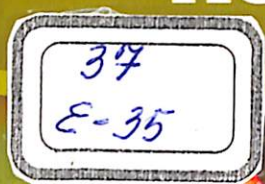


ERNAZAROVA GULNORA OBLAQULOVNA
ISLAMOVA MAFTUNA SHAROFIDDINOVNA

PEDAGOGIK KONFLIKTOLOGIYA



Mulliflar:

G.O.Ernazarova – Toshkent viloyati Chirchiq davlat pedagogika instituti, "Pedagogika va menejment" kafedrası professori, p.f.d.
M.Sh.Islamova – Toshkent viloyati Chirchiq davlat pedagogika instituti, o'qituvchisi.

Taqrizchilar:

J.O.Tolipova – Nizomiy nomidagi TDPU professori, p.f.d.
Sh.Q.Mardonov – Toshkent viloyati Chirchiq davlat pedagogika instituti, professori.

Ushbu o'quv qo'llanma Pedagogik konfliktologiya fanidan ilmiy-amaliy bilim, ko'nikma va malakalarni shakllantirish va rivojlantirish masalasiga bag'ishlangan bo'lib, undan pedagogika fanlari o'qituvchilari, malaka oshirish kursi tinglovchilari, bakalavriatning pedagogika yo'nalishlari talabalari foydalanishlari mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining 2021-yil 31 maydagi 237-sonli buyrug'iga asosan o'quv qo'llanma sifatida nashrga tavsiya etilgan.
5110100 – pedagogika va psixologiya ta'limi yo'nalishi talabalari uchun mo'ljallangan

ISBN 978-9943-7476-7-8

KIRISH

Pedagogik konfliktologiya - pedagogik jarayonda yuzaga keladigan pedagogik konfliktlar, ularning yuzaga kelish omillari, sabablari, pedagogik konfliktlar chegarasi, tuzilishi, rivojlanish bosqichlari va darajalari, pedagogik konfliktlarning turlari, pedagogik konfliktlarni hal qilish omillari, shartlari va yo'llarini o'z ichiga qamrab oladi. Pedagogik konfliktologiya fanning amaliyotga yo'naltirilgan yo'nalishi bo'lib, uning maqsadi pedagogik to'qnashuvlarning tabiati va sabablarini o'rganish, ularni tartibga solish va hal qilish usullarini ishlab chiqishdir. 5110100- pedagogika va psixologiya ta'limi yo'nalishida o'qitiladigan "Pedagogik konfliktologiya" o'quv kursi o'qituvchining pedagogik va ijtimoiy ziddiyatlarni yengish qobiliyatini oshirishga qaratilgan.

Darsning ma'ruza qismini to'g'ri taqdim etish, amaliy mashg'ulotlarni yetarli darajada tashkil etish, yorqin tasviriy materialni tanlash va talabalarni o'quv jarayoniga chuqur jalb qilish bilan ushbu kursni o'rganish pedagogik konfliktologiyani tavsiflovchi asosiy tushunchalarning mohiyatini ochib berishi kerak.

Pedagogik jarayon o'qituvchiga ijtimoiy ahamiyatli tajribaning tashuvchisi va tarjimoni, talabaga esa ushbu tajribani oluvchi sifatida tayinlanadi. O'qituvchi va talaba o'rtasidagi farqlar turli xil subkulturali, mukammal psixofiziologik qobiliyatlarga ega bo'lgan turli yosh guruhlariga tegishli.

O'quv jarayonining ziddiyatli tabiati ko'plab nizolarni keltirib chiqaradi, ularning yechimi ta'lim jarayonini va umuman o'quv jarayonini tashkil qiladi. Ammo bu jarayon qaysi yo'nalishga yo'naltirilishi va natijaga olib kelishi o'qituvchining nizoni hal qilish usullari bilan qurollanganligiga bog'liq bo'ladi, B.I.Xasan pedagogik ziddiyat kompetentsiyasining ikki darajasini aniqlagan:

- birinchisi, to'qnashuvning belgilarini tan olish, uni shakllantirish, unda aks etgan qarama-qarshilikni saqlab qolish va uni boshqarish usullariga ega bo'lish qobiliyatini beradi;

- ikkinchisi o'quv natijalariga erishish uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarni o'z ichiga oladi.

O'qituvchi uchun, ayniqsa, o'quvchining qobiliyati sifatida qarama-qarshi kompetensiyani shakllantirish qobiliyati juda muhimdir.

Konfliktologik vakolatlarini oshirish maqsadida o'qituvchilar bilan mashg'ulotlar olib borishda, bo'lajak o'qituvchilarni tayyorlash, pedagogik nizolarni hal etish sohasida qayta tayyorlash va malakasini oshirish ishtirokchilar ziddiyatli vaziyatlarni o'z-o'zini tahlil qilish, ularni loyihalashtirish va tayyorlashda ijobiy tajribaga ega bo'lgan sharoitda yuzaga kelishi mumkinligini hisobga olish kerak.

Aynan shu uchun o'quv qo'llanma yozilgan bo'lib, uning maqsadi talabalarga o'quv jarayonini tushunishga yordam berishdir.

✓ O'quv jarayoni qatnashchilari tomonidan nizolarni tahlil qilish ko'nikmalarini tizimlashtirish;

✓ Turli xarakterli ishtirokchilarning samarali konfliktli xatti-harakatlarini tashkil etish ko'nikmalari;

✓ To'qnashuv genlarini simptomlarga aylantirish qobiliyatlari;

✓ Ziddiyatli shaxsiy odatlar va ziddiyatli xatti-harakatlar strategiyasini tahlil qilish ko'nikmalari;

✓ Faol tinglash qobiliyati va boshqalar shular jumlasidandir.

Zamonaviy maktabda pedagogik jarayon ishtirokchilarining o'zaro ta'siri muammosi tobora keskinlashib bormoqda. Bugungi kunda o'qituvchi ta'lim sohasidagi ziddiyatli vaziyatlarni oldini olishga va hal qilishga qodir vakolatlarga ega bo'lishi kerak.

O'qituvchi o'z ishida shaxsning individual psixologik, yosh xususiyatlarini hisobga olishi, ta'lim oluvchining rivojlanishidagi ijtimoiy vaziyat, bolaning ijtimoiy muhiti (oila, darsdan tashqari ishlar, qiziqishlar) haqida tasavvurga ega bo'lish kerak.

Ilmiy ishlarning tahlili shuni ko'rsatdiki, pedagogik konfliktologiyada nizoning turlarini F. Alan, S. E. Aksenenko, A. Ya. Antsupov, Yu. V. Gippenreiter, A. I. Dontsov, B. P. tomonidan o'rganilgan bo'lsa ham, pedagogik nazariyada nizolarning aniq ta'rifi yo'q. Y. L. Kolominskiy, D. M. Mallaev, L. A. Petrovskaya, T. A. Repina, A. A. Royak, M. M. Ribakova, A. I. Shipilov va boshqa ko'plab olimlar tomonidan maktabdagi konfliktlarni amalda boshqarish, ularni oldini olishning optimal usullarini topish va salbiy echimini topmaslik o'quv jarayonini tashkil etishga ta'sir qilishini aniqlaganlar.

Bugungi kunda o'qituvchilar va o'quv jarayonining barcha ishtirokchilari o'rtasida ziddiyatli kompetentsiyalarni shakllantirish tobora dolzarb bo'lib bormoqda. Jamoada (maktabda, sinfda, guruhda) yaratilgan qulay psixologik muhit, ta'lim muhitida mavjud

bo'lgan ziddiyatli omillar ta'sirining pasayishi, individual maslahat usullaridan foydalanish, nizolardagi ishtirokchilarning shaxsiy tarkibiy qismi har bir o'quvchining shaxsini uyg'un rivojlanishiga hissa qo'shadi.

O'quv qo'llanmada "ziddiyatlar", pedagogik konfliktologiyaning fanlararo bog'liqligi, pedagogik konfliktlarning xususiyatlari, ularning sabablari, to'qnashuv tomonlariga bog'liq kursning o'ziga xos xususiyatlari muhokama qilinadi: "o'qituvchi - talaba", "talaba - talaba", "talaba - ota-ona", "o'qituvchi - o'qituvchi", "ota-ona - o'qituvchi", "o'qituvchi - ma'muriyat" va amaliyotga yo'naltirilgan yondashuvlar, pedagogik ziddiyatlarning oldini olish va hal qilishda ishlatiladigan psixotexnologiyalar tahlili, turli xil testlar va mustaqil ishlar mazmuni berilgan.

O'zbekiston Respublikasida oliy ta'limni tizimli isloh qilishning ustuvor yo'nalishlariga mos ravishda, zamonaviy bilim va yuksak ma'naviy-axloqiy fazilatlariga ega, mustaqil fikrlaydigan yuqori malakali kadrlar tayyorlash jarayonini sifat jihatidan yangi bosqichga ko'tarish, oliy ta'limni modernizatsiya qilish, ilg'or ta'lim texnologiyalariga asoslangan holda ijtimoiy soha va iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirishga hissa qo'shish qo'llanmaning bosh maqsadidir.

I-MODUL. PEDAGOGIK KONFLIKTOLOGIYA FANINING NAZARIY ASOSLARI

1-MAVZU. PEDAGOGIK KONFLIKTOLOGIYANING MOHIYATI, OBYEKTI, PREDMETI, MAQSADI, VAZIFALARI VA FAN SIFATIDA PAYDO BO'LISHI

Maqsad: Konfliktologiyaning taraqqiy etayotgan fan sohalaridan biri ekanligi va pedagogik konfliktologiya haqida ta'lim berish.

Vazifalar:

Konfliktologiyaning asosiy vazifasi, shaxslararo konfliktning to'zilishi, nizolarni tasniflash, shaxslararo ziddiyat funksiyalari, qarama-qarshiliklar dinamikasi, konfliktogen haqida tushunchalar berish.

Pedagogik konfliktologiyaning mohiyati, obyekti, predmeti, maqsadi, vazifalari va fan sifatida paydo bo'lishi haqida ta'lim berish.

Tayanch tushunchalar: konflikt, nizo holati, nizo to'zilishi, vazifalari, nizolar dinamikasi, ziddiyatlar, qarama-qarshiliklar, konfliktogen, pedagogik konfliktologiya.

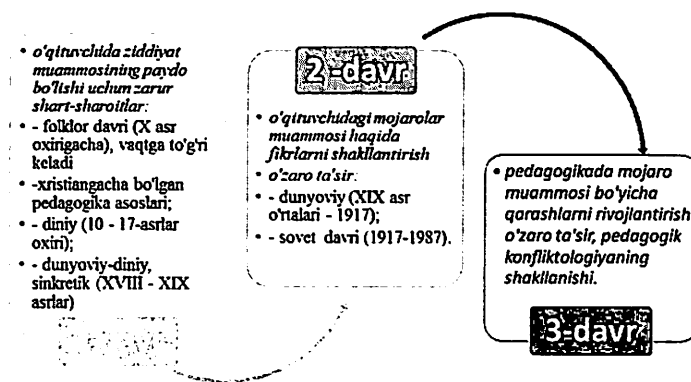
"**Pedagogik konfliktologiya**" pedagogika ixtisosligi fanlari tarkibiga kirib, ham pedagogik, ham psixologik innovatsion tipda idrok qilish va o'quv muhitining potensial konfliktogenligini o'rganish bilan o'quvchilarning eng muhim ichki resurslarini yaxlit rivojlanishiga yordam beradi.

Pedagogik konfliktologiya asosiy tushunchalarni ishlab chiqadi va konfliktlarni tahlil qilish va hal qilish, o'quv jarayonida yuzaga keladigan vaziyatlarni hal qilishda "**raqiblar**", "**subyektlar**", "**nizo tomonlari**" tushunchalari kabi sinonimlar, pedagogik konfliktologiyada eng maqbo'l bo'lishi kerak bo'lgan "**konflikt subyektlari**" tushunchasini ko'rib chiqib, jamiyatdagi shaxslarni yoki bir guruh odamlarni, konfliktida bevosita qatnashgan va ishtirok yetgan shaxslarni, konfliktning barcha bosqichlarini o'rganadi va tahlil etadi.

Pedagogik nizolarning funksiyalari, sabablari va tipologiyasi bilan yoritilgan A. Ya. Antsupova, S.V.Banykina, O.S.Grebenyuk, A.I. Dontsova, V.I. Zhuravleva, L.A.Petrovskaya, T.A.Polozova, V.N.Samsonova va boshqalar pedagogik konfliktologiya, uning nazariyasi, asosi, paydo bo'lishi, obyekti, ta'limning murakkab

va ziddiyatli muhitida konfliktlarning tug'ilishi haqida fikr yuritganlar.

Pedagogika fani tarixidagi eng qiyin muammolardan biri bu *davriylashtirish muammosi*. Pedagogik konfliktologiya jamiyat, davlat, sotsiologiya, antropologik rivojlanish tarixi, falsafa, barcha gumanitar fanlarning avlodi bilan chambarchas bog'liq. T.V.Vrachinskaya (2011) quyidagi tarixiy bosqichlarni aniqladi. Rus pedagogik konfliktologiyasining rivojlanishini shartli ravishda quyidagi bosqichlarga ajratgan:



Pedagogik konfliktologiya – nazariy va amaliy asosiy maqsadi pedagogik konfliktlarning tabiati, turlari va sabablari, ularni bartaraf etishning amaliy usullarini ishlab chiqish hamda tartibga solishni o'rganadi (Banykina S.V., 1999).

Pedagogik ziddiyat – bu shaxsiy yoki individual rivojlanishning mavjud darajasi va o'quv jarayonining real holatlarining nomutanosibligi natijasida yuzaga kelgan obyektiv qarama-qarshilik, bu uning ishtirokchilari uchun noyob ta'lim potentsiali bo'lib, uni yechishda o'qituvchi va o'quvchini yuqori darajadagi bilim darajasi talab etiladi. (Grebenyuk O.S., 1996).

O'qituvchi o'quvchilar bilan o'zaro aloqada bo'lib, o'qituvchi tomonidan ishlab chiqilgan va yaratadigan holatlarni u o'quv faoliyatini tashkil etish uchun pedagogik maqsadlarda qo'llaydi. O'zaro faoliyatning qat'iy va ilmiy asoslangan tuzilishida o'quv jarayonining ishtirokchilari bunday holatlarda ko'pincha ular, pedagogik konfliktga duch kelishadi. Potensial ziddiyatli pedagogik vaziyatlar o'quv faoliyati, o'quvchi va o'qituvchi xatti-harakatlar bilan tegishli vazii-

yatlar, turli o'quv va pedagogik faoliyat holatlari, o'quv faoliyati jarayonida va muayyan vazifalarni bajarish yoki bajarishni rad etish bilan bog'liq bo'lgan holatlarda yuzaga keladi.

Ta'lim jarayoni ishtirokchilarining xulq-atvor holatlari, qoida tariqasida, qoidabo'zarliklar bilan bog'liq xulq-atvor va bu holatlarda ziddiyatli holatlarning yuzaga kelishi, o'qituvchi o'quvchining g'ayrati to'g'risida noto'g'ri xulosa chiqarishi, o'zaro bir-birlarining noto'g'ri tushunish, anglashilmovchiliklar, o'zaro ishonchsizlik holatlarida, munosabatlar bilan bog'liq vaziyatlarda, qiziqish paydo bo'lganda yuzaga keladi.

O'quvchilar va o'qituvchilar, o'qituvchilar va davlat muassasalari ma'muriyati, pedagogik vaziyat uning ishtirokchilari orasida bir-biriga dushmanlik tug'lsa, bu holda ziddiyatli vaziyat va nizolar yuzaga keladi.

Nizolarning o'ziga xos sabablari quyidagicha bo'lishi mumkin:

1. Professor-o'qituvchilar mehnatini tashkil etish bilan bog'liq nizolar.
2. Yetakchilik uslubidan kelib chiqadigan nizolar.
3. O'qituvchini noxolis baholash tufayli kelib chiqadigan ziddiyatlar
4. O'quvchilarning bilimlari, ularning xatti-harakatlarini noto'g'ri baholash kabilar.

Pedagogik ziddiyat quyidagilar bilan belgilanadi.

- 1) oqimning ko'lamini (o'quv jarayoni);
- 2) fanlarning xususiyatlari (o'qituvchilar va o'quvchilar, o'qituvchilar va o'quvchilar);
- 3) ziddiyatning kelib chiqishiga hissiy asos.

