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг (DVV) Ўзбекистондаги Филиали, лойиҳалар координатори томонидан ишлаб чиқилган.

Ушбу «Профессионал таълим тизимида гендерга сезгир ёндашувлар» қўлланмаси уч қисмдан иборат: 1. Гендер тенглигини таъминлаш бўйича иш олиб боришни режалаштираётган ўқитувчилар/ тренерлар компетенцияларининг асосий тавсифини таъминловчи ўқув модуллари тавсифи; 2. Тренинг давомида ишлаш учун амалий иш материалларини ўз ичига олган “Иштирокчининг иш дафтарчаси”; 3. Тавсия этилган адабиётлар, мустақил ишлаш ва билимни баҳолаш учун топшириқлар, ўқитиш методлари билан ҳар бир модул бўйича қўшимча маълумот материали билан илова қилинган.

Ушбу қўлланма Профессионал таълим муассасалари раҳбарлар ва педагоглар, таълим усталари ҳамда ўқувчилар, малака ошириш муассасалари ва мазкур мавзунини ўзлаштиришга қизиқувчилар учун мўлжалланган.

Мундарижа

1-ҚИСМ. ЎҚУВ ҚўЛЛАНМАСИ ҲАҚИДА МАЪЛУМОТ	5
Ўқув қўлланманинг долзарблиги.....	5
Ўқув қўлланманинг мақсади, вазифалари ва тамойиллари	6
Ўқув қўлланманинг вазифалари:	6
Ўқув қўлланманинг тузилиши.....	8
2-ҚИСМ. ЎҚУВ ДАСТУРЛАРИ МОДУЛЛАРИНИНГ ТАЪРИФИ	20
Модул 0. Ўқув дастурига кириш машғулоти.....	20
1-модуль. Гендер тенглиги билан боғлиқ асосий тушунчалар.....	22
2-модуль. Гендер тенглигини таъминлаш ва зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги халқаро ва миллий стандартлар	24
3-модуль: Таълим ва бандликни таъминлаш соҳасида гендер тенглиги.....	27

1-ҚИСМ. ЎҚУВ ҚўЛЛАНМАСИ ҲАҚИДА МАЪЛУМОТ

*Гендер тенглиги – эркин мақсаддан кўра кўпроқни аниқлатади.
Бу камбағалликни қисқартириш борасидаги
муаммони ҳал қилиш, барқарорликни таъминлаш,
тўғри бошқарувни ривожлантириш ва яратишнинг
дастлабки шартидир.*

Кофи Аннан - Ганалик дипломат

Кириш

Ўқув қўлланманинг долзарблиги

Гендер масалалари бўйича таълим – касбий таълим соҳасидаги сифат ва ривожланиш тенденцияларининг кўрсаткичларидан биридир. Профессional таълимга гендер ёндашувларини жорий этиш гендер сиёсатини янада муваффақиятли амалга оширишга ёрдам бериши мумкин.

Таълим тизимига гендер ёндашувларини жорий этиш БМТ нинг 1979 йилдаги “Аёлларга нисбатан камситишнинг барча шаклларида барҳам бериш тўғрисида” ги Конвенциясига мувофиқ Ўзбекистоннинг мажбуриятларидан биридир¹. БМТнинг Аёлларга нисбатан камситишларга барҳам бериш бўйича қўмитаси ўзининг умумий тавсиялари ва якуний мулоҳазаларида иштирокчи-давлатларга аёллар ҳуқуқлари ва гендер тенглиги масалалари бўйича аҳолининг хабардорлигини ошириш чораларини кўришни тавсия қилади.

Гендер тенглигини таъминлашда ўрганиш ва таълимнинг аҳамияти Глобал кун тартиби – «Таълим 2030» ва Барқарор ривожланиш мақсадларида таъкидланган². Ўзбекистон Республикаси Барқарор ривожланиш глобал мақсадларидан келиб чиқиб, 2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифалар тасдиқлаган бўлиб, у “Гендер тенглигини таъминлаш ва барча аёллар ва қизларнинг ҳуқуқларини кенгайтириш” 5-мақсадини ўз ичига олади³.

Гендер масалалари бўйича ўқитиш тизимини такомиллаштириш Инсон ҳуқуқлари бўйича Миллий стратегияси⁴, Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги миллий таълим дастури⁵ ва 2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенглигига эришиш стратегиясига⁶ ҳам киритилган.

Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясида «хотин-қизларнинг олий таълим олишга бўлган ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш, таълим олишда гендер тенглиги тамойиллари устуворлигини таъминлаш, маҳаллалар, умумтаълим мактаблари, академик лицей ва касб-хунар коллежларида мунтазам равишда хотин-қизларни олий таълимга кенг жалб қилишга йўналтирилган кенг тарғибот ишларини олиб бориш» мақсадлардан бири сифатида кўрсатиб ўтилган⁷. Мазкур вазифани амалга ошириш таълим тизимига гендерга сезгир ёндашувларни жорий этиш билан боғлиқ.

¹ Ўзбекистон БМТнинг 1979 йилдаги “Аёлларга нисбатан камситишнинг барча шаклларида барҳам бериш тўғрисида”ги конвенциясини 1995 йилда ратификация қилган.

² ЮНЕСКО. 2018 а. Таълим орқали зўравон экстремизмнинг олдини олиш: Субминтақавий салоҳиятни ошириш семинари.

³ Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 20 октябрдаги “2030-йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 841-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 2018 йил 23 октябрь, 09-сон/ 18/841/2081.

⁴ <https://lex.uz/ru/docs/4872357>

⁵ <https://lex.uz/ru/docs/6378543>

⁶ <https://lex.uz/ru/docs/5466725>

⁷ <https://lex.uz/ru/docs/4545887?otherlang=3>

Шундай қилиб, профессионал таълимида гендер ёндашувларини жорий этишга алоҳида эътибор қаратган ҳолда, бутун таълим тизимида гендер масалалари бўйича кадрлар тайёрлаш алоҳида ўрин эгаллаши керак.

Ўқув қўлланманинг мақсади, вазифалари ва тамойиллари

Тақлиф этилаётган “Профессионал таълим тизимида гендерга сезгир ёндашувлар” ўқув қўлланмасининг ўқув материаллари тўплами, жумладан, Ўзбекистон Республикаси тўқимачилик саноати мутахассисларини тайёрлашга мўлжалланган, модулли тузилишга эга, компетенцияга асосланган ёндашув асосида қурилган, тингловчига йўналтирилган ва мавзу бўйича тренингни ташкил этишнинг замонавий усуллари ва воситаларининг тавсифи, ўқув машғулотларини ўтказиш ва натижаларни таҳлил қилиш бўйича аниқ тавсиялар, кўплаб амалий машғулотлар ўрин олган.

Дастур профессионал таълим тизимида ишлайдиган ўқитувчилар/ тренера, ғайратли раҳбарлар учун мўлжалланган.

Дастур Катталар таълими ва ўқиши глобал дастури “Curriculum globALE⁸, Gender in adult learning and education – Toolkit”⁹ ва Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг (DVV) Халқаро ҳамкорлик институти томонидан ишлаб чиқилган бошқа дастур ва воситаларнинг андрагогик тамойиллари ва ёндашувлари асосида қурилган.

Мақсадли гуруҳларнинг контекстуал шароитлари ва ўзига хос эҳтиёжлари минтақа, муассаса ёки фаолият соҳасига қараб фарқ қилиши мумкинлиги сабабли, тренингларнинг семантик мазмуни бўйича тақлифларни ўз ичига олган модуллар тавсиявий характерига эга. Улар махсус дастур шартларига қараб турли даражада ўзгартирилиши мумкин. Шундай қилиб, *ўқув дастури мақсадли аудиториянинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда индивидуал тренингларни ишлаб чиқиш учун асос бўлиши мумкин бўлган моделни ифодалайди.*

Бундан ташқари, ушбу ўқув дастурида таълим муассасаларида гендерга сезгир ва инклюзив муҳит яратишга қўмаклашиш мақсадида профессионал таълимда гендер тенглиги бўйича синовдан ўтган ўқув материаллари ва ўқитиш усуллари тақдим этилган.

Ўқув қўлланманинг мақсади – профессионал таълим муассасаларида гендерга сезгир ва инклюзив муҳитни яратиш учун хабардорликни ошириш ва уларнинг гендер компетенциясини ривожлантириш орқали ўқитувчилар/тренера салоҳиятини оширишдан иборат.

Ўқув қўлланманинг вазифалари:

- Гендерга сезгир ва инклюзив ўқув муҳитини яратадиган гендер стереотипларини енгиш учун профессионал таълим тизимида гендер ёндашувларини таъминлаш билан боғлиқ асосий тушунчалар, гендер тенглигининг афзалликлари тўғрисида билим бериш.

- Ишнинг барча соҳаларида гендер тамойиллари асослари ва унинг аҳамиятини тушунишни таъминлаш.

- Таълим жараёнига гендер ёндашувларини киритиш асосларини белгилаш.

- Амалда фойдаланиш учун гендер ёндашувларини ҳисобга олган ҳолда ўқитувчи/трена учун зарур бўлган ўқитиш технологиялари бўйича компетенцияларни ривожлантириш.

- Гендер масалалари бўйича касбий таълим ва гендер ёндашувларини илгари суриш учун ўқитувчиларни/тренера билан фикр алмашиш, ҳамкасблар билан алоқа ўрнатиш учун рағбатлантириш.

- Гендерни қўллаб-қувватлаш бўйича кейинги тренинглар ўтказиш учун зарур ресурсларни тақдим этиш.

- Танқидий фикрлашни, эмпатияни ва касбий таълимда гендерга сезгир ёндашувларни илгари суриш қобилиятини ривожлантириш.

⁸ Curriculum globALE (CG) – бутун дунё бўйлаб андрагогларни тайёрлаш учун маданиятлараро, натижаларга йўналтирилган асосий ўқув дастури. Германия катта ёшдагилар таълими институти — Лейбниц(DIE) номидаги Бутун умр таълим марказининг Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг Халқаро ҳамкорлик институти билан қўшма лойиҳаси доирасида ишлаб чиқилган. <https://www.dvv-international.de/en/ale-toolbox/teaching-and-training/curriculum-globale/applying-curriculum-globale>

⁹ <https://www.dvv-international.de/en/our-work/stories/detail/gender-in-adult-learning-and-education-toolkit-for-the-mena-region>

Ўқув қўлланманинг тамойиллари:

Ушбу қўлланма контекстга йўналтирилганлик нўқтаи назаридан бир қатор белгиланган тамойилларга амал қилади:

Ҳақиқий маълумотларга таяниш. Танланган формат инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва гендер тенглигини таъминлаш соҳасидаги миллий ва халқаро стандартлар, сўнги объектив тадқиқотлар, миллий ва хорижий экспертлар билан маслаҳатлашувлар асосида ташкил этилган.

Зарар етказмасдан фойдани максимал даражада ошириш. Қўлланма инсон ҳуқуқларини бузилишига олиб келмаслиги ёки иштирокчилар, жамоалар ва муассасалар ўртасидаги келишмовчиликни кучайтирмаслигини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган.

Маҳаллий шароитга мослашиш. Ўқув қўлланманинг ишлаб чиқишилиши бўйича барча тадбирлар маҳаллий шароит, менталитет ва бошқа хусусиятларни билишга асосланади.

Бутун жамиятнинг ёндашувви. ТоТ (Тренинг) тадбирларида давлат идоралари вакилларидан тортиб фуқаролик жамияти ва маҳаллий ҳамжамият раҳбарларигача кенг доирадаги иштирокчилар иштирок этиши мумкин.

Компетентликка йўналтирилганлик. Ўқув қўлланма профессионал таълимда гендерга сезгир ёндашувни, жумладан, когнитив ва эмоционал жиҳатларни, шунингдек, “натижалар” га эътибор қаратган ҳолда контекстни тушуниш ва олинган кўникмаларни такомиллаштириш имконияти соҳасида тренер ва эксперт ваколатларини ривожлантиришга комплекс ёндашувни таклиф этади.

