

## PEDAGOGIK NIZO VA UNING OLDINI OLISH YO'LLARI

**Kamalova N.A.**

*Toshkent pedagogika kolleji yetakchi o'qituvchisi.*

**Annotasiya:** *Ushbu maqolada pedagogik nizo, nizoli vaziyatlar, ularning sabablari, oldini olish, nizonini bartaraf qilish yollari haqida berilgan.*

**Kalit so'zlar:** *Pedagog, o'qituvchi, o'quvchi, ta'lim va tarbiya jarayoni, pedagogik nizo, nizoli vaziyat, muloqot, boshqaruv uslublari.*

**Nizo** – istaklari, qiziqishlari, qadriyatlarini yoki tushunchalari mos kelmasligi sababli yuzaga keladigan ikki yoki undan ortiq sub'ektlar o'rtasidagi ijtimoiy o'zaro aloqalar shakli (sub'ektlar individ/guruh/o'z o'zi bilan– ichki nizolar holatlarida bo'ladi).

“Nizo”va “nizoli vaziyat” tushunchalarini ajratishni bilish kerak, ular o'rtasida katta farq bor.

**Nizoli vaziyat** – ijtimoiy sub'ektlar o'rtasida haqiqiy qarama-qarshilikni yuzaga keltiruvchi insonlar manfaatlarining mos kelmasligi. Asosiy belgisi – nizo predmeti yuzaga kelishi, lekin hozircha ochiq faol kurashning yo'qligi.

Ya'ni to'qnashuv rivojlanishi jarayonida nizodan oldin har doim nizoli vaziyat yuzaga keladi, uning asosi hisoblanadi.

### **Nizolarni to'rt turlari ko'rsatiladi:**

- *ichki shaxsiy, shaxsning kuchi bo'yicha tahminan teng motivlari, qiziqishlari, ishqibozligi, manfaatlarining kurashini aks ettiruvchi;*
- *shaxslararo, o'z hayotiy faoliyatida qarama-qarshi maqsadlarni amalga oshirishga intiluvchi shaxslarni ifoda etadi;*
- *guruhlararo, biri-biriga mos kelmaydigan maqsadlarni ko'zlagan va ularni amalga oshirish yo'lida bir-biriga to'sqinlik qiluvchi ijtimoiy guruhlar nizo tomonlari sifatida ishtirok etishlari bilan ajralib turadi;*
- *shaxsiy-guruhli–shaxsning hulqi guruh qoidalari va umidlariga mos kelmasligi holatlarida yuzaga keladi.*

Pedagogik jarayon o'ziga xos murakkab ijtimoiy tuzilma bo'lib, shaxslararo aloqalarning doimiy jarayonidan iboratdir. Albatta, bu jarayonda ikki sub'ekt o'rtasidagi munosabatlarni ijobiy shakl doirasidan chetga chiqish holatlari ham kuzatiladi.

Pedagogik konflikt–pedagogik jarayonda shaxslararo munosabatlarning keskinlashuvi natijasi sifatida yuzaga keluvchi muamoli vaziyatdir. Pedagogik konfliktlarning quyidagi shakllari yuzaga keladi:

1. O'quvchi-o'quvchi

2. O'quvchi-o'qituvchi
3. O'qituvchi-o'qituvchi

Pedagogik jarayonning muhim ishtirokchisi o'quvchi bo'lib, ular orasidagi aksar konfliktlar kichik guruhlarda liderlikka intilish natijasida namoyon bo'ladi. Bunda shahslararo konflikt qoloq lider va guruhda e'tibor qozonayotgan ikkinchi lider o'rtasida vujudga kelishi kuzatiladi. Konfliktli vaziyat guruhdagi ikki lider o'rtasida vujudga kelib, ular konfliktga nafaqat o'zlarini, balki tarafdorlarini ham tortishi mumkin. Bu esa konfliktik eskalyatsiyani, ya'ni uni miqyosini kengayishiga sabab bo'ladi. Ayrim hollarda ikki lider o'rtasidagi konfliktga tortilgan tarafdorlar hududiy manfaatlar doirasida yuzaga kelsa, shahslararo konfliktning ko'lami etnik yoki hududiy mojarolar darajasigacha ko'tarilishi mumkin.