R.X.Shakurov va B.S.Alishyevlar fikriga ko'ra, ikkita asosiy fikrni ajratib ko'rsatish mumkin:

1. Ziddiyatga ta'sir qiluvchi (yoki mos kelmaydigan) omillarning yangi guruhlari professor-o'qituvchilar tarkibidagi ko'prik). Bo'lar obyektiv xususiyatlar jamoaviy faoliyatni tashkil etish usullari va psixologik professor-o'qituvchilar a'zolarining mantiqiy, funrtsional xususiyatlari va axloqiy aloqa.

2. Konfliktlarni boshqarish uchun xodimlar va professorlar bilan keng qamrovli ishlarni amalga oshirish kerak bo'ladi. Ta'lim muassasasi o'qituvchilar tarkibi ishga qabul qilish bosqichida, tomonlar

arizalarini o'rganib chiqishda, turli savolnomalar o'tkazishda ob'ektni to'g'ri baholanishi maqsadga muvofiq.

Pedagogik konfliktlar ziddiyatlarni, to'qnashuv, qarama-qarshilik mojarolarni pedagoglar va o'quvchilar o'rtasida yuzaga kelmisligi uchun o'qituvchi ziddiyatlarini olidini ola bilishi lozimdir. Zamonaviy tarzda biz konfliktlarni boshqarishimiz ziddiyatlarni munosabatlarini to'g'ri yechimini topishimiz kerak. O'zbekistonning kelajagi bo'lgan sog'lom avlodni tarbiyalash nozik, nihoyatda katta diqqat e'tiborni talab qiladigan, ichki ziddiyatli jarayondir. Shunday ekan o'qituvchi, o'quvchi va o'quvchining shakllanish jarayonini diqqatli va sinchkovlik bilan ko'zatish lozim. U barqaror pedagogik jarayonni, pedagogik bilim va mahorat egasi bo'lishi kerak. Jamiyatimiz keng qamrovchi bo'lib u yerda turli xil xarakterdagi shaxslarni uchratishimiz mumkin. Shaxslararo konfliktlar albatta faoliyat turlarida namoyon bo'ladi.

Masalan guruh misolida ko'ramiz. Tasavvur qiling bir guruhda iqtidorli talantli shaxslarimiz bor. Ular har bir mavzuni yaxshi o'zlashtirib mustaqil fikrlarini bildiradilar, fikr doiralari keng bo'lganligi sababli u shaxslar o'rtasida to'qnashuv, majoro kelishmovchilik, konfliktlar yuzaga keladi. Har bir guruh a'zosi o'z fikrini to'g'riligini isbotlay oladilar bunday holatlarda konfliktni boshqarish o'qituvchi tomonidan bartaraf etiladi. Har bir sohada shaxslar o'rtasida konfliktlarni ko'rishimiz mumkin. Shaxslar o'z ustidan ishlasa, fikrini isbotlay oladimi, ular konfliktlarni yechimini ham topadilar.

Pedagogik konfliktologiya - pedagogika fanning amaliyotga yo'naltirilgan yo'nalishi bo'lib, uning maqsadi pedagogik nizolarning tabiati va sabablarini o'rganish, ularni tartibga solish va hal qilish usullarini ishlab chiqishdir.

Pedagogik jarayon ishtirokchilarining o'zaro ta'siri muammo-si tobora keskinlashib bormoqda. Bugungi kunda o'qituvchi ta'lim sohasidagi ziddiyatli vaziyatlarni oldini olish va hal qilishga imkon beradigan malakalarga ega bo'lishi kerak.

Pedagogik konfliktlar psixologiyasiga qiziqish quyidagi sabablarga ko'ra yuzaga keladi.

- ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy sharoitlar, ya'ni ko'pchilik aholining turmush darajasi pasayishi;
- ijtimoiy sohadagi qattiq raqobat (biznes, ishlab chiqarish aloqalari);

- qadriyatlar va qadriyatlar tizimining zaiflashishi va yo'nalishlarining o'zgarishi;
- huquqbo'zarliklarning ko'payishi;
- jamiyatda o'qituvchilik kasbining nufo'zi pasayishi;
- ta'lim muassasalarida shaxslararo munosabatlarning keskinligi;

- avtoritar maktabni boshqarish;
- ko'p oilalarda nevrotik aloqa uslubi mavjudligi kabilar.

O'qituvchi o'z faoliyatida individual psixologik, yoshga bog'liq individual xususiyatlarni hisobga olishi kerak. O'quvchi, uning rivojlanishidagi ijtimoiy vaziyat, bolaning ijtimoiy muhiti (oilalar, darsdan tashqari mashg'ulotlar, qiziqishlar) haqida tasavvurga ega bo'lish lozim. Jamiyatda va pedagogik faoliyatda yo'z beradigan ko'plab jarayonlar kommunikativ madaniyat muammolari hisoblanadi. Shuning uchun eng muhimi, sog'liqni saqlashni joriy etish konfliktlar bilan bog'liq omillarni kamaytiradigan texnologiyalar rasmiy va norasmiy aloqalarda ijobiy munosabatlarni rivojlantirish, maktab va universitet jamiyatining tuzilmalarida bugungi kunda o'qituvchilar va ta'limning barcha ishtirokchilari o'rtasida, jamoada qulay psixologik muhit (maktab, sinf, guruh), individual usullardan foydalangan holda, o'quv muhitida mavjud bo'lgan nizolarni keltirib chiqaradigan omillar ta'sirini kamaytirish, maslahat berish, nizo ishtirokchilarining shaxsiy tarkibiy qismlarini ko'rib chiqish har bir o'quvchining shaxsini barkamol rivojlanishiga hissa qo'shadi.

Pedagogik ziddiyat - normal ijtimoiy ta'lim muassasasi kabi dinamik jamiyat uchun bu tabiiy holat. Biroq, ziddiyatlarni boshqarishning sustligi rahbarlar va o'qituvchilar, nizolarni boshqarish amaliyotiga ega bo'lmaslik, ularni oldini olish va bartaraf etishning eng yaxshi usullarini topish o'quv jarayonini tashkil etishga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Pedagogik konfliktlar ziddiyatlarni, to'qnashuv, qarama-qarshilik mojarolarni pedagoglar va o'quvchilar o'rtasida yuzaga kelmasligi uchun o'qituvchi ziddiyatlarini oldini olish lozimdir. Zamonaviy tarzda biz konfliktlarni boshqarishimiz ziddiyatlarni munosabatlarini to'g'ri yechimini topishimiz kerak. O'zbekistonning kelajagi bo'lgan sog'lom avlodni tarbiyalash nozik, nihoyatda katta diqqat e'tiborni talab qiladigan, ichki ziddiyatli jarayondir. Shunday ekan o'qituvchi,

o'quvchi va talabaning shakllanish jarayonini diqqatli va sinchkovlik bilan ko'zatish lozim. U barqaror pedagogik jarayonni, pedagogik bilim va mahorat egasi bo'lishi kerak. Jamiyatimiz keng qamrovli bo'lib u yerda turli xil xarakterdagi shaxslarni uchratishimiz mumkin. Shaxslararo konfliktlar albatta faoliyat turlarida namayon bo'ladi.

Masalan guruh misolida ko'ramiz. Tasavvur qiling bir guruhda iqtidorli, iste'dodli shaxslarimiz bor. Ular har bir mavzuni yaxshi o'zlashtirib mustaqil fikrlarini bildiradilar, fikr doiralari keng bo'lganligi sababli u shaxslar o'rtasida to'qnashuv, majoro kelishmovchilik, konfliktlar yuzaga keladi. Har bir guruh a'zosi o'z fikrini to'g'riligini isbotlay oladilar bunday holatlarda konfliktni boshqarish o'qituvchi tomonidan bartaraf etiladi. Har bir sohada shaxslar o'rtasida konfliktlarni ko'rishimiz mumkin. Shaxslar o'z ustidan ishlasa, fikrini isbotlay oladimi, ular konfliktlarni yechimini ham topadilar.

Pedagogik konfliktologiya - pedagogika fanning amaliyotga yo'naltirilgan yo'nalishi bo'lib, uning maqsadi pedagogik nizolarning tabiati va sabablarini o'rganish, ularni tartibga solish va hal qilish usullarini ishlab chiqishdir.

Pedagogik jarayon ishtirokchilarining o'zaro ta'siri muammosi tobora keskinlashib bormoqda. Bugungi kunda o'qituvchi ta'lim sohasidagi ziddiyatli vaziyatlarni oldini olish va hal qilishga imkon beradigan malakalarga ega bo'lishi kerak.

Pedagogik konfliktlar psixologiyasiga qiziqish quyidagi sabablarga ko'ra yuzaga keladi.

- ✓ ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy sharoitlar, ya'ni ko'pchilik aholining turmush darajasi pasayishi;
- ✓ ijtimoiy sohadagi qattiq raqobat (biznes, ishlab chiqarish aloqalari);
- ✓ qadriyatlar va qadriyatlar tizimining zaiflashishi va yo'nalishlarining o'zgarishi;
- ✓ huquqbo'zarliklarning ko'payishi;
- ✓ jamiyatda o'qituvchilik kasbining nufo'zi pasayishi;
- ✓ ta'lim muassasalarida shaxslararo munosabatlarning keskinligi;
- ✓ avtoritar maktabni boshqarish;
- ✓ ko'p oilalarda nevrotik aloqa uslubi mavjudligi kabilar.

O'qituvchi o'z faoliyatida individual psixologik, yoshga bog'liq individual xususiyatlarni hisobga olishi kerak. Talaba, uning rivojlanishidagi ijtimoiy vaziyat, bolaning ijtimoiy muhiti (oilada, darsdan tashqari mashg'ulotlar, qiziqishlar) haqida tasavvurga ega bo'lish lozim. Jamiyatda va pedagogik faoliyatda yo'z beradigan ko'plab jarayonlar kommunikativ madaniyat muammolari hisoblanadi. Shuning uchun eng muhimi, sog'liqni saqlashni joriy etish, konfliktlar bilan bog'liq omillarni kamaytiradigan texnologiyalar rasmiy va norasmiy aloqalarda ijobiy munosabatlarni rivojlantirish, maktab va universitet jamiyatining to'zilmalarida bugungi kunda o'qituvchilar va ta'limning barcha ishtirokchilari o'rtasida, jamoada qulay psixologik muhit (maktab, sinf, guruh), individual usullardan foydalangan holda, o'quv muhitida mavjud bo'lgan nizolarni keltirib chiqaradigan omillar ta'sirini kamaytirish, maslahat berish, nizo ishtirokchilarining shaxsiy tarkibiy qismlarini ko'rib chiqish har bir o'quvchining shaxsini barkamol rivojlanishiga hissa qo'shadi.

Birinchi bo'limda "Nizo" ning fanlararo toifasi, ushbu hodisaning to'zilishi, funktsiyalari va dinamikasi yoritilgan. Ikkinchi va keyingi boblarda pedagogik nizolarning xususiyatlari, ularning sabablari, nizolarning tomonlariga bog'liq bo'lgan kursning o'ziga xos xususiyatlari ko'rib chiqiladi: "o'qituvchi-shogird", "talaba-talavchi", "talaba-ota-ona", "O'qituvchi - o'qituvchi", "ota-ona - o'qituvchi", "o'qituvchi - ma'muriyat". Sakkizinchi, oxirgi bob amaliyotga o'zgartirilgan tahlilni taqdim etadi pedagogik ziddiyatlarning oldini olish va hal qilishda foydalaniladigan yondashuvlar, psixotexnologiyalar yoritiladi.

2-MAVZU. PEDAGOGIK KONFLIKTOLOGIYANING FANLAR BILAN ALOQADORLIKDA RIVOJLANISHI

Maqsad - pedagogik konfliktlarning rivojlanish tarixini o'rganish.
Vazifalar:

- 1) "*Pedagogik to'qnashuv*" tushunchasini, uning to'zilishini hodisalar, funktsiyalar, dinamikani ko'rib chiqish;
- 2) Pedagogik faoliyatda - ziddiyatlarning kelib chiqish sabablari va xususiyatlari bilan tanishish;
- 3) Pedagogik ziddiyatlarning tasnifini o'rganish;
- 4) Pedagogik nizolarni hal qilishda o'qituvchining asosiy funktsiyalarini takidlash.

Tayanch tushunchalar: pedagogik ziddiyat, pedagogik nizolar turlari, muammoli vaziyat, pedagogik vaziyat.

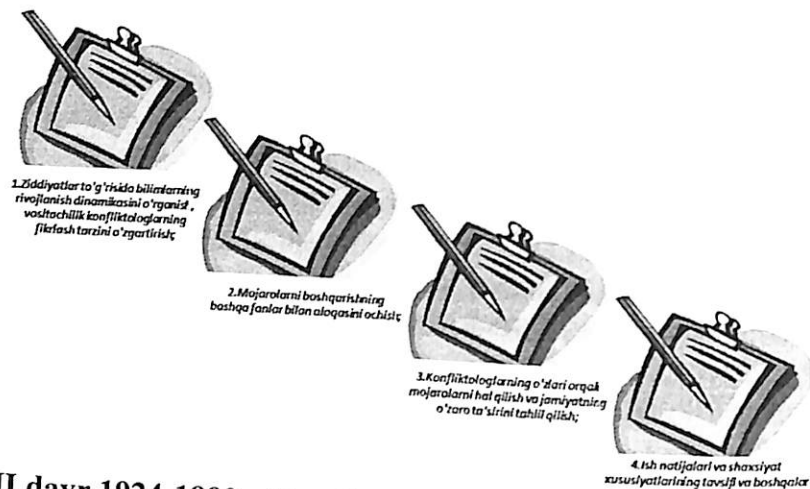
Pedagogik konfliktologiya fani ixtisoslik fani hisoblanib, uning rivojlanishi qator pedagogik, xususan, pedagogika, pedagogika nazariyasi, oila pedagogikasi, ijtimoiy pedagogika, pedagogik texnologiya, pedagogik mahorat, umumiy psixologiya, yosh va pedagogik psixologiya, psixologik konfliktologiya, pedagogika tarixi, qiyosiy pedagogika, shuningdek, anatomiya va fiziologiya, psixologiya, sotsiologiya, falsafa, tarix, huquq va boshqa ijtimoiy fanlar bilan yaqin aloqadorlikda o'rganiladi va shu fanlar bilan birgalikda rivojlanadi. Konfliktlarni hal qilishda 4 ta asosiy muammolarni hal qilish omillarini ajratishgan:

Konfliktlarni hal qilish tarixining muhim qismlaridan biri – bu uning rivojlanishini davrlashtirish. Davrlashtirishning asosi qo'yidagi konfliktologik g'oyalar va nazariyalarni jiddiy tahlil qilish va davom etayotgan tadqiqotlar intensivligini miqdoriy tahlil qiladi.

Bu bizga ziddiyat evolyutsiyasi tarixini aniqlashga imkon beradi va u uch davrning g'oyalari va nazariyalari bir qator bosqichlardan iborat.

I davr 1924-yilgacha. Bu davr konfliktlarning g'oyalari amaliy bo'lib, ularning paydo bo'lishi va rivojlanishi, odamlarning xatti-harakatlar prinsiplari, qoidalari va usullari to'g'risidagi haqiqatlar, nizolarni o'z ichiga oladi. Zo'ravonlik va konfliktlarni hal etishning manfaatlar doirasi chuqur rivojlangan diniy ta'limotlarda, qara-

ma-qarshilik muammosi, turli to'qnashuvlar, keyinchalik ziddiyatlar adabiyotda monumental san'at, musiqa, og'zaki epik, rasm film va boshqalarda aks yetgan. Bu davrda dastlabki ilmiy ma'lumotlar to'plana boshlagan, nizolarni bilish, qarama-qarshilik falsafa doirasida o'rganilgan.