Ҳаракатга йўналтирилганлик. Қўлланма миллий ва халқаро стандартлар, илмий маълумотлар ва таҳлиллардан фойдаланган ҳолда олинган билимларни амалий қўллашни таклиф қилади. Иштирокчилар назарий билим ва амалий кўникмаларга эга бўладилар, уларни амалиётда қўллайдилар, фикр-мулоҳазалар билдирадилар. Улар амалий тажрибаларини оширишлари орқали катталар учун гендер тенглиги бўйича тренингни ишлаб чиқиш ва амалга оширишни ўрганишлари кутилмоқда.

Иштирокчиларга йўналтирилганлик. Мазкур қўлланма амалга оширишда мазмун ва усулларни иштирокчиларнинг контексти ва эҳтиёжларига мослаштириш учун ишлатилиши мумкин бўлган мослашувчанликни таъминлайди. Бу дастурнинг барча модулларига тегишли бўлиб, улар маҳаллий хусусиятлар ва мақсадли гуруҳнинг эҳтиёжларига мувофиқ, уларнинг тажрибаси ва мавжуд билимларини ҳисобга олган ҳолда эркин қайта ишланиши мумкин.

Ўқув дастурини ишлаб чиқиш учун дастлабки шартлар

Мазкур ўқув дастури куйидаги манбалар асосида ва ҳисобга олинган ҳолда ишлаб чиқилган:

- гендер тенглиги соҳасидаги халқаро стандартлар, шу жумладан инсон ҳуқуқлари, гендер тенглиги, аёллар ҳуқуқлари ва барқарор ривожланиш тўғрисидаги халқаро шартномалар, улардан Ўзбекистоннинг таълим соҳасида гендер ёндашувларини жорий этиш мажбурияти келиб чиқади;
- Ўзбекистон Республикасининг гендер тенглиги соҳасидаги миллий қонунчилиги;
- халқаро ташкилотларнинг ҳисоботлари ва халқаро инсон ҳуқуқлари органларининг гендер сиёсати ва гендер кадрлар тайёрлашни такомиллаштириш бўйича тавсиялари;
- Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг Халқаро ҳамкорлик институти лойиҳа фаолияти доирасида ишлаб чиқилган тренерларни тайёрлаш бўйича мавжуд дастурлар ва воситалар;
- гендер масалалари бўйича, шу жумладан халқаро ташкилотлар томонидан тайёрланган ўқув-услубий адабиётлар;
- умуман гендер мавзуларида илмий изланишлар, монографиялар ва илмий мақолалар, шу жумладан таълим тизимига гендерга нисбатан сезгир ёндашувларни жорий этиш методологияси бўйича материаллар;
- гендер масалалари бўйича ОАВ материаллари.

Иштирокчилар эгаллашлари керак бўлган ўқув натижалари ёки компетенциялари
Гендер тенглиги масалалари бўйича билимлар:

- гендер тенглиги билан боғлиқ асосий тушунчаларни билиш ва тушуниш (гендер, гендер тенглиги, дискриминация, гендер квоталари, гендер стереотиплари, гендер асосидаги зўравонлик ва бошқалар);
- гендер тенглиги соҳасидаги халқаро стандартлар ва уларни амалга ошириш механизмлари, гендер тенглигига оид асосий халқаро ҳужжатлар мазмунини билиш;
- гендер тенглигини таъминлаш соҳасидаги миллий қонунчилик ва уни амалга ошириш механизмлари, гендер қонунчилигининг асосий қоидаларини билиш;
- гендер дискриминацияси ва зўравонликдан ҳимояланиш усулларини билиш;
- гендер стереотиплари ва гендер сиёсати соҳасидаги бошқа муаммоларни билиш;
- гендер таълимнинг аҳамияти ҳақида билим;
- таълим тизимида гендер ёндашувларининг ижобий таъсири ҳақида билим.

Методологик билим:

- профессионал таълимга гендер ёндашувларини жорий этиш бўйича замонавий ўқитиш услублари ва технологиялари ҳақида билимга эга бўлиш;
- гендерга боғлиқ таълим муҳитини яратиш стратегияларини билиш;
- гендерга оид таълим дастурлари ва ўқув материалларини, гендерга йўналтирилган таълим стандартларини ишлаб чиқиш бўйича билимга эга бўлиш.

Ривожлантирилиши керак бўлган малакалар:

- Гендер тенглиги масалалари бўйича ўқитиш малакалари, шу жумладан ўқув материалларини тайёрлаш ва тақдим этиш, ўқув жараёнини ташкил этиш, амалий машғулотлар ва топшириқлар орқали олинган маълумотларни мустақамлаш, олинган билимларни баҳолаш ва бошқалар;
- Эксперт баҳоси, аудитория олдида нутқ сўзлаш малакалари;
- Ўқув материаллари ва ўқув дастурларини гендер таҳлил қилиш малакалари;
- Гендерга боғлиқ ўқув дастурларини ишлаб чиқиш малакалари;
- Таълим фаолиятининг гендер жиҳатларини ҳисобга олган ҳолда ўқув машғулотлари ва бошқа тарғибот тадбирларини ўтказиш малакалари.

Тренинг натижасига кўра тингловчилар:

- гендер ҳақидаги асосий тушунчаларни эгаллаши;
- гендер тенглиги соҳасидаги муаммолар доирасини аниқ тушуниши;
- ўз нуқтаи назарини аниқ ва эркин баён қилишни ўрганиши;
- гендер ёндашуви ва жамият ҳаётини таҳлил қилиш кўникмаларини эгаллаши;
- ўқув жараёнига ва ўз муассасаларига гендер ёндашувларини жорий қила олиши;
- профессионал таълим тизимига гендерни ҳисобга олган ҳолда ёндашувларни жорий этиш бўйича ўқув материаллари ва ўқув-услубий мажмуаларни ишлаб чиқа олиши;
- ўқув машғулотларини гуруҳ динамикаси, ўқув психологияси ва бошқалар тамойилларига мувофиқ ўтказа олиши;
- гендерга оид ишларни, ҳужжатли видео/фотосуратларни таҳлил қилишда қўлланилиши мумкин бўлган профессионал терминологияни яхши билиши керак.

Ўқув қўлланманинг тузилиши

Ўқув қўлланма 3 та ўқув модулини ўз ичига олади:

I. Гендер тенглигига оид асосий тушунчалар.

II. Гендер тенглиги ва зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги халқаро ва миллий стандартлар.

III. Таълим ва бандликни таъминлашда гендер тенглиги.

Ҳар бир модулда тематик блоклар ва ўқув формати мавжуд. Ҳар бир ўқув модули/ блок бир нечта мавзуларни ўз ичига олади, шунинг учун ҳар бир модуль тавсифи ўқув натижалари ва малакаларидан ташқари қуйидаги компонентларни ҳам ўз ичига олади:

- белгиланган таълим натижаларига эришишга ёрдам бериш учун ўрганиладиган мавзулар ва саволлар;

- услубий амалга ошириш бўйича тавсиялар;
- модуллар вақтини белгилаш бўйича тавсиялар.

Таклиф этилаётган модулларни алоҳида блоклар сифатида ҳам кўриб чиқиш мумкин. Шундай бўлса-да, ўқув дастурини амалга оширишда таъкидланиши ва эътиборга олинishi керак бўлган кўплаб тематик алоқалар, шунингдек, боғловчи омиллар мавжуд.

Мавзулар мантиқий кетма-кетликда тақдим этилган бўлиб, асосий мавзуларни ҳам, тўқимачилик саноатининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ янги тенденциялар ва масалаларни ҳам қамраб олади.

Ўқув қўлланманинг биринчи қисмида модуллар ва малакаларнинг қисқача тавсифи, гендер тенглигини таъминлаш бўйича ишлашни режалаштираётган ўқитувчилар/тренерлар; иккинчи қисмда тавсия этилган адабиётлар, мустақил ишлаш ва билимларни баҳолаш учун топшириқлар, ўқитиш услублари ва тавсия этилган вақт миқдори билан ҳар бир модуль бўйича ахборот материаллари тақдим этилади.

Шунингдек, ўқув қўлланмада ўқитиш самарадорлигини баҳолаш учун тестлар, дастлабки ва кейинги тестлар ҳамда ўқув жараёнида ўқувчиларни баҳолаш учун ҳар бир мавзу бўйича тестлар мавжуд.

Ўқув қўлланмага иловада қуйидагилар келтирилган:

- Таълим олувчилар (тренерлар/ўқитувчилар) учун иш дафтари, унда қуйидагилар мавжуд:

- ўқув қўлланманинг ҳар бир мавзуси бўйича индивидуал иш учун амалий топшириқлар;
- гендер масалалари бўйича бўлажак тренерлар учун амалий тавсиялардан иборат бўлган «мураббий ошхонаси»;
- муҳокама учун саволларнинг индикатив рўйхати;
- амалий тадқиқотлар мисоллари;
- аниқ мавзулар бўйича кўргазмалар материал;
- уй вазифаларига мисоллар.

- Ўқув материаллари тўплами, жумладан:

- қисқа/асосий ахборот матни;
- таҳлил қилиш учун ҳужжатлардан кўчирма;
- дарс давомида муҳокама қилиш учун тавсия этилган видеороликларга ҳаволалар;
- ўтилган материални мустақамлаш учун тестлар;
- мустақил таълим учун тавсия этилган адабиётлар рўйхати.

Алоҳида модулларнинг давомийлиги ва кўлами бўйича тақдим этилган ташкилий асосга риоя қилиш тавсия этилади. Агар иштирокчилар маълум даражадаги билимга эга бўлса, қисқароқ давом этиш мумкин.

Ўқув дастури

Модуллар ва тематик блоклар номи	Мундарижа	Тавсия этилган вақт
0- модуль		
Ўқув дастурига кириш	<ul style="list-style-type: none"> • Аудитория билан танишиш. • Ўқув дастури ва асосий ёндашувлар ҳақида маълумот. • Дастлабки тестлар. • Иштирокчилар кутувларини жамлаш. • Ўзаро муносабатларни ўрнатиш ва иш қоидаларини келишиш. 	1 соат
1- модуль. Гендер тенглиги билан боғлиқ асосий тушунчалар		
1.1. Тематик блок. Гендер ва гендер тенгликнинг асосий концепцияси	1.1.1.Гендер тушунчалари. <ul style="list-style-type: none"> • Жинс ва гендер. • Гендер идентификацияси ва гендер социализацияси. 	1 соат

	<ul style="list-style-type: none"> • Гендерга сезгирлик. 	
	<p>1.2. Гендер тенглиги.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Гендер мувозанати, гендер адолати. • Инсон ҳуқуқлари, аёллар ҳуқуқлари. Дискриминация тушунчаси. • Замонавий дунёда гендер тенглигининг мақсади ва аҳамияти. 	1 соат
<p>1.2. Тематик блок Гендер стереотиплари: гендер асосидаги зўравонлик турлари ва оқибатлари</p>	<p>2.1. Салбий гендер стереотиплари ва анъаналари.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Гендер стереотиплари тушунчаси. • Энг кенг тарқалган гендер стереотиплари ва уларнинг оқибатлари. • Гендер стереотипларини йўқ қилиш усуллари. 	1,5 соат
	<p>2.2. Гендер зўравонлиги.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Зўравонлик тушунчаси, шакллари ва турлари. • Аёлларга нисбатан гендер асосидаги зўравонлик (оиладаги зўравонлик) сабаблари • Гендер асосидаги зўравонликдан ҳимоя қилиш бўйича хабардорликни ошириш чора-тадбирлари. • Гендер асосидаги зўравонликни йўқ қилишда гендер таълимининг роли. 	1,5 соат
Жами: 6 соат		
2-модуль. Гендер тенглигини таъминлаш ва аёлларни зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги халқаро ва миллий стандартлар		
<p>1-тематик блок Гендер тенглигини таъминлаш соҳасидаги асосий халқаро стандартлар</p>	<p>2.1. Гендер тенглигини таъминлаш бўйича халқаро ҳужжатлар</p> <ul style="list-style-type: none"> • БМТнинг Аёлларга нисбатан камситишнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги конвенцияси • Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформаси • Глобал барқарор ривожланиш мақсадлари. 	1 соат
	<p>2.2. Ўзбекистоннинг гендер тенглигини таъминлаш соҳасидаги халқаро мажбуриятлари</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ўзбекистоннинг гендер таълимини ривожлантириш ва таълим тизимида гендерга нисбатан сезгир ёндашувларни илгари суриш бўйича халқаро мажбуриятлари. • Ўзбекистоннинг гендер тенглигини таъминлаш бўйича халқаро мажбуриятлари бажарилишини мониторинг қилиш. 	1 соат
	<p>2.1. Ўзбекистоннинг гендер қонунчилиги</p>	

