



*Кидердикти
тандайбыз*

Лидерликти тандайбыз

**Лидер айымдар үчүн
тренингдерди өткөрүү боюнча
окуу китеби**

Махназ Афхами
Энн Эйзенбарг
Налех Вазири

Кеңеш берүүчүлөр:
Сухейр Аззоуни
Айша Имам
Амина Лемрини
Рабия Насири

*"Жарандар коррупцияга каршы" укук коргоо борбору тарабынан
кыргыз тилине которулду*

Басылманын башкы редактору:
Төлөйкан Исмаилова

Кыргызчага которгон жана со-редактору:
Жыпара Арыкова
Редактору жана рецензиялаган:
Бакыт Орунбеков
Дизайнер:
Эрнис Исаков

**Women's Learning Partnership for Rights,
Development, and Peace (WLP)**

4343 Montgomery Avenue, Suite 201
Bethesda, MD 20814, USA
Tel: 1-301-654-2774/Fax: 1-301-654-2775
Email: wlp@learningpartnership.org
Web: www.learningpartnership.org

при сотрудничестве с

**Association Democratique des Femmes du Maroc (ADFM)
Secteur les Orangers, Rue Mokla, Villa № 2
Rabat, Morocco**

КЫЗМАТТАШТЫҒЫ МЕНЕН
Tel: 212-37-737165/Fax: 212-37-260813
Email: adfm@mtds.com

BAOBAB for Women's Human Rights
232A Muri Okunola Street, P.O. Box 73630 Victoria Island,
Lagos, Nigeria

Tel/Fax: 234-1-262-6267
Email: baobab@baobab.com.ng

Women's Affairs Technical Committee (WATQ)

Awad Bldg., Radio Street, P.O. Box 2197
Ramallah, Palestine via Israel

Tel: 970-2-298-7783
Fax: 970-2-296-4746
Email: watcorg@palnet.com
Web: www.pal-watc.org

©2003
by Women's Learning Partnership
for Rights, Development, and Peace (WLP)
ISBN 0-9710922-5-7
Design: Xanthus Design
Illustration: Avish Khebrehzadeh

Мазмуну

Ырасычылык	8-бет
Аттанар алдындагы сөз: Биз кимбиз?	9-бет
Өнөктөш уюмдар жөнүндө	10-бет
Киришүү: Мааниси, максаттары, милдеттери жана түзүлүшү	11-бет
Лидерликтин баалуулугу: Лидерлик - бул алака-байланыш жана окутуу	15-бет
Семинардын алкагындагы баарлашуу: тренерлер үчүн жетекчилик	25-бет
Сабактар	34-бет
I Бөлүм. Лидерлик үчүн өзүн-өзү өнүктүрүү	35-бет
1-сабак: Кимди лидер деп эсептейбиз?	37-бет
2-сабак: Өзүңдүн жеке жашооңдо кантип лидер болуш керек?	41-бет
3-сабак: Өзүңдүн көз карашың	48-бет
II Бөлүм. Баарлашуу, мамиле түзүү	51-бет
4-сабак: Мамиле түзүүнү кантип үйрөнүү керек?	53-бет
5-сабак: Ар кандай кызыкчылыктарды кантип эске алуу керек?	58-бет
6-сабак: Бири-бириндин мүмкүнчүлүктөрүңдү кантип кеңейтүү керек?	62-бет
III Бөлүм. Окутуу учурунда өнөктөштүктү түзүү	66-бет
7-сабак: Келечектеги иштерди кантип түзүү керек?	67-бет
8-сабак: Аракет-пландарды кантип иштеп чыгуу керек?	72-бет
9-сабак: Жөндөм менен билгичтикти кантип жакшыртуу керек?	77-бет
10-сабак: Таасир болуш үчүн кандай кадамдарды жасоо керек?	82-бет
11-сабак: Жоопкерчиликти кантип бөлүштүрүү керек?	87-бет
12-сабак: Уюмдун ийгилигин кантип аныктоо керек?	92-бет
Лидерлик тренингдердин программасы жана тренерди баалоо үчүн анкеталар	96-бет
Тиркемелер	99-бет
А Тиркемеси: Альтернативдүү сценарийлер	101-бет
Б Тиркемеси: Көнүгүүлөрдү өткөрүү ыкмалары	111-бет
В Тиркемеси: Катышуучуларды угуу	115-бет
Г Тиркемеси: Лидерлик тармагындагы ресурстар	117-бет
Д Тиркемеси: Лидер уюмдар	120-бет
Е Тиркемеси: Акыл кошчу эл аралык кеңеш	122-бет
Ж Тиркемеси: Кыргызстанда Аялдардын лидерлиги боюнча өткөрүлчү тренингдерге колдоно турган алдыңкы айымдардын тагдырлары	124-бет



Ыраазычылык

Биз, бул долбоордун жүзөгө ашуусуна салым кошкон көптөгөн уюмдарга жана активдүү жактоочуларыбызга ыраазычылык билдиребиз келет.

Аялдардын лидерлигин өнүктүрүүгө багытталган биздин ишмердүүлүгүбүздү колдогондугу үчүн National Endowment for Democracy, The Shaler Adams Foundation, ошондой эле the Tides Foundation уюмуна ыраазыбыз.

Биз, өз тагдырларындагы окуяларын, тажрыйбаларын окуу китептин бир бөлүгү кылып, аны окуган ар кимибизди жакшы жашоого шыктандыра алган лидер аялдарга: Зайна Анварга, Тайс Корралга, Айша Имамга, Айви Джосияга, Асма Хадерге жана Сакена Якубиге ыраазычылык билдиребиз.

Окуу китептин алгачкы үлгүсүн ондоп-түзөп, көптөгөн сунуштарын жана кемчиликтерди айткан Ненси Флауэрске өзгөчө рахмат айтабыз. Биздин Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace (WLP) же "Аялдардын тең укуктуулук, өнүгүү жана тынчтык үчүн билим берүү коалициясы" өзүнүн долбоорун Нью-Йоркто 2000-жылы 2-июнда баштаган. Ошол күнү биз, аялдардын лидерлиги тармагында жаңы иш пландарды талкуулоо үчүн сүйнөнүн ар кандай аймактарындагы ар түрдүү уюмдарга лидерликти өнүктүрүүнүн жетишкендиктери жана талаптары кандай болушу мүмкүн деген суроонун тегерегинде ой жүгүртүү максатында эксперттердин тобун чогултканбыз. Ошол биринчи жолугушууну уюштуруп берген биздин демөөрчүлөр: The General Board of Global Ministries of the United Methodist Church, The Global Fund for Women, the San Francisco Foundation, the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) жана БУУнун калк боюнча Фондусуна (UNFPA) терең ыраазычылык билдиребиз. Жолугушууга: Алия Арасоли, Шива Балаги, Дженис Бродман, Сильвия Коэн, Таис Коррал, Нагрия Дэвис, Нэнси Флауэрс, Лиан Гроссман, Айша Имам, Бушра Джабр, Мона Кайджи, Амина Лемрини, Вивиян Манэ, Прамага Менон, Джита Мисра, Торайя Обайг, Айо Обе, Аруна Рао, Наджат Рошди, Сюзан Деллер Росс, Рахим Сабир и Сакена Якуби катышкан. Жогоруда аты аталган эксперттердин көпчүлүгү биздин уюмдун Эл аралык кеңешинин акыл кошчулары болуп эсептелишет (Д тиркемесин караныз). Биз, аларга долбоордун бардык баскычында колдоп жана салым кошкондугу үчүн да ыраазычылык билдиребиз.

Ошондой эле биз, жакшы идеялары менен бөлүшкөн жана кол жазманы даярдоонун бардык этабына жардамдашкан Раки Гойял менен Ханан Холоссиге чын дилибизден ыраазычылык билдиребиз.

Биз, эксперттер менен акыл кошчу кеңештин жолугушуусун уюштуруп, кызматташкан өнөктөштөр менен байланыш түзүп бергендиги үчүн Морин Донагиге, Меган Браунга терең ыраазычылык билдиребиз.

Аттанар алдындагы сөз

Биз кимбиз?..

Бул басылма - Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace (WLP) жана биздин өнөктөш уюмдарыбыз: Мароккодон - Association Democratique des Femmes du Maroc (ADFM), Нигериядан - WAOBAB for Women's Human Rights (WAOBAB) жана Палестинадан Women's Affairs Technical Committee (WATC) уюмдарынын ортосундагы кызматташтыктын жемиши.

Үч континенттеги бирдиктүү, татаал иштин жүрүшүндө, аялдардын лидерлигинин маселелери жана милдеттеринин жалпы багыттары аныкталып, ар кандай көз караштар жалпы бир максатка бириге алышты.

"Лидерликти тандайбыз" басылмасы лидер аялдар үчүн тренингдерди өткөрүү боюнча окуу куралы. Бул басылма, ондогон аял-эркектердин, бейөкмөт уюмдардын жетекчилеринин жана мүчөлөрүнүн, ошондой эле окумуштуулардын, саясий лидерлердин, юристердин жана 16 мамлекеттин өнүгүү программаларынын тажрыйбалуу адистеринин идеяларын жана ыкмаларын өзүнө камтыйт.

Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace (WLP) же "Аялдардын тең укуктуулук, өнүгүү жана тынчтык үчүн билим берүү коалициясы" өзүнүн долбоорун Нью-Йоркто 2000-жылы, 2-июнда баштаган. Бир канча айлардын аралыгында ADFM, WAOBAB жана WATC ортосунда өнөктөштүк тууралуу расмий макулдашууларга кол коюлган. Булар, аялдардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү идеяларына берилген, өздөрүнүн коомдук жашоосуна жигердүү катышкан алдыңкы өкмөттүк эмес уюмдар эле.

Ар бир уюм окуу куралды түзүүнүн бардык этабында кол жазмаларды кылдаттык менен талдашып, анын мазмунун жаңы стратегиялык маселелер менен толуктап, байытып, түзүлүшү боюнча сунуш-пикирлерди айтып турушкан. Ар бир өнөктөш уюм сунушталган ыкмалардын натыйжалуулугун арттыруу максатында сын-пикирлерин билдирип, анын актуалдуу жагын, ар бир элдин кулк-мүнөзүнө ылайыктуулугун эске алышкан.

"Лидерликти тандайбыз" окуу куралы Мароккодогу, Нигериядагы, Палестинадагы семинарлардын шарттарына ылайыкталган "шаблон" же прототип десек да болот. Бул семинарлардын катышуучулары - биздин өнөктөш уюмдардын мүчөлөрү, ошондой эле студенттер, адис аялдар, өкмөттүк мекемелердин кызматкерлери, мугалимдер, саясий активистер ж.б.

Окуу куралды өздөштүрүүнү ар бир өлкөнүн керектөөсүнө жараша аны долбоордун координаторлору: ADFM уюмунан Аминой Лемрини жана Рабеа Насири, WAOBAB уюмунан Айша Имам жана WATC уюмунан Сухейр Аззоуни жүзөгө ашырат. Алар ар бир жердин шартына ыңгайлашуу процессин жеринде иликтеп, талдап, жергиликтүү элге актуалдуулугун таразалайт, баалайт. Ошону менен бирге жергиликтүү шарттарга ылайык кошумча сунуш-пикирлерди иштеп чыгышат.

Окуу китебинин акыркы версиясын аялдар өздөрүнүн лидерлик стратегиясын бекемдөө үчүн пайдалана ала турган, кайсы бир өлкөгө багытталган, тилдик, идиоматикалык жана жергиликтүү шартка ылайыкташкан үйрөтүүчү аспап катарында эсептесек болот.

WLP жамааттык тажрыйбага негизделген мындай моделди дүйнөнүн башка өлкөлөрүнө жайылтууну көздөйт.

Өнөктөш уюмдар жөнүндө

Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace (WLP) же "Аялдардын тең укуктуулугу, өнүгүү жана тынчтык үчүн билим берүү коалициясы" эл аралык бейөкмөт уюм. Анын ишмердүүлүгү жер шарынын түштүгүндө жашаган кыз-келиндердин мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүгө, эң башкысы алардын үй-бүлөдөгү, коомдогу ролун өзгөртүүгө багытталган. WLP өзүнүн максаттарына жетүү үчүн жер шарынын түштүгүндөгү аялдар уюмдары менен шериктештикти түзүп, аларга лидерлик ыкмаларга үйрөтүү үчүн программаларды жана материалдарды иштеп чыгып, аялдарды маалыматтык, билим жана өндүрүш процесстерине тартууну көздөйт. Жарандык коомдун түзүмүнө аялдардын катышуусун кеңейтүү үчүн WLP жергиликтүү кулк-мүнөзгө ылайыкталган мультмедиялык материалдарды жана радио, телеберүүгө, видеофилмдерге жана интернетке колдоно турган CDромдорду иштеп чыгууда.

Association Democratique des Femmes du Maroc (ADFM) -1985-жылы уюшулган, Марокконун демократиялык аялдар уюму. Бул көз каранды эмес бирикменин максаты- аялдар үчүн адам укугун коргоо жана камсыз кылуу, теңчиликтин социалдык тажрыйбасын, саясатын жүргүзүүгө жардам берүү. ADFM Мароккодогу аялдардын укугун коргоочу чоң бейөкмөт уюмдардын бири катары өз аймагында жана чет жактарда өкмөттүк жана коомдук институттар менен өз ара кызматташа турган туруктуу тармакты түзгөн.

ADFM уюмунун ишмердүүлүгү аялдардын укугун коргоого багытталып, укук коргоо демилгелерин, аялдардын аң-сезиминин өсүшүнө багытталган иш чараларды, сабатсыздыкты жоюу жана окуп үйрөнүү мүмкүнчүлүктөрү боюнча кампанияларды уюштуруп келет.

ADFM аялдардын бардык деңгээлдеги чечимдерди кабыл алууга катышуусун кеңейтүүгө багытталган аялдардын лидерлик борборун түзгөн.

BAOBAB for Women's Human Rights (BAOBAB) - бул диний мыйзамдары күчтүү, мусулмандык коомдо жашаган аялдардын жарандык жана юридикалык укугун, салттык укугун камсыз кылууга аракеттенген бейөкмөт уюм. BAOBAB адис юристер менен бирге жөнөкөй юридикалык билими жок адамдар: мамлекеттик мекемелердин кызматкерлери, адам укугу боюнча топтор, ар кандай бейөкмөт уюмдар жана катардагы жарандар менен иш алып барат. Бул уюмдагыларды окутуу программалары баарынан мурун адамдардын, өзгөчө аялдардын укугу боюнча маселелерди чечүүгө багытталган. BAOBAB аялдардын укугу боюнча тренингдерди жана билим берүү долбоорлорун, ошондой эле аялдардын укугун кеңейтүү боюнча программаларды каржылайт жана анын социалдык, мамлекеттик саясатка болгон таасирине байкоо жүргүзөт.

Women's Affairs Technical Committee (WATC) - Аялдардын иши боюнча техникалык комитет. Палестинанын беш саясий партиясындагы аялдарды, адам укугу боюнча жергиликтүү жана эл аралык уюмдарды, көптөгөн адистерди жана изилдөөчү аялдардын 6 борборунун башын кошкон уюм. 1982-жылы негизделген WATC комитети аялдарды дискриминациялоону түп тамыры менен жок кылууга аракеттенип, адам укугун сактаган демократиялык, туруктуу мамлекетти түзүүгө көмөктөшөт. WATC комитетинин милдети - жаш аялдарды лидерликтин ыкмаларын өнүктүрүү, бардык деңгээлдеги аялдардын саясатка катышуусун активдештирүү жана иштеп жаткан укук коргоо уюмдарын колдоо. Бул максаттарын жүзөгө ашыруу үчүн WATC тренингдерди, өнөктөштүк байланыштарды, ММКдагы билим берүү программаларын жана үгүттөө иштерин колго алат.

Киришүү:

Китептин мааниси, максаттары, милдеттери жана түзүлүшү

Бул окуу куралындагы окутуу көнүгүүлөрү жана негизги идеясы төмөнкү төрт мааниге негизделет:

Биринчи, эркектердин көпчүлүк коомчулугу үстөмдүк позициясын ээлеп, ал эми аялдар-баш ийүүчү бойдон калууда. Мындай жагдай бир жактуу мааниге ээ эмес, себеби үстөмдүк деген түшүнүк, бийлик жана лидерлик ар кандай маданиятта жана коомчулукта ар түрдүү мааниге ээ. Керек болсо анча чоң эмес топтогулар адамдык сапаттарды же өз ара мамилелерди аныктоодо ар ким ар башка баалашы мүмкүн. Мисалы, коңшулар ортосундагы чыр-чатакты муштумдун жардамы менен чечүү айрымдарга алсыздыкты көрсөтүп жаткандай туюлса, ал эми кай бирлери, болгон ишенимдүү күчүн колдонду деп эсептешет.

Экинчи маанисинде, эгер аял эркек ортосундагы бийлик дисбалансы жоюлган болсо, анда аялдар гана эмес, бардык коомчулук саясий, экономикалык жана маданий маселелерди жеңе алат деген түшүнүктөр да бар.

Антропология жана эл аралык өнүгүү тармагынын изилдөөчүлөрү эркиндиктин, акыйкаттуулуктун жана чыдамкайлыктын принциптерине негизделген социалдык өз ара аракеттенүү, аялдардын коомдук турмушка катышуусу, өз ара мамилеси жана жүрүм-турум нормалары сыяктуу баалуулуктарды күчөтүүнүн ортосунда түз каузалдык көз карандуулук бар деп бүтүмгө келишкен. Өнүккөн өлкөлөрдө же өнүккөн өлкөлөрдүн анча өнүгө элек аймактарында укуктук аң-сезимдин туруктуу жана бийик деңгээлине аялдарды катыштырбай туруп жетүү мүмкүн эмес.

Эркектер менен аялдардын ортосунда бийликти бөлүштүрүүдө же көбөйтүүдө ар бир коомчулуктун, уруунун, алтургай үй-бүлөнүн сөзсүз жеке энчиси болушу керек. Экономикалык жана саясий прогресс үчүн бирден бир туура жол - аялдарды бийликке тартуу.

Үчүнчү маани, позитивдүү лидерлик бийлиги бар, бирок аны пайдалана албаган эркектерге, аялдарга, байларга жана кедейлерге да пайдалуу. Бул алардын горизанталдуу байланышта гана катышуусун, ага тартылуусун шарттайт.

Лидерлик, башынан эле кайсы бир адамдар же топтор жалпы эл үчүн чечимдерди кабыл алуу бийлигине ээлик кылууга укуктуу деген түшүнүктү жокко чыгарат. Тескерисинче, кырдаалга карата, элдин санына жараша көбүрөөк идеяларды тандайт. Анын үстүнө лидерлик адамдын шык-жөндөмүнө, мамиле түзүү ыкмаларынан бөлүнгүс нерсе.

Лидердин кадыр-баркы шериктештери, талапташтары же анын жолун улантуучулары менен болгон өз ара мамилесинен да көз каранды. Жакшы лидерди бардык кырдаалда аныктай турган көндүм ыкма, мүнөз же сапат жок. Бирок, демократиялык жана эгалитардык максаттарды жүзөгө ашыруу үчүн лидер өзү натыйжалуу чечимдерин кабыл алып, башка адамдар менен иштешүүнү билиши керек. Жакшы лидер максатка жетүүнүн жолун, ага колдонула турган каражаттын маанилүүлүгүн түшүнө билет.

Төртүнчү мааниси, лидерлик ар бир маселеге берилгендик менен мамиле кылып, горизанталдуу байланышты түзүш үчүн натыйжалуу мамилени талап кылгандыгында.

Жарандар менен бийликтин, ата-эне менен баланын, кесиптештердин ортосундагы байланышты түзө билүү - бул лидерликтин сапаттык белгилери.

Маалымат баарынан баалуу товар болуп турган кылымда, аны жаратууга жана таратууга мүмкүнчүлүгү барлар эң жогору бийликке ээ болгондор. Аялдардын лидерлиги кайсы бир маанилүү делген маалыматтарды, идеяларды жана көз караштарды өз алдынча коомдордо жайылтуу мүмкүнчүлүгү менен байланыштуу. Пикир алышуу маселеси, лидерлик маселесиндей эле бири-бирибиз менен кандай мамиле түзөбүз, кандай кызматташабыз жана чечимдерди кантип кабыл алабыз ушулар менен байланыштуу. Ошондой эле ааламдашуу доорунда технологиянын ролу өскөн сайын, коммуникациялык технологияларга аялдардын жетиши, аны натыйжалуу пайдалануу жана ага ээ болуу аялдардын лидерлик дараметин өстүрүүгө жагымдуу таасир берет.

Максаттары

"Лидерликти тандайбыз" окуу куралы, лидерлик боюнча тренингдерди өткөрүүгө колдоно турган, окутуп үйрөтүүчү "алиппе" болуп эсептелет.

Саясий кампанияларда кантип жеңишке жетүү, уюмду башкарууну кантип үйрөнүү керектигин же "жарашыктуу" кийинүүнүн ыкмаларын үйрөткөн башка окуу куралдардан айырмаланып, аталган окуу китебинде коммуникация стратегиясы жана "Күчкө ээ болуу" жолдору көңүл борборуна алынат. Ар бир окурман же семинардын катышуучусу башкаларды угуп пикир алышуунун жардамы менен макулдашууга жетишип, социалдык мааниге ээ келечектүү пландарды иштеп чыгуу сыяктуу өзүнө жаккан жакшы тактикаларын тандап, аныктай алышат. Ушундай жол менен жумушта, үйдө же коомчулукта болобу алар шериктештик өз ара мамиле түзүүгө жетишишет.

Милдеттери

Биз, аял лидерлердин ар кандай социалдык тармактардагы өз ара аракеттенүүсүнүн жана чечимдерди кабыл алууга катышуусунун масштабын кеңейтүүгө жардам бере турган окуу куралдын үстүндө иштеп жатып өзүбүздүн милдеттерибизди көрдүк. Аталган окуу курал бүт дүйнө жүзүндөгү эркектер сыяктуу эле аялдарга адилеттүү, теңчиликте мамиле кылууну түзүүгө жардам берет. Аялдардын лидер болуп, коомдогу социалдык жашоого катышуусу же бийликке келиши менен эркектерди лидерлик жана бийликтеги ордуна ажыратпайт. Чыныгы лидерлик ар бирибизге көбүрөөк тандоо мүмкүнчүлүгүн берет.

Түзүлүшү

Окуу куралдын "Лидерликтин баалуулугу: лидерлик коммуникация жана окутуу катарында Лидерликтин баалуулугу: «Лидерлик - бул алака-байланыш жана окутуу»,- деген кийинки бөлүмү негизинен тренерлер үчүн арналып, окуу китептин чектерин аныктайт. Анда лидерликтин жаңы түрлөрүнүн негиздери жазылып, аялдардын демократиялык горизонталдуу байланышка катышуусун, эң башкысы алардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүнү болжолдойт.

Кийинки, "Семинардын чегиндеги байланыш: тренерлер үчүн жетекчилик" бөлүмүн тренингдерди өткөрүү үчүн гана пайдаланбай, башка бардык жолугушууларды уюштуруунун ресурсу катарында кеңири колдонсо болот.

Лидерлик ыкмаларды өнүктүрүү боюнча семинардын 12 сабагы, лидерликтин мүмкүнчүлүктөрүн күчөтүү стратегиясынан тартып, горизонталдуу лидерликтин үлгүлөрүн өнүктүрүү куралы менен ар кандай тармактардын натыйжалуу иштешин камсыз кылууга жана түзүүгө багытталат.

Лидерди аныктай турган бир да мүнөздөмө же сапаттардын топтому жок сыяктуу эле лидерликти үйрөтө турган усулдук ыкмалар иштелип чыккан эмес. Ал эми *"Лидерликти тандайбыз"* окуу куралы негизги мазмунунан башка, окутуу процесси тренерлердин гана эмес катышуучулардын да мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүгө шарт түзөт. Сабактардын сунуш кылынган варианттарын жергиликтүү муктаждыктарга жана шартка көндүрө турган, жалпы кеңеш берүүчү окуу катарында кароо керек. Белгилүү же таасирдүү адамдардын жашоодогу окуялары же "ийгиликтүү иштеген" уюмдар тууралуу аңгемелер, сүрөттөр, кийинки талкуулардын жыйынтыктоочу чекити гана болуп эсептелет. Аларды азыркы аудиторияга түшүнүктүү, маанилүү болгондой башка ыкмалар менен алмаштырса болот.

Семинардык сабактар үч бөлүккө бөлүнгөн. 1-бөлүм "Лидерлик үчүн өзүн-өзү өнүктүрүү" деп аталып, биринчи эле сабакта лидерликтин салттык жана салттык эмес мүнөздөмөлөрүн ар кандай аныктоо каралат. Экинчи сабак окурманга же семинардын катышуучусуна лидерлик өңүтүндөгү жеке мүмкүнчүлүктөрдү ачып берет. Үчүнчү сабакта бардык лидерлер кайсы бир идеядан же кайсы бир окуядан улам лидер боло баштаарын, кийин ошол идеяларын ишке ашырганга аракет кылаарын түшүндүрөт.

2-бөлүм "Баарлашуу, мамиле түзүү" деп аталат. Төртүнчү сабак лидерлердин жана семинардын катышуучуларынын жеке коммуникативдүү стратегияларын кароого арналган. Бешинчи сабак, айкын максатка жетиш үчүн ар кандай көз караштарды карманып, тил табышууга келүүнүн, макулдашып жана шериктештерди тарта билүүнүн маанисин кароого багытталган. Алтынчы сабакта колдоочу жана ишенимдүү өкүлдөрдүн мүмкүнчүлүгүн кантип кеңейтүүнүн жолдорун билсе болот. Лидердин ишмердүүлүгү колдоочуларга канчалык деңгээлде маанилүү жана узак убакытка чейин, масштабдуу таасирин берет? Мындай суроого да бул бөлүмдөн жооп алса болот.

3-бөлүм "Сабакта шериктештикти түзүү" деп аталып, жетинчи сабак уюмдун катышуучулары жана жөнөкөй жарандар коомдук маселелерде бирдиктүү көз карашка кантип жетишээрин түшүндүрөт. Ал эми сегизинчи сабакта өнүгүүнүн уюштуруу планы иштелип чыгат. Тогузунчу сабак, адамдын кайсы бир сапаты уюм үчүн пайдалуу болгондо аларды жумушка тартуунун жолдорун, ошондой эле жумушка тартылган адамдан зарыл болгон ыкмаларды алуунун өбөлгөлөрүн сунуш кылат.

Онунчу сабак максатты артикуляциялоо, ылайыктуу адамды тандоо жана ресурстарды натыйжалуу пайдалануу, ыкчам уюштуруу стратегиясына арналат. Он биринчи сабакта аялдардын укуктарын кеңейтүү иш чараларын өткөрүүдөгү шериктештик стратегиялары каралат.

Ал эми он экинчи сабак, ийгиликтүү окутуунун ар кандай уюштуруу критерийлерин изилдейт. Окуу китептин тиркемелери айкын бир кырдаалдарда сабакты ачык өткөрүүгө жардам берет. Сессиялардын ордун алмаштыра турган альтернативдүү сабактардын варианттары, көрсөтмөсү А тиркемесинде жазылган.

Б тиркемесинде тажрыйбалуу тренерлер талкууларды жандандырууга пайдаланчу көрсөтмө куралдар сунуш кылынган. Тренерлер окутуунун жагымдуу кырдаалын түзүүдө, жагдайга көнүүдө, стратегия жана ыкмаларды колдонууда, анын пайдасыз же актуалдуу эместигин тандоодо сунуш кылынган ыкмалардан баш тартууга чейин өз алдынчалыгын көрсөтө алат. Г тиркемесинде лидерлик боюнча китептин библиографиясы жазылган. Д тиркемесинде аялдар лидерлигин колдоо программасын ишке ашырган дүйнөнүн ар кандай аймактарындагы бейөкмөт уюмдардын тизмеси келтирилген. Е тиркемесинде ар кандай кесиптик, маданий жана диний маселелер боюнча эксперттерден турган Акыл кошчу эл аралык кеңештин (International Advisory Council; IAC) мүчөлөрүнүн тизмеси бар.



Лидерликтин баалуулугу:

"Лидерлик - бул алака-байланыш жана окутуу"

Махназ Афхами

Бул китеп, маалыматтык революция доорундагы аялдар жана лидерлик жөнүндө. Биз көңүлүбүздү аялдарга бурдук, анткени алар: биринчиден, дүйнө калкынын көпчүлүгүн түзөт; экинчиден, социалдык маанилүү процесстерден басымдуу түрдө четтетилген; үчүнчүдөн, биз жана биздин балдар жашаган дүйнө чынында жакшы болсун десек, аны кааласак, аялдар коомдук процесстерде маанилүү ролду ойношу керек. Биз лидерликке көңүл бурдук, себеби лидер болуу менен аялдар эркиндик, теңдик, акыйкаттык, кененчилик жана бардыгыбыз үчүн тынчтык деген идеалдарга жетүүгө өз таасирин тийгизе алат. Биз, ХХI кылымда экономикалык өнүгүү, социалдык акыйкаттык жана жеке эркиндикке жетишүүгө көз каранды болгон негизги кыймылдатуучу күч маалыматтык технологияларга көңүл бурдук.

Аялдар, маалымат жана мүмкүнчүлүктү колго алуу

Аялдардын бийликке келиши чектелүү

Акыркы он жылдыкта аялдар өз өлкөсүнүн жашоосуна активдүү катыша баштады, бирок алар коомдук жана жеке тармактарда ойной турган ролдорго али жетише элек. Өнүккөн өлкөлөрдө аялдардын 33 пайызы башкаруу тармагында иштешет, Африкада-15 пайыз, ал эми Азия жана Тынч океан аймактарында 13 пайыз, ¹акыркы 20 жылда Азия менен Африкада бул пайыз эки эсеге көбөйдү. Алтургай Батышта экономикалык башкарууга аялдардын катышынын деңгээли бийик болсо да, мамлекеттик мааниге ээ эмес.

2000-жылы миңдеген ири акционердик компаниялардын үчөөсүн гана аялдар жетектеген. ²Эмгекти жыныстык жактарга бөлүү дүйнөнүн бардык жеринде бар, аялдар пропорционалдуу эмес кызмат көрсөтүү тармагында сатуучу жана жумушчу, клерк болуп иштешет. Дүйнө жүзү боюнча эркектерге караганда аялдар жумушта жумасына көп саат иштешет, ошого карабастан алардын иши төлөнбөйт, керек болсо эсепке да алынбайт. Эркектердей эле ошол жумушту аялдар аткарган күндө да анын 30-40 пайызы аз эмгек акы табат.

Бириккен Улуттар уюмунун маалыматында аялдардын 9 пайызы гана жогорку кызматта, 21 пайызы орто жетекчилик деңгээлде, 48 пайызы чечим чыгаруу менен байланышпаган төмөнкү деңгээлдеги кызмат орундарын ээлейт.³ Өкмөт болсо адаттагыдай эле аялдардын кесиптик талабын канааттандырууга анча кызыкдар эмес.

¹United Nations, The World's Women 2000: Trends and Statistics. New York: United Nations, p. 130.

²Карагыла: "A Start-Up of Her Own", US News & World Report, May 15, 2000.

³United Nations, The World's Women 2000: Trends and Statistics. New York: United Nations, p. 167.

Гендердик теңсиздик, кайсы бир тарыхый маанилүү фактордун, айталы, маданий салт-санаанын, диний, экономикалык түзүлүш же мыйзамдуулуктун натыйжасы эмес, тескерисинче, бир катар башка себептерден улам келип чыккан.

Көпчүлүк аялдар алардын жеке жашоосунун, лидерлик потенциалын жүзөгө ашыруу мүмкүнчүлүгүнөн адилетсиздик менен ажыраткан ар бир коомдук түзүлүштүн татаалдыгын моюнга алышат.

Маселе эркектер менен таймашууда эмес, кеп аялдар да, эркектер да бирдей тартылган коомдук тартипти өзгөртүүдө, аны кайрадан оңдоодо экенин көпчүлүк аялдар түшүнөт. XXI кылымда аялдар интеграцияланып жана татаалдашып бараткан заманда татыктуу жана гумандуу жашоого жетип, жаңы көз караштардын жаралуусуна таасир көрсөтүп анын дүйнөгө таралышына катышат.

Бардыгыңыздарга маалым болгондой, айрым өлкөлөрдө, мисалы, Скандинавияда аялдар саясий аренага чыккандан тартып гендердик жана коомдук мамилелер жалпысынан калыс жана бирдей укукта болуп калды. Ушундай жол менен өзүнүн ролун ойнош үчүн, аялдардын коомдук иштерге катышуусун кыйшаюусуз активдештирүү зарыл. Ал үчүн аялдар күч топтошу керек.

Эл аралык коомчулук аялдардын укуктарын кеңейтүү зарыл деп эсептейт

Учурда эл аралык коомчулукта аялдардын укуктарын кеңейтүү зарылчылыгы жөнүндө пикирлер жаралууда. Аялдардын абалы тууралуу БУУнун бүткүл дүйнөлүк IV конференциясында (Пекин, 1995) мындай пикир формалдуу түрдө айтылып, *"Пекин аракеттенүү платформасынын"* жобосунда чагылдырылган.

Мааниси мындай: «Аракеттенүү платформасы-бул аялдарга жетиштүү укук берүү. Ал аялдардын экономикалык, коомдук, маданий жана саясий тармактардагы чечимдердин кабыл алынышына жана жеке жашоодогу, коомчулуктагы иштерге активдүү түрдө, толук жана тең укукта катышуусунда бардык тоскоолдуктарды түп тамырынан бери жоюуга багытталган. Бул, аялдар менен эркектердин бийликке бирдей баруусу жана үйдөгү, жумуштагы, алтургай улуттук жана эл аралык коомчулуктагы жоопкерчиликтин бөлүнүшү белгилениши керек дегенди билдирет. Эркектер менен аялдардын теңчилиги- бул адам укугу маселеси жана социалдык акыйкаттыкка жетишүү үчүн шарттар, ошондой эле теңчиликке, өнүгүү жана тынчтыкка болгон фундаменталдуу өбөлгө.

Эркектер менен аялдардын теңчилиги - борборунда адам турган жаңы шериктештик, туруктуу өнүгүүнүн шарты. Бул максаттарды турмушка ашырууда, XXI кылымдын татаал милдеттерин туруктуу жана узак мөөнөткө чечүүдө эркектер менен аялдар өздөрү үчүн, эң башкысы балдары жана коомчулук үчүн иштеши үчүн бирдей башкы ролду ойношу керек. Аялдарда жалпы маселе бар экендигин, жалпы дүйнө боюнча гендердик теңчилик аялдар менен эркектер шериктештикте иштегенде гана чечилет.

Пекин платформасы аялдардын жашоо шартына тиешелүү ар кандай кырдаалдарды баалайт жана сыйлайт, ошону менен бирге аялдардын белгилүү бир топтору алардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү жолунда ачык тоскоолдуктарга туш болорун тааныйт».⁴

⁴1995-жылы Швециянын министирлер кеңсеси бирдей сандагы эркектер менен аялдардын биринчи өкмөтү болуп калды. Социалдык тармактагы саясат өзгөргөнү айлана чөйрөгө болгон мамиле жана аскердик чыгымдарга күчтөрдү башкача бөлүштүрүүгө басым коюлду.

Маалыматтык технологиялар дүйнөлүк өнүгүү багытын аныктайт

Коммуникация тармагындагы революция бийликтин табиятын өзгөртөт. Маалымат жана билим - өнүгүү процесстеринин негизи болуп калды, андан өндүрүш каражаты сыяктуу эле, өндүрүштүк мамилелер да көз каранды. Азыркы коммуникация радикалдуу түрдө аралыкты кыскартып жана бардыгыбызды жакын коңшуларга айландырды. Маалыматтык технологиялардын жардамынан улам эл аралык байланыш жергиликтүү байланыштар сыяктуу эле жөнөкөй болуп, глобалдуу атаандаштыктын талаптарына ылайыкташууга өкмөт менен компанияларды мажбур кылууда.

Глобалдуу деңгээлдеги атаандаштыкка туруштук берүү жана мамлекеттин ичиндеги социалдык акыйкаттыкты орнотуу зарылдыгынан улам улуттук мамлекеттер көйгөйлүү маселелерден башы чыкпай калды. Бул адамзат үчүн жаңы дүйнөлүк парадигмага, жөнөкөй тил менен айтканда ааламдашууга туруштук кылуу, адамдардын өз ара мамилелерин бийлик аркылуу кайрадан түзүү жаман же жакшы деп бир жактуу айта албайбыз. Бирок, биз өзүбүздүн бардык билимибизди пайдаланып, өз ара көнүшүп өнүгүп келе жаткан технологияларды көзөмөлгө албасак, өздөштүрбөсөк биздин жарык келечегибиз караңгылап калышы мүмкүн. Жаңы маалыматтык технологиялар берген бийиктиктерге жетишүү менен XXI кылымдын аялдары жаңы мүмкүнчүлүктөрдү табат жана аларды ушул эле потенциалга пайдаланууга даярдоо керек.

Маалыматтык технологиялар татаал жана коркунучу бар!

Жаңы глобалдуу экономиканын өнүгүшүн аныктаган, башкаруусу татаал жана жеңил эмес технологиялар бардык чектерди жеңип, тез жайылат. Башка адамдардын, коомдун же өлкөнүн көнүшүн талап кылган бардык жаңы формаларды кабыл алат жана принципалдуу түрдө жаңы кырдаалдарды түзөт, Жаңы маалыматтык технологиялар менен тааныш эместерге, аны колдонбогондорго караганда, анын түзүлүшүн жана динамикасын түшүнгөндөр артыкчылыгын көп баалайт, андыктан атаандаштык жөндөмдүүлүккө ээ эмес.

Жаңы технологиялар, бизге кызмат кыла баштамайын, ал адамдардын кайгысына кайдыгер, алардын муктаждыгын канааттандырууга кызмат кылбайт. Андыктан, маалыматтык технологиялар бизге бийлик берет, алсыздарга боору оорубайт, биз анын көзөмөлсүз жайылышынан чыккан терс натыйжаларына туруштук бере албайбыз. Алардын бизге кызмат кылышы үчүн аны пайдалануунун каражатын жана ыкмаларын билишибиз зарыл. Көп учурда бул билим алуу, үйрөнүү маселеси, бирок анын натыйжалуу чечилишине саясий мамиле кылып, лидерликтин коомчулуктун макулдугуна жеткенге жардам бере турган жолун тандашыбыз керек. Ошондой эле макулдашылган чечимдерди кабыл алууну үйрөнүшүбүз зарыл.

Маалымат технологиялары жашоону жакшыртууга мүмкүнчүлүк түзөт

Маалыматтык технологиялар биз кыялданган жашоонун деңгээлине жетүүгө, жаңы лидерликтин таасирдүүлүгү, биримдиги боюнча билим алууга жардам берет. Глобалдуу жана мамлекеттик саясатты колдоо иретинде маалыматтык технологиялардын дүйнөнүн булуң-бурчуна чейин таралышы жана жалпы коомчулукка же адамдарга жардам берүү, алардын жашоосун жакшыртууга багытталган чечимдерди кабыл алууда катышуучу болуу өтө оор эместей сезилет. XX кылымдын аягы илим менен технологиянын болуп көрбөгөндөй жетишкен мезгили болду. XXI кылымда адамзаттын жашоосу түп тамырынан өзгөрүшү

мүмкүн. Илимдин жардамы менен көптөгөн коркунучтуу оорулар жоюлуп, өмүр узарды, эмгектин түрү өзгөрүп бардыгыбызга жакшы жашоону камсыз кылууга мүмкүнчүлүк түзүлдү. Биз дүйнө жүзү боюнча маалыматты чогултуп, билимибизди тез арада тереңдетип, уюштуруп, керектүү жакка жөнөткөндү үйрөндүк. Биз, өз убактысында алака-катышка жана өз ара мамилелерге мүмкүнчүлүк жоктугунан өнүгүү жолуна бөгөт болгон талылуу маселелерди четинен чече баштадык.

«Сандык» тоскоолдукту чечүү зарыл

Ошого карабай, маалыматка жетүүнүн, өнүгүүнүн жакшы жагы болгон технологияны колдонуу мүмкүнчүлүгүнөн жана гендердик теңсиздиктен улам биз маалыматтык же "сандык" (цифровой) тоскоолдукка туш болдук. Эгер дүйнө жүзүн алсак башка өлкөлөргө караганда Америка Кошмо Штаттарында компьютерлер көп. Дүйнөнүн бардык жеринде, өзгөчө өнүккөн өлкөлөрдө эркектерге караганда аялдардын жаңы технологияларга жетүү мүмкүнчүлүгү аз.

Технологиялардын жетишкендиги менен жарды өлкөлөрдү гана эмес, бүт дүйнө жүзү боюнча калктын социалдык абалы начар катмарын, анын ичинде өзгөчө аялдарды жана кыздарды камсыз кылуу зарыл. Интернет түйүнүн колдонуунун жакшы жактары менен Жер шарынын бардык элин ынандыруу керек. Компьютерди жана аны колдонууну окутуу гана эмес, маданий жана тил жаатына байланышкан материалдарды көбүрөөк киргизүү зарыл, жергиликтүү коомчулук анын маанилүүлүгүн билиши керек.

Социалдык жашоонун таштуу жээгине сүрүлүп калган элдин көп бөлүгү башкалар түзгөн маалыматтын кардарлары гана болбостон өздөрү жана башкалар үчүн маалыматты жаратуучулардан да болушу зарыл. Эгер биз адамзаттык тажрыйбаны жана акылмандыкты эске алсак бардыгыбыз байманалуу жашамакбыз. Эгер жалпы элди жакшы жакка үндөө маселеси оң натыйжа берсе анда дүйнө өзгөрүп, андагы адамдар жеке кадыр-барктын баалуулугун таанып, гүлдөп өсүп, теңчилик менен акыйкаттуулукка жетишмек. Эгер бул чакырыкка жооп табылбаса анда биздин келечегибиз жакшы болбойт.

Лидерлик жана окуп үйрөнүү

Көпчүлүгүбүз бийлик камчысын үйрүп турган иерархиялык коомдо жана ага ыңгайлашкан шартта жашайбыз. Бийликтин мамилеси үй-бүлөгө, уруга жана саясий айдыңга же экономикага таасирин тийгизет.

Бийлик иерархиялары коом үчүн баш көтөрбөй баш ийүү маданиятын түзүп, аны пайдаланат, бийлик аларды жаратып, ар кандай түргө өткөрүп турат. Анын ролу ошол учурдагы тартип менен макулдукту камсыз кылуу максатында баш ийүүчүлүк мамилелерин мыйзамдаштырууда турат. Бийлик жок жерде коомдун мүчөлөрү анык "басып алуучуларга" (агрессорлорго), же алардын курмандыктарына айланат. Албетте, бул - идеалында биз умтулган тартип эмес. Биз, аялдар менен эркектерди бийликтин жана кызматкердин объектиси катарында эмес, бири-бирин колдогон, түшүнүүнү издеген, коомдук процесстин тең укуктагы катышуучулары боло алган коомду түзгүбүз келет. Бирок, аң сезимдүү коомду түзүүгө алдыга жылыш үчүн биз кайда турсак ошол жерден башташыбыз керек.

"Лидерлик" термини энергия, чечкиндүүлүк, күч катарында ассоциацияланып, кайсы бир максатка жетүү үчүн колдонулат. Башкаларды анын эрки менен болуп айтканын аткарууга мажбурлай алган адам лидер болуп эсептелет. Бул жагынан алганда, бийликте турган адам лидер болуп саналат. Бирок, баарыбызга маалым, элдин бийлигине айталы аталар, жетекчилер, жер ээлери жана адистер лидер болуп саналбайт. Башка жагынан алсак,

көпчүлүгүбүз бийликтин формалдуу таянычына ээ болбогон, бирок, аларды эл "лидер" деп эсептеген адамдарды кездештиребиз. Себеби алар тегерегиндеги адамдарга, кырдаалдарга таасир бере алат. Мындай учурда лидерлик бирөөлөрдө бар, бирок башкаларда жок жеке сапат катарында эсептелинеби?

Лидерлик болуп эмне эсептелбейт?

Лидерликти ар кандай көз карашта караса болот, мисалы, ага эмнелер тиешеси жок экендигин түшүнүүгө аракет кылуу зарыл. Ирээти менен баштасак, лидерлик жана бийликтин күчүн колдонууну бирдей кароо туура эмес, көпчүлүк муну менен макул болсо керек. Элди коркутуу жолу менен бир нерсе жасоого же бир нерседен баш тартууга мажбурласа болот. Эгер баласы мектептен жаман баа алып келсе же үйдөгү иштерди жасабай койсо, атасы аны жазалайм деп ачууланат. Эгер кызматкер ишине жакшы көңүл бурбаса, жетекчиси анын сыйлыгын кыскартам деп жини келет.