II davr 1924-1990 yillar. Bu paydo bo'lish, shakllanish davri va xususiy konfliktlarga oid ilm-fan sohalarini rivojlantirishi, nizolarini boshqarish davri bo'lib, hozirgi vaqtda konflikt qanday boshlanishini o'rganish uchun dastlabki ikki fan doirasidagi mustaqil hodisa (huquqshunoslik, sotsiologiya) va davr oxiriga kelib – intensiv konfliktlarni o'rganish doimiy ravishda ko'payib bordi. Bunga quyidagi to'rt asosiy omilning ta'siri bor:

- jamiyat hayotidagi nizolar darajasining barcha darajalarida o'sishi;
 - tegishli gumanitar fanlarning bog'liqlik darajasi, konflikt muammosini hal qilishda, siyosiy muhitdan mamlakatda mafkuraviy munosabat, jamiyatni demokratlashtirish holatlari;
 - rivojlanish darajasi, fanlarning obyektlari imkoniyatlarini, murakkab ijtimoiy hodisalarni o'rganish;
 - dunyo ilm-fani bilan bog'liqlik tabiati, o'qish imkoniyati va konfliktlarni o'rganish natijalaridan foydalanish boshqa mamlakatlar olimlarining g'oyalari.
- Turli davrlardagi pedagogik faoliyat bir xil vazifalarni hal qilishga qaratilgan edi:

1) ta'lim (o'quvchini ma'lum bir amaliyot sohasida odamlarning yutuqlari haqida xabardor qilish);

2) o'qitish (har qanday faoliyat turini muvaffaqiyatli rivojlantirish uchun talabalarning ko'nikmalarini rivojlantirish);

3) jamoat hayoti qoidalariga muvofiq talabalarni o'qitish.

Ushbu uchta vazifani davlat muassasalarida hal qilishadi. Boshqacha qilib aytganda u nafaqat maktabni, balki oila, din, san'at, fan, ishlab chiqarish va boshqalarni ham tarbiyalaydi. O'qituvchilarning vazifasini do'stlar, hamkasblar, qarindoshlar, san'at, din va fan asarlari bajaradi.

Shundan kelib chiqqan holda, "ta'lim - o'qitish - tarbiya" kompleksi nafaqat pedagogikaning xususiy fanining predmeti, pedagogikaning vazifalari umumiy madaniy ahamiyatga ega bo'lgan obyektlardir va shuning uchun ular vakillik vazifasini bajaradi.

Ko'plab falsafiy asarlar tegishli ta'lim va tarbiya pedagogik nazariyalarning asosini ochib beradi. Pedagogik konfliktologiyaning eng muhim jihati ustoz va talaba o'rtasida vujudga kelgan munosabatlarni o'rganish - pedagogik munosabatlardir.

Yevropa an'analarida inson tabiati va pedagogik munosabatlarning tabiati to'g'risida turli xil qarashlar mavjud edi. Pedagogik konfliktologiya nazariy va amaliy soha bo'lib, uning asosiy maqsadi pedagogik to'qnashuvlarning tabiati va sabablarini o'rganish, ularni amaliy tartibga solish va hal qilish usullarini ishlab chiqishdir.

XVI - XVII asrlarda Evropada maktablarning jadal o'sishiga olib keladigan ta'limga ehtiyoj, shuningdek, inson tabiati haqida yangi falsafiy tushuncha zaruriyat paydo bo'ldi. **B. Jon Lokk** bolalar ongining maxsus holatiga birinchi bo'lib ingliz faylasufi atrof-muhitga ta'sir qilish nazariyasi asosida e'tibor qaratgan. Lokkning takidlashicha, bolaning ongi eng moslashuvchan bo'lib, uni xohish bilan shakllantirish mumkin. Lokk, bola o'zini namoyon bo'lishida tabiiy bo'lishi kerakligiga, bunga ehtiyoj yo'qligiga ishonadi, axloq qoidalariga rioya qilish zarur bo'lgan kattalar o'zlarining xulq-atvorlari va ushbu vaziyatda o'zini tutish normalarini bilish odobli odamni ajratib turadigan indikator turini ifodalaydi¹. "Bolalar kichkina ekan, - deb yozadi Lokk, - ular da dunyoviy xushmuomalalik yo'qligi, agar ular

¹ Lokk J. Tarbiya to'g'risidagi fikrlar. // Op .: 3 t. - TZ - M., 1988. - P.443.

ichki lazzatlarga ega bo'lsalar ... ota-onalar uchun eng kam tashvish bo'lishi kerak." Lokkning takidlashicha, o'qituvchi intilishi kerak bo'lgan asosiy narsa - bu bolaning sha'ni va sharmandaligi haqida tasavvorni shakllantirish. "Agar muvaffaqiyatga erishgan bo'lsangiz, - deb yozadi u, - bolalarni o'zlarining yaxshi obro'sini qadrlashga va uyat va sharmandalikdan qo'rqishga o'rgatish kerak. Demak, siz ularga to'g'ri boshlang'ich sarmoya kiritgansiz, bu har doim o'z samarasini ko'rsatib, ularni yaxshilikka moyil qiladi ... Bunda men tarbiyaning katta sirini ko'rmoqdaman deb ta'kidlaydi u.

Lokkning qarashlari qadimgi Yunoniston, Qadimgi Rim, O'rta asrlar va Uyg'onish davri mutafakkirlari asarlarida aks etgan inson idealidan tubdan farq qilishini payqash qiyin emas. Lokk jamiyatning sof utilitar ehtiyojlarga asoslangan yangi ijtimoiy to'rni yaratishga qaratilgan harakatlarini taklif qiladi.

Jan Jak Russonning romantik naturalari. Russo uchun ketma-ketlikda bolalik alohida o'rin egallaydi.

Russo inson rivojlanishning to'rtta asosiy bosqichlarini quyidagicha belgiladi:

1-Bosqich. Go'daklik (tug'ilganidan 2 yoshgacha). Chaqaloqlar bilan suhbatlashish orqali va to'g'ridan-to'g'ri hislar orqali ular zavqlanishni boshdan kechirishadi. Ular hamma narsaga tegishga harakat qilishadi va shu bilan buyumlar fazilatlarini o'rganadilar.

2-bosqich. Bolalik (2 yoshdan 12 yoshgacha). Ushbu bosqich bolalar ularda mustaqil ravishda yurish, gaplashish, ovqatlanish, yurish boshlanganda boshlanadi, bu mustaqillikning yangi darajasini olish davridir. Ushbu bosqichda bolalarda tananing harakatlari va hissiyotlari bilan bevosita bog'liq, shuning uchun bolaning tafakkuri o'ta o'ziga xosdir.

3-Bosqich. Kech bolalik (12 yoshdan 15 yoshgacha). Bu bolalik va o'smirlilik o'rtasidagi o'tish davri. Bu davrda bolalar jismoniy kuch miqdoriga ega bo'lishadi.

4-Bosqich. O'smirlilik. Bola aniq yetuklik bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy mavjudot bo'lib qoladi. Tana o'zgarib boshlaydi, ehtirosalar paydo bo'ladi. O'smir ham kognitiv ravishda rivojlanadi, mavhum tushunchalar, fan va axloqning nazariy tushunchalari bilan shug'ullanishi va qiziqishi mumkin.

Rivojlanishning ushbu to'rt bosqichini takidlab, to'liq subyekt sifatida bolaning avtonomiyasini himoya qildi. Ya'ni rivojlanishning har bir bir davrida bolada o'ziga xos qiziqishlar, manfaat va talablar mavjud bo'lishiga e'tabor berish lozimligiga e'tibor qaratildi.

Gap shundaki, u asosan falsafiy va pedagogik, umuman olganda har qanday antropologiya, umuman insonga qaratilgan har qanday e'tibor, o'zini anglashning ba'zi bir tomonlari allaqachon nazarda tutadi yarashtirish, vositachining, o'rtadagi vositachining pozitsiyasini yumshatish abadiy metafizik qarama-qarshiliklar: "Shaxsiyat - jamiyat", "Men -Siz", "O'qituvchi - talaba" va boshqalar, xususan antropologik yondashuvni taklif qiladi.

9022-

3-MAVZU. KONFLIKT INSON HAYOTINING AJRALMAS TARKIBI SIFATIDA: KONFLIKTOGENLAR

Maqsad: Konflikt inson hayotining ajralmas tarkibi sifatida: konfliktogenlar haqida ta'lim berish.

Vazifalar:

Konflikt inson hayotining ajralmas tarkibi ekanligi haqida tushunchalar berish.

Konfliktlar bir inson hayotining ajralmas tarkibi, konfliktogen - konfliktga imkon beruvchi, konflikt uchun sharoit yaratuvchi ekanligi haqida ta'lim berish.

Tayanch tushunchalar: konflikt, stereotip, konfliktologiya, ziddiyati, shaxslararo ziddiyat, nizolar dinamikasi, ziddiyatlar, qarama-qarshiliklar, konfliktogen, konflikt, munosabat.

Konfliktologiya – bu nizolarning paydo bo'lishi, rivojlanishi va tugatilishini tartibga soluvchi qonunlar, shuningdek, ularni hal qilish mexanizmlari va ularni boshqarish haqidagi fan.

Konfliktologiya, yoki konfliktlar yechimi soxasi yangi rivojlanib kelayotigan va taraqqiy etayotgan fan sohalaridan xisoblanadi. Shu bois, konfliktologiya soxasining nazariy asoslari, uning milliy xususiyatlari, ijtimoiy o'ziga xosliklari, konfliktlarning jamiyat xayoti bilan aloqadorligi, shaxslararo konfliktlar, konfliktlarning xuquqiy aspektlari, mehnat jamoasidagi konfliktlar masalalari ko'pchilik tadqiqotchilarni qiziqtiradi. Ko'rinib turibdiki, konfliktologiyani o'z ichki yunalishlari ko'p. Konfliktologik kayfiyat va xususiyatlarni urganish jamiyatdagi inqirozlarning kelib chiqishi va ijtimoiy tuqnashuvlarning oldini olishga ko'mak beradi.

Konfliktologiyani asosiy vazifasi – konfliktlarning oldini olish, uni rivojlanishining turli bosqichlarida oldini olishning turli imkoniyatlarini va ishtirokchilarning darajasi va tarkibidan qat'iy nazar nizolarni hal qilish, konfliktlarga qarshi kurashning samarali usullarini o'rganishdan iborat.

Hayot konfliktlarga to'la, insonning jamiyatda yashash tarzini turli ziddiyatlarsiz tasavvur etib bo'lmaydi. Turli nizo va ziddiyatlar bilan umr davomida, har qanday yoshda, har qanday joyda, har qanday vaziyatda to'qnash kelishi mumkin. Hech bir inson o'zini konfliktlardan

doimiy muhofaza qilingan deb hisoblay olmaydi. Chunki konfliktlar ba'zan qo'qqisdan, hech kutilmagan holda vujudga kelishi hamda inson hayot tarzini tubdan o'zgartirib yuborishi mumkin. Konflikt har bir inson hayotining ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi. Har birimiz bolalik davrimizdan konflikt vaziyatga tushamiz va bu holatlardan chiqib ketish yo'llari va usullarini qidiramiz. Shu nuqtai nazardan qaraganda, konflikt ijtimoiy hodisa hisoblanadi.

Har bir inson konfliktlar bilan to'qnash kelishi aniq bo'lganligi sababli, konfliktlar haqida keng bilimlarni tarbiyalash va shakllantirish muhim pedagogik ahamiyat kasb etadi. Konfliktlar va ularning yechimi bo'yicha ma'lum bilimlar va ko'nikmalarni egallamasdan turib, zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarda faoliyat olib borib hamda ularni boshqarib bo'lmaydi.

Konflikt har kunlik hayot tarzimizga xos voqeylik bo'lishiga qaramay, insonlar uni ko'pincha noto'g'ri talqin etadi, konflikt vaziyatga tushib qolganimizdagina mana shu konflikt vaziyatni tahlil qilishga urinamiz. Ammo har doim ham bizning bilim va ko'nikmalarimiz konflikt vaziyatdan chiqib ketish uchun yetarli bo'lmaydi. Chunki bizning hayotiy tajribamiz kam va konfliktlar yechimi bo'yicha maxsus bilimlarni egallamaganmiz.

Konflikt – o'zaro qarama-qarshi bo'lgan ziddiyatli manfaatlar va munosabatlarning ochiq to'qnashuvidir. Konfliktning yechimini topish-konflikt vaziyatni yo'qotish hamda u yuzaga keltirgan munosabatlarni to'g'ri yo'lga solish bilimlari va ko'nikmalari majmuidan iborat.

Konflikt vaziyatda har bir tomonning o'z qarashlari, o'ylari, fikrlari tizimi

majmuasi mavjud. Mana shu o'y va fikrlar tizimi ikki tomonning o'z shaxsiy manfaatlarini anglatadi. Inson o'z shaxsiy manfaatlarsiz yashay olmaydi. Har bir odam, hatto eng kichkina yoshdagi bolakaylarning ham o'z shaxsiy manfaatlari mavjud.

Shaxsiy manfaatlar odamlar hayotining tabiiy ehtiyojidir. Konfliktlarda xuddi mana shu shaxsiy manfaatlar ziddiyatga kirishadi. Masalan, konflikt vaziyatda qaynonaning manfaatlari bilan kelin manfaatlari, rahbar manfaatlari bilan xodim manfaatlari o'zaro kelisha olmasligi, aslida, manfaatlar ularni janjallashishiga, biri biriga qarshi fikr bildirishga, biri biridan norozi bo'lishga olib keladi. Konfliktlardan

liktdagi tomonlar o'z shaxsiy manfaatlarini saqlashga va muxofaza qilishga urinishadi. Demak, aslida insonlar to'qnashuvi - manfaatlar to'qnashuvidan iborat ekan.

Konflikt bu – odamlarning urishishi, janjallashishi, kuch ishlatib, bir-biri bilan to'qnashuvi, so'z aytishish, birovlarini ayblash, so'kinish, g'azablanish, jahl bilan gaplashish, kesatish, birovlarini urish-turtish, do'q qilish, qo'rqitishga urinish, qasd qilish, tahdid qilish, birovlariga jismomiy zo'ravonlik o'tkazish, zo'rlash, kamsitish, nafrat, qasos, kek saqlash, so'zi va amalidan yomonlik qidirish, nafsoniyatga tegadigan amallar va so'zlar ishlatish va boshqa shunga o'xshash vaziyatlarda o'zini namoyon qiladi. Konfliktida odamlar ziddiyatga kirishib o'zaro urush, nizo, janjal chiqaradilar.

Ziddiyatdan chiqib ketish uchun qilinadigan eng birinchi qadam har doim mana shu ziddiyatni keltirib chiqargan manfaatlarini o'zaro muvofiqlashtirish mumkinligiga bo'lgan ishonch va harakatdan boshlanadi. Manfaatlarni o'zaro yaqinlashtirish va muvofiqlashtirish muvofiqlashtirish ziddiyatni yengishning birinchi qadamidir. Demak, konfliktning ikki tomoni mavjud. Konflikt kelib chiqqanidayoq mana shu uning mavjud ikki tomoni vujudga keladi.

Uning bir tomoni –ziddiyatni kuchaytirish;

Ikkinchi tomoni- ziddiyatni pasaytirish.

Bir tomoni-ziddiyatni bo'zg'unchilikka olib kelish

Ikkinchi tomoni-ziddiyatni murosaga, yaratuvchanlikka va osoyishtalikka olib kelishdir.

Konflikt faqat bir tomondan iborat bo'la olmaydi. Konfliktida, uning qanchalik murakkab bo'lishiga qaramay, har vaqt ikki tomon bo'zg'unchilik va yaratuvchanlik mavjud bo'ladi.

Konfliktidagi qarama-qarshiliklar birligi o'zini uning vayron etish va bunyodkorlik xususiyatlari orqali namoyon etadi. Ya'ni, har bir konfliktida vayron etish bilan birgalikda bunyodkorlik, yangitdan yaratish xususiyati ham mavjud bo'ladi. Konflikt ziddiyatli vaziyatni tugatadi, ya'ni vayron etadi, ammo shu bilan birga uning qanday hal etilishidan qat'iy nazar, yangi vaziyat, yangi holat yuzaga keladi. Ana shu yangi vaziyatda konfliktning yaratuvchanlik xususiyati yashirin-bilish, uni anglash va o'z maqsadlarida ishlata olish konfliktning yaratuvchanlik yechimi bilan bog'liq bo'lgan vaziyat hisoblanadi,

Konfliktlarni doimo yaratuvchanlik sari yunaltira bilish ma'lum bilim va malakalarni talab etadi.

Konfliktning yaratuvchanlik imkoniyati:

Konflikt, quyidagi hollarda ijobiy imkoniyatga ega bo'ladi:

- yashirin imkoniyatlar va muamlyuning yangi qirralarining ochilishiga sabab bo'ladi;

- muammo yechimining yangi yo'l-yo'riqlari, imkoniyatlari va usullarini kashf etadi;

-ishonch, samimiylilik, hamkorlik va haqiqatni tan olishga qaratilgan yangi munosabatlar qurilishiga sabab bo'ladi;

-odamlarni umumiy g'oyalar asosida birlashtiradi;

-samimii va ochiq, iliq muloqot uchun imkon yaratadi va shunday munosabatlarga insonlarni o'rgatadi;

-o'z fikr va o'ylaringizga aniqlik kiritishga va o'z pozitsiyasini qayta ko'rib chiqishga majbur qiladi.