<p>2-тематик блок Гендер тенглигини таъминлаш ва аёлларни зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги миллий стандартлар</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ўзбекистон Республикаси Конституциясида аёллар ва эркаклар тенглиги тўғрисида. • Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида гендер тенглигини тарғиб қилиш ва аёлларга нисбатан зўравонликни бартараф этишга эътибор. • Ўзбекистоннинг 2030 йилгача гендер тенглигига эришиш миллий стратегияси. 2030 йилгача миллий ривожланиш концепциялари ва стратегияларида гендер жиҳатларини ҳисобга олиш. • Ўзбекистонда миллий гендер механизми. Гендер қонунчилигига мувофиқ гендер таълимнинг роли. Ўзбекистонда гендер муаммолари ва гендер тренинглари бўйича хабардорликни ошириш бўйича кўрилаётган чора-тадбирларни 	2 соат
	<p>1.3. Аёлларга нисбатан зўравонликка қарши кураш чора-тадбирлари.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Халқаро стандартлар ва миллий тажриба. • “Аёлларни зўравонлик ва тазйиқлардан ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни ва уни қўллаш амалиёти. • “Аёллар ва болаларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини ишончли ҳимоя қилиш тизими янада такомиллаштирилиши муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим Қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни. 	2 соат
Жами: 6 соат		
3-модуль. Таълим ва бандликни таъминлаш соҳасида гендер тенглиги		
<p>3.1. Тематик блок. Профессионал таълим: гендер жиҳатлар</p>	<p>3.1.1. Таълим олиш ҳуқуқи: гендер жиҳатлари</p> <ul style="list-style-type: none"> • Таълим олиш ҳуқуқи бўйича халқаро ва миллий стандартлар. • Таълим олиш ҳуқуқи тўғрисидаги миллий қонунчилик. 	1 соат
	<p>3.1.2. Профессионал таълимда гендер жиҳатлари.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Таълим тизимидаги гендер номутаносиблиги: сабаблари ва бартараф этиш чоралари. • Таълимдаги гендер стереотиплари. • Гендерга нисбатан сезгир таълим тизими ва атроф-муҳит. • Таълим муҳити ва таълим муассасасининг гендерга нисбатан 	1 соат

	сезгирлигини баҳолаш учун индикаторлар/кўрсаткичлар.	
	<p>3.1.2. Гендер таълими ва гендер тарбияси.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Гендер тарбиясидаги муаммолар ва илғор тажрибалар. • Гендерга боғлиқ бўлган ўқув дастурлари ва ўқитиш усуллари. Гендерга нисбатан сезгирлик билан боғлиқ ўқув материаллари. • Салбий гендер стереотипларини йўқ қилишда оммавий маданият, телевидение ва оммавий ахборот воситаларининг ўрни. • Салбий гендер стереотипларига қарши ташвиқот-тушунтириш ишлари: турлари, усуллари, шакллари ва асосий йўналишлари. 	1 соат
1-тематик блок Бандликни таъминлашда гендер тенглик	<p>3.2.1. Бандликни таъминлашда гендер тенглиги масалалари.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Халқаро стандартлар ва миллий қонунчилик. • Аёллар тадбиркорлигини таъминлашнинг устувор чора-тадбирларидан бири сифатида аёллар бандлигини таъминлаш. • Рақамли иқтисодиётдаги аёллар. • Иш жойидаги таъқиблардан ҳимоя қилиш. • Гендер аудити меҳнат дунёсида аёллар ҳуқуқларини таъминлашнинг энг муҳим чораси сифатида. 	1 соат
	<p>3.2.2. Тўқимачилик саноатида гендер тенглиги, экологик сиёсат ва яшил иқтисодиёт.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Экологик сиёсатнинг гендер жиҳатлари. • “Яшил” иқтисодиётнинг гендер жиҳатлари. • Тўқимачилик саноати учун кадрлар тайёрлаш ва тўқимачилик саноатида бандликни таъминлашда гендер масалаларини ҳисобга олиш. 	1 соат
Яқуний қисм	<p>Ўқув курсини яқунлаш.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ўқув курси натижаларига асосланган ҳулоса ва тавсиялар. • Иштирокчилар кутган умидларни қайта кўриб чиқиш. • Пост тестлар. 	1 соат
Жами:18 соат		

Ўқитишнинг шакллари ва услублари

Ўқув дастури мавзуларининг мақсадларига қараб, тренер қуйидаги методлардан фойдаланиши мумкин:

- Индивидуал иш.

- Маърузадан сўнг тақдим этилган оммавий ахборот воситалари, видеолар, саволлар асосида мавзулар бўйича гуруҳ муҳокамалари.
- Кичик гуруҳларда амалий топшириқларни бажариш.
- Умумий муҳокама.
- Мини-маъруза.
- “Ақлий ҳужум”.
- Ролли ўйинлар.
- Муайян вазиятни таҳлил қилиш (Case study).
- Тақдимотлар.
- Саволлар ва жавоблар.
- Бошқа интерактив методлар.

Тренер фақат битта методдан фойдаланиш билан чекланмаслиги керак. Тренинг давомида турли хил методлардан фойдаланиш нафақат иштирокчиларни фаоллаштиришга ёрдам беради, балки хатти-ҳаракатлар аралашмасини ўз ичига олган реал ҳаёт вазиятни ҳам ақс эттиради.

Ўқув дастурлари материаллари модулларнинг доиравий тавсифи ва қўшимча маълумот материаллари кўринишида тақдим этилган бўлиб, улар бошқа нарсалар қаторида тақдимотлар ёрдамида такрорий маърузалар учун ишлатилиши мумкин.

Тренинглар давомида ўқув фаолияти турларининг тавсифи **Маъруза**

Бу ғояларни тақдим этиш, мунозарали масалаларни таҳлил қилиш, муаммони ҳал қилиш йўллари муҳокама қилиш, иштирокчиларнинг муаммо/мавзуни тушунишларига ёрдам бериш учун шахсий тажриба ёки бошқа маълумотларни тавсифлаш усулидир. Иштирокчиларга топшириқни қандай бажаришни ўргатиш шарт бўлмаса, маърузадан фойдаланиш. Бу «фон» ёки қўшимча маълумот беришнинг яхши усулидир.

- Маъруза қачон нисбатан энг самарали ҳисобланади?
- Маълумот қисқача тақдим этилганда ва ўқитувчи режага риоя қилганда.
- Маърузачини ҳамма аниқ эшитиши ва кўриши мумкин бўлганда.
- Маърузачи дарҳол материалнинг конспектини тақдим этганда.
- Иштирокчиларга маъруза давомида уни ёзиб олиш учун вақт берилганда.
- Энг муҳим маълумотлар такрорланганда.
- Аудиовизуал воситалардан фойдаланилганда.
- Саволлар учун вақт ажратилганда.
- Маъруза давомида ўқитиш жараёнида кўпроқ интерактивлик (ўзаро таъсир) қилиш мақсадида бошқа ўқитиш усуллари бирлаштирилганда.

Ўқув дастурининг бир қисми сифатида қуйидаги **маъруза** турларидан фойдаланиш мумкин:

визуаллаштирилган маъруза - машғулот давомида маълумотни тақдим этишнинг визуал усуллари (слайдлар, графиклар, диаграммалар) устунлик қилган ҳолда ҳар қандай муаммо ёки мавзу бўйича материални тизимли ва изчил тақдим этишга асосланган ўқув машғулотининг тури;

муҳокамали маъруза - ҳар қандай муаммо ёки мавзу бўйича материални тақдим этишда талабаларга уларнинг дарс мавзусини ўзлаштиришга тайёргарлик даражасини аниқлаш учун саволлар берилади ва индивидуал мавзу бўйича фикр алмашиш ташкил этиладиган ўқув дарсининг тури, шунингдек маърузада муҳокама қилинган назарий ва амалий муаммолар.

Маърузани диверсификация қилиш ва иштирокчилар фаоллигини оширишнинг кўплаб усуллари мавжуд, жумладан, жисмоний фаоллик **машқлари** (energizers), аудиторияни гуруҳларга **бўлиш**, **тинглаш** ва бошқалар. **Кўргазмали қурооллардан** (диаграмма, слайдлар, қисқа ўқув фильмлари ва бошқалар) фойдаланиш ўз навбатида монотонликни енгиш ва тингловчиларнинг идрокини яхшилашга ёрдам беради. Бундан ташқари, маъруза охирида маърузанинг асосий фикрлари ёки қўшимча маълумотлар билан **материалларни** барча иштирокчиларга тарқатиш фойдалидир.

Мунозаралар

Интерфаол таълим форматида маърузаларга қараганда умумий ва гуруҳли муҳокама усулларида тез-тез фойдаланиш тавсия этилади. У икки томонлама алоқа жараёнини таклиф қилади, бу эса, тренернинг гуруҳ билан ва гуруҳнинг бир-бири билан ўзаро муносабатда бўлишига имкон беради. Иштирокчилар ўқув жараёни учун ҳам масъулдирлар. Мунозаралар тушунчалар ва муаммолар ҳақида чуқурроқ билим олишга ёрдам беради ва айниқса, кадриятларни аниқлаштириш ва муаммоларни ҳал қилиш учун фойдалидир.

Мунозараларнинг афзалликлари.

- Иштирокчилар эгаллаган билимларни кўриб чиқиш.
- Фикрлаш учун стимул.
- Нуқтаи назарни, муаммога муносабатни, қизиқиш ва кадриятларни ўзгартириш қобилияти.
- Мавзуни таҳлил қилишни ўрганиш.
- Қарама-қарши фикрларни айтишга ундаш.
- Мавзуга қизиқишни қўллаб-қувватлаш.
- Иштирокчилар материалнинг муҳим томонларини эслаб қоладилар, чунки улар диққатни уларга қаратадилар.

Гуруҳ муҳокамасининг тўғри ташкил этилиши кўп жиҳатдан якуний самарага эришиш гаровидир. Шунингдек, бу тренернинг маҳоратига ва машғулотларни ўтказиш тажрибасига боғлиқ. Самарадорликнинг яна бир муҳим элементи - бу муҳокамадан олдин моҳирона танланган машқлар, шунингдек, ўқув курсининг умумий тузилиши.

Тренер иштирокчилар мавзудан четга чиқмасликлари ва мавзуга тааллуқли бўлмаган масалаларни муҳокама қилмасликлари учун муҳокама мазмунини доимий равишда кузатиб бориши керак. Тренинга тайёргарлик жараёнида тузилган асосий саволлар унга бу вазифани бажаришга ёрдам беради. Шунинг эса тутиш керакки, тренернинг асосий мақсади бутун аудиторияни «умумий махраж» остида жалб қилиш эмас. Муҳокама қилинаётган масала бўйича турли позиция ва ёндашувларни қайд этиш анча фойдалидир. Бу иштирокчини аниқ баҳолаш ва фикрлар мавжуд бўлмаган тренингдан ташқари амалий иш учун қуроллантиради.

Тренер муҳокамани мавзуни доскага ёки катта қоғозга ёзиш орқали бошлаши мумкин. Мавзу аниқ кўрсатилиши керак. Муҳокама учун вақт доирасини белгилаш ва иштирокчиларни фикр-мулоҳазаларини эркин ифода этишга ундаш зарур. Агар тренернинг ўзи муҳокама мавзусига жуда қизиқса, улар ҳам бунга қизиқишади.

Муҳокама жараёнида тренер саволлар бериши, мавзуни белгилашдан бошлаши ва барча жавобларни тинглаши керак. Бу орқали тренер иштирокчиларга уларнинг жавобларини кадрлашини билдиради. Иштирокчиларни бошқаларнинг фикр-мулоҳазаларини инobatга олган ҳолда гапиришга ундаш керак.