Балким, айрым кырдаалдарда мындай аракеттер жагымсыз реакцияны жаратат. Чыныгы лидер коркутуу жолун тандабайт. Эгер натыйжалуу пикир алышуу, баарлашуу аркылуу бири-бирин түшүнүшсө, атасы баласын, жетекчиси кызматкерин жазалабайт болчу. Бул мисалдардан улам, лидерлик бийликти, мейли ал юридикалык мааниде болсун, ата-эненин баласынын үстүнөн болгон бийлиги, же салтык түрдө иерархиялык түрдө курулган уюм башчысынын бийлиги болсун ээлеп алууну көздөбөйт. Атасы баласынан бир нерсени жаса деп талап кыла алат, баласы болсо аны аткара алат, себеби атасы ага укуктуу. Кызматкерлер негизинен жетекчинин ыйгарым укуктарынын чегиндеги талаптарын, көрсөтмөлөрүн аткарат. Мындай учурду мыйзамдуу бийликтин аткарылышы деп коёбуз. Мыйзамдуу бийликтин артыкчылыгы ал күчтү колдонууну талап кылбайт, ошентсе да формалдуу бийлик лидерликке жатат. Биздин күнүмдүк тажрыйбадан белгилүү, айланадагылары сыйлаган, анын жолу менен баргысы келген айрым адамдар бар. Алар мындай деңгээлге харизманын жолу менен жетишет, бирок бул лидерликке окшойбойт.

Харизма - бул айрымдарга гана тиешелүү ички сапат. Лидерлик- баарынан мурда баарлашуулардан улам чыккан, потенциалдуу түрдө ар бирибизде бар касиет. Көптөгөн адамдар харизмасы жок эле улуу лидерлерден болушкан. Демек лидерлик, кайсы бир күч, салтык, юридикалык же харизматикалык бийлик эмес. Бирок, лидер болгусу келгендер бул нерселерди пайдаланышы мүмкүн. Бийликте отурган адамдар лидер болушу мүмкүн же мүмкүн эмес. Андыктан, лидерликти иш жүзүнө ашыруу - буйрук же команда берүү аракетинен принципалдуу түрдө айырмаланышы керек.

Лидерлик жана байланыш

Лидер болуу-демек ар дайым байланышта, алакада болуу. Лидерлик кайсы бир деңгээлде өз ара байланыштары бар экиден кем эмес адамдар катышкан кырдаалда келип чыгат. Жалгыздыкта лидер болуу мүмкүн эмес. Демек, лидерлик - байланышта болуунун формасы. Иерархиялык уюмдарда лидерликке байланышуу системасы негизинен тигинен түзүлгөн. Лидерлик кырдаалында, жетекчи тапшырма берет жана аны кандай чечүү жолун көрсөтөт, ал эми кызматчылар тапшырманы аткарып анын жыйынтыктары боюнча маалымдайт. Мындай система бир караганда натыйжалуу көрүнөт, бирок түпкү маанисинде андай эмес. Анткени байланыш кызматкерлердин эркиндигин чектеген аргасыз баш ийүүгө негизделип түзүлүп калган. Окуп үйрөнүү маалында баарлашуу башка ыкмада өтөт. Ал тикелей эмес, горизонталдуу жана ар дайым эки тараптуу уюштурулат. Ал иерархияны жокко чыгарып, күч колдонгон бийликке эч кандай жакындашпайт. Ага бардыгы катышып, окуган жерде баарлашуу (диалог) катарында өтөт. Лидерликтин мүнөзү аталган баарлашуунун мүнөзүнө окшош келет. Бул жерде ар бир адам потенциалдуу лидер менен бирдей сүйлөп, аны ээрчип, өз ара маселелерди түшүнүшүү, башка жолдорду издөө

жолу менен чечүүгө аракет кылып, башка лидерлер сыяктуу эле лидер болууга аракет кыла алат.

Ар бир адам жакшы жашоо жөнүндө ойлоп, маселелерин кимдир бирөө менен бөлүшүүнүн үстүндө иштейт. Лидерликтин бул концепциясы формасы боюнча эксцентристтик түрдө көрүнүшү ыктымал.

Салттык көз карашта бул утопиялык да болуп көрүнөт. Себеби, биз мектепте, жумушта, чиркөө, мечиттерде иерархиялык түзүлүшкө көнүп калганбыз. Биз ошондой тарбияланганбыз. Ал эми мындай эски адаттардан арылыш үчүн көп аракеттерди жумшоо керек болот. Качан гана бири-биринен үйрөнүп, биргелешкен чечимдерди кабыл алууга көзү жеткенде биз жакшы келечекти түзүүгө зор кадам жасаган болор элек.

Лидерлик билим берүү коомчулугунда

Лидерлик - кайсы бир багыттагы аракеттерге таасир берүү процессин иш жүзүнө ашыруу. Алдыга жылыш үчүн максатыңды жакшы түшүнүү керек. Лидерлик көз караштын, максаттын өнүгүшү. Максатты койуп, компойуп жүргөн менен иш бүтпөйт, көп изденүү керек. Ошондуктан лидерликти так, даана максаты, багыты жок турмушта дадилдей албайсың. Бирок, биз максатыбызды, багытыбызды аныктоо, тактоо жана ийгиликке жетүүнүн жолдорун табуу менен эмне кылышыбыз керек? Процесс пирамида модели менен өнүгүш керекби?

Вертикалдуу лидерликке тиешелүү социалдык шарттар жөнүндө сөз болуп жаткандан кийин лидерликтин бизге жардам бере турган башка идеяларын да карап чыгыш керек.

Билим берүү коомчулуктарын уюштуруу

Горизонталдык лидерлик биз бири-бирибиздин алыш-беришибизге негизделгендиктен, максаттын бирдиктүү элесин көрбөй туруп алдыга милдеттерди койгонго болбойт. Максат менен каражаттар өзгөрүшү мүмкүн. Бирок, бардык эле максат керек болгон каражаттардын баарын эле актай бербейт. Бул айтканыбыз катышуучулар өз көз карашынан баш тартышы мүмкүн же кайсы бир максаттарды арзыбай турган нерсе катары эсептеши керек дегенди билдирбейт. Алар көбүнчө бул маселени келечекке байланыштырып карашат, ал иерархиялык моделден кыйла айырмаланып турат. Лидерликти уюштуруу таанып-билүү кырдаалында төмөнкү компоненттерди камтышы мүмкүн:

Окутуунун уюштуруучулук ийкемдүүлүгү андагы процесстин зарылчылыкка жараша өзгөрүлүшүн билдирет. Лидерлик уюмдардын бирдиктүү, өз ара аракеттеринен (бул жерде анын түзүмү катары семинар) көрүнөт. Уюм окуунун субъектиси болсо, ал эми окуу процессин уюштурулган иш чара десек болот. Маселе ушундай коюлганда окутуу - бул жалаң гана ой жүгүртүү менен жүрүм-турумдун өзгөрүшү эмес, ошондой эле топтун мүчөлөрүнүн ортосундагы мамилелердин да дайым өзгөрүп жүрүп отурушу. Таанып-билүү шартында уюштуруу - бул мекемелердин, диаграммалар менен туюнтулган бийлик түзүмдөрүнүн гана катары эмес, кадимки тирүү адамдардын ыраатка салынган өз ара аракети.

Бийликти таанытуу. Уюштуруу окууга айланып, ал эми окуу уюшкандыкта өтүшү үчүн бийликти акыл-эс менен таанууга үйрөнүш керек. Борборлоштурулган бийликтин басымынан арылуу башаламандыкка алып келбейт. Тескерисинче, катышуучулардын көз караштары, жеке сапаттары жана ыкмалары чыныгы диалогдун түзүлүшүнө шарт түзсө анда максатка жетишсе болооруна ынандырат.

Өз ара сыйлашуу. Билим берүүчү уюмдардагы лидерлик катышуучулардын өз ара баарлашып, бирин-бири теңата өнөк катары сыйлай билүү жөндөмүнөн көз каранды.

Горизонталдык лидерлик башканын пикири сеникинен айырмаланса да аны сыйлаш керек деген баарлашууну негиз тутат.

Ыктыярдуу макулдук. Билим берүү түзүмүндө жетекчилик жоюлбайт. Ал сакталып кала берет жана жалпы максатка жетүүдө маанилүү роль ойнойт. Бирок, эрежелердин жыйындысына же күч колдонуу коркунучуна эмес, ыктыярдуу макулдукка негизделет. Жетекчилик буйрук чыгаруу жолу аркылуу эмес, диалог аркылуу ишке ашырылат.

Системалуу ой жүгүртүү. Билим берүүчү уюмда бир бөлүгү бири-бири менен гана эмес, системалуу ой жүгүртүүнүн өнүгүшүнө жардам берген жалпы маселелер менен да байланышкан. Катгышуучулар алардын иш-аракеттери жалпы бир нерсенин бөлүгү катары гана мааниге ээ экендигин билишет. Өзүн системанын бөлүгү катары түшүнүү диалогго стратегиялык дем берет, анын шарапатынан улам убакыт менен мейкиндиктин динамикасынын шартында максаттар менен ресурстардын ортосундагы байланыш жүзөгө ашырылат.

Билим берүү зарылдыгы ар кандай чөйрөлөргө, анын ичинде формалдуу уюмдарда түзүлүшү мүмкүн. Бирок формалдуу түзүмдөрдө бекилип калган лидерлер баары бир жогоруда саналып өткөн коммуникациялык ыкмаларга таянышат. Эң башкысы, таанып-билүүчү жамааттын келип чыгышына жардам бере турган процесстер менен формалдуу мамилелерди айкалыштырууга үйрөтүү керек.

Билим берүү коомчулуктарындагы лидерлик этикасы

Биз буга чейин белгилеп өткөндөй, лидерлик - бул буйрук иретинде мажбурлоо же камчылап бийлик жүргүзүү эмес, башкалар менен өз ара аракеттенүүнүн ыкмасы. Билим берүүдө лидер болуш үчүн ошого ылайык келе турган, жогоруда саналып өткөн компоненттерди камтый турган алкактарды аныктап алуу зарыл. Андай алкактарды аныктап алуу айрым бир мамилелер, сапаттар жана ниеттер буга чейин эле бар экендигин жана процеске жардам берээрин билдирсе да, чынында бул мамилелердин жана сапаттардын баарына үйрөнүш керек. Алар лидерлик катары карала турган окутуунун да, тескерисинче окутуу катары карала турган лидерликтин да бөлүгү болуп саналат. Бул процесс жана анын натыйжалары билим берүү жамаатындагы "лидерликтин этикасы" деген нерсеге алып келет. Жөнөкөй байкоодон баштайлы. Адамдар тууралуу анча жакшы эмес бир пикир бар: алар жаратылышынан жалкоо келет, аларды мажбурлабасаң эч кандай натыйжага жетишпейт, иштебейт дешет. Ага тескери да пикир бар: адамдар табиятынан жаратман келишет, ишти жакшы көрүшөт, ал үчүн жагымдуу шарт гана түзүш керек деген. Бул бири-бирине карама-каршы пикир дүйнөгө болгон эки башка көз карашты билдирет. Биринчи типтеги дүйнөтааным - иерархиялык тартиптин ичиндеги командалык түзүмдөрдүн негизи. Экинчиси, диалогго жана баарлашууга түртө турган чөйрөгө көбүрөөк ылайык. Эгерде биз лидерликтин этикасын өркүндөткүбүз келсе, биздин билим берүү кырдаалыбыз экинчи түрдөгү дүйнөтаанымга жан киргизе турган жеке сапаттарды талап кылышы айдан ачык. Аны кантип жасаса болот? Бизге лидерликтин этикасынын кандай компоненттери керек?

Башкаларга карата мамиле. Жашоодо биз башкаларга кандай мамиле кылаарыбыз өтө маанилүү. Биз аларды жакшылыктын идеяларына ылайык жашоону көздөгөн бүтүмдүү, маанилүү, жандуу адамдар катары көрүүгө үйрөнүшүбүз керек. Биз ал адамдар сый же атак-даңк үчүн эмес, кылган иши адамдарга керек экендигине ишениш үчүн жакшыраак адам болуп, жакшыраак иштөө колунан келе тургандыгына ишенгенге аракет кылышыбыз керек. Алар өздөрүн жетилген инсан катары көрүнүшүн көбүрөөк каалашат. Биздин башкаларга кылган мамилебиз айрым адамдардын иш жүзүндө кандай экендигине туура

келбеши мүмкүн. Бирок ал биздин өзүбүздү, ким экенибизди жана ким болгубуз келгенин аныктайт. Биз ар кандай ой-пикирлерди кабылдай билиш үчүн "өзүбүздөн ашууга", ыймандуу, ачык жана ийкемдүү болууга такай аракет кылышыбыз керек.

Айрым баалуулуктарга берилүү. Биз чыныгы баалуулуктарды өздөштүрүп, аларга берилген бойдон калышыбыз керек. Чыныгы баалуулуктар деп биз дүйнөнү жакшыртуу максатында кызматташуубузга мүмкүнчүлүк бере турган баалуулуктарды түшүнөбүз. Бул идеалдарга берилүү биздин биргелешкен иш-аракеттерибизди акылга салууга, алардын түздөн-түз натыйжаларын алда канча масштабдуу жалпы максаттар менен салыштырууга өбөлгө түзөт. Бул бизге кызматташуу аркылуу жалаңкат жеке кызыкчылыктардын чегинен тышкары чыгууга мүмкүнчүлүк берет.

Башкалардын керектөөсүнө назар салуу. Билим берүү жамаатындагы лидерлик этика биздин башкалар үчүн кызматташуубузду гана эмес, андан да маанилүү нерсени - бизде ошондой каалоонун болушун да талап кылат. Кээде муну "кызмат кылуу - лидерлик" ⁷деген термин менен аташат. Бирок, жөн гана кызмат кылууну каалоонун өзү аздык кылат. Биз башка адамдардын муктаждыктарына сезимтал болууга, башкалардын турмушун сезе билүүгө, өзүбүздү башкаларды ордуна кое билүүгө жана дүйнөнү ошолордун көзү менен караганга үйрөнүшүбүз керек. Бул үчүн ар кандай тескери пикирлерди, ал тургай жактырбоону жеңип чыгып, кескин ойлордон оолак болуп, өз идеяларын башкаларга таңуулабаганды үйрөнүп, ачууга алдырбай, башкалардагы оң сапаттарды көрө билип, алардын жетишкендиктерин моюнга алып, баарыбыз тең ар кандай адамдар экенибизди эске алуу зарыл.

Адамдык көрөңгөнүн өнүгүшүндөгү жетишкендиктерди өлчөө. Лидерликтин этикасы жетишкендиктерге өзгөчө маани берет. Бирок, биз адамдардын мүмкүнчүлүктөрүн арбыта алганда гана иш жакшы жасалды деп жыйынтык чыгарсак болот. Биз жетишкендиктерди адамдык көрөңгөгө "кошулган нарктын" ченинде өлчөйбүз, өз ара ишеничке өзгөчө басым жасайбыз жана өндүрүмдүүлүктү арттырыш үчүн биринчи иретте кызматкерлердин астейдил мамилеси жана жигердүүлүгү зарыл деп эсептейбиз.

Чыдамкайлык жана өжөрлүк. Чыдамкайлык болмоюнча өзүң да бир нерсени үйрөнүшүн мүмкүн эмес, башкаларды да үйрөтүш мүмкүн эмес, андыктан лидерлик жолунда билим берүү шартында кыйынчылыктарды жана тоскоолдуктарды жеңе билгенге үйрөнүү зарыл. Эр жүрөктүк, чыдамкайлык, максаттан тайбоо жана өжөрлүк - лидерлик үчүн керек болгон сапаттар.

Комангада иштөө. Билим берүүдөгү лидерликтин этикасы биздин бирдиктүү команда катары иштеп, баарлашып жана өсүшүбүздү талап кылат. Командада иштөө - бул таанып-билүүчү уюмдун негизи. Топтошуп иштөө башкаларга сый мамилени, адамдардын ар түрдүүлүгүн моюнга алууну жана жеке мамиледеги айкөлдүктү, чыр-чатактарды жайгара билүүнү, чечим кабыл алууда жана аткарууда адамдарды бириктире билүүнү, ошондой эле команда түзө билүүнү өзүнө камтыйт. Бирок, жамааттык иштин андан да чонураак мааниси бар, анткени команданын бөлүгү болгондо гана биз лидерлик тууралуу нагыз түшүнүккө ээ болобуз.

Комангада окутуу. Билим берүү шартында командалык иштин милдети катышуучуларга максат тууралуу жалпы көз карашка жетишүүгө жардам бере турган менталдык схемаларды иштеп чыгууга көмөк көрсөтүүдө турат. Менталдык схемалар - бул "биз өзүбүздү, башка адамдарды, институтционалдык түзүлүштү жана турмушубуздун башка

⁷Larry C. Spears, ed. *Insights on Leadership: Service, Stewardship, Spirit, and Servant Leadership*. New York: John Wiley, 1998. карагыла.:

⁸Peter M. Senge, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Richard B. Ross, and Bryan J. Smith. *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Currency Doubleday, 1994. P. 235. Толюк талкыуу 2421: Warren Bennis and Joan Goldsmith. *Synchronicity: the Inner Path of Leadership*. San Francisco: BarrettKoehler, 1998, а также: Learning to Lead: A Workbook on Becoming a Leader. Cambridge: Perseus, 1997 карагыла.

бардык өнүктөрүн түшүнүүгө жардам бере турган, биздин аң- сезимибизде сакталган образдар, элестер жана сюжеттер"⁸. Бул биздин дүйнөгө баам салып көз жүгүртө турган айнегибиз. Алар биздин дүйнөтаанымыбыздын негизин түзүп, фактыларды, баалуулуктарды жана тандаган багытыбызды бириктирет. Биз баарыбыз тарыхый жактан иерархиялык болуп калыптанган маданияттардын алкагында тарбиялангандыктан, көпчүлүгүбүздүн менталдык схемаларыбыз билим берүү уюмдарынын түйүндүү аныктамалары менен анча жакшы шайкеш келе бербейт. Демек, биз ал моделдерди өркүндөтүп, зарыл болгон учурларда өзгөртүп жүрүп отурушубуз керек. Бирок, ички схемаларды өзгөртүү оңой эмес, анткени алар биздин психикабыздын тээ тереңги деңгээлин чагылдырат жана дайыма эле аң-сезимдүү талдоого жана деконструкцияга баш ийе бербейт. Жакшы командалык иш аларды биздин түпкү туюмубуздан алып чыгып, талдап, керек болсо кайрадан түзүп чыгышыбызга жардам бериши керек. Жамааттык аң-сезим - "синергияны": жалпы максат үчүн аздыр-көптүр жасалган аракеттердин айкалышын, биримдүүлүктү жана жалпы сезимди камсыз кылган диалогдун түрүн камтыйт. Синергия дегенибиз, албетте, баары менен эле макул болуу дегенди билдирбейт. Бирок, эгерде топтун мүчөлөрү бирин-бири баалап, сыйлаганга үйрөнүшсө, анда ар биринин салымы жалпы натыйжага өбөлгө түзөт, аны алардын баары өз жетишкендиги катары баалай алат.

Билим берүү жамааттарындагы лидерликтин негизи

Жогоруда айтылгандар лидерликти өнүктүрүү үчүн окутуу шартында "алкактык конструкция" болуп бериши мүмкүн. *Лидерликке окутуу гендердик жасактан сезимтал келет.* Идеалдуу шарттарда эркектер менен аялдар белгилүү бир максаттарга жетүү үчүн өнөктөш болушат. Эгерде биз чындап эле жалпы, жандуу жана толук кандуу жашоону камсыз кылыш үчүн социалдык, экономикалык жана саясий негиздерди иштеп чыккыбыз келсе, реалдуу шериктештиктин мүмкүнчүлүктөрүн көрсөтүшүбүз керек. Эгерде көрсөтмө курал концепция, иштиктүү мүнөздө түзүлгөн болсо, ар бир адамды лидер боло ала тургандыгына ынандырышы зарыл. Текст толугураак талкууланыш үчүн айрым учурларда аялдарга басым жасагандыгы менен ал эркектерге да пайдалуу болот. Ал тургай концепцияны калыптандырууда жана түзүүдө эркектер да катышса андан бетер пайдалуу болот.

Лидерлик байланышка негизденет. Демейде адамдар өздөрү үчүн маанилүү нерселер тууралуу сүйлөшүшөт. Мындай сүйлөшүү мазмундуу болот. Ар биринин айта турган сөзү болот, ошонун өзү лидерликке катышууга өбөлгө түзөт. Көрсөтмө куралдын дагы бир милдети - адамдардын жалаңкат тобун өз ара байланышы бар жамаатка кантип айлантып, аларды жалпы маанини андап билүү менен кантип бириктирсе болоорун көрсөтүү. Бул процесс - лидерликтин көрсөткүчтөрүнүн бири.

Лидерлик максат болот. Өз ара байланышы бар, баарлашып турган жамааттын негизги милдети максатты аныктоого жана иштеп чыгууга барып такалат. Бул жамаат мүчөлөрүнүн коомду таанып-билүү процессине аралашуусун билдирет. Ошол эле учурда бул бийликти жүзөгө ашырууга катышууну да туюнтат. Максатты аныктоо процесси, кабыл алган форма уюмдун саясий турпаты тууралуу көп нерсени: ал демократиялуу же авторитардуу, эгалитардуу же элиталык экендигин айтып бере алат. Бул китепте максатты аныктоонун эки процессин бөлүп көрсөтүүгө аракет кылынган.

Демократиялуулук жана эгалитардуулук. Коммуникативдик коомдо катышуучулар

⁸ Peter M. Senge, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Richard B. Ross, and Bryan J. Smith. *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Currency Doubleday, 1994. P. 235. Толук талкуу үчүн: Warren Bennis and Joan Goldsmith. *Synchronicity: The Inner Path of Leadership*. San Francisco: BarrettKoehler, 1998, ошондой эле: *Learning to Lead: A Workbook on Becoming a Leader*. Cambridge: Perseus, 1997 карагыла.

бири-биринин индивидуалдуулугун баалашат жана сыйлашат. Жалпы максаттарды иштеп чыгуу процессинде өз ара сый мамилени жайылтуу процесси да лидерликтин табиятын жана сапатын аныктайт. Биздин көрсөтмө курал ал тургай айрым коомдор элитардык бийлик жана авторитаризм тарабына оогон учурларда да максаттарды аныктоонун демократиялык жана эгалитардык ыкмаларды тандап алууга көмөк көрсөтүүгө тийиш.

Лидерлик максатка жетүү каражаттарынын мүнөзүн эске алат. "Коюлган максат колдонулган каражаттардын баарын актай бербейт" - бул дүйнөдө жакшы белгилүү этикалык принцип. Ал принцип абийир-ыйманы таза адамдар өз максаттарына жетиш үчүн, ал максаттар кандай маанилүү жана актуалдуу экендигине карабастан жосунсуз жоруктарды колдонбойт дегенди билдирет. Башка жагынан, коюлган максат менен колдонулган каражаттын ортосунда өз ара тыгыз байланыш бар: максатка жетиш үчүн иш жүзүндө же келечекте зарыл болгон бардык адамдык жана материалдык ресурстарды толук жана ачык-айкын эсепке алмайынча турмушка ашырыла турган максаттарды иштеп чыгыш мүмкүн эмес. Аларды эске албасак биз өзүбүзгө чындыктан алыс турган жолдорду тандап алышыбыз мүмкүн.

Лидерлик билим берүү жамаатында жакшы ишке ашат. Биз бул көрсөтмө куралда "билим берүү жамаатына" так аныктама берүүгө умтулбайбыз. Бирок, ал "таанып билүү иретинде карала турган лидерликти" өнүктүрүш үчүн алкактык конструкцияга, жогоруда айтылган мүнөздөмөлөргө ээ. Аларды калыптандыруунун ыкмасы көп жагынан коомдун маданий деңгээлинен көз каранды.

Бул көрсөтмө куралдын негизги милдети - лидерликтин феноменин кунт коюп, чыгармачылык менен карап чыгуу жагынан окуучуларга жардам берүү жана аялдарга боло турган мүмкүнчүлүктөрдү табууга аракет кылуу. Таанып-билүүчү лидерликтин концепциясы - бул көрсөтмө курал колдонулган сабактардын негизги элементи.



Семинардын алкагында баарлашуу: тренерлер үчүн колдонмо

Бул колдонмо силерге, тренерлер менен координаторлорго - сабактардын максаттарын жакшыраак түшүнүүгө, ошондой эле талкууларды жүргүзүүдө жана көнүгүүлөрдү аткарууда силердин өз максаттарыңарга жетишиңерге жардам берүүгө тийиш. Силердин милдетиңер - окутуу процессин ар бир сабакта багыттап, максатка ылайык нукка салып туруу. Салттуу окутуучудан же тренерден айырмаланып, силер топту конкреттүү тыянакка же жыйынтыкка алып келбешиңер керек. Андан көрө силер катышуучулар үчүн алар да, силер да бири-бириңердин идеяңарда бир нерсени үйрөнүп, талашып-тартыша турган жана бирдиктүү аракет менен бир пикирге келе турган мейкиндикти түзөсүңөр. Андай мейкиндикти имаратты жана окуу материалдарын ойлонуштуруп даярдоонун, ошондой эле өз ара сый мамилени, мазмундуу талкуулоону жана кызматташуу духун колдой турган тренерлик тактиканы колдонуунун натыйжасында түзсө болот.

Окутуунун максаттары

Катышууну жана горизонталдык байланыштарды караган лидерлик белгилүү бир стратегияларга негизделет, алардын ичинен баарлашуу, уга билүү, бир пикирге келүү, жалпы түшүнүккө жетүү жана окутууда өнөктүк байланыштарды иштеп чыгуу эң маанилүү. Бул стратегиялар семинардагы сабактын түзүмүн аныктайт жана анын ар кайсы баскычтарында силер аларды алда канча тереңирээк талкуулап чыксаңар болот.

Баарлашуу. Лидерлик дайыма натыйжалуу баарлашуудан башталат. Лидерлер өз идеяларын жана максаттарын башкаларга ийгиликтүү жеткире билиши керек. Жакшы лидерлер өз ойлорун ачык айтып, башкаларды көрө жана уга билишет жана кең-кесири баарлаша алышат.

Андыктан семинардын бардык сабактары баарлашуу ыктарын жакшыртууну машыктырат: алгачкы сабактарда бул жекече баарлашуу болот, ал эми жыйынтыктоочу сессиялар топ ичинде жана ар кайсы уюмдардын ортосунда баарлашууга арналат.

Уга билүү. Башка адамдарды кызыктырган максаттарды жана келечекти билүү менен лидерлер күч топтошот. Уга билүү жетекчиң, кесиптешиң же атаандашың айтканды жөн гана угуп коюуну эмес, алардын сунуштарына жана пикирлерине карата ой жүгүртүп, сый мамиле кылууну билдирет. Натыйжалуу лидер сыяктуу эле, натыйжалуу угуучу - бул уккан маалыматынан сабак алган адам.

Бир пикирге келүү. Бир пикирге келүү - чечим кабыл алуу процессинин маанилүү бөлүгү. Диалог аркылуу топтун, команданын же чоң уюмдардын мүчөлөрү маселени жалпы түшүнүүгө жетишет. Ал эми чечимдер колдо болгон варианттарды жана реалдуу мүмкүнчүлүктөрдү жалпы түшүнүүнүн негизинде кабыл алынат. Көз караштардын айырмасы болгон жерлерде жалпы аракеттер жасалбайт. Бир пикирге келүү процесси айрым учурларда узак жана түйшүгү көп болсо да, ал баары колдогон жана жактаган чечимдердин кабыл алынышына алып келет.

Жалпы түшүнүккө жетишүү. Жалпы түшүнүк майда топторго да, чоң институттарга да пайдалуу. Диалог түзүү, бир пикирге келүү жана жалпы түшүнүккө жетишүү жалпы негизги баалуулуктардын жана принциптердин калыптанышында бардыгы катышкан шартта иштелип чыгышына өбөлгө түзөт. Жалпы түшүнүк - топтун курамына жана убакытка жараша кабыл алынуучу максаттарды тактоого ылайыкташма жана ийкемдүү мамиле. Топ жалпы түшүнүккө келгенде анын ар бир катышуучусу укукка жана жоопкерчиликке ээ болгон алкакта аракеттенет.

Окутуу максатында өнөктөштүктү бекемгөө. Шериктештик мамилелердин өнүгүшү катышуучулардын аракетиндеги ойдун ишке ашышына көз каранды. Эгерде катышуучулар өз ишмердигинин мааниси, аны жакшыртуунун мүмкүнчүлүктөрү тууралуу суроолорго жооп издебесе жана бири-бири менен алган билимин бөлүшпөсө, мүчөлөрү айтылган тапшырмаларды так аткарган уюм менен окутуучу шериктеш болуп эсептелбейт. Окутуучу таанып-билүүчү шериктештикти ишке ашыруу - уюмду өнүктүрүүнүн ыкмасы катары таанып, окутуу процесси сөзсүз түрдө топтун баарына, анын ар бир мүчөсүнө карата да өзүн-өзү талдоону, өзүн-өзү андап билүүнү жана өзүнө сын айтууну камсыз кылыш керек. Ошентип, окутуу шериктештик сын бааны, керек болсо процессти бүтүндөй кайра карап чыгууну жана ошондой эле жаңы билим алууну ала жүрөт. Окутуу максатындагы шериктештик жандуу жана натыйжалуу ишкер маанай түзүүгө жардам берет. Анда топтун ар бир катышуучусу билим алып, ошол эле учурда шериктештердин мүмкүнчүлүктөрүн да кеңейтүүгө шарттар болот.⁹

Тренердин же модератордун ролу

Жөн билги тренер (модератор) семинардын катышуучуларын уга билип, алар менен кошо үйрөнөт. Силердин ролуна жолугушууну уюштуруп, катышуучуларды семинардын көнүгүүлөрүн аткарууга таптоодо турат. Силер сөзсүз эле лидерлик маселелери боюнча эксперт болуп же бардык суроолорго жооп берүүгө милдеттүү эмессинер. Талкууну натыйжалуу жүргүзгөн шартта семинардын бардык катышуучулары чечимдин табылышына өз салымын кошот.

Талкуу процессин башкаруу. Кээде ойлонулган суроолор менен сөздү башка нукка буруп туруш керек болот. Силердин милдетинер - сөздүн аягын алдын ала айтуу эмес, эң туура же эң маанилүү пикир болушу мүмкүн эмес экенин билип туруп, талкуунун жүрүшүнө жана багытына таасир этүү. Ал аркылуу катышуучулардын баары окутуу процессине же пикир алмашууга өз салымын кошушат. Жакшы тренер ар бир катышуучу өз оюна айтып алып кийин айыптоого же дооматтарга калуудан коркпой тургандай жагымдуу, ишенчиликтүү маанай түзө билет. Эгерде катышуучулар башкалар менен макул эмес экенин жүйөлүү, сый мамиледе айтып жатса аларды тартынуу сезиминен арылтыш керек. Түшүндүрмөлөрдүн ортосунда узак дымып калуулар (паузалар) болуп калса толкунданып кереги жок. Ал убакыт катышуучулар өз пикирин айтуудан мурда оюн топтоп алышы үчүн зарыл.

Талкууну кызытуу. Көрсөтмө куралдын бардык бөлүктөрү талкууну жана талаш-тартыштарды кызытууга арналган суроолорду камтыйт. Катышуучулар лидерликтин ар түрдүү темаларын талкуулап жатканда мүмкүн болуучу багыттар гана мисалга тартылган. Силер болсо топтун баары маанилүү талкууга аралашып калса катышуучуларга ал темалардан четтөөгө мүмкүнчүлүк берсеңер болот. Ал тургай силер көнүгүүлөрдү аткарууну же маселелердин башкача каралышын уюштурсаңар болот (мүмкүн болгон варианттар А тиркемесинде жазылган). Эгерде силер айрым катышуучулар сүйлөгөндөн тартынып турганын көрсөнөр, өз оюңарды айтып, андан кийин аларды силер айткан сөзгө түшүндүрмө (комментарий) беришин сурасаңар болот. Тажрыйбалуу тренер айрым катышуучулардын жана жалпы топтун муктаждыктарын сезе билет, кылдат мамиле кылат, колдоо көрсөтөт жана окутуу үчүн жоопкерчиликти тең бөлүшөт.

Күн тартибин сактоо. Кээде талкууну башкаруунун эң жакшы ыкмасы деген сөз регламентти жана сабак программасын толук сактоо дегенди билдирет. Топтогулардын саны ар кандай болушу мүмкүн, бирок, бирөө же бир нече адам сөздү ээлеп албаш үчүн

⁹ Маселенин теренирээк талкуулануусун бул жактан карагыла: Peter M. Senge, Charlotte Roberts, Richard B. Ross, and Bryan J. Smith. The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization.

катышуучуларга алардын түшүндүрмөлөрү кыска болушу зарыл экендигин эстетип туруу дайыма пайдалуу. Бул ар бир катышуучу өз оюн айтышы керек болгон көнүгүүлөрдү аткарууда айрыкча маанилүү. Мындай учурда эң дипломатиялуу ыкма - өз сунуштарын же инструкцияларын кимдир бирөөгө эмес, жалпы топко айтуу. Ошондой эле катышуучуларды башкалардын айткандарын угууга үндөп, өз сын пикирин алардын айткандарына жараша айтып турса болот.

Жалпы жоопкерчилик. Силер ар бир сабактын ийгиликтүү аякташына жооп бересиңер, бирок силер ар бир көнүгүүнү же талкууну көзөмөлдөп турушуңар милдет эмес. Жалпы жоопкерчилик сабактын бир бөлүгү боло алат жана болууга тийиш. Эң жөнөкөй чара - кайсы бир катышуучу бүт топ үчүн жазып турушун (мисалы тактада), тапшырмаларды жана мисалдарды угуза окушун жана талкууну жүргүзүүгө жардам беришин сурануу. Катышуучулар өздөрүн ишеничтүүрөөк сезиши үчүн жазуу жүргүзүүдө же угуза окууда грамматикалык каталар үчүн капа болбой деле койсо болоорун эскерттип койсо болот.

Талкууга катышуу. Талкууга катышуу же катышпай коюу силердин өз ишиңер, бирок силер ар бир сабактын уюштуруучусу жана белгилүү бир даражада "көзөмөлчүсү" болгондуктан, силердин айткан пикириңер өзгөчө салмакка ээ болоорун эстей жүргүлө. Андыктан силер талкууга киришиңерди чектегенде жана өз оюңарды айтканда ал акыркы чындык эмес, силердин жеке гана пикириңер экенин айтууну унутпагыла.¹⁰

Өз көңүлүң менен иштөө: Силер семинардын ишинде билим, тажрыйба, канаттануу алыш үчүн катышып жатканыңарды эстей жүргүлө. Ишиңерди ийгилик коштосун!

Катышуучулардын ролу

Катышуучулар семинарга ар кандай себептер жана болуп жаткан окуялар тууралуу өз көз караштары, үмүт-тилектери менен келишет. Практикалык жана кесиптик даярдыгынын деңгээлине карабастан, катышуучулардын ролу окуучу да, окутуучу да болууда, башкалардан үйрөнүп, өз тажрыйбасын да бөлүшүүдө турат. Алар айтканды кунт коюп угуп, суроо берип жана айтылган божомолдорго өз оюн айта билгенде сабак баарынан ийгиликтүү болот. Алар талкууга кошкон өз салымы, жупташып же чакан топтордо иштөө, ошондой эле процессти жана сессиялардын ишин баалоо үчүн жооптуу. Ар бир катышуучу семинардын ак пейил жана сыйлуу маанайына салым кошуу аркылуу андан рахат алат жана пайда табат.

Сабактаргы уюштуруу

Сабактарга тренер, албетте, жакшылап даярданып келиши керек. Силер бүт көрсөтмө куралдын, ар бир сабактын максаттарын жана өз максатыңарды түшүнө турганыңарга көзүнөр жетиши үчүн алдын ала бүт материалды карап чыгуу зарыл. Кайсы материал кандай көлөмдө керек болоорун аныктап алгыла. Сабактар кеңседе (офисте), коомдук уюмдун имаратында, жеке ижарада же силерге эч ким жолтоо болбогон, катышуучулар өзүн эркин сезген жерде өткөнү оң.

Катышуучуларды калем-кагаз ала келгиле деп сурансаңар да, өзүнөр даярдап берсеңер да жарашат. Сабакка жараша бор же маркер колдонсо болот. Силерге ошондой эле чоң кагаздар, аларды тактага (доскага) бекитиш үчүн скотч жана кнопкалар керек болот. Окуу тактасы, рейкасы бар лекциялык плакат же барак кагаздар угармандардын алдында жазуу жазып, кийин сабактын жүрүшүндө пайдаланып туруш үчүн керек. Талкуунун негизги

¹⁰Тренерлик иш деген түшүнүккө эмнелер кирип, эмнелер кирбей тургандыгын бул жактагы адабият толук тизмелейт: "In Own Words" / By Nancy Flowers. Bethesda: Sisterhood is Global Institute, 1999.

жерлерин жазып туруу маанилүү, анткени аларды кийинки ишке колдонуп, катышуучулар айткан идеяларга жана пикирлерге шилтеме берсе болот.

Айрым көнүгүүлөрдү аткарууда топту бир нече командага бөлүү зарыл. Китептер баарына жетишпесе ар бир команда үчүн ксерокөчүрмө жасап берүү ыңгайлуу. Чоң барак кагазга инструкцияларды чоң тамгалар менен жазып, баарына көрүнгүдөй кылып тамга илип койсо да болот.

Ар бир сабак болжол менен 2,5-3 саат созулат, андыктан катышуучулар өздөрүн ыңгайлуу сезиши үчүн суусундуктар жана жей турган нерселер тууралуу кам көрүш абзел. Бул маселени катышуучулар өздөрү чечкидей кылып өздөрүнө тандатып койсо да болот. Эгерде силер катышуучулардын эмне каалаганына көзүңөр жетпесе, биринчи эле сабакта муну тактап алгыла. Силерге эмне керек экенин билиш үчүн алдын ала ишти пландап алган өтө маанилүү.



Сизге эмне керек?

- Калемсап жана карандаштар
- Кагаз
- Урунтуу ойлорду жаза турган чоң кагаз (ватман)
- Лента жана кнопка
- Лекциялык плакат рейкасы менен
- Түстүү маркерлер
- Бор
- Тапшырмалардын көчүрмөлөрү
- Так жүргөн саат
- Суусундуктар жана кошумча нерселер
- Чыны, кашык, аш айры, жайпак табак, кол аарчыган кагаз ж.б.



Семинардын биринчи сабагы

Семинар өтө турган жерге келүү

Окуу өтө турган аудиториянын абалы тийиштүү деңгээлде экенин билүү үчүн биринчи сабакка эрте келүү керек. Алгач аудитория жарык бекен, жылуулугу же желдетүүсү жетиштүүбү текшергиле жана окуу эмеректеринин ыңгайлуулугун байкагыла. Окуу отургучтары же үстөлдөр тегерек түрүндө жайгашса талкуу өткөргөнгө абдан ыңгайлуу болот. Мындай жайгашуу ар бир семинардын катышуучулары бири-бирин көрүп, угуп турганга жакшы.

Катышуучулардын келиши

Семинарга келген катышуучуларды ачык маанай, жакшы көңүл менен кабыл алгыла. Эгер алар бири-бири менен тааныш эмес болсо мындай учурашуу абдан маанилүү. Эгер алар сизди тааныбаса, өзүңүздү тааныштырып, семинардын координатору экениңизди түшүндүрүңүз. Эгер чай же жей турган тамак-аш болсо катышуучуларды чай ичүүгө чакырып, аларга ыңгайлуу жерди сунуштап, таанышыңыз.

Тааныштыруу: Бардык катышуучулар келип бүткөндөн соң таанышуунун ар кандай жолун сунуштасаңыз болот. Эгер катышуучулар бири-бири менен тааныш болсо, таанышуунун ордуна семинарга катышуусунун себебин же алдыдагы сабактардан эмнени күтөөрүн айтып берүүсүн сураңыз. Семинардын катышуучуларынын бири-бири менен таанышып, тартынбастан ой бөлүшүп мамиле түзүшү үчүн жардам берүү максатында сиздин таанышуу көнүгүүлөрүнө сөзсүз катышууңуз зарыл.

Түшүндүрүү: Биринчи сабакты семинардын жүрүшүндө алар эмнени окушат, кандай темаларды талкуулашат кыскача тааныштырып, ар бир сабактын форматы тууралуу маалымат бергиле (төмөнкү жакты караңыз). Пикирлешүү ыкмаларын үйрөнүү, уга билүү, макулдашуу жетишүү, жалпы көз караштар жана окуу процессинде шериктештик байланышын түзүү өңдүү тапшырмалар туурасында аларга айтып берүү пайдалуу. Айтып гана бербестен бул түшүнүктөрдү кандай кабыл алат катышуучулардан сурап коюу ашыкча болбойт.

Кошумча:

- ◆ ар бир сабак 2,5-3 саат убакыт болорун айтыңыз;
- ◆ тыныгуу убактысын кошуу менен иштин жөнөкөй графигин түзүп бериниз;
- ◆ окуу маалында негизги учурларды жазып турууга, регламентти көзөмөлдөгөнгө, тапшырмаларды окуганга, талкууларды жүргүзгөнгө ыктыярдуу катышуучуларды тартуу зарыл экенин түшүндүрүңүз.

Сабактын түзүлүшү: Сунуш кылынган сабактар төмөнкү үч бөлүм боюнча топтоштурулган: "Лидерликтин жеке сапаттарын иштеп чыгуу" (1- бөлүм), "Пикирлешүү" (2-бөлүм) жана "Окутуу менен шериктештик өз ара мамилелерди түзүү" (3- бөлүм),

Лидерлик темаларына арналган сабактар, жекече жана топтук өнүгүү маселелеринен баштап институционалдык деңгээлдеги лидерлик потенциалдын ыкмаларын күчөтүүнү өнүктүрүүгө чейинки маселелерди өзүнө камтыйт. Ар бир сабак максаты менен милдеттерин түшүндүрүү жана кыскача киришүү менен башталат. Биринчи сабактын

башында 1-бөлүмдөгү "Киришүүнү" окуп берүү же айтып берүү керек. Андан соң катышуучуларда суроо барбы же жокпу кызыгып сураңыз.

Сабактын алкагы

Бардык сабактар бирдей базалык түзүлүшкө ээ. Ошону менен бирге эле сунуш кылынган ишмердүүлүктүн түрлөрү бардык жерде же ар дайым окшош эмес. Сабак тапшырмалардан көз каранды төмөнкү компоненттерди өзүнө камтышы мүмкүн:

Киришүүгөгү цитаталар. Ар бир сабактагы текстин башталышында "Лидерликтин баалуулугу" деп аталган киришүү бөлүгүндөгү цитаталар киргизилген. Аталган цитаталар сабактардын темалары туурасында маалымат берет жана аны киришүү бөлүмүндөгү текстке шилтеме (ссылка) катарында колдонсо болот. Ошондой эле талкуулардын өтүшүнө жакшы өбөлгө түзөт.

Сабактардын милдети. Ар бир сабак милдеттерди аныктоо менен башталат. Мындай кадам катышуучулардын көнүгүүлөрдүн максатын жана суроолордун маанисин түшүнүүсүнө, аны талкуулаганга жардам берет. Сабактын максатын башында же аягында окуп берүү же таптакыр эле окубай коюу ал сиздин каалооңузга жараша.

Алдын алган эскертүүлөр. 1, 9 жана 12-сабактардын мазмунунда координаторлор үчүн кошумча көрсөтмөлөр киргизилген. Бул көрсөтмөлөр сабактардын башында, ортосунда же аягында пайдалуу болушу мүмкүн.

Тренерлер үчүн сунуштар. Ар бир сабактын жүрүшүндө сунуш кылынган көнүгүүлөр баяндалып, суроолор дайындалат. Андан аркы окутуу ыкмаларынын көрсөтмөлөрүндө сессияларды өтүү ыкмалары ар бир сабактагы текстин алдындагы чектерге жайгаштырылган. Аларда Б тиркемесинин мазмунундагы маалыматтарга шилтеме берилген.

Көнүгүү. Ар бир сабак үчүн катышуучулар биргеликте же топтордо аткара турган бир же эки көнүгүү сунушталат. Бул көнүгүүлөрдүн максаты - айрым лидерлик же коммуникативдик стратегияларга көңүл буруу болуп эсептелет. Топтордун курамына жараша, семинардын ишине катышкандарга ылайыктап көнүгүүлөрдүн түзүлүшүн өзгөртө аласыз. Негизинен эки окшош топтор кездешпейт, андыктан ар бир топ ийгиликтүү иштеп жатканын белгилеп, ийкемдүү мамиле жасаганга аракет кылышыңыз керек. Ар бир көнүгүүдөн кийин бышыктаган суроолор болушу зарыл.

Талкуунун суроолору. Талкуунун суроолору ар бир катышуучу ар бир тема боюнча өз көз караштарын айтып бергендей түзүлүшү абзел. Эгер лидерлик маселеси боюнча бул сиздин биринчи семинар болсо анда окуу китебинде келтирилген суроолордун тизмегин пайдаланганыңыз оң. Талкууну өткөрүүнүн башка ыкмалары же кошумча суроолору көбүрөөк натыйжалуу болушу мүмкүн, муну сиз кийинки сабактардын жүрүшүндө же семинарларда чече аласыз.

