SHAXSLARARO NIZOLAR TUSHUNCHASINING MAZMUN-MOHIYATI VA PEDAGOGIK-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Zoirova Maxarram Yaqubovna
Abdulla Qodiriy nomidagi Jizzax davlat pedagogika universiteti
muxarram@jspi.uz

Annotatsiya: *Ushbu maqolada shaxslararo nizolar tushunchasining mazmun-mohiyati pedagogik va psixologik nuqtayi nazardan tahlil qilinadi. Shaxslararo nizoning oddiy fikrlar xilma-xilligi va kelishmovchilikdan farqli jihatlari, tarkibiy komponentlari, yuzaga kelish mexanizmlari, rivojlanish bosqichlari hamda funksional xususiyatlari yoritiladi. Nizoning kognitiv, emotsional, kommunikativ, motivatsion va xulq-atvor komponentlari o‘zaro bog‘liq tizim sifatida tavsiflanadi. Pedagogik muhitda, xususan bo‘lajak tarbiyachilar kasbiy tayyorgarligida uchraydigan qarama-qarshiliklarning shaxsiy va kasbiy rivojlanishga ta’siri ochib beriladi.*

Kalit so‘zlar: *shaxslararo nizo; nizoli vaziyat; pedagogik konflikt; bo‘lajak tarbiyachi; pedagogik muloqot; kommunikativ munosabat; refleksiya; nizolarni boshqarish.*

Аннотация: *В статье анализируются сущность и содержание межличностного конфликта с педагогической и психологической точек зрения. Рассматриваются его отличия от обычного разногласия, структурные компоненты, механизмы возникновения, этапы развития и функциональные особенности. Особое внимание уделяется конфликтам в процессе профессиональной подготовки будущих воспитателей и их влиянию на личностное и профессиональное развитие.*

Ключевые слова: *межличностный конфликт; конфликтная ситуация; педагогический конфликт; будущий воспитатель; педагогическое общение; рефлексия; управление конфликтами.*

Abstract: *The article analyzes the essence of interpersonal conflict from pedagogical and psychological perspectives. It distinguishes conflict from ordinary disagreement and examines its structural components, mechanisms, developmental stages and functions. Particular attention is paid to interpersonal*

contradictions in the professional preparation of prospective preschool teachers and their influence on personal and professional development.

Keywords: *interpersonal conflict; conflict situation; pedagogical conflict; prospective preschool teacher; pedagogical communication; reflection; conflict management.*

Kirish

Zamonaviy ta’lim tizimida pedagogning kasbiy faoliyati faqat fan va metodik bilimlar bilan chegaralanmaydi. Pedagog doimiy ravishda turli xarakter, ehtiyoj, qadriyat va qarashlarga ega insonlar bilan munosabatga kirishadi. Shu sababli shaxslararo munosabatlarni to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish, qarama-qarshiliklarni o‘z vaqtida anglash va nizoli vaziyatlarda konstruktiv xulq-atvorni tanlash pedagog kasbiy kompetentligining muhim tarkibiy qismidir.

Maktabgacha ta’lim sohasi mazkur masalani yanada dolzarb qiladi. Tarbiyachi bolalar, ota-onalar, hamkasblar, rahbariyat va boshqa mutaxassislar bilan uzluksiz muloqotda bo‘ladi. Ushbu munosabatlarda maqsad, manfaat, kutish va vaziyatni baholashning bir-biriga mos kelmasligi tabiiy. Bunday tafovutlar noto‘g‘ri talqin etilsa yoki o‘z vaqtida boshqarilmasa, shaxslararo nizoga aylanishi mumkin.

Maqolaning maqsadi shaxslararo nizolar tushunchasining nazariy mazmunini aniqlashtirish, uning pedagogik-psixologik xususiyatlarini tizimlashtirish hamda bo‘lajak tarbiyachilar kasbiy tayyorgarligidagi ahamiyatini ochib berishdan iborat.