Натижаларни энг муҳим дақиқаларда умумлаштириш учун вақти-вақти билан муҳокамани тўхтатинг. Иштирокчиларга гапириш имкониятини беринг. Тренер ўз саволларига жавоб бермасликка ҳаракат қилиши керак. Агар иштирокчилардан бири тренерга савол берса, у дарҳол бу савол билан гуруҳга мурожаат қилади ва иштирокчиларга муаммо ҳақида ўйлаш учун вақт беради.

Кўпинча мунозаралар қизгин кечади (баён қилинган муаммо иштирокчиларнинг ҳаётий тамойиллари ва шахсий тажрибаларига, хусусан, гендер муаммолари ва оиладаги зўравонлик муаммосига тааллуқли бўлса) ва томонлар бир фикрга кела олишмайди. Аммо бундай муҳокама одамни ўйлашга ундаши мумкин: муносабатларни ўзгартириш ёки қайта кўриб чиқиш. Ёшлар ўртасида бу баҳслар катталарга қараганда кўпроқ қизгин, лекин уларни ўзгартириш ҳам осонроқ. Баҳснинг машғулот мавзусидан ташқарига чиқишига йўл қўймаслик учун тренер барча томонларнинг фикрларини умумлаштириши ва позицияларнинг ўхшашликлари ва фарқларини муҳокама қилиши керак.

Ҳар бир иштирокчи ўз билими ва тажрибасига таянган ҳолда маълум бир мавзу бўйича ўз фикрини билдирганда мунозара содир бўлади. Бу фикр алмашиш демақдир. Ёшлар ўз муносабатини ўйлаш, ўзгартириш ёки қайта кўриб чиқиш учун бу баҳслардан ўтади.

Диққат! Мунозара - тренинг маликаси.

У ёки бу шаклда деярли барча услубларида ва машғулотларнинг барча босқичларида қўлланилади.

«Ақлий ҳужум» (ингл. brainstorming)

Муҳокама иштирокчилари муаммони ҳал қилиш учун максимал миқдордаги ғояларни, шу жумладан киши ишонмайдиган ва аҳмоқона ғоялар шакллантириш муаммони ҳал қилиш усули ҳисобланади. Кейин олинган вариантлардан амалиётда қўлланилиши мумкин бўлган энг яхши ечимлар танланади.

Тўғри ақлий ҳужум 3 босқични ўз ичига олади:

Дастлабки босқич – муаммони баён қилиш. Ушбу босқичда вазифа аниқ шакллантирилади.

Асосий босқич – ғояларни шакллантириш. Ушбу босқичда муаммони ҳал қилиш вариантлари ишлаб чиқарилади. Ишлаб чиқариш жараёнида максимал самарадорлик учун бир нечта қоидаларга риоя қилиш муҳимдир:

- Асосийси – ғоялар сони. Ҳеч қандай чекловлар қўйманг.

- Танқид ва ғояларни ҳар қандай баҳолашни, шу жумладан ижобий фикрларни тўлиқ тақиқлаш мақсадга мувофиқ эмас, чунки баҳолаш асосий вазифадан чалғитади ва иш ритмини ва ижодий руҳни бузади.

- Ғайриоддий ва ҳатто абсурд ғоялар мақсадга мувофиқдир.

- Ҳар қандай ғояларни бирлаштиринг ва яхшиланг.

Эксперт босқичи – ғояларни гуруҳлаш, танлаш ва баҳолаш. Бу босқичда хаотик фикрлар таснифланади, таҳлил қилинади ва баҳоланади. Ушбу босқич сизга энг қимматли ғояларни ажратиб кўрсатиш ва ақлий ҳужумнинг якуний натижасини бериш имконини беради. Эксперт босқичининг сифати бевосита иштирокчилар ғояларини танлаш мезонларининг қатъийлиги ва бир хиллигига боғлиқ. Кўпинча бу босқич ўтказиб юборилади ва иштирокчилар шунчаки ўзлари ёқтирган ёки муҳокама мавзусига мос келадиган вариантни танлашади.

“Ақлий ҳужум” кўриб чиқилаётган масала юзасидан ўз фикрларини эркин ифодалаш асосида барча гуруҳ аъзоларини тезда жараёнга жалб этишнинг яхши усули ҳисобланади.

! Сиз иштирокчилар таклифларини ёзишда эҳтиёт ва эътиборли бўлишингиз ва уларнинг ҳеч бирини ўтказиб юбормаслигингиз керак. Чунки баъзан одам уятчанликни енгиб, ўз фикрини билдиради ва муҳокама чоғида бунинг инobatга олинишига умид қилади, лекин унинг фикри эътибордан четда қолганда иштирокчи муҳокама жараёнида иштирок этмаслиги мумкин.

Ролли ўйин

Булар ҳаётий вазиятларнинг моделларини акс эттирувчи ихтиёрий характердаги кичик сахналар. Ролли ўйинда иштирокчилар маълум бир вазиятда роль ўйнашлари керак. Бундан ташқари, улар олдиндан тайёрланган сценарий ёки диалогга эга бўлмаслиги керак, бу ўйинда фақат вазият аҳамият касб этади. Ролли ўйин ҳеч қачон биринчиси каби иккинчи марта ўйналмайди. Ролли ўйинлар жуда самарали машғулот усули ҳисобланади, чунки:

- Улар қизиқ.
- Ўзаро бирга ишлашни талаб этади.
- Тасаввурни фаол ишга солади.
- Тез реакциялар ва қарор қабул қилишни талаб қилади.
- Муваффақиятсизлик хавфи минимал, ҳар қандай ҳолатда муваффақиятсизлик иштирокчи билан эмас, балки хаёлий характер билан боғлиқ.
- Иштирокчига реал вазиятда бошдан кечирадиган ҳис-туйғу ва ҳис-туйғуларни бошдан кечириш имкониятини беради.

Иштирокчининг вақтинча, яъни муайян вақт оралиғида бошқа шахс ёки ўзи ролини зиммасига олишини ўз ичига олган услуб. Ролни қабул қилган одам ўзини ролини ўз зиммасига олган персонаж каби ҳис қилишга, ҳаракат қилишга ва ўзини ифода этишга ҳаракат қилади. Қолган иштирокчилар роль ўйнаганларни кузатадилар. Ушбу иш шакли турли мақсадларда қўлланилади. Шунинг эътиборига тутиш керакки, роль ўйнаш турли хил стереотипларни аниқлаш воситаси сифатида ишлатилади. Ижтимоий компетенцияни ривожлантириш учун ролли ўйинлардан фойдаланиш жуда фойдали. Самарадорликни ошириш учун сиз видео ёзишдан фойдаланишингиз мумкин. Хулқ-атворни видео ёзувлар ёрдамида текшириш мумкин. Агар керак бўлса, сиз ўйин сахналарини такрорлашингиз мумкин. Ўйинчилар ва кузатувчиларнинг ҳис-туйғуларини солиштириш жуда фойдали. Муҳокама пайтида тренернинг роли

ўйналадиган вазиятнинг индивидуал психологик томонларини эмас, балки типик томонларини кўрсатишдир.

Ўйиннинг ўзи, роллар ёки ўйин давомидаги ҳис-туйғулар ва ҳоказоларни муҳокама қилиш **муҳимдир**. ўйнагандан кейин. Муҳокама олдидан “де-ролинг”, яъни иштирокчидан “ролни олиб ташлаш” маросимини ўтказиш керак.

Ролли ўйинни ташкил этиш ва ўтказиш қоидалари

Тренер ролли ўйинлар билан ишлаганда, у қуйидаги қоидаларга амал қилиши керак:

1. Иштирокчиларга аниқ кўрсатма беринг (вазият сценарийсини, қаҳрамонларни тасвирлаб беринг, мизансценани қуринг). Иштирокчилардан олинган маълумотларга асосланган вазиятни ишлаб чиқиш сўралади, масалан, зўравонлик муаммоси.

Тренерга маслаҳат: сиз қаҳрамонларнинг характерини ўзгартиришингиз, спектакль жараёнига ўзгартиришлар киритишингиз мумкин, масалан, актёрларнинг жойларини ёки ролларини ўзгартиришингиз мумкин.

2. Ролларни ҳар бир иштирокчи ўз ролини ўзгартириши, бошқа бировнинг ролини ўйнашга ҳаракат қилиши ва муаммога муносабатини ўзгартириши мумкин бўлган тарзда тақсимланг.

3. Ўйин ҳолати ёки иштирокчиларнинг хатти-ҳаракати ҳеч кимга шикаст етказмаслигига ишонч ҳосил қилинг. Агар бу содир бўлса, тренер аралашини, жараённи тўхтатиши ва иштирокчилар билан уларнинг хатти-ҳаракатлар стратегиясини муҳокама қилиши керак.

Ўйин тугагандан сўнг, актёрлар ва томошабинлар спектакль ҳақида ўз таассуротлари ва фикрлари билан ўртоқлашадилар. Кейинчалик, бундай вазиятларда хатти-ҳаракатларнинг янада самарали стратегияларини биргаликда муҳокама қилиш ва ишлаб чиқиш керак.

Ўйнашда уни ҳаддан ташқари оширмаслик керак, шунинг учун:

- ўйиндан кейин «актёрларни» реалликка қайтаринг, уларга бу фақат ўйин, машғулоти эканлигини эслатинг;
- бир иштирокчига бир хил турдаги ролни бир неча марта ўйнашига йўл қўйманг, шунда у бошқа иштирокчиларнинг кўз ўнгида худди шундай характердаги одам бўлиб қолмасин;
- ўйин учун вақт чегарасини белгиланг, агар бирор нарса нотўғри бўлса ва иштирокчиларга зарар етказиши мумкин бўлса, аралашинг ва уни тўхтатинг.

Кичик гуруҳдаги иш

Ушбу услуб гуруҳ машғулотида қўлланиладиган асосий усуллардан биридир. Психологик жиҳатдан, бу услуб гуруҳ ишининг натижалари учун ўзига хос «масъулиятни тақсимлаш» туфайли илгари нотаниш муаммоларни ҳал қилишда кўпроқ қулайлик ҳисси беради.

Камгап одамлар кичик гуруҳларда ўзларини ишончли ҳис қилишади. Ушбу гуруҳ бундай одамлар учун трамплин вазифасини бажаради ва кейинчалик умумий муҳокамада иштирок этишга ёрдам беради. Кичик гуруҳларда ишлашнинг яна бир афзаллиги шундаки, бу ерда иштирокчилар «келишув» позициясини эгаллашга камроқ мойил бўлиб, одатда фаолроқ ишлайди. Тренер кичик гуруҳлардаги иш самарадорлигини унда иштирок этмасдан бошқариши ҳам мумкин. Бунга турли хил воситалар ёрдамида эришилади – гуруҳларга бирлашишда гуруҳ аъзоларини танлаш, кичик гуруҳда мунозарада «сустлашиш» юзага келганда эркин маслаҳат бериш, иш натижалари ҳамда кичик гуруҳ позицияси тақдиротларида ёрдам бериш.

Case study

Case study (аниқ вазиятларни таҳлил қилиш) тренингнинг олдинги босқичларида олинган билим ва кўникмалардан фойдаланади. Иш кўпинча шахсий ёки ташкилий муаммоларни ёки бир вақтнинг ўзида иккаласини ифодаловчи бир нечта реал воқеалар ёки ҳолатларнинг тавсифини талаб қилади. Одатда, бу тавсифлар **вақт жиҳатидан чекланган** (баён ўтган замонда тақдим этилади), **баён тузилишига** эга (унга ташкилот тури, жойлашуви, техник тафсилотлари ва бошқаларни тушунтиришлари киради) ва **маълум натижа** (фақат тренер учун).

Иштирокчиларга муаммонинг сабабларини мустақил равишда аниқлаш, уни ҳал қилиш йўллари таклиф қилиш ва прогноз қилиш имкониятини бериш учун муаммонинг тавсифи энг кульминацион нуқтада *тўхтатилади* (яқундан олдин, ҳақиқий натижа тавсифи).