Бардыгы сизден көз каранды. Ошондой эле талкууну уюштурганга сиз өзүңүзгө жардамчы тандай аласыз. Талкууларды өткөрүү, багыттоо боюнча ал дагы өзүнүн идеяларын сунуштайт. Пикир алышууну тиешелүү нукка буруу үчүн жалаң эле туура суроолор болушу мүмкүн эмес, эң негизгиси ал жандуу, кызыктуу жана пайдалуу болгону маанилүү.

Айланпа ыкмасы боюнча суроолор. Бул суроолор бардык катышуучуларга тиешелүү. Максаты, кеңири көз караштардын диапозонун ачып же кайсы бир маселе боюнча тажрыйбаларды бөлүшүү. Сурамжылоонун бул түрү абдан натыйжалуу. Эң маанилүүсү эгер оюн азыр айткысы келбесе, убактылуу унчукпай койсо болот. Мунун себептери көп, аны сыйлоо керек. Ошону менен бирге эгер кайсы бир катышуучу талкууга сейрек же көңүлсүз катышып жатса, аны менен өзүнчө сүйлөшкөнгө аракет кылыңыз. Анын пикири маанилүү экенин өзү билет бекен тактаңыз, ага билимди ушундай талкууларга катышуу аркылуу алат деп ишендириңиз. Эгер бул аракеттериңизден майнап чыкпаса, бул катышуучунун талаптарын эске алуу менен семинарды уюштура аласызбы ошону ойлонуп көрүңүз. Эгер аталган семинардын катышуучусу сабактарды кызыксыз же пайдасыз деп эсептесе мындан аркы семинарларга аны катыш деп кыйноого болбойт.

Топторгун активдүүлүгү. Айрым сабактар топко арналган көнүгүүлөрдөн турат. Көнүгүүлөрдү жеке аткарганга караганда бирдиктүү топтор менен иштөө жеңил. Мындай учурда жамааттык чечимдерди кабыл алганга жакшы болот. Топтордун активдүүлүгү пикир алышууну өстүрүүгө, уга билгенге, ынтымакташканга, макулдаша билгенге жана уюштуруу шартындагы шериктештик ыкмаларды үйрөнгөнгө багытталышы керек.

Айрым катышуучулар үчүн жалгыз иштегенден же анча чоң эмес командаларда иштегенден көрө топтордо иштөө жеңил, ал эми айрымдар үчүн топтор менен иштөө оор сезилет. Топтук ишмердүүлүктө жамааттык чеберчиликке жардам берүү менен тренер эң башкы ролду ойнойт. Бул кырдаалда катышуучулардын арасынан бирөө өз ыктыяры менен тренер болгусу келерин унутпаңыз. Эгер ыктыярчы тренерлер чыкса, бул учурда катышуучу катары кайсы бир топтун ишине катышсаңыз да болот.

Эскертүү. Семинардын жүрүшүндө байкаган, көргөн нерселерге байланыштуу суроолор жалпы эле окутуу процессинин жана сабактын сапатын, структурасын жакшыртууга арналат. Катышуучулардын суроолору топтор үчүн тренердин ишмердүүлүгүнүн кайсы түрү пайдасыз болгонун аныктоосуна жардам берет.

Семинардын ишин баалоо суроолору. Семинардын ишинин үч этабында биринчи, жетинчи жана аяктоочу сабактарында семинардын ишин баалоо жүргүзүлөт. Бул үчүн процесс тууралуу катышуучулардын ойлоруна жана күткөндөрүнө, сабактардын түзүлүшүнө, мазмунуна тиешелүү суроолордун үч тобу сунуш кылынат. Баалоо сессиялары "катышуучулар сабактардан эмнени күтөт алардын каалоолорун кантип канааттандыруу керек?"- деген тренер менен координатордун суроолоруна жооп табуусуна жардам берет.

Өзгөчө кийинки сиздин сабактарды өздөштүрүү үчүн катышуучулардын түшүндүрмөлөрүн жана сунуштарын эске алууга аракет кылуу, жазуу же аларды угуу сиздин милдет экенин эсиңизден чыгарбаңыз.

Семинардын ишин аяктоо.

Семинардын ишин формалдуу эмес кече же кандайдыр бир иш-чара менен аяктаган жакшы. 9- же 10-сабактардын учурунда катышуучулардан семинарды кандай аяктоо керектигин сурап алган оң. Семинардын катышуучуларынын күткөн талаптары же каалоолору ишке ашты деген ишеним менен бүтүү үчүн мунун бардыгын эрте пландоо керек. Акыркы сабактын соңунда окуу китептин аягында жазылган баалоо анкеталарын толтуруп берүүсүн өтүнгүлө. Аталган анкеталар семинардын ишин өзгөртүүгө же аны жакшыртууга өтө пайдалуу. Катышуучуларга анкетанын максатын түшүндүрүү, алынган маалыматтар ачыкка чыкпашын ишендирүү зарыл.

Лидерлик дараметти өстүрүү-бул өмүр бою улана турган долбоор. Демек семинардын катышуучулары сабактар бүткөндөн кийин көп убакытка чейин өздөрү алган тажрыйбаларын жогорулатуу үстүндө иштешет. Катышуучулар семинар учурунда бири-бири менен достошуп, кийин бир нече айлардан соң башка семинарларга катышып, кайрадан биригип чогулууну каалашат. Семинардан эмнени окуп үйрөнгөндөрүн бири-бирине айтышып, тажрыйба алмашкысы келишет.





САБАКТАР

1-БӨЛҮК

ЛИДЕРЛИК ҮЧҮН ӨЗҮН-ӨЗҮ ӨСТҮРҮҮ

Аялдарда жаралган көптөгөн идеялар көп учурда айтылбай калат. Алтургай алар өздөрү катышкан талкууларда жана чечим чыгарууда алардын үнү угулбайт. Аялдар ар кандай кызматтык же үй-бүлөлүк кеңештерге, чогулуш-жыйындарга катышканы менен алар эч байкалбайт. Эмне үчүн мындай? Албетте, бул маселе бир катар маданий, тарыхый жана инсандык себептерден улам келип чыгат.

Айрым аялдар өздөрүнүн ойлорун ишенимдүү айта ала турган табият берген касиетке ээ. Алардын алдыга койгон маселелери көңүлгө алынат да, идеялары жашоодо ишке ашат. Биз, аялдардын мүнөзүндөгү жеке касиеттерди сыйлоо менен бирге алардан көп нерсени үйрөнүүгө тийишпиз. Бул бөлүмдөгү көнүгүүлөр "күчкө ээ болуу" процессинин мүнөздөмөсүн изилдөөгө, лидерликтин куралын айрып таанууга багытталган. Аталган көнүгүүлөр семинардын катышуучуларынын бардыгына пайдалуу болушу мүмкүн. Белгилүү бир кырдаалда өзүнө керектүү деп эсептеген лидерликтин сапаттарын жана ыкмаларын ар бир аял тандай алат. Аталган бөлүмдүн максаты катышуучуларга лидерликтин натыйжалуу стратегиясын ачууга жардам берүү жана алар үчүн эң мыкты деп эсептелген бирден бир жоопторду табуу. Окутуу көнүгүүлөрү ар бир катышуучуга топтордун ичинде өзүнө байкоо мүмкүнчүлүгүн берген багытта иштелип чыккан.

Лидерликтин баалуулугу

Окутуу процесси лидерлик жолдогу кыйынчылыкты жеңүүнү үйрөтөт, башкача айтканда, чыдамкайлык, берилгендик, эр жүрөктүүлүк, эрктүүлүк лидерликке зарыл болгон касиеттер экенин тааныйт.



1-САБАК

КИМ ЛИДЕР БОЛУП ЭСЕПТЕЛЕТ?

Сабактын максаты

- ♦ Жакшы лидердин мыктылыгын жана мүнөзүнүн айрым аныктамаларын кароо;
- ♦ Лидер деп эсептелген жана лидер болгусу келген семинардын катышуучуларынын келечегин кеңейтүү;
- ♦ Семинардагы сабактын ыкмаларын талкуулап, сын көз менен баалоо;
- ♦ Катышуучулардын өтүлгөн 12 сабактан күткөндөрүн жана максаттарын тактоо.

Сабактын преамбуласы. «Семинардын чегинде байланышуу» деп аталган бөлүмдө сабакты кандай өтүп, катышуучуларды кандай кабыл алуу керектиги тууралуу айтылат. Жакшы тренердин ролу анын "регламентти" кармап, ошондой эле семинардын катышуучуларын талкууга тартып аларды багыттап, талкууларда катышуучулар менен бирге ой бөлүшүп жоопкерчиликтүү болгондугунда. Семинардын ишине катышып жатканыңызды эске алып, жаңы нерсени үйрөнүп ишинизден канаат алганга аракет кылыңыз. Бардык ишти чыныгы ниетиңиз менен жасаңыз.

Сабакты өтүү боюнча сунуштар

Асма Хадердин окуясын үн чыгарып окуп бериңиз да бул окуядагы лидерди аныктоо жана лидерликке мүнөздөмө берүү боюнча талкуу жүргүзүңүз. Кийинки суроолор талкууну алып барууга жардам берет. Тренер же волонтер маанилүү учурларды доскага же плакатка жазып турса болот.

Бул учурда эң натыйжалуу ыкма суроо-жооп (С-Ж) ыкмасы. Талкуунун жүрүшүнө түрткү берүү үчүн тренер төмөнкү келтирилген тиркемеге (Б Тиркемесин караңыз) кошумча түрүндө жалпы суроолорду берсе болот.

Жалгыз аял эмне кыла алат?

Асма Хадер - адам укугун коргоочу.

- Мен лидерликти билбейм, бирок кайсы бир маселеге байланыштуу бир нерсе кылуу талабын сезгенде гана лидер болорун билем. Эгер лидер болгуңуз келсе, кырдаалга көңүл буруп, кайсы бир ачык себептерге байланыштуу аракеттенип, кампания же программа уюштуруу керек болот. Сиз чындап эле бир проблеманы чечип, зарыл болгон иштерди жасаганыңызды чөйрөңүз көрсө, сизди колдоп лидер кылып шайлайт. Эгер эл ишенсе, өздөрүнүн максаттарына жетүү үчүн сизден жардам сурап кайрылышат.

20 жыл мурун менин иш бөлмөмө кайгыга батып абдан ызаланган аял үмүт менен жардам сурап кайрылган эле. Ал зордукталып кош бойлуу болуп калган 15 жаштагы кызын атасы өлтүрүп койгондугун айтып берди. Сот күйөөсүн болгону алты айга түрмөгө өкүм кылган,

себеби ал "кызымды үй-бүлөнүн ар-намысын сактоо үчүн өлтүрдүм" деп билдирген. Бирок, эне кызынын жаркын элесин актоо үчүн "зордуктаган адам күйөөсү экенин, кызынын кош бойлуулугу билине баштаганда абийрин жабуу үчүн өлтүрүп койгондугун" жашырмай айтты. Сот болсо күйөөсүнүн сөзүнө ишенип, эч кандай тергөө жүргүзгөн эмес.

Бул аял менде бир ирет эле болуп, кийин жоголуп кетсе да, мен аялдар менен кыздардын айрым мыйзамдардын айынан жабыркап жатканын билдим. Аялдарга каршы кылмыштарды жашырган, алтургай санкциялаган мыйзамдарды өзгөртүү үчүн, мен колумдан келген иштерди жасабасам, жакшы юрист боло албасымды түшүндүм. Бул аялдын окуясы, ушуга окшогон көйгөйлөргө кайрылуума түрткү болуп, мен көңүл бурбай коё албадым-менин аракетсиздигим ар-намыстын аты үчүн кылмыш болуп калмак. Ошентип мен, ар-намыстын аты үчүн кылмыштарды түп-тамырынан бери жоюу боюнча компаниянын жетекчиси болуп калдым. Бирок, эрктүүлүк менен мага келип, ишенип бардыгын айтып берген жанагы аялды лидер деп эсептээр элем. Ал күйөөсүнүн кылмышы тууралуу айтып, менден жардам сураш үчүн канчалаган коркунучтарды жеңди. Буга окшогон адамдар, биз мурда кийлигиштеген маселелерге кайрылуубузга түрткү берет. Мына ушундай элди ээрчитип жок дегенде бир нерсе кылууга аракеттенүү керек.¹¹

Асма Хадер - юрист, адам укугун коргоочу жана Иорданиянын аялдар союзунун мурдагы президенти. Ал Иорданиядагы ар -намыс үчүн аялдарга жана кыздарга зомбулук кылган кылмыштарды түп-тамырынан бери жоюуга багытталган компанияны жетектеген.

Талкуунун суроолору:

- ♦ Асма Хадер лидерликти кантип аныктайт?
- ♦ Асма Хадерде лидерликтин кандай сапаттары жана жөндөмдөрү бар?
- ♦ Асма Хадер кантип лидер болду? Анын лидерлигинин булагы эмнеде: жеке сапаттарындабы, ал туш болгон окуяларбы же эки себеп тең барбы? Балким, дагы кандай факторлордун таасири болгонун атап айтасыздар?
- ♦ Өлтүрүлгөн кыздын энесинин Асма Хадерге келишине эмне түрткү болгон? Анын тагдырына бул аял кандай роль ойноду?
- ♦ Бул өңүттөн алып караганда Асма Хадер бирден-бир лидер болуп эсептелеби? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ♦ Лидер башкаруучу боло алабы? Кандай жол менен? Кантип?

Айланпа ыкмасы боюнча суроолор

- ♦ Семинардын ар бир катышуучусунан төмөнкү суроолорго кыскача жооп алыңыз: Лидерликти сиз кандай аныктаар элениз? Лидер кандай ачык мүнөзгө ээ?

Байкоо жана кемчиликтер

- ♦ Айланадагылар суроо бере баштаганда жана ар бир катышуучу ойлорун айтып жатканда сиз өзүңүздү кандай сездиңиз? Ушул форматта иштөө сизге ыңгайлуубу?
- ♦ Уккандарыңыз боюнча таңкалган учурларыңыз болдубу?
- ♦ Көз караштарды талкуулоодо жазуу жардам бердиби же тоскоолдук кылдыбы?
- ♦ Эгер бүгүнкү талкууну сиз өткөргөндө бардыгы активдүү катышуу үчүн дагы кандай ыкмаларды айтаар элениз?

¹¹ Окуя 1 июнь 2000-жылы Women`s Learning Partnership уюму тарабынан өткөрүлгөн Асма Хадердин видеомаегинин негизинде жазылган

Семинардын ишин баалоо боюнча суроолор

Талкуулардын учурунда тренер же волонтер негизги ойлорду доскага же лекциялык плакатка жазып турат.

- Семинардын 12-сабагында сиз эмнелерге жетишсем деп ойлойсуз?
- Сабактын түзүлүшүнө тиешелүү суроолоруңуз барбы?
- Топтордун талкууларына катышуу сизге канчалык жеңил же оор? Тренер же башка катышуучулар талкуунун учурунда өзүн ишенимдүү сезиш үчүн топтордун мүчөлөрүнө кандай жардам бере алат?
- 12- сабактын жүрүшүндө лидерликтин кандай маселелерин талкуулагыңыз келет?

Сунуш: *Катышуучулардан суроолордун жообун кагаз жүзүндө көрсөтүшүн сурасаңыз же алардын жоопторун плакаттарга жазсаңыз болот. Семинардын жүрүшүн баалоодо катышуучулар лидерликтин маселелерин түшүнүү сабактын жүрүшүндө кандай өзгөргөндүгүн салыштыруу үчүн жоопторду сөзсүз 12 - сабактын соңунда кайтарып бериши керек.*

Кийинки сабактын көрсөтмөсү:

Сиз лидер деп эсептеген аялды элестеткенге аракет кылыңыз. Ал формалдуу бир жетекчи болушу мүмкүн, мисалы саясий ишмер, ошондой эле өзүнүн коомдук же жеке жашоосунда олуттуу бир окуяны, кырдаалды башынан кечирген, аны чечүүгө аракет кылган жөнөкөй эле аял болушу мүмкүн. Башкача айтканда, ушундай "өзгөчө" лидер деп сиздин үй-бүлөңүздүн мүчөсүн же сиздин досунузду көрө аласыз. Кийинки сабакта ушул аял лидердин тарыхын (3 мүнөттөн 5 мүнөткө чейин) кыскача жазып берүүгө даяр болуңуз. Ал аял лидер катары туш болгон проблемага жана ошондой эле тигил же бул маселени чечүүдө көрсөткөн аялдын сапаттарын жана жөндөмдөрүнө көңүл бурганга аракет кылыңыз.



Лидерлик:

Гендердик сезимтал нерсе. Идеалында эркектер менен аялдар кайсы бир максатты иштеп чыгууда шериктеш болушат. Себеби, ал максаттар бардык процесстерге жетишүүгө пайдасын берет.

Коммуникацияга негизделет. Ар бир адамдын айта турган сөзү бар, демек, мындай салым лидерликке катышууга мүмкүнчүлүк түзөт.

Лидерлик - максатка умтулгандык. Коммуникативдүү коомчулуктун негизги милдети, максатты иштеп чыгууга жана аныктоого багытталат. Бул билим алууга, тажрыйба топтоого тартылуу болуп эсептелет. Ошол эле учурда бийликти жүзөгө ашырууга үндөөнү көздөйт.

Демократиялык жана эгалитардык. Коммуникативдүү коомчулукта катышуучулар жеке инсан катары бири-бирин баалайт, сыйлайт, урматтайт.

Лидерлик - максатка жетүү каражатынын мүнөзүн эске алат. "Максат каражатты актабай да калат" - бул бүт дүйнөгө жакшы маалым этикалык принцип. Бийик нравалуу адамдар өзүнүн максаттарына жетүү үчүн анын маанилүү жана актуалдуу экенине карабастан жосунсуз каражаттарды колдонбойт.



2-САБАК

Жеке жашооңдо кантип лидер болуш керек?

Сабактын максаты:

- Лидерликтин келип чыгышына түрткү болуучу кырдаалды же окуяны карап көрүү;
- Лидердин чынчылдыгын көрсөтө алган, нравалык жактан мыкты лидерди жана анын сапатын аныктоо;
- Лидерликтин ар кандай түрлөрүндө жана максаттарында гендердик маанини ачып берүү: көпчүлүк адамдар үчүн "жыныс" биологиялык айырманы түшүндүрсө, ал эми гендер-аялдар менен эркектерге карата жазылган жүрүш-туруштун, маданий же психологиялык мүнөздөмө;
- Семинардын катышуучулары кайдан, кантип өздөрүнүн лидерлик сапаттарын көрсөтө алгандыгы боюнча пикир алышуу.

Сабакты өтүү боюнча сунуш

Өткөн сабактын соңунда "кандай аялды силер лидер деп эсептейсиңер?" деген суроону ойлонуп келгиле деп суранганбыз. Бүгүн болсо ар бир катышуучу өзү сыймыктанган лидер аял жөнүндө өзүнүн окуясын айтып берет. Лидер болуп саясий жетекчи же башка сиздер күнүмдүк жашоодо, үй-бүлөдө, достор, кесиптештер арасында кездештирген аялдар эсептелиши мүмкүн. Бул лидерлер туш болгон кыйынчылыктар, ошондой эле аны чечүүдө алар көрсөткөн сапаттар менен жөндөм-артыкчылыктары туурасында ойлонгула. Эгер биз, бул тапшырманы кыскача өз убактысында аткара алсак, анда "лидерликтин мыкты үлгүлөрү" көнүгүүсүндөгү суроолорду талкуулаганга убакыт табылат.

Топторду майга топторго бөлсө болот (А тиркемесин караңыз), катышуучулар лидерлер жана лидерлик жөнүндө өз окуясын айтып жаткан учурда, волонтерлер плакатка жана доскага лидерлер көрсөткөн сапаттар жана ыкмалар же лидерлердин максатына жетишине таасир кылган, жардам берген (мисалы, үй-бүлө, достор, кесиптештер, кошуналар) колдоо булактары. Бул сөздөргү эки мамычага бөлүп жазса болот.

"Жыныс канчалык маанилүү?" деген экинчи көнүгүүдө тема боюнча окшош эки практикалык сүйлөшүү өткөрүлөт: биринчиси, төрт аялдын ортосунда, экинчиси, төрт эркектин ортосунда. Алардын үй-бүлөдөгү, коомдогу бийлик жана лидерлик жөнүндө ойлорунда аял, эркек деген түшүнүк болгубу, ошондой эле катышуучулардын бул темага болгон реакциясын салыштыруу жана анализдөө көнүгүүнүн негизги максаты болот.



Лидерлердин сапаттары
жана ыкмалары

Лидерлердин ишмердүүлүгүн
колдоо тармактары

Көнүгүү: Лидерликтин мыкты үлгүлөрү

Бул көнүгүүнүн узактыгы бир саатка чейин.

Андан соң, ар бир семинардын катышуучусу өз окуяларын айтып берет. Төмөнкү суроолорду талкуулагыла:

- ▶ Көптөгөн окуялардын темалары, шарттары же кырдаалдары кайталанган, окшошкон учурлары барбы? Кайсы окуя аялдарды кандайдыр бир чечимди кабыл алуусуна түрттү?
- ▶ Бул аялдар кандай жалпы лидерлик сапаттарды жана ыкмаларды көрсөтө алышты?
- ▶ Аялдар өздөрү туш болгон кырдаалдарда лидерлик сапаттарды көрсөтө алдыбы? Же аларда бул сапаттар мурда эле бар беле?
- ▶ Лидер аялдардын максаттарын ишке ашыруу үчүн колдоо көрсөткөн уюмдар, ишканалар же жеке адамдар кандай роль ойношту?
- ▶ Сиз кайсы бир кыйынчылыкты жеңүүгө аракет кылып көрдүңүз беле? Эгер андай болсо кандай сапаттарды жана ыкмаларды колдондуңуз? Колдоо түйүндөрү сизге кандай жардам көрсөтүштү? Кандай кадамдарга бардыңыз?
- ▶ Проблемаларды чечүү үчүн колдонгон аракеттердин бардыгы эле акталабы? Жасалган аракет, кадамдардын бардыгы кайсы бир "бийик этикага" таянышы керекпи же максатка жетүүнүн өзү эле аракетти актоо болуп эсептелеби?
- ▶ Сиздин оюңуз боюнча өзүңүз кандай лидерлик сапаттарга ээсиз? Кандай сапаттарга ээ болгонуз келет?
- ▶ Лидерлик мүмкүнчүлүктөрүңүздү ишке ашырууда үй-бүлөңүзгө же жалпы маданий өзгөчөлүктөргө байланыштуу чектөөлөр, тоскоолдуктар барбы?
- ▶ Бул чектөөлөрдөн өтүш үчүн кандай тактиканы колдонсо болот?
- ▶ Өзүңүздө же башка (достордо, кесиптештерде, үй-бүлө мүчөлөрүндө) лидерлик сапатты өстүрүү үчүн кандай кадамдарды жасоо керек?
- ▶ Кайсы бир конкреттүү социалдык проблемада өзүңүздүн жеке жоопкерчилигиңизди сезесизби?
- ▶ Сиз өзүңүздү лидермин деп эсептейсизби? Ооба же жок. Эмне үчүн?
- ▶ Айлан-чөйрөңүз сизди лидер деп эсептейби?

Кийинки жумада сиз тарбиялайм деп үмүттөнгөн лидердин сапаттары жөнүндө унутпаңыз жана аны бир жолу пайдаланганга аракет кылыңыз.

Көнүгүү: аял-эркек деген жыныстык айырмачылык канчалык маанилүү?

Бул көнүгүүнү аткарууга 45 мүнөт бөлүңүз.

Өз ыктыяары менен ролдорду окуганга адамдарды тандаңыз. Өткөрүлүп жаткан аңгемелешүүгө аял, эркектердин катышуусу канчалык маанилүү экенин жана чыгып сүйлөгөндөрдүн социалдык абалын түшүнүүгө кандай таасир берерин, алардын бийликке болгон мамилесин, чынчылдыгын талкуулагыла. Төмөнкү суроолор талкуу кылганга жардам берет.

1- Сцена

Катышуучулар: Алмаш, Инсаф, Лена, Фарах жана аңгемечи.

Аңгемечи: - Чакан шаарчада күн жылуу. Төрт аял бактын көлөкөсүндө отурушат. Эң улуусу-Инсаф. Бүгүн ал 60ка толду жана анын жээни Лена бүгүн ага учурашканы келди. Фарах болсо Инсафтын тамак-аш саткан дүкөнүндө иштейт. Ал эми Алмаз жергиликтүү деңгээлдеги шаардык кеңешке шайланган, саясатка берилген адам Инсафтын жакын курбусу. Аялдар түштөнүп, сүйлөшүп отурушат.

Алмаш: Инсаф, сенин жээниң акылдуу жана сулуу кыз экен. Сен кийин качандыр бир убакта үй-бүлөң жоктугуна өкүнбөйсүңбү?

Инсаф: Хм. Эми жээним анчалык деле акылдуу эмес. Мен болсо анча картаң эмесмин келечекте үй-бүлөм болушу мүмкүн. Фарахтан деле сурасаң. Менин дүкөнүмө өздөрүнүн баласы менен тааныштырууну каалаган ата-энелер көп келет. Мен өзүм күйөөгө чыккым келбейт. Мага азыркы жашоом жагат!

Лена: Коюңузчу, эже. Күйөөгө тийүүгө сизге кеч, жашыңыз улгайып калды. Сизге кайсы бир жигит эмес, чал үйлөнүшү мүмкүн.

Алмаш: Жок андай эмес, Лена. Сенин эжең - бай аял. Мен ага үйлөнүп бактылуу болгусу келген бир канча эркектерди билем. Сага ушунча жигиттер болсо гана.

Лена: Мен өзүмдүн эжеме окшошмунбу деп кээде корком. Мен дагы күйөөгө чыккым келбейт. Эркекти дайыма карап багыш керек. Алар тамак ичип, акча короткондон башканы билишпейт. Анан балдарды көп төрөп бериш керек аларга. А мен эркиндикти жактырам. А эгер менин күйөөм анан балдарым болсо, мен окуумду бүтпөй калам.

Фарах: Лена, сен чынында эле эстүү экенсиң. Албетте биринчи билим алыш керек. Мени карачы, мен болсо оорулуу күйөөмдү багып, сенин эжеңдин дүкөнүндө күндө иштеп жатам. Бардыгы эле колуман келет.

Инсаф: Албетте колуңан келет.

Фарах: Бирок меникиндей билим менен алыска барбайсың. Окуп, жазганды билем. Дүкөнгө иштегенге ушул жетет. Ушуга да шүгүр деш керек. Инсафка рахмат, жумушка алды, кээде күйөөмдү карайм десем, иштен эрте уруксат берет.

Алмаш: Ох'ох'ох. Күйөөлөр, балдар жөнүндө кеп болсо эле наалыган, нааразы болгон сөздөрдү угам. Мен болсо күйөөмдү, эки кызымды жакшы көрөм. Жашоодо андан башка эмне керек - жакшы үй-бүлө, анан аларга камкордук көрүш керек.

Фарах: *Ах, Алмаш, азыр сенин кыздарың кичинекей, ошон үчүн ушинтип айтып жатасың. Качан алар чоңойуп, күйөөгө чыгып кеткенде, сен картайганда сени карай албай калганда кантесиң?.. Алар өздөрүнүн күйөөлөрүн карашат. Мен уулум бар экенине кубанам.*

Алмаш: *Менин кыздарым-кудайдын берген тартуусу. Күйөөм ата-энесиникине кеткенде үйгө жардам беришип, чарбачылык кылышат. А мен болсо чогуу иштешкендеримди чакырышым керек.*

Лена: *Ха'ха! Сен эмне, алар дагы саясат менен алтурушун дейсиңби?*

Алмаш: *Мүмкүн... (терең үшкүрүп). Бирок, билесиңби саясат кээде өтө жийиркеничтүү болот. Аларга да мага мамиле кылгандай мамиле кылышың каалабайм. Шаардык кеңеш - аялдар үчүн эң мыкты орун эмес.*

Инсаф: *Алмаш, мунун баары кыял. Сенин кыздарыңды эч качан шайлабайт. Аялдар үчүн ким добуш бермек эле? Сени болсо, атаң согуштун баатыры болгон үчүн шайлашты. Эркектер кыздарың үчүн добуш бербейт, ал эми аялдар болсо күйөөлөрү айтканды жасайт.*

Алмаш: *Койчу, сен таптакыр эле эски көз караштасың. Азыр заман өзгөргөн. Көрөсүң менин кыздарым саясатта көп нерсе жасашат. Алар азыр эле биздин шаарды өзгөрткүлөрү келет, өзгөчө бизнес тармагын.*

Фарах: *Алмаш, алтыным, азыр сен улгайган, жакшынакай аялдын алдында өзүңдү одоно көрсөтүп жатасың. Кел андан көрө, Инсафты туулган күнү менен куттуктап, ага бакыт тилеп, амандык каалап коёлу.*

Лена, Фарах жана Алмаш: *Ооба, ооба, ооба!*



2- Сцена

Катышуучулар: Мухаммед, Аднан, Амир, Файзал жана аңгемечи.

Аңгемечи: Чакан шаарчада күн жылуу. Төрт эркек бактын көлөкөсүндө отурушат. Эң улуусу-Аднан. Бүгүн ал 60ка толду жана анын жээни Амир бүгүн ага учурашканы келди. Файзал болсо Аднандын тамак-аш саткан дүкөнүндө иштейт. Ал эми Мухаммед жергиликтүү деңгээлдеги шаардык кеңешке шайланган, саясатка берилген адам Аднандын жакын досу. Эркектер түштөнүп, сүйлөшүп отурушат.

Мухаммед: Аднан, сенин жээниң акылдуу жана сулуу жигит экен. Сен кийин качандыр бир кезде үй-бүлөң жоктугуна өкүнөрсүң?

Аднан: Хм. Эми жээним анчалык деле акылдуу эмес. Мен болсо анча картаң эмесмин келечекте үй-бүлөм болушу мүмкүн. Файзалдан деле сурасаң. Менин дүкөнүмө өздөрүнүн кыздары менен тааныштырууну каалаган ата-энелер көп келет. Мен өзүм аял алгым келбейт. Мага азыркы жашоом жагат!

Амир: Коюңузчу, байке. Аял алууга сизге кеч, жашыңыз улгайып калды. Сизге кайсы бир сулуу эмес кемтир тийиши мүмкүн.

Мухаммед: Жок андай эмес, Амир. Сенин байкең - бай эркек. Мен ага жар болуп бактылуу болгусу келген бир канча аялдарды билем. Сенде ушунчалык кыздар болбосо керек.

Амир: Мен өзүмдүн байкеме окшошмунбу деп кээде корком. Мен дагы үйлөнгүм келбейт. Аялды дайыма карап багыш керек. Алар тамак ичип, акча короткондон башканы билишпейт. Анан алар балдарды көп төрөшү керек. А мен эркиндикти жактырам. А эгер менин аялым анан балдарым болсо, мен окуумду бүттөй калам.

Файзал: Амир, сен чынында эле эстүү экенсиң. Албетте биринчи билим алыш керек. Мени карачы, мен болсо ооруду аялымды багып, сенин байкеңдин дүкөнүндө күндө иштеп жатам. Бардыгы эле колуман келет.

Аднан: Албетте колуңан келет.

Файзал: Бирок меникиндей билим менен алыска барбайсың. Окуп, жазганды билем. Дүкөнгө иштегенге ушул жетет. Ушуга да шүгүр деш керек. Аднанга рахмат, жумушка алды, кээде аялымды карайм десем, иштен эрте уруксаат берет.

Мухаммед: Ох'ох'ох. Аялдар, балдар жөнүндө кеп болсо эле наалыган, нааразы болгон сөздөрдү угам. Мен болсо аялымды, эки кызымды жакшы көрөм. Жашоодо андан башка эмне керек-жакшы үй-бүлө, анан аларга камкордук көрүш керек.

Файзал: Ах, Мухаммед, азыр сенин кыздарың кичинекей, ошон үчүн ушинтип айтып жатасың. Качан алар чоңойуп, күйөөгө чыгып кеткенде, сен картайганда сени карай албай калганда кантесиң?.. Алар өздөрүнүн күйөөлөрүн карашат. Мен уулум бар экенине кубанам.

Мухаммед: Менин кыздарым-кудайдын берген тартуусу. Аялым ата-энесиникине кеткенде үйгө жардам беришип, чарбачылык кылышат. А мен болсо чогуу иштешкендеримди чакырышым керек.

Амир: *Ха'ха! Сен эмне, алар дагы саясат менен алтурушсун дейсиңби?*

Мухаммед: *Мүмкүн... (терең үшкүрүп). Бирок, билесиңби саясат кээде өтө жийиркеничтүү болот. Аларга да мага мамиле кылгандай мамиле кылышың каалабайм. Шаардык кеңеш - аялдар үчүн эң мыкты орун эмес.*

Аднан: *Мухаммед, мунун баары кыял. Сенин кыздарыңды эч качан шайлабайт. Аялдар үчүн ким добуш бермек эле? Сени болсо, атаң согуштун баатыры болгон үчүн шайлашты. Эркектер кыздарың үчүн добуш бербейт, ал эми аялдар болсо күйөөлөрү айтканды жасайт.*

Мухаммед: *Койчу, сен таптакыр эле эски көз карашасың. Азыр заман өзгөргөн. Көрөсүң менин кыздарым саясатта көп нерсе жасашат. Алар азыр эле биздин шаарды өзгөрткүлөрү келет, өзгөчө бизнес тармагын.*

Файзал: *Аднан, азыр сен улгайган, жакшынакай аялдын алдында өзүңдү одоно көрсөтүп жатасың. Кел андан көрө, Инсафты туулган күнү менен куттуктап, ага бакыт тилеп, амандык каалап коёлу.*

Амир, Файзал жана Аднан Мухаммед: *Ооба, ооба, ооба!*

Талкуу үчүн суроолор

- ▶ 1-2- сценалардагы аңгемелешүү чындыкка жакынбы? Булардын кайсы бөлүгү чындыкка жакын эмес жана эмне үчүн?
- ▶ Улгайган аял Инсафтын күйөөгө чыгууга мүмкүнчүлүгү барбы? Эмне үчүн? Ал эми улгайган эркек Аднандынчы? Эмне үчүн? Бул кырдаалда кайсы факторлор өтө маанилүү: жаш курак, жынысы, финансылык абалы? Инсаф төрөй турган (репродуктивдүү) курактан өттү дешке болобу жана бул канчалык мааниге ээ?
- ▶ Инсафтын жээни Ленага жана Аднандын жээни Амирге үй-бүлө, нике жана билим алуу боюнча кандай кеңеш бере аласыз? Сиз ар кандай кеңеш бересизби? Эмне үчүн?
- ▶ Сиз жергиликтүү деңгээлдеги саясатчы Алмаштын ордунда болсоңуз кыздарыңыз үчүн кандай багыт берип үлгү көрсөтөөр элениз? Жетишкен лидер жана туруктуу аял болушу үчүн кандай кеңеш берер элениз?
- ▶ Сиз жергиликтүү деңгээлдеги саясатчы Мухаммеддин ордунда болсоңуз кыздарыңыз үчүн кандай багыт берип үлгү көрсөтөөр элениз? Балдарыңызга караганда кыздарыңыз үчүн башка аргументтер жана мисалдар барбы?
- ▶ Эркектер менен аялдар лидерликтин ар кандай стилдерин көрсөтө алышабы? Ар биринин кемчиликтери менен күчү эмнеде? Аял лидерлер эркектерден эмнеси менен күчтүү? Эркектерчи?
- ▶ Лидерликтин максаттарына жана баалуулуктарына аялдардын тажрыйбасы кандай таасир бере алат? Лидерликтин максаттарына жана баалуулуктарына эркектердин тажрыйбасы кандай таасир бере алат?
- ▶ Сиз жетекчи же жетекчи аялдын башкарышын каалайт белеңиз? Айырма барбы? Аял лидерлер же жетекчи аялдар аялдардын проблемасына жаны ачып ортоктош болот деп эсептейсизби? Эмне үчүн?
- ▶ Шайлоолордо аял талапкерлерди колдойт белеңиз? Эмне үчүн? Саясатчы аялдар аялдардын маселесине олуттуу мамиле кылат деп эсептейсизби? Эмне үчүн?
- ▶ Мисалы, мектеп кеңешинде, бизнес ассоциацияларында же жергиликтүү кеңештерде башкаруу органдарындагы башкаруу стилине аялдардын саны таасир береби?
- ▶ Айырмачылык болуш үчүн аялдардын саны канча болуш керек? 2 пайыз, 10 пайыз, 33 пайыз, 50 пайыз ...же андан көп? Эмне үчүн?

Лидерликтин баалуулугу

Лидерлик- көз караштарды өстүрүү, максаттарды аныктоо. Бул өзү чоң нерсе, эгер биз бардык ишти жакшы аткарсак турмушка аша турган идеалдуу нерселер көп.



3-Сабак

Жеке көз караш

Сабактын максаты

- ▶Катышуучулар өз көз карашы деп эмнени түшүнөөрүн талкуулоо;
- ▶Кыял же көз караш адамды лидерликке тартабы ушунун үстүндө ойлонуп көрүү керек;
- ▶Белгилүү бир келечекти көрө билген, конкреттүү ою же жүзү (слоганы) бар күчтүн бетин ачуу зарыл;
- ▶Кимдир бирөөнүн көз карашын сөз же аракет менен кантип билдирүү керектигин түшүндүрүү.

Сессияны өткөрүү боюнча сунуштар

Бангладештеги социалдык-экономикалык адилеттүүлүккө жетиш үчүн кичи банктык займдарды колдонуу проблемасы боюнча Мухаммад Юнустун көз карашы эмнеден турганын үн чыгарып окугула. Ал белгилеген калктын жакыр бөлүгү, өзгөчө аялдардын финансылык кыйынчылыктарын, абалды оңдоого болгон анын аракетин топтордо талкуулагыла. Топтор Мухаммад Юнустун окуясын талкуулагандан кийин катышуучулардан өзгөрүүгө жетишүүнүн ыкмалары жана мүмкүнчүлүктөрү туурасында өз ойлорун бөлүшүүсүн сурагыла.

Бул көнүгүү катышуучуларга жеке келечегин түзүүгө жардам бериши керек.

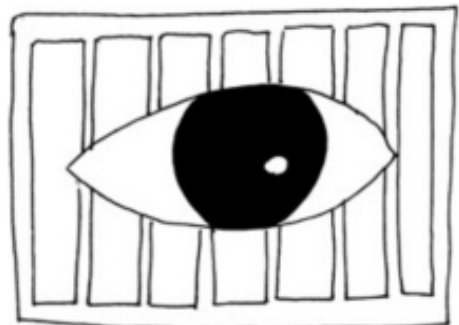
Эгер жалпы формулировканы иштеп чыгуу үчүн катышуучуларды шериктеш катары бир канча адамдан турган топторго бириктирсе алар өздөрүн эркин сезишет (Б Тиркемесин карагыла).

Мухаммад Юнус, экономист:

«Дүйнөгө жакырлардын болуу себебин көргөнүм жок».

Мухаммад Юнус өз мекени көз карандысыздыкка жеткенден 10 ай өткөндөн кийин Америка Кошмо Штаттарынан Бангладешке 1971-жылы кайтып келген.

Ал Читтагонг университетинде экономикадан сабак берчү. Ошол мезгилде анын мекендештери согуштан, ачкачылыктан - ошондогу азаптуу турмуштан кыйналып жатышкан. Анда маселелерди иш бөлмөдөн чыкпай туруп чечсе болот деген ишеним ойгонду. Ал университетке жакын жайгашкан айылдын жашоочулары менен жолугуп, алардын кубанычы аз, азаптуу жашоосу тууралуу сүйлөшкүсү келди. Доктор Юнус бамбуктан жасалган отургучту көтөрүп бараткан аялды жолуктурду. Бул аялдын тагдыры жакырчылыктын себептерине жаңыча кароого жардам берди. Аялдын бамбукту сатып алганга акчасы жок эле, ал соода кылган адамдан карызга алууга аргасыз болду. Доктор Юнуста бамбукту сатып ал деп бергенге 20 центи бар эле, анын ордуна ал студенттердин бирөөсүн айылдагы ушундай абалда жашагандардын тизмесин түз деп тапшырды да, мындан кеңирээк план иштеп чыкты.



Баарынан таң калыштуусу, өзүнүн продукциясын ойдогудай баага 42долларга саткысы келген, жанын берип иштеген адам болгону 27 долларга муктаж болуп жатыптыр. Айылдыктарга кайра кайтарасыңар деп карызга акча берген доктор Юнус, дагы эмне жасаса болот деп тынымсыз ойлоно баштады. Ал университеттин банкынан ссуда берели деп анын жетекчилигин көндүрө албады. Алар "жардылар кредит төлөй албайт" деп эсептешип баш тартышты.

Жеңилгиси келбеген доктор 1983-жылы айрым досторунун колдоосу жана өкмөттүн уруксаты менен өзүнүн менчик Грамин-Банк (Grameen Bank) деген банкын ачып, жакырларга өзгөчө аялдарга ссуда сунуш кыла баштады. Беттегенин бербеген доктор, элди ссуда алууга ишендирди. Алгач аялдар бизнести түшүнбөйбүз, банк ссуданы күйөөлөрүбүзгө берсин дей баштады. Акырындык менен доктор Юнус жеке иштерин баштаганга шарт түзүп, беи кишиден турган топторду ссуда алганга көндүрдү. Биринчи ссуда алган аялдар өздөрүнүн курбуларын ссуда алганга макулдатышты. Качан гана карыздар төлөнгөн соң, аялдар өздөрүнө жана үй-бүлөлөрүнө камкордук кылган шартка жетишкенин сезишти. Көп өтпөй Грамин Банктын жолу менен өлкөдө бейөкмөт уюмдар жана жардам берүүчү программалар иштей баштады. Юнус "жакырчылыкты жардылардын өзү түзбөйт, аны бизди курчап алган институттар түзөт" деп скептиктерге жооп берди. "Акыйкаттыкка кайрылып, азыркыдай жакырларды басынтпагандай кылып бул институттарды кайра курганга убакыт жетти" деген Юнус мырза.

Доктор Юнустун жакырчылыкты түп тамырынан бери жоюу идеясы азыр глобалдуу болуп калды. "Ар бир мамлекеттин милдети ар бир адамды жеке кадыр-баркка ээ болгудай жашоого жеткирүү. Биз, адамдардын укугу жөнүндө сүйлөп жатып аны жакырчылык менен байланыштырбайбыз. Эгер биз жакырларды иш менен камсыз кылуучу кредиттерди бере турган институттарды уюштурсак, Бангалдеистен байкалган ийгиликтер ар бир жерде болоору анык. Дүйнө жүзүндө жакырлардын болгонунун себебин көрбөй жатам"- деп эсептейт ал.¹²

Мухаммад Юнус Бангладештин 36 миң айылдарында иштеп жаткан Грамин Банктын негиздөөчүсү. Учурда аталган банктын 2,1 миллион ссуда алуучу адамы, 12 миң кызматкери бар. Грамин Банктын программаларына окшош программалар 56 өлкөдө бар. 1990-жылы Грамин Банк өзүнүн ишмердүүлүгүндө Бангладештин айылдык жашоочуларынын абалын оңдоо ишин улантуу менен бирге электрлештирүүгө байланышкан экономика тармагын камтып, интернеттик кызмат көрсөтүүнү камсыз кылууга жетишкен.

Талкуунун суроолору

- ▶ Мухаммад Юнустун жеке ишмердүүлүгүнүн келечегин түптөгөнгө кандай кырдаал себеп болгон? Анын аракеттери жакырчылыктын кайсы проблемасын чечүүгө байланышкан?
- ▶ Проблемаларды чечүүнүн кандай жолун тапты? Доктор Юнустун адамдык табиятына карасак анын кандай принциптери мындай ишке түрткү болгон?
- ▶ Ал өзүнүн планын ишке ашыруудагы кайсы жеке ролун көрө алды? Жакырчылыкты түп тамырынан бери жоюуда кандай лидерлик сапаттар пайда болот? Ал лидерлик сапаттарын көрсөттү дегенге макулсузбу?
- ▶ Юнус сыяктуу эле, аял киши ушундай натыйжаларга жетише алат беле? Ооба же Жок? Эмне үчүн? Сиз ушундай проблемага кабылсаңыз эмне кылат элеңиз?
- ▶ Доктор Юнустун айткан сөздөрү жана аны чечүүдөгү жеке ролу, сунуштары проблемаларды камтыйбы? Ал өзүнүн келечеги жөнүндө ишенимдүү айта алабы? Ооба же жок? Эмне үчүн?

