

O'QITUVCHI FAOLIYATIDA YUZAGA KELADIGAN KONFLIKTLARNI BARTARAF ETISH USULLARI

Mirzayeva Kamola Uralovna

Shahrisabz davlat pedagogika instituti

Pedagogika fan kafedra o'qituvchisi

Hozirgi globallashuv jarayonida ta'lim tizimi jamiyatning eng muhim ijtimoiy institutlaridan biri sifatida inson kapitalini shakllantirishda yetakchi o'rin egallaydi. Shu bois o'qituvchi shaxsiga, uning kasbiy mahorati, kommunikativ madaniyati va psixologik barqarorligiga bo'lgan talab tobora ortmoqda. O'qituvchining pedagogik faoliyati ko'p qirrali jarayon bo'lib, u nafaqat o'quvchilarga bilim berish, balki ular bilan psixologik muloqot, tarbiyaviy munosabatlar o'rnatishni ham o'z ichiga oladi. Ana shunday murakkab munosabatlarda turli xil konflikt holatlari — qarama-qarshiliklar, tushunmovchiliklar, hissiy to'qnashuvlar — yuzaga kelishi tabiiydir.

Konfliktlar o'qituvchining kasbiy faoliyatida muhim psixologik muammolardan biri hisoblanadi. Ularni to'g'ri anglash, tahlil qilish va konstruktiv yo'l bilan hal etish o'qituvchining professional kompetentligining ajralmas qismidir. Aks holda, konfliktlar o'quv jarayonining samaradorligini pasaytiradi, o'quvchi va o'qituvchi o'rtasidagi ishonch muhitiga zarar yetkazadi, jamoa ichida salbiy psixologik muhitni shakllantiradi.

Mazkur tezisda o'qituvchi faoliyatida uchraydigan konfliktlarning sabablari, ularning turlari, shakllanish mexanizmlari va bunday holatlarni bartaraf etishning samarali usullari tahlil etiladi.

“Konflikt” atamasi lotincha “conflictus” — “to'qnashuv” degan so'zdan kelib chiqqan bo'lib, ikki yoki undan ortiq tomonlarning qarama-qarshi manfaatlari, ehtiyojlari, maqsadlari yoki qadriyatlari o'rtasidagi ziddiyatni bildiradi. Pedagogik faoliyatda konflikt — bu o'qituvchi va o'quvchi, o'qituvchi va ota-ona, o'qituvchi va rahbariyat yoki o'qituvchi va hamkasblar o'rtasida kelib chiqadigan qarama-qarshilik holatlaridir.[2]

Psixologik nuqtai nazardan, konflikt insonlar o'rtasidagi munosabatlarning tabiiy ko'rinishidir. Muhimi — uni bartaraf etish yo'li. To'g'ri boshqarilgan konflikt o'zgarish, o'sish va yangilanish manbai bo'lishi mumkin. Aks holda, u destruktiv oqibatlarga olib keladi.

O'qituvchilik kasbida konfliktlar turli sabablar bilan yuzaga keladi. Ularni quyidagi asosiy guruhlarga ajratish mumkin:

Pedagogik sabablarga ko'ra – o'qituvchining dars o'tish uslubi, baholash tizimi, intizom talablari o'quvchilarda norozilik uyg'otishi mumkin.

Psixologik sabablarga ko'ra – temperament, xarakter, hissiy barqarorlikdagi farqlar tufayli muloqotda ziddiyatlar paydo bo'ladi.

Ijtimoiy sabablarga ko'ra – o'qituvchi va o'quvchilarning ijtimoiy maqomi, tajriba va qadriyatlar tizimidagi tafovutlar.

Tashkiliy sabablarga ko'ra – mehnat sharoitlari, rahbariyat talablari, jamoa ichidagi rollar taqsimotining noaniqligi.

Shaxsiy sabablarga ko'ra – o'qituvchining hissiy charchoqligi, stress, motivatsiya yetishmasligi, shaxslararo empatiyaning pastligi.[3]

Masalan, o'quvchi bahosidan norozi bo'lishi, ota-ona o'qituvchining metodikasiga tanqidiy munosabat bildirish, hamkasbning kasbiy raqobatga kirishishi kabi holatlar konfliktga olib keladi.