Shaxslararo nizo tushunchasining nazariy talqini

“Konflikt” atamasi lotincha conflictus — to‘qnashuv ma’nosini anglatadi. Ilmiy yondashuvlarda nizo ijtimoiy subyektlarning manfaatlari, maqsadlari, ehtiyojlari, qadriyatlari yoki harakatlari o‘rtasidagi qarama-qarshilikning muayyan darajada keskinlashishi bilan bog‘liq jarayon sifatida talqin qilinadi. Psixologik nuqtayi nazardan esa vaziyatning obyektiv mazmuni bilan bir qatorda, tomonlarning uni qanday idrok qilishi va baholashi ham muhimdir [1; 2].

Har qanday fikrlar farqini nizo deb baholash to‘g‘ri emas. Ikki talabaning mashg‘ulotni tashkil etish usuli haqida turli fikr bildirishi professional munozara bo‘lib qolishi mumkin. Ammo tomonlardan biri o‘z fikrining rad etilishini shaxsiy hurmatsizlik sifatida qabul qilsa, emotsional keskinlik ortsa va muloqot muammoni hal qilishdan o‘z pozitsiyasini himoya qilishga ko‘chsa, kelishmovchilik nizoli vaziyatga aylanadi.

Shu nuqtayi nazardan qarama-qarshilik, kelishmovchilik, nizoli vaziyat va ochiq nizo tushunchalarini farqlash muhim. Qarama-qarshilik — manfaat yoki pozitsiyalardagi nomuvofiqlik; kelishmovchilik — mazkur farqning muloqotda namoyon bo‘lishi; nizoli vaziyat — qarama-qarshilikning tomonlar tomonidan ahamiyatli deb anglanishi; ochiq nizo esa qarshi harakatlarning bevosita yuzaga chiqishidir.

Nizo faqat janjal shaklida namoyon bo‘lmaydi. Muloqotdan qochish, kinoya, yashirin norozilik, hamkorlikni cheklash, topshiriqni ataylab kechiktirish yoki boshqa tomon fikrini muntazam inkor etish ham nizoli munosabat belgisi bo‘lishi mumkin. Bu holat bo‘lajak pedagogdan nafaqat ochiq to‘qnashuvni, balki yashirin kommunikativ signallarni ham anglashni talab etadi.

Shaxslararo nizoning pedagogik-psixologik tuzilishi

Shaxslararo nizoni yaxlit hodisa sifatida o‘rganishda uning kognitiv, emotsional, kommunikativ, motivatsion, xulq-atvor va refleksiv komponentlarini ajratish mumkin. Kognitiv komponent vaziyatni qanday talqin qilish bilan bog‘liq. Bir xil tanqidiy fikr bir talaba tomonidan rivojlanish uchun tavsiya, boshqasi tomonidan esa kamsitish sifatida qabul qilinishi mumkin.

Emotsional komponent ranjish, xavotir, g‘azab, qo‘rquv yoki adolatsizlik hissida namoyon bo‘ladi. Emotsional zo‘riqish kuchayganda shaxsning vaziyatni xolis baholashi qiyinlashadi. Kommunikativ komponent esa tinglash, savol berish, o‘z fikrini ifodalash, qayta aloqa o‘rnatish va suhbatdosh pozitsiyasini tushunish bilan bog‘liq.

Motivatsion komponent tashqi bahs ortida turgan ehtiyoj va manfaatlarni ifodalaydi. Tan olinishi, hurmat, adolat, mustaqillik yoki guruhdagi mavqeni saqlash ehtiyoji ba’zan nizoning ko‘rinib turgan predmetidan ham kuchliroq bo‘ladi. Xulq-atvor komponentida esa hamkorlik, murosa, moslashish, chekinish yoki raqobat kabi strategiyalar namoyon bo‘ladi [3; 4].

Refleksiv komponent pedagog kasbi uchun alohida ahamiyatga ega. Bo‘lajak tarbiyachi “Kim aybdor?” savoliga yopishib qolmasdan, “Vaziyat nima sababdan yuzaga keldi?”, “Mening muloqotim bunga qanday ta’sir qildi?”, “Boshqa tomon vaziyatni qanday ko‘rmoqda?” va “Keyingi safar nimani o‘zgartirish mumkin?” kabi savollar asosida o‘z faoliyatini qayta tahlil qila olishi zarur.