¹² Мухаммад Юнус жана Грамин_Банк ж?н?нд? маалымат: "Muhammad Yunus, Grameen Bank" / Michael Collopy and Jason Gardner, ed. Architects of Peace: Visions of hope in Words and Images. Navato CA: New World Library, 2000. P. 77 жана <http://www.grameen.org/> алынган

- ▶ Анын келечекке болгон көз караштары мезгилдин өтүшү менен өзгөрдүбү? Көз карашы өзгөрүшү керек беле?
- ▶ Юнустун программасы аялдарга гана тиешелүү деп эсептейсизби? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ▶ Грамин Банк сунуш кылган сценарийде аялдардын кайсы сапаты маанилүү болду? Бул сапаттар аялдардын салттык милдеттерден кутулушуна жардам береби?
- ▶ Ссуданын кандай системасы аялдардын экономикалык абалына таасир гана бербестен алардын коомчулуктагы ролун өзгөртүшү мүмкүн эле?
- ▶ Юнустун сунуш кылган формулировкасы анын максатын ачууга жардам бердиби?
- ▶ Сиз үчүн "көз караш" же "келечек" деген термин эмнени билдирет?
- ▶ Келечектин формулировкасы эмне үчүн маанилүү?

Көнүгүү: Өзүңдүн келечегиңди түзүү

Бул көнүгүүгө болжол менен 45 мүнөт бөлүңүз.

1. Сиз өзгөрткүңүз келген үй-бүлөнүздөгү же коомунуздагы маселени же кырдаалды белгилеңиз. Эмнени өзгөрткүңүз келет? Бул проблеманы талкуулоо үчүн топторду эки-үч адамдан кылып дагы кичи топторго бөлүңүз.
2. Ар бир катышуучу кандай жол менен ал чечим кабыл алып же коюлган милдеттерге жетишүү керектигин 2-3 мүнөттүн ичинде башка топтордун мүчөлөрүнө айтып берет.
3. Ар бир катышуучу келечегин жана өзгөрүүлөргө жетишүү ролун сүрөттөп кыскача жазуу жүзүндө бир же эки сүйлөм түзүп берет.
4. Бардык топ айланга чогулушат. Алып барып жаткан адамдан баштап бардыгы өздөрүнүн жазгандарын окушат.

Көзөмөл жана байкоо

- ▶ Өзүңүздүн сунушунузду иштеп чыгуу оорбу? Ооба же Жок. Эмне үчүн?
- ▶ Жеке сунушту түзүү максатты терең түшүнүүгө жардам береби?
- ▶ Сиздин келечегиңиз убакыт өткөн сайын өзгөрөт деп эсептейсизби? Ооба же жок. Эмне үчүн?
- ▶ Башка топтун мүчөлөрүнүн формулировкасын угуп жатканда эмнени сиздиңиз?
- ▶ Өзүңдүн келечегиңди кандайдыр бир фраза менен жазуу же аны айтып берүү эмне үчүн маанилүү?



2-БӨЛҮК

ПИКИР АЛЫШУУ

Өзүңдүн келечегинди башкаларга түшүнүктүү кылууну билүү лидерликтин эң маанилүү бөлүгү эсептелээрин өткөн сабактардан билдик. Асма Хадер аялдын жардам сурап келиши менен ал үй-бүлөлүк кырсыкты сезими менен туйду, кийин алар жолугушпаса да тигил аялдын сөздөрүнөн улам ал өзүнүн өлкөсүнүн аялдарды коргой турган мыйзамдарын өзгөртүүгө аракеттенди.

Мухаммад Юнустан экономикалык пландагы ийгиликтери жеке идеяларды ар кандай адамдарга: айылдык аялдардан тартып мамлекеттик чиновниктерге чейин жеткирүүгө негизделген.

Аталган бөлүмдүн көнүгүүлөрү лидерликтин өзгөчө маанилүү компоненти болгон ийгиликтүү пикир алышуу, сүйлөшүү жана уга билгендик тартибинин негизинде түзүлгөн. Командалык иштөө, кызматташтык жана шериктештик бул натыйжалуу пикирлешүүнү талап кылат.

Натыйжалуу уга билгендик, сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, компромиссти издөө көп түрдүүлүктү жана айырмачылыктарды моюнга ала билгендиктен көз каранды экенин сунуш кылынган окуялар менен суроолор далилдейт.

Лидерликтин баалуулугу

Лидер болуу-демек, ар дайым пикирлешүү. Лидерлик эки же андан көп адамдар бар жердеги кырдаалда же бири-бири менен байланышы бар учурларда жаралат. Жалгыздыкта лидер болуу мүмкүн эмес. Ушундан улам, лидерлик пикирлешүүнүн формасы болуп эсептелет жана ал сиздин сүйлөшө билген мүмкүнчүлүгүңүздөн көз каранды.



4-Сабак

ПИКИРЛЕШҮҮНҮ КАНТИП ҮЙРӨНҮҮ КЕРЕК?

Сабактын максаты

- ♦ Лидерликтин компоненти катарында пикирлешүүнүн маанилүүлүгүн көрсөтүү;
- ♦ Аракеттерге, окутууга же сүйлөшүүлөргө түрткү берүүдө кантип ишенимдүү болуш керектигин тактоо;
- ♦ Келишүүчүлүктүн (компромисстин) табиятын же жалпы негизди табуу жана анын жакшы жактарын, кемчиликтерин талкуулоо;
- ♦ Катышуучулардын пикирлешүүсүнүн жеке стилин анализдөө.

Сессияны өтүү боюнча сунуштар

Мариан Райт Эдельман (Marian Wright Edelman) тарабынан жазылган кийинки тексти үн чыгарып окугула. Америкалык балдарды коргоо үчүн күчтөрдү бириктирип, окурмандарды көндүрүүдө кандай стратегияны колдонгондугун карап көргүлө. Кийинки сунуш кылынган суроолор топтордогу талкуунун жүрүшүн багыттоого жардам берет.

Андан кийин пикирлешүүнүн жеке стратегиясын тактоого багытталган көнүгүүлөр бар. Талкуу кызыктуу болуш үчүн катышуучуларды кичи топторго бөлсө болот (А Тиркемесин карагыла).

Мариан Райт Эдельман, балдардын укугун коргоочу:

"Мен тынчсызданып, бир нерсе жасагым келип турат"

-Кыймылды түзүү жөнөкөй эмес, абдан кыйын. Кээде аргасыздык болот.

Мындай аракет, укуктук иш менен күрөшүп жатам деген сезимди туюу менен зор өжөрлүктү, терең ички даярдыкты, максатка берилгендикти талап кылат. Мындай иш-тартипти, жыйнактуулукту, узак мөөнөттүк пландоону жана учурду колдон чыгарбай тез аракет кыла билүүнү ошондой эле татаал жашоону аркалай билүүнү талап кылат.



Балдарды коргоо боюнча кыймылды түзүү ар кандай мамиледеги, көз караштагы, кызыкчылыктагы, жөндөмдөгү адамдарды кабыл алууну билүүдөн башталат. Ошол эле учурда бир да баланы кароосуз калтырбоо керек деген жалпы келечекти жоготпоо зарыл. Тегерегиңдегилер "токтот" деп кыйкырып, сенин программаңды чындыгында ишке ашырылгыс деп эсептеп жатканда алдыга жылуу үчүн темирдей эрк керек болот.

Кыймыл бир күндө эле түзүлө калбайт. Ал көп убакытты талап кылат. Ал көптөгөн адамдар тарабынан, көптөгөн жерлерде, көптөн бери эч ким көңүл бөлбөй коюп азыр жер ургулаган жек көрүүдөн топуракка себилип жайнап өсүп чыккан үрөндөй.

Биз, балдардын кызыкчылыгына каршы багытталган көп сүйлөгөн саясатты актабай, жеке өзүбүздүн жоопкерчилигибизди сезишибиз

керек. "Бир да баланы кароосуз калтырбайлы" деп жар салып коюп, артка көптөгөн балдарды унутта калтырып өздөрү бюджетти кабыл алып жаткан адамдар бул үчүн жооп берүүгө тийиш. Балдарга болгон мамиленин көрсөткүчү жакырлар менен байлардын ортосундагы туңгуюк кеңейүүдөбү же азайуудабы ошондон билинет. Ачка, үйсүз, медициналык жардам албаган же бала толгон мектептерде окуган балдар коргоого муктаж. Биз бул чындыкты саясий партиялардын бардык жетекчиликтерине, өкмөткө жана бардык америкалык коомчулукка биздин балдар дени сак болуп, билимдүү, аларды сыйлаган атмосферада өсүү мүмкүнчүлүгүн алганга чейин айтып турушуубуз керек.



Жакыр үй-бүлөлөрдө бала жарыкчылыкка ар бир 44 секундда келет; медициналык жардам алуу мүмкүнчүлүгү жоктор ар бир мүнөт сайын; ар бир 11 мүнөт сайын кайсы бир баланы таптап кетет же зомбулук көрсөтүлөт; ар бир 2саат 20 мүнөттө балдар ок атуудан көз жумушат. Бул фактылар кудайдын жасаганы эмес. Бул биздин мамлекеттин жана жарандардын моралдык, саясий тандоосунун жыйынтыгы болууда. Биз муну тез арада өзгөртүүгө аракет кылышыбыз керек. Ар күнү 10го жакын бала өлтүрүлүп, зомбулук кылган кылмыш үчүн 186 адам камалат жана 291и мектептен чыгарылат.

Мартин Лютер Кинг жана Махатма Ганди бизге балдарды коргоо кыймылын түзүп берүү үчүн бул жакка келбейт. Муну сиз жана биз жасашыбыз керек. Биз жасай алабыз жана жасайбыз. Эгер биз колубуздан келгендин бардыгын жасасак, Жараткан кудай өзү калганын бүтүрөт.¹³

Талкуунун суроолору

- ◆ Мариан Эдельман бул тексти жазууда алдына кандай максат койгон, сиз кандай ойлойсуз?
- ◆ Мариан Эдельман натыйжалуу пикирлешүүнүн ыкмаларына ээ деп эсептейсизби? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ◆ Анын келтирген статистикасы кандай аныкталат?
- ◆ Ушул эле идеяны берүү үчүн кандай стратегияны пайдаланат элеңиз?
- ◆ Сизди шыктандыруучу кайсы бир күчтүү фразаны, слоганды же кыскача сөздү эстей аласызбы?
- ◆ Азыркы маалыматтык технология маалыматты кеңири аудиторияга жеткире алабы? Эгер ооба десениз, бул тармакта сиздин аракет планыңыз кандай болот?

Көнүгүү: Айырмачылыктарга каршы

Бул көнүгүүгө 45 мүнөт бөлүңүз...

Судандык губернатордун Декрети аялдардын коомдук жайларда иштөөсүнө тыюу салат.

2000-жылдын сентябрында Суданда хартум губернатору Маджуб аль-Халифа аялдардын коомдук жайларда иштөөсүнө тыюу салган Декретин чыгарды. Анын оюу боюнча бул Декрет шариаттын мыйзамдарынын кадыр-баркын жана аялдардын ар-намысын колдойт.

¹³Мариан Райт Эдельман (Marian Wright Edelman) - Миссисипи штатынан юридикалык тажрыйба алган биринчи афро-америкалык аял. Ал АКШда 1960-жылдары адам укугун коргоо ишин баштаган. Ал Марти"ном Лютером Кинг жана башка укук коргоочулар менен иштеген. Ошондой эле ал балдарды коргоо фондунун (Children's Defense Fund) негиздөөчүсү жана президенти. Фонддун ишмердүүлүгү ар бир бала дени сак, коопсуз, акыйкат жана бийик нравалык шарттарда жашап жана өзүнүн ата-энесинин, коомчулуктун колдоосуна ээ болушу керек деген максатка багытталган. Mariam Wright Edelman. "Hold My Hand: Prayers for Building a Movement to Leave No Child Behind" / Автордун макулдугу менен кайталанып басылды.

*Декрет баарынан дагы бензоколонкаларда, мейманканаларда жана ресторандарда иштеген аялдардын кызыкчылыктарын да козгогон.*¹⁴

Болжонгон сценарий. Декрет Хартумда жашаган аялдардын укук коргоочусунун кыжырын келтирип, ал ага каршы ачык айтууну туура көрөт. Жакын таанышынын жардамы менен ал жогорку бийликтеги эмгек жана администрациялык реформа министиринин орун басары менен жолугууну сүйлөшүшөт. Ал аталган декретке каршы сүйлөп чыгышын колдоп коюуга көндүрөм деп чечет. Орун басар орто жаштагы эркек, аялы, эки өспүрүм кызы бар. Аны дагы аялдардын укук маселеси, эмгек рыногуна чыккандагы кыздарынын коопсуздугу тынчсыздандырат. Бул чиновник да кыздарынын исламдын катуу мыйзамдары иштеген коомчулукта окуп, иштешин каалайт.

1. Семинардын катышуучулары үч адамдан болуп топторго бөлүнүшөт. Топтун мүчөлөрүнүн бири активисттин ролун ойнойт, бири министирдин орун басарынын ролун ойнойт, тандашат. Ал эми үчүнчү топ командадагы кесиптештеринин сүйлөшкөндөрүн көзөмөлдөп, өздөрүнүн байкоолорун жазат.

2. Ролдор тууралуу макулдашып алгандан соң, "министирдин орун басары" жана "активист аял" жолугушуп беш же он мүнөт аралыгында "активист аял" "орун басарды" декретке каршы сүйлөгөнүн колдоп кой деп көндүргөнгө аракет кылат.

3. Сүйлөшүүлөр болуп жатканда байкоочу бардыгын жазып турат. Байкоочулар төмөнкү бөлүмчөлөрдү киргизе алышат:

- ◆ Пикирлешүүнүн кайсы стили?
- ◆ Аргументтерди пайдалануунун кайсы стратегиясы?
- ◆ Ар бир адам башка бирөөнү угуп турганы канчалык жакшы?
- ◆ Аңгемелешкен адамдын аргументтерине ким кандай жооп берет?
- ◆ Алар бири-бирин түшүнүүнүн жалпы негизин таба алышабы?

4. Бардык топ кайрадан айланга чогулушат да ар бир топтун байкоочулары кыскача байкоолорун айтып беришет.

5. Эгер убакыт бар болсо, жогорудагы көнүгүү жана талкуулардан көргөн башка катышуучулардан да экиден киши болуп, диалогдогу ролдордун түзүлүшүн өзгөртүү менен бардык топтун алдында кайталап коюшун сурагыла.

Талкуу үчүн суроолор

- ◆ "Активист" жана "министирдин орун басары" үчүн: өз позициясын коргоо кыйын болдубу? Эмне үчүн?
- ◆ Чынында эле сиздин командада бир тарап экинчи тараптын далилдерин уктубу?
- ◆ "Активист" менен "министирдин орун басарынын" бири-бирине койгон аргументтериндеги реакциясына өз ара мамилелердин кандай стереотиптери таасир берди?
- ◆ "Активист" же "министирдин орун басары" өз көз караштарынын карама-каршы жактарын түшүндүрүүгө аракет кылыштыбы? "Агартуунун" "жүйөө-далилден" айырмачылыгы барбы? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ◆ Кандай жүйөөлүү маалымат "Активисттин" көз карашынын аныктыгын көтөрө алат эле?
- ◆ Кандай учурда лидер башкаларды "өркүндөткүсү" келет? Лидердин ушундай стратегияны колдонгон мисалдары сизде барбы?

¹⁴ Бул реалдуу факт. <http://www.cnn.com/2000/WORLD/Africa/09/05/sudan.women.ap/ideal.communication.strategies/караңыз>

- ♦ "Активист" менен "министирдин орун басарынын" максаттарынын айырмачылыгы канчалык? Алардын жалпы максаттары болгонбу?
- ♦ "Активист" менен "министирдин орун басарынын" келише алган (компромисс) учурлары болдубу? Эгер "ооба" десеңиз кайсы маселелерде? Эгер "жок" десеңиз эмне үчүн?
- ♦ "Активист" менен "министирдин орун басары" бир пикирге келет деп күтүү чындыкка жакынбы? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ♦ Жалпы проблеманы издөө, жакшы лидердин максаты деп эсептесек болобу? Дайыма эле бир пикирге келүүгө болобу? Муну ар дайым жасоого болобу? Эмне үчүн?
- ♦ Көнүгүүнү өткөрүп жаткан убактагы сиздин ролуңузга карабай, ишенимдүү болуш үчүн башка ролдордо сиз эмне айтып эмне жасай алат элеңиз?

Көзөмөл жана байкоо

- ♦ "Байкоочунун" ролунда болуш сизге ыңгайлуу болдубу? Бул көнүгүүдө сиз эмне үйрөнө алдыңыз?
- ♦ Жазып жаткан "байкоочу" катары сиздин таасирленүүңүз кандай?
- ♦ Уккан нерселериңизге таңкалган учурларыңыз болдубу?



Лидерликтин баалуулугу

Горизонталдуу лидерлик негизинен бири-бирин, башкалардын ой-пикирин сыйлаган адамдар ортосундагы мамилеге керек болот. Биз ашыкча ишендирүүдөн алыс болуп жана боло жүрчү антипатияны жеңишибиз керек, ошондой эле күрч сыңдоодон качып, идеяларыбызды башкаларга таңуулабаганга үйрөнгөнүбүз жакшы. Жек көрүү сезимдерибизди колго алып, башкалардын жакшы сапаттарын көргөнгө, алардын жетишкендиктерин баса белгилеп, кемчиликтерин кечирүүгө, түшүнүүгө аракет кылуубуз зарыл. Себеби биз, адамдар ар түрдүүбүз.



5-Сабак

Ар кандай кызыкчылыктарды кантип эске алуу керек?

Сабактын максаты

- ♦ Адамдардын арасындагы айырмачылыктарга карата сабырдуулук менен аларды кабыл алуунун ортосундагы айырманы табуу;
- ♦ Жалпы иш үчүн бириккен адамдар кандай нравалык, саясий күчкө ээ экендигин талкуулоо;
- ♦ Коомдук иш-чараларды өткөрүүдө ар кандай деңгээлде билими бар, ар башка маданияттагы жана экономикалык абалдагы адамдар кантип кызматташарын карап чыгуу, ошондой эле бул кандай чекке чейин мүмкүн болорун билүү.

Сабакты өткөрүү боюнча сунуштар

Мейрид Корриган Магуир менен Бетти Уильямстын Түндүк Ирландиядагы тынчтыкка жетүү үчүн жасаган аракеттери жазылган кийинки тексти (төмөн жакты караңыз) үн чыгарып окугула. Топтор менен бирге мүмкүн болгон келишүүчүлүктөрдү (компромисстерди), сүйлөшүүлөрдү, ошону менен бирге ар кандай көз карашты карманган адамдардын ийгиликтүү ишмердүүлүк үчүн биригип жасаган кадамдарын талкуулагыла.

Бул маанилүү жана кеңири теманы кароодо угуучуларга аквариумдагы балыктын аракеттерине баам салган адамдын абалына түшүүгө үндөгүлө. Волонтерлер темалар боюнча жангуу талкуулоону баштай берсин, андан кийин топтор менен алардын талкууларын карайсыңар (Б Тиркемесин караңыз).

Мейрид Корриган Магуир жана Бетти Уильямс,
тынчтык иши үчүн күрөшкөн активисткалар:

"Тынчтыктын жана акыйкаттыктын жемишин татуу..."

Ирландиялыктардын көз карандысыздыкка болгон күрөшү 100 жыл мурун эле англичандар басып алып, кийин колонияга айлантканда башталган. Мындай баскынчылыктын азабынан ирландиялык католиктердин көпчүлүгү дискриминацияланып, жакырланып, ачка калган. 1921-жылы ирландиялык эркиндик үчүн күрөшүүчүлөр мамлекет аймагынын бир катар бөлүгүн сактап калып жакшы ийгиликтерге жетти. Бул корголгон жердин бөлүгү тийиштүү келишимге кол коюу менен бекитилди. Анын шарттары боюнча түндүктөгү 6 аймак протестанттардын жашаганынын негизинде бөлүнүп, Великобританиянын бир бөлүгү болуп калды. Көпчүлүк протестанттардын Түндүк Ирландиядагы британиялык башкаруучуларды колдогонуна карабастан жаңы Ирландия республикасы жана түндүктө калган көпчүлүк католиктер мындай жердин бөлүштүрүүсүн убактылуу деп эсептешти.



Бул аймактардын талаш статусуна байланыштуу акыркы он жылдыкта католиктер менен протестанттардын ортосунда 3000ден ашуун адам өмүрүн алып кеткен бир канча зомбулук актылары болду. Түндүк Ирландия өлкөсүнүн калкы болсо 2 миллиондон аз болуп эсептелет. Бул тарыхый абал Мейрид Корриган Магуир менен Бетти Уильямстын мындан аркы бүтүндөй жашоосун өзгөртүп, аларды союздаш кылды. 1976-жылы 10-августа Белфаста көчөсүндө Мейрид Магуирдин эки эркек, эки кыз жээндери каза болду. Бул окуя британиялык күзөтчү автоунаада рулда отурган ИРАнын куралдуу мүчөсүн атуу учурунда болгон., Автоунаа атышуудан кийин тратуарга ыргып кеткен. Бул кайгылуу окуядан кийин католик Мейрид Магуир телекөрсөтүү аркылуу чыгып ИРА тарабынан болуп жаткан зомбулукту сындап сүйлөгөн.

Аралашма динден келип чыккан аял, бул окуянын күбөсү Бетти Уильямс өзүнүн чакырыгын жарандарга дароо жайылтты. Эки күндөн кийин ал телекөрсөтүү аркылуу өзүнүн чакырыгы менен тааныштырды, аны колдоп балдардын өлүмүнө каршы 6 миң адам кол койгон. Кайгыдан күйүп, акылсыз зомбулуктан чарчаган Мейрид Магуир менен Бетти Уильямс балдарды көмүү учурунда тынчтык үчүн бардык күчтөрдү бириктирүүнү чечишти. Алар "Аялдар тынчтык үчүн" (*Women for Peace*) деп аталган уюмду негиздеди, кийин ал "Тынч адамдардын уюму" (*Peace People Organization*) деп кайра аталды. Бир айдын ичинде аталган уюм Белфаста көчөсү менен жүрүшкө чыгуу үчүн 30 000 миң аял-католиктерди, нааразычылык билдиргендерди мобилизациялады (чогултту).

Мейрид Магуир Бетти Уильямс душмандарга жардамдашты деген айыптарга жана каршы күчтөргө карабастан жүрүштөрдү уланта беришти. Алардын кыймылынын максаты алардын талапташтарынын санын көбөйттү. Аларды зомбулукту токтотобуз деген каалоо гана бириктирбестен, согушуп жаткан эки тараптын адамдарынын жакырчылыктан азап тартканы, саясий көз карандысыздыктын жоктугу жана Түндүк Ирландиянын өзгөчө чаралар тууралуу мыйзамдарына байланган жарандардын эркиндигин чектөө маселелери да кызыктырган. Мейрид Магуир менен Бетти Уильямстын гумандуу ишмердүүлүгү бүткүл дүйнө тарабынан колдоого алынып, 1977-жылы октябрь айында алар Нобель сыйлыгы менен сыйланышкан.

Аягында Бетти Уильямс түндүк Ирландиядан Америка Кошмо Штаттарына көчүп кетти. Ал эми Мейрид Магуир согушуп жаткан эки тарапты сүйлөшүү үстөлүнө келүүгө көндүрөм деген аракетин уланта берди. Зомбулукка каршы идеясынан ал 1998-жылкы тынчтык келишимине жеткенге чейин кайткан жок. Бул тынчтык келишими 80-90-жылдары куралдуу күрөш акыйкатсыздыкка каршы жасаган бирден бир аракет деп эсептегендер тарабынан четке кагылган эле.

Мейрид Магуир: "Келечекке болгон үмүт биздин ар бирибизден көз каранды. Биз зомбулуксуз жашоо идеяларын жүрөгүбүзгө сиңирип, зомбулук идеяларына негизделбеген жаңы, жандуу уюмдарды түзүшүбүз керек. Айрымдар муну идеализм деп эсептешет. Бирок мен муну чындыкка жакын деп ойлойм же менде адамзат акырындык менен аң-сезимдүү болуп бара жатат деген ишеним бар. Бул нерселер мүмкүн эмес деп эсептесеңер, келгиле анда, адамзат кулчулукту түп-тамыры менен жойгонун эстейли. Биздин милдет - зомбулук менен согушка тыяу салууга жетишүү..."

Мейрид Магуир "келечекте тынчтыктын жана акыйкаттыктын жемешин татыш үчүн, биз бардыгыбыз биригип бүгүн, азыр, ушул тапта зомбулуксуз жашоонун үрөнүн себишибиз керек"-деп эсептейт.¹⁵

¹⁵ Маалымат http://www.wagingpeace.org/hero/mairiad_corrigan_maguire.html сайттан алынып, Mairead Corrigan Maguire with John Dear, S. J., *The Vision of Peace, Faith and Hope in Northern Ireland*, Maryknoll. New York: Orbis, 1999. үзүндүсү.

Талкуу үчүн суроолор

- ◆ Мейриг Магуир менен Бетти Уильямстын Түндүк Ирландиядагы жаңжалды ((конфликт) чечүү жолун издөөгө эмне түрткү болду?
- ◆ Алар кандай ыкмаларды колдонушту? Эмне үчүн алар бул ыкмаларды тандап алышты?
- ◆ Мейриг Магуир менен Бетти Уильямс көрсөткөн лидерлик аракеттердин мааниси эмнеге? Кандай ойлосуз, башка аялдар жардам бердиби же тоскоолдук кылыштыбы?
- ◆ Түндүк Ирландиянын каршылаштары менен католиктерин кандай жалпы максаттар бириктирет? Бул максаттарга жетүү үчүн биргелешкен мындай иш чаралар кандай таасир берди?
- ◆ Магуирдин жеңе албаган тоскоолдуктардан өтүп, Түндүк Ирландиянын жана бүткүл дүйнөнүн тынчтыгы үчүн күрөшүүсүнө кандай ишеним түрткү болду?

Топтук иш:

Бул көнүгүүгө бир сааттай убакыт бөлгүлө.

- ◆ Топтор иштей ала турган кандайдыр бир мүмкүн болгон же гипотетикалык долбоорду биргелешип ойлоп тапкыла.
- ◆ Семинардын катышуучулары аз байланышта болгон же жалпы байланышта болгон «коомчулукка» (мисалы: кесиптик коом, улуттук, кайсы бир муундун же жыныстын өкүлдөрү) тийиштүү маселени талкуулагыла жана макулдашкыла.
- ◆ Бул коомчулукка катышуу топтук долбоорго канчалык пайдалуу болорун ойлонгула.
- ◆ Бири-биринерди жакшы түшүнүү үчүн топтук долбоорго Коомчулукту киргизүүнүн стратегиясын иштеп чыккыла. Топ бири-бирине күчтүү жагын көрсөтүп, пайда келтириш жана бирге иштеш үчүн кандай жолдор менен жагымдуу жагдайды түзө алат?



Лидерликтин баалуулугу

Биз, башкалардагы боорукердик деген идеяга ылайык жашагысы келген жандуу, манилүү, бир бүтүн адамдарды көрө билишибиз керек.

Биз, алар сыйлык же даңк үчүн эмес иштеп, мыкты болгусу келерине ишенишибиз керек. Баарынан да алардын иши элге керек дегенге ишеним жаратканыбыз оң.

Эгер биз прогрессивдүү, жемиштүү келечекке салым кошкон социалдык, экономикалык жана саясий уюмдардан болууга жетишсек, каалагандай шериктештик болушу мүмкүн.



6-Сабак

Бири-биринин мүмкүнчүлүктөрүн кантип кеңейтүү керек?

Сабактын максаты

- ♦ "Мүмкүнчүлүктү кеңейтүү" (empowerment) деген түшүнүктүн маңызын анализдөө;
- ♦ Башка адамдардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүнүн узак мөөнөттүк артыкчылыктарын талкуулоо;
- ♦ "Мүмкүнчүлүктөрдү кеңейтүүгө" лидер кантип жардам бере алаарын ойлонгула;
- ♦ Башкалардын мүмкүнчүлүктөрдү кеңейтүү боюнча өзүнчө стратегияларын бөлүшкүлө.

Сабакты өткөрүү боюнча сунуштар

Сакено Якубинин Пакистандагы качкындардын лагериндеги авганчы мекендештеринин мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүүгө жана аларды окууга багытталган аракеттери туурасындагы тексти үн чыгарып окугула. Кеңири жана узак мезгилге чейин таасир кылууга жетүү үчүн аракеттин аркасы менен жеткен биригүүнүн стратегиясын топтордо талкуулагыла. Андан кийин айрым топтордун ичиндеги коммуникация менен ийгиликке жеткен аракеттин маанисин кароо максатында иш жүрөт.

Бул сабакты өтүүдөгү жакшы тактика "суроо-жооп" ыкмасы болот. Акыркы үч-төрт суроого өзүнчө токтолуу менен тренер катышуучулардын өзү жана өзүнүн тажрыйбалары жөнүндө айтып беришине шарт түзүлөт. (Б тиркемесин караңыз)

Сакена Якуби -окутууну уюштуруучу,

"Эл менен иштеп, алардын билим алуусуна жардам бергиле!"

70-жылдардын башында Сакена Якуби деген жаш аял Афганистандан АКШнын бир университетине окуу үчүн келип, биология менен алектенип кийин саламаттык сактоо тармагынын магистр баскычын алат.

Мекенинен миңдеген чакырым алыс кеткен Сакена Якуби Афганистандагы курчуп жаткан саясий кырдаалды тынчсыздануу менен байкап жүрдү. Качан ал жакка советтик армия киргизилгенде ал өзүнүн чоң үй-бүлөсүнүн көпчүлүгү менен байланыша албай калды. Анын мекендештери көптөгөн кыйынчылыкка туш болгонун сезип, афганчыларга эң биринчи зарыл болгон нерселер менен каражатты чогултуу баштады.

Качкындардын лагерлери үчүн каражат чогултууда ага башка чет өлкөлүк студенттер, Азиядан, Жакынкы чыгыштан келген кесиптештери да колдоо көрсөтүштү. Ошол эле мезгилде ал АКШнын иммиграциялык кызматына жакындарына саясий баш калкалоого жай сурап кайрылуудан таябады. 1988-жылы Якубинин жакындары АКШга келгенге мүмкүнчүлүк алышты. Бирок аны башка качкындардын тагдыры да ойлонтту. Якуби Америкада окутуучу болуп иштеген төрт жылдан кийин Пакистандагы качкындар лагерине барып иштөөнү чечти. Ал жакырчылыктан, коррупциядан жана өз өлкөсүнүн өнүгүшү үчүн эң зарыл болгон билимге жетпей калдык деп улам күчөп бараткан үмүтсүздүктөн азап чеккен

мекендештерине жардам бергиси келди. Афгандык качкындарды куткаруу боюнча Эл аралык комитеттин (International Rescue Committee) билим берүү программаларынын координатору болду. Ал иштеп чыккан долбоорлордун ичинен мугалимдердин квалификациясын жогорулатуу боюнча тренингдер да бар. Анын ыкмалары эске сактап калууга эмес, өз алдынча иштөөгө жана анализге таянган. Бул программа менен алгач 15 аял, кийин башка 50 аял окуса, андан ары алар дагы башкаларды окутуп жыйынтыгында 3000ге жакын адам билим алды. Якубини баарынан да лагерде өзгөчө кыйналган кичинекей жана өспүрүм кыздардын жашоосунун шарты көп ойлонтчу болду. Анан ал 25 мектепке кыздардын баруусуна шарт түзүү боюнча болгон аракетин жасай баштады. Натыйжасында бир жылда кыздардын мектепке баруусу 3000ден 15000ге чейин өскөн.

1995-жылы Сакена Якуби өзүнүн эки кесиптеши менен Пешаварда (Пакистан) Билим берүүнүн Афгандык институтун (Афганский институт знаний АИЗ) негиздеди. Бардык афгандык качкындар үчүн жана бирдей деңгээлде билим берүүнүн сапаттарын жакшырта турган, турмушта ишке аша турган программаларды түзүү алардын эң негизги максаты болду. БАИде алгачкы жылы төрт семинар өткөрүлүп, болгону 10 гана окутуучу катышты. Кийинки жылы 100гө жакын адам тажрыйба топтоду. Акырында качкындар лагерлеринде жайгашкан мектептер өздөрүнүн мугалимдерин бул семинарга катышууга жөнөтө башташты. Азыркы күндө 3000ге жакын окутуучу билимин жогорулатты. Лагерлердеги аялдардын, кыздардын жашоо шартын жакшыртуу максатында кийин окутуу программаларына адам укугу, аялдарга зомбулуктан коргонууну алдын алуу жана саламаттыкты сактоо маселелери боюнча семинарлар киргизилди.

Азыркы учурда Пакистандагы афгандык качкындардын жогорку билим алуу же илимий даражага жетүү мүмкүнчүлүгү абдан эле чектелген. Андыктан Сакена Якубинин мындан аркы максаты, компьютердик технология, медицина, психология тармагындагы толук кандуу университеттик программаларды түзүү, мунсуз Афганистанда жетишкен, таза коомду түзүү мүмкүн эмес. Ошондой эле ал, аялдар үчүн мындай программаларды Афганистандын өзүндө ишке ашыра турган күн келерине үмүт кылат. Качан гана Сакена Якубиден башкаларга жардам берүүгө эмне түрткү берет деп сураганда ал: "Качан гана өзүңдүн бир бөлүкчөңдү бирөөгө бергенде өзүңдө болгон жакшы жагыңды бер. Эл менен иштеп, алардын билим алуусуна жардам бер. Мен адамдардын өз коомчулугунда иштегенди үйрөнсүн деп жатам. Алардын өнүгүп өсүшүн каалайм... Ошондо гана афганчылар мындай оорчулуктан "чыгышат". Чыгуу-демек, эркин болуу, өз пикириңди ачык айтууга мүмкүнчүлүк алуу. Мына ушундай жол менен менин өлкөмдү кайра жараткым келет."¹⁶

Талкуу үчүн суроолор

- ▷ Сакена Якуби жардам бергиси келген адамдар менен кандай жол менен байланышкан жана аларды кандай сезим менен кабыл алат?
- ▷ Бирге иштегендери жөнүндө ал эмнелерди биле алат? Анын жумушун кармап турууга алардын муктаждыгы кандай жол менен таасир кылат?
- ▷ Якуби кандай жол менен өзүнүн билимин жана тажрыйбасын пайдаланат?
- ▷ Анын кыска мөөнөттүк максаттары кандай? Анын узак мөөнөттүк келечеги кандай?
- ▷ Эмне үчүн ал анализ кылууну окутууга жана өз алдынча изилдөө иштерине басым кылды?
- ▷ Якуби кандай жол менен өзүнүн келечектеги идеяларын жана көз караштарын бере алды?
- ▷ Жогоруда жазылган билим берүү модели аялдардын жана бүтүндөй афганчылардын мүмкүнчүлүгүн кантип кеңейтет?
- ▷ Сиз үчүн "мүмкүнчүлүктү кеңейтүү" деген эмне?

¹⁶ WLPнын материалдарынын негизинде, Сакена Якубинин 14-декабрь 2000-жылы телефон аркылуу алган интервьюсунан.

- ▷ Сиздин мүмкүнчүлүгүңүз жогорулады деп эсептейсизби? Кандай жол менен сиз аларды дагы да жогорулата аласыз?
- ▷ Кантип башкаларга жардам бересиз же жардам беришиниз мүмкүн?
- ▷ Башка адамдардын мүмкүнчүлүгүн кеңейтүү лидерликтин зарыл компоненти болуп эсептелеби? Ооба же жок? Эмне үчүн?

Топтук ишмердүүлүк:

Башка адамдардын мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү

Бул көнүгүү үчүн бир саат убакыт бөлүңүз.

1. Сунушталган бул көнүгүү оң тараптуу кайтарым байланыштын жардамы менен бири-бириндин мүмкүнчүлүктөрүнөрдү кеңейтүүгө аракет кылууга багытталган. Тренер менен волонтер көнүгүүгө бөлүнгөн убакытты карап турат. Бөлүнгөн убакыттын ичинде ар бир катышуучу өзүнө шериктеш табышы керек.

2. Беш мүнөттүн аралыгында ар бир шериктештер эки тараптуу аңгемелешүүнү өткөрөт. Ар бир семинардын катышуучусу төмөндө көрсөтүлгөндөр боюнча маалымат берип, суроолорго кезеги менен же үч бөлүмгө бир убакытта жооп бериши керек.

- ▷ Шериктешиниз эмнеси менен сизге жагат (идеясы, иштөө ыкмасы, уга билгендиги, сүйлөгөнү ж.б.).
- ▷ Сиз аны менен бирге эмне жасагыңыз келет же эмнени үйрөнгүңүз келерин жазыңыз?
- ▷ Ага пайдалуу боло турган кеңеш бериңиз.

3. Семинардын катышуучусу убакытты карап, беш мүнөттөн кийин жуптарга шериктештерин алмаштыруусун жана алар менен ушул эле көнүгүүнү жасоону сунуш кылат.

4. Ар бир катышуучу төрт шериктеш менен жолугушуу керек, андан соң көнүгүүнү талкуулап төмөндөгү суроолорду кароо үчүн топтор чогулушат:

- ▷ Бул көнүгүүнү жасоодо эмне жеңил, эмне оор болду?
- ▷ Шериктешинизден алган кайсы бир маалымат сиз үчүн пайдалуу жана өз убактысында болдубу? Эгер ооба десениз анда кайсы маалымат? Эмне үчүн бул маалымат сизге жакты? Бул маалымат сизге кандай жеткирилгенден же айтылгандан көз каранды болдубу?
- ▷ Бул көнүгүү семинардын катышуучуларын жакшы билгенге же түшүнгөнгө жардам бердиби?
- ▷ Бул көнүгүү ишенимге жетишүүгө жардам кылдыбы? Пикир алышуу ачык жана чын дилден болдубу? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ▷ Бул көнүгүү топко тиешелүүмүн деген сиздин сезимиңизди тереңдеттиби? Эмне үчүн?



Лидерликтин баалуугу

Жамааттык окуу "синергияны" (Synergos-бирге аракеттенүү) камсыз кыла турган диалогдун бир түрүн: айрым бөлүмдөрдүн бир бүтүн көлөмүн түзгөн аракеттердин координациясы, биримдик жана көз караштардын окшоштугун өзүнө камтыйт. Синергия, албетте бардыгы менен макул боло берүү дегендик эмес, бирок топтордун мүчөлөрү бири-бирин сыйлаганды, баалаганды үйрөнүшсө ар биринин салымы жалпы натыйжага алып келет, ошондо бардыгы өз салымын жеке жетишкендиги катары баалашат.



3-БӨЛҮК

Окутуу маалында шериктештикти түзүү

Окуунун учурунда адамдар бири-бири менен шериктеш боло баштаганда, жамааттык идеялар жана биргелешкен ишмердүүлүк кызматташтыктын натыйжасы болуп калат. Биргелешкен иштин жыйынтыгында алган билим менен баалар жалпы максаттарга жетүүгө жардам берет. Ал эми ийгиликке жетүү өнөктөрдү ишке тартып алардын ишинин мындан аркы өнүгүшүнө абдан күчтүү өбөлгө берет. Айталы, маалымат горизонталдуу түрдө жайылат, жыйынтыктары сезилип турат, ал эми билим менен лидерлик макулдашуу жана жамааттык келечек ишти өркүндөтүү аркылуу жүзөгө ашат. Төмөндөгү көнүгүүлөрдө шериктештик негизде иш алпарган уюмдар туурасында аңгемелер келтирилген. Бул аялдар уюмдарынын тажрыйбасына негизделген лидерликтин жаңы үлгүлөрүнүн ийгиликтүү жолу. Акыркы эки сабакта семинардын катышуучулары максаттарды иштеп чыгуу, административдик түзүм жана семинарда ачыкка чыккан концепциянын негизиндеги ипотекалык уюмдардын ишмердүүлүгү боюнча командага аракеттенүү мүмкүнчүлүгүн алышат. Жыйынтыктоочу көнүгүүгө даярдануу үчүн катышуучулар мурдагы сабактардан өзгөрүнүн уюмун түзүү критерийлерин аныктап башташы керек.

7-Сабак

Жалпы келечекти кантип иштеп чыгуу керек?

- ♦ Топтун мүчөлөрүнүн келечектүү жамааттык деңгээлге жетүүсү боюнча стратегияны иштеп чыгуу;
- ♦ Биргелешип иштөө менен келечектеги жалпы иштин жолун аныктоо;
- ♦ Жалпы пайда үчүн уюмдар өзүнүн келечек пландарын айланадагылар менен кантип бөлүшөөрүн кароо керек.

Сабакты өтүү боюнча сунуштар

Өз алдынча таштангы чогултуп иштеген жакырлардын социалдык-экономикалык статусун жакшыртуу боюнча Ахмедабадда (Индия) уюшулган компания жөнүндөгү текстти үн чыгарып окугула. Бул аялдар кантип жалпы келечекти таап, аны ишке ашырууга кандай кадамдарды жасаганын топтоодо талкуулагыла.

Бул сабакты өтүү учурунда ролдук оюндарды уюштуруп, сүрөт, анимацияларды пайдаланса болот. Мындай оюндар индиялык аялдарды терең түшүнүүгө жардам берет. Ошондой эле топтоодо жануу талкууну жаратат (Б тиркемесин карагыла).

Арогия Бхагинис компаниясы



Индиядагы аялдардын социалдык-экономикалык алсыздыгынан, социалдык мүмкүнчүлүктөрдөн кур калуусунан (депривация-латын тилинен которгондо-ажыроо) улам көпчүлүгү өз билген иштерин жасоого аргасыз болушат. Индиядагы аялдардын 94 пайыздан ашыгы өздөрү жумуш таап иштеген аялдар түзөт. Алар көбүнчө кол күч эмгеги менен алектенип: арабалар менен "боклажскаларды" (желим бөтөлкөлөрдү) ташып, үй иштерин аткарып жана таштандыларды чогултушат.

1972-жыл Ахмедабадда катталган өз алдынча иштеген аялдардын Ассоциациясы (SEWA) 1994-жылы профсоюз катарында абдан жакыр, билимсиз таштанды чогулткандардын абалын жакшыртуу боюнча кампаниянын ишин жайылтты. Кампания ишин айылдардагы жана уруулардагы аялдар жана жергиликтүү лидерлер менен жолугуп сүйлөшүүлөр менен баштады.

Баарынан да таштанды чогулткандардын абалын жакшыртуу үчүн эмнелер зарыл экенин акырындык менен түшүнө башташты. Атап айтканда (1) эмгек акыны жогорулатуу-эң аз айлыкты гана эмес, үзгүлтүк менен берилген эмгек акыны дагы; (2) таштанды чогулткан аялдардын ден-соолугун сактоо коопсуздугун чечүү; (3) бала бакчасына баруу мүмкүнчүлүгү жок жумушчу аялдардын балдары жөнүндө кам көрүү эле.

Ахмадабаддын өзүндө да көптөгөн аялдар менен жолугушуулар жүргүзүлдү. Бул жолугушуулардын максаты-жумушчу аялдардын аң-сезимин жогорулатып, аларга маанилүү делген маселелерди түшүндүрүү болчу.

SEWA профсоюздун жергиликтүү бөлүмүнүн мүчөлөрү үчүн гигиена жана санитария боюнча сабактарды өтүүнү колго алган. Ошондой эле алар менен социалдык-экономикалык абалды жакшыртуу чараларын да талкуулашкан. Ар кандай жолугушуулардан, сабактардан жана көптөгөн кеңештерден соң таитанды чогулткан аялдар бир катар маселелерди аныктап алышты жана анын артыкчылыктарын белгилеп, бардыгын бириктире турган жалпы максатты түзүүнү башташты.

Алардын ичинен кургак (кагаз) таитандыны чогултуп аны кайра иштетүү менен алектенген аялдардын тобу да бөлүндү. Аларды жугуштуу ооруларды алып жүрүүчүлөр, кайыр сурангандар деп аташып, өзгөчө катуу дискриминацияга дуушар болушат. Кагаз чогултуучулар алгач белгилүү бир аймакты бөлүп алышып, ар бири өзүнчө үлүшкө (участокко) ээ болушат, алар бул бөлүнгөн жердин тазалыгына жооп беришет. Андан соң ар күн сайын толтуруп туруу үчүн райондогу ар бир үйгө таитандыларды чогултуу үчүн каптарды берип чыгышты. Бул программа менен иштеген аялдар алгач кургак калдыктарды кайра сатуудан акча табышат. Мында алардын иши ал жердеги жалпы коомчулуктун жагымдуу жашоосу үчүн багытталат.

Ахмадабад кампаниясына тартылган аялдарды азыр *Arogya Bhaginis* (Сестры здоровья) "ден-соолуктун айымдары" деп аташат. Ал эми орто класстагы алар иштеген райондун жашоочуларынын өкүлдөрү менен болгон өз ара аракеттер атайын түзүлгөн мамлекеттик комитет тарабынан колдоого алынган. Ден-соолуктун айымдары шаардык таитанды таптоочу жайларды казып, сатууга ылайыгы бар бир нерсе издеген, күнүмдүк тамагын араң таап жаткан 400 аялды ишке тартууну көздөгөн кампаниянын экинчи турун башташты. Алардын көпчүлүгү балдары менен бирге антисанитардык шарттарда иштейт.