Шундай қилиб, ушбу услуб иштирокчиларга шахсий таҳлил, биргаликда муҳокама қилиш, муаммоларни ҳамда альтернативаларни аниқлаш, мақсадларни белгилаш ва мезонларни ишлаб чиқиш, ҳаракат йўналишини танлаш, мумкин бўлган оқибатларни аниқлаш, лойиҳалаш, режалаштириш ва таҳлил қилиш кўникмаларини ривожлантиришга имкон беради. Бундан ташқари, case study гуруҳ ўз жамиятида ёки муҳитида борлигини инкор этадиган муаммоларни муҳокама қилишга ёрдам беради.

Экспериментал ўйинлар ва машқлар

Тренингни ўзига хос хусусияти психологик ўйинлардан фойдаланишдир. Ушбу ўйинлар дам олиш, эътиборни қайта йўналтириш, ўйин-кулги, комфорт ва атмосферани яратиш учун керак. Бундан ташқари, ўйинлар «Мен» ни ўзгартириш ва гуруҳ жараёнини бошқариш воситасидир. Профилактик машғулотларда қандай психологик ўйинлардан фойдаланиш мумкин?

Бу:

- танишув ўйинлари;
- гуруҳ қуриш ўйинлари;
- машқлар – қизиниб олиш;
- тақсимлаш ўйинлари;
- коммуникатив ўйинлар;
- гуруҳ ишини яқунлаш учун маросимлар.

Тренер учун эслатма!

«Тренерлик фаолияти»нинг бошида сиз иштирокчиларнинг шахсиятига катта таъсир кўрсатадиган ёки тренер уларни олиб ташлай олмайдиган психологик ҳолатларга олиб келадиган машқлар ва ўйинларни ўтказмаслигингиз керак. Тренернинг бурчи, худди шифокор каби, ЗАРАР ҚИЛМА, шиоридир!

Услугларни танлаш

Услугларни танлашда бир қатор фикрларни ҳисобга олиш керак: тўғри танлаш, амалга оширишдан олдин гуруҳларга кўрсатмалар бериш, натижаларни белгилаш ва муҳокама қилиш.

Услугни танлашда жавоб бериш керак бўлган саволлар:

1. Сиз таклиф қилмоқчи бўлган маълумотларнинг мураккаблигини ёки сиз ўргатмоқчи бўлган кўникмаларни баҳоланг?
2. Аудитория таклиф қилинган усулга қаршилик кўрсатадими?
3. Аудиториянинг фаол иштироки муҳими?
4. Агар мен ушбу услубдан фойдалансам, дарс давомида етарлича хилма-хил усулларга эга бўламанми?
5. Ушбу услубдан фойдаланганда мен ўзимни ишончли ҳис қиляпманми?
6. Мендан қанча қўшимча иш талаб қилинади?
7. Бу услубни бошқаси билан бирлаштирсам яхши бўладими?
8. Ушбу услубдан фойдаланиш учун вақт етарли бўладими?
9. Ушбу услубдан фойдаланиш учун менга махсус жиҳозлар керакми?
10. Маконни услубга мос равишда ташкил қилиш мумкинми?

У ёки бу машқни танлашда тренер қуйидагиларга амал қилади:

1. Ушбу машқ натижасида нимага эришилади:
 - бутун гуруҳнинг ҳолати ўзгаради;
 - ҳар бир гуруҳ аъзосининг ҳолати алоҳида ўзгаради;
 - бир ёки икки ёки учта иштирокчининг ҳолати кўпроқ даражада ўзгаради;
 - мазмунли тарзда олдинга силжиш учун материал олинади.

2. Гуруҳ қайси босқичда турибди: у қанчалик жипс бирлашган бўлса, унинг иштирокчилари ўзларини қанчалик эркин ва бемалол ҳис қилсалар, машқлар шунчалик хавфли бўлиши мумкин. Булар, биринчи навбатда, машқлар давомида гуруҳ аъзолари ўртасида жисмоний алоқа билан боғлиқ бўлган машқлар, шунингдек, кўзлар ёпиқ ҳолда бажариладиган машқлар.

3. Бундай машқларни ўз вақтида ишлатмаслик гуруҳда кескинлик ва ноқулайликнинг **кучайишига** олиб келади.

4. Гуруҳ таркиби: ижтимоий-демографик хусусиятлар (**жинси, ёши, маданияти, дини ва бошқалар**), шунингдек, жисмоний хусусиятлари.

5. Куннинг вақти: куннинг бошида **тренинг** билан боғлиқ бўлмаган ташвиш ва муаммолардан халос бўлишга, «бу ерда ва ҳозир» вазиятига киришишга, ўзингизни **ҳис қилишга** имкон берадиган машқларни бажариш тавсия этилади, баъзан диққат ва **интеллектни** сафарбар қилиш талаб этилади.

Куннинг иккинчи ярмида сиз чарчоқни кетказадиган ва ҳиссий таскинлик учун шароит яратадиган машқларни бажаришингиз керак. Гуруҳнинг барча ёки баъзи аъзолари учун қийин бўлган қизғин муҳокамалардан сўнг бундай машқларни бажариш ҳам фойдалидир.

Ўқув жараёнида тарқатма материаллардан фойдаланиш тавсия этилади:

- матнлар ёки норматив ҳужжатлардан кўчирмалар;
- диаграммалар ва жадваллар;
- видеолар;
- мавзу бўйича электрон нашрлар.

Ўқув режасидаги ҳар бир мавзу бўйича ўқув тўпламида қуйидагилар мавжуд бўлади:

- тақдимотлар (слайдлар) билан бирга ахборот материаллари;
- муҳокама ва олинган билимларни мустаҳкамлаш учун саволлар;
- гуруҳларда ишлаш учун топшириқлар;
- индивидуал топшириқлар ва уй вазифалари;
- ҳал қилинадиган ҳолатлар;
- муҳокама учун видео-роликлар;
- олинган билим ва кўникмаларнинг ўзлаштирилишини назорат қилиш учун тестлар ва саволлар.

Баҳолаш мезонлари

Керакли кўникмалар олинганлигини кўрсатиш учун иштирокчилар қуйидагиларни намойиш этишлари керак:

Иштирокчиларнинг эҳтиёжларига мос равишда, ўзингиз танлаган асос ва стандарт ўқув дастури асосида ўз шахсий тренингини ишлаб чиқиш қобилияти;

Гуруҳ динамикаси, катта ёшдагиларни ўқитиш психологияси ва бошқа тамойилларига мувофиқ ўқув машғулотларини ўтказиш қобилияти;

Ушбу кўникмаларнинг мавжудлиги талабаларнинг амалий топшириқларни бажариши ва оғзаки тақдимотлари асосида баҳоланиши мумкин.

Мустақил иш

Мустақил иш қуйидаги мақсадларни қамраб олади:

- ўқув жараёнида олинган назарий билимларни мустаҳкамлаш ва такомиллаштириш;
- турли ахборот тизимларида жойлаштириш учун ўқув мақсадларида ахборотнинг матн компонентини тайёрлаш кўникмаларини ривожлантириш;
- Интернет тармоғида жойлаштирилган илмий нашрлар ва ўқув ресурсларини излаш кўникмаларини ошириш;
- дастур материални ўзлаштиришда ўз-ўзини назорат қилиш.

Мустақил ишлашда ўқувчиларга қуйидагилардан фойдаланиш тавсия этилади:

- асосий ва қўшимча рўйхатдаги адабиётлар

- модулни ўзлаштириш учун зарур бўлган ўқув адабиётлари;
- электрон ташувчилардаги ахборот материаллари матнлари;
- ўқув дастурини ўзлаштириш учун зарур бўлган “Интернет” ахборот-телекоммуникация тармоғининг ресурслари;
- услубий тавсиялар.

Ўқув жараёнини амалга ошириш учун зарур бўлган моддий-техник базанинг тавсифи

Машғулотлар ўтказиладиган **биноларга қўйиладиган** талаблар катталар таълими тамойилларига асосланади.

Машғулотлар синфдаги жадвалларни классик тартибга солиш билан ҳам ўтказилиши мумкин. Гуруҳ ўйинлари учун тахминан 3x3 ҳажмдаги бўш жой бўлиши муҳимдир.

Столларни периметр бўйлаб жойлаштириш ёки уларни алоҳида гуруҳлаш янада қулай муҳит яратади ва иштирокчиларнинг эътиборини дарс давомида ва бир-бирига шахслараро муносабатлар контекстига қаратишга ёрдам беради. Иштирокчилар хонада ўзларини эркин ҳис қилишлари ва кичик гуруҳларда ишлаш ва машқларни бажариш учун етарли жойга эга бўлишлари керак.

Дидактик воситалар нуқтаи назаридан кўرғазмали доска ва флип-чартнинг мавжудлиги мажбурийдир; маркерлар ва фломастерлар, видеопроекторли компьютер, айниқса ахборот-коммуникация технологиялари соҳасидаги саводхонлик учун умумий қабул қилинган талабларни ҳисобга олган ҳолда бўлиши лозим. Агар онлайн режимда ишланса, тренерлар ҳам, иштирокчилар ҳам компьютер ва микрофонларга эга бўлишлари керак, чунки телефон ёрдамида ишлаш (ҳатто у керакли иловаларни қўллаб-қувватласа ҳам) қийин бўлади.

Таълим самарадорлигини ошириш ва иштирокчиларни жалб қилиш учун рағбатлантирувчи ва қизиқарли ўқув муҳитини таъминлаш керак. Бунга объектлар ва жиҳозларнинг ҳолати, иситиш/совутиш, ёруғлик ва бошқалар каби «моддий» омиллар, самимий ва ёрдамчи персонал ва мавжуд онлайн таълим воситалари каби «номоддий» омиллар киради¹⁰.

Ногиронлиги бор ва соғлиғи (имконияти) чекланган иштирокчиларнинг эҳтиёжларига таълимни мослаштириш воситалари






Зарур бўлганда, ногиронлиги бор ва соғлиғи (имконияти) чекланган иштирокчилар томонидан билимларни ўзлаштиришни осонлаштириш учун ўқув жараёнида қуйидаги услублар ва технологиялар қўлланилади:

- маълумотлар ёки тузилмани йўқотмасдан турли шаклларда тақдим этилиши мумкин бўлган контентни яратиш, матн ва тасвирлар сифатини йўқотмасдан масштаблаш имкониятини таъминлаш, контентни клавиатурадан бошқариш имкониятини таъминлаш;
- ўқувчиларга турли манбалардан бир хил маълумотни идрок этиш имкониятини яратиш – масалан, эшитиш қобилияти заиф одамлар кўриш орқали, кўришда нуқсонли бўлганлар эса – эшитиш орқали ахборот олишлари учун;
- масофавий таълимнинг барча иштирокчилари ўртасида ўзаро таъсир ўтказиш имконияти билан виртуал тадбирларни ўтказиш учун ишлатилиши мумкин бўлган тренер/ўқитувчи томонидан талабанинг интерактив алоқа ишларининг турли шакллари, шу жумладан вебинарларни ташкил қилиш учун масофавий таълим технологияларидан фойдаланиш; тренинглар ўтказиш, ҳисоботлар тайёрлаш ва бажарилган ишларни ҳимоя қилиш, жамоавий ишларни ташкил этиш;
- шаклларни ташкил қилиш учун масофавий таълим технологияларидан фойдаланиш.