Shaxslararo nizoning rivojlanish bosqichlari

Nizo ko‘pincha birdaniga paydo bo‘lmaydi. Dastlab tomonlarning maqsad, manfaat yoki kutishlari o‘rtasida nomuvofiqlik yuzaga keladi. Keyin ushbu qarama-qarshilik ishtirokchilar tomonidan anglanadi va unga subyektiv ma’no

beriladi. Ana shu bosqichda noto‘g‘ri taxminlar va stereotiplar vaziyatni keskinlashtirishi mumkin.

Keyingi bosqich emotsional zo‘riqishning ortishi bilan xarakterlanadi. Ranjish, g‘azab yoki xavotir kuchayganda muloqot ohangi o‘zgaradi, ayblash va himoyalanish elementlari paydo bo‘ladi. So‘ng nizoli xatti-harakatlar — bahs, qarshilik, chekinish, muloqotni to‘xtatish yoki tarafdor izlash kabi ko‘rinishlarda namoyon bo‘lishi mumkin.

Nizoning keyingi yo‘nalishi ishtirokchilarning kommunikativ va konfliktologik kompetensiyasiga bog‘liq. Muammo predmetini aniq ajratish, tomonlarning manfaatlarini aniqlash, faol tinglash va o‘zaro maqbul variantlarni izlash vaziyatni konstruktiv yakunlash imkonini beradi. Aksincha, shaxsga hujum qilish, umumlashtiruvchi ayblovlar va avvalgi nizolarni qo‘shib yuborish eskalatsiyani kuchaytiradi.

Nizodan keyingi davr ham muhimdir. Tashqi bahs tugagan bo‘lsa-da, yashirin norozilik saqlanib qolishi mumkin. Shu sababli pedagogik muhitda nizoni hal etish faqat kelishuvga erishish emas, balki munosabatni tiklash, xulosalar chiqarish va takrorlanish ehtimolini kamaytirishni ham qamrab olishi lozim.

Pedagogik muhitdagi shaxslararo nizolarning xususiyatlari

Pedagogik nizo ta’lim-tarbiya maqsadlari, ishtirokchilarning rollari va pedagogning professional mas’uliyati bilan boshqa ijtimoiy nizolardan farqlanadi. Ta’lim muhitidagi qarama-qarshilik faqat ikki shaxsga emas, guruhning psixologik iqlimi, o‘quv motivatsiyasi va hamkorlik faoliyatiga ham ta’sir qilishi mumkin.

Bo‘lajak tarbiyachilar tayyorlanadigan oliy ta’lim muhitida nizo talaba–talaba, talaba–o‘qituvchi, talaba–amaliyot rahbari hamda pedagogik amaliyotda talaba–tarbiyachi yoki talaba–ota-ona munosabatlarida yuzaga keladi. Har bir holatda rollar, mas’uliyat va kommunikativ masofa turlicha bo‘lganligi sababli bir xil yechimni barcha vaziyatga qo‘llash mumkin emas.

Guruhli loyiha davomida vazifalarning teng taqsimlanmasligi bunga oddiy misoldir. Bir talaba ko‘proq ish bajarayotganini, boshqasi esa uning hissasi tan olinmayotganini his qilishi mumkin. Muammo ochiq muhokama qilinmasa, tashkiliy kamchilik shaxsiy qarama-qarshilikka aylanadi. Pedagog vazifasi bunday vaziyatni kim haq yoki nohaq ekanini tezda belgilash emas, muammo predmetini va tomonlar ehtiyojini aniqlashga ko‘maklashishdan iborat.

Nizoning konstruktiv va destruktiv funksiyalari

Nizoni faqat salbiy hodisa sifatida baholash uning rivojlantiruvchi imkoniyatlarini cheklaydi. Konstruktiv boshqarilgan nizo yashirin muammoni ochib berishi, tomonlarning ehtiyojlarini aniqlashi, yangi yechimlar izlashga undashi va refleksiyani kuchaytirishi mumkin. Bunda qarama-qarshilik shaxsga qarshi kurash emas, muammoni birgalikda hal etish vositasiga aylanadi.