Арогия Брагинис алар үчүн бала бакча, ясли уюштурганга, ошондой эле таитандынын калдыктарын коркунучсуз, пайдалуу жаңы технологиялык жол менен иштетүүнүн (утилизация) альтернативдүү жолдорун табууга аракет кылууда. SEWA уюмунун басылмаларында аялдардын лидерлигин күчөтүү үчүн, өзүнө болгон ишенимди бекемдөө, үй-бүлөдөгү жана андан тышкары саясий чөйрөдөгү жана чечимдерди кабыл алуудагы алардын укуктарынын кеңейтүү жана башка ушул сыяктуу дагы көптөгөн иштерди жасоо алдыда турат деп белгиленген. Жамааттык түшүнүшүүгө жетишүү жана жалпы келечекти аныктоо иштин учурунда көптөгөн адамдар менен чогуу аңгемелешип, кеңишип, чечилет. SEWA уюму жакыр өз алдынча иш кылган аялдарга жардам берип жатып, "алардын маселелерин, артыкчылыктарын жана талаптарын өнүгүү процесси аныкташ керек...", деп баса белгилеген.¹⁷

Талкуу үчүн суроолор

- ◆ Сиздин оюңузча, SEWA уюмунун ишмердүүлүк чегинге болуп жаткан келечектүү иштер эмнеден турат?
- ◆ Кандай жол менен таитанды тазалаган аялдар өз максаттарын аныктаганга жана билдиргенге жетишти? Максаттарга жетүү жана аныктоо ыкмаларында алардын аял экендиги таасир бердиби? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ◆ Кагаз чогулткандар же "ден-соолук айымдар..." өзгөрүнүн муктаждыктарын чечүүдө кандай аракеттеништи.
- ◆ "Ден-соолук айымдары" лидерликке болгон жөндөмдүүлүктөрүн кантип көрсөтө алышты? Лидерликтин бул үлгүсүнүн артыкчылыктары эмнеге? Сиздин лидерлик

¹⁷Өз алдынча иштеген аялдардын Ассоциациясы тууралуу маалымат <http://www.sewa.org> сайтынан алынды

үлгүңүз мындан кантип айырмаланат? Кандай жол менен алар жалпы келечекти түздү?

- ◆ Ийкемдүү жана ылайыктуу келечек ишти кабыл алуу алардын жашоосун жакшыртууга кандай жардам берди?
- ◆ SEWA үйүмүнүн келечеги кандай өнүгүү жолдору аркылуу өттү?
- ◆ Жалпы келечектүү иш ар дайым мүмкүнбү же жакшыбы? Эмне үчүн?
- ◆ Жалпы ар кандай топтор же пикирлештер үчүн келечек иштерди өнүктүрүүнүн жолунда кандай тоскоолдуктар болушу ыктымал? Аны кантип жеңүү керек?

Жалпы көз карашты табуунун натыйжасында келечек ишти белгилөө.

Бул көнүгүү үчүн бир сааттай убакыт бөлгүлө.

Үчүнчү сабакта катышуучулардан өз көз карашыңарды жазып бергиле деп суранганбыз.

Азыр көнүгүүнү аткаруудан мурун алардын тексттерин авторлорго таратып бергиле.

Топторду кичирээк командаларга бөлүп койсоңор болот (А тиркемесин карагыла)

Жалпы көз карашты издөө-бул максатка карата ийкемдүү жана ылайыкташкан жол, ал топтун курамынан жана пикир алышуунун узактыгынан көз каранды. Жамматтык көз карашты иштеп чыгууда ар бир катышуучу бөлүнгөн жоопкерчиликти чегинде иштейт. Бул көнүгүүдө топтун мүчөлөрү өздөрүнүн жеке келечек иштерин түзүүдөгү тажрыйбалары жана принциптери жөнүндө бири-бирине айтып беришет.

Тапшырманын максаты, ар кандай баалуулуктардын жана принциптердин дал келүү чекитин табуу менен топтордун жалпы келечек ишин иштеп чыгуу.

1. Катышуучуларга өздөрү түзгөн жеке келечек иштери жөнүндө тексттерин таратып берип түзгөн тексттерин коргоо үчүн карап чыкканга жана ойлонгонго бир канча мүнөт бергиле.

2. Катышуучулар биринин артынан бири өздөрүнүн түзгөн тексттерин мурунку же кийинки жазгандарын азыркы көз карашка ылайык келгендерин үн чыгарып окушат. Катышуучулар (ар бир адамга беш мүнөттөн ашык эмес убакыт, эгер топтор чоң болсо андан аз убакыт бөлгүлө) кандай баалуулуктун жана тажрыйбанын негизинде мындай бүтүмгө келишкенин кыскача түшүндүрүп бериши керек.

3. Ар бир семинардын катышуучусу айтып бүтөөрү менен топтордон төмөнкү суроолорго жооп беришин сурагыла (трениер же волонтер доскага же лекциялык плакатка жазып турат).

- ◆ Топтун мүчөлөрүнөн кандай жалпы баалуулуктар, тажрыйба же келечек иштер анык болду?
- ◆ Катышуучулар өз караштарын айтууда жеке (жеке тандоого, үй-бүлөгө же кайсы бир кырдаалга байланыштуу) же коомдук (социалдык, саясий, экономикалык же башка кырдаалдарга байланыштуу) максаттарга ылайык баяндамалар болдубу? Болсо кандай?
- ◆ Семинардын катышуучуларын бириктиргенге жардам бере турган, мүмкүн болгон көз караштардын формулировкасын ойлонуп көрүүсүн сурагыла. Алар жеке

жашоосуна кандай мамиле кылса, коомчулукка да ошондой мамиле кылса болот. Андан соң катышуучулар бардыгы бөлүшө турган жана анда ар бири үчүн маанилүү бир нерсеси бар бирдиктүү келечек ишти формулировкалайт.

Бул формулировканы жазып алыңыз, ал 8-сабакта пайдаланылат.

Семинарды баалоо үчүн суроолор

Кийинки топтук талкуунун учурунда тренер же волонтер доскага же лекциялык плакатка жазууларды жүргүзөт.

- ♦ Семинардын сабактарынын учурунда эмнелерди билүүгө жетиштиңиз?
- ♦ Сабактар сиз үчүн кызыктуу жана пайдалуу болдубу?
- ♦ Мазмуну жана талкууланган суроолор пайдалуу болдубу?
- ♦ Сабактардын түзүлүшүн же мазмунун өзгөрткүңүз келдиби?
- ♦ Талкууларга жана көнүгүүлөргө катышуу сиз үчүн жеңил болдубу? Эмне үчүн?
- ♦ Биринчи сабактан берки мезгилде сиздин максаттарыңыз өзгөрдүбү? Эгер ооба десеңиз, анда эмне үчүн?

Айланпа ыкмасы боюнча суроолор

Кайсы көнүгүү же иштин көрүнүшү сизге эң баалуу болду?
Семинарда сизге баарынан мурда эмне жакты?

Лидерликтин баалуулугу

Максатты аныктоо жана иштеп чыгуу - анда бул окутуу процессине кирүү.
Ошол эле учурда бул бийликтин жүзөгө ашышына катышуу.



8-Сабак

Аракет планын кантип иштеп чыгуу керек?

Сабактын максаты

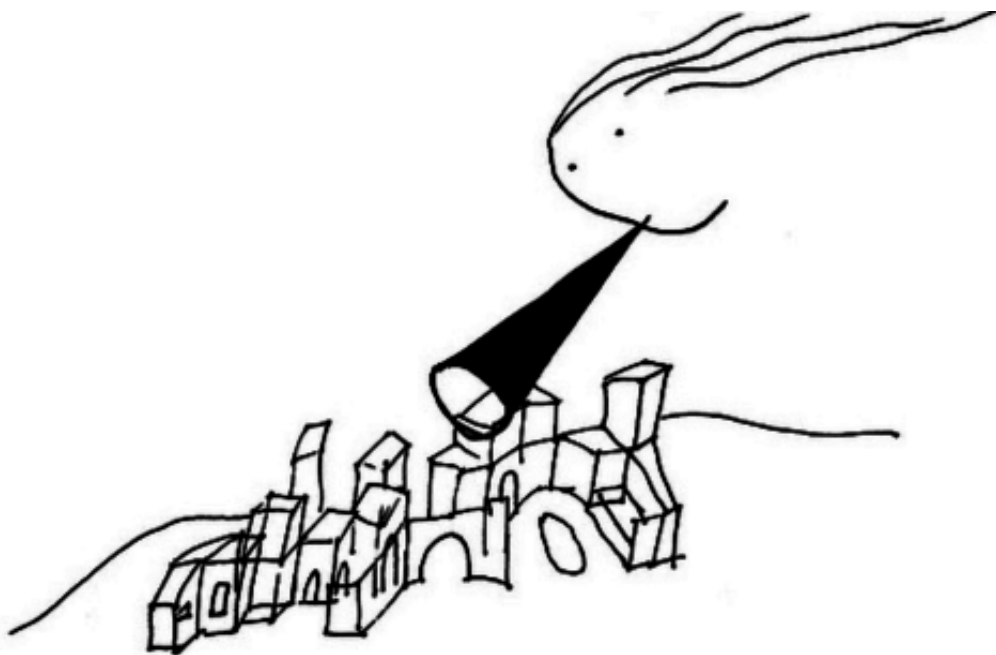
- ① Уюмдун аракет планын, анын маанилүүлүгүн негиздөө;
- ① Чечим кабыл алуунун үстүнгө бирге иштөө;
- ① Ар биринин катышуусу менен биргелешкен аракет планын иштеп чыгуу;
- ① Аялдардын кабардар болу деңгээлин жогорулатуу үчүн технологиянын маанисин көрсөтүү.

Сабакты өтүү боюнча сунуштар

Уюмдар аракет планын кантип иштеп чыккандыгы тууралуу кийинки аңгемени (төмөн караңыз) үн чыгарып окугула. Ачык жана иерархиялык эмес процесстин негизинде кабыл алынган чечимдер кандай жол менен жүзөгө ашырылганын топтор менен талкуулагыла. Топтордун активдүүлүгү биргелешип кабыл алынган чечимдердин процесстин иштеп чыгууда семинардын катышуучуларына жардам бериши керек.

Бул кырдаалда катышуучуларды кичи топторго бөлүү пайдалуу болушу мүмкүн. Анткени алар талкууга катышууга мүмкүнчүлүк алуу менен бардык маалыматтарды ала алышат. Бир канча сабактарда бирге иштеген топторго азыр шайдоот көнүгүүлөрдү сунуш кылса болот. Аталган көнүгүүлөр катышуучулардын кайрадан семинардын максатын аныктоосуна жардам берет (Б тиркемесин карагыла).





Аялдардын маалыматка жетүү демократизациясы

Бразилия: аялдар үчүн радио

1980-жылдын башында Бразилия оор мезгилди башынан кечирип, өкмөттүк өкүлчүлүктүн диктатурасынан, ММК эркиндигинин цензурасынан жана чекти. Ошондой кырдаалдарда аялдар тартынбастан демократиялык өзгөрүүлөр үчүн күрөшүүгө катышып турушту. Аялдар коомдук жашоонун инновациялык ордун ээлегенге аракет кылган. Ушундай аракеттер менен Бразилиянын демократияга өтүшүнө таасир кылсак деген келечекке болгон оптимизмдин жана ишенимдин мезгили эле.

Бразилиялык феминист-журналист аял Таис Коррал буга чейин Италияда бир канча жыл жашап, "Аялдардын сааты" деп аталган аялдар жөнүндө даярдалган прогрессивдүү мамлекеттик радиoproграммада иштеген. Таис Коррал биринчи жолу ММК менен адам укугун коргоочу жана радиоугарман катарында байланышкан. Ал мекенине кайтып келип, коммуникативдик технологияны пайдалануу менен аялдардын аудиториясына өз таасирин тийгизүү ыкмаларын издеп жүрүшкөн белгилүү феминистик интеллектуалдардын жана саясатчылардын тобу менен таанышты. Алар плюрализмди жана демократиялык коомду илгерилетүүдө кандайдыр бир роль ойноп, аялдарга өз ойлорун билдирүү мүмкүнчүлүгүн түзүүнү каалашкандар эле.

Диктатуралык режимдин убагында эле бир катар натыйжалуу прогрессивдүү радиoproграммалар уюшулган, бирок аялдар үчүн анын эң кичинекей гана бөлүгү багытталган. Буга карабастан Таис Коррал жана Рио аялдары радиону аялдардын жашоосуна өтө маанилүү жана аларга жакын деп эсептешти. Аялдар үйдө, жумушта болбу же өз иштери менен алектенеби алар радиону уга алышат. Анын үстүнө жаңылыктар менен көңүл ачуучу программалардын кардарлары үчүн радио телекөрсөтүүгө караганда арзан, басма продукцияларына караганда жеткиликтүү. Таис Коррал жана Рионун аялдары: бразилиялык аялдарга массалык маалымат каражаттарында өзгөчө радиодо чечим кабыл алуу мүмкүнчүлүгүн берүү, бир эле учурда бразилиялык ММКны "феминизациялоо", аны аялдар үчүн пайдалуу жана маанилүү кылуу, ошондой эле аялдардын керектөөсүнө жана кызыкчылыктарына гана арналган радиоберүүлөрдү уюштуруу тууралуу пландарды иштеп чыгышты.

1988-жылы Италиядагы аялдар үчүн берүүлөр боюнча иш тажрыйбасы мол Таис Коррал аялдарды активдештирүү, алардын ММКдагы жүзүн ачуу идеяларына берилген энтузиасттердин анча чоң эмес тобу менен биргеликте жумалык (Fala Mulher) "Аялдар

сүйлөшөт" деген аталыштагы ток-шоуну чыгара башташты. Программалардын катышуучулары аялдарды тынчсыздандырган репродуктивдүү саламаттык, аялдарга каршы зомбулук сыяктуу проблемалар боюнча практикалык кеңештерди беришип, алардын бардык нерсеге толук укуктуу жарандардан болуусуна жардам бере башташты.

Программа чыккандан бир жылдан кийин анын авторлору "Пикирлешүү, билим берүү жана гендердик маалымат" (SEMINA) деген ат менен уюмду каттоодон өткөрдү. Бул уюм берүүлөрдүн темасын кеңейтүүгө, алардын ар түрдүүлүгүн жогорулатууга, аялдардын радиоберүүлөргө катышуусун күчөтүүгө салым кошот. "Аялдар сүйлөшөт" берүүсүнүн авторлору программаларды түзүүдө максималдуу ийкемдүүлүккө умтулушуп, анын мазмунун жана узактыгын эксперименттөөгө жана тажрыйбаларын башка аялдар менен бөлүшүп, алардан окуганга аракеттенишет. SEMINA уюмунун ийкемдүүлүккө жана масштабдуу экспериментке умтулуусу өлкөдө жеке менчик радиостанцияларын жана программаларын уюштурууну каалаган аялдар үчүн окутуу семинарларын өткөрүү идеясын жаратты.

1992-1998-жылдардын аралыгында бул семинарлардан жүздөгөн аялдар окуп, натыйжасында Бразилия боюнча аялдардын радиостанциялары жана программалары жаралды. Формасы, мазмуну боюнча бай жана ар түрдүү бул радиоберүүлөр аялдардын улуттук массалык маалымат каражаттарында, "активдүү оюнчулардан" болушуна түрткү берип, алар маалымат менен маданиятты өркүндөтүүчүлөрдөн болуп калышты. Эми аларга кайдыгер кароо мүмкүн эмес эле. Өнүгүүнүн мындан аркы жолуна кадам койгон SEMINA Интернетти үйрөнүп, Бразилиядагы аялдардын радиосайтын ачууга даярдык көрө башташты.

Дүйнөлүк маалымат түйүнүнө кошулуу өлкөдөгү жана чет өлкөлүк аудиторияны кеңейтүүгө жардам берет. Ошону менен бирге сайт бразилиялык аялдардын чет өлкөлүк кесиптештери менен байланышта болуусуна жакшы мүмкүнчүлүк берип, маданиятты жана билимди өнүктүрүү процессинде "гендердик аң-сезимдин өсүшү" стратегиялары менен пикир алмашууга шарт түзөт. Чыныгы демократияга өтүүдө гендердик калыстыктын болушу мүмкүн эместигин сезген SEMINA жана радиостанциялар, маалымат майданында жаңылыктарды өндүрүүчүлөр жана анын объектиси катарында аялдардын болушун камсыз кылуу маселелери менен алектенди. Программалардын авторлору аялдардын проблемаларын өздөрүнүн берүүлөрүнүн көңүл борборуна айлантып, өз өлкөсүнүн гендердик сезимтал, демократиялык коомго жетиши үчүн иштеди.¹⁸

Талкуу үчүн суроолор

- ◆ SEMINA кантип уюшулган? Бул уюмду түзүүнүн социалдык контексти кандай болгон?
- ◆ "Fala Mulher" ишмердүүлүгү эмнеге көңүл бурган? Бул программа кантип жаралган??
- ◆ Рио аялдарынын, кийин SEMINAнын аракет пландары эмнеген турган? Кийин ал кантип өнүккөн?
- ◆ SEMINA өзүнүн ийгилигин кандай баалайт? Алардын ишмердүүлүгүн жана коомчулукка болгон таасирин ийгилигин силер өлчөп баалай турган башка көрсөткүчтөр барбы?
- ◆ SEMINA жана аялдардын радиостанциялары кандай жол менен маалыматты демократиялаштырды?
- ◆ SEMINAнын планы кандай жол менен аялдардын программаларын жайылтууга жардам берди?
- ◆ Аялдардын радиоберүүлөрдүн автору же угуучулары болушу канчалык геңгээлде маанилүү?
- ◆ Азыркы маалыматтык каражаттардын болгонуна карабастан эмнеге радио, аялдар үчүн эң башкы маалымат булагы болуп эсептелди?

¹⁸ WLPдагы материалдардын негизинде Таис Коррал менен телефон аркылуу алынган интервью. 20 февраль, 2001 -жыл

- ♦ Аялдардын укугун алдыга жылдыруу үчүн сиздердин коомчулукта кандай маалыматтык же коммуникациялык технологияны пайдаланса болот? Радио, телекөрсөтүү, видео, мобилдик телефондор, факстар, электрондук почта, интернет же дагы башкалар?

Топтук активдүүлүк: Аракет планын түзүү

Бул көнүгүүгө бир сааттай убакыт бөлгүлө.

Жетинчи сабакта семинардын катышуучуларына бардыгы ой бөлүшө турган, ар бири үчүн бир нерсени маанилүү биргелешкен келечек иштерди түзүү сунуш кылынган. Азыркы көнүгүүнү аткаруу үчүн тренер же волонтер бул жалпы пландын бөлүкчөлөрүн доскага же лекциялык плакатка (топтордун эсине салыш үчүн) жазышат, андан соң талкуунун жүрүшү боюнча жазышат.

1. Коюлган максаттын жалпы билдирүүсүндө айтылгандарга жетүүнүн айрым идеяларын сунуш кылууну катышуучулардан сурагыла. Бул сабак "акыл чабуулу" болуп эсептелет, андыктан сунуш кылынган сүйлөмдөрдүн бири дагы кызыксыз же актуалдуу эмес болуп четте калышы мүмкүн эмес. Чабуулдун максаты-мүмкүн болушунча көп идеяларды иштеп чыгуу. Жок дегенде аткарылган 30 вариантты чогултканга аракет кылыңыз.

2. Тизме түзүп, катышуучулардан төмөнкү суроолорго жооп берүүсүн жана тизмеге кошумчалоосун сурагыла:

- ♦ Сүйлөмдөн кандай суроолорду бириктирсе болот? Кайсылар ушунчалык жакын, иш жүзүндө бирдей, окшош сүйлөмдөрдү бириктирип, жаңы сүйлөм түзгүлө.
- ♦ Кайсы сүйлөмдөрдү ишке ашырууга болбойт? Бул маселе боюнча бир пикирге келишип, кереги жокторду тизмеден чийип салгыла.
- ♦ Өзгөчөлүгүнө жана чыгармачылык жагына карата калган сүйлөмдөрдү топтор кандай жайгаштырар эле? Сүйлөмдөрдүн биринчисин маанилүү болуп көрүнгүдөй номерлегиле.
- ♦ Топтор сүйлөмдөрдүн аткарылышын жеңил жагынан алып карап, ошондой тартипте жайгаштыра алабы айырмалоо үчүн номерлөөнүн башкача түрүн же маркердин башкача түсүн колдонуула. Сүйлөмдүн биринчиси алгылыктуу болгондой кылып белгилегиле.

3. Силердин жалпы идеяларды жүзөгө ашыруунун мүмкүн болгон ыкмалары тууралуу маалыматты билип туруп, тизмени дагы бир карап чыккыла жана мүмкүн болгон аракет планын түзгүлө.

Көзөмөл жана байкоо

- ♦ Бул көнүгүүнү аткаргандан кийин талкууну жүргүзүү жана чечимди кабыл алуу жеңил болуп калдыбы же оор элеби?
- ♦ "Акыл чабуулу" пайдалуу процесс болдубу? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ♦ Акыркы планга канааттандыңызбы? Чечимди кабыл алууга салым коштум деген сезим болдубу? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ♦ Катышуучулардын бири башкалардын идеяларын пайдаланган же четке каккан же катышуучулар бири-биринен карап үйрөнгөн учурларды байкай алдыңызбы?
- ♦ Башкача жүзөгө ашкан топтук чечимдерди кабыл алууга катышкан учуруңуз болдубу? Эгер ооба десениз, ал кандай өткөрүлгөн? Катышуучулардын бардыгы тең бул процеске катышканбы? Акыркы чечимге канаатандыңыз беле?
- ♦ Сиз кандай ойлойсуз, эгер чечим кабыл алып жаткан топ жалаң аялдардан, жалаң эркектерден же аралаш болгону маанилүүбү? Эмне үчүн?

Лидерликтин баалуулугу

Колдо турган жана мүмкүн болгон адамдык жана материалдык ресурстар тууралуу даана түшүнүккө ээ болмоюнча аткарыла турган максатты коюуга болбойт.



9-Сабак

Жөндөмдүүлүктү жана ыкмаларды кантип өркүндөтүү керек?..

Сабактын максаты

- ◆ Насаатчылык түшүнүгүн жана анын натыйжалуу программаларынын иш-чараларын аныктоо;
- ◆ Өзүнчө адамдардын же уюмдардын ортосундагы маалымат алмашуунун өзгөчөлүгүн көрсөтүү;
- ◆ Билим берүү уюмдарын туруктуу өнүктүрүү жана мүмкүнчүлүктөргү кеңейтүү үчүн тажрыйба жана маалымат алмашуу жашоого эң керек экендигин көрсөтүү.

Сабактын преамбуласы: Топторго семинардын бүтүшүн кантип белгилейсиңер деген тапшырма бергиле. Катышуучулар бир да муктаждык, каалоо-талаптар эске алынбай калбады деп ынануусу үчүн буга эрте даярдануу керек. Буга кошумча материал "Семинардын чегинде пикирлешүү" бөлүгүнө киргизилген.

Сабакты өтүү боюнча сунуштар

"БАОБАБ адам укугу аялдар үчүн" нигериялык уюму жөнүндө текстти үн чыгарып окугула (төмөн жакты караңыз). Аталган уюмдун программасы натыйжалуу устатчылыктын жана өзүн-өзү окутуунун жардамында кызматкерлер сыяктуу эле айланадагы коомчулуктун ички иш ыкмаларын, өнөрчүлүгүн өздөштүрүүгө багытталат. Окутуу-үйрөтүүчү бул уюмдун иш-чараларын топторго талкуулап, БАОБАБ аларды канааттандырабы аны чечкиле, суроолор жана көнүгүүлөр талкууну уюштурганга жардам берет.

Көптөгөн тренерлердин тажрыйбасы тастыктагандай, топтук талкуулар качан гана анын катышуучулары байкоолорду жана бири-биринин идеяларын пайдаланганда гана өз ордун табат (Б тиркемесин карагыла).

Окутуунун чөйрөсү: нигериялык аялдар үчүн насаатчылык

Насаатчылык, окутуу чөйрөсүнө адамдарды тартуу, андан соң бул чөйрөнү көбөйтүү уюмдун мүмкүнчүлүгүн кеңейтүүнүн жана анын туруктуу өнүгүшүн камсыз кылуунун эң маанилүү процесси. Айша Имам жана ал негиздеген "БАОБАБ адам укугу аялдар үчүн" уюмунун ишмердүүлүгү жөнөкөй, диний жана демократиялык укукка ээ Нигерияда адам укугу боюнча билимди тереңдетүүгө, аны сактоого жана өркүндөтүүгө максатталган. Уюм түштүк Сахара аймагында өсүүчү, жагымсыз климаттык шартка каршы тура алган, элди дары каражаттары, тамак-аш менен камсыз кылып, майда жандыктарга калканч болгон кайсы бир дарактын аты менен аталган. БАОБАБ-аялдар менен иштөөдө, аларды окутууда жана талантын өстүрүүдө "дарактын сапаттарын", анын күчүн, көтөрүмдүүлүгүн алууга умтулат, себеби алар бул сапаттарды күнүмдүк жашоосунда, башкаларга жардам берүүдө пайдаланат. Ушундай жол менен уюм алардын программаларына катышкан аялдарды шыктандырып, алардын өз алдынча аракет жасап, ойлонуусуна өбөлгө түзөт.

БАОБАБ ар кандай ишмердүүлүктүн: жеке аң-сезимин өстүрүү, тренингдерди өткөрүү, адабияттарды басып чыгаруу жана колдоонун социалдык тармактарын түзүүнүн негизинде

аялдар үчүн адам укуктарын коргоп жана бекемдейт.

Бул ишмердүүлүктүн маңызында тийиштүү технологияны колдонуу мүмкүнчүлүгү жатат. Уюмдун негиздөөчүлөрү технологияны өз алдынча караганда ал жаман да, жакшы да эмес деп эсептешет. Ким аны башкарат, кандай максатта, эмнеге пайдаланат жана кандай натыйжаларды берет, кеп ошондо. Мисалы, БАОБАБ көчүрмө техниканы аялдардын арасында



басылмаларга жана маалыматтарды таратуу үчүн колдонот. Себеби алар мындай мүмкүнчүлүктү башка жол менен таба алышпайт; компьютер-аялдарды арип терүүгө, эсеп-чот ишине жана программаларды үйрөнүү үчүн пайдаланат; электрондук почта менен интернет - кесиптештери жана жолдоштору менен байланышта болуп турушу үчүн керек. Техникалык ресурстарды мындай мобилдештирүү түштүк Сахарадагы африкалык аймактын коммуникативдик инфраструктурасын өнүгүшүнө өбөлгө болот.

БАОБАБдын аялдар үчүн адам укуктары тармагындагы билим берүү ишмердүүлүгүнө мүнөздүү мамиле терең тажрыйбага негизделген жана интерактивдүү. Окуучулар жаңы укуктар менен милдеттерди таанып-билүү өз тажрыйбасынын көрөңгөсүнө байланыштуу экендигин, андан катышуучулар да, тренерлер өздөрү да жаңы ыктарды алып үйрөнсө болорун билишет. БАОБАБ аялдарды алардын кесиптик жана жеке жашоосуна зарыл болгон ыкмаларга үйрөтүп жатканы баарынан маанилүү. Мисалы, компьютерди колдонуу боюнча окутууда БАОБАБ отчеттор менен эсеп-кысапты жүргүзүүдө пайдаланчу (Excel сыяктуу) программалар менен кантип иштеш керектигин үйрөтөт.

Уюмдун чакырыгы мындай аталат: "Өткөндү өзгөртүүгө болбойт, бирок келечекти өзгөртүүгө аракеттенүүгө болот!". Муну мындан да жакшы кылуу үчүн бир адамдын аракети көптөгөн башкаларга да таасир берерин жана бардыгы тескерисинче болорун түшүнүү керек. БАОБАБ уюму тарабынан өткөрүлгөн "Электрондук почта боюнча тилектештик кампаниясы" деген аталыштагы тренинг жана "Аялдар жана мыйзам" аттуу программасы элдердин талантын, шыгын жана өзүнө болгон ишенимин өркүндөтүүгө узак мөөнөтүү пайда берерин көрсөтөт.

1998-1999-жылдары өткөрүлгөн "Электрондук почта боюнча тилектештик кампаниясы" жөнүндө биринчи тренингдерде 50дөн ашык аялдар адам укугу үчүн тилектештик акцияларына активдүү катышуу, ошондой эле англофранко тилдүү африка айымдарынын ортосундагы өз ара түшүнүшүүнү жана пикирлешүүнү өнүктүрүү максатында электрондук почта жана интернетти колдонууну окуп-үйрөнүштү. Бул аялдар бири-бири менен алиге чейин байланышып, маалымат жана стратегия алмашууда. Ошондой эле алар жаңы ыкмаларды өздөштүрүү менен аймактык жана эл аралык деңгээлде өз укуктары жөнүндө диалогко активдүү катыша баштады.

Ушул сыяктуу "Аялдар жана мыйзам" программасы исламдык диний, демократиялык укуктарды жана мусулман өлкөлөрүндөгү каада-салт укуктарын биргелешкен феминисттик жол менен изилдөө үчүн аялдардын жана эркектердин анча чоң эмес топторун бириктирди. Аялдар алгач, эркектердин кадыр-баркын шариат мыйзамдарынын чечмелениши менен кабыл алса, кийинчерээк алар бул маселелерди башка көз караштар менен ишенимдүү талдай башташты. Катышуучулардын бири, жакында Нигерия университетинде ислам укугу боюнча докторлук наамды алган алгачкы аялдардан болот. Ал өз кезеги менен башкаларды окутуп, аялдарга салттык тоскоолдуктарды жеңүүгө умтулган жана коомдо өзүн башкача статус менен камсыз кылган аялдын үлгүсү катарында көрсөтө алат.¹⁹

Талкуу үчүн суроолор

- ◆ БАОБАБ уюмунун негзги максаты эмнеге?
- ◆ Бул уюмдун насаатчылык тармагындагы келечек иштерин кандай мүнөздөйсүз?

¹⁹ WLPдан алынган материалдардын негизинде Айшо Имам менен болгон телефондук интервьюдан алынган 10 январь, 2001-ж.

Мындай мамиленин узак жана кыска мөөнөттүк артыкчылыктары эмнеге? Кемчиликтери барбы?

- ◆ Насаатчылык программасына дагы кандай элементтерди кошумчалайт элеңиз?
- ◆ Жакшы насаатчынын мүнөздөмөсү кандай? Устат "окуучу" боло алабы?
- ◆ БАОБАБ уюмунун аялдардын жөндөмдүүлүгүн жана алардын иш сапаттарын өстүрүү боюнча ишмердүүлүгүндө технология кандай роль ойнойт?
- ◆ БАОБАБ уюмунун кардарларын жана волонтерлорун Excel программалык тиркемелерин уюштуруу боюнча окутуу кандай мааниге ээ? Каттышкан адамдарга бул программа кандай пайда алып келет? БАОБАБД уюмунун ишмердүүлүгүнө алар кандай жардам берет? Коомго эмне бере алат?
- ◆ Насаатчылык процессин кандай аныктадыңыз?
- ◆ Ушул сыяктуу насаатчылыктан качандыр бир убакта пайда табууга аракеттендиңиз беле? Насаатчылык сизге эмнеси менен жана кантип пайда берерин анык айта аласызбы?
- ◆ Насаатчылар менен кайсы бир учурда иштедиңиз беле? Сиздин жеке же кесиптик жашооңузга колдонгон, колдонгонуз келген насаатчылык стратегияңызды сүрөттөп бериңиз? Насаатчынын ишинин артыкчылыгы эмнеге?
- ◆ Насаатчылыктын жардамы менен аялдар кантип башкаларга жардам бере алат?

Көнүгүү: Өзүңдүн насаатчылык программаңды иштеп чыгуу

Бул көнүгүүгө 1 саат 15 мүнөт убакыт бөлүңүз.

Насаатчылык программасы өз алдынча, автономдуу долбоор болушу ыктымал. Мисалы, алгачкы курстун студенттери кеңеш алгысы келип, өзгөрүнөн улуу достору менен жолугушкан учурлар болот. Ошондой эле ал башка кеңири программанын бир бөлүгү же катары болушу мүмкүн, мисалы, төрөт үйүндө тажрыйбалуу аялдар жаш энелерди баланы кантип багуу керектиги жөнүндө үйрөтүп жаткан жагдайлар. Бул көнүгүү командалар насаатчылык боюнча өзгөрүнүн жеке өз алдынча, болбосо башка долбоорго кошулган программаларын иштеп чыгуусуна багытталган.

1. Топторду 3-5-адамдан турган командаларга бөлүңүз. Семинардын бир катышуучусу сөзсүз жазуу ишин кылышы керек. Ал же башка волонтер топтук талкуудагы командалык процесс туурасында айтышы керек. 20-30 мүнөттүн ичинде ар бир команда төмөнкүлөрдү карап чыгышы зарыл:

- ◆ Максаттуу топ ким болот, программа кимге жардам бериши керек? Мисалы, бул келечекте лидер болгусу келген мектеп окуучусу болушу мүмкүн, жеке ишин баштагысы келген үйдө отурган аялдар же тандалган саясатчы-аялдар болушу ыктымал. Командалар жергиликтүү коомдун муктаждыктарына ылайык колдо болгон мисалдарды колдонуп же өзгөрүнүн максаттуу топторун тандашы керек.
- ◆ Насаатчылык ишти алып барганга кимдин көбүрөөк даярдыгы бар? Силердин араңарда өзүнүн жашоо же иш тажрыйбасы, болбосо башка сапаттары менен айырмаланып, максаттуу топтор менен иш алып барганга ылайыктуу адамдар барбы?
- ◆ Насаатчылар өзүнүн кол алдындагылар менен кандай иш алып баргысы келет? Алар кандай жолугушкучу келет: ар бир жумадабы, же тренинг өткөрүү мененби, же формалдуу эмес биргелешип бир нерсе жасоо жолу мененби? Узакка жолугушуп турушабы? Канчалык бат-бат жолугушушат?
- ◆ Сиз өзүңүздүн кесиптештериңиз менен жолугуп кеңеш алуу үчүн устаттар менен шакирттерди бирге чогултууну болжолдой аласызбы? Мындай жолугушууда эмне болуп кетиши мүмкүн?

- ◆ Окуп жаткандардын талаптарын карагыла, ошондой эле окутуу программалары аларды алгылыктуу канааттандыра алабы?

2. Качан гана топтор бирге чогулганда, ар бир командадан бирден катышуучу насаатчылык боюнча иштелип чыккан программаны сүрөттөп айтып бериши керек. Семинардын катышуучулары насаатчылыктын ар кандай программалары боюнча суроолорду берип, чечмелеп же сунуштарды киргизе алышат.

Байкоо

- ◆ Аталган көнүгүүдөн сизге эмне жакты эмне жаккан жок?
- ◆ Башка команданын насаатчылык боюнча программасын сыңдоо же баа берүү кыйынбы? Эмне үчүн?
- ◆ Насаатчылыкты жашоого жайылтуунун жаңы ыкмаларын ойлоп табууга бул көнүгүү жардам бердиби? Эгер ооба десеңиз, анда кайсылар?



Лидерликтин баалуулугу

Интернет түйүндөрүнүн артыкчылыктарын колдонууга жер шарынын бардык адамдарын тартуу.

Бул, аларды компьютер, аны окутуу менен камсыз кылуу эмес, ага жергиликтүү коомчулукка маданий жана тилдик мамилелерге ылайыкталган окуу китептерин чыгаруу жана алар үчүн мунун зарылдыгын ачып берүү.



10-Сабак

Аракеттерди көрүү үчүн мобилизацияны кантип жүзөгө ашыруу керек?..

Сабактын максаты

- ♦ Мобилдешкен кампаниянын ишмердүүлүгүн карап көрүү;
- ♦ Аракет пландарын түзүүгө, ага кошумча, жалпы келечек ишти, максаттарды, стратегияны аныктап, кызматкерлерди тандоодо, ресурстарды табууда кандай компоненттер зарыл экенин жана жалпы катышуунун негизинде пландарды жүзөгө ашыруу анын натыйжалуулугунун критерийлерин иштеп чыгууну талкуулоо;
- ♦ Жергиликтүү, улуттук жана эл аралык деңгээлде мобилдештирүүнү күчөтүү үчүн маалыматтык технологиянын ролун ачыкка чыгаруу, айталы, телефондорду, факстарды, компьютерлерди, интернетти ж.б.

Сессияны өткөрүү боюнча сунуштар

Жөө аскерге каршы минаны колдонууну тыюу салуу боюнча эл аралык кампания жөнүндө тексти үн чыгарып окугула. Жөө аскерге каршы минаны колдонууну тыюу салуу боюнча Эл аралык Келишимди колдоо үчүн бүткүл дүйнөлүк кампаниянын уюштуруучуларынын жасаган кадамдарын топтоодо талкуулагыла. Кийинки суроолор талкууларга жардам бериши мүмкүн.

Айрым катышуучулар бул темага башкаларга караганда көбүрөөк кызыгып, талкуу башташы мүмкүн. Андан кийин башкалар да талкууга тартылат. Баарлашуу, пикирлешүүнү жандандыруу жана тереңдетүү үчүн атайын ыкманы колдонгонго аракет кылыңыз (Б тиркемесин караңыз).

Жөө аскерге каршы минаны колдонууну тыюу салуу боюнча эл аралык кампаниясы

1980-1990-жылдары чет өлкөлөрдө өзгөчө орунду ээлеген Жөө аскерге каршы минаны колдонууну тыюу салуу боюнча эл аралык кампаниясы (ICBL), өлкөдөгү бейөкмөт уюмдардын (НПО) өзүнчө аракетинин негизинде өстү. Акыркы 50 жылда миналар ядердик, биологиялык жана химиялык курал катары жалпы алып караганда көптөгөн өлүмгө жана жаракаттарга алып келди. Ондогон өлкөлөрдүн территориясына коюлган миллиондогон миналар канчалаган гуманитардык кооптонууну жаратаарын билген бир канча бейөкмөт уюмдар (НПО) аны тыюу салуу боюнча кыймылга биригипти.



Куралдын бул түрүн тыюу салуу менен гана түп тамырынан бери жосоюуга болорун билишип, алар улуттук, аймактык жана эл аралык деңгээлде тийиштүү чечимдерди кабыл алуу үчүн күрөштү күчөтүүгө көңүл бурушту. Бардык иш-аракеттер кампанияга катышууну каалаган жергиликтүү, аймактык жана эл аралык бейөкмөт уюмдардын бүткүл дүйнөлүк коалициясын уюштурууга багытталды.

ICBL кампаниясынын негизги артыкчылыгы: коалиция ар кандай багыттагы жана натыйжадагы кампаниясынын эркин биригүүсүн уюштурган ийкемдүүлүгүндө эле. Уюмдардын милдеттерин мажбурлоочу бюрократиялык түзүмдөрдөн алыс болуу үчүн ICBL кампаниясынын мүчөлөрү натыйжалуу стратегияны камсыз кылуу үчүн ар бир бейөкмөт уюм ишмердүүлүгүнүн багытын өзү аныктасын деген чечимге келишти. Бейөкмөт уюмдар мындай жол менен алардын принциптерине жана уюштуруу түзүмдөрүнө тийиштүү иштер менен алек болгонуна өбөлгө түзөт. Эл аралык уюмдар глобалдуу демилгелерди көтөрүп жатканда улуттук деңгээлде иштеген уюмдар өз өлкөсүнөн тийиштүү жоопторду талап кылышты. Бир канча эле катышуучулардын чыгып сүйлөгөн сөздөрү менен иш баштаган кампания 80 мамлекеттин 1200 уюмунун башын бириктирген кыймылга чейин өстү. Улуттук, аймактык жана эл аралык уюмдашкан жолугушуулардын болушунан улам, кампанияга өз убактыларын жана ресурстарын жумшаган уюмдардын санын тез көбөйттү.

Бардык дүйнөдөгү сандаган адамдардын аракеттерин жөнгө салуу үчүн коммуникациянын ишенимдүү системасы керек болду. Азыркы маалыматтык жана коммуникативдик технология мобилдешкен иш-чараларды жүзөгө ашырууда өтө маанилүү рол ойноду. ICBL кампаниясы тарабынан даярдалган жаңы маалыматтар, бюллетендер, факты, статистикалык маалыматтар ушунчалык жеткиликтүү болгондуктан өкмөт өзүнүн салттык маалымат булактарына караганда бул кампаниянын материалдарына көбүрөөк таяна баштады. ICBL кампаниясы алгач өз максаттарын ишке ашыруу үчүн телефондор, факстар жана жөнөкөй почтаны пайдаланды. Жөө аскерлер үчүн миналарды тыюудагы активдүү ишмердүүлүгү боюнча Нобель сыйлыгын алган, лауреат Джоди Уильямс кампаниянын алгачкы жылдары туурасында: "Факс жетиштүү түрдөгү жаңы иш эле, эң сонун болчу. Жөнөкөй почта аркылуу келген маалыматка караганда факс менен жөнөтүлгөн материалдар өтө маанилүү маалыматтай кабыл алынчу жана тийиштүү реакцияга ээ эле" - деп эскерет. Факс менен телефон абдан кымбат эле, бирок байланыштын натыйжалуу куралы болчу. Кампаниянын ишмердүүлүгү Жер шарынын түштүк өлкөлөрүндө минадан жабырлангандарга тараганда, катышуучулар көптөгөн аймактар али жетише элек, дагы эле кымбат болуп эсептелген электрондук почтага өтүштү. Анын бир артыкчылыгы ылдамдыгында, анан факс аркылуу жөнөтүлгөн корреспонденцияга салыштырмалуу баасы төмөн эле. Көп учурда бейөкмөт уюмдар менен өкмөт бири-бирине каршы болушат. Бирок кампаниянын мобилдешкен стратегиясы өкмөт менен шериктештик мамилелерди түзүүгө түрткү берди. Коалиция жөө аскерлери үчүн миналарга тыюу салуучу блок түзүп өкмөттү алардын улуттук кызыкчылыктарына ылайык бириккен жана конструктивдүү роль ойноп берүүгө чакырды.

ICBL кампаниясы 1996-жылы бир катар өкмөттөрдүн, гуманитардык, экологиялык, диний, балдардын, медициналык, аскердик жана башка тармактарда иштеген миңдеген бейөкмөт уюмдардын колдоосун тапты. Ошол жылы канадалык өкмөт Оттавада миналарды тыюу боюнча эң бийик деңгээлдеги аракеттердин планын иштеп чыгуу үчүн жолугушууларды өткөрүүнү сунуш кылды. Канаданын өкмөтү ICBL кампаниясынын мүчөлөрү менен тыгыз байланышта иштеп, бир жыл аралыгында жөө аскерлер үчүн миналарды тыюу салуу үчүн жөнөкөй жана бир маанилүү эл аралык келишимди иштеп чыгуу боюнча башка өкмөттөргө болуп көрбөгөндөй чакырык таштады. Маалыматтык жана техникалык тажрыйба жагынан өкмөт ICBL кампаниясынын мүчөлөрүнө ушунчалык ишенди, мындай келишимдик макулдашууларды аркалагандар сейрек кездешет. Натыйжада кичи жана орто өлкөлөр аталган келишимди бекем колдошсо, ал эми айрым чоң мамлекеттер мындай аракеттерди алардын көз карандысыздыгына болгон коркунуч катарында кабыл алышты.

1997-жылы декабрь айында 121 өлкөнүн өкмөттүк өкүлдөрү жөө аскерлер үчүн миналарды тыюу салуу жөнүндө Эл аралык Келишимге кол коюу үчүн Оттавага чогулушту. Канаданын Тышкы иштер министри Ллойд Эксворзи өзүнүн жыйынтык сөзүндө кампанияны жөө аскерлер үчүн миналарды коюуга тыюу салуу боюнча "шериктешикти жана кызматташтыкты бекемдеген, биздин максаттарга жетүүгө жардам берген" деп баса белгиледи. 1999-жылы 1-мартта Жөө аскерлерге коюлган миналарга тыюу салуу жөнүндө Мыйзам милдеттүү түрдө Эл аралык Акт болуп калды.²⁰

Талкуу үчүн суроолор

- ♦ ICBL кампаниясынын негизги максаты кандай эле? Кампания мүчөлөрү эмне үчүн өз максаттарын так ушундай жол менен аныкташты?
- ♦ Кампаниянын түзүмүн сиз кандай баяндайт элениз? Бул түзүмдүн артыкчылыгы эмнеде? Сиз анын кандайдыр бир кемчиликтерин көрө алдыңызбы?
- ♦ Эмне үчүн кампанияга коммуникация мынчалык маанилүү болду?
- ♦ Кампания кандай жол менен көп сандаган элди, гүйнө жүзүндөгү башка уюмдарды жана өкмөттөрдү байланыштыра алды?
- ♦ ICBL кампаниясынын ийгилиги эмнеге жана эмнеге ал башка кампаниялар үчүн үлгү болушу керек?
- ♦ Ар кандай мобилдик пландардын негизги компоненти кандай?

Көнүгүү: Куткаруунун урматы үчүн биригүү

Бул көнүгүү үчүн 30-40-мүнөт бөлгүлө.