¹⁰ «Curriculum interculturALE – Интеграция учун маданиятлараро-дидактик қўшимча малака ёрдамида қочқинлар билан ишлаш». DVV International, Германия катта ёшдагилар таълими ассоциациясининг халқаро ҳамкорлик институти томонидан халқаро ташкилотлар мутахассислари билан ҳамкорликда ишлаб чиқилган. <https://www.dvv-international.de/en/ale-toolbox/teaching-and-training/curriculum-interculturale/download-center-curriculum-interculturale>

2-ҚИСМ. ЎҚУВ ДАСТУРЛАРИ МОДУЛЛАРИНИНГ ТАЪРИФИ

Модул 0. Ўқув дастурига кириш машғулоти

	Мақсад:	<ul style="list-style-type: none"> • Иштирокчиларни бир-бири билан таништириш, гуруҳдаги кескинликни бартараф этиш ва қулай иш муҳитини яратиш учун иштирокчиларнинг бир-бири билан яқиндан мулоқот қилишига ёрдам бериш. • Ҳар бир иштирокчига ўз эҳтиёжларини, умидларини шакллантириш ва шу билан бирга уларни амалга ошириш имкониятини бериш. • Иштирокчиларнинг умидларини аниқлаш учун тренинг дастурини муҳокама қилиш. • Тренинг давомида самарали ишлаш қоидаларини ишлаб чиқиш.
	Умумий вақт:	1 соат
	Асосий вазифалар:	<ul style="list-style-type: none"> • Бирламчи тестни тўлдириш. • Саломлашиш. • Таълим мақсадларини тақдим этиш. • Таништириш. • Кутувларни тўплаш. • Принциплар ва қоидалар.
	Услуглар:	<ul style="list-style-type: none"> • “Ўз-ўзини тақдим этиш” танишув машқи. • Тақдимот. • Индивидуал иш. • Умумий муҳокама.
	Зарурий материаллар:	Флипчарт, рангли маркерлар, дафтарлар, қаламлар, А4 қоғозлар, карточкалар, тренингда ишлаш қоидалари кўрсатилган плакат.

Формат

Ушбу модуль ишни тўғри ташкил этишда муҳим аҳамиятга эга, шунинг учун ҳар бир иштирокчи дастур мақсадларини, унинг имкониятларини аниқ тушунади ва буни ўз тахминлари ва тажрибаси билан таққослайди. Ушбу модуль иш форматларини, синф жадвалларини тузади ва гуруҳнинг ишлаш қоидаларини белгилайди.

Кириш модулини ўтказиш учун қуйидагилар керак бўлади:

- Хонани керакли жиҳозлар билан тайёрлаш;
- Сўров шаклларини (масалан, дастурдан кутилган натижалар, фикр-мулоҳазалар варақлари ва бошқалар), тарқатма материалларни ишлаб чиқиш;
- Иштирокчилар учун исталган қулай мессенжерда чат яратиш мақсадга мувофиқдир, шунда интернет билан боғлиқ носозликлар ёки техник муаммолар юзага келганда улар бу ҳақда ташкилотчиларни хабардор қилишлари мумкин;
- Иложи бўлса, иштирокчиларга ассистент ёрдамида тегишли кўмак бериш лозим, чунки модуль давомида тренер чалғимаслиги ва жараёни тўхтатмаслиги керак.

Мундарижа

Кириш модули қуйидаги мундарижани ўз ичига олади:

- Ўқув дастури ҳақида асосий маълумотлар. Ўқув дастурининг мақсади ва унинг профессионал таълими тизими учун аҳамияти.
- Ўқув мақсадлари ва олинган компетенциялар.
- Алоҳида модулларга умумий кириш.
- Тренингнинг тузилиши.
- Тренинг форматлари.

- Кўзда тутилган ўқув фаолияти ва услублари.
- Алоқа усуллари ва каналлари.
- Машғулотлар жадвали.
- Машғулотлар ўтадиган жой.
- Ўқитиш ташкилотчиси ҳақида маълумот.
- Тренерлар ҳақида шахсий маълумотлар: гендер соҳасидаги касбий маълумоти ва иш тажрибаси.
- Ташкилотчи ва тренерлар билан алоқа қилиш маълумотлари.
- Иштирокчиларни бир-бири билан танишиштириш. Иштирокчилар ҳақида шахсий маълумотлар: касбий маълумоти ва иш тажрибаси.
- Иштирокчилар кутган тахминий умидлар ҳақида маълумот. Иштирокчиларнинг умидларини йиғиш.
- Кейинги тадбирлар: таълимни маҳаллий шароитга мослаштириш учун кутилган умид ва эҳтиёжларни ҳисобга олиш.

Адаптация ўз ичига қуйидагиларни олиши мумкин:

- Тематик модуллар учун мавзуни танлаш иштирокчилар томонидан билдирилган эҳтиёжларга эътиборга олган ҳолда иштирокчиларга мослаштирилиши мумкин. Масалан, машқлар, мунозаралар ва кейслар иштирокчилар кутган умидларига мослаштирилиши мумкин.
- Иштирокчилар томонидан билдирилган умидлар ўрганиш учун мавзуларни аниқлашга ишлатилиши мумкин.

Тренер машғулотни иштирокчилар билан саломлашиш ва улар билан танишишдан бошлайди. Иштирокчиларни бир-бири билан *таништириш* учун *ишни ташкил қилишнинг кўплаб усуллари мавжуд*¹¹.

Парадигмани тренинг бошида гендер контекстига ўтказиш учун сиз иштирокчиларга «эркак/аёл бўлиш мен учун нимани англатади» деган саволни беришингиз мумкин.

Қоидаларни ишлаб чиқиш. Қоидалар – бу бутун машғулот давомида иштирокчилар риюя қиладиган қонунлар.

Қоидалар иш бошида тренер билан биргаликда бутун гуруҳ томонидан қабул қилинади. Улар ҳар бир иштирокчига қуйидаги муҳитни яратиш учун керак:

- очиқ гапира олиш, ўз ҳис-туйғулари ва қарашларини айта олиш;
- масхара ва танқид объектига айланишдан қўрқмаслик;
- дарс давомида муҳокама қилинган барча шахсий нарсалар гуруҳ доирасидан ташқарига чиқмаслигига ишончнинг комил бўлиши;
- маълумотни ўзи олиш ва бошқаларнинг уни олишига халақит бермаслик.

Қоидаларни олдиндан ёки флип-чартда ёки турли хил тасвирлар туширилган карталарда тайёрлаб, иштирокчиларга таклиф қилиниши мумкин. Бу хулқ-атвор ва муносабатларнинг янги моделларини шакллантириш бўйича тренингда муҳим аҳамиятга эга ва гендер масалалари бўйича тренинглар шундай ўтади.



Қоидаларни тақдим этилгандан сўнг, иштирокчиларни улар ҳақида ўйлашга таклиф қилиш керак. Агар улар гуруҳда ички норозиликка сабаб бўлмаса, барча қоидаларни қабул қилишни таклиф қилиш лозим бўлади. Уч кунлик тренинг давомида ушбу босқич бошқача тарзда амалга оширилиши мумкин: иштирокчиларга вақт ва улар ишлаш қоидаларини ишлаб чиқиш имкониятини бериш ва уларни флипчарт варағига ёзиб қўйиш талаб этилади. Ушбу варақ кўзга кўринган жойга жойлаштирилган ва у машғулот давомида ўша ерда туриши керак. Гуруҳ қоидаларини қабул қилиш жараёни, албатта, коллектив бўлиши керак. Агар гуруҳ аъзоларидан бири маълум бир қоидага рози бўлмаса, бу қоида қабул қилинмайди ва муқобил қоида билан алмаштирилади.

Шуни эсда тутиш керакки, қоидалар машғулотларга тўсқинлик қилмаслиги керак! Жуда кўп қоидаларни ўйлаб топманг. Қабул қилинган барча қоидаларни амалга ошириш осон бўлиши керак. Бу шарт уларнинг самарали ишлашига кафолатдир.

¹¹ <https://trainingtechnology.ru/igry-i-uprazhneniya-dlya-treningov/tradicii/uprazhneniya-na-znakomstvo-v-treninge/>
Шунингдек, ўқув дастури иш дафтарида танишиш усуллари мисоллар келтирилган.

1-модуль. Гендер тенглиги билан боғлиқ асосий тушунчалар

	Мақсад:	Таълим тизимида гендерга нисбатан сезгир ёндашувларнинг аҳамиятини тушуниш учун гендер тенглиги билан боғлиқ асосий тушунчаларни билиш ва ўзлаштириш.
	Умумий вақт:	6 соат
	Кўриб чиқиш учун асосий саволлар:	<ul style="list-style-type: none"> – Нима учун биз эркаклар ва аёллар фарқ қиламиз? «Гендер» нима? Жинс жинсдан қандай фарқ қилади? Жинс ва жинс тушунчалари ўртасидаги фарқни қандай тушунтириш мумкин? – Гендер роллари, гендер идентификацияси ва гендер социализацияси нима? Нега бундан билишингиз керак? – Гендерга сезгирлик нима учун керак? – Гендер тенглиги нима? Бу нима учун? – Гендер дискриминацияси нима? Бундай дискриминациянинг оқибатлари қандай? – Гендер дискриминациясининг сабаблари нимада? – Замонавий дунёда гендер тенглигининг мақсади ва аҳамияти қандай? – Гендер стереотиплари нима? Улар анъана ва миллий қадриятлардан нимаси билан фарқ қилади? Салбий гендер стереотипларининг сабаблари ва оқибатлари қандай? – Салбий гендер стереотипларини йўқ қилиш муҳимлигини қандай тушунтириш мумкин? Ва бундай стереотипларни қандай йўқ қилиш керак? – Шакл тушунчаси (оилавий-маиший, жинсий, зарарли амалиётлар ва патриархал қарашлар) ва жинсга асосланган зўравонлик турлари (психологик, жисмоний, жинсий, иқтисодий). – Аёлларга нисбатан гендер асосидаги зўравонликнинг белгилари ва сабаблари. Гендер асосидаги зўравонлик оилавий ва бошқа низолардан нимаси билан фарқ қилади? – Таълим муассасаларида гендер зўравонлигининг қандай турлари бўлиши мумкин ва унга қарши қандай курашиш керак? – Аёлларга нисбатан зўравонликка қарши кураш чоралари: халқаро стандартлар ва миллий тажриба. – Зулм, таъқиб ва зўравонликни йўқ қилишда гендер таълимининг ўрни қандай?
	1-модуль якуни бўйича эгалланган компетенциялар	<p>Иштирокчилар:</p> <ul style="list-style-type: none"> – “Гендер” ва “жинс” тушунчалари ўртасидаги фарқни тушунади. – “Гендер”, “гендер роллари”, “гендер социализацияси”, “гендер идентификацияси”, “гендер тенглиги”, “жинсий камситиш”, “гендер стереотиплари”, “гендер асосидаги зўравонлик” тушунчалари ва бошқалар мазмуни билан танишади. – Гендер қонунчилигининг келиб чиқиши ва ривожланишининг зарурий шартлари ҳақида маълумотга эга бўлади, унинг аҳамиятини тушунади.

		<ul style="list-style-type: none"> – Салбий гендер стереотипларини анъаналар ва миллий қадриятлардан фарқлаш, салбий гендер стереотиплари оқибатларини тушуна олади. – Жамиятда мавжуд салбий гендер стереотиплари ва уларнинг салбий оқибатларини таҳлил қилади. – Салбий гендер стереотипларининг оқибатларини тушунтира олади ва уларни бартараф этиш стратегиясини ишлаб чиқади. – Профессинал таълим тизимида ўқув дастурларини ишлаб чиқишда ва ўқув машғулотларини ўтказишда гендер жиҳатларини ҳисобга олган ҳолда гендерга оид ёндашувларнинг аҳамиятини тушунади. – Оилавий зиддиятни жинсга асосланган зўравонликдан ажрата олади. – Зулм ва зўравонликнинг хусусиятларини билади.
	Услуглар:	<ul style="list-style-type: none"> – Социометрия «Шкалалаштириш» – “Биз бир-биримиздан қандай фарқ қиламиз” машқи – “Ақлий ҳужум” – Умумий муҳокама – «Ўзини қиз ёки ўғил сифатида англаш ҳақидаги биринчи хотиралар» машқи. – «Юлдузни олинг» машқи – Тақдимот – Ижтимоий видеороликлар.
	Зарурий материаллар:	Флипчарт, рангли маркерлар, варақли плакатлар, рангли стикерлар, проектор.

Тематик блоклар:

1-модул куйидаги тематик блокларни ўз ичига олади:

1.1. Гендер ва гендер тенглигининг асосий тушунчалари.

1.2. Гендер стереотиплари: турлари ва оқибатлари. Гендер зўравонлиги.