Konfliktlarni mazmuniga va ishtirokchilariga qarab turlicha tasniflash mumkin:

Pedagogik konfliktlar – o'qituvchi va o'quvchi o'rtasida o'quv jarayoniga oid ziddiyatlar (masalan, darsda faol bo'lmaslik, topshiriqni bajarmaslik).

Etik konfliktlar – o'qituvchi axloqiy qadriyatlar va kasbiy etika me'yorlari o'rtasida ichki ziddiyatni boshdan kechiradi.

Tashkiliy konfliktlar – rahbariyat va jamoa o'rtasida mas'uliyat, vakolat yoki ish yuklamasi bo'yicha kelishmovchiliklar.

Shaxsiy (intrapersonal) konfliktlar – o'qituvchining ichki ruhiy to'qnashuvi: “men” ideali va real “men” o'rtasidagi tafovut.

Jamoaviy konfliktlar – sinf jamoasi yoki o'qituvchilar jamoasidagi o'zaro raqobat, kelishmovchilik.

Konfliktlarning ta'lim-tarbiyaviy jarayonga ikki xil — ijobiy va salbiy ta'siri bo'lishi mumkin.[1]

Ijobiy (konstruktiv) konfliktlar:

Yangi g'oyalar va fikrlarning tug'ilishiga sabab bo'ladi;

O'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi ochiqlikni kuchaytiradi;

Muammoni tahlil qilish, murosaga kelish ko'nikmalarini rivojlantiradi.

Salbiy (destruktiv) konfliktlar:

Jamoda ishonch muhitini buzadi;

O'quvchilar motivatsiyasini pasaytiradi;

O'qituvchining ruhiy holatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi;

Ta'lim sifati va samaradorligini kamaytiradi.[2]

Shu bois, har bir o'qituvchi konfliktni aniqlash, tahlil qilish va bartaraf etishning psixologik mexanizmlarini bilishi zarur.

Pedagogik psixologiyada konfliktni boshqarish quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

Konfliktni aniqlash va tashxislash – muammoning asl sababini tushunish, ziddiyatning shaklini aniqlash.

Emotsional barqarorlikni saqlash – o'qituvchi o'z his-tuyg'ularini nazorat qila olishi, holatni baholashda xolis bo'lishi kerak.

Muloqot strategiyasini tanlash – “dialog”, “murosaga kelish”, “empatik tinglash” kabi usullarni qo'llash.

Yechim ishlab chiqish – har ikki tomon manfaatini hisobga olgan holda muammoni bartaraf etish.

Natijani tahlil qilish – konflikt tugaganidan so'ng uning sabab va oqibatlarini tahlil qilish, kelgusida oldini olish choralarini ko'rish.

O'qituvchi har qanday konflikt holatida, avvalo, o'quvchi yoki hamkasbning his-tuyg'ularini tushunishga harakat qilishi kerak. Faol tinglash, empatik muloqot ishonchni mustahkamlaydi va ziddiyatni yumshatadi.

Konfliktni yashirish yoki e'tiborsiz qoldirish uni yanada chuqurlashtiradi. Ochiq, dalillarga asoslangan muloqot orqali muammo murosali tarzda hal etilishi mumkin.

Bu usulda o'qituvchi ayblovchi so'zlardan ("Sen doim darsni buzasan") voz kechib, o'z hissiy holatini ifodalaydi: "Men darsda shovqin bo'lsa, o'zimni noqulay his qilaman". Bu yondashuv agressiyani kamaytiradi.

Ba'zan konflikt holatida vaqtinchalik tanaffus olish, suhbatni keyinga qoldirish ijobiy natija beradi. Bu hissiy holatni barqarorlashtirishga yordam beradi.

Murakkab holatlarda o'qituvchi yoki rahbar neytral vositachi sifatida ishtirok etib, tomonlar o'rtasida adolatli yechim topishga yordam beradi.

Ta'lim muassasalarida o'qituvchilar uchun kommunikativ kompetensiyani rivojlantiruvchi treninglar, stressni boshqarish mashg'ulotlari, mediatorlik darslari tashkil etish konfliktlarning oldini olishda muhim ahamiyatga ega.[3]

O'qituvchi o'zining ruhiy holatini boshqara olmasa, konflikt holatida salbiy emotsiyalar ustunlik qiladi. Shuning uchun pedagoglar uchun stress-menejment, emosional intellekt va muloqot psixologiyasi bo'yicha doimiy o'qish va malaka oshirish zarur.

Profilaktika har doim davolashdan afzal. O'qituvchi faoliyatida konfliktlarning oldini olish uchun quyidagi choralar samarali hisoblanadi:

- O'quvchilar bilan ijobiy psixologik muhit yaratish;
- Dars jarayonida o'quvchi fikrini hurmat qilish;
- Adolatli baholash tizimini qo'llash;
- Ota-onalar bilan muntazam muloqot;
- Hamkasblar bilan do'stona hamkorlik;
- Tashkiliy masalalarda shaffoflik.[4]

Bu usullar nafaqat konfliktni kamaytiradi, balki o'qituvchi nufuzini oshiradi, ta'lim jarayonining samaradorligini ta'minlaydi.

Masalan, sinfda o'quvchi darsda shovqin qilsa va o'qituvchi uni jamoa oldida tanqid qilsa, bu salbiy konfliktni keltirib chiqarishi mumkin. Agar o'qituvchi vaziyatni individual suhbat orqali, sabr bilan izohlasa, bu holat ijobiy natijaga olib keladi.

Yoki hamkasblar o'rtasida yuklama taqsimotida adolatsizlik tuyg'usi paydo bo'lsa, ochiq muhokama orqali bu muammo hal qilinadi.

Shunday qilib, konfliktni yechishning asosi — o'zaro hurmat, ishonch va hamkorlikdir.

Pedagogik jamoada konfliktni samarali boshqarish quyidagi model asosida amalga oshiriladi:

- Diagnostika – konfliktning sabab va ishtirokchilarini aniqlash;
- Analiz – muammoning chuqur tahlili;
- Strategiya tanlash – kompromiss, hamkorlik, murosaga kelish;
- Amalga oshirish – tanlangan usullarni qo'llash;
- Refleksiya – natijani baholash va tajriba sifatida qayd etish.

Bunday tizimli yondashuv pedagogik jamoada sogʻlom psixologik iqlimni saqlab qolish imkonini beradi.

Xulosa qilib aytganda, oʻqituvchi faoliyatida konfliktlar tabiiy, ammo ularni boshqarish sanʼatdir. Konfliktni bartaraf etishning muvaffaqiyati oʻqituvchining shaxsiy madaniyati, muloqot uslubi, hissiy barqarorligi va professional tayyorgarligiga bogʻliq.

Samarali konflikt boshqaruvi quyidagi natijalarga olib keladi:

Taʼlim jarayonining barqarorligi taʼminlanadi;

Jamoada ijobiy psixologik muhit yaratiladi;

Oʻquvchi va oʻqituvchi oʻrtasida oʻzaro hurmat mustahkamlanadi;

Pedagogik mahorat va kommunikativ kompetensiya oshadi.

Shu bois, har bir oʻqituvchi konfliktni hal etishda empatiya, sabr, adolat va muloqot madaniyatiga tayangan holda harakat qilishi zarur. Bu nafaqat muammoni bartaraf etadi, balki oʻqituvchini haqiqiy tarbiyachi sifatida shakllantiradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Karimova V. Pedagogik psixologiya. – Toshkent: Oʻzbekiston faylasuflari jamiyati, 2019. – 240 b.
2. Gʻoziev E. Psixologiya asoslari. – Toshkent: Universitet, 2020. – 300 b.
3. Rahimov B. Pedagogik mahorat va muloqot madaniyati. – Toshkent: Fan, 2022. – 220 b.
4. Gʻulomova D. Oʻqituvchi faoliyatida kommunikativ kompetensiya. – Toshkent: TDPU, 2021. – 190 b.