Кыйратуучу жер титирөө миллиондогон элдерди турак жайдан, иче турган суудан жана медициналык жардамдан ажыратат.

2001-жылы 13- январда Сан Мигелден 65 милл алыс жайгашкан Эль Сальвадора жээгинде Рихтер шкаласы боюнча болгон 7,6 баллдык жер титирөөдөн 200гө жакын жерге көчкү жүрүп, 1950дөй гектар жердин катмары жарылып, ал жерде жашаган адамдардын үрөйүн учурду. Жер титирөөнүн кесепетинен 800дөн ашык адам өлүп, 4500гө жакыны ар кандай жаракат алышты. 92 000 турак жай талкаланып, 130 000 бузулган. Ошону менен бирге 1200 мектеп, 30000дөй ж.б. курулуштар да талкаланган. Мындай талкалануу жалпысынан 1,1 миллион адамга кесепетин тийгизди.

Сценарий. Сиздердин аймактан төрт аял ар бир жума күнү жолугушат, пикир алышат, үй-бүлөлүк жаңылыктары менен бөлүшүшөт, ар кандай суроолор боюнча кеңешишет жана бири-бирин колдойт. Алардын бирөөсү бир күнү Эль Сальвадорадагы жер титирөө боюнча макала жазылган гезитти көтөрүп келди. Анын башка өлкөгө жашап, жер титирөөдөн жапа чеккен тууганы бар, ошон үчүн ал аял Эль Сальвадорадагы болгон окуяга кайдыгер эмес карайт.

Ал жер титирөө жөнүндө макаланы башка аялдарга окуп берип, алар мындай оор учурда баарынан да балдарына кам көргөн аялдарга көбүрөөк кыйын болорун сүйлөшүп жатышты. Алардын бири " кырсыкка кабылган энелерге жардам бериш үчүн бир нерсе кылуу керек" деген оюн айтты эле, калгандары аны колдоп, бардыгы аракеттенүүнүн планын түзө башташат.

1. Каттышуучулар эки командага төрт кишиден болуп бөлүнүшөт. Ар бир команда жогорудагы сценарийде келтирилген аялдар сыяктуу Эль Сальвадорадагы жер титирөөдөн жапа чеккен энелерге жардам берүү максатындагы аракет планын иштеп чыгышы керек.

²⁰ Жөө аскерге каршы минаны колдонуу тыюу салуу боюнча эл аралык кампаниясы жөнүндө маалыматтар Jody Williams, "The international campaign to Ban Landmines: A Model for Disarmament Initiatives", <http://www.noble.se/peace/articles/макалаларынан>, ошондой эле http://www.wcccoe.org/wcc/what/international/landmines/mines_e.html. Эл аралык Чиркөөлөр советинин сайтынан алынды.

2. Ар бир команда чече турган суроолордун катарында төмөндөгүлөр бар:

- ◆ Эль Сальвадордагы энелерге сиз кантип жардам берер элеңиз? Кандай жардамдын түрүн көрсөтө алмаксыз? Сиздин кампания кандай түзүлөт?
- ◆ Сиздин кампания жергиликтүү, улуттук, диний же эл аралык болобу?
- ◆ Жардамды уюштурууда сиз кандай ыкмаларды колдоносуз? Эмне кылат элеңиз?
- ◆ Башка энелерге кайрылуу натыйжалуу болобу? Ооба же жок? Эмне үчүн? Эркектер да ушундай эле жардамын аянбайбы?
- ◆ Сиздин команда гезитке макала жазып, радио, телекөрсөтүүлөргө чыгып сүйлөп маалыматтык же ММК жардамына кайрылышабы?
- ◆ Сиз максатка жетүү үчүн колдоонун кандай системасын элестете аласыз?
- ◆ Максатыңызга кандай жол менен жылып жатканыңызды кантип байкаса болот? Кандай критерийлерди пайдаланса болот?
- ◆ Өз ара милдеттерди кантип бөлүштүрөсүңөр?

3. Команданын мүчөлөрү алдыдагы бир канча жума ичинде ишке аша турган иш-чаранын болжолдуу тизмесин түзүшү керек.

4. Качан гана бардык командалар план түзүү ишин аяктагандан соң, топтор чогулушат. Ар бир командадан бирөө иштелип чыккан мобилдүү стратегия туурасында кыскача айтып берет.

Талкуу үчүн суроолор

- ◆ Сиздин командадагы чечим кабыл алуу процесси кандай өттү?
- ◆ Сиздерге мобилдүү стратегияны иштеп чыгууда кыйынчылык эмнеге болду?
- ◆ Эгер команда көп адамдан турса, конкреттүү кадамдарды кабыл алууда сизге оор болот беле же жеңил болмокпу?
- ◆ Милдеттерди бөлүштүрүүнү кандай чечтиңер? Команданын ар бир мүчөсүнүн ролун тактоого тапшырмалардын болжолдуу тизмесин түзүү жардам бердиби?
- ◆ Иштелип чыккан план сиз үчүн чындыкка жакынбы? Ооба же жок? Эмне үчүн? Лидерликти тандайбыз
- ◆ Башка командалардын ишмердүүлүгү туурасында маалыматты уккандан кийин, алардын ишмердүүлүгүнөн бир нерсе алгыңар келеби?

Көзөмөл жана байкоо

- ◆ Бул көнүгүүлөр сиздин жеке кампанияңыздын пландарын жүзөгө ашырганга же башка маселелерди иштеп чыкканга жардам бердиби? Ооба же жок? Эмне үчүн?
- ◆ Эгер сиз өзүңүздүн жеке кампанияңызды элестете алсаңыз, ал эмне иш алып бармак жана кантип ишке ашырмаксыз?

Лидерликтин баалуулугу

Командада иштөө- билим берүү уюмдарынын негизи. Топтук иш, башкаларга болгон сый мамилени, кең пейилдикти, чыр-чатактарды чече билгендикти өзүнө камтып, чечимдерди кабыл алууда жана аткарууда, ошондой эле команданы түзүүдө адамдарды бириктирет.

11-Сабак

Жоопкерчиликти кантип бөлүштүрүү керек?

Сабактын максаты

- ▶ Бийликти бөлүштүрүү маданиятын кантип түзүү керектигин жана ич ара кызматташкан уюмдардын өз ара катышын анализдегиле;
- ▶ Ар бир катышуучунун таланты менен жөндөмүн жалпы кампанияга натыйжалуу пайдалануунун стратегиясын талкуулагыла;
- ▶ Өзүңдү бир командагай сезип, семинарга каралган позитивдүү сапаттагы темаларга ээ гипотекалык уюмду "түзүү".

Сабакты өтүү боюнча сунуштар

Үй-бүлөлүк зомбулук жөнүндө Актыны кабыл алуу максатында кызматташкан Малазиядагы бир катар уюмдар туурасындагы баяндама тексти үн чыгарып окугула (төмөн карагыла). Катышуучу уюмдар ортосундагы жоопкерчиликти бөлүнүш стратегиясын топтор менен талкуулагыла.

Семинардын катышуучулары семинардын белгилүү бир критерийлерине ылайык түзүлгөн жеке кампаниясын же уюмун, болбосо түзүмүн моделдегенге жардам бере турган көнүгүү аягында каралган. 12-сабактын учурунда катышуучуларга өзгөрүнүн гипотекалык уюмдары жөнүндө идеяларын топтор менен бөлүшкөнгө мүмкүнчүлүк берилген.

Бул сабакта бардык топтор менен же катышуучуларды майда топторго бөлүп алып талкууларды кылса болот (А тиркемесин карагыла).

Малазиядагы үй-бүлөлүк зомбулук жөнүндө Актыны кабыл алуу боюнча кампаниясы

Малайзия үй-бүлөлүк зомбулукту кылмыш катарында карап, ага карата мыйзамдуулукту кабыл алган жана турмушта ишке ашырган биринчи ислам мамлекети болуп калды. Ар кандай диний жана саясий эрктеги талапташтардын жана жөнөкөй эркектер менен аялдардын жасаган аракеттеринин натыйжасы үчүн 11 жыл талап кылынды. Акыры аягында аялдардын уюмдары менен катар өзүнчө кызыкдар адамдар кошо тартылган туруктуу демократиялык процесс Үй-бүлөлүк зомбулук жөнүндө Актынын (ҮЗА) кабыл алынышына жетишти.

ҮЗАны кабыл алууга болгон күрөштүн тарыхы, малазиялык (Women's Aid Organization - WAO) аялдарга жардам берүү уюму биринчи жолу 1982-жылы зомбулук көргөн аялдарга баи калкалоочу жайды ачкан. Зомбулуктун курмандыктары болгон аялдарды коргоп жатып социалдык кызматкерлер менен юристер алгач эле малазиялык мыйзамдуулуктагы кыйынчылыкка туш болушуп, кыжырдануу менен нааразычылыктарын ачыкка чыгарышты.

Ошондо Аял юристтердин Ассоциациясы (AWL) үй-бүлөлүк зомбулуктан жана чеккен жана зордукталган аялдарга болгон калыс эмес соттук тажрыйбаларга карата мониторинг

жүргүзүштү. Малазиянын бир канча профсоюздарын өзүнө камтыган "чатырча уюм" аталган-профсоюздар Конгрессинин аялдар бөлүмү (MTUC) да сексуалдык зомбулукка байланышкан окуяларды иликтөөдө бул иш боюнча мыйзамдын жок экендигин айгинелеген проблемаларга туш болушту. Университеттик аялдардын Ассоциациясы (UWA), иштеген аялдардын арасында өзүнүн жеке иликтөөлөрүн жүргүзүп жатып иштөө мүмкүнчүлүгүнүн кыскарышы менен шаардык аялдардай эле айылдык аялдар да кыйын кырдаалга кабылып, алар күч менен эксплуатацияланарын далилдеген статистикалык көп маалыматтарды табышкан.

Ошол учурда дагы бир кеңири иликтөө керектөөчүлөрдүн федералдык, аймактык ассоциациясы (SCA) тарабынан жүргүзүлүп, аялдардын жашоосунун терс көрүнүштөрүн түзүү процессине Массалык маалымат каражаттары да чоң роль ойноорун көрсөтүштү. Алардын иликтөөлөрүнүн жыйынтыгында аялдарга каршы зомбулуктун жайылып бараткандыгы тууралуу алынган фактылар жогоруда аты аталган беш уюмдун максатынын негизги тамырын түзгөндүктөн бул уюмдар биригип, аялдарды коргоо боюнча жалпы бир күн тартибинин үстүнөн иштөө үчүн 1985-жылы Аракеттердин бириккен тобун (JAG) уюштурушту.

Аракеттердин бириккен тобу уюшулгандан көп өтпөй, анын мүчөлөрү аялдарга каршы зомбулуктун бетин ача турган, "аң-сезимди өстүрүүнүн" улуттук семинарларын, конференцияларды жана көргөзмөлөрдү өткөрөбүз деп чечишти. Беш уюмдун ар бири, бир катар иш-чараларды координациялоого байланышкан так милдеттерди алышты.

Аялдарга жардам бере турган уюмдун кеңсеси (офиси) телефондор, факс аппараттары менен жакшы жабдылгандыктан ал Аракеттердин бириккен тобунун ишмердүүлүгүнүн борбору болуп, административдик иштин көп бөлүгүн өзүнө алды. Ал эми калган уюмдар башка тармактар боюнча тийиштүү милдеттерди аткарышты. AWL ассоциациясынын аял-юристтери үй-бүлөлүк зомбулук боюнча мыйзам долбоорун түзүшүп, бул учурда уюмдун башка мүчөлөрү семинарларды жана симпозиумдарды өткөрүүнү координациялап, үй-бүлөлүк зомбулук жөнүндө мыйзамды колдоп берүү боюнча шайлоочуларга мыйзамчы депутаттарга кайрылгыла деген чакырыктарды жасашты, колдоо боюнча шайлоочулардын арасында иштешти.

Аракеттердин бириккен тобу (JAG) ар жылы 8-март Аялдардын эл аралык күнүн майрамдоодо аялдардын зомбулугуна каршы көйгөйлөргө коомчулукту тартуу үчүн көргөзмөлөрдү, концерттерди уюштуруп, кол чогултуп, жүрүштөрдү жасап, протесттик сөздөрдү чыгып сүйлөп жатышты. Анын натыйжасында Аракеттердин бириккен тобунун ишмердүүлүгүн колдоп жана ММК менен иштөө, убакыт, идея, кызматкер жана ресурстарын пайдалануу менен акырындап кампанияга жаңы уюмдар, жеке жарандар келип кошула баштады.

Алгачкы жылдары жолугушуулар менен жыйындар Аракеттердин бириккен тобунун (JAG) мүчөлөрүнүн үйлөрүндө өткөрүлүп, каттар, мыйзам долбоорлору жана жасалган иштер боюнча отчеттер үй-бүлөлүк ашканада жүргүзүлүп жатты. Аракеттердин бириккен тобунун өсүшү менен аны координациялоо барган сайын татаалдашты. Качан гана коалицияга 17 уюм киргенде, ага туруктуу координатор керек болду, анын эмгек маянасы ар бир уюмдун ай сайын которгон каражаттарынан чогултула турган болду. JAG негизги аракеттерин басма сөз менен иштөөгө багыттады. Бирок, ошого карабай аялдарга байланыштуу терс көрүнүштөр, зомбулуктун курмандыктары массалык маалымат каражаттарынын беттеринен кездешип жатты. Үй-бүлөлүк зомбулук жөнүндө Актыга коомдук пикирдин жаралышы калк тарабынан кампанияга болгон чоң колдоо болду. Ошондой эле бул мыйзамга болгон колдоо парламенттин көптөгөн мүчөлөрү тарабынан да айтылып жатты.

Бул көз карашты колдоп келген бир катар ислам диний лидерлери, малазиялык мамлекеттик исламды өнүктүрүү департаментинин өкүлдөрү жана парламенттеги консервативдик фракциянын мүчөлөрү кайра каршы чыгышты. Алар Үй-бүлөлүк зомбулук

жөнүндө Акт Малазиянын калкынын 50 пайыздан ашыгын түзгөн мусулмандарга колдонулбашы керек деп эсептешти.

Аракеттердин бириккен тобу бардык аялдарды коргой турган Үй-бүлөлүк зомбулук жөнүндө Актынын кабыл алынышын колдоп чыкты. Мусулман аялдардын Исламдык эжесиндилер (Sisters in Islam - SIS) феминисттик уюму исламдык жетекчиликтин көз караштарына карата жооп стратегиясын иштеп чыгуу максатында Аракеттердин бириккен тобу менен кызматташа баштады.

SIS уюму Үй-бүлөлүк зомбулук жөнүндө Актыда исламдын принциптерине карама-каршы келген эч нерсе жок деп Курандын шарттарына негизделген аргументтерин айтып чыгышты. Ошону менен бирге эгер аталган Актыны реакциячыл исламисттердин көз карашына ылайык кабыл алса, анда мусулман эместер аялын урса-бул кылмыш, ал эми мусулмандар урса анда кылмыш эмес мыйзамдуу аракет катары эсептелинерин баса белгилешти.

SIS уюмунун мүчөлөрү колдоо алыш үчүн ислам иштери боюнча министрдин орун басары менен жолугушту. Акыр аягында ал чоң чиновник аталган мыйзамды кабыл алуу ислам принциптерине каршы келбей тургандыгына көзү жетип макул болду. 1994-жылы аталган Акт кабыл алынып, эки жылдан кийин ал чындап иштей баштады. Көптөгөн уюмдардын катышуусунда пландалган өнөктүктөрдү өткөргүсү келген адамдарга кандай кеңеш берет эле? - деген суроого JAG уюмунун негиздөөчүлөрүнүн бири Айви Джосия мындай деп жооп берди: " Көтөрүлүп жаткан маселени так элестетип, бардык катышуучулар менен аракет планды талкуулоо керек. Ким эмне иш кылат, ар кандай уюмдардын өкүлдөрүнүн иш тажрыйбасына ылайык иштерди бөлүштүрүп, милдеттердин тизмесин жана графигин түзүү зарыл. Ошондой эле туруктуу координаторду иштетип, массалык маалымат каражаттары менен тыгыз байланышта болуу керек. Аларга өз идеяларың, факты, так статистика жана адамдардын аттары менен барып интервью берүү маанилүү. Ошону менен бирге көңүл ачууну да унутпаш керек"²¹

Талкуу үчүн суроолор

- ▶ Аракеттердин бириккен тобун түзүүчүлөрү кандай проблеманы чечкилери келген? Үй-бүлөлүк зомбулукка карата мыйзамдуулук ал маселелерди кантип чечет?
- ▶ Мусулмандар жана мусулман эместер үчүн сөзсүз бирдей болгон мыйзамды кабыл алуу эмне үчүн керек болду? Мусулман эместер үчүн гана мыйзамды кабыл алуу менен эмне таап, эмне жоготот эле?
- ▶ Биригүүнүн жыйынтыгында коалициянын мүчөлөрү эмне алышты? Кайсы бир уюмдун коалицияга кириши пайдасыз болуп, анын кампаниясынын ишин начарлатып коюшу мүмкүн беле? Эгер ооба десениз, анда кандай жол менен?
- ▶ Эмне үчүн JAG коалициясы ийгиликтүү болуп калды? Анын ийгиликке жетишине кандай факторлор түрткү берди?
- ▶ Үй-бүлөлүк зомбулук жөнүндө малазиялык мыйзамды колдоо үчүн коомдук пикирди мобилдештирүүдө ММКнын ролу кандай болду?
- ▶ Силердин өлкөгө аялдардын укуктарына байланышкан маселеге ММК кандай реакция кылат? Кандай стратегиянын жардамы менен ММКны кызыктырып жана аялдардын укугу боюнча саясий, укуктук же экономикалык кампаниялардын колдоосун таба аласыз?
- ▶ Уюмдун ичинде жана уюмдар арасында милдеттерди бөлүштүрүү кандай жүргүзүлөт, окшоштуктар барбы?
- ▶ Коалицияны түзүүдө ийгиликке жардам берген кыргаалды эстей аласызбы? Анда ошондой стратегиянын кемчилигин жана кадыр-баркын атагыла.

²¹ WLPдан алынган материалдардын негизинде Зайно Анвар и Айви Джосия менен болгон телефондук интервьюдан алынган 3-4 январь, 2001-ж.

- ▶ Коалицияны түзүп жатып уюм катарында жана жөнөкөй адам катары эмнени эске алыш керек?
- ▶ Стратегиянын ийгилигин кандай критерийлер менен ченесе болот?

Көнүгүү: Өзүн-өзү окуткан уюмдарды түзүү (1-бөлүк)

Бул көнүгүүнү аткарганга бир сааттай убакыт бөлгүлө.

1. Топту төрт адамдан турган эки командага бөлгүлө (жергиликтүү, улуттук же эл аралык), алар социалдык проблеманы аныктап, чечимдин үстүнөн иштегиси келген команда мүчөлөрүнөн болушу керек. Маселе абдан масштабдуу, айталы, ачкачылык менен же аял укугун коргоо менен күрөшүү же локалдуу түрдө, мисалы, жакын турган көлдү тазалоо же окуучулардын окуу күнүнүн узактыгын өзгөртүү сыяктуу маселелер болушу мүмкүн.

2. Команда мүчөлөрү бардыгына маанилүү болгон проблеманы тандап алып, аны чечүү үчүн кайсы бир уюмду, түзүмдү же кампанияны кантип түзүү керектигин, ошондой эле ушундай чечим эмне үчүн кабыл алынганын талкуулоо керек. Уюмду түзүү боюнча чечиле турган маселелердин тизмесинде төмөнкүлөр болушу керек:

- ▶ Уюмдун аты;
- ▶ Жалпы келечеги жөнүндө;
- ▶ Максаты;
- ▶ Түзүмү;
- ▶ Кызматкерлердин саны жана тажрыйбасы;
- ▶ Волонтерлерду пайдалануу (эгер ошондойлор болсо) жана алардын ишин сыйлоонун ыкмалары;
- ▶ Уюмдун чегинде чечимдерди кабыл алуу процедурасы;
- ▶ Түзүмдүн ичинде милдеттерди бөлүштүрүү;
- ▶ Биринчи долбоор;
- ▶ Экинчи долбоор;
- ▶ Ийгиликти же натыйжаларды өлчөөнүн критерийлери.

3. Ар бир командадан уюм жана процессти иштеп чыгуу боюнча, анын аталышы, максаты жана түзүмүнө ж.б. тийиштүү командалардын макулдашуусунун куралы болгон жазууларды жүргүзгөнгө баяндамачыны тандап алуу. Кийинки сабакта баяндамачы бардык топтордун уюмдары жөнүндө айтып бериши керек. Ал эми тигил же бул чечимдердин кабыл алынышы боюнча суроолор команданын бардык мүчөлөрүнө берилет.

Лидерликтин баалуулугу

Жетекчиликти окутуу эрежелерди топтоого же күч колдонуп, коркутуу жолу менен эмес, өз ыктыяры менен макулдашууга негизделет. Ал диалог процессинде ишке ашат.



12-Сабак

Уюмдун жетишкендиги кантип аныкталат?

Сабактын максаты:

- Уюмдун максатына жетүү үчүн бири-биринен окуп-үйрөнүп жана тажрыйба алмашуу канчалык маанилүү экендигин талкуулоо;
- Жетишкен уюмдун аныктамалары тууралуу катышуучулар менен пикир алмашуу;
- Семинарда "түзүлгөн" гипотетикалык уюмдар айтылган максаттарга канчалык ылайык келет, сын көз менен кароо;
- Он экинчи сабактын жүрүшүндөгү максаттар жана ага жетишүү баскычын талкуулоо.

Сабактын преамбуласы. Семинарды аяктоо формасы жөнүндө айрым сунуштар камтылган окуу китебинин "семинардын чегинде пикирлешүү" бөлүгүнө көңүл бургула. Катышуучулар анча чоң эмес кече уюштургусу келер, ошондой эле алар кеченин мезгилинде бири-бири менен дагы кеңири баарлашууга, башка маалыматтары менен бөлүшүүгө мүмкүнчүлүк түзүлөт. Семинарды басалоо боюнча анкеталарды катышуучулар үчүн көбөйтүп, таратууну унутпагыла. Буга сабактын аягында жетиштүү эле убакыт бөлүлө.

Сабакты өтүү боюнча сунуштар

Араб сотун түзүү жөнүндө (төмөн караңыз) баяндоочу тексти үн чыгарып окушу зарыл. Ал канчалык деңгээлде уюмдун критерийлерин канааттандыраарын топторго талкуулагыла. Кийинки суроолор талкууну багыттоого жардам берет. Өткөн сабакта катышуучуларга топторго бөлүнүп жана гипотетикалык уюмду түзүүнү талкуулоо сунуш кылынган эле. Азыркы сабакта болсо Араб сотун талкуулагандан кийин ар бир баяндамачы өзүнүн командасы тарабынан "уюшулган" уюмду сүрөттөп айтып, өзгөчө бул уюм эмне үчүн башкача эмес ушундай болуп түзүлгөнүн аргументтеши керек. Команданын калган мүчөлөрү ар бир уюмдун максатын, түзүмүн жана ишмердүүлүгүн кылдат карашы зарыл. Анткени алар түзгөн гипотетикалык уюм кандай жол менен өз максатына жетерин командалардын терең түшүнүүсүнө жардам берет.

Талкууну өткөрүп, көнүгүүнү аткаруу үчүн катышуучуларды чакан топторго бөлүүгө же өз топтору менен иштөөгө болот (Б тиркемесин карагыла).

Аялдарга болгон зомбулукка каршы туруктуу Араб соту

"Аялдарга болгон зомбулукка каршы туруктуу Араб соту 1996-жылы 30-ноябрда жана 1-декабрда Рабаттагы (Марокко) арабдардын бейөкмөт уюмдарынын лидерлеринин жолугушуу учурунда түзүлгөн. Араб сотунун түзүлгөнү скептиктер үчүн күтүүсүз болду, себеби алардын көпчүлүгү аялдар менен кыздарга болгон зомбулук араб-ислам маданиятында, ал тургай коомчулукта мүнөздүү көрүнүш катарында эсептелчү. Алардын көз карашында мындай маселе эркек менен аялдын мамилелеринде боло бере турган, өтө олуттуу маселе эмес. Бирок, Араб сотунун институтун түзүү үчүн иштеген аялдар менен эркектер, маселе мындай эместигин далилдегенге аракет кылышты.

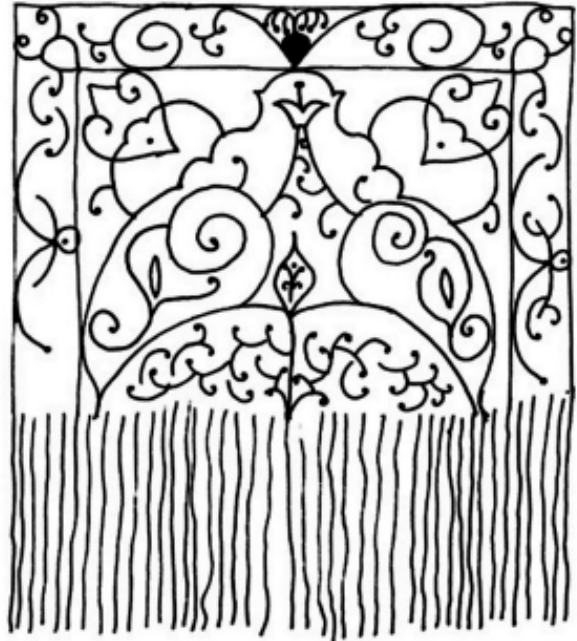
Сотту түзүү аны байкап турган жактоочулар үчүн да күтүүсүз болду. Ал зомбулукка кабылган жана аны менен күрөшкөндөрдүн тажрыйбасы менен билиминин консолидациясынын негизинде келип чыкты. БУУнун аялдардын абалы боюнча 4-конференциясына даярданып жаткан учурунда 1995-жылы июнда Бейрутта (Ливан) 14 араб өлкөлөрүнөн эркектер менен аялдар чогулушуп, зомбулуктан жабырлануучулар жана аларды коргоочулар бир добуштан мыйзамсыздыктын болуп көрбөгөндөй актылары тууралуу ынанымдуу айтып жатышты. Алар үй-бүлөлүк жана уруулардын зомбулугунан өздөрү жана башка аялдар жана чегип жаткандыктарын ачыктан-ачык баяндап беришти.

Араб дүйнөсүндө илгертен эле саламаттык сактоо, билим берүү тармактарында жана гендердик зомбулукка байланышкан чечимдерди кабыл алуудагы аялдар менен кыздардын баш ийүүчүлүк абалына башка өлкөлөр кайдыгер эместигин билдирип келген. Бейрут конференциясынын катышуучулары аялдардын укугун натыйжалуу коргоо маселесин чечүүнү зомбулук менен күрөшүүдөн баштоо керек деген бир бүтүмгө келишти. Бир жарым жылдын аралыгында аялдарды коргоочулар, изилдөөчүлөр жана зомбулуктун курмандыктары өз максаттарын так аныктап, аракет пландарды иштеп чыгуу үчүн биригишти. Алар гендердик зомбулук проблемасын жеке тармактан эл алдына талкууга алып чыгуу жана улуттук маданиятка, саясатка, социалдык-экономикалык жашоого өзгөчө сезимтал методологияны түзүү негизги милдеттер деп эсептешти. Ошентип, жалпы максаттар үчүн энтузиасттердин баалуу тажрыйба алмашуусунун натыйжасында аймактык деңгээлде иштей турган ийкем жана туруктуу иштей турган Сот түзүлдү.

Азыркы учурда соттун башкы кеңсеси (штаб-квартирасы) жана анын координатору Бейрутта жайгашкан. Соттун максатына жана милдетине макулмун деген ар бир адам анын мүчөсү боло алат. Соттун түзүүчүлөрү, бул уюмду жаратууда соттук иштерди караган салттуу институт катары эмес, эң башкысы гендердик зомбулукту жана ага каршы күрөшүү ыкмаларын талкуулай турган сейрек кездешүүчү жана аялдардын коопсуз мейкиндигин түзүүнү эске алышкан. Соттук жыйындар айыпкер менен жабырлануучунун ортосундагы жаатташкан карама-каршылык эмес, элдик талкууларга, угууларга окшоп кетет. Араб сотунун ийкемдүү түзүмү айрым адамдардын, коомчулуктун шарттарына, талаптарына көңүшүнө мүмкүнчүлүк берди. Соттун ишмердүүлүгү тээ башында эле аялдар менен кыздарга карата болгон зомбулуктун төрт формасын: никедеги (жубайлык) маселелер, ажырашуунун кесепети, балдарга байланышкан жана жеке менчикти талашуудагы зомбулуктарды түп тамырынан бери жоюуга багытталган.

Араб сотунун аракет планы зомбулук актыларын табууну, аны документтештирүүнү жана бул жөнүндө маалыматты таратып, фактыларды ачып талкуулоону өзүнө камтыйт. Аялдардын укугунун кол тийбестигине кепилдик болуучу жаңы мыйзамдарды кабыл алуу жана аялдарды, кыздарды толук коргоо максатында иштеп жаткан мыйзамдарга өзгөртүү, толуктоолорду киргизүү, Өкмөттүн жана бейөкмөт уюмдардын так иш-чараларын айырмалап билүү, ага ынандыруу да Араб сотунун аракет планына кирет.

Сот, өзүнчө адамдардын, элдин тобун же Өкмөттү кайсы бир чара көрүүгө мажбурлабайт. Анын ишмердүүлүгүнүн натыйжасы, анын мүчөлөрүнүн гендердик зомбулукту түп-тамырынан бери жоюу ишине болгон берилгендиктен көз каранды. Араб соту мүчөлөрүнүн пикиринде өзгөчө актуалдуу болгон эки маселе: мусулмандык ар кандай коомдордогу инсандын статусу жөнүндө мыйзамдарын кайра кароо жана зомбулуктун курмандыктарына жардам берилсин деген Өкмөткө болгон талап менен алектенүүдө.



Араб соту соттук терештирүүдөгү күбөлөрдү угууну улантууда. Алардын тарткан кайгылары, жеңген жеңиштери туурасындагы соттук түйшүктөгү аңгемелери гендердик зомбулукка каршы чыккандарды күрөшкө шыктандырат. Сот жактоочуларынын чыдамкайлыгы, өжөрлүгү жана ким кырсыкка кабылса аларга өз алдынча жардам бергендерге таянып, ошондой эле соттун мүчөлөрүнүн санын өскөндүгүнө байланыштуу зомбулукка каршы аймактык кыймылды координациялай баштады.²²

Талкуу үчүн суроолор

- Араб сотун түзүүнүн себеби эмнеге болду?
- Анын максаты кандай? Бул максаттарга жетүү үчүн соттун мүчөлөрү кандай аракет планды иштеп чыгышты?
- Зомбулуктун курмандыктарынын эл алдына чыгышы аларга жакшы же жаман кызмат кылышы мүмкүн беле?
- 1995-жылы Бейрутта чогулгандарга күбөлөрдүн көрсөтмөлөрү кандай таасир калтырды? Арабдардын соту эмне үчүн күбөлөрдү угууну улантты?
- Эгер Араб соту Өкмөт тарабынан түзүлгөн болсо кандай иштемек эле, элестете аласызбы? Өкмөт тарабынан негизделген уюм азыр иштеп жаткан Араб сотунан кандай айырмаланат эле?
- Араб сотунун кайсы тарабы анын максатка жетүүсүнө жардам берди?
- Натыйжалуу ишмердүүлүктү жана узак мөөнөттүү ийгиликти камсыз кылуу үчүн Араб соту эмне кылышы керек?
- Сот өзүнүн ишинин натыйжасын кантип баалайт? Кандай критерийлерди колдонсо болот?
- Эл аралык байланыш технологиясы Араб сотунун мүчөлөрүнө кандай пайда бере алат?
- Ийгиликтүү уюмдун түзүлүшү кандай? Алардын кайсынысы Араб сотуна ылайыктуу?

Көнүгүү: Билим берүү уюмдарын түзүү (2-бөлүк)

Бул көнүгүүгө бир сааттай убакыт бөлүлө.

1. 11-сабактан тандалган командадагы баяндамачылар өздөрүнүн гипотетикалык уюмдары жөнүндө маалымат менен чыгып сүйлөшөт. Алар уюмдун аты, анын максаты, түзүмү жана ишмердүүлүгү, ошондой эле уюшулган концепциянын негизинде чечим кабыл алуу процесси тууралуу айтып бериши керек. Биринчи баяндамачы сүйлөөрдүн алдында ар бир команданын гипотетикалык уюмду баалоодо эске ала турган тренер же волонтер төмөнкү суроолордун тизмесин окуп бериши керек:

- Уюм чындыкка жакынбы?
- Жаңы кырдаалдарга көнүү үчүн анын түзүмү жана максаттары жетиштүү эле ийкемдүүбү?
- Анын ишмердүүлүгү канчалык максаттуу?
- Уюм өзүнүн мүчөлөрүнүн жана волонтерлорунун жөндөмдүүлүктөрүн натыйжалуу эле пайдаланабы?
- Уюм өзүнүн ийгилик, натыйжа деген жеке критерийлерин канааттандырабы?
- Бул уюм өзүн-өзү окутабы? Эмне үчүн?

2. Ар кандай уюмдардын түзүмүн жана анын ишмердүүлүгүн талкуулоонун алды семинардын катышуучулары команда тигил же бул чечимге кантип келгенин тактап алышы керек. Баяндамачылардын сөздөрүнөн кийин жана аны кылдат талкуулап бүткөндөн соң топтор төмөнкү суроолорду карашы керек:

²² Араб соту тууралуу маалымат <http://www.arabwomenscourt.org/>. сайттан алынды

- Команданын мүчөлөрү милдеттерди кантип бөлүштүрүштү?
- Команданын мүчөлөрү өзүнүн чечимине кантип келди?
- Команданын мүчөлөрүнүн көпчүлүгү кабыл алынган чечимдер жана анын негиздемелери менен макул болуштубу?
- Бул көнүгүүдө эң кыйын эмне болду?
- Кызыктуусу эмнеде болду?
- Топтордун катышуучуларынын ичинен кимдир бирөөсү гипотетикалык уюмун же анын кайсы бир элементин ишке ашырууну ойлонобу?

Семинарды баалоо суроолору

Топтук талкуулоонун учурунда тренер же волонтер доскага, лекциялык плакатка жазып турушу керек.

- Семинардан эмнени үйрөнгүңүз, эмнени үйрөнгүңүз келди эле?
- Сиз, ишке ашпай калган максат койдуңуз беле? Эгер ооба десеңиз, анда кандай?
- Сабактын уланышына жараша талкууга катышуу сиз үчүн жеңил болдубу? Эгер ооба десеңиз, сиздин пикир боюнча анда эмне үчүн ушундай болду?
- Сабактын түзүлүшүнөн сизге эмне жакты эмне жаккан жок?
- Кайсы көнүгүү, талкуу же ишмердүүлүктүн түрү кызыктуурак болуп, сизди шыктандырды? Эмне үчүн?
- Семинардан сиз кандай пайдалуу сабак же идея алдыңыз жана өз ишинизде пайдаланганга аракет кыласызбы? Семинарга катышкандан кийин сиздин жеке жүрүш -турушуңуз, күтүүлөрүңүз же принциптериңиз өзгөрүшү мүмкүнбү?
- Кийинки семинарлардын түзүлүшү жана мазмунунан эмнени өзгөртөт элеңиз?



Лидерлик тренингдердин программасы жана тренерди баалоо үчүн анкеталар

Тийиштүү графага атайын белги коюу менен программаны жана тренердин ишмердүүлүгүн баалагыла. Сиздердин жооптор программаны жакшыртууга жардам берет. Сиздин жооптор анонимдүү, эгер кааласаңыз фамилияңызды көрсөтсөңүз болот. Анкетанын башка бетине же ылдый жагына семинардан эмне жакканын, жакпаганын жазышыңызды өтүнөбүз. Тренинг сизге жана сиздин кесиптештериңизге мындан да пайдалуу болушу үчүн эмне кеңеш, сунуш берер элеңиз? Сиз өзүңүз билген лидерликтин окуяларын баяндап, көнүгүүлөрдү, жаңы темаларды ж.б. сунуш кыла аласызбы?

	Мен толугу менен макулмун	Мен макулмун	Өз сезимдериме анча ишене албайм	Мен макул эмесмин	Мен таптакыр макул эмесмин
Семинарды баалоо үчүн анкета					
1. Семинарда катышуу менин күнүмгүк жашоомдо кездешип жүргөн проблемаларды түшүнгөнгө жардам берди					
2. Семинарда катышуу, эл алдына чыгып сүйлөгүм келбеген каалоомду жумшартты.					
3. Семинарда катышуу менен мен үкканды үйрөндүм					
4. Семинарда катышуу менен пикирлешүү талантымды жакшыртты					
5. Семинарда катышууда менде өзүмө ишенгендик пайда болду					
6. Семинарда катышуу, коомдогу болуп жаткандар жөнүндө өзүмдүн элестетүүмдү жаңыча кароомо жардам берди					
7. Семинарда катышуу мени волонтер болууга шыктандырды					
8. Семинарда катышуу, үй-бүлө же коомдук проблемаларды чечүүдө командалык аракеттердин зарылдыгын көрүүгө мүмкүндүк берди					
9. Семинарда катышуу, жашоомду же мени курчаган коомду өзгөртүүдө пайда болуучу жеке жана кесиптик проблемаларды талкуулашканга жаңы досторду жана кесиптештерди кездештирүүгө жардам берди					
10. Семинарда катышуу жаңы технологиялар тууралуу көп билгенге жана анын жардамы менен аялдардын мүмкүнчүлүгүн кантип кеңейтүү керектиги тууралуу көптү билгим келген каалоомду пайда кылды					
11. Башка катышуучулар менен болгон өз ара аракеттенүүдөн биздин коомдо чечимдерди кабыл алуу процесстерине аялдардын катышуусу маанилүү экендигин жакшы түшүндүм.					
12. Бүткүл дүйнө боюнча лидерликтин кыйынчылыктарын жана жаңы мүмкүнчүлүктөрүн анализдөө пайдалуу болгон.					
13. Семинарда катышуу, лидерликтин кыйынчылыгын жана жаңы мүмкүнчүлүктөрүн кайрадан карап чыгуу үчүн пайдалуу болду.					
14. Семинарда катышуу аялдарга пайдалуу болгондой эле эркектерге да пайдалуу болду деп ойлойм					
15. Өзүмдүн жакындарыма, досторума жана кесиптештериме бул тренинге катышкыла деп кеңеш берем.					

Тренердин ишмердүүлүгүн баалоо

Анкетанын башка бетине же ылдый жагына сабак өткөн тренер ишинин бардык аспектилери боюнча жаккан-жакпаган жактары боюнча жазышыңызды өтүнөбүз. Семинарды жакшыртуу үчүн тренерге кандай кеңеш берер элеңиз? Сиз сабактарды уюштурууну жакшыртуу боюнча оюңузду айтып жана көнүгүүлөрдү, жаңы темаларды ж.б. сунуш кыла аласыз?

Тренердин ишмердүүлүгүн баалоо үчүн анкета	Мен толугу менен макулмун	Мен макулмун	Өз сезимдериме анча ишене албайм	Мен макул эмесмин	Мен таптакыр макул эмесмин
1. Тренер сабакты жагымдуу өткөрдү: кызыксыз болбош үчүн тез-ыкчам аракет кылды, бирок катышуучулар талкуулардан жана көнүгүүлөрдөн пайда алышы үчүн жай ыргакта өттү.					
2. Тренер, катышуучулардын жеке жана кесиптик иштери туурасында жеңил айтып берүүсү үчүн жагымдуу жагдайды түзө алды.					
3. Тренер талкуу үчүн керек болгон учурда өзүнүн жеке тажрыйбасы менен бөлүшүп жатты.					
4. Тренер катышуучулардын лидерликтин кыйынчылыгын жана жаңы мүмкүнчүлүктөрүн жакшы түшүнүүсүнө жардам берди.					
5. Тренер катышуучулардын жеке кеңештерин жакшы кабыл алып жана алардын муктаждыгына жараша семинарды ылайыктап өткөрө алды.					

Сиздин каалоо-кеңештериңизге ырахмат. Сиздердин бул сунуштар WLP жана _____ (жергиликтүү уюмдун аталышын жазыңыз) лидерлик тренингдердин программасын түзүүгө жана аны турмушка ашырууга болгон умтулуусуна өзгөчө маанилүү.



ТИРКЕМЕЛЕР



А ТИРКЕМЕСИ

Альтернативдүү сценарийлер

Бул альтернативдүү сценарий Палестинада тренинг өткөрүү учурунда колдонулган.

Жергиликтүү салттарды сыйлоо жана өзгөртүү

Мариам Мидуах:
аялдардын репродуктивдик укугу боюнча окутуу

Мен орто мектепти аяктагандан соң Халбул шаарындагы үй-бүлөнү пландоо жана коргоо Ассоциациясында (FPPA) 1969-жылы ал негизделгенден кийин иштей баштадым. Алгач жумасына эки саат, кийин жумасына үч күн иштедим. Бир эле убакта иштеп, анан университетте окугум келген, бирок финансылык абал, ошондой эле менин үй-бүлөмдөгү аялдын ролу жөнүндө ойлор бул идеядан баш тартууга мажбур кылды.

Мен билим алсам деген каалоомдон тайган жокмун, бирок өз максатыма башкача жол менен барууга аргасыз болдум. Ошон үчүн FPPA ассоциациясынын аялдардын репродуктивдүү ден-соолугу боюнча сабагына баруу мүмкүнчүлүгүн пайдаландым, андан кийин алган билимимди тегерегимдеги башкаларга бере баштадым. Канчалык мен аялдар менен көп сүйлөшкөн сайын, аларга үй-бүлөнү пландоо жана анын ден-соолукка тийгизген таасиринин маанилүү экенин түшүндүрүп, аз болсо да алардын жашоосунда бир нерсени өзгөртө алаарым мага айкын боло баштады.

Мен акырындап коомчулуктун аялдарга болгон мамилесинин өзгөрүшү менен бирге, үй-бүлөнү пландоого болгон мамилем да өзгөрөөрүн көрдүм. FPPA ассоциациясында бир нече жыл мурун негизинен бойго бүтүрбөөчү таблеткаларды таратып иш кылчумун. Ал эми аялдардын суроолоруна жумасына бир канча саат эле иштеген бирден-бир мээрман айым гана жооп бере алчу. Ошол учурда мындай типтүү окуялар болор эле: биздин мекемге он же андан да көп баласы бар аялдар келишип, үй-бүлөнү пландоо боюнча жардам беришибизди өтүнүшчү. Азыр болсо бизге жаш кыздар, кээде өздөрүнүн сүйлөшкөн жигиттери менен келип жаттышат. Алар окууларын уланткылары келет, ошон үчүн күтүүсүз кош бойлуулуктун алдын ала турган контрацепт ыкмаларын үйрөнүүгө далалат кылышат.

Аялдарды үй-бүлөнү пландоого жана өзүнүн репродуктивдик укуктары жөнүндө сабаттуулугуна окутуудагы ийгилик өзү эле келе калган жок. Өзүмдүн ишимде мен төмөнкүлөргө таяндым:

- *Үй-бүлөнү пландоого үйрөнүүдөгү көп жылдык алган билим;*
- *FPPA ассоциациясынын кызматынан пайдалана албаган аялдарга барып, алар менен сүйлөшүүгө болгон даярдык;*
- *Үй-бүлөнү пландоо тажрыйбасын жана идеясын кабыл алгысы келбеген коомчулуктун каалоосун жеңүүдө колдоо көрсөткөн таасирдүү адамдар: врачтар, мектеп деректирлери, жергиликтүү бийлик жетекчилери жана мечиттин имамдары менен кызматташуу;*
- *Үй-бүлөлүк концепцияга тоскоолдук кылып, социалдык жактан таасирдүү болгусу келген маданий салттарды үйрөнүү.*

FRPA ассоциациясынын кызматкерлери жана мен, бул билимдердин бардыгына таянуу менен, аялдардын репродуктивдүү саламаттыгы жөнүндө жана буга байланышкан айталы өспүрүмдөрдүн эмоционалдык жана дене түзүлүшүндөгү өзгөрүүлөрү, СПИДди жасою, эрте никелешүүнүн жана бат-бат кош бойлуу болуунун кесепеттери туурасында талкууларды жандандырышы үчүн семинарларды өткөрүп, кино тасмаларды көрсөттүк. Жергиликтүү маданиятты сыйлабай жана бир эле учурда аны өзгөртүүгө аракеттенбей туруп репродуктивдик укуктарга аялдарды окутуу мүмкүн эмес эле.

FRPA ассоциациясында иштеп жүрүп мен, жашоону жакшы жакка өзгөртүүгө умтулган, биримдиктеги адамдарда же топтордо келечек иш ачыктыгы, өжөрлүк менен күчтүү эрк болмоюн коомчулукту өзгөртүү мүмкүн эместигин түшүндүм.

Талкуу үчүн суроолор

- Мариам Мидуах кайсы сапаттарынын таасиринде лидер болду?
- Ал өзү үчүн кандай келечек ишти тандады?
- Мариам кандай каражаттар менен өзүнүн келечек ишин жүзөгө ашырды?
- FRPA ассоциациясынын максаттарын ишке ашырууда эмне үчүн таасирдүү адамдардан жардам сурап кайрылды? Мисалы, үй-бүлөнү пландоого окутууда мектеп деректери кандай роль ойной алат? Жергиликтүү мечиттин имамы FRPA ассоциациясына кандай жардам бере алат?

- Мариам Мидуахтын улуттук маданият тууралуу ою кандай?
- Аялдардын репродуктивдик укуктарын коргоо сөзсүз түрдө улуттук салттар ортосунда талаш-тартышты жаратабы?
- Социалдык нормаларды түзүүдө аялдар кандай роль ойношу керек?
- FRPA ассоциациясынын ишмердүүлүгүнүн ийгилигин ал кандай өлчөйт? Үй-бүлөнү пландоого коомчулуктун мамилесинин өзгөргөнүн ал кайдан билет?
- Мариам Мидуах жана анын кесиптештери өз идеяларын коомчулукка кандай жол менен жеткирет? Бул идеяларды жайылтууда технология кандай роль ойношу мүмкүн?
- Эгер сиз FRPA ассоциациясында иштесеңиз үй-бүлөнү пландоо идеяларын коомчулукка жайылтуу үчүн кандай стратегияны пайдаланат элениз?



Бул көнүгүү Нигериядагы семинарларда бешинчи сабактын альтернативдүү көнүгүүсү катарында колдонулган.

Көнүгүү: Проблеманы ар кандай көз карашта караса болот

Бул көнүгүүгө бир сааттай убакыт бөлгүлө.

1. Төмөнгө сунуш кылынган сценарий менен таанышкыла:

Нигериялык ири чиркөө уруусунда жаш адамдар сексуалдуу жактан уламдан-улам активдүү боло баштады. Жакынкы шаарлардан венерикалык оорулардын өсүшү, алтургай СПИД оорусун жуктургандар жана күтпөгөн кош бойлуулуктун өсүшү тууралуу маалыматтар келип жатат. Ал жактан келгендер, "жаштар моралдык туруктуулукту жана никенин ыйыктыгын бузуп жатышат"- деп айта баштады. Айрымдары мындай нерсени токтотуунун жолдорун издеп жатышат- дейт алар. Кимдир бирөөлөр ген-соолук жана сексуалдуулук туурасында маалыматты жаштардын топторунун жумалык жыйындарында берүүсүн сунуш кылышууда. Бирок, чиркөө кызматкерлери менен көптөгөн ата-энелер сексуалдык тарбия берүүгө каршы чыгышууда.

2. Семинардын катышуучуларына алар проблеманы чечүүнүн жолун табууну каалаган уруулардын мүчөлөрү деп элестетүүнү сунуш кылгыла. Уруунун жаштарынын кызыкчылыктарын жана муктаждыктарын " акыл чабуулу" аркылуу баштагыла.

3. Сексуалдуу жактан активдүү жаш адамдардын көз караштарын элестетүүнү сунуш кылгыла. А мүмкүн, кимдир бирөө өзүн чоң адамдар сыяктуу сезсе, ал эми башкалары курбуларынын басымдуу талабы менен чыккандар болушу мүмкүн. Башка жаш аялдар мындай кырдаалга кандай карашат? Өспүрүмдөрчү? Алар кимдин кызыкчылыгын коргоого аракеттенип жатышат? Волонтер доскага жазып турушу керек.

4. Кырдаалды чиркөө кызматкери жана ата-энелердин көз карашында карагыла. Алардын көз карашында сексуалдык билим берүүнүн жыйынтыктары кандай болот? Алар кимдин кызыкчылыгын коргоого аракеттенип жатышат? Баарынан мурда кимдин кызыкчылыгын коргоп жатышат? Волонтер доскага жазып турушу керек.

5. Семинардын катышуучуларынан маселени талкуулап, бардык кызыкчылыктарды анализдеп берүүсүн жана кырдаалды чечүү боюнча сунуштарды берүүсүн сурагыла. Катышуучулар кимдин кызыкчылыгын коргоп жатышат жана эмне үчүн деген суроону түшүндүрүп бериши керек.

Топтор үчүн суроолор

- Сизге, башка жактан келгендердин ар кандай көз караштарын кароо алардын келечек ишин терең түшүнүүгө жардам бердиби?
- Проблеманы ар кандай өңүттөн кароо менен бир чечимди табуу жеңилби же кыйынбы?
- Башка талаш-тартыштарга мындай ыкманы колдонуу мүмкүнбү? Сиз ушуну жасайсызбы? Ооба же жок? Эмне үчүн?

Бул сабак Иорданиядагы семинарларда онунчу сабакка альтернатива катары колдонулган.

Сабактын максаты

- Аялдардын шайлоолорго талапкер катары же шайлоочу катары катышуусун талкуулагыла;
- Аялдардын укугуна жана жашоосуна шайлоолордун таасирдүү мүнөзүн кароо;
- Талапкерлердин аялдардын проблемасы боюнча платформасын иштеп чыгуусуна атайын билимдин жана маалыматтын зарылдуулугуна басым жасоо;
- Максаттарды аныктоо ыкмаларын жана аларга жетүү үчүн болгон аракеттерди мобилизациялоо стратегиясын табуу.

АЯЛДАР ЖАНА ШАЙЛООЛОР

Менин үнүм угулуш үчүн эмне кылыш керек?

Сана, Ум Мухаммед, Навал, Фадиа, Ум Зиад, Рула жана Ханан Иорданияда 2002-жылы өтө турган парламенттик шайлоолорго даярданып жатып бир катар жолугушууларга катышышты. Бул жолугушуулардын идеясын өлкөнүн түштүгүнөн келген мектеп мугалими Навал жергиликтүү гезиттин журналисти Хананга сунуш кылган. Ал алдыдагы шайлоолорго "аялдар активдүү катышуусу керек" деген Навалдын оюна макул эле. Эки аял тең, өзгөчө жергиликтүү коомчулукта кадыр-барктууларды уюштуруу жана координациялоо көптөгөн күчтү талап кылаарын билишкен.

Аялдар маселеси менен иши алып барган Ассоциация жарандык укуктар боюнча аялдарды окутууну уюштуруп берүүгө макул болду. Аялдар арасында өткөн бул тренинг-эркектер сыяктуу эле, аялдар дагы койгон максаттарга жетүү үчүн мүмкүн болгон стратегияларды сунуш кылып, шайлоолордун күн тартибине кирип, аялдардын шайлоого катышуусун, демократиянын маанисин талкуулап, проблемаларды козгоочу маанилүү жер болду.

Талкуунун катышуучулары өлкөнүн аялдары "саясатка катышуусу зарыл экендиги" өзгөчө маанилүү деген жыйынтыкка келишти. Аял катарында алар дискриминациядан жапа чегишет жана алардын проблемаларына көңүл бурулбайт, андыктан алардын маселесин аялдардын көтөрүп чыкканы эң маанилүү деп эсептешти.

"Мен өзүмдүн күйөөмдүн үйдө да, талаада да өнөктөшүмүн. Эмне үчүн парламенттин төмөнкү палатасынын өнөктөшү боло албайм?" - деди бир аял.

Иорданиялык коомчулукта аялдардын салттуу ролу алардын лидерлик сапаттарынын калыптануусуна жардам берген. Бул сапаттар иорданиялык саясатка кирүүдө талап кылынат. Буга катышуучулар өтө таң калышты.

Аялдардын мамлекеттик маселелерге тийиштүү, алтургай аялдар проблемасы боюнча саясий платформасы жок экенин семинардын көптөгөн катышуучулары билген.

Талкуу аялдардын ийгиликке жетишүүсү үчүн мобилдүү стратегияны иштеп чыгууга жана платформаны даярдап, максаттарын аныктоого жардам берди.

Катышуучулар аял-талапкерлерди уюшкандыкта колдоо керек деп чечишип, андан соң бир катар проблемаларды талкуулап, өздөрүнүн жалпы максаттарын аныкташты:

- Аялдарга болгон дискриминациянын бардык түрлөрүн токтотуу;
- Адам укугу, анын ичинде аялдардын укугун сактоонун бекем кепилдиктерин иштеп чыгуу;
- Зордук-зомбулуктан жапа чеккен аялдарды жана балдарды коргоону камсыз кылуу;
- Жаңы жумуш орундарын түзүү аркылуу жумушсуздукка каршы күрөшүү;

-
- *Билим менен жумушка ээ болуу үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү түзүү жана коррупцияга каршы күрөшүү;*
 - *Эл аралык алкакта жана өлкөнүн ичиндеги элге мыйзамга негизделген мамиле үчүн күрөшүү.*

Катышуучулар өздөрүнүн стратегиясынын бир бөлүгү катарында "Парламенттин төмөнкү палатасындагы беш аялы" деген чакырык кабыл алууга жана бул максаттарга жетүү үчүн кызматташууга макулдашышты.

Мобилдүү компаниянын баштапкы этабында аялдардын лидерлик, коммуникативдик сапаттарына, алардын шайлоо өнөктүгүнө катышуусуна жана аял укуктарына арналган тренинг-семинарларды өлкөнүн бардык аймактарында уюштурмай болушту.

"Саясатка аялдардын катышуусу маанилүү" деген түшүнүктү коомчулукка жеткирүү максатында кеңири коомдук кыймылдарды иштетүү, ошондой эле аял-талапкерлердин шайлоо өнөктүгүнүн алдындагы күрөштөрүнө жардамдашуу иретинде тренингдерди өткөрүүнү чечишти.

Иорданиянын саясатына аялдарды аралаштыруу зарылдыгын айтып, аялдардын образын, коомчулуктагы алардын ордун таанытуу үчүн ММКны тартуу керектигин катышуучулар жакшы түшүнүшкөн. Акыры аялдар бирикмелердин, коомдук уюмдардын жана расмий түрдө мыйзамдуу шайланган адамдардын колдоосун, ресустарын алуу үчүн алар менен кызматташуу зарылдыгы баса белгиленди.

Семинардын соңунда иорданиялык бейөкмөт уюмдардын комитети жана башка аялдардын бейөкмөт уюмдары шайлоого байланышкан аялдардын саясий платформасын иштеп чыгуу боюнча конкреттүү программа жана мобилдүү стратегиялар киргизилген долбоорду иштеп чыгышты.

Семинардын аталган катышуучулары бул мобилдүү стратегиянын үстүндө иштөөдө зор роль ойнойт. Шайлоолордон кийин анын натыйжасында аялдар, өздөрүнүн ишмердүүлүгүн жана лидерлик сапаттарын баалоо, жыйынтыктоо үчүн чогулушат.

Талкуу үчүн суроолор

- Аялдардын чогулушуна эмне түрткү болду?
- Эмне үчүн аларга жалпы келечек ишти жана максатты иштеп чыгуу маанилүү болду?
- Алардын мобилизациялоо стратегиясына кандай элементтер киргизилди?
- Аялдар саясий процеске катышуу үчүн маанилүү болгон кандайдыр бир өзгөчө талантка ээби?
- Кайсы бир ишмердүүлүк үчүн аялдар эркектерге караганда башкача мобилизацияланат деп эсептейсизби? Эгер ооба десениз, анда эмне үчүн?
- Жергиликтүү жана улуттук деңгээлде өзүнүн талапкерине кандай колдоо көрсөтөт эле?
- Эгер сиз алардын ордунда болсоңуз, башкача аракет кылаар белеңиз? Эмне үчүн?
- Өз максаттарына жетүү үчүн аялдар жаңы технологияларды (телефонду, электрондук почтаны, интернетти ж.б.) кандай пайдалана алышат?

Бул сабак Нигериядагы семинарларда онунчу сабакка альтернатива катары колдонулган²⁴.

Көнүгүү: аракеттер үчүн мобилизация Бария Ибрахим Магазунун окуясы

Нигериянын Замфара штатындагы кичинекей айылдан Бария Ибрахим Магазу деген жашы али 17ге чыга элек кыздын 2000-жылы сентябрда үч эркектин секске мажбурлап күч колдонгонунан кийин боюна бүтүп калды. Бала төрөлгөндөн 40 күн өткөндөн соң 100 камчы, дагы "башкаларды сексуалдык аракетке негизсиз айыптаганы" үчүн 80 камчы урулат деп кызды даярдап коюшту. Анткени сот "үч эркектин бирөөсүн баланын атасы деп эсептегенге кыздын жетиштүү негизи жок" деп чечти. Бария апелляциялык арызын жазды, сот баланы эмизип бүткөн мезгилге чейин деп өкүмдүн ишке киришин жылдырды.

Бирок өкүм белгиленген мөөнөтүнөн мурда иштей баштаган эле. Ага мындай маалыматты жаза алардын алдындагы түнгө айтышты. Эртең менен аны жакынкы шаарга алып барышып, эл алдында сабашты. Кордолуп, кыйналган Бария көз жашын агызып үйүнө жөнөдү. Жазаланганына карабастан Бария жана анын үй-бүлөсү апелляциялык процессти уланта беришти.

Газетадагы маалыматтарга ылайык кыз сотко жети күбөнү чакырууну суранды, бирок анын суранычы четке кагылды. Кыз айыптаган эркектер акталды, себеби сот кыздын көрсөтмөлөрү зомбулукту далилдегенге жетиштүү эмес деп эсептеди. Сот кыздан "алардын генеси менен чачынын ортосунан өтө албай тургандай" далилдеген төрттөн кем эмес "абийирдүү" күбөлөрдү табышын талап кылбады беле. Айыпкерлерден күнөөлүү эместиги тууралуу Курандан ант да алышкан жок, медициналык күбөлүктөрдү (кандын анализи же ДНК) да көрсөтүшпөгү.

Бария Ибрахим Магазу эл алдына чыгып сүйлөгүсү да келбейт. Анын жыйында катышуусун шариаттын соту да, Замфара штатынын кылмыш соту да талап кылбайт. Бирок, буга карабастан апелляциялык сот ишти кайра кароону кыздын катышуусуз карабай жатты. Бария мусулман мыйзамына, Замфаранын кылмыштык укугуна ылайык жана Конституциянын коргоосунда турган Нигериянын жараны катары апелляцияга укугу бар.

Сценарий: Беш курбу жаңылыктарды айтышып, кеңештерди бөлүшүү үчүн жума сайын жолугушуп турушат. Алардын бирөөсү Бария Ибрахим Магазунун иши тууралуу билет, андагы соттук чечимге абдан кыжырданат, анан бул окуяны курбуларына айтып берет. Алар жаш кызды колдоп коюу үчүн бир нерсе жасоо керектигин чечишет.

1. Топторду төрт адамдан кылып командаларга бөлүлө. Ар бир команда жогорудагы курбулар аракеттенгендей, Барияга жана анын үй-бүлөсүнө жана анын адвокатына жардам берүүнүн планын иштеп чыгышы керек.

2. Кароо үчүн суроолордун катарында төмөнкүлөр болушу керек:

- Сиз Барияга кандай жардам бергиңиз келди? Кандай колдоо көрсөткүңүз келет? Кандай кампанияны баштоо керек?
- Сиздин кампания жергиликтүү, диний же улуттук болобу?
- Жардам үчүн башка аялдарга кайрылуу натыйжалуу болобу? Ооба же жок? Эмне үчүн? Эркектер дагы жардам жөнүндө кайрылууларга ушундай сезимтал болушабы?
- Сиздин командаңыз байланыш каражаттарын (факс, электрондук почта) колдонобу же ММКга (гезитке макала даярдап, радио жана телепрограммаларды демилгелеп) кайрылабы?

²⁴ Маалымат үчүн ВАОВАга кайрылыңыз: baobab@baobabwomen.org

-
- Кандай социалдык система сизди күчтүү колдошу мүмкүн?
 - Максатка умтулууга сиз кандай байкоо жүргүзө аласыз? Кандай критерийлерди колдонсо болот?
 - Сиз милдеттерди кандай бөлүштүрөсүз?
 - Команда мүчөлөрү жакынкы жумага аракеттердин тизмесин түзүшү керек.

3. Бардык командалар тизме түзүп бүткөнгөн кийин, топтор бирге чогулушат. Ар командадан волонтерлер мобилдешкен стратегия жөнүндө айтып беришет.

Талкуу үчүн суроолор

- Сиздин команданызда чечимди кабыл алуу процесси кандай өттү?
- Стратегияны иштеп чыгууда эмне эң кыйын болду?
- Эгер командада адамдар көп болсо, чечимди кабыл алуу сизге жеңил болмок беле же оорбу?
- Сиз жоопкерчиликти бөлүштүрүүнү кандай чечтиңиз? Ким эмне иш кылат тактоо үчүн так аракеттердин тизмесин түзүү жардам бердиби? Тизме дагы башка нерсеге пайдасын бердиби? Эгер ооба десеңиз анда кандай иш үчүн? Эгер жок десеңиз, анда эмне үчүн?
- Мындай ниеттеги ишмердүүлүк чындыкка жакынбы? Эмне үчүн?
- Башка командалардын пландарынын мазмунун билгенден кийин сиз өзүңүздүкүнө эмне кошоор элениз?
- Команда кимдерден турары маанилүүбү: аялдардан, эркектерден же аралаш?

Байкоолор жана көзөмөл

- Бул көнүгүү сиздин кайсы бир жеке компанияңызды пландоону жакшылап элестеткенге жардам бердиби? Эмне үчүн?
- Кандай кампания өткөргүңүз келет жана аны кантип баштоо керек?



Бул сабак Палестинадагы семинарларда он биринчи сабакка альтернатива катары колдонулган.

Палестинада аялдардын жарангык укугун таанууга ынандыруу

1995-жылы ноябрда эки палестиналык аял палестина паспортун алуу боюнча кайрылышканда, аларга жакында эле уюшулган Ички иштер министрлигинин токтомуна ылайык багар-көгөр (опекун) эркектен кат жүзүндө уруксат алып келгиле дегенин Аялдардын иши боюнча техникалык комитетке (WATC) маалымдашты. WATC тез арада 1988-жылы кабыл алынган көз карандысыздыктын Палестиналык декларациясына, Адам укуктарынын Жалпы декларациясына, ошондой эле "Аялдарга карата дискриминациянын бардык түрүн жокко чыгаруу жөнүндө" Конвенцияга (CEDAW) каршы келери белгиленген петиция (өтүнүч кат) даярдады.

Петицияга көптөгөн аялдардын уюмдары кол коюп, андан соң WATC аны Ички иштер министрлигине жөнөттү. Анда түз эфирде бул темадагы ачык теледебаттарга алардын өкүлү катышаары айтылган. WATC петицияны палестиналык радиоуктуруу корпорациясына (РУК) жөнөтүү менен бирге алдыдагы талкууну уюштуруу боюнча демилгени колго алды. Теледебат болуп жаткан кечинде WATCтын өкүлү токтомдун эл аралык мыйзамдарга ылайык келбестигин айтуу менен суроо таптады: "Палестиналык көз карандысыздык декларациясын биздин президент жарыялап жатып, аялдар тең укукка ээ деп айтылганда биз 30 мүнөт кол чапканбыз. Ошол кол чабуулар кантип эле курулай болсун?"

Министрдин орун басары жооп иретинде: "палестиналык аялдардын баатырдык күрөшүн" баса белгилеп, "аялзатына" болгон өзүнүн колдоосун билдирүү менен Палестина азырынча өз мыйзамдарын иштеп чыга элек болгондуктан Израил менен болгон макулдашууга ылайык ал египеттик же иордандык мыйзамдарды колдонушубуз керек деп айтты. Министрдин орун басарынын позициясы менен макул болбогон WATC аны 1995-жылы 4-декабрда боло турган жолугушууга, алдын ала жолугушуунун күн тартиби менен тааныштырабыз деген убада менен чакырды. Бул жолугушууга алар жергиликтүү 25 активисти, эл аралык уюмдарды жана журналисттерди чакырат. Министрдин орун басары бул жолугушууну министрликтин жетишкендиктери жөнүндө айтып бериши үчүн пайдаланды жана укук коргоо уюмдарында, ММКда памфлет түрүндө жайылтып жаткан стенограмманы чечүүдө араб салттарын сактоо зарыл экендигин баса белгиледи.

Бул иште ММК менен байланышуу эң биринчи ролду ойнойт. РУКтун жаңылыктар кызматынын деректери WATCтын ишмердүүлүгүнө кызыгуу менен байкоо салды. Палестиналык мамлекет кандай болот деп тынчсызданган ал, комитеттин бир катышуучусунан Палестиналык мыйзам чыгаруу кеңешинде 30 пайыз аялдардан өкүл болсун деген талаптар боюнча жарым сааттык интервью алды. Алгач жаңылыктар кызматынын деректерин WATC комитетине чакырды. Комитеттин ишмердүүлүгүнө жана алардын тараткан памфлеттерине таасирленген деректер дагы теледебаттарды өткөрүүнү сунуш кылды.

Аталарынын, инилеринин же күйөөлөрүнүн макулдугун алгандан кийин гана паспортту бар толук укуктуу жарандардан болорун билиши үчүн алар өздөрүнүн үй-бүлөсү жана жалпы коомчулукка көптөгөн иштерди жасашканын айтып берген аялдар менен бир катар интервьюлар жазылды. WATC паспорттук токтомдун дискриминациясы жөнүндө маалымдаган жана колдоо өтүнүчү камтылган катты чет өлкөлүк өкүлчүлүктөргө жөнөттү.

Палестиналык мыйзам чыгаруу кеңешине аялдардан өкүл болушун жана паспорт жөнүндө токтомду өзгөртүү талаптары менен Рамалла шаарында аялдар демонстрация өткөргөндөн кийин WATC комитетинин ишмердүүлүгү жана анын каттары туурасында маалыматтар эл аралык ММКга жетти.

Демонстранттардын катарында парламенттин депутаттыгына 12 талапкер (8 эркек жана 4 аял) бар эле. Булардын бардыгы аялдардын укугун коргоону колдоп жана Ички иштер министирлигинин токтомун сындап сүйлөштү. Демонстрацияны CNN боюнча ошондой эле француз, канада телекөрсөтүүлөрү аркылуу көргөзүштү. Телекөрсөтүү аркылуу жана эл аралык колдоого арзыган WATC комитетинин кызматкерлери аялдардын толук укуктуу жарандуулугу үчүн кампаниясын улантышып: демонстрацияларды уюштуруп, укук коргоо уюмдары менен кызматташып, министр менен бирге Ясир Арафатка чейин кайрылышты, газеталарга макалаларды жазышты. Кампания кеңейип 1996-жылы 19-январда РУК жаңылыктар кызматына факс аркылуу Ички иштер министирлигинен аялдардын паспорт алышы үчүн алардын жакын адамдарынан (опекундан) уруксат талап кылынбайт деген маалымат келди.

Талкуу үчүн суроолор

- Ички иштер министирлигинин токтомун өзгөртүү үчүн WATC кандай кадамдарга барды? WATC ар кандай адамдардын жалпы ишке болгон сезимин кантип ойготту?
- Бул кампанияга ММК жана башка маалыматтык технологиялар кандай роль ойноду?
- Аялдардын жарандык укугуна тиешелүү биримдикке келүүдө WATC кандай тоскоолдуктарга туш болду? Биримдикке келүүдө ар кандай же көз караштары жакын топтордо кандай тоскоолдуктар жаралат? Аларды кантип жеңсе болот?
- Жалпы келечек ишке дайыма, каалагандай жетүүгө мүмкүнбү? Эмне үчүн?
- Кампаниянын ийгилигин кандай көрсөткүчтөр менен өлчөөгө болот?
- Сиздин өлкөнүн ММКлары аялдардын укуктук абалын кандай чагылдырат? ММКнын көңүлүн буруу жана саясий, экономикалык же мыйзам чыгаруу кампанияларынан аялдарга жардам иретинде колдоо табуу үчүн жергиликтүү шарттарга ылайык кандай стратегияны колдонсо болот?



Бул сабак Мароккодогоу семинарларда он экинчи сабакка альтернатива катары колдонулган.

Иштеген аялдардын юридикалык укуктарын коргоо кампаниясы

Рабаттагы текстил фабрикасынын мастери тарабынан денеге залал келтирүү жана психологиялык зомбулук көргөн жумушчу жаш аял мындай мамилеге чыдай албай каршылык кылды. Аны башка жумушчу аялдар да колдоп үч айлык иши тааштоого чыгышты. Алардын жардам сурап кайрылган тилектештик кыймылы Марокколук жумушчулардын Профсоюзунун аялдар секциясы жана Марокко аялдарынын демократиялык ассоциациясы (ADFM) тарабынан колдоого алынды.

ADFM ассоциациясы тез аранын ичинде каршылык акциясын уюштурууну баштады. Бул тууралуу текстил фабрикасынын деректирине кат түрүндө маалымдашты. Ошондой эле ADFM иши тааштоого, эң башкысы жумушчу аялдарга асылган маселелерге көңүл бурдуруу үчүн ММКларга пресс-релиз жөнөтүп, маалымат жыйынды (пресс-конференция) чакырды. ADFM мунун аркасынан эле эмгек мыйзамдуулугунда бекитилген теңсиздикке, өзгөчө эмгек рыногунда зомбулукка жана дискриминацияга кабылып жаткан жумушчу аялдар менен кызматчы жаш аялдардын укугун коргоого басым жасады.

Эмгек мыйзамдарын өзгөртүүгө аракеттенип жатып ADFM аялдар уюмдары жана профсоюздар менен кызматташты. Ассоциация мыйзамдарга өзгөртүү киргизүү боюнча сунушун Эмгек министрлигине жөнөтүп, парламенттик топтор менен бир катар жолугушууларды уюштурду. Жакында эле сунушталган өзгөртүүлөр министрлик тарабынан кабыл алынып, азыр болсо сексуалдык зордукка жата турган укук бузуучулук катары каралып жатат.

Талкуу үчүн суроолор

- Бул жаш аялдын оргунда болсоңуз кандай реакция кылат элеңиз? Сексуалдык, денеге залал келтирүү же психологиялык зомбулуктан кутулуу үчүн кандай аракеттерди колдонот элеңиз?
- ADFM маселени чечүүгө кандай ыкмаларды колдонду? Алардын жакшы жагы жана кемчиликтери эмнеге? Сиз башкача эмне кылар элеңиз?
- Коалицияны түзүү бул демилгени канчалык күчтөгү? Коалицияга кирүү уюмгун ишин начарлатышы мүмкүнбү? Эгер ооба десен, анда эмне үчүн?
- Ийгиликтүү коалицияны түзүү үчүн жеке жана уюшкандык деңгээлде эмнеге көңүл буру керек? Ийгиликти кандай критерийлер менен өлчөөгө болот?



Б Тиркемеси

Көнүгүүлөрдү өткөрүү ыкмалары

Сабакты өтүү учурунда дискуссияны активдештирип жана кызыкчылыктарды ойготуунун көптөгөн ыкмалары белгилүү. Семинардын көрөңгөсүн көбүрөөк пайдалануу үчүн тренер окутууну уюштурууда ийкемдүүлүктү көрсөтүүсү зарыл.

Төмөндө көнүгүүлөрдү өткөрүүнүн ыкмалары (көпчүлүгү бул окуу китебинде колдонулган) келтирилген. Бул катышуучуларды белгилүү бир сабакка көнүктүрүүгө же натыйжалуу боло турган бир ишти семинардын катышуучулары колдоно турган ыкмалар. Таанып билүүдө бирден бир туура жол жок экенин эстен чыгарбоо керек. Эгер сабак үч: билим берүү, насаатчылык жана көңүл ачуу критерийлерине жооп берсе анда сиз ийгиликтин жолундасыз.

Биографияны колдонуу: Адамдардын кандай тангоонун алдында болоорун жана алар кандай чечимдерди кабыл алаарын биография эң мыкты далилдейт. Мындайды сабактарга колдонуу катышуучулардын өз жашоосун башка адамдардын жашоосуна, өз тангоосун башкалардын тангоосуна салыштырганга, ошондой эле өз мүмкүнчүлүктөрүн жана максаттарын аныктаганга шарт түзөт.

Комикстерди жана иллюстрацияларды колдонуу: Адамдар эмнени сүйлөп, эмнени жасап жаткандыгын элестеткен графикалык көрсөтмө куралдар пикирлешүү стратегиясын жана талкууну жаратып, көңүлдү көтөрөт жана стимул берет. Алтургай эң жөнөкөй сүрөттөр да татаал маселелерди чагылдырат. Туура экендигинен элес берип талкууга түртөт. Тренерлер бардык топтор менен, ошондой эле өз-өзүнчө топтор менен иштөө үчүн комикстер жана башка иллюстративдүү материалдарды көрсөтө алат.

Ойгон чыгарылган окуяларды жана сценарийлерди колдонуу: Семинардын темаларына байланыштуу ойгон чыгарылган окуялар жана гипотетикалык сценарийлер окулуп же айтылып, андан соң талкууланышы керек. Чыныгы окуяларга караганда ойгон чыгарылган окуялар анча татаал эмес, бул боюнча топтордо кескин түрдө карама-каршы пикирлер болушу мүмкүн. Мисалы, лидер, деректир же жумуш берүүчү тигил же бул жекече кырдаалда өзгөрүнүн туура эмес жагын көрсөткөн кайсы бир чыныгы окуяга кайрылуунун ордуна, жүрүш-туруш кемчиликтер же күнөөлөр боюнча ойлор семинардын катышуучуларынын бирине же аларга белгилүү бир адамга тийиштүү болуп калбашы үчүн гипотетикалык сценарийди талкуулаган оң.

Аквариумду байкоо принцибиндеги талкуу: Көпчүлүк топтор талкууга толук кандуу катышуусу үчүн кээде талкууланып жаткан темалар абдан татаал же кылдат карай турган болуп калышы мүмкүн. Мындай маселени аквариумду байкоо принциби боюнча, уюштуруу аркылуу чечсе болот. Айталы, балыктардын сүзүп жүргөнүн жана өзүнүн айлана-чөйрөсү менен өз ара мамиле түзгөнүн адамдар аны сырттан карап байкоо жүргүзгөн сыяктуу.

Топтордон ыктыярдуулар чыгып (талкуунун темасына жана топтордун санына жараша 2ден 6га чейин адам) бардыгынын алдында керектүү теманы 10 мүнөттүн аралыгында талкуулашат. Айрым учурда топтордун мүчөлөрү талкуунун жүрүшүндө

волонтерлердун идеяларын талкуулашат, ал эми кээде волонтерлордун жасаганын, айткандарын топтордо талкуулоону демонстрация бүткөнгөн кийин жүргүзүлөт.

Аталган окуу китебиндеги көнүгүүлөр "аквариум" варианты сымал аткарылат. Бул учурда анча көп эмес волонтерлордун тобу семинардын катышуучуларынын калган бөлүгү менен көнүгүүлөрдү аткарышса, андан соң теманы талкуулаганга бардыгы кошулат.

Ледоколдор жана активизаторлор: "Ледоколдор" менен "активизаторлорду" колдонуунун максаты семинардын катышуучулары бири-бири менен жакындан таанышып жана семинардык сабактарда өздерүн эркин сезишине жардам берүү. "Ледоколдорду" көпчүлүк учурда семинардын башында жана өзүнчө сабактарда колдонушат. Бирок, бул бардык этаптарда катышуучулар талкуунун маанисинен алыстап же анча кызыктуу эмес, татаал талкууларга ишеничсиз сезимдер пайда болгондо аларга жаңы күч берип, алаксытуу максатында пайдалуу болушу мүмкүн.

"Ледоколдор" жана "активизаторлор" жеңил жана талаш-тартышты жаратпагандай болушу керек. Көпчүлүк учурда кайсы бир жекече өзгөчөлүктөрдү түшүнүшүүгө багытталган, бирок, жеке жашоодон жана айланпа ыкмасы боюнча берилбеген суроолор колдонулат. Мисалы: "Эгер сиздин каражатыңыз болсо, үй-бүлөгө белек алышыңыз зарыл болсо, эмне сатып алаар элеңиз?" же "Эгер сиз өсүмдүк болсоңуз. Анда кандай өсүмдүк болот элеңиз жана эмне үчүн?". "Ледоколдорду" жана "активизаторлорду" чыгармачылык менен пайдалануу керек, анткени алар ишке көңүл ачуу элементи катарында киргизилет эмеспи.

Журналды жана күндөлүктү киргизүү: Тренерлер кээде катышуучулардан сабактар боюнча өз ойлорун жана эмнени үйрөнгөндүгүн журналга же күндөлүккө жазып турушун суранышат. Ар бир сабактын аягында мындай ойлорду жазыш үчүн убакыт бөлүү керек, эгер катышуучулар үйдөн жазам десе анда маселени анын каалаганындай калтырса болот. Айрым учурда топтордун мүчөлөрү өзгөрү жазган ойлорун ар бир сабактын башында же аягында окушат. Катышуучулар жазгандарын окуп бергиси келеби аны өзгөрү чечкени оң.

Жаңылыктарды колдонуу: Семинардын катышуучуларынын бардыгына белгилүү бир жаңылык талкууларды жандандырганга пайдалуу тема болуп калышы мүмкүн. Мисалы, гезиттеги аялдар-саясат деген маанилүү долбоор жөнүндө жаңылык лидерликтин табияты жана жеке максаттарды түзүү жөнүндө талкууну жандандыруу үчүн колдонсо болот.

Өнөктөштөр менен иштөө: Семинарларда көпчүлүк учурда топтордун алдында чыгып сүйлөгүсү келбеген адамдар да катышат. Эгер топторду экиден кылып түгөйлөштүрсө, көбүнө сессиянын ишине активдүү катышуусуна жардам берет. Топтор кайрадан чогулуп ойлорун жана идеяларын айтуу учурунда семинардын бир катышуучусу унчуга албай, тартынып турса ага жанындагы өнөктөшү жардам берип ойлорду ал айтат. Семинардын катышуучуларын эки адамдан кылып түгөйлөштүрүү, маанилүү жана терең талкууга жетүүгө жардам берет. Бирок, мындай топтоштурууну теманын өзөктүү учурларын гана талкууланган учурда уюштурган жакшы.

Суроолор жана жооптор: Топтук талкууларды багыттоо үчүн суроолорду берүү жолу менен семинарларды өткөрүү стратегиясы абдан маанилүү. Бул ыкма "суроо жана жооп" (С жана Ж) деп аталат. Тренердин милдети талкууну жандандыруу үчүн "ачык" суроолорду берүү, болбосо кыска жана жөнөкөй жооп бере турган

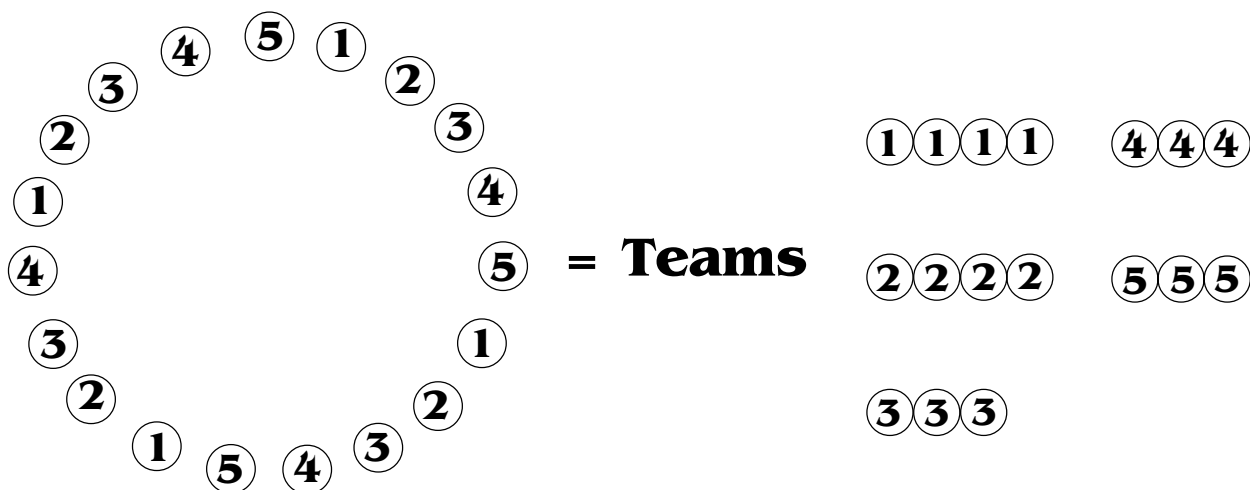
суроолорду берүү анча натыйжалуу эмес. Бир туура жообу бар суроолорду берүү жарабайт. Себеби тренердин ролу толук маалыматты гана берүү эмес, семинардын катышуучулары өзгөрүнүн жеке жыйынтыктарын иштеп чыгуусу үчүн аларды диалогго тартуу болуп эсептелет.

Цитаталарды колдонуу: Сабактын мазмунун байытуу үчүн семинардын катышуучуларынан белгилүү адамдардын кызыктуу жана маанилүү айткан сөздөрү бар китептерди, ырларды, диний тексттерди, юридикалык документтерди же башка булактардан алынган материалдарды алып келүүсүн өтүнгүлө.

Ролдук оюндар: Ролдук оюндар катышуучулардын көз карашы менен дайыма эле дал келбеген ар кандай көз караштарды айтуусуна жана үгүүсүнө мүмкүндүк берет. Мисалы, жумуш берүүчү адам менен кызматчы, милиция кызматкери жана жарандык тарап, дарыгер жана оорулуу сыяктуу ролдорду катышуучулар өз ара бөлүшүп алышат. Топтордун алдына жайгашып же экиден бөлүнгөн ар бир катышуучу өз ролдорун ойнойт. Он мүнөттүк убакыт өтөөрү менен топтор талкууга чогулушат.

Командаларга бөлүнүү: Семинардык топторду дагы майда топторго бөлүү ар бир катышуучунун сабакка толук катышуусун камсыз кылат. Топторго бөлүнүүнүн бир канча ыкмалары бар. Ар бир командага талкууланып жаткан темага же башка кырдаалдарга жараша ар кандай курактагы, кесиптеги, билимдеги адамдарды кошууну эртерээк кылуу керек.

- ▶ Күтүүсүз топтошуу - командаларды түзүүнүн бул эң кеңири таралган ыкмасы. Тренер тийиштүү сандагы команданын аныктагандан кийин ошол команданын санына жараша башка командалар түзүлөт. Мисалы, эгер команда бешөө болсо, анда катышуучулар сандык катары боюнча бөлүнүшөт. Биринчи номериндегилер биринчи командада, экинчилер экинчи командага бөлүнөт ж.б.у. с.



- ▶ Аттарды алфавиттик иреттин негизинде топтоштуруу - катышуучулар аты жөндөрүнүн алфавиттик ирети менен катарга же айлана сымал жайгашышат, андан соң топтордун санына жараша катышуучулар бөлүнөт.

- ▶ Туулган күндүн негизинде топтоштуруу - катышуучулар 1-январдан тартып 31-декабрга чейинки туулган күнүнүн датасы боюнча катарга же айланага жайгашышат. Андан кийин топтордун санына жараша бөлүнөт. Айрым учурда айыл жергесинде же согуштун учурунда туулган аялдардын туулгандыгы тууралуу күбөлүгү жок болот, бирок алар туулган айын гана билишет. Мындай учур маселени жаратпай, катышуучунун чыгармачылык талантын пайдаланып же жемиштүү талкууну өткөргөнгө жардам берет.

Сөздөр жана ойлор: Пикирлешүүнүн, талкуунун жүрүшүндө аргументтерди коюунун ар кандай стратегиясын көрсөтүүдө катышуучуларга каалаган сөздөрүн жана ойлорун айтууга шарт түзүү пайдалуу. Катышуучулар, бирөөсү идеясын айтса, экинчиси аны ишеничтүү сөздөр менен өркүндөтүп жаткан оюнду колдонуу менен бул ыкманы ишке ашырса болот. Мисалы, семинардын эки катышуучусу медициналык институттан окуганга энесин көндүрөм деген кыздын ойлорун жана сөздөрүн көрсөтүшөт. Биринчи катышуучу окууга дилгир кыздын сезимдерин, кыял-үмүттөрүн жана кызыкчылыктарын көрсөтсө, экинчиси медициналык институтка окуш үчүн энесинин уруксатын сурап көндүрүүгө сөздөрдү тандайт. Андан соң топтун бардыгы чогулуп тилдик каражатты тандоо жана пикирлешүүнүн стратегиясын талкуулайт. Сөздөрдүн маанисин жана эненин ой-жүгүртүүсүн ачып берген мындай оюндар пикирлешүү мейкиндигин кеңейтет. Топторду ар кандай сценарийлерди, "сөз менен ойдун" тактикасын иштеп чыгууга түртүү менен, топторду аларга актуалдуу болгон көптөгөн кырдаалдарга көнүктүрүүгө болот.



В Тиркемеси

Катышып угуу

Уга билүү касиетин көпчүлүгү бизге туулганда берилет деп эсептейт. Негизинен бул адамдардын ою туура. Ошого карабастан жакшы угармандар жакшы лидер сыяктуу эле эмнени угуп жатса ошондон таалим алышат. Адам эмнени айткысы келип жатканын чындап угуш үчүн маектешине жеткирейин деп сүйлөйт. Эң башкысы айтылган ойдун маанисин бурмалаган же үндү баскан "ызы-чуу" катарында эсептелген пикирлерди, жок нерсеге болгон ишенимди баштан чыгаруу керек. Ошону менен бирге жакшы угарман маектешинин ойлорун кунт коюп угуп жатканы кийинки байланышка, карым-катышка түрткү берет. Айтылган сөзгө үңүлсөк жаңсап же башка каражаттын жардамы менен да түшүндүрсө болот. Ошондуктан төмөндө сиздин уга билишиңизге жана диалогдорго катышууңузга жардам бере турган айрым аныктамалар сунуш кылынат. Эң жакшы натыйжа берет деп ишениш үчүн аларды үйдө же жумушта колдонсоңуз болот.

Кунт коюп угуу

Жок нерсеге ишенүүдөн баш тартуу - демек бул маектешти сыйлоо. Ушундай жол менен маектеш маселени сизге, сиздин күтүүлөрүңүзгө тоскоолдуксуз жеткире алат. Сиз өзүңүздүн билим сапаттарыңызга болгон ишенимди жана маалыматты туура баалоо жөндөмдүүлүгүңүздү көрсөтүп жатпайсызбы. Бир чечимге келүүдөн корккон адамдар өзүнө жана өз көз караштарына ишенбегендер.

Өзүңүздү маектешкен адамдын ордуна коюңуз. Маектешиниздин көз карашын түшүнүү үчүн өзүңүздү анын абалына коюп көрүңүз. Ушундай ишенимге келиш үчүн ал кандай сыноолордон өтү сурап көрүңүз. Ал айткысы келген ойлордун жаралышынын себеби же ток этер жери эмнеде? Эгер сиз дагы ушул сыноолорду баштан кечирсеңиз кандай ойлор жаралып, кандай сезимде болоруңузду элестетип көрүңүз.

Маектешинизге көбүрөөк көңүл буруңуз. Угуп жатканда маектешке көңүл буруу жөнөкөй көрүнүшү мүмкүн. Бирок, кээ бир учурда маектештин аргументтерин же логикасын, өзгөчө ал оюн кайталап же татаал сөздөрдү колдонуп, сүйлөөнүн башкача бир адаттарын колдонсо кунт коюп угуу оор болот. Сүйлөп жаткан адамдын билим деңгээли башкача болуп же ал өз оюн жайбаракат түшүндүрсө да аны угуу кыйыныраак. Жакшы угарман айтып жаткан адамдын маалыматын электен өткөрүп, анан оюунун маанисин талдап уга алат.

Диалогго катышуу

Оозеки эмес (жансама) реакция. Маек учурунда айтылбаган нерсе айтылган нерседей эле көп маанилүү болушу мүмкүн. Атайынбы-жокпу, баарыбыз эле өз ойлорубузга же башкалардын айткандарынын бизге тийгизген таасирине ар кандай белгилерди беребиз. Сиз маектешиниздин кебин баамдап жатканыңызды ырастай турган көптөгөн реакциялар табылган. Айталы, эңкейгениңиз, колуңузду ачык, көкүрөккө кайчылаштырбай кармаганыңыз, элейип этият караганыңыз, көз менен көздүн чагылышканы, макул же макул эместигиңизди билдирип баш ийкеп же баш чайкаганыңыздан байкаса болот. Мындан сырткары сөз айтып жаткан кишини сөзгө тартуунун бир нече ыкмалары бар.

Оозеки реакция. Угуу бул акыл-эстин же дененин абалы гана эмес, маектешиңизди угуп, анын сөзүнө көңүл бөлүп жатканыңызды ага көрсөтө турган оозеки ачкычтарды да колдонуу зарыл.

Мисалы, алар:

■ Сөздөр жана сырдык сөздөр: маанилүү оозеки индикаторлор жөнөкөй сөздөрдү же реакция иретиндеги үндөрдү камтыйт. Мисалы, сүйлөп жаткан киши токтоп калганда же кайсы бир маселе боюнча айтчусун айтып бүткөндө ооба, албетте, мм, иии, деген сөздөр колдонулуп калат .