Ҳар бир тематик блок муайян мавзуларни қамраб олади (қуйидаги жадвалга қаранг).

<p style="text-align: center;">Тематик блок 1.1. Гендер ва гендер тенглигининг асосий тушунчалари</p>	<p>1.1.1. Гендер тушунчалари - 1 соат</p> <ul style="list-style-type: none"> • Жинс ва гендер. • Гендер идентификацияси ва гендер социализацияси. • Гендерга нисбатан сезгирлик. <p>1.1.2. Гендер тенглик - 1 соат</p> <ul style="list-style-type: none"> • Гендер мувозанати, гендер адолати. • Инсон ҳуқуқлари, аёллар ҳуқуқлари. Дискриминация тушунчаси. • Замонавий дунёда гендер тенглигининг мақсади ва аҳамияти.
<p style="text-align: center;">Тематик блок 1.2. Гендер стереотиплари: турлари ва оқибатлари. Гендер зўравонлиги</p>	<p>1.2.1. Салбий гендер стереотиплари ва анъаналари - 1,5 соат</p> <ul style="list-style-type: none"> • Гендер стереотиплари тушунчаси. • Энг кенг тарқалган гендер стереотиплари ва уларнинг оқибатлари. • Гендер стереотипларини бартараф этиш усуллари.

1.2.2. Гендер зўравонлиги - 1,5 соат.

- Зўравонлик тушунчаси, шакллари ва турлари.
- Аёлларга нисбатан гендер асосидаги зўравонлик (оиладаги зўравонлик) сабаблари.
- Гендер асосидаги зўравонликдан ҳимоя қилиш бўйича хабардорликни ошириш чора-тадбирлари.
- Гендер асосидаги зўравонликни бартараф этишда гендер таълимнинг роли.

Бошқа модуллар билан ўзаро боғлиқлик.

Ушбу модуль кейинги модулларни тўғри тушуниш ва қонунлар ва гендер сиёсатини тўғри талқин қилиш учун асос яратади.

Ушбу модуль услубий хилма-хилликни талаб қилади. «Ақлий ҳужум», мини-викторинадан бошланган усуллардан фойдаланган ҳолда PowerPoint форматида «жинс» ва «гендер» тушунчалари ўртасидаги фарқни тушунишга ёрдам берадиган ўйинлар ва машқлар бўйича асосий хулосаларнинг қисқача тақдимотини ўтказиш, шунингдек, кейслардан фойдаланган ҳолда мисоллар асосида видеороликлардан фойдаланиш («Мени ҳам эшитинг», «Аёл бахти» каби зўравонликка олиб келадиган гендер стереотиплари ҳақидаги видео ва бошқалар) мумкин.

Таълим формати

Сессия «ақлий ҳужум» машқи билан бошланади, унда иштирокчилар гендер ёки жинс ва гендер ўртасидаги фарқ ҳақидаги тушунчаларини тақдим этишлари мумкин.

Кейин «Жинс ёки гендер» мини-викторинасини ўтказиш керак.

Ундан сўнг, асосий маълумотларни мини-маъруза форматида тақдим этиш тавсия этилади, бу фойдаланиш учун жуда қулай, айниқса, бутун гуруҳнинг фаол иштироки қийин бўлган катта аудиторияда.

Мини-маърузадан сўнг олинган назарий билимларни ўйин элементлари билан гуруҳ муҳокамалари ва блиц-сўровлар орқали мустаҳкамлаш мумкин.

Айрим амалий топшириқларни кичик гуруҳларда бажариш мумкин.

Ҳар қандай модулни якунлашда, олинган билимларни мустаҳкамлаш, хулосаларни якунлаш ва умумлаштириш учун якуний муҳокама қилиш жуда муҳимдир.



Биринчи модуль мавзулари бўйича барча амалий топшириқлар иштирокчининг 2-илова «Иш дафтари»да, мини-маърузалар ва тақдимотларнинг қисқача асосий ахборот матнлари манбаларни кўрсатган ҳолда 1-илова «Ўқув машғулоти учун қўшимча материаллар»да келтирилган.

Тавсия этилган адабиётлар

1. Гендерное равенство. <https://www.un.org/ru/global-issues/gender-equality>
2. Гендерные стереотипы/формирование стереотипов и права женщин.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Gender_stereotyping_ru.pdf

2-модуль. Гендер тенглигини таъминлаш ва зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги халқаро ва миллий стандартлар

	Мақсад:	Гендер тенглигини таъминлаш билан боғлиқ халқаро стандартлар, миллий қонунчилик ва асосий гендер сиёсати бўйича билим ва тушунчага эришиш
	Умумий вақт:	6 соат
	Кўриб чиқиш учун асосий саволлар:	<ul style="list-style-type: none">– Гендер тенглигини таъминлаш бўйича асосий халқаро ҳужжатлар.– Ўзбекистон Республикаси аъзо бўлган БМТнинг 1979 йилдаги «Аёлларга нисбатан камситишнинг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисида»ги Конвенцияси.– Ўзбекистон Республикаси аъзо бўлган Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформаси (1995 йил).

		<ul style="list-style-type: none"> – 2030 йилгача барқарор ривожланиш бўйича глобал мақсадлар ва уларга эришишда гендер тенглигининг аҳамияти. – Ўзбекистон Республикасининг гендер тенглигини таъминлаш соҳасидаги халқаро мажбуриятлари. – Аёллар ва эркаклар тенглиги тўғрисидаги конституциявий қоидалар. – Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида” қонуни. – Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонуни. – Ўзбекистон Республикасининг 2030 йилгача гендер тенглигига эришиш миллий стратегияси. – Ўзбекистонда миллий гендер механизми: хусусиятлари ва ривожланиш истиқболлари. – Гендер қонунчилигини қўллаш амалиёти: муаммолар ва тенденциялар. – Профессional таълим тизимининг гендер қонунчилигига риоя этиш ва гендер тенглигини таъминлашдаги роли. – Гендер таълимини ривожлантириш бўйича халқаро мажбуриятлар. – Ўзбекистон Республикасида гендер тенглиги масалалари бўйича хабардорликни ошириш бўйича кўрилатган чора-тадбирлар.
	<p>2-модуль яқунлари бўйича эгалланган компетенциялар</p>	<p>Иштирокчилар:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Хотин-қизларга нисбатан камситишнинг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисидаги конвенция (CEDAW) ва бошқа халқаро шартномалар каби гендер тенглиги соҳасидаги асосий халқаро стандартларни тушуна олади ва шарҳлай олади. – Ўзбекистон Республикасининг гендер тенглигини таъминлаш соҳасидаги халқаро мажбуриятлари, шу жумладан гендер таълимини ривожлантириш ва таълим тизимига гендер ёндашувларини жорий этиш бўйича мажбуриятлари тўғрисида хабардор бўлади; – Гендер тенглиги билан боғлиқ миллий қонунчилик ва сиёсат ҳақида маълумотга эга бўлади; – Ўзбекистон Республикасида гендер сиёсатини ривожлантиришнинг асосий тенденциялари ҳақида маълумотга эга бўлади; – Гендер қонунчилиги нормаларидан фойдаланган ҳолда вазиятларни таҳлил қила олади. – Гендер қонунчилигини амалга ошириш механизмлари ва гендер қонунчилигини қўллаш амалиёти ҳақида маълумотга эга бўлади.
	<p>Услуглар:</p>	<p>Социометрия «Координатлар тизими» «Ақлий ҳужум» Умумий муҳокама Тақдимот Тест Уй вазифаси</p>
	<p>Зарурий материаллар:</p>	<p>Флипчарт, рангли маркерлар, рангли стикерлар, варақли плакатлар, проектор.</p>

Тематик блоклар:

2-модуль қуйидаги тематик блокларни ўз ичига олади:

2.1. Гендер тенглигининг асосий халқаро стандартлари.

2.2. Гендер тенглигини таъминлаш ва аёлларни зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги миллий стандартлар.

Ҳар бир тематик блок муайян мавзуларни қамраб олади (қуйидаги жадвалга қаранг).

<p>Тематик блок 2.1. Гендер тенглигини таъминлашнинг асосий халқаро стандартлари</p>	<p>2.1.1. Гендер тенглиги бўйича халқаро ҳужжатлар – 1 соат</p> <ul style="list-style-type: none">• БМТнинг Аёлларга нисбатан камситишнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги конвенцияси.• Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформаси.• Глобал барқарор ривожланиш мақсадлари. <p>2.1.2. Ўзбекистон Республикасининг гендер тенглигини таъминлаш соҳасидаги халқаро мажбуриятлари – 1 соат</p> <ul style="list-style-type: none">• Ўзбекистон Республикасининг гендер таълимини ривожлантириш ва таълим тизимида гендерга нисбатан сезгир ёндашувларни илгари суриш бўйича халқаро мажбуриятлари.• Ўзбекистон Республикасининг гендер тенглигини таъминлаш бўйича халқаро мажбуриятлари бажарилишини мониторинг қилиш.
<p>Тематик блок 2.2 Гендер тенглигини таъминлаш ва аёлларни зўравонликдан ҳимоя қилиш бўйича миллий стандартлар</p>	<p>2.2.1. Ўзбекистон Республикасининг гендер тенглиги бўйича қонунчилиги – 2 соат</p> <ul style="list-style-type: none">• Ўзбекистон Республикаси Конституцияси аёллар ва эркаклар тенглиги тўғрисида.• Гендер тенглигини тарғиб қилиш ва аёлларга нисбатан зўравонликни бартараф этишга қаратилган Ўзбекистон Республикаси қонунлари.• Ўзбекистон Республикасининг 2030 йилгача гендер тенглигига эришиш миллий стратегияси.• 2030 йилгача миллий ривожланиш концепциялари ва стратегияларида гендер жиҳатларини ҳисобга олиш.• Ўзбекистон Республикасида миллий гендер механизми.• Гендер қонунчилигига риоя қилишда гендер таълимининг роли. Ўзбекистон Республикасида гендер муаммолари ва гендер тренинглари бўйича хабардорликни ошириш борасида кўрилаётган чора-тадбирларни кўриб чиқиш. <p>2.2.2. Аёлларга нисбатан зўравонликка қарши кураш чоралари – 2 соат</p> <p>Халқаро стандартлар ва миллий тажриба. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисидаги»ги қонуни ва уни қўллаш амалиёти. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва болалар ҳуқуқлари, эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларини ишончли ҳимоя қилиш тизими янада такомиллаштирилиши муносабати билан ўзбекистон республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги қонуни.</p>

Бошқа модуллар билан ўзаро боғлиқлик

2-модуль 1-модуль билан тематик жиҳатдан боғлиқ, чунки у гендер ва инсон ҳуқуқлари ўртасидаги боғлиқликни тушунишга асосланади ва Ўзбекистондаги қонунчилик нормалари ва уни қўллаш амалиёти ҳақида тушунча беради.

Таълим формати

Иккинчи модулни ўрганишга ўтишдан олдин, биринчи модуль мавзулари бўйича сўровнома ўтказиш тавсия этилади: 1-модулда учраган асосий атамаларни ва уларнинг маъносини эслаш. Сўровнома учун “Тўп” техникаси (савол-жавоб) қўлланилади.

1-модулдаги мавзуларни такрорлаб бўлгач, иштирокчиларнинг қуйидаги мавзулар устида ишлашга тайёрлик даражасини аниқлаш учун “Координаталар тизими” социометрик усулини ўтказиш керак бўлади (иштирокчининг “Иш жафтари”даги усулнинг тавсифи).




2-модуль доирасида қонунчилик нормаларнинг амалда қандай ишлашини тушуниш учун аниқ мисоллар, ҳужжатлар ва вазиятлардан фойдаланиш учун **ҳужжатларни таҳлил қилиш ва амалий тадқиқотлар** бўйича гуруҳ муҳокамаларидан фойдаланиш тавсия этилади.

Ҳар қандай вазиятни ифодаловчи қутилмаган ҳодисалар ёки вазифаларни муҳокама қилиш амалий аҳамиятга эга. Қутилмаган ҳодиса ўйлаб топилиши ёки ҳақиқий амалиётдан олиниши мумкин. Бу гендер камситиш ёки жинсга асосланган зўравонликка мисол бўлиши мумкин. Қоида тариқасида, энг кенг тарқалган ҳолатлар олинади ва гендер қонунчилиги нуқтаи назаридан муҳокама қилиниши керак бўлади.