Konfliktning vayron etish imkoniyati:

Konflikt, quyidagi hollarda vayron etish imkoniyatga ega bo'ladi:

- konflikt yechimi topilmasa va uni boshtsarish imkoniyati boy berilsa;

-g'azab, jahl, dilsiyohlik, xafachilik, nafrat va qasos hislarining kelib chiqishiga sabab bo'lganda;

- juda sattsh stressga olib kelganda;

- odamlar o'rtasida uzoq muddatli nizo va ixtilof vujudga keltirganda;

-pashshadan fil yasab, kichkina muammoni katta konfliktga aylantirganda;

-zo'ravonlik va urushga sabab bo'lganda.

Afsuski, hayotda ko'pchilik hollarda konflikt zo'ravonlik bilan tugaydi. Chunki ko'pchilik konfliktlarning asl mazmuni va mohiyati bo'yicha maxsus bilimlarga ega emaslar.

Konfliktlar bo'yicha odamlar orasida turi stereotiplar mavjud. Bu holatlar konfliktlarning asl mazmuni va mohiyatini, inson hayotida tutgan o'rini to'g'ri baholamaslik va bilmaslik oqibatida ro'y beradi. Ana shunday stereotiplardan, ongimizga urnashib qolgan noto'g'ri tushunchalardan ba'zilarini ko'rib chiqadigan bo'lsak, konfliktlar mazmunini yanada oydinroq tasavvur etgan bo'lamiz.

✓ Stereotiplar:

1. Konflikt abadiydir, u har doim mavjud. Konfliktni, agar u paydo bo'lsa, yo'qotib bo'lmaydi hamda konfliktni o'zgartirib ham bo'lmaydi.

Bu noto'g'ri stereotip fikr. Mazkur stereotipni ikki jihati bor.

Birinchidan, umuman olganda, haqiqatdan ham dunyoda konfliktlarni yo'qotib bo'lmaydi. Dunyoda agar ikki odam qolsa, demak ular o'rtasida konflikt mavjud bo'ladi. Agar konfliktlar bo'lmasa odamlar maqsadlar to'qnashuvida o'ziga xos tajribaga ega bo'lmaydi. Demak, konfliktlar hayotning ajralmas va bo'lishi tabiiy bo'lgan voqeligidir. Ikkinchi tomondan, agar paydo bo'lgan har bir konfliktning mazmunidan kelib chiqib qaraladigan bo'lsa, har bir konfliktning yechimi topilsa, konflikt mazmunini ijobiy tomonga o'zgartirsa bo'ladi. Har qanday konfliktning har doim o'ziga xos yechimi mavjud bo'ladi. Bu unda ishtirok etayotgan tomonlarning irodasi va xohishiga bog'liq.

2. Imkon qadar konfliktlardan uzoqroq yurgan ma'qul.

Bu noto'g'ri stereotip fikr. Qayerda konflikt paydo bo'lsa o'sha yerda muammo mavjud bo'ladi. Bu muammo-konfliktidan uzoqlashish, uni nazarga olmaslik bilan o'z-o'zidan yo'qolib qolmaydi. Konfliktning to'g'ri yechimini topish mana shu muammoni yo'qotishga to'g'ri teng keladi. Muammoning yechimini topmasdan tushirib, konfliktni ijobiy hal etib bo'lmaydi. Agar konfliktga e'tabor berilmasa u yanada chuqurlashib, o't olib ogir oqibatlarga olib kelishi mumkin. Shu sababli, konflikt vujudga kelganda undan uzoqroqda emas, balki unga nisbatan faol munosabatda bo'lish darkor.

3. Konfliktlar odamlar o'rtasidagi yaxshi munosabatlarni bo'zadi.

Bu noto'g'ri stereotip fikr. Aslida konflikt jarayonining o'zi emas, balki mazkur konfliktni ijobiy boshqara olmaslik insonlar o'rtasidagi munosabat va aloqalarni bo'zadi. Konflikt jarayonida ziddiyatlarni muhokama qilib, o'z manfaatlarini ifoda qilinsa, konflikt odamlar orasidagi munosabatni bo'zmaydi, aksincha mustahkamlaydi. Konflikt aslida ikki qarama qarshi tomon uchun sinov jarayoni hisoblanadi. Hurmat, o'zgalar manfaatlarini hurmat qilish, o'z manfaatlarini tushuntirishga intilish, o'zaro manfaatlar uyg'unligini topa bilish- konfliktlarning har doim odamlar orasida

yangi munosabatlar asosida qurilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

4. Konflikt unda ishtirok etuvchi tomonlarning har biri uning yechimidan qoniqish hosil qilmasa ham, hal etilgan bo'ladi.

Bu noto'g'ri stereotip fikr. Konflikt yechimi tomonlar kelishuvi va harakatlari majmuasidan iboratdir. Konflikt o'choqdagi olovga o'xshaydi, agar olov o'chgan bo'lsa ham uchqunlar qolgan bo'lsa, konfliktning qayta alanga olishi hech gap emas. Demak, konfliktning to'la yechimi, ya'ni haqiqiy hal bo'lishi uchun har bir tomon ham to'la qoniqish hissini tuygan, uning yechimidan to'la rozi bo'lgan bo'lishi shart.

Konfliktogenlar

Inson ilk bolalik davridanok turli nizolar va ziddiyatlar bilan o'zi xohlamagan tarzda tuqnash keladi. Agar o'zimizning bolaligimizni esga olsak, oddiy narsalar ustida juda qattiq qayg'uranimiz o'z xis-tuyg'ularimizga berilib ketib, manfaatlarmiz ximoyasi uchun kurashga kirganimizni anglaymiz. Masalan, urishib qolgan bolani o'zimizning kuchadan utishga qo'ymaganimiz, akangiz dars qilayotganida ataylab televizorni baland ovozda qo'yib quyganingiz, yoki o'zingiz yaxshi ko'rgan uyinchoqlaringizni mehmon boladan yashirganingiz mana shunday oddiy konflikt vaziyatlardir. Bo'larning barchasi kundalik turmushda uchrab'turadigan odatdagi nizo va kelishmovchiliklar xisoblanadi. Aytmoqchimizki, ilk bolalikdanoq, o'z maqsadlarimizga yetishish uchun boshqalar manfaatlari bilan tuqnashamiz.

Ammo ulg'ayganimiz sari ikki xil xodisa yo'z beradi. Birinchidan, bolaligimizda bizga katta ta'sir o'tkazgan kelishmovchiliklar ulg'ayganimiz sari bizga e'tiborsiz, kichiq, jiddiy bo'lmagan xodisalarga, ba'zan esa qo'lgili holatlarga aylanadi. Kunglimizda, nima uchun shunchalik kuyingan ekanman, deb o'ylaymiz. Ya'ni, biz ulg'aygan sari konfliktlarga aqliy rasolik va sipolik, soglom fikrlilik asosida yondoshamiz. Shubxa yo'kki, ulg'aygan insonlar, ya'ni kattalar konfliktlarga kichiklarga nisbatan boshqacharoq yondoshishadi.

Ikkinchi tomondan esa, ulg'ayganimiz sari, bizning hayotimizdagi kelishmovchilik, nizo va ziddiyatlar ham usib, ulg'ayib, kattaroq mazmun va mohiyat kasb eta boshlaidi. Demak, yosh o'tgan

sari konfliktlarning mazmuni ham, ularga bo'lgan munosabat ham o'zgarib boradi. Konfliktlar murakkablashib boradi, shunga yarasha odamlarning xayot tajribasi ham bosiqlik, mulohazakorlik, jiddiylik tomon o'zgarib boradi. Chunki inson ' sari o'z xis-tuyg'ularini jilovlashga, ularni ma'lum tartibga solishga, ularni boshqarishga urganadi. O'z emotsiyalarini boshqarish esa ziddiyatli vaziyatlarda nizolarning kupayib ketmasligi, ularning chuqurlashmasligi, konfliktlarning tug'ri yechimlari topilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Konflikt vaziyatdarning kelib chiqishida biz bilishimiz zarur bo'lgan narsa shuki, konfliktlarning kelib chiqishida "konfliktogen"lar juda muhim rol o'ynaydi. Konfliktogen –konfliktga imkon beruvchi, konflikt uchun sharoit yaratuvchi sifatida tarjima qilinadi.

Konfliktga olib kelishi mumkin bo'lgan so'zlar, amallar, yoki xarakatsiz konfliktogen deb ataladi.

Konfliktogen – konfliktga imkon beruvchi, konflikt uchun sharoit yaratuvchi sifatida tarjima qilinadi. Konfliktlar murakkablashib boradi, shunga yarasha odamlarning havot tajribasi ham bosiqlik, mulohazakorlik, jiddiylik tomon o'zgarib boradi. Chunki inson ulg'aygan sari o'z his-tuyg'ularini jilovlashga, ularni muqim tartibga solishga, ularni boshqarishga o'rganadi.

Axborotlar almashinuv jarayonida, biz o'zimizning so'zlarimiz va amallarimizga emas, balki bizga aytilgan boshqa odamlarning so'zlari va amallariga ko'proq e'tiborliroqmiz. Boshqalardan kelayotgan informatsiyani diqqat bilan fil'trlaymiz, o'zimiz junatayotgan informatsiyani esa — filtrlamasdan, tug'ri jo'natamiz. Shu nuqtai nazardan, hamma o'zgalaridan kelayotgan axborotga emotsional yondoshamiz, o'zimizdan ketayotgan informatsiyani esa ko'proq shundayligicha, ya'ni boricha junatamiz. Buning natijasida **konfliktogenlar eskalatsiyasi** paydo bo'ladi.

Ular o'z navbatida konfliktga olib keladi. Bizga kelayotgan axborotlar konfliktogenlar, biz unga tabiiy ravishda o'zimizdan konfliktogenlar bilan javob beramiz. Konfliktogenlar taxdidiga uchragan odam, odatda, o'zining psixologik va emotsional xolatini himoya qilishga o'tadi. Shu bois, u konfliktogenga nisbatan o'zidagi emotsional taxdid bilan munosabat bildiradi. Mazkur emotsional taxdid ko'pchilik xollarda ovoz, mimika, intonatsiyadagi agressiya bilan ifodalangan. Agressiyaga doim o'ziga yarasha agressiya bilan javob

qaytariladi. Ammo o'ziga qaratilgan agressiyani bosib ketish uchun javobiy agressiya yanada kuchliroq bo'ladi. Chunki odam "buni adabini berib qo'ymasam, shunday bo'laveradi", deb o'ylaydi. Natijada har ikki tomonda konfliktogenlar miqdori keskin orta boradi. Inson emotsional va psixologik xolati unga qarata yunaltirilgan haqorat, piching, kesatiq, sukish, nafsoniyatga tegish, zo'ravonlik, o'z fikrini o'tkazishga intilish, tazyiq kabilarga, doimiy ruy beradigan adolatsizlikka bundan o'zgacha munosabat bildirsa olmaydi.

Insonlar orasidagi turli munosabatlarni tartibga solish uchun har bir millatda etik va estetik qadriyatlar shakllantiriladi. Shu bois, odamlar milliy axloqiy qadriyatlar va normalar asosida tarbiya qilinadi.

Konfliktogenlar eskalatsiyasi yuzaga kelmasligi uchun:

- konfliktogenlarning o'zingiz va atrofdagilar yuragida yig'ishishiga yo'l qo'ymaslik;
- konfliktogenlar vuj udga kela boshlaganda esa, ulardan o'z fikri va ongini ozod qilish yo'llarini qidirish;
- o'zimizda vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktogenlar boishqalar kunglida ham yuzaga kelishi mumkinligini nazarga olishimiz darkor.

Konfliktogenlarning ko'pchiligini quyidagi turlarga ajratish mumkin:

- **o'zini ustun qo'yish;**
- **agressiyaga moyillik;**
- **egoizm.**

O'zini ustun qo'yish quyidagi amallarda namoyon bo'ladi:

O'zini ustun qo'yishning ochiq ko'rinishlari: buyruq berib gapirish, tahdid qilish, birovni niqtab turish, salbiy munosabatlar, tanqid, ayblash, birov ustidan kulish, istehzo, sarkazm, piching, kesatiq.

Yashiringan ustun qo'yish hollari: "Tinchlaning", "Shuni ham bilmaysizmi...", "Tushunmaysizmi?...", "Fahmlay olasizmi?" kabi, bu vaziyatlarda tashqi ko'rinishdan mayin ohang tanlansa ham, bu holat konfliktogen holat sifatida baholanadi.

Maqtonchoqlik: o'z marralari va yutuqlari haqida ko'pirib gapirish, shu bilan birga o'zgalar marralarini pastga urish, ularni "o'z o'rniga qo'yib qo'yish" istagi.

Qatiylik, fikr va qarashlar keskinligi: o'z fikrlarining to'g'riligiga haddan ziyod ishonish, qarashlarni bildirishdagi keskinlik, faqat

o'zi to'g'ri so'z ayta olishi mumkinligiga ishonch, birovlar fikrini o'ylab ko'tmaslik. Masalan, "Sen nimani ham bilarding?...", "Bo'ldi gapingni to'xtat...", "Hamma-yolg'onchi...", "E bugungi yoshlar bo'zilgan..." kabi so'zlar bilan anglashiladi. Shuningdek, yoshlarni qiziqtirgan musiqa, o'zini tutish, kiyinishi kabilar kattalafning jig'iga tegishi mumkin. Bunday fikrlar ochiqchasiga bildirilganda, yoki ba'zi ma'lumotlarni bolani tafakkuriga majburiy kiritishgan urinish bolgan hollarda, bolalar o'z ota onasidan ma'lum axborotlarni yashirishga tushadi, o'z odatlarini himoya qilish yo'lini tutadi.

O'z maqsadlari va fikrlarini majburiy singdirish va salbiy silinishga harakat qilish. Odatda, maslahat faqat maslahat so'ralgan taqdirdagina berilishi lozim. Ammo ko'pchilik hollarda biror muammo muhokama qilinayotgan bo'lsa, o'zini katta tutgan odam, yoki yoshi ulug'roq odam, albattga maslahat qila boshlaydi. Maslahatni esa yo qabul qilish, yoki uni inkor qilish mumkin. Maslahat qabul qilinsa, uni bergan odam xursand bo'ladi, maslahat ochiqchasiga inkor etilsa, uni bergan odam, eng ijobiy munosabatda, "Meni mensimadi, gapimga kirmadi" deyishi mumkin.

Informatsiyani yashirish: Odamlar xayotida axborot muxim rol o'ynaydi. Axborotni yashirish kishilarda shubha uyg'otadi. Shu bilan birga, axborotni yashirgan kishiga nisbatan ishonchsizlik vujudga keltiriladi. Oqibatda odamlar orasi va munosabatlari bo'zilishi uchun asos tug'iladi. Erkaklar ko'proq, o'z shaxsiy vaqtining qanday va nimalarga sarflanayotganligini, yoki umumiy mablag'larining miqdorini, ularning nimalarga ishlatilayotganligini, o'z xato va kamchiliklarini yashirishga harakat qilishadi. Ayollar esa erkaklar borasidagi o'z ichki hissiyotlarini, yashirin iqtisod qilingan pul mablag'larini, erining qarindoshlariga nisbatan haqiqiy munosabatini, bolalarining ba'zi "ayblarini" yashirishga urinishadi.

Hamsuhbati so'zlarini bo'lish. Suhbat faqat bir tomonning emas, balki ishtirok etayotgan ikki tomonning muloqoti hisoblanadi. Ammo ko'pchilik hollarda ba'zi odamlar faqat o'z tuyg'ularini gapirishga e'tabor qilib, o'zga odamni eshitishga sabr-toqat qilishmaydi. Boshqa tomon ham o'z fikrlarini bildirib boshlasa, uning so'zlari keskin bo'linadi, o'z hamsuhbatiga e'tiborsizlik ko'rsatiladi. Bu bilan o'z so'zlarining boshqalar fikrlaridan muhimroq ekanini ko'rsatish, faqat o'zi gapirishga harakat qilish, boshqalarga so'z bermaslik orqali

li o'z ustunligini ko'rsatmoqchi bo'lishadi. O'z ustunligini doimo ko'rsatishga intilish ko'pincha boshqalar huquqlarining kamsitilishi evaziga bo'lishi ham konfliktogenning paydo bo'lishiga olib keladi.

Birovning ustidan kulish. Birovning ustidan istehzo bilan kulish, uni masxara qilish agressiyaning psixologik turlaridan hisoblanadi. Birovning ustidan kulish inson huquqlarini bo'zishga yunaltilgan bo'ladi. Inson ustidan kulish uning nafsoniyatiga tegadi va uzoq vaqt dilda urnashib qoladi. Bolaligida mazax qilingan "semizlar", "qishloqilar", "turqi sovuq"lar keyinchalik o'z ustidan qo'lgan odamlarga qarshi harakat olib borgani, yoki, "birinchi muhabbati" hamma tomonidan qo'lg'i ostiga olingan yigitlar keyinchalik o'z dushmanlaridan qaqshatgich qasos olgani borasidagi xayotiy misollar ko'p. Ko'pchilik hollarda qo'lg'i ostida qolgan odam qo'lay vaziyat poylab o'z javobini tayyorlaydi.

Aldash yoki aldashga harakat qilish eng ashaddiy konfliktogenlardan xisoblanadi. Ayollar ham, erkaklar ham o'zlarini aldashga yunaltilgan harakatlarni kechira odmaydilar. Odatda aldash orqali yuzaga kelgan hissiy-emotsional holat juda uzoq vaqt ongda saqlanib qoladi, hamda umr bo'yi konfliktogen rolini o'ynab keladi. Aldash orqali odam yuragida yuzaga kelgan alam ko'p hollarda umuman yuqolmaydi va uchib ham ketmaydi. Bu alam bot-bot odamlar orasiga yangitdan nizo solinishiga asos bo'lib xizmat qilishi mumkin. Agar munosabatlarda aldash vujudga kelgan bo'lsa, tomonlar munosabati barbod bo'lishi tabiiy.

Hamsuhbatining biror kamchiligi yoki muvaffaqiyatsizligini doimo takidlab o'tishga xarakat qilish. Birovlarning ishi yurishmaganidan xursand bo'lish, o'zi yoqtirmagan odamlarning xayotida biror kor-xol bo'lsa, undan quvonish, ba'zi odamlarning ustidan muntazam kulish, kamchiliklarni rukach qilish, mana shu holatlarda o'zini yaxshi his qilish o'zini ustun qo'yishning turlaridan biri hisoblanadi. Muvaffaqiyatsizlik hamma bilan ham sodir bo'lishi mumkin, kamchilik va xato esa, uni to'zatilmagunicha kamchilik va xato bo'lib qoladi, agar to'zatilsa u xato bo'lmaydi. Muvaffaqiyatsizlikdan hech kim o'zini muxofaza qilinganman deb ayta olmaydi. Shu bois, o'z do'sti, xamkasbi, o'rtog'i, qarindoshi, eri va yoki xotining biror kamchiligini umrbod ushlab olib, doimo uni takidlayverish, uni muntazam esga solish, o'z ustunligini ko'rsatish uchun rukach qilish oxir-oqibat juda katta konfliktni keltirib chiqarishi mumkin.

O'zining zimmasidagi mas'uliyatni birovlar zimmasiga yuklash. Xayotda o'z ma'suliyatidagi vazifalarda befarq yondoshish hollari uchrab turadi. Masalan, ko'p hollarda biror narsa qilib berilishiga va'da qilinadi. Ammo o'zi qilib berishi lozim bo'lgan vazifa boshqalar zimmasiga yuklatiladi. Ammo boshqalar bu vazifani bajarmaydi. Natijada orada ziddiyat vujudga keladi.

Pul qarz surash eng keng tarqalgan konfliktogenlardan xisoblanadi. Pul qarz so'rash pul surayotgan odamda noxush xis-tuyg'ularni uyg'otadi. Ammo unga qarz berilganda ham, konflikt kelib chiqishi mumkin. Chunki bu qarz o'z vaqtida qaytariladimi, yo'qmi, ma'lum emas. Qarz bilan sinash ko'p xollarda qarindoshlar, do'stlar, birodarlar orasini bo'zib yuboradi.

Agressiyaga moyillik

Ko'pchilik agressiyaga moyillikni faqat erkaklarga xos xususiyat deb biladi. Aslida unday emas. Agressiyaga moyillik xam erkaklarga, xam ayollarga xos xususiyatdir. Ammo erkak va ayol agressiyasi xamda uning qanday ifodalanishi orasida juda katta fark mavjud. Erkaklar agressiyasi o'zini ochiq ifoda qiladi. Erkaklar afessiyasi o'zi uchun ko'proq jismoniy kuch ishlatish shaklini tanlab oladi.

Ayollar agressiyasi esa ochiq ifodalanmaydi. Ular orkavorotdan, asta, bilintirmay, zimdan xarakat qiladi. Ularni "Sen shu ishni qilding" deb ushlab olish juda kiyin kechadi, chunki ayollar ko'proq psixologik agressiyani tanlashadi va ishlatishadi. O'z opponentini psixologik ezish, uni taxdarlash, unga bepisand munosabatda bo'lish ayollar agressiyasining shakllari xisoblanadi. Erkaklar agoessiyasi darrov o'zini ayon etadi. Urish, jismoniy tazyik, turtish, bir tushurish, bugish, jismoniy xarakatlarni cheklash, duk qilish, shantaj - bo'lar erkaklar ko'proq qo'llaydigan afessiya turlari xisoblanadi. Ayollar agressiyada keskin ish tutmaydi, asta, zimdan ish tutadi. Ko'pchilik xollarda ayollar agressiyasi, oiladagi a'zolarga nisbatan qo'llaniladi. Birovni kamsitish, ruxiy ezish, o'z kayfiyatini birovni ezish oqibatida normallashtirish, "Qo'lib turib, jonini olish" ayollar agressiyasi xisoblanadi. Ayollar urmasdan turib, boshqa insonni juda katta ruhiy tanglik holatiga olib kirib qo'yishi mumkin. Bir qaraganda erkaklar agressiyasi ochiq namoyon bo'lganligi uchun bezarardek ko'rinadi.

Aslida har ikki tur agressiya ham juda yomon oqibatlarga olib kelishi mumkin. Erkaklar aggressiv munosabati oqibatida opponet tomon qattiq jismoniy jarohat olishi mumkinligi ayon. Ayollar agressiyasining keng tarqalgan oqibatlaridan biri, bu — depressiyadir.

Depressiyaning oqibatlari ham insonga juda katta tashvishlar olib keladi. Depressiya xolatiga chuqur kirib ketgan odam ko'p hollarda o'z joniga suiqasd qilishi mumkin. Agressivlikka moyillikning oldini olish ta'lim va tarbiya, insoniy qadriyatlar, diniy e'tiqod tizimida yotadi. Inson o'zida agressiyaga moyillikni sezsa, unga qarshi o'zini tug'ri shakllantira borishi lozim. Agressiya u yo'naltirilgan odamning ham, uni ishlatayotgan, agressiyani qo'llayotgan odamning ham salomligiga juda katta putur yetkazadi.

Egoizm. -faqat o'z manfaatlarini ko'rish qobiliyati bo'lib, o'zbek tilida xudbinlik so'ziga tug'ri keladi. Xudbinlik forscha so'z bo'lib, ikki ildizdan tashkil topgan: "xud" — o'z, o'zim ma'nolarini bildiradi, "bin" — ko'rish ma'nosini bildiradi. Demak, xudbin so'zining ma'nosi — faqat o'zini ko'rishga tug'ri keladi. Doimiy agressiyaning ildizlaridan biri egoizmga borib takaaqadi, Egoizm — o'z manfaatlarini, boshqalar manfaatlarining bo'zilishiga qaramay, eng oliy qadriyat sifatida anglanish jarayoniga aytiladi. Shu bois, Frantso'z lingvisti P. Buast "Xudbinlik ustidan qozonilgan - g'alaba eng sharaflig'alabadir", deb aytgan. Frantso'z yozuvchisi S. Segyur esa, "xudbin uchun — o'tmish bo'shliq, hozir — qaqroq-cho'l, kelajark esa — ahamiyatsizdir" deb takidlagan.

Insonning o'z o'ziga munosabati tabiatan o'zini o'zi ma'qullash, o'zini sevish, o'ziga aro berish, o'zini chiroyli tutish, o'zini "yaxshi" inson sifatida ko'rsatish asosida shakllantiriladi. Bolalikda kinkintoylarni o'z yo'z-ko'zini orasta tutishini urgatayotganda biz odatda ularga "hozir qo'llarimiz va yo'zimizni yuvib, oppoqqina bo'lib olamiz", deymiz. Mana shu oppoqqina bo'lish tartib va qoidalari har bir insonga bolalikdanoq singdiriladi. Shu bois, insonning ichki o'zini anglashida "Men" degan tushuncha tarbiyalanishi lozim va zarur. Inson "Men"i uni ijtimoiy xodisa sifatida shakllanishi uchun asos yaratadi. Yutuqdarga erishish, o'zini ko'rsatish, hurmatga sazovor bo'lish mana shu ichki "men"ning sayi-xarakatlari asosida amalga oshiriladi.

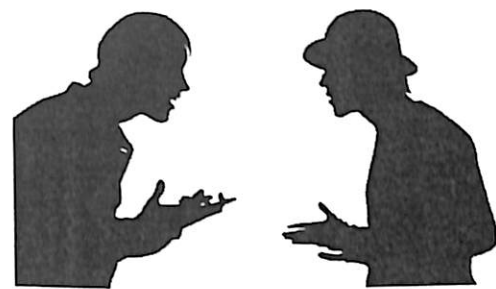
Demak. Ichki "men"ni nimalarga yo'naltirilsa, oxir oqibat shu qadriyatlarga mutanosib xarakter va amallar shakllantiriladi. Ammo

ana shu ichki "Men" boshqa yo'zlab "Menlarga qarshi, ularni inkor etish emas, balki ular bilan birkalikda yashashga ko'nikkan xolda tarbiyalanishi lozim. Shu nuqtai nazardan inson ichki "Meni" bilan bog'lik ravishda sog'lom "Egoizm" va nosog'lom "Egoizm" ajratiladi. Sog'lom egoizm insonning shaxs sifatida shakllanishi uchun energiya beruvchi kuchi xisoblanadi. Nosog'lom egoizm esa insonlarni o'zga inson bilan tuqnashuvi, ziddiyatlar, o'zini ustun qo'yish, kelisha olmaslik, o'zgalarni inkor qilish uchun xizmat qiladi.

Shunday qilib, konflikt inson hayotining tabiiy ajralmas qismi bo'lib, konfliktlar mazmunini bilish insonni konflikt vaziyatlarida o'zini tutish tartib-qoidalariga o'rgatadi. Konflikt mazmunining murakkab kelib chiqish vaziyatlarini anglash esa insonni ana shunda bilimlar bilan qurollantiradi.

Konfliktning oldini olish uchun quyidagi amallarga rioya etish ahamiyat kasb etadi:

1. Konfliktga olib kelishi mumkin bo'lgan so'zlar, amallar, yoki xarakatsizlikdan iborat bo'lgan konfliktogen vaziyat va holatlardan o'zini va atrofidagilarni asrash, konfliktogenlarga e'tiborli bo'lish;
2. Konfliktogenlar ko'payib, ularning majmuaga aylanishini oldini ola bilish;
3. Konfliktogenlar eskalatsiyasiga yo'l qo'ymaslik;
4. Konfliktogenlarga konfliktogen bilan javob qaytarmaslik;
5. Konfliktogenlar bilan tuqnashganda o'zini himoya qilishga emas, balki nima uchun opponenda konfliktogen vaziyat va holat vujudga kelganiga diqqatni qaratish;
6. O'zida vujudga kelayotgan konfliktogenlardan qutilish va ularni faol ishlatmaslik choralarini ko'rish;
7. Jiddiy konfliktogenlardan bo'lgan o'zini ustun qo'yish, agressiya moyillik, egoizmdan qutilish hamda boshqalar tomonidan ular ishlatilganda ham o'zining konflikt vaziyatga tortilmasligi choralarini ko'rish.



Mustaqil ish

"Ziddiyatli vaziyatlarda o'zini tutish strategiyasi" metodologiyasi bo'yicha tadqiqotlar o'tkazing.

"Ziddiyatli vaziyatlarda o'zini tutish strategiyasi" metodologiyasi¹ N.V.Grishina tomonidan moslashtirilgan K.U.Tomas texnikasidan foydalangan holda konfliktda shaxsning beshta mumkin bo'lgan xatti-harakatlarini tasvirlaydi, vaziyatlar nizoga javob berishning odatiy usullari bilan belgilanadi.

Respondentning qancha raqobatlashishga moyil ekanligini aniqlashingiz mumkin va guruhda, jamoada, murosaga qadar, konfliktlardan qochish yoki aksincha, ularni kuchaytirishga harakat qilish.

Ushbu uslub shuningdek har bir guruh a'zosining birgalikdagi faoliyatga moslashish darajasini baholashga imkon beradi.

Mustaqil ishini bajarish bo'yicha ko'rsatma:

Har bir narsada tabiiyroq bo'lgan harakatni tanlang. Siz uchun va uni javob shaklida belgilang.

1. a) ba'zan men boshqalarga munozarali masalani hal qilish uchun javobgarlikni olish imkoniyatini beraman;
- b) bizning farqlarimizni muhokama qilish o'rniga, men ikkalamizning kelishgan narsalarimizga e'tibor qaratishga harakat qilaman.
2. a) men murosaga yo'lini topishga harakat qilaman;
- b) men konfliktni boshqa odamning va mening manfaatlarimni hissa

¹ Елисеев О. П. Практикум по психологии личности. СПб.: Питер, 2000. 560-b

sobga olgan holda hal qilishga harakat qilaman.

3. a) odatda men o'z maqsadimga erishishga astoydil intilaman

b) ba'zan men o'z manfaatlarimni boshqa odam uchun qurbon qilaman.

4. a) men murosasini topishga harakat qilaman;

b) men boshqa odamning his-tuyg'ularini xafa qilmaslikka harakat qilaman.

5. a) ziddiyatli vaziyatni hal qilib, men doimo boshqasidan yordam topishga harakat qilaman;

b) men foydasiz taranglikni oldini olish uchun hamma narsani qilishga harakat qilaman.

6. a) men o'zim uchun muammolardan qochishga harakat qilaman;

b) men o'z yo'limni topishga harakat qilaman.

7. a) men munozarali masalani oxirigacha hal qilish uchun uni kechiqtirishga harakat qilaman;

b) men boshqasida g'alaba qozonish uchun biron narsaga rozi bo'lish mumkin deb hisoblayman.

8. a) odatda men o'z maqsadimga erishishga astoydil intilaman;

b) avvalo, men barcha qiziqish va munozarali masalalar nima ekanligini aniqlashga harakat qilaman.

9. a) menimcha, yuzaga kelgan tafovutlar haqida tashvishlanish har doim ham kerak emas;

b) men o'z yo'limni topishga harakat qilaman.

10. a) men o'z maqsadimga erishishga qat'iy intilaman;

b) men murosasini topishga harakat qilaman.

11. a) avvalo, hamma daxldor manfaatlar va muammolar nima ekanligini aniq belgilashga intilaman;

b) men bizning munosabatlarimizni boshqarishni ishontirishga va asosan vaqtni tejashga harakat qilaman

12. a) men tez-tez sabab bo'lishi mumkin bo'lgan pozitsiyadan tortishuvlardan qochaman;

b) men boshqalarga o'z fikrida qolish imkoniyatini beraman, agar u men sari borgan bo'lsa.

13. a) men o'rta pozitsiyani taklif qilaman;

b) men hamma narsa men aytganidek qilinishi kerak deb deb turib olaman.

14. a) men boshqalarga o'z nuqtayi nazarimni aytaman va uning ko'rinishi haqida so'rayman;

b) men o'z qarashlarimning mantiqiyligi va afzalligini boshqasiga isbotlashga harakat qilaman.

15. a) men boshlarni tinchlantirishga va munosabatlarimizni saqlashga harakat qilaman;

b) stressdan saqlanish uchun zarur bo'lgan hamma narsani qilishga harakat qilaman.

16. a) men boshqalarning his-tuyg'ularini xafa qilmaslikka harakat qilaman;

b) men odatda boshqasini o'z pozitsiyamning afzalliklariga ishon-tirishga harakat qilaman.

17. a) odatda men maqsadimga erishish uchun astoydil harakat qilaman;

b) men foydasiz taranglikni oldini olish uchun hamma narsani qilishga harakat qilaman.

18. a) agar u yana bir baxtli bo'lsa, men unga imkoniyat beraman turib olish;

b) agar men o'z fikrlarim bilan qolsam, boshqa imkoniyat beraman u men bilan uchrashdi.

19. a) avvalo, men barcha qiziqish va munozarali masalalar nima ekanligini aniqlashga harakat qilaman;

b) men munozarali masalalarni vaqt o'tishi bilan ularni to'liq hal qilishga kechiqtirmaslikka harakat qilaman.

20. a) men ziddiyatlarimizni darhol engishga harakat qilaman;

b) Men uchun foyda va zarar eng yaxshi kombinatsiyasini topishga harakat qilaman ikkalasi ham.

21. a) Mo'zokaralar davomida men boshqalarga diqqatli bo'lishga harakat qilaman;

b) Men doimo muammoni to'g'ridan-to'g'ri muhokama qilishga moyilman.

22. a) Men va boshqa odamning mavqei o'rtasida bo'lgan pozitsiyani topishga harakat qilaman;

b) Men o'z pozitsiyamni himoya qilaman.

23. a) Odatda, men istaklarni qondirish uchun tashvishlanaman har birimiz;

b) Ba'zan boshqalar uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olish mu-

nozarali masalani hal qilish kerak.

24. a) Agar boshqaning holati uning uchun juda muhim bo'lib tuyo'lsa, men u inson sari borishga harakat qilaman;

b) ikkinchisini murosaga keltirishga harakat qilaman.

25. a) Boshqasini mening haqligimga ishontirishga harakat qilaman;

b) Mo'zokaralar olib borayotganda, ikkinchisining dalillariga e'tiborli bo'lishga harakat qilaman.

26. a) Men odatda o'rta pozitsiyani taklif qilaman;

b) Men deyarli har doim har birimizning manfaatlarimizni qondirishga intilaman.

27. a) Men ko'pincha nizolarni oldini olishga intilaman;

b) Agar bu boshqa odamni xursand qilsa, men unga o'zidan talab qilish imkoniyatini beraman.

28. a) Odatda men o'z maqsadimga erishishga astoydil intilaman;

b) Vaziyatga aralashganimda, men odatda boshqasidan yordam so'rashga harakat qilaman.

29. a) Men o'rta pozitsiyani taklif qilaman;

b) Menimcha, kelishmovchiliklar haqida doim tashvishlanishga hojat yo'q.

30. a) Men boshqalarning his-tuyg'ularini xafa qilmaslikka harakat qilaman;

b) Biz birgalikda muvaffaqiyatga erishishimiz uchun, men har doim nizoda ushbu pozitsiyani tutaman.

Natijalarni qayta ishlash

Sinovchining javoblari quyidagi kalitlarga mos ravishda baholanadi:

Xulq-atvor strategiyasi	Raqamlarni tasdiqlash
Hamkorlik	26, 5a, 86, 11a, 14a, 19a, 20a, 216, 23a, 266, 286, 306
Raqobat	3a, 66, 8a, 96, 10a, 136, 146, 166, 17a, 226, 25a, 28a
Murosaga kelish	2a, 4a, 76, 106, 126, 13a, 186, 206, 22a, 246, 26a, 29a
Moslashtirish	16, 36, 46, 116, 15a, 16a, 18a, 21a, 24a, 256, 276, 30a
Qochish	1a, 56, 6a, 7a, 9a, 12a, 156, 176, 196, 236, 27a, 296

Javoblar jadvali

№ n/n	Raqobat	Hamkorlik	Murosaga kelish	Qochish	Moslashtirish
1				a	6
2		6	a		
3					6
4			a		6
5		a		6	
6	6			a	
7			6	a	
8	a	6			
9	6			a	
10	a		6		
11		a			6
12			6	a	
13	6		a		
14	6	a			
15				6	a
16	6				a
17	a			6	
18			6		a
19		a		6	
20		a	6		
21		6			a
22	6		a		
23		a		6	
24			6		a
25	a				6
26		6	a		
27				a	6
28	a	6			
29			a	6	
30		6			a
Jami	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Shaxsning har bir shkala bo'yicha yiqqan ballari konfliktli vaziyatlarda o'ning xulq-atvor strategiyasida qay biri yuqori ekanligini aniqlash imkonini beradi.

Ifodalash darajasi	Ballar soni
Past	0-3
O'rta	4-8
Yuqori	9-12

Hamkorlik. Ushbu strategiyadan so'ng, konfliktni hal qilishda va ularning manfaatlarini himoya qilishda, shu bilan birga, boshqa odam bilan hamkorlik qilishda kishi faol ishtirok etadi. Ushbu uslub boshqa yondashuvlar bilan solishtirganda ko'p narsani va uzoq vaqt talab qiladi, chunki tomonlar birinchi navbatda ehtiyojlarni "stolga qo'rganlari uchun", har birining manfaatlari va qiziqishlarini ko'rib chiqish, keyin ularni muhokama qilish kerak bo'ladi. Bu uslub ayniqsa tomonlarning turli xil yashirin ehtiyojlari mavjud bo'lganda samarali bo'ladi. Bunday hollarda norozilik manbasini aniqlash qiyin. Avvaliga, ikkalasi ham bir xil narsani xohlayotganga o'xshaydi yoki uzoq kelajak uchun qarama-qarshi maqsadlarga ega konfliktning to'g'ridan-to'g'ri manbaini toppish qiyin bo'ladi. Biroq, farqlar mavjud tashqi deklaratsiyalar yoki nizo va uning ostidagi pozitsiyalar o'rtasida ziddiyatli vaziyatning asl sabablari bo'lib xizmat qiladigan manfaatlar yoki ehtiyojlar o'rganilganda hammasi ravshan bo'ladi [15, 28].

Konfliktni hal qilishda, agar umumiy murosasiz echimni topish kerak bo'lsa, ushbu uslub qo'llaniladi; boshqa tomon bilan uzoq muddatli, kuchli munosabatlarni saqlab turish; o'zaro hamkorlikning maqsadi - birgalikdagi faoliyat tajribasini to'plash; tomonlar bir-birlarining fikrlarini tinglashlari va hurmat qilishlari; mavzu bo'yicha jamoaning birgalikdagi faoliyati va umumiy qarashlarni topish kerak bo'ladi.

Raqobat. Raqobat uslubidan foydalanuvchi kishi juda faol va nizoni hal qilish uchun o'z yo'liga borishni afzal ko'radi. U boshqa odamlar bilan ishlashga qiziqmaydi va ixtiyoriy qarorlarni qabul qilishga qodir. K.Tomas va R. Qilmenning fikriga ko'ra, odam ushbu uslubni qarama-qarshi o'zaro munosabatlarning maqsadi o'z manfaatlarini qarshi tomonning manfaatlariga ziyon etkazadigan holatlarda ishlatadi.

Yarashish. Ushbu uslub o'zaro imtiyozlar bilan ajralib turadi. o'zaro kelishuv echimini ishlab chiqish. Natija:ikkala tomonning ehtiyojlarini qisman qondirish mavjud. Ushbu xulq-atvor uslubi ikkala tomon ham bir xil ishonarli dalillarga ega bo'lsa va bir xil kuchga ega bo'lsa ishlatiladi istakni qondirish konflikt mavzusi uchun muhim emas; konflikt ishtirokchilari hech bo'lmaganda vaqtinchalik echim topishlari kerak chunki boshqasini ishlab chiqish imkoniyati yo'q.

Moslashtirish deganda tomonlardan biri manfaatlaridan voz kechishni anglatadi, boshqa tomonning foydasiga, o'z manfaatlariga to'liq mos keladigan. K. Tomas va R.Qilmenn ushbu uslub natijaga erishganda eng samarali bo'lishiga ishonishadi. Ish bir tomon uchun o'ta muhim, ikkinchi tomon uchun esa muhim emas.

Qochish Ushbu uslub insonning himoya qilmasligi haqiqatidadir sizning manfaatlaringiz; u boshqa tomon bilan ishlashga tayyor emas eng yaxshi qo'shma echim va shuning uchun undan qochish konfliktlarni hal qilishdan uzoqlashadi. K. Tomasning fikricha, konfliktga yo'l qo'ymaslikda hech kim yo'q tomonlar o'z maqsadlariga erisha olmaydilar.

Qochish uslubi qarama-qarshilik manbai konflikt mavzusiga aloqador bo'lmagan hollarda qo'llaniladi; tomonlardan biri tayyor emas muammoni o'z foydasiga hal qilish; mavzu uchun vaqt kerak vaziyatni tahlil qilish va qaror qabul qilishdan oldin qo'shimcha ma'lumot olish; Muammoni hal qilish xavfli, chunki konfliktni ochiq muhokama qilish vaziyatni yomonlashtirishi mumkin; ishtirokchilar konfliktni muvaffaqiyatli hal qilishlari mumkin; muammoni hal qilish qo'shimcha muammolarga olib kelishi mumkin.

Uy vazifasi

1. Taklif qilingan usul bo'yicha olingan natijalarni aytib bering.
2. "Shaxslararo nizolar" mavzusida lug'at to'zing.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun savollar va topshiriqlar

1. Quydagi tushunchalarga ta'rif bering: "konflikt", "konflikt holati", "konflikt predmeti", "konflikt obyekti".
2. Konfliktning tarkibiy qismlarini aniqlang.
3. Qarama-qarshiliklarning tasnifini bering.
4. Konfliktlar oqimi dinamikasining mohiyatini oching.
5. Shaxslararo ziddiyatlarning funktsiyalarini nomlang va ularning tarkibini oching.
6. Shaxslararo nizolarni hal qilish va hal qilish usullarini sanab bering.
7. Qarama-qarshilikdagi xatti-harakatlarni tavsiflang.

Tavsiya etilayotgan adabiyotlar ro'yxati

1. Анцупов А. Я. Конфликтология: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. Москва: Юнити, 2000. 551 с.
2. Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. Санкт-петербург: Питер, 2005. 288 с.
3. Большая психологическая энциклопедия / под ред. Н. Дубе-нюк. Москва: Эксмо, 2007. 544 с.
4. Воробьева И. В. Социально-психологическое взаимодействие личности и группы: учебное пособие / И. В. Воробьева, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 271 с.
5. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 464 с.
6. Козырев Г. И. Введение в конфликтологию: учебное пособие / Г. И. Козырев. Москва: Владос, 2001. 176 с.
7. Кружкова О. В. Социальная психология в схемах, таблицах и кроссвордах: учебное пособие / О. В. Кружкова, О. Н. Шахматова. 2-е изд., доп. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 146 с.
8. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 2001. 630 с.

II-MODUL. KONFLIKT VA UNING RIVOJLANISH TARIXI

4-MAVZU. NIZO, UNING MAZMUNI VA TURLARI

Maqsad - Nizo, uning mazmuni va turlari, sabablari va xususiyatlarini o'rganish.

Vazifalar:

- 1) "Pedagogik nizo" tushunchasini, ushbu hodisaning to'zilishini, funktsiyasini, dinamikasini ko'rib chiqish;
- 2) nizolar oldini oluvchi xabarlar, nizolarni hal qilishga yondashishlar va xususiyatlari bilan tanishish;
- 3) pedagogik nizolarning tasnifini o'rganish;
- 4) nizoli vaziyat ishtirokchilarining turli himovalanish shakllari; nizoning rivojlanishi borasidagi bosqichlari haqidagi bilim va tasavvurlarni oshirish.

Tayanch tushunchalar: nizo, pedagogik konflikt, pedagogik nizoning turlari, nizolar, muammoli vaziyat, nizoli vaziyat.

Ta'lim va tarbiva ko'p qirrali va murakkab jarayon bodganligi sababli o'quvchi va o'qituvchilar orasida ayrim kelishmovchiliklar sodir bodib turadi. Kelishmovchiliklarning oldi olinmasa nizoga aylanadi. Shuning uchun ham ta'lim muassasalarida o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi nizolarni bartaraf qilish bugungi kunda ko'pchilik pedagog va psixolog tadqiqotchilarni qiziqtirib kelmoqda. Ta'lim muassasalarida o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi nizolarni, ya'ni konfliktologik kayfiyat va xususiyatlarni o'rganish jamiyatdagi inqirozlarning kelib chiqishi va ijtimoiy to'qnashuvlarning oldini olish yo'llarini o'rganish maqsadga muvofiqdir.

Pedagogik konflikt - ijtimoiy konfliktning bir turi sifatida tahlil qilinadi, ya'ni uning yo'nalishi - bu ta'lim muhiti, o'quv jarayoni bilan bog'liq. Pedagogik ziddiyat o'quv va o'quv jarayonidagi ishtirokchilarning kasbiy va shaxslararo o'zaro munosabati natijasida vujudga kelgan deb hisoblanadi. Tomonlarning to'qnashuvini o'z ichiga olgan, muloqotning salbiy hissiy fonini yaratadigan subyekt-subyektiv qarama-qarshiliklar va uning sabablarini bartaraf etishda, har qanday konfliktning sabablarini boshdan kechirayotgan qarama-qarshiliklar, jamiyatdagi o'zaro munosabatlardagi shaxsiy ehtiyojlar va

qiziqishlaridan kelib chiqadigan ta'lim sohasidagi qarama-qarshiliklarga quyidagilar sabab bo'lishi mumkin:

O'qituvchi tomonidan: tanlagan kasbga nisbatan norozilik; ta'lim sifati uchun javobgarlikni oshirish; o'quvchilar hayoti va salomatligi uchun javobgarlik; o'qituvchini ham o'quvchilar, ham ma'muriyat, o'qituvchilar tarkibi va ota-onalar tomonidan tan olish va hurmat qilish zarurligidan qoniqmaslik; pedagogik faoliyatning monotonligi, qat'iy rejalashtirish va ushbu pedagogik tizim doirasida unga qat'iy rioya qilish; ta'lim va baholashning an'anaviy shakllaridan foydalanish kabilar;

O'quvchi tomonidan: yoshga bog'liq davrlarning mavjudligi, xatti-harakatlarning o'zgarishiga, sodir bo'layotgan narsalarga reaksiyaga olib keladi; individual o'quvchining psixologik, individual xususiyatlari, materialni taqdim etish shakllaridan qoniqmaslik; o'qituvchining xatti-harakatlarini tushunmaslik (shaxslararo o'zaro munosabatlarga gender yo'naltirilgan yondashuvning etishmasligi natijasida);

Ota-onalar tomonidan: ijtimoiy ta'lim va tarbiya muassasasi sifatida maktabga talablarning oshishi, ijtimoiy va maqom qarama-qarshiliklari.

Pedagogik nizolarning sabablari. Pedagogik ziddiyat - bu murakkab hodisa bo'lib, u odatda obyektiv va subyektiv sabablarga ko'ra sodir bo'ladi.

M. M. Ribakova [82] bo'yicha pedagogik nizolarning tipologiyasini ko'rib chiqamiz:

1. Obyektiv sabablarga ko'ra yuzaga keladigan nizolar: o'qituvchilarning ijtimoiy-iqtisodiy holati, pedagogik faoliyat shartlari (ekologik, etnik jihati).

2. Ta'lim jarayoni ishtirokchilarining xatti-harakati bilan bog'liq nizolar.

3. Shaxslararo munosabatlar sohasidagi konfliktlar (ya'ni, sabab bo'lgan).

O'quv jarayonidagi har bir ishtirokchining psixologik xususiyatlari (yosh, individual psixologik, ijtimoiy-psixologik) tufayli maktab jamiyatidagi shaxslararo munosabatlarning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq bo'lgan subyektiv sabablar) e'tiborga olinishi lozim.

Pedagogik nizo, qoida tariqasida, obyektiv sharoitlar asosida vujud-

ga keladi, subyektiv omil esa o'quv yurtidagi nizolarni qo'zg'atishda ustuvor rol o'ynaydi. Ta'lim faoliyatida eng ko'p uchraydigan nizolar shaxslararo munosabatlar to'qnashuvlaridir: Bu "o'quvchi-o'quvchi", "o'qituvchi-o'quvchi", "o'qituvchi-o'qituvchi", "o'qituvchi-ma'muriyat", "o'qituvchi-ota-onalar" kabi to'qnashuvlarning asosini qiymat tizimlari, mafkuraviy pozitsiyalar, qarashlar, fikrlar, qarashlarning qarama-qarshiliklarini tashkil etadi.

Yetakchilik konfliktlari ko'pincha o'quvchilar o'rtasida ro'y beradi, bu ikki yoki uch rahbar va ularning guruhlarining ular uchun kurashini aks ettiradi.

O'rta maktabda nizolar mavjud turli jinsdagi o'quvchilar o'rtasida shakllanmagan kommunikativ kompetentsiya, shuningdek shaxslararo, guruhlararo nizolar, shaxslar o'rtasidagi konfliktlar tufayli o'g'il va qiz bolalar o'rtasida va guruhda "o'qituvchi - ma'muriyat" o'zaro munosabatlarda nizolar tez-tez uchraydi, hokimiyat va bo'ysunish muammolarini hal qilish natijasida yuzaga kelgan nizolar, yosh o'qituvchilar tomonidan innovatsion ishlanmalar va ularni o'quv jarayoniga kiritish bilan bog'liq nizolar kuzatiladi.

Ota-onalar va o'qituvchilarning o'rtasida, o'zaro aloqalarida turli ziddiyatlar bo'lishi mumkin, ular manfaatlar xarakteri, axloqiylik yoki axloqsizlik, yoki bo'ysunish muammolari tufayli kelib chiqadi.

O'qituvchilar va professor-o'qituvchilar - bu o'quv jarayoni doirasidagi nizolarni oldini olishi, buning uchun ularning paydo bo'lish sabablari va sharoitlarini bilish va umuman pedagogik tizimning holatini muntazam baholashi lozim.

Pedagogik nizolarning tuzilishi

Ta'lim faoliyatidagi konfliktlar, shuningdek, ijtimoiy nizolar umumiy to'zilikka ega. Pedagogik konfliktlarning tarkibiy qismlariga konfliktning holati, konfliktning ishtirokchilari, nizo obyekti, konfliktning borish shartlari, konfliktidagi vaziyatning suratlari va nizolarning o'zaro ta'siri kiradi.

Pedagogikadagi nizoli vaziyat konfliktidan oldin, uning mohiyati ishtirokchilari, o'zaro munosabatlari, xususiyatlari bilan ziddiyatning subyeksi va obyekti hisoblanadi (M.R.Bityanova, N.M.Verenikina). Qarama-qarshi pedagogik vaziyat - bu ta'lim sohasidagi vujudga keladigan va ma'lum psixologik stressni keltirib chiqaradigan obyektiv va subyektiv sharoitlarning yig'indisi, shu bilan aloqa subyektlar-

ining ratsional boshqaruvini susaytiradi va mavjud qarama-qarshiliklarni hissiy idrokini faollashtiradi.

Konfliktga qadar konflikt vaziyat yuzaga kelishi, M.R.Bityanovning so'zlariga ko'ra, *voqea - bu amalga oshirishga imkon beradigan o'zaro ta'sir qiluvchi vaziyatda uning ishtirokchilarining manfaatlari va maqsadlarida obyektiv qarama-qarshilikka ega bo'lgan hodisadir*[10].

Hodisa konfliktli vaziyatning ziddiyatli o'zaro munosabatlarga o'tishiga hissa qo'shadi, bu subyektlarning xatti-harakatlari (subyektlarning konflikt harakati madaniyati)da namoyon bo'ladi. Qarama-qarshi tomonlarning pedagogik konfliktologiyasida nizo holatida shaxslar yoki shaxslar guruhlar (o'quvchilar, o'qituvchilar, o'qituvchilar, ma'muriyat, ota-onalar) bo'lishi mumkin.

Pedagogik nizolarning tasnifi

Pedagogik nizolar nafaqat nizolarning umumiy qabul qilingan tasnifiga muvofiq, balki turini ham hisobga olgan holda ko'rib chiqiladi ularning namoyon bo'lishi. Ko'rinish turi bo'yicha quyidagi pedagogik to'qnashuv turlari ajratiladi.

- manfaatlar to'qnashuvi obyektiv ravishda mavjud bo'lganda haqiqiy, ishtirokchilar tomonidan tan olinadi va u hech qanday o'zgaruvchan omilga bog'liq emas;

- tasodifiy (yoki shartli), nizo munosabatlari nizolashayotgan tomonlar tomonidan qabul qilingan tasodifiy, o'zgaruvchan sharoitlar tufayli vujudga keladi. Agar ishtirokchilar mavjud imkoniyatlardan xabardor bo'lsa, bunday nizolarga barham berilishi mumkin;

Konfliktning kelib chiqadigan sabablari bilvosita bo'lganda xoli-sona uning ortidagi obyektiv sabablarga bog'liq to'qnashuvning haqiqiy konfliktli munosabatlar ifodasi bo'lishi mumkin, ammo ramziy shaklda bo'ladi;

Konflikt munosabatlari haqiqiy konflikt chiqqan tomonlarga tegishli bo'lsa, bu yo qasddan raqib guruhida to'qnashuvni keltirib chiqarishi, shu bilan uning haqiqiy ishtirokchilari o'rtasidagi konfliktni "yashirish" uchun, yoki bexosdan, mavjud konflikt haqida aniq ma'lumot yo'qligi, tushunmovchilik sababli bo'lishi mumkin.

- **yashirin**, bunda konfliktning maqsadi bo'yicha munosabatlar

sabablar bo'lishi kerak, ammo yangilanmaydi;

- **yolg'on**, bunda obyektiv asosga ega bo'lmagan va noto'g'ri tushunish yoki tushunmovchilik natijasida bo'lishi mumkin.

Pedagogik ziddiyatlar shuningdek yo'naltirilganlik va vaqtinchalik xususiyatlarga ko'ra tasniflanadi.

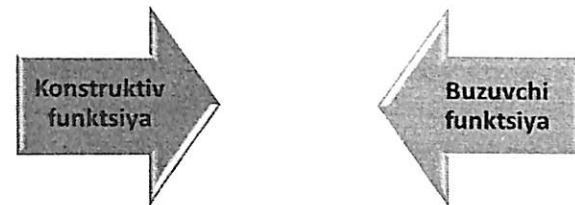
To'qnashuvlar gorizontalgaga bo'linadi, o'quv yurtidagi hamkasblar yoki shu sinf, guruh va vertikal - "o'qituvchi - o'quvchi", "ma'muriyat - o'qituvchi", "o'qituvchi-ota-ona" o'quvchilari o'rtasida paydo bo'lgan ziddiyatlar, tuqnashuvlar bo'lishi mumkin.

Vaqt parametrlari bo'yicha nizolarning turlari:



Pedagogik nizolarning funktsiyalari

Ko'plab izlanishlarni umumlashtirish va tizimlashtirishda (A. Ya. Antsupov, A. I. Dontsov, E. A. Pervisheva, L. A. Petrovskaya, T. A. Polozova va boshqalar) pedagogik nizoning konstruktiv va buzuvchi funktsiyalari tanlanadi.



Konstruktiv funktsiya shundan iboratki, u ziddiyat uchun xizmat qiladi. shaxsiyatni rivojlantirish manbai, uni takomillashtirishga hissa qo'shadi, shaxsiy sharoitlarni yangi sharoitlarga moslashtirish; ularni yo'q qilish yo'llarini topishga imkon beradigan farqlar, qara-

ma-qarshiliklar manbaini bildiradi; psixologik zo'riqishni engillashtiradi, konflikt mavzularini umidsizlikdan xalos qiladi; guruh birligini qo'llab-quvvatlaydi, jamoada norasmiy munosabatlarni mustahkamlaydi; guruhdagi jamoatchilik fikrini, ijtimoiy munosabatlarni, insoniy qadriyatlarni ochib beradi.

Pedagogik konfliktning **buzuvchi funktsiyasining** namoyon bo'lishi rasmiy va norasmiy munosabatlarni, aloqa va qo'shma faoliyatdagi psixologik noqulaylikni yo'q qilishdan iborat. Bunday holatlar, shubhasiz, subyekt munosabatlarida mavjud bo'lgan qarama-qarshiliklarni bartaraf etishga yordam bermaydi.

Ta'lim muassasasi haqida gapirganda, konstruktiv konflikt bosqichida qolish ayniqsa muhimdir. Buning uchun pedagogik konfliktlarning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olish kerak:

- nizo tomonlarining turli xil ijtimoiy holati;
- pedagogik muammolarni hal etishda har xil javobgarlik darajasi;
- ishtirokchilarning yoshi va hayotiy tajribasidagi tafovut tufayli konflikt;
- ziddiyatdagi o'qituvchining kasbiy pozitsiyasi kabilar.

Nizoni hal qilish tashabbusi o'qituvchining zimmasiga tushadi, u avval paydo bo'lgan shaxs sifatida o'qituvchining manfaatlarini hisobga olishi kerak.

Pedagogik nizolar dinamikasi

Pedagogik konfliktning uchta asosiy bosqichi mavjud: **latent** (konfliktlardan oldingi holat); **ochiq to'qnashuv** bosqichi; konfliktni **hal etish** (tugatish) bosqichi. Pedagogik konfliktlarning o'ziga xos xususiyati shiddatlidir. Uning ishtirokchilaridan biri tomonidan ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan normalarni bo'zish. Keyingi raqibning javobi shiddatligi, uning shakli va mazmuni konfliktning dinamikasini va natijasini aniqlab beradi.

Pedagogik jarayondagi konfliktlardan oldingi vaziyat jamoada psixologik stressning paydo bo'lishi bilan tavsiflanadi [17]:

Agar konfliktning asl maqsadi yo'q qilinsa, hodisalarning oldini olish mumkin. Buning uchun qiziqmagan odamni mutaxassis sifatida jalb qilish yoki ulardan birini rag'batlantirish kerak, ziddiyat boshqa tomon foydasiga hal qilinadi va konflikt mavzusidan voz kechiladi.

Obyektiv konfliktning vayron qiluvchi bosqichda konfliktlarni bostirish qarama-qarshiliklar sonini kamaytirishga qaratilgan bo'lishi kerak. Potentsial qarama-qarshi tomonlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi oldindan ishlab chiqilgan qoidalar va qoidalar tizimidan foydalanish; sharoitlarni yaratish va saqlash konfliktning potentsial tomonlariga ta'sir ko'rsatadigan yoki to'sqinlik qiladigan hodisalarni yuzaga keltirish mumkin.

Konfliktni kechiqtirish - konfliktda tomonlarni hissiy zaiflashtirishga yordam beradigan vaqtinchalik choralar, taqdimotni o'zgartirish raqib haqida, ziddiyatli vaziyat haqida qo'shimcha ma'lumotlar berish, konflikt obyektining ahamiyatini kamaytirish va kechiqtirish mumkin.

Nizolarni hal qilish. Qarama-qarshi vaziyat yuzaga kelganda, o'qituvchi o'quvchi bilan gaplashayotganda tinch ohangni saqlashi, bag'rikenglik, xushyoqishni, xayrixohlikni namoyon qilish, fikr-mulohazalarini saqlab turish muhim. O'qituvchi baland ovozda norozi iboralarni to'zishi, murojaat qilganda yo'z ifodalarida salbiy munosabat paydo bo'lishi kabilar o'quvchining neytral yoki ijobiy reaksiyasini keltirib chiqaradi.

O'qituvchi nizoning kelib chiqishini ko'rsatadigan signallarni bilishi va ko'zatishi kerak. Ma'rifiy faoliyatda hodisaning oldini olish va bartaraf etish, shuningdek, nizoli vaziyatni tahlil qilish alohida ahamiyatga ega. Hodisaning o'zi ixtiyoriy yoki ma'muriy vositalar ("bosim") yordamida bartaraf etilishi mumkin, shu bilan birga ziddiyatli vaziyat davom etib, uzoq davom yetgan shaklda va o'qituvchilarning turmush tarziga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

5-MAVZU. KONFLIKT SIGNALLARI

Maqsad - Konflikt signallari uning mazmuni, sabablari va xususiyatlarini o'rganish.

Vazifalar:

1. Konflikt signallari konfliktning to'la namoyon bo'lishidan **oldin tomonlar o'rtasidagi** odatdagi to'g'ri munosabatlar o'rtasida **kelishmovchilik**, inqiroz, o'zaro tushunmoslik, g'ayirlik, ayirmakashlik vujudga kelayotganligini namoyon etishi haqida ma'lumot berish.

2. Konflikt signallariga bee'tiborlik uning kelgusida rivojlanib ketishi uchun asos bo'lib xizmat qilishi va shu bois, konflikt signallarini bilish va ularga e'tiborli munosabat talab qilinishini o'rgatish.

3. Konflikt signallariga inqiroz, tomonlar orasidagi tanglik, tushunmovchilik, hasadgo'ylik, intsidentlar, diskomfort kiradi va ular haqida ma'lumot berish.

Tayanch tushunchalar konflikt signallari, kelishmovchilik, inqiroz, tanglik, tushunmovchilik, hasadgo'ylik, intsidentlar, diskomfort, o'zaro tushunmoslik, g'ayirlik, ayirmakashlik.

Konflikt signallari konfliktning to'la namoyon bo'lishidan oldin tomonlar o'rtasidagi odatdagi tug'ri munosabatlar o'rtasida kelishmovchilik, inqiroz, o'zaro tushunmovchilik, g'ayirlik, ayirmakashlik vujudga kelayotganligini namoyon etadi. Konflikt signallariga bee'tiborlik uning kelgusida rivojlanib ketishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Shu bois, konflikt signallarini bilish va ularga e'tiborli munosabat talab qilinadi. Konflikt signallariga inqiroz, tomonlar o'rtasidagi tanglik, tushunmovchilik, intsidentlar, diskomfort kiradi.

Ularning mazmunini tushunish, ularga nisbatan mutanosib munosabat odatda konfliktning erta anglanishi, inqirozning oldi olinishi va uning hal etilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Inqiroz

Tomonlar orasidagi ma'lum ijtimoiy, iqtisodiy, ma'naviy inqiroz darrov bilinadi. Agar biror kishi o'zining do'sti, xamkori, yoki tanishi bilan o'z munosabatlarini birdaniga va sababsiz o'zib qo'ysa,

u bilan gaplashishidan o'zini saqlasa, xafa bo'lib yursa, uni turli qarama qarshi fikrlar qiynasa, bu - konfliktidagi inqirozning vujudga kelganligiga ishoradir. Bu holatlarda inqiroz, yoki xal etilmagan o'ziga xos konflikt belgilari xisoblanadi. Shu bilan birga, boshqa tomonga nisbatan ishlatilgan zo'ravonlik, taxdid, shantaj kabilar ham inqiroz vaziyatining mavjudligini ko'rsatadi. Juda qattiq bahs yuritish, bahsda tomonlarning bir-birini ayamasi, o'zaro taxdidlarning qo'llanilishi ham inqiroz vaziyatining ko'rinishlari xisoblanadi. Inqirozni ko'rsatuvchi yorqin belgilardan biri kishi o'z emotsiyalarini ushlab tura olmasligi, o'z emotsiyalari vaxituyg'ulariga erk berishi, sukishish, yomon so'zlar ishlatish, birovni taxqirlash kabilar. Odam bu vaziyatda o'z emotsiyalari ichiga kirib ketib, o'z fikrlarida qarshi tomonni "u yoki bu qilishga" jazm ham qiladi. Bu vaziyatlarda tezda inqirozning mavjud ekanligini tan olish, o'zini emotsional tinchlantirish, inqiroz vaziyatini vujudga keltirgan sabablarni tahlil qilish, o'zini mo'zokaralarga hozirlash, qarshi tomon bilan tinch muloqotga o'tish darkor. Agar bu ish qilinmasa, haqiqatan ham kuchli konflikt yuzaga kelishi aniq.

Tomonlar orasidagi tang holat

Konfliktning vujudga kelayotganligini kursatuvchi yana bir signal. Tomonlar orasidakichkina nizoning kelib chiqishi ham, biz bilan emotsional tuqnashgan odam xaqidagi bizning fikrimizga salbiy ta'sir kursata boshlaydi. Bizga qarshi bo'lgan odamning "yomon" ekanligiga darrov bir necha kursatkichlar topila boshlaydi. Agar bir o'zimizni tuxtatmasak, bu "yomon"lar soat sayin ko'payib boradi. Uning barcha so'zlari, harakatlari va amallarini biz mikroskop ostida taxlil qila boshlaylaymiz, ko'p narsalarni "qora" buyoqda kurishga urinamiz. Kuproq asl

holatni emas, balki mana shu ongimizda vujudga kelgan xamda o'zimiz ko'rishga sayi-harakat qilgan odamni taxlil qilishga utamiz. Shu bois, bu odamga nisbatan bizning muomalamiz salbiy tomonga o'zgaradi. Orada emotsional tanglik vujudga keladi. Biz o'z emotsiyalarimiz va xulosalarimizga ishonib boraveramiz, ularning "sun'iy" o'zimiz tomonidan yaratilganligi va yasalganligini tan olgimiz kelmaydi. Tomonlar orasidagi tanglik biror sabab kuta boshlaydi. Bu nixoyat

darajada qurigan o'tlarning kichiq bir sababdan o't bo'lib yonishiga uxshaydi. Chunki bizning emotsiyalarimiz tashqariga chiqishni, uning "adabini" berib quyishni, ongimizda shakllangan "yomon" odamga uning qanday "yomon"ligi kursatib quyishni biz juda istaymiz. Bizga muloxazakorlik, bosiqdik va oddiy xaqiqatni tan olmaslik xalaqit beradi. Biz tang axvolga adekvat munosabat bildira olmaymiz.

Bunday xolatlar, juda kup xollarda uchraydi. Doimiy ravishda partadoshidan nazorat ishini ko'chiruvchi o'quvchini hatti harakati ko'zatishni boshlagan o'qituvchining miyasida "ko'chirmakash" o'quvchi degan fikrlar avj oladi, o'quvchiga doimiy ravishda tanbeh beradi. Oqituvchinig tanbehtaridan so'ng o'quvchi sinfdoshidan nazorat ishini ko'chirmasdan o'zi mustaqil ishlay boshlaydi, va bu haqida hatto o'qituvchiga bildiradi. Lekin o'qituvchi daftarlarni tekshirish chog'ida buni inobatga ololmay qoladi, u faqat o'ziga va o'z emotsiyalariga ishonadi, xolos. Bu vaziyatda xam o'z emotsiyalarini ma'lum bir tartibga keltirish, sabab bo'lgan voqeani taxlil qilish, masalan vaziyatni o'rganish va o'quvchi haq ekanligi kursatishi mumkin. Inson har qanday vaziyatda o'z emotsiyalarini tartibda ushlashi, ularga erk bermasligi, tarixiy vaziyatni muloxazakorlik bilan taxlil qila olishi tang vaziyatlarning konfliktga aylanmaslikning asosi xisoblanadi.

Tushunmovchilik

Ba'zan tomonlar orasida biror xodisa yoki ahvol tug'risidagi noto'g'ri axborot tufayli tushunmovchilik vaziyati vujudga keladi. Masalan, yosh o'qituvchi darsdan tashqari to'garakda o'quvchilarga sinfsiz tozalash ishlariga qatnashmasdan uyiga ketib qolganligi haqidagi axborotni eshtib, o'quvchidan hatto buni sababini so'rab o'tirmasdan o'quvchini to'garak mashg'ulotlaridan chetlashtirdi. Aslida, ushbu o'quvchi qizda poyafzalining tovoni qo'qqisidan tushib qolganligi sababli u to'garak mashg'uloti tugasi bilan tezda uyga yetib olishga oshiqqan, u ushbu tugarakning daol a'zosi va fanni qiziqib o'qiydigan o'quvchi edi. Aynan tushunmovchilikning oqibatida yosh o'qituvchi va oquvchining ota onasi o'rtasida juda katta konflikt vaziyati vujudga keldi. Agar tomonlar konfliktlar yechimi bo'yicha bilim va malakalarga ega bo'lishganida edi, ular o'zlarini ancha bosiqlik va

muloxazakorlik bilan tutgan bo'lardilar. Doimo xar qanday axborotni o'ylab, taxlil qilib, so'ng o'ziga singdirish lozim.

Intsidentlar

Intsidentlar, xayotda uchrab turadigan turli nizo va ziddiyatga bog'liq bo'lgan voqealar bo'lib, osuda va tinchlik vaqtida siz ularga e'tiborsiz bo'lasiz, ularni tezda xayoldan chiqarib tashlaysiz. Ammo ular ba'zan sizni xam konflikt tarkibiga tortib ketadi. Masalan, har doim darsga tayyorlanib kelmaydigan o'quvchi bir gal yaxshi tayyorlanib keldi va o'tilgan mavzuni tushuntirib berib qo'shimcha savollarga to'g'ri javob berdi. Buni ko'rgan fan o'qituvchisi "Ha, o'qisa bo'lar ekanku..." dedi unga. Yaqin kunlar ichida oiladagi sharoit tufayli darslarni o'zlashtirsada darsda qo'l ko'tarib javob bermay kelayotgan bu o'quvchi, "Dars mavzusidan tashqari berilgan barcha savollarga to'g'ri javob berganim, meni fanni o'qiyotgan mavzularni o'zlashtirayotganimdan dalolat emasmi?!" degan savollar bilan o'zini emosional qiynay boshlaydi. Oddiygina intsident, ya'ni bo'lib o'tgan voqea o'qituvchi va o'quvchining o'rtasiga yechib bo'lmaydigan muammolar keltirib chiqarishi mumkin. Shuning uchun barcha mayda narsalarga xam e'tiborli bo'lish va ularni, ya'ni muammolarni xamkorlikda, xotirjam birgalikda bir-birini ayblamasdan muhokama qilishga o'tish, ziddiyatlarning to'g'ri yechimini oydinlashtiradi va yaqinlashtiradi.

Diskomfort

Diskomfort xolati insonning ichki xissiyotlari, o'ylari va tuyg'ulari bilan bog'liq bo'lib, nimadir bo'layotganligi anglanadi, ammo usha "nimadir" aniq ta'rif etilmaydi, u anglashiladi, ammo uni so'z bilan ifodalab bo'lmaydi. Diskomfort xolati ko'pincha insonni ba'zi noaniq va nizo xolatlar, ishirozlardan saqlab qolish xususiyatiga ega. Shu bois, diskomfortga befarq qaramasdan, balki inson o'zining ichki xissiyotlari nimalar demoqchiligini taxlil etishga, odam o'ziga quloq solishga o'tishi lozim. Albatta, agar siz atrofigizdagi voqealarni taxlil eta boshlasangiz, o'z xissiyotlaringiz sizni nima uchun qiynayotganini topasiz. Har holda o'ziga sezgir va ogoh bo'lib turgan ma'qul. Agar siz o'z ichki hissiyotingiz sizga o'zatishga harakat qilayotgan

axborotlarni to'g'ri "tarjima" qilishni o'rgansangiz, ko'pincha o'z xayotingizni ziddiyatlardan saqlab qolgan bo'lasiz.

Konfliktning kelib chiqishidan oldin konflikt vaziyat mavjud bo'ladi. Konflikt vaziyatning oldini olmaslik intsidentga olib keladi. Intsidentning rivojlanishi esa konfliktning o'zini vujudga keltiradi. Shu bois, quyidagi qadamlar konflikt vaziyat, intsident va konflikt oldi xolatlarni hal etishga qaratilgan:

Birinchi qadam: konflikt vaziyat o'zining yechimini va konflikt rivoji uchun asos borligini ko'rsatadi. Unga e'tiborsiz bo'lmang. Uni taxlil qilish va yechimini topishga urining.

Ikkinchi qadam: konflikt vaziyat xar doim asl konfliktidan oldin paydo bo'ladi. Ammo uning masshtabi ancha kichiq bo'ladi. Konflikt esa intsident bilan, yoki uning ketidan vujudga keladi. Shu bois, konflikt vaziyatni nazoratda saqlagan odam, konfliktning o'zini xam nazoratda saqlagan bo'ladi.

Uchinchi qadam: konflikt vaziyatning taxlili nima qilish kerakligini ko'rsatadi. Masalan, yuqorida taxlil qilingan o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi intsidentda o'qituvchi va o'quvchi o'rtasida aniq va ishonchli axborot ulashishning bo'lmaganligi oqibatida intsident konfliktga aylanib ketgan. Shu bois, konfliktlarning yuzaga kelmasligi uchun tomonlar o'rtasida samimiy va rostguy axborot almashuv bo'lishi kerak.

To'rtinchi qadam: intsident vujudga kelgan vaqtda doim o'zingizga "Nima uchun?" degan savolni unga javob topmaguncha bering va aniq javob topishga xarakat qiling. Masalan, yuqoridagi intsidentda o'zini shubxalar bilan qiynash va asossiz ravishda birovni ayblash o'niga tomonlar orasida doimo rost va samimiy munosabatlar va axborot almashish o'rnatilsa ziddiyat kelib chiqmaydi.

Beshinchi qadam: konflikt, intsident, konflikt vaziyatni faqat xayolingizda emas, balki og'zaki taxlil qilishga urinib ko'ring. Chunki og'zaki taxlil jarayoni konfliktning tashqi ko'rinishidan uning ichki mazmuni yaratadi. Konflikt mazmunini bilish turli xulosalar, parallel fikrlar, vo'ealarni taqqoslash, o'lchash, fikrni jamlash orqali yo'z beradi. Aynan mana shu jarayonda siz o'zingiz uchun ko'p narsalarni yangitdan, oydinroq va aniqroq kashf etasiz xamda o'zingiz uchun maqbo'l yo'lni topishga erishasiz.

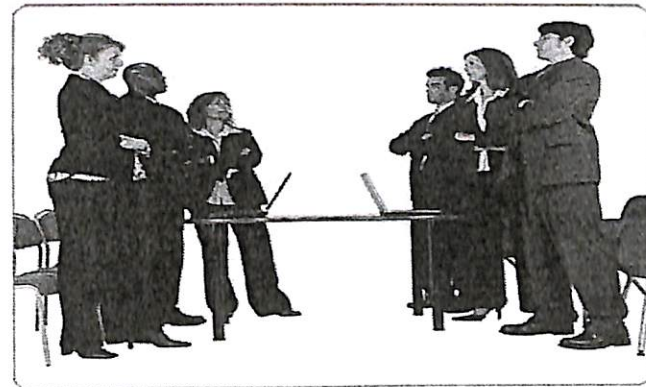
Oltinchi qadam: siz bilan yo'z bergan konflikt taxlilidan so'ng nima voqea bo'lganligini bir ikki so'zdan iborat ta'rifini ishlab chiq-

ishga xarakat qiling. So'zlarni juda kam ishlatib. Faqat eng muhim so'zlar ta'rifga kiritilsin. Ana shunda, konfliktning aniq diagnozi qo'yilgan bo'ladi. Ana shunda, konflikt vaziyat taxlili keraksiz emotsiyalardan ozod etilgan bo'ladi. Ana shunda, aniq diagnoz orqali siz o'zingiz va opponentlaringizni mushqil axvoldan chiqarib yuborishga imkon topgan bo'lasiz. Ana shunda, siz muammoning asl mazmunini anglagan bo'lasiz va xarakat qilishingiz, xulosa qilishingiz aniqlashadi va yengillashadi.

Yettinchi qadam: konflikt vaziyat va konflikt muammoning yechimi topish asli ancha murakkab jarayon ekanligi sizga oydinlashmoqda. Konfliktning yechimini topish bir uginishda xamma muammolarning xal etilishi emas. Agar bir urinishda ana shunday xamma tomonlarni qoniqtiruvchi yechim topilsa, nur ustiga a'lo nur bo'ladi, ammo aslida konflikt yechimini toppish ancha mushqol jarayon bo'lib, eng qiyini xamma ishtirokchi tomonlarni yagona yechimga keltirishdir.

Shu bois, konflikt yechimi jarayonida qanoatli va sabrli bo'lish, asta-sekinlik bilan bo'lsa ham, ziddiyatning yechimini topishga qaratilgan sayi-xarakat xisoblanadi. Sabrli bo'lish – konflikt yechimini topish sari bo'lgan yo'lning doimiy xamroxi bo'lishi shart.

Shunday qilib, konfliktlar yechimi mavjud. Konfliktning eng oddiy yechimi konfliktogenlarga e'tiborli munosabat, konflikt oldi vaziyatlaridan bo'lgan konflikt signallari, inqiroz, tomonlar orasidagi tang xolat, tushunmovchilik, intsidentlar, diskomfort kabilarni oldindan ko'ra bilish va konfliktning kelib chiqishi oldini olish, konflikt kelib chiqqanida esa, uning yechimiga qaratilgan sayi-xarakatlarni olib borishdan iboratdir.



6 -MAVZU . AGRESSIYA VA ZO'RAVONLIK HAQIDA TUSHUNCHA. UNING MOHIYATI

Maqsad - Agressiya va zo'ravonlik o'zaro bog'liq tushunchalar bo'lib, inson kayfiyatida aggressiv holatlarning o'sib borishi va to'planishi oqibati sifatida zo'ravonlikka olib kelishi mumkinligi va uning mohiyatini o'rganish.

Vazifalar:

1. Agressiya va zo'ravonlik o'zaro bog'liq tushunchalar bo'lib, inson kayfiyatida aggressiv holatlarning o'sib borishi va to'planishi oqibati sifatida zo'ravonlikka olib kelishi mumkinligini tushuntirish

2. Lotin tilida aggressiya "hujum qilish" ma'nosini anglatadi. Agressiya inson xarakterida tug'ma va tabiiy bir element sifatida, xuddi shuningdek, agressiyadan asli uzoq odamning favqulodda vaziyatda o'z emotsiyalarini tuta bilmasligi, ularni nazorat qila olmasligi oqibatida vujudga kelishi mumkinligini anglash.

Tayanch tushunchalar: Agressiya, zo'ravonlik, hujum qilish, emotsiya, Konfliktidagi aggressiya va zo'ravonlik, nevroz.

Agressiya va zo'ravonlik o'zaro bog'liq tushunchalar bo'lib, inson kayfiyatida aggressiv holatlarning usib borishi va tuplanishi oqibati sifatida zo'ravonlikka olib kelishi mumkin. Lotin tilida aggressiya "xujum qilish" ma'nosini anglatadi. Agressiya inson xarakterida tug'ma va tabiiy bir element sifatida, xuddi shuningdek, agressiyadan asli uzoq odamning favqulodda vaziyatda o'z emotsiyalarini tuta bilmasligi, ularni nazorat qila olmasligi oqibatida vujudga kelishi mumkin. Konflikt vaziyatlarda ko'pchilik o'z instinktlari va xissiyotlari asosida o'zini tutishga o'rganib qolgan. Bunday xolni ko'pchilik qalbul qiladi va aynan mana shu yo'l to'g'ri deb biladi. Shu bois, konflikt vaziyatda zo'ravonlik ishlatilsa, birovning xayotiga taxdid solinmasligi, jismoniy kuch ishlatish qo'llanilsa, ko'pchilik, ziddiyat mavjud ekanligini xisobga olgan xolda, bu vaziyatlarda "kechirimli bilish" lozimligini, bunday xolatning kelib chiqqanligini anglash mumkinligi takidlashadi. Ammo, har qanday vaziyatda xam birovning xayoti, uning sog'ligigaziyon etkazish, zo'ravonlik o'tkazib bo'lmazligini unutishadi.

Zo'ravonlik aslida inson xarakterining qusuri, uning kamchiligi

xisoblanadi. Odam o'z xissiyotlari ustidan nazorat o'tkaza olmasligi, yoki o'zini tiya bilmasligi uning zo'ravonlikka ruju quyishiga asos bo'lib xizmat qiladi. Zo'ravonlik insonning kuchli ekanligini emas, balki aksincha uning kuchsiz va irodasiz ekanligini ko'rsatadi. Shu bois, erlar o'z xotinlariga zo'ravonlik o'tkazganda, bunday zo'ravonlik irodasizlik belgisi sifatida baxolanishi tabiiydir.

Zo'ravonlik aslida barcha madaniyatlar, sivilizatsiyalarda qoralanadi. Zo'ravonlik barcha sharqona kurash turlari, ya'ni dzyu-do, taekvon-do, karate, ushu va boshqalarda ham ta'qiqlanadi.

Mazkur kurash turlarining barchasi xujum qilish usullari emas, balki eng avvalo, o'zini ximoya qilishning jismoniy yo'llari xisoblanadi. Ularning barchasida inson xayoti aziz ekanligi borasidagi ma'naviy falsafa tarbiyalanadi va o'qitiladi. O'zbeklarning milliy kurashida ham o'zini ximoya qilish vositalari va o'zaro tenglik g'oyalari tarbiyalanadi.

Zo'ravonlik qo'llanilganda konfliktning yaratuvchanlik xususiyati emas, balki vayron etish xususiyati faol bo'ladi. Konfliktning vayron etish xususiyati esa insonni stress, depressiya, o'zgalardan o'zini olib qochish, xayotdan bezish, o'z kuchiga haddan tashqari ishonch, boshqa tarafdin o'z kuchiga ishonmaslik, doimiy jaxldorlik, jizzaqilik, tajