



PEDAGOGIK KONFLIKT VA UNI HAL QILISH

Erkinova Sevinch Ulug`bek qizi

Amirqulova Shahriya Xurshid qizi

Termiz davlat pedagogika instituti talabalari

Elektron pochta:erkinovasevinc2@gmail.com

Annotatsiya: Mazkur maqola shaxsni konfliktli vaziyatlarda to`g`ri qaror qabul qilishga va hamkorlik yordamida mazkur vaziyatlardan chiqishni o`rgatishga bag`ishlanadi

Kalit so`zlar : konflikt, konfliktologiya, konflikt subyekti, mediator, muzokaralar, mediatsiya, betaraflik, xolislik, hamkorlik.

Konflikt - lotincha so'z bo'lib ixtilof to'qnashish degan ma'noni anglatadi. Ya'ni qarshi tomonlar, fikrlar, kuchlar to'qnashuvi. Bundan tashqari konflikt adabiyot va san'atda badiiy asar mohiyatida yotgan ziddiyat, personajlarning o'zaro to'qnashishi, ixtilofi ma'nolarida ham ishlatiladi. Aslida konfliktlar insonning jamiyatdagi hayoti va uning boshqa odamlar bilan munosabatining ajralmas qismidir. Mojarolar hamma joyda paydo bo'ladi va har birimizni har qanday joyda kutishimiz mumkin: ishda, ofisda, maktabda yoki kollejda, do'konda yoki jamoat transporti va hatto uyda. Mojaroli vaziyatlarni tan olish va ularni zararsizlantirish qobiliyati har qanday odam uchun juda muhim mahoratdir. Odatda, konflikt haqida gapirganda, ular odamlarning bir-biri bilan o'zaro munosabati paytida paydo bo'ladigan qarashlar, maqsadlar, manfaatlardagi qarama-qarshiliklarni hal qilishning eng keskin usuli haqida gapiradilar. Jarayon sifatida konflikt ushbu ijtimoiy o'zaro ta'sir ishtirokchilarining bir-biriga qarama-qarshiligidan iborat bo'lib, ko'pincha umumiy qabul qilingan me'yorlar va standartlardan tashqariga chiqadigan salbiy his-tuyg'ular bilan birga keladi. Mojaroda bir nechta tomonlar o'rtasida kelishuv yo'qligi tushuniladi (bu shaxslar yoki odamlar guruhlari bo'lishi mumkin). Konfliktlarni o'rganuvchi fan konfliktologiya deb ataladi. Shuningdek, fanda konfliktning subyekti tushunchasi ham mavjud. Konfliktning sub'ekti - konfliktli vaziyatlarni yaratishga qodir bo'lgan, shuningdek, konflikt jarayoniga ta'sir ko'rsatadigan faol tomon, bu esa, o'z navbatida, uning manfaatlariga bog'liq. An'anaga ko'ra, konflikt sub'ektlari konflikt deb ataladigan o'ziga xos fikrlash turi bilan ajralib turadi. Qarama-qarshilik faqat ziddiyatli fikrlaydigan odamlar uchun ziddiyatli vaziyatlarning manbai bo'lishi mumkin.

KONFLIKTLARNING MAZMUNI BO'YICHA TASNIFI



Learning and Sustainable Innovation

Haqiqiy to'qnashuvlar - bular ishtirokchilarning o'ziga xos talablaridan norozilik yoki nohaqlik, tomonlardan birining fikriga ko'ra, ishtirokchilar o'rtasida ma'lum afzalliklarni taqsimlash natijasida yuzaga keladigan nizolardir. Qoida tariqasida, bunday nizolar aniq natijaga erishishga qaratilgan. Misol: sobiq Nord-Ost garovga olinganlar va qurbonlarning qarindoshlari bilan davlat tomonidan muayyan talablarni bajarmaganligi sababli mojarolar. Haqiqiy bo'lmagan to'qnashuvlar - bu konfliktlar bo'lib, ularning maqsadi salbiy his-tuyg'ularning o'ziga xos ifodasi, dushmanlik yoki norozilik, boshqacha aytganda, bu erda ziddiyat asosiy maqsaddir. Misol: birinchisi o'z muammolari va muammolarida ikkinchisi aybdor deb hisoblaganligi sababli bir kishining boshqasini o'ldirishi; aniq talablarni bildirmasdan terroristik harakatlar.

Konfliktlarning ijtimoiy-psixologik sabablar Noqulay ijtimoiy-psixologik iqlim. Qarama-qarshiliklar ko'proq qadriyatlarga yo'naltirilgan birlik bo'lmagan, guruhning birdamligi past bo'lgan jamoalarda paydo bo'ladi. Ijtimoiy-psixologik moslashuvdagi qiyinchiliklar yangi jamoa a'zolari. Qiyinchilik yangi kelganning allaqachon tuzilgan jamoaga va birinchi navbatda, asosiy aloqa guruhiga kirishi bilan bog'liq. Yangi boshlanuvchilarning ijtimoiy-psixologik moslashuvi ancha uzoq va murakkab jarayondir. Moslashishdagi qiyinchiliklar quyidagilar bo'lishi mumkin: boshlang'ich xatti-harakatlarining individual xususiyatlari; jamoaning hamjihatligi darajasi va boshqalar. Konflikt psixologiyasi dinamik jarayonni o'z ichiga oladi, u quyidagi bosqichlardan iborat: ob'ektiv vaziyat, konfliktning ob'ektiv sabablari mavjud bo'lganda; hodisaning o'zi sodir bo'lgan ziddiyatning o'zaro ta'siri; to'liq yoki qisman bo'lishi mumkin bo'lgan nizolarni hal qilish. Konflikt hozirgi vaqtda yuzaga keladi yoki uni hal qilish uchun o'zaro zarurat tug'ilganda shunday darajaga keltiriladi. O'qituvchi va o'quvchi ishtirok etadigan ziddiyatli vaziyatlarning aksariyati o'qish va maktabdagi xatti-harakatlar qoidalariga nisbatan ularning pozitsiyalarining nomuvofiqligi, ba'zan esa to'g'ridan-to'g'ri qarama-qarshiligi bilan tavsiflanadi. Intizomning yo'qligi, bo'shashmaslik, u yoki bu talabaning o'qishiga beparvo munosabat va haddan tashqari avtoritarizm, o'qituvchining murosasizligi o'tkir shaxslararo to'qnashuvlarning asosiy sabablari hisoblanadi. Biroq, ular tomonidan o'z pozitsiyalarini o'z vaqtida qayta ko'rib chiqish konfliktli vaziyatni bartaraf etishi va uning ochiq shaxslararo mojaroga aylanishining oldini olishi mumkin. Sinfda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan ziddiyatli vaziyatlarning xilma-xilligi va nizolarning o'zaro ta'siri o'qituvchidan konfliktni hal qilishning eng yaxshi usullarini topishni talab qiladi. Uni hal qilishning o'z vaqtida va muvaffaqiyatli bo'lishi biznes mojarosining shaxsiy nizoga aylanmasligining shartidir. Agar o'qituvchi o'zi ishtirok etgan muayyan shaxslararo to'qnashuvning sabablarini, vaziyatga olib kelgan motivlarini, maqsadlarini, mumkin bo'lgan natijalarini chuqur



Learning and Sustainable Innovation

tahlil qilsagina, nizolarni samarali hal qilish mumkin. O'qituvchining bir vaqtning o'zida ob'ektivbo'lish qobiliyati nafaqat uning professionalligi, balki o'quvchilarga bo'lgan qadriyatli munosabatining ko'rsatkichidir. Muzokaralar nizolarni hal qilishning eng samarali usuli hisoblanadi. Muzokaralar va vositachilikning konstruktiv imkoniyatlari nihoyatda yuqori. Ushbu usulning muhim afzalliklaridan biri shundaki, uni vertikal to'qnashuvlarda ham qo'llash mumkin ("vertikal muzokaralar": o'qituvchi - talabalar guruhi; talabalar - maktab ma'muriyati), gorizontalda ham (gorizontal muzokaralar": guruh. talabalar - talabalar guruhi). O'ta keskin mojaroli vaziyat yuzaga kelganda yoki mustaqil ravishda muzokara olib borishning iloji bo'lmasa, muzokaralar usuliga qo'shimcha sifatida vositachilik texnologiyasi qo'llaniladi. Mediatsiya jarayoni taraflar o'rtasida norasmiy sharoitda muzokaralar olib borishga yordam beradigan va ularga maqbul kelishuvni topish va unga erishishda yordam beradigan mustaqil, neytral uchinchi shaxs – mediatorni o'z ichiga oladi. Mediatsiyaning asosiy tamoyillari quyidagilardan iborat: * betaraflik (hissiy jihatdan vositachi hech qanday tomonga qo'shilmaydi); * xolislik (tomonlardan birini yutishdan manfaatdor emas). Mediator tomonlar qabul qilgan qarorlar uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olmaydi, uning vazifasi muzokaralar jarayonini tashkil etishdir. Biroq, muzokaralar jarayonining disfunktsional oqibatlari ham mavjud. Muzokaralar usuli ma'lum bir yo'lak doirasida samarali bo'lib, undan tashqarida muzokaralar jarayoni konfliktni hal qilish usuli sifatida o'z samarasini yo'qotadi va nizoli vaziyatni saqlab qolish usuliga aylanadi. Boshqacha qilib aytganda, umumiy maqsadga erishish uchun birgalikda harakat qilish, sherigining foydasiga harakat qilish demakdir. Shunday ekan, hamkorlik bor joyda konfliktlar ko'p ham yuzaga kelavermaydi. Yoki yuzaga kelsa ham, tezda bartaraf etiladi. Hamkorlik nafaqat konfliktlarda, balki umuman kundalik hayotda ham muhim o'rin tutadi. Zero faylasuflar "birlashgan o'zar" - deb bejizga aytishmagan.

Foydanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. E. G'oziyev "Umumiy psixologiya"
2. M.T.Axmedova Pedagogik konfliktologiya o'quv qo'llanma.
3. Мелибаева, Р. (2021). Тиббий психодиагностиканинг методологик муаммолари.
4. Zarnigor, N. (2022). TIBBIY PSIXODIAGNOSTIKADA KOGNITIV FUNKSIYALAR