■ Кайталап айтуу (же парафраз) маектешиңизге сиз аны түшүнгөнүңүздү билдирүүнүн дагы бир ыкмасы. Мындай жыйынтыктоо сизди сөзгө кунт коюуга мажбурлап, маектешиңизди туура түшүнүүгө, ынанышыңызга мүмкүнчүлүк берет. Мисалы, сиз мындай ойду кайра такташыңыз мүмкүн. Демек, сиз ошол уюм менен иштеп жатканда жагымсыз учурлар ушунчалык көп болгондуктан, азыр деле жаңы деректир менен иштеп жатып алар менен иштеп тобокелге барып кереги жок деп эсептейт турбайсызбы, туурабы?

Кошумча суроолор. Кошумча суроолор маектештин ойлорун тийиштүү нукка багыттоого жакшы жардам берет. Сүйлөп жаткан адам кээде оюн жалпылап айтат, ошондо так жыйынтык же түшүнүк алыш үчүн кошумча суроолор жардам берет. Сиздин маектешиңиздин кандай маалымат берип жатканын туура түшүнүү үчүн жакшы берилген кошумча суроолор жардам берет. Аны кунт коюп угуп жатып сөздөрүнүн үзүлгөнүн байкайсыз, суроолор болсо аны тактап алганга мүмкүндүк берет.

Темага байланышпаган суроолор же карама-каршы чыгуу үчүн айтылган ойлор пикирлешүүгө тескери натыйжасын берип, керек болсо аңгемелешүүнү токтотууга алып келет. Конструктивдүү кошумча суроолор силердин маектешиңер айткан сөздөргө байланыштуу жообу аныктала элек суроолор боюнча кала берет. Мисалы, "Сиз андан кийин эмне кылдыңыз?" же "Сизге эрте айтылган болсо эмне кылаар элениз?".

Конструктивдүү угуунун эң сонун касиети анын таасирдүүлүгүндө. Качан гана сиз ынтаа коюп угуп жана ошол айтылгандардан көп нерсе биле алсаңыз анда мындай касиет сыйга татыктуу жана башкалардын арасында кызыгууну жаратат. Жумушта болобу же үйдөбү адамдар аларды уга баштаганын сезгенде, алар өздөрү башкаларды да кунт коюп угаарына көзүңүз жетет.



Г Тиркемеси

Лидерлик тармагындагы ресурстар

Лидерлик тренингдер үчүн окуу китептери

The Centre for Development and Population Activities, "Gender and Leadership" in Gender and Development, The CEDPA Training Manual Series, Volume III, Washington, District of Columbia: The Centre for Development and Population Activities, 1996.

Commonwealth Secretariat, Tutors Manual on Training Skills for Women, London, England: Commonwealth Secretariat, 1984.

Degelman, Charles and Bill Hayes, Active Citizenship Today: A Field Guide, Los Angeles, California: Constitutional Rights Foundation, and Alexandria, Virginia: Close Up Foundation, 1995.

Fetterman, D., Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability, Thousand Oaks, California: Sage, 1996.

Flowers, Nancy, In Our Own Words: A Guide for Human Rights Education Facilitators, Bethesda, Maryland: Sisterhood Is Global Institute, 1999.

Giber, David, Louis L. Carter, and Marshall Goldsmith, eds., Linkage Inc.'s Best Practices in Leadership Development Handbook Case Studies, Instruments, Training, San Francisco, California: Jossey-Bass, 2000.

International Peace Research Association (IPRA) and UNESCO, Handbook Resource and Teaching Material in Conflict Resolution, Education for Human Rights, Peace and Democracy, Paris, France: UNESCO, 1994.

McCauley, Cynthia D., Russ S. Moxley, and Ellen Van Velsor, eds., The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1998.

_____ and M. W. Hughes-James, An Evaluation of the Outcomes of a Leadership Development Program, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1994.

Palus, Charles J. and Wilfred H. Drath, Evolving Leaders: A Model for Promoting Leadership Development in Programs, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1995.

Schwartz, Mary K., Kristin M. Axtman, and Frank H. Freeman, eds., Leadership Resources: A Guide to Training and Development Tools, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1998.

125

Villiers, Peter, 18 Training Workshops for Leadership Development, New York, New York: McGraw-Hill, 1996.

West NIS 'Women's Consortium, Women's Leadership: Theory, A Training Manual, Kyiv, Ukraine: NIS Women's Consortium, 1997.

. Women's Leadership: Practice, A Training Manual, Kyiv, Ukraine: NIS Women's Consortium, 1997.

Young, D. and N. Dixon, Helping Leaders Take Effective Action: A Program Evaluation. Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1996.

Лидерлик жана жарандык коомгу өнүктүрүү боюнча окуу китептери

Besters-Reed, B. L. and L. L. Moore, "Shifting the Management Development Paradigm for Women," *Journal of Management Development* 14(2): 24-38, 1995.

Brake, T, *The Global Leader: Critical Factors for Creating the World Class Organization*, Burr Ridge, Illinois: Irwin, 1997.

Brookfield, S., *Developing Critical Thinkers: Challenging Adults to Explore Alternative Ways of Thinking and Acting*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1987.

Bystydzienski, Jill, ed., *Women Transforming Politics: Worldwide Strategies for Empowerment*, Bloomington, Indiana: Indiana University Press, 1992.

Catalyst, *Women in Corporate Leadership: Progress and Prospects*, New York, New York: Catalyst, 1996.

CIVICUS, *Building Civil Society Worldwide: Strategies for Successful Communications*, Washington, District of Columbia: CIVICUS, 1997.

_____, *Legal Principles for Citizen Participation: Toward a Legal Framework for Civil Society Organization*, Washington, District of Columbia: CIVICUS, 1997.

Clark, K. E. and M. B. Clark, eds., *Measures of Leadership*, West Orange, New Jersey: Leadership Library of America, 1990.

Conger, J. A. and J. A. Kanungo, *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1988.

Covey, S. R., *Principle-Centered Leadership*, New York, New York: Simon & Schuster, 1991.

Dorfman, P. W., J. P. Howell, S. Hibino, et al., "Leadership in Western and Asian Countries: Commonalities and Differences in Effective Leadership Processes Across Cultures." *Leadership Quarterly* 8(3): 233-274, 1997.

Drath, Wilfred H. and Charles J. Palus, *Making Common Sense: Leadership as Meaning-making in a Community of Practice*, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1994.

Eagly, A. H., M. G. Makhijani, and B. G. Klonsky, "Gender and the Evaluation of Leaders: A Meta-Analysis," *Psychological Bulletin* 111(1): 3-22, 1992.

Freire, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed*, translated by Myra Bergman Ramos, New York, New York: Continuum, 1995.

Gardner, Howard E. and Emma Laskin, eds., *Leading Minds: An Anatomy of Leadership*, New York, New York: Basic Books, 1995.

Heifetz, R. A., *Leadership Without Easy Answers*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1994.

Helgesen, Sally, *The Female Advantage: Women's Ways of Leadership*, New York, New York: Doubleday, 1995.

Johnson, D. "W. and R. T. Johnson, Cooperation and Competition: Theory and Research, Edina, Minnesota: Interaction, 1989.

Joseph, Suad and Susan Slyomovics, eds., Women and Power in the Middle East, Philadelphia, Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, 2001.

Korten, David C, Globalizing Civil Society: Reclaiming Our Right to Power, New York, New York: Seven Stories Press, 1998.

Kouzes, J. H. and B. Z. Posner, The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1987.

Lambert, L, The Constructivist Leader, New York, New York: Teachers College Press, 1995.

Makram-Ebeid, Mona, "Exclusion of "Women from Politics," in Kathleen E. Mahoney and Paul Mahoney, eds., Human Rights in the Twenty-first Century: A Global Challenge, Boston, Massachusetts: Martinus Nijhoff, 1993-

McCall, M. W. and M. M. Lombardo, eds., Leadership: Where Else Can We Go?, Durham, North Carolina: Duke University Press, 1978.

Moxley, Russ S., Leadership and Spirit: Breathing New Vitality and Energy Into Individuals and Organizations, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1999.

Nahavandi, Afsaneh, The Art and Science of Leadership, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2000.

Naidoo, Kumi, Civil Society at the Millennium, Bloomfield, Connecticut: Kumarian Press, 1999-

Otto, Dianne, "Challenging the 'New World Order': International Law, Global Democracy and the Possibilities for "Women," Transnational Law and Contemporary Problems 16: 370-415, 1993.

Rost, J. C, Leadership for the Twenty-First Century, New York, New York: Praeger, 1991.

Schein, E. H., Organizational Culture and Leadership, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1992.

Schwartz, Mary K., Kristin M. Axtman, and Frank H. Freeman, eds., Leadership Education: A Source Book of Courses and Programs, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1998.

Sessa, Valerie I., Michael C. Hansen, Sonya Prestridge, and Michael E. Kossler, Geographically Dispersed Teams: An Annotated Bibliography, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 2000.

Smircich, L. and G. Morgan, "Leadership: The Management of Meaning," Journal of Applied Behavioral Science №. 257-273, 1982.

United Nations Centre for Social Development and Humanitarian Affairs, Women in Politics and Decision Making in the Late Twentieth Century: A United Nations Study, Boston, Massachusetts: Martinus Nijhoff, 1992.

VeneKlasen, Lisa and Valerie Miller, The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation, Washington, District of Columbia: The Asia Foundation, 2001.

Yukl, G. A., Leadership in Organizations, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1989.

Д Тиркемеси

Лидерлик уюмгар

Төмөндө аялдардын лидерлигин өнүктүрүү боюнча программалары бар дүйнөнүн ар кандай аймактарындагы айрым бейөкмөт уюмдардын тизмеси:

AFRICA & MIDDLE EAST

Association Democratique des Femmes du Maroc (ADFM)

Secteur les Orangers Rue Mokla, Vffla № 2 Rabat, Morocco Tel: 212-37-721656 Fax: 212-37-260813 Email: adfin@mtds.com

Centre de Leadership Feminin (CLEF) of ADFM

30, Rue Sidi Belyout, Apt. 54 Casablanca, Morocco Tel: 212-22-14547 Fax: 212-22-14547

BAOBAB for Women's Human Rights

232A Muri Okunola Street P.O. Box 73630 Victoria Island Lagos, Nigeria Tel/Fax: 234-1-262-6267 Email: baobab@baobab.com.ng

Kudirat Initiative for Democracy (KIND)

15 Military Street
Onikan
Lagos, Nigeria
Tel: 2341-264-7274
Fax: 2341-263-2249
Email: info@kind.org
Web: www.kind.org
or
P.O. Box 65429
Washington, DC 20035, USA
Tel: 1-301-883-0169
Fax: 1-301-883-0151

Women's Affairs Technical Committee (WATC)

Awad Bldg., Radio Street P.O. Box 2197 Ramallah, Palestine Tel: 970-2-298-7783 Fax: 970-2-296-4746 Email: watcorg@palnet.com Web: www.pal-watc.org

NORTH AMERICA

Center for Creative Leadership
One Leadership Place
P.O. Box 26300
Greensboro, NC 27438-6300, USA
Tel: 1-336-545-2810
Fax: 1-336-282-3284
Email: info@leaders.ccl.org
Web: www.cd.org

Council of Women World Leaders

John F. Kennedy School of Government
79 JFK Street
Cambridge, MA 02138, USA
Tel: 1-617496-4511
Fax: 1-617-496-4511
Email: council_leaders@harvard.edu

The James MacGregor Burns Academy of Leadership University of Maryland

College Park, MD 20742-7715, USA
Tel: 1-301-405-6567
Fax: 1-301-405-6402
Email: email@academy.umd.edu
Web: www.civilsource.org

Parliamentarians for Global Action

211 East 43rd Street, Suite 1604 New York, NY 10017,
USA Tel: 1-212-687-7755 Fax: 1-212-687-8409 Email:
parlglobal@aol.com Web: www.pgaction.org

**Women's Institute for Leadership, Development
for Human Rights (WILD)**

1375 Sutter Street, Suite 407
San Francisco, CA 94109, USA
Tel: 1-415-345-1195
Fax: 1-415-345-1199
Email: wild@wildforhumanrights.org
Web: www.wildforhumanrights.org

Women's Leadership Institute

Mills College 5000 MacArthur Blvd. Oakland, CA
94613, USA Tel: 1-510-430-2019 Fax: 1-510-430-3233
Web: www.mills.edu

INTERNATIONAL

Akina Mama Wa Afrika
4 Wild Court
Kingsway, London WC2B 4AU
United Kingdom
Tel: 44-171-405-0678
Fax: 44-171-831-3947
Email: amwa@greenet.apc.org
Web: www.cenweb.force9.co.uk/profile.htm
or
Plot 18 Bukoto Street Kamwokya
PO Box 24130
Kampala, Uganda
Tel: 256-41-543681/3
Fax: 256-41-543682
Email: awli@imul.com

CIVICUS: World Alliance for Citizen Participation

919 18th Street, NW
Third Floor
Washington , DC 20006, USA
Tel: 1-202-331-8518
Fax: 1-202-331-8774
Email: info@civicus.org
Web: www.civicus.org

Center for Women's Global Leadership (CWGL)

Douglass College, Rutgers
The State University of New Jersey
160 Ryders Lane
New Brunswick, NJ 08901-8555, USA
Tel: 1-732-932-8782
Fax: 1-732-932-1180
Email: cwgl@igc.org
Web: www.cwgl.rutgers.edu

Global Women in Politics Program

The Asia Foundation
465 California Street, 14th Floor
San Francisco, CA 94104, USA
Tel: 1-415-982-4640
Fax: 1-415-392-8863
Email: info@asisfound.org
Web: www.asiafoundation.com

International Women's Media Foundation (IWMF)

1726 M Street NW, Suite 1002 Washington, DC 20036,
USA Tel: 1-202-496-1992 Fax: 1-202-496-1977 Email:
info@iwmf.org Web: www.iwmf.org

**Women's Learning Partnership for Rights,
Development, and Peace (WLP)**

4343 Montgomery Avenue, Suite 201
Bethesda, MD 20814, USA
Tel: 1-301-654-2774
Fax: 1-301-654-2775
Email: wlp@learningpartnership.org
Web: www.learningpartnership.org



Е Тиркемеси

Акыл кошчу эл аралык кеңеш

WLP ар кандай кесиптик, маданий жана диний келечек иштери бар, WLPнын лидерлик долбоорлорунун социалдык, маданий жана саясий кесепеттерин баалай турган Акыл кошчу эл аралык кеңеш уюштурулган (IAC). Кеңештин мүчөлөрү болуп төмөнкүлөр эсептелинет:

HafsatAbiola	Founder, Kudirat Institute for Democracy
Afifa Dirani Arsanios	International Consultant, Lebanon
Suheir Azzouni-Mahshi	Director General, Women's Affairs Technical Committee, Palestine
Charlotte Bunch	Executive Director, Center for Women's Global Leadership
Thais Corral	Coordinator, Centra Mulher Informacao, Assessoria, e Execuacao de Projetos, Brazil
Marian Wright Edelman	Founder and President, Children's Defense Fund
Nancy Flowers	Human Rights Education Consultant
Noeleen Heyzer	Director, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)
Ayesha Imam	Executive Director, BAOBAB for Women's Human Rights, Nigeria
Zahira Kamal	General Director, Directorate for Gender Planning and Development, Palestinian Ministry of Planning
Farhad Kazemi	Vice Provost, New York University
Asma Khader	Lawyer and Women's Rights Activist, Jordan
Amina Lemrini	President, Association Democratique des Femmes du Maroc
Afaf Mahfouz	Former president, Conference of Non-governmental Organizations in Consultative Relationship with the United Nations
Ann Elizabeth Mayer	Associate Professor of Legal Studies, University of Pennsylvania
Rabea Naciri	Executive Director, Collectif 95 Maghreb Egalite, Morocco
Kumi Naidoo	President, CIVICUS: World Alliance for Citizen Participation
TTioraya Obaid	Executive Director, United Nations Population Fund (UNFPA)

Ayo Obe
Jacqueline Pitanguy

President, Civil Liberties Organization, Nigeria
Founder and President, Cidadania, Estudo, Perquisa,
Informacao, e Acao, Brazil

Aruna Rao

President, Association for Women's Rights in
Development

Regan Ralph
Reproductive

Vice President and Director, Health and

Kavita Ramdas

Rights, National Women's Law Center

Bouthaina Shaaban

President, The Global Fund for Women

Zeneborke Tadesse

Professor, Damascus University, Syria

Founder, Association of Africa Women for Research
and Development, Ethiopia



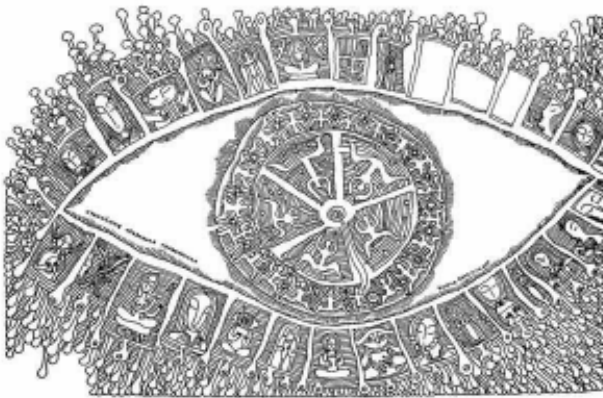
Ж Тиркемеси

Кыргызстанда Аялдардын лидерлиги боюнча өткөрүлчү тренингдерге колдоно турган алдыңкы айымдардын тагдырлары

АНТИКОЛЛАПС

(же алсыраган абалга каршы аракет)

Арзыкан Момунтаева- адам укуктарын коргоочу



Коллапс-саясий сөздүктөн алып карасак алсыраган абал дегенди билдирет. Ал эми антиколлапсты, ошол алсыраган абалга каршы деп түшүнсөк туура болот. Жыйырма жыл мурун КДК (Кыргызстандагы демократиялуу кыймыл) түзгөнбүз. Анын эшиги чон ачылып, каалаган адамдардын баары кирип-чыгып жатып, кыймылдын кадыр-баркын түшүрүп алыпбыз. Ошого карабай демократиянын алгачкы желегин желбиреткен ошол КДК болчу.

Таласта бир топ тилектештер биригип, айланада болуп жаткан терс көрүнүштөргө кийлигише баштадык. Ошол жылдарга СССРде чаң ызгыган окуялардын болуп турушу да бизди кайдыгер калтырбады. Чечен элинин атактуу уулу Джахар Дугаевдын өз элинин биринчи адамы болушуна биз да абдан толкунданып, тилектештигибизди билдирип куттуктоо телеграммасын жөнөткөн элек. Аны жиберерибиз менен эле мага зыңгыраган эки жигит келип тактап, телефондук коңгуроолор болгон. Көрсө алар "үч тамганын" (Улуттук Коопсуздук комитетинин) балдары турбайбы, менин алгачкы "кара тизмеге" түшүшүм ошондон башталды окшойт.

Колхоз-совхоздорду талап-тоноо менчиктештирүү башталганда, мен жашаган жакшы чоң үй да талашка түшүп калды. Талашкан адам ошол кездеги Талас районунун соту Астаркулов деген неме эле. Көрсө элдин жыйындарында чындыкты чыркырап сүйлөгөнүм, бийликтин катачылыгын айтканым, жергиликтүү кеңештин депутаты катары арыздангандардын укугун коргоп, мыйзамдуу ишти талап кылганым бийликке жакчу эмес турбайбы. Ошентип бир жарым жыл жашаган үйүмдүн документтеринен кынтык издеп таап, биз муну мекеме кылабыз деген шылтоо менен мыйзамга таяп тартып алды. Алгач мекеме кылымыш болуп, анан кайра эле ошол сот үй кылып кирип алды.

Мына ошол секелек кезимдеги ак кызматымдын акыбети кайтпай калышы, укук билбегендигим, аким менен губернаторлордун эки жүздүүлүгү, кол жоолук болгон чиновниктердин мага кылган кыянаттыгы турмушумду өзгөрттү. Мыйзамга жармаштым, өзүмдү жектедим. Адам укугун коргоо боюнча кыргыз комитетине кирип укук коргоочу болуп иштей баштадым. Билинип-билибеген куугун-сүргүнгө да кондук. Каяша кылып, кармашып жүрдүк. Ангыча "Демократия жана жарандык коом учун" коалициясы уюшулуп, ал Кыргызстандагы жүздөгөн бейөкмөт уюмдардын башын бириктирген күчтүү уюм болду (негиздөөчү Төлөйкан Исмаилова эле). Алар менен кызматташып жүргөндө Жогорку Кеңештин депутаттарын шайлоо өнөктүгү болуп калды.

Биздин милдет жүздөгөн байкоочуларды даярдап, таза шайлоо өткөрүү болчу. Иш жайында эле жүрүп жаткан учурда "силердин бир байкоочуну прокурор камап салды" деген кабарды угуп, жетип барсак, чын эле Бакай ата районунун прокурору Пазылов биздин байкоочубуз Улукбек Осмоновду шайлоо учатогунан кармап кетип камап коюптур. Чыгармакка барып өзүм тутулдум, каш карайганча прокурордун кабинетинде кармалып, айгатып барган машинанын правасын алдырып зомбулукка учурагам. Ошол жерге иштеген жардамчысы жапжаш Улан Султаналиев менен Улан Бердикеев деген сомодой жигиттер колумду кайрып машинасына тыгып, орой мамиле кылган эле.

"Адилеттик адамга болгону жакшы, бирок бийликтегилерге болгону андан да жакшы" деген даанышмандардын айтканы бар. Мына ошол бийликтегилердин өлсөң-талсаң да баланчага добуш бересиң, болбосо кызматтан кетесиң деген "маданияттуу" опузаларынын канчасына мен күбө болдум. Канчасы менен шайлоо үчүн душмандаштым, чындыктын түбү барбы?- деген суроого канча түйшөлдум.

"Кыргыз улуу эл болсо да, эмне үчүн шайлоо өтө булганыч, ушинтип эле калыстык менен акыйкаттыкка жетпей өтүп кетебизби?"-деп жан кашайып жүргөндө Украинага үч курдай сапар тартып, алардын шайлоолоруна Эл аралык байкоочу катары барып калдым. Украина элинин бир муштумдай түйүлгөн эрдигин, тартиптүүлүгүн, эң башкысы мыйзамды бурмалабай иштеткенин көрдүм. Алар шайлоочу кимге добуш берсе бурмаланбай жетиши, бийлик канча күчтүү болсо да мыйзамга макул кадам жасашы менен бизден айырмаланып, атан-төөдөй өйдө турат экен. Ошентип Украинага болгон сапарларымдан кийин университетте окуп жаткан уулумдун окуудан эч себепсиз чыгып калышы, соттошуп жатып бир жылдан кийин кайра калыбына келиши, жүрөк ооруткан жагымсыз окуя катары эсимде калды.

Бу тирликте адамдар эл менен эле жашабай, жер-суусу менен киндиктеш болот турбайбы. Таластын кереметтүү өрөөнүндө 36 кен белгилүү экен, а белгисиздери дагы канча дейсиң. Кен сырлары сыртка чыкпай, томпоңдоп эле ар кай жерлерди казып жатышкан бейтааныш бөтөн жарандардын көбөйүп кетишине, бийликтин өң тааныш, өз кландары менен жең ичинен сүйлөшүп, элге эч нерсе айтпай жашыруун акча жасап жатканына эл нааразы болду. Нааразычылык күчөп, чыр-чатак жогорку аймакта башталган убакта ондогон жарандар арыз менен "үкүгүбүз тебеленди коргоп бергиле" деп бизге кайрылып калышты.

Окуянын чоо-жайын иликтеп, тийиштүү адамдарга кайрылууларды жасап, ачык жооп ала албай койгондон соң КР Конституциясынын негизинде, Эл аралык конвенцияларга, кыргыз мыйзамдарына таянып кенге байланышкан жарандардын укук-милдеттерин элге окута баштадык. Эл абдан кызыгуу менен кабыл алды. Бат эле мыйзам тилинде өз укуктарын айтып чыгышты. Бирок тиги тарап жөн конбой, тоотпой, кыр көргөзүп, өз иштерин жасай бергенде эл жапырт пикетке чыгышып кен казууну тез арада токтотууну катуу талап кылышты. Кен казуу бирге токтоп, бирге иштеп, улам бир кожоюнга жең ичинен сатыла бергени элдин жинин ого бетер кайнатты.

Таласта кенге, жерге байланышкан күтүлбөгөн окуялар жүздөгөн, миңдеген кишилердин кыжырына тийип, үч ай чамалуу боз үйлөр тигилип, жол тосулуп "ак үй, көк үй" өкмөттөрүбүз эл менен сүйлөшө албай айдалары кеткенде, "ушуну уюштургандарды камагыла" деген буйругун берди. Баягы укукчуларыбызды баш кылып, активдерибизди төш кылып суракка киргизип, мамлекетке зыян келтирген, талкалаган, өрттөгөн жана хулигандык кылган, бийликке кол көтөргөн деген жалган жарлыктарды моюнга илип камап салышты.

Анда да Ички иштер башкармалыгын үч көтөрө курчаган кайран эл: "Талас эли, жерибиздин бүтүндүгүн, таза табиятын коргогон азаматтарыбызды бошоткула!"- деген ураан менен күнү-түнү талап кылып турушту. Ооба бошотту, бирок моюнубузга очойгон жылдарды илген статьялар менен кошо, "ооз ачпай, эч жакка чыкпай, тынч отургула"-деген эскертүүнү алдык. Тогуз адам элек, төртөө чет мамлекеттерден баш маанек алып кетишип, калгандары өз тириликтери менен калды.

Мен болсо, ошол үч күн, үч түн түрмөнүн караңгы камерасында акыйкат сөзүм, таза табиятым, эне-аял катары балдарымдын келечегин, Кыргыз элинин жыргалчылыгын каалаганым, бийликке каш кагып каяша айтканым, жалынгуу ырларды элге окуп бергеним үчүн камалып жаттым...

Арзыкан Момунтаева-Кыргызстандагы демократиялык кыймылынын (КДК) негиздөөчүлөрүнүн бири. 1997-1999-жылдары Адам укугун коргоо боюнча кыргыз комитетинин Талас облусу боюнча координатору, 1999-жылдан баштап "Демократия жана жарандык коом үчүн" коалициясынын Талас региону боюнча деректири болуп, Кыргызстандагы шайлоо-референдумдарды өткөрүүгө жүздөгөн байкоочуларды даярдап, шайлоонун так-таза өтүүсүнө көз салып турган.

2004-жылдан бери Украинада өткөн президенттик жана парламенттик шайлоолорго Эл аралык маанидеги көз карандысыз байкоочу катары үч ирет катышып, АКШнын, Европанын демократия жана адам укугуна арналган окууларынан билим алган. Бул багыт боюнча 24 сертификат алууга жетишкен. Таластагы "Жерүй", "Андаш" алтын кендеринин тегерегиндеги талаш-артыштарда эл-жердин укугун коргоп, мыйзамдуу иштерди Өкмөттөн талап кылганы үчүн 2007-жылы 27-майда КР Жаза Кодексинин 233 ст.1,2,3,6 жана 341ст.2-б. менен кылмыш иши козголуп, камалып акырында акталып чыккан. 2006-жылдын 4-апрелинен баштап Талас областынын Акыйкатчы (Омбудсмен) кызматын аткарып жатат.

Арзыкан Момунтаева акын, журналист. Кыргыз Улуттук жазуучулар союзунун мүчөсү. "Эл агартуунун отличниги", КР Ардак грамоталарынын ээси, 3 ырлар жыйнагынын, 1 документалдуу китептин автору.



2-окуя Нарын, Исфана шаарларында өткөрүлгөн тренингдерге колдонулган.

Эркиндиктин баасы же мен кантип коргоо таптым?..

Арыкова Жыпара-журналист, мамлекеттик кызматтын 3-класстагы кеңешчиси, "Ата-Мекен" партиясынын, Кыргызстан Жазуучулар союзунун мүчөсү.



Мен азыр, коргоого муктаж аялдардын бар экендигин, ар бир мамлекетте акыйкатсыз зомбулук өкүм сүрөрүн терең түшүндүм жана мендей укугу тепселген аялзатын, балдарды коргоо иштерине активдүү катышуум зарыл экенин сездим.

Жалгыз мен эч нерсе кыла албасымды 2007-жылы Кыргызстандын коопсуздук комитети тарабынан камалганда билдим. Мени бейкүнөөсүз кылмышкер, болгондо да мамлекеттик чыккынчы атап, 4 жашар баламды, картаң ата-энемди азапка салышты. Кыргыз Республикасынын Кылмыш кодексинин 292-статьясы мага, менин жакындарыма болуп кербөгөндөй оор сокку болду. Аталган статьяда Мамлекеттик жашыруун сырды чет мамлекетке берип, мамлекеттик чыккынчылык кылгандыгы үчүн (үй мүлкүн конфискациялоо менен) 12 жылдан 20 жылга чейин эркинен ажыратылат деп жазылган.

Менин кесибибим журналист, иштеген жерим Жогорку Кеңештин басма сөз кызматы эле. Ал жердеги депутаттардын ишмердүүлүгүн кеңири чагылдыруу, маалыматтарды таратуу менин кызматтык милдетим болчу. Ошол кызматтык милдетим, ачык талкууланып, интернет сайтка коюлуп жана башка ММКга таратылган маалыматтар үчүн Коопсуздук кызматы кармап жогорудагыдай күнөө тагышты. Тергөө учурунда кылмыш ишимден сырткары "Ата-Мекен" партиясынын иштерине байланышкан протоколсуз сурактардын көп болгондугунан улам, бул саясий кызыкчылык үчүн жасалган иш деп баа бердим. Тилекке каршы кылмыш ишимге "жапжашыруун" (совершенно секретно) деген грифтин турганыдыгына байланыштуу көп нерселерди ачыкка чыгарууга мүмкүн эмес.

Бул Кыргызстандагы сөз эркиндигине болгон кысымдын эң булганыч ыкмасы болду. Эң аянычтуусу мен жазганыдыгым үчүн, журналист катары ачык маалыматты тараткандыгым үчүн жабыркадым. Акыркы жылдары журналисттерге кысым көрсөтүү күч алганы аянычтуу. Канчалаган журналисттер ата-журтун таштап саясий баш паанек сурап чет өлкөлөргө чыгып кеткенге аргасыз болушту.

Алгачкы камактагы күндөрүмдө мага жалгыз адвокаттан башка жардамчы жок эле, тилекке каршы мага кызмат кылууга келген адвокат коопсуздук кызматынын түздөнтүз иштеген адамы болуп калды. Камакта мен жалгыз болдум. Бүт дүйнө жүзүнө, жалпы республикага мен тууралуу маалыматтар ачык жарыяланды. Ошол учурда "Жарандар коррупцияга каршы" укук коргоо борборунун жетекчиси, укук коргоочу Т. А. Исмаилованын газетага берген маегин окуп, апам ал аялга барды. Ошентип мени коргой турган, колдой турган таяныч табылды. Т. Исмаилова апама бекем кайрат берип, мыкты билими күчтүү адвокат Нина Зотованы таап, болгон жардамын аябады. Апам менен бул укук коргоочу Т. Исмаилованы чыныгы лидерлер деп эсептедим.

Алардын биргелешкен активдүүлүгү менен оор кылмышты мойнума койгон Коопсуздук комитетинин тергөөчүлөрүнүн аракеттерине каршы жүргөн узакка созулган күрөштүн натыйжасында мага коюлган оор статья алынды.

2008-жылдын 18-сентябрынан бери мен, "Жарандар коррупцияга каршы" укук коргоо борборунун Бүткүл дүйнөлүк аялдардын коалициясы (WLP International) менен Кыргызстан аялдар коалициясынын (WLP Kyrgyzstan) ортосундагы кызматташуу алкагында иштеп жаткан Аялдардын лидерлигин өнүктүрүү боюнча долбоордун координатору болуп иш алпарып жатам. Эркиндикке чыккандан кийин абактагы азаптуу ойлорумду гезит бетине жаза баштаганда да коопсуздук комитети чакырып биздин ишке киришпе кызындагы эскертүүсүн берди. Алтургай аркамдан анын кызматкерлери келип "Эмнеге жазасың. Сыртка чыгып алып жаның тынбай жазганга кирдиңби? Сен Кыргызстанга чоң проблема алып келгенсиң"-деп көкүткөнгө чейин жетишти. Мен дароо Коопсуздук комитетине чалып, "коркутуп үркүткөнүңөрдү токтоткула. Баш кесмек бар, тил кесмек жок"-деп тайманбай айттым.

Мага болгон мыйзамсыз иш аракеттер, турмуштук тажрыйбам боюнча билгенимди аймактардагы аялдарга жеткирүү менен алардын кызыкчылыктары үчүн салымымды кошуп, жергиликтүү же Жогорку Кеңештеги шайлоолорго келечекте катышып эл таламын талашкан лидер аялдардан болом деген бийик максат койдум. Бул максаттарымдын ишке ашышына "Ата-Мекен" партиясы менин талапкерлигимди көрсөтө алат жана колдойт деп бекем ишенем.



3-окуя

"Биз үй-бүлөлүк зомбулукка каршы бекем турабыз!"



Бүбүсара Рыскулова - "Сезим" кризистик борборунун жетекчиси, зомбулуктан жабыркаган Кыргызстандагы аялдарды, балдарды коргоо боюнча кыймылдын адепки баштоочуларынын бири, аялдарды зомбулуктан коргогон мындай кайрымдуулук ишке ал, 1998-жылы аттанган.

"Эмне үчүн сиздин иниңиздин кыялы ушундай кырсы, атасын таптакыр жаман көрөт деди мага жээним. Экөөбүз бактын ичинде сүйлөшүп отурдук. Урмат,- дедим мына сен атанын жакшы тарбиясын көрүп, анын мээриминде өстүң. Ал эми Мирбек үйдүн жалгыз баласы бул биринчиден, экинчиден атасы күндө ичет. Ага атанын мээрими, атанын тарбиясы жетпей турат. Мисалы мына ал классташтары менен көчөдөн келе жатса атасы бир арыктын жээгинде мас болуп жатканын көргөндө досторунун алдында ал кирерге жер таппай калган учурлары дайыма болот. Бул Мирбек үчүн кандай сокку. Ошентип анын кыялы бузулуп, атага деген жек көрүү жаралып жатпайбы. Андан башка үйдөгү энесинин чыркыраганы, күндө болчу жаңжал, апасынын көз жашы баланын жүрөгүн оорутуп жатпайбы. Атам мени үйдөн кубалап, апамды уруп тынчтык бербей жатат, тез келиңиз деп мени канча чакырышты. Эне-баланын тамыры сыздаган тагдыр курусун. Мирбектин агасынын ордуна ага болгон да, эжеси да, таянганы да

менмин. Бир гана тилегим ал өзүнүн келечекте кура турган үй-бүлөсүнө зомбулук көрсөтпөсө экен дейм"-Алина. Албетте аттары өзгөртүлгөн бул чыныгы турмуштан алынган тагдырдын бир гана үзүмү, мындай үй-бүлөлөр азыр четтен табылат, өзгөчө мамлекет жарды болуп, элин багай албай турган учурда ар кадамда үй-бүлө тагдыры талкаланып турат. Бир күндө миңдеген үй-бүлө жаңжалдашат, бир күндө бир канча бала үйүнөн качып чыгат. Намыс үчүн бардык кордукка чыдап жашаган аялдар дагы канча. Алардын саны көп, бир эле өлкөгө эмес дүйнө жүзү боюнча запкы жеген аялдар бар...

"Сезим" Кризистик борбору мына ошол аялдын жаны ооруп, көзү караңгылап, жашоодон түңүлүп, кен дүйнөсү тарып турганда жарык чачкан шооладай, кордуктан арачалаган жакынындай мамиле кылган уюм. Ошол шоола кор болгон аял затын "чык бери тунгуюктан!" жашоо жолу мындай, ушул жолго түш,- дегендей бир уюм. Мына ошол уюмду атына заты окшош - сезимтал Бүбүсара Рыскулова жетектейт.

Сезимчил уюмду түзүп, ушул деңгээлге келгенче Бүбүсара Рыскулова далай татаал жол басты. Шыктуу, үлп эткен желди туйган келечекке үмүттүү караган боорукер, кайдыгерликтен алыс, сырты да, ичи да сулуу аял, эне, жар жана Кыргызстандын ар бир ийгилик - кемчилигине жаны ооруган адам.

Баягы СССР кулап, кыргыз демократияга алгачкы кадам таштаганда алгачкы аялдардын арасынан суурулуп, үнүн кошкон, пикет - митингдерге өз пикирин, көз карашын тайманбай сүйлөгөн, жаңылыктын жарчысы болгон адам. Коомдук иштерге бала кезинен кайдыгер карабаган адаты менен тез эле мамлекеттик эмес уюмдарды түзүүгө активдүү катышты. А түгүл алгачкы "Үмүт" коомдук уюмунун республикадагы белгилүү аялдар менен чогуу түзгөн, бирок жетик Бүбүсара Рыскулова мындан да керектүү, мындан да зарыл, бүгүнкү күндүн маселесин чече турган "Сезим" борборун ачып кеткен. Ошол тилеги ишке ашып учурда бул аялдын уюштурган борбору Кыргызстан түгүл башка мамлекеттерге да белгилүү болду.

Шамалдын үнү чыкса ыркыраган,
 Аялдын үнү бизде чыркыраган,
 Арактын жыты бизде буркураган,
 Айнектин тунугундай үй бүлө элек,
 Азыр биз күкүм болдук быркыраган.
 Мен сыяктуу тепки жеп кор болгондор
 Жалгыз эмес.
 Мен бармын Нарында да, Таласта да,
 Түштүктүн ар бир айыл жериндемин.

Мен деген Көлгө, Чүйгө, Кеминдемин..."-деп "Сезим" кризистик борбору уюштуруп келген Аялдарга болгон зомбулукка каршы 16 күндүк акция үчүн жазылган акын Шайлообек Дүйшеевдин бул ыры бүгүнкү аялдардын үнү. Аял затын асман менен күнгө теңеп, теңдешсиз улуулугун, сулуулугун даңктап, "Бейиш эненин бут алдында" деп кудайдын сүйүктүү ыйык пендеси катары тутканыбыз менен бүгүнкү аялдардын турмушунун жарымы тозок.

"Кыргызстанда жашаган көпчүлүк үй-бүлөгөгү аялдар аракеттиктин, наркоманиянын кесепетинен күйөөлөрүнөн запкы жешет. Мындай кырдаалды угуп, көрүп туруп унчукпай коюу мен үчүн чоң күнөө болмок-дейт Бүбүсара Рыскулова. Биз "Сезим" кризистик борборун ачууда ачка-ток, акча жок абалды башыбыздан кечирдик. Алгач бир да тыйыныбыз жок жөө жүрүп ишти баштадык. Эсимде, ошондо менин туугандарым келип жакшы кайрымдуулук кылып жатыпсың, соопчулук болоор биздин Ахунбаева көчөсүндөгү дүкөнүбүздү алып иштеткиле дешти. Мен абдан сүйүндүм. Ал учурда ижарага акы төлөгөнгө да акчабыз жок болчу. Мына ошол жерде биз жылча иш алпардык, кийин уулумду башка жакка көчүрүп өз үйүмдү иш бөлмө кылууга туура келди. Мен жалгыз болгон жокмун аялдардын тагдырын терең түшүнгөн, акчага кайыл, кыйынчылыкка эрктүү аялдардан бирдиктүү команда түздүм. Бул жагынан "Сезим" кризистик борбору жолдуу болду десем жаңылышпайм. Борбордун башкы адиси Наталья Павлова, психолог Виктория Тянь, борбордун идеологу Сүйүн Курманова, юрист Ракия Рахматова жана Мээрим Кадыркулова кыйын-кезең учурда бир жеңден кол чыгарып, бир жакадан баш чыгарып иштедик, азыр да иштеп келе жатабыз. Алгачкы биздин иш кадамыбыз ишеним телефонун ачуу менен башталды. Биз жаны кейиген, ыйлаган аялдардын үнүн телефондук байланыш аркылуу угуп, аларды коргоого ала баштадык. Ишеним деп аты айтып тургандай эле аялдар бизге бийик ишенич менен кайрыла турган болду.

Он жылдын ичинде Ишеним телефону аркылуу 26520 адам жардам алган, анын ичинен 72%ы аялдар, 28%ы эркектер. Ал эми психологдон кеңеш алгандардын саны 10850 адам, анын 91%ы аялдар, 9%ы эркектер. 3097 кардарга аталган борбор юридикалык жардам көрсөткөн.

Алгачкы жылы биздин борборго АКШнын Кыргызстандагы элчилигинин Демократиялык комиссиясы колдоо көрсөттү, кийин Хивос эл аралык уюму, Миграция боюнча эл аралык уюм сыяктуу бир катар чет элдик уюмдар бизге кол сунду.

Мен зомбулуктан жапа чеккен аялдарды убактылуу жашатып, укуктук-психологиялык жактан колдоо көрсөтүүчү реабилитациялык жатакананы ачуу үчүн тийиштүү мамлекеттик органдардын эшигин кактым. Бири бул проблеманы түшүнсө, бири кайдыгер болду. Акырында Бишкек шаардык мэриясы тарабынан колдоо көрсөтүлүп, борбордогу шөлтер үчүн коммуналдык төлөмдөрдөн, аренда акысынан бошотулган имарат бөлүнүп берилди.

Мен аялдардын ушундай зомбулук тартканына чыдабай, болгон мүмкүнчүлүгүмдү жумшап, кадимки өз үй-бүлөмө, өз балама, өз кызыма, энеме камкордук кылгандай кызмат кылып жүрөм. Кыйналган кыз-келиндин көз жашын сүртүп, кайгы капасын бөлүштүм. Көбү жардамыбызды алып, кеңешибизди угуп, а тугул коомдук иштерде бирге болуп бизге тартылып калса, айрымдары тааныбай калган да учурлар да

кездешет. Пендебиз да, ага капачылык деле жок. Башы көзү жарылып, бетинин тамтыгы калбаган кээ бир жаш аялдар ыйлап келип, оңолуп күлүп кеткен окуялар да арбын, бир нече жолу зомбулукка учураган аялдар да бар, болжолу көнүмүш адатка түшкөн бул да бир коомдун кайгысы"

Бизде мыйзамдар көп, аялдардын, балдардын укуктары, конвенциялар, эл аралык декларациялар, бирок бул мыйзамдарды аткарган адам жок. Мамлекетте бейкуттук болсо, чыккан мыйзамдар иштесе, билимдүү адамдар арбын болуп, ар ким өзүнүн ак эмгеги менен оокат кылса, калыстык менен акыйкаттык өкүм сүрсө зомбулукка биздин коомдо орун калбас эле. Бул жөн эле зомбулук эмес, бу жерде аракеттик, наркомания, кайдыгерлик, жалкоолук менен айкалышып коомду ич ара талкалаган бомба жарылып жатпайбы, кантип биз буга кайдыгер карамак элек, - деген сөздөр такта лидер аялдын элесин тартат.

Үй-бүлөдөгү жана башка зомбулуктан жабыркаган аялдар жана балдар баш калкалоочу бул коопсуз жай-шелтер 2003-жылы "Сезим" кризистик борборунун базасында АКШнын Кыргызстандагы элчилигинин жана миграция боюнча эл аралык уюмдун финансылык колдоосу менен ачылды. Ошол жылдан бери 368 аял балдары менен шелтердин кызматынан пайдаланышты.

"Сезим" кризисттик борборунун кызматкерлери Кыргызстандагы үй-бүлөлүк зомбулуктун деңгээлин аныктоо боюнча калк арасында социологиялык иликтөө жүргүзүп 1000 респондентти сураганда, региондордогу аялдардын 80%ы үй-бүлөлүк зомбулукка дуушар болоорун айтышкан.

Алар Үй-бүлөлүк зомбулуктан коргоонун мыйзамдык базасынын зарылдуулугун айтып, элдик демилгени көтөрүп, кол чогултуп, негизги идеяны көтөрүп чыккандардын бири, кийин Диямонг уюмун тарабынан долбоор жазылып "Үй-бүлөлүк зомбулуктан социалдык-укуктук жактан коргоо" Мыйзамы кабыл алынды.

Аталган борбордун аракетинде кыргыз үй-бүлөсүнүн тагдырын, зомбулукту, аракеттикти ачык көрсөткөн драматург Жеңишгүл Өзүбекованын сценарийдеги "Карагыз" спектаклын даярдатып, ЮНИФЕМдин колдоосу менен 27 аймакка көрсөтүштү. Андан башка бир катар эвдокаси кампаниялар, маалымат агартуу программалар, тренингдер, акциялар уюштурулуп келет.

Улуттук статистика комитетинин маалыматы боюнча кризистик борборлорго, аксакалдар сотуна жана башка адистешкен мекемелерге кайрылгандардын саны 2007-2008-жылдары 10545, алардын 8549ү аялдар, үй-бүлөлүк зомбулуктан жабыркагандар бардыгы 5469 адам, алардын 4734ү аялдар, демек кайрылгандардын 90%ы аялдар.