Destruktiv rivojlangan nizo esa ishonchning pasayishi, emotsional zo‘riqish, guruhning bo‘linishi, o‘quv motivatsiyasining susayishi va hamkorlikning buzilishiga olib kelishi mumkin. Ayniqsa, muammo predmetidan shaxsni baholashga o‘tish xavflidir. “Bu fikrga qo‘shilmayman” va “Siz doim noto‘g‘ri fikrlaysiz” iboralari o‘rtasidagi farq nizoning yo‘nalishini tubdan o‘zgartiradi.

Shuning uchun pedagogik tayyorgarlikda bo‘lajak tarbiyachilar muammoni shaxsdan ajratish, faol tinglash, “men-xabar”lardan foydalanish, emotsiyalarni boshqarish va tomonlarning umumiy manfaatini aniqlashga o‘rgatilishi kerak. Bunday tayyorgarlik kelajakdagi professional munosabatlarning barqarorligini ta’minlaydi.

Muhokama

Shaxslararo nizolarning tahlili ularning ko‘p komponentli pedagogik-psixologik hodisa ekanini ko‘rsatadi. Nizo tashqi qarama-qarshi harakatlardan iborat emas; unda vaziyatni idrok etish, manfaat va ehtiyojlar, emotsional munosabat, kommunikativ jarayon va tanlangan xulq-atvor strategiyasi o‘zaro bog‘lanadi.

Rahimning konfliktlarni boshqarish yondashuvi nizoning tabiatini tashxislash va vaziyatga mos strategiyani tanlash zarurligini ko‘rsatadi [3; 5]. Thomas va Kilmann modeli ham nizo sharoitidagi xulq-atvorning turli usullarini farqlashga yordam beradi [4]. Pedagogik tayyorgarlik uchun muhim xulosa shuki, talaba bitta “to‘g‘ri” xulqni yodlamasligi, balki vaziyatni tahlil qilib strategiyani ongli tanlashi kerak.

Bo‘lajak tarbiyachi uchun mazkur bilim ikki tomonlama ahamiyatga ega: u hozirgi talabalik muhitidagi munosabatlarini konstruktiv tashkil etishi va kelajakda bolalar, ota-onalar hamda hamkasblar o‘rtasidagi murakkab kommunikativ vaziyatlarda professional vositachi sifatida harakat qila olishi lozim.

Xulosa

Shaxslararo nizo tomonlarning maqsadlari, manfaatlari, qadriyatlari, ehtiyojlari yoki vaziyatni idrok etishidagi qarama-qarshilikning o‘zaro munosabatga ta’sir etadigan darajada keskinlashishi bilan tavsiflanadigan murakkab pedagogik-psixologik hodisadir.

Nizoning kognitiv, emotsional, kommunikativ, motivatsion, xulq-atvor va refleksiv komponentlari o‘zaro bog‘langan holda namoyon bo‘ladi. Shu bois uni faqat janjal yoki tashqi xatti-harakatlar orqali baholash yetarli emas.

Bo‘lajak tarbiyachilar tayyorgarligida asosiy vazifa nizodan qochishga emas, qarama-qarshilikni erta aniqlash, sabab va tarkibini tahlil qilish, emotsional holatni boshqarish, tomonlar manfaatini anglash va konstruktiv strategiyani tanlash qobiliyatini rivojlantirishga qaratilishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. American Psychological Association. APA Dictionary of Psychology: Interpersonal conflict. Washington, DC: APA.

2. Deutsch M., Coleman P.T., Marcus E.C. (eds.). The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2006.

3. Rahim M.A., Bonoma T.V. Managing Organizational Conflict: A Model for Diagnosis and Intervention // Psychological Reports. 1979. Vol. 44. P. 1323–1344.

4. Thomas K.W., Kilmann R.H. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Mountain View, CA: CPP, 1974.

5. Rahim M.A. Toward a Theory of Managing Organizational Conflict // International Journal of Conflict Management. 2002. Vol. 13(3). P. 206–235.

6. Johnson D.W., Johnson R.T. Conflict Resolution and Peer Mediation Programs in Elementary and Secondary Schools // Review of Educational Research. 1996. Vol. 66(4). P. 459–506.

7. Wall J.A., Callister R.R. Conflict and Its Management // Journal of Management. 1995. Vol. 21(3). P. 515–558.

8. Fisher R., Ury W., Patton B. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. 3rd ed. New York: Penguin Books, 2011.