Pedagogik nizolarni muvaffaqiyatli hal qilish odatda muammoni aniqlash, uni tahlil qilish, uni hal qilish bo'yicha harakatlar va natijalarni baholash siklini o'z ichiga oladi. Har qanday aniq bir vaziyatda nizolarni hal qilish bo'yicha siyosatni ishlab chiqishga kirishishdan avval ularning manbalarini aniqlash zarur.

Pedagog va ta'lim oluvchi pozitsiyalarining to'g'ri kelmasligi ko'p konfliktlarga sabab bo'ladi, shuning uchun konflikt vaziyatlarda qo'llaniladigan sinalgan quyidagi qoidalarni bilish kerak:

Birinchi qoida. Konflikt vaziyatini o'z qo'lga olish. Bu emotsional taranglikni bartaraf etishni anglatadi. Buning uchun ortiqcha jismoniy zo'riqishdan, ortiqcha hatti-harakatlardan halos bo'lish kerak. Mimika, poza, jestlar faqatgina odamning ichki kechinmalarini ifodalab qolmay, unga ta'sir ham ko'rsatadi. SHunday qilib, tashqi vazminlik va xotirjamlik!

Ikkinchi qoida. O'z xatti-harakatlari bilan sherigiga ta'sir ko'rsatish. Bunda ishtirokchining yuzini diqqat bilan o'rganib chiqish yordam beradi, fikrni jamlaydi va uning holatini aniqlashga imkon yaratadi.

Uchinchi qoida. Hamsuhbatning xatti-harakatlari motivlarini tushuna olish. Aqliy tahlilning ishga solinishi emotsional qizishni pasaytiradi. Yaxshisi holatning murakkabligini tushunganligini ifoda etish (Men sizning holatingizni tushunib turibman...), o'z holatini tushuntirish (SHu meni o'ylantiryapti...) Ya'ni hatti-harakatni darrov baholamang, oldin tug'ilgan vaziyatga bo'lgan munosabatingizni bildirishga harakat qiling.

To'rtinchi qoida. Maqsadni muvofiqlashtirish. Ta'lim oluvchi bilan sizni birlashtiruvchi narsani tezroq anglash va uni ko'rsatish.

Beshinchi qoida. Samarali yechim borligiga ishonishingizni namoyish qiling. Va nihoyat, konflikt hal qilinganidan so'ng uni tahlil qilib chiqing (sababi va oldini olish yo'llari).

Birinchi navbatda nima sodir bo'lganligini aniqlash kerak. Muammo nimadan iborat? Ushbu bosqichda muammoni aniqlash bilan barcha rozi bo'lishi uchun hodisalarni bayon etish muhim.

Nizo tahlil qilib chiqilganidan so'ng hamkorlik ruhida birgalikda barchani murosaga keltirish yo'lini izlashga o'tish mumkin.

O'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi nizoni hal qilishda nizoning sabablarini tahlil qilishdan tashqari yosh omilini hisobga olish kerak.

“O'qituvchi-o'quvchi” amaliy nizoli vaziyatlar bilan bir qatorda shahsiy hususiyatdagi qarama-qarshiliklar ham uchrab turadi.

Nizoli vaziyatga tushib qolib o'qituvchi o'zining faolligini yoki suhbatdoshini yahshiroq tushunishga yoki nizoni bostirish yoki uni oldini olish maqsadida o'z psixologik holatini boshqarishga qaratishi mumkin. Birinchi holatda nizoli vaziyatni hal qilishga insonlar orasidagi bir-birini tushunishlarini yo'lga qo'yish, anglashilmovchiliklarni, kelishmovchiliklarni yo'qotish yo'li bilan erishiladi. Umuman olganda, boshqa insonni tushunish ancha murakkab. Tajribali pedagoglar nimani gapirishni (dialogda mazmunini tanlash), qanday gapirishni (suhbatni emotsional tusda olib borish), bolaga qaratilgan nutqda maqsadga erishish uchun qachon gapirishni (vaqti va o'rni), kimning oldida va nima uchun gapirishni (natijaga ishonch) biladi.

Pedagog va o'quvchi o'rtasida haqiqatda yuzaga kelgan nizoni uch darajalarda tahlil qilish mumkin:

- Ta'lim muassasasida o'quv-tarbiyaviy ishlarini tashkil qilish ob'ektiv hususiyatlari nuqtai nazaridan;
- guruh, pedagogik jamoa, o'qituvchi va o'quvchining aniq shahslararo munosabatlari ijtimoiy-psixologik hususiyatlari nuqtai nazaridan;
- nizo ishtirokchilari yoshi, jinsi, individual-psixologik hususiyatlari nuqtai nazaridan.

Agar pedagogik jarayonda muloqotning boshqaruv uslublaridan to'g'ri foydalanilmasa jamoada nizo kelib chiqishi mumkin. Psixologiyada turli tipdagi boshqaruvchilarning ijtimoiy psixologik portreti ishlab chiqilgan bo'lib, unda ularning boshqaruvida bo'lgan jamoa bilan muloqoti texnikasi tahlil qilingan. O'qituvchi ham pedagogik jarayonda muloqotning eng keng tarqalgan uch turidan foydalanadi: avtoritar, demokratik va liberal.

Avtoritar uslub. Ta'lim oluvchilar faoliyatiga tegishli barcha masalalarni, hattoki kim qayerda o'tirishigacha o'qituvchi yakka o'zi hal qiladi, ta'lim oluvchilar tomonidan ko'rsatiladigan barcha tashabbusni taqiqlaydi. Bu

uslubni qo'llovchi o'qituvchining muloqot metodlari sifatida buyruq, ko'rsatma berish va tanbeh xizmat qiladi.

Demokratik uslub. Bunda o'qituvchi jamoa fikriga tayangan holda ish tutadi, faoliyat maqsadini barcha ta'lim oluvchiga etkazishga harakat qiladi, faoliyatning kechishini muhokama qilishga barchani jalb etadi; o'z vazifasini faqat nazorat va munofiqlashtirish deb bilmay, tarbiya bilan ham shug'ullanadi; barcha ta'lim oluvchilarni rag'batlantiradi va ularda o'z-o'ziga ishonchni shakllantiradi; jamoada o'z-o'zini boshqarish rivojlanadi. Bu uslubni qo'llovchi o'qituvchi barcha jamoa a'zolarining individual xususiyatlarini inobatga olgan holda ular o'rtasida vazifalarni teng bo'lishga harakat qiladi; tashabbus va faollikni rag'batlantiradi. Bunday o'qituvchining muloqotda qo'llaydigan metodlari – iltimos, maslahat, axborot berishdir.

Liberal uslub – boshqacha qilib aytganda, anarxik. O'qituvchi jamoa hayotiga umuman aralashmaslikka harakat qiladi, faolligi sust, muammolarni yuzaki ko'rib chiqadi, boshqalarning ta'siriga oson tushib qoladi. Ma'suliyatdan o'zini olib qochadi va o'z avtoritetini yo'qotadi

Agar butun ta'lim jarayonini tashkil qilish va sharoitlarida, jamoali qoidalar va tartiblar tizimida, ushbu jarayonning bir-birlariga nisbatan ijobiy munosabatlari, bo'lajak nizolarda konstruktiv hulqlariga tayyorliklarida haqiqiy ob'ektiv va sub'ektiv o'zgarishlar yaqqol ko'zga tashlansa, nizo samarali hal qilingan hisoblanishi mumkin.

### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:**

1. Azizxo'jayeva N.N. Pedagogik texnologiyalar va pedagogik mahorat. Toshkent, 2006.
2. Maxsudova M.A. Muloqot psixologiyasi. Toshkent: Turon-iqbol, 2006. - 115
3. Omonov X.T., Madiyarova S.A. va boshq. Pedagogik texnologiyalar va pedagogik mahorat. Magistratura uchun darslik. – T.: Iqtisod-Moliya, 2009.
4. Sultonova G.A. Pedagogik mahorat. – T.: Nizomiy nomidagi TDPU, 2005.
5. Yuzlikaeva E.R., Madyarova S.A., Yanbarisova E.E., Morxova I.V. Teoriya i praktika obщey pedagogiki. – T., 2013.