Иккинчи модуль мавзулари бўйича барча амалий топшириқлар, кейслар ва қутилмаган ҳодисалар иштирокчининг 2-илова – “Иш дафтари” да, мини-маърузалар ва тақдимотларнинг қисқача асосий ахборот матнлари манбалар кўрсатилган ҳолда 1-иловада “Ўқув машғулотлари учун қўшимча материаллар”да келтирилган.

3-модуль: Таълим ва бандликни таъминлаш соҳасида гендер тенглиги

☞	Мақсад:	Муайян соҳаларда гендер жиҳатларини тушунишга эришиш ва маълум соҳалар – таълим ва бандлик таъминлаш мисолида гендер таҳлили бўйича амалий кўникмаларни ривожлантириш.
🕒	Умумий вақт:	6 соат
📁	Кўриб чиқиладиган асосий саволлар:	<ul style="list-style-type: none"> – Таълим олиш ҳуқуқи бўйича халқаро стандартлар: гендер жиҳатлари. – Таълим олиш ҳуқуқи бўйича миллий қонунчилик: гендер жиҳатлари. – Профессионал таълимнинг гендерга сезгирлик тизими. – Гендерга сезгирлик билан боғлиқ ўқув дастурлари ва ўқув материаллари. – Таълим муассасаларининг гендер стратегияларини ишлаб чиқиш. – Таълим муассасаларининг гендерга сезгирлигини баҳолаш учун гендер кўрсаткичларини ишлаб чиқиш. – Меҳнат ва бандлик соҳасида гендер тенглиги: халқаро стандартлар ва миллий қонунчилик. – Хотин-қизлар тадбиркорлиги аёллар бандлигини таъминлашнинг устувор чора-тадбирларидан бири сифатида. – Рақамли иқтисодиётдаги аёллар. – Иш жойидаги таъқиблардан ҳимоя қилиш. – Гендер аудити меҳнат дунёсида аёллар ҳуқуқларини таъминлашнинг энг муҳим чораси сифатида. – Экологик сиёсатнинг гендер жиҳатлари. – “Яшил” иқтисодиётнинг гендер жиҳатлари. – Тўқимачилик саноати учун кадрлар тайёрлаш ва тўқимачилик саноатида бандликни таъминлашда гендер масалаларини ҳисобга олиш. – Профессионал таълим тизимининг салбий гендер стереотипларини йўқ қилишдаги ўрни қандай? – Таълим соҳасига оид қандай гендер стереотиплари мавжуд? – Салбий гендер стереотипларини йўқ қилишда оммавий маданият, оммавий ахборот воситалари ва телевидениенинг ўрни қандай? – Самарали гендер таълим тизимини қандай ташкил қилиш керак? Гендер таълими бўйича концепция ва стратегияларни қандай ишлаб чиқиш керак?

	3-модуль якуни бўйича эгалланадиган компетенциялар	Иштирокчилар: – Таълим, меҳнат ва бандлик соҳасида гендер тенглиги муҳимлигини тушуниш. – Ҳаётий вазиятларнинг гендер таҳлилини ўтказиши олади. – Ўз таълим муассасаларида гендер тенглигини тарғиб қилиш ва гендерга нисбатан сезгир муҳитни яратиш учун кейс-стади (case study) усулларида, оммавий ахборот воситалари янгиликлари ва видеоназоратларнинг гендер таҳлилидан фойдаланиши олади.
	Услублар:	– “Ақлий ҳужум” – Умумий муҳокама – Тақдимот – Кичик гуруҳларда муҳокамалар – Кейс-стади (case study) – “Усталар шаҳри” машқи
	Зарурий материаллар:	Флипчарт, рангли маркерлар, варақли плакатлар, рангли стикерлар, проектор.

Тематик блоклар:

3-модул қуйидаги тематик блокларни ўз ичига олади:

3.1. Тематик блок. Касбий таълим: гендер жиҳатлари.

3.2. Тематик блок. Бандлик соҳасида гендер тенглиги

Ҳар бир тематик блок муайян мавзуларни қамраб олади (қуйидаги жадвалга қаранг).

<p>Тематик блок 3.1. Профессional таълим: гендер жиҳатлари.</p>	<p>3.1.1. Таълим олиш ҳуқуқи: гендер жиҳатлари – 1 соат</p> <ul style="list-style-type: none"> • Таълим олиш ҳуқуқи бўйича халқаро ва миллий стандартлар. • Таълим олиш ҳуқуқи тўғрисидаги миллий қонунчилик. <p>3.1.2. Профессионал таълимда гендер жиҳатлари – 1 соат</p> <ul style="list-style-type: none"> • Таълим тизимидаги гендер номуносивлиги: сабаблари ва бартараф этиш чоралари. • Таълимдаги гендер стереотиплари. • Гендерга сезгир таълим тизими ва таълим муҳити. • Таълим муҳити ва таълим муассасасининг гендерга сезгирлигини баҳолаш учун кўрсаткичлар/кўрсаткичлар. <p>3.1.3. Гендер таълими ва гендер тарбия – 1 соат</p> <ul style="list-style-type: none"> • Гендер тарбиядаги муаммолар ва илғор тажрибалар. • Гендерга сезгирлик билан боғлиқ бўлган ўқув дастурлари ва ўқитиш усуллари. Гендерга сезгирлик билан боғлиқ ўқув материаллари. • Салбий гендер стереотипларини йўқ қилишда оммавий маданият, телевидение ва оммавий ахборот воситаларининг ўрни. • Салбий гендер стереотипларига қарши тушунтириш ишлари: турлари, усуллари, шакллари ва асосий йўналишлари.
<p>Тематик блок 3.2. Бандлик ва тўқимачилик соҳасида гендер тенглиги</p>	<p>3.2.1. Бандликни таъминлашда гендер тенглиги масалалари – 1 соат</p> <ul style="list-style-type: none"> • Халқаро стандартлар ва миллий қонунчилик. • Аёллар тадбиркорлигини таъминлашнинг устувор чора-тадбирларидан бири сифатида аёллар бандлигини таъминлаш. • Рақамли иқтисодиётдаги аёллар. • Иш жойидаги таъқиблардан ҳимоя қилиш.

- Гендер аудити меҳнат дунёсида аёллар ҳуқуқларини таъминлашнинг энг муҳим чораси сифатида.

3.2.2. Тўқимачилик саноатида, экологик сиёсатда ва «Яшил иқтисодиёт»да гендер тенглиги – 1 соат

- Экологик сиёсатнинг гендер жиҳатлари.
- «Яшил иқтисодиёт»нинг гендер жиҳатлари.
- «Тўқимачилик саноати учун кадрлар тайёрлаш ва тўқимачилик саноатида бандликни таъминлашда гендер масалаларини ҳисобга олиш.

Бошқа модуллар билан ўзаро боғлиқлик.

Агар биринчи модульда асосий тушунчалар ҳақида билим берилган бўлса, иккинчи модуль умумий гендер сиёсати ва гендер қонунчилигидан хабардорликни оширишга қаратилган. Учинчи модуль гендер қонунчилигини гендер дискриминацияси ва зўравонликдан ҳимоя қилиш ҳамда гендер таҳлилинини ўтказиш бўйича амалий билимлар беради. Барча модуллар ўзаро мантиқий боғланган ва олинган билимлар нафақат профессионал соҳада, балки шахсий ўсиш учун ҳам фойдали бўлиши мумкин.

Эслатма: *Ушбу ўқув дастурининг охириги мавзуси учун тўқимачилик саноатида гендер жиҳатларини ҳисобга олиш бўйича мисол келтирилган. Таълимнинг ўзига хослиги ва йўналишини ҳисобга олган ҳолда, сиз бошқа соҳаларни мисол қилиб олишингиз мумкин.*

Таълим формати

Учинчи модулни ўрганишга ўтишдан олдин, иккинчи модуль мавзулари бўйича сўровнома ўтказиш тавсия этилади: 2-модулдан асосий хулосаларни эсланг. Сўровнома учун «Усталар шаҳри» техникаси (савол ва жавоб) қўлланилади.

3-модулда кичик гуруҳлардаги муҳокамалар ва амалий машғулотларга кўпроқ эътибор қаратишни тавсия қилинади.

Ушбу модуль доирасида аниқ мисоллар ёрдамида таълим соҳасида гендер қонунчилигини қўллаш амалиётини яхшироқ тушуниш учун амалий мисоллардан фойдаланиш тавсия этилади.

Шунингдек, кундалик воқеаларни гендер таҳлилинини ўтказиш кўникмаларини ривожлантириш учун гендер тенглиги масалаларига бағишланган оммавий ахборот воситаларидан фаол фойдаланиш тавсия этилади.

Шунингдек, гендер масалалари бўйича **ижтимоий роликлар асосида муҳокамалар** ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Ҳозирги вақтда кўплаб ижтимоий тармоқларда гендер мавзуларида ижтимоий роликлар мавжуд. Оммавий ахборот воситаларидаги янгиликлар ёки видеоларга асосланган муҳокамалар гендер тенглиги муаммолари жинсидан қатъий назар ҳаммага таъсир қилишини тушунтиришга ёрдам беради.

Учинчи модуль мавзулари бўйича барча амалий топшириқлар иштирокчининг 2-иловадаги «Иш дафтари»да, мини-маъруза ва тақдимотларнинг қисқача асосий ахборот матнлари манбалар кўрсатилган ҳолда 1-иловада “Ўқув машғулотлари учун қўшимча материаллар”да келтирилган.

Ўқув дастурининг якуний қисми

Курсни яқунлаш – 1 соат

- Курс натижаларига асосланган хулоса ва тавсиялар.
- Пост тестлар.

Тренингни яқунлаш услублари:

- «Кутилган умидларни қайта кўриб чиқиш».
- Социометрия «Координатлар тизими».
- Саволларга жавоблар.
- Тестни тўлдириш бўйича индивидуал иш.

**Худайбердиев З.Я., Хамдамова Ф.У., Эрметова В.У.,
Хақимжоновна Х.Х.**

**«Профессионал таълим тизимида гендерга сезгир
ёндашувлар»**

Ўзбекистон Республикаси тўқимачилик саноати
мутахассисларини ўқитиш бўйича ўқув қўлланмаси

Ушбу нашр Германия Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт Федерал вазирлигининг молиявий кўмагида “Профессионал таълим муассасалари ва тўқимачилик саноатининг малака ошириш тизимида таълим таклифларини кенгайтириш ва уларнинг сифатини ошириш” лойиҳаси доирасида тайёрланган. Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг (DVV) Ўзбекистондаги Филиали томонидан маҳаллий ҳамкор ташкилотлар билан биргаликда амалга оширилмоқда.

Лойиҳа “Ўзбекистон касб-ҳунар таълими тизимини ислоҳ қилиш ва модернизация жараёнларини қўллаб-қувватлаш” йирик лойиҳанинг бир қисми бўлиб, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH билан ҳамкорликда амалга оширилмоқда.

Тузувчилар:

Зайниддин Худайбердиев - Профессионал таълимни ривожлантириш институти директори, иқтисод фанлари доктори, профессор

Фируза Хамдамова - Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ илмий ходими, USAID нинг ҳуқуқий ислоҳотлар бўйича лойиҳасининг гендер масалалари бўйича эксперти, юридик фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)

Венера Эрметова - ННТ «Фуқаролик ташаббусларини қўллаб қувватлаш маркази», тренер-маслаҳатчи

Хамидахон Хақимжонова - Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг (DVV) Ўзбекистондаги Филиали, лойиҳалар координатори

Муҳаррир:

Татьяна Заиченко - Немис Халқ университетлари Ассоциациясининг (DVV) Ўзбекистондаги Филиали раҳбари

DVV International Uzbekistan, 100070 Ўзбекистон Тошкент, Кичик Бешагач кўчаси, 24-уй

Тел: +998 71 2551259, email: dvviuz@dvv-international.uz, www.dvv-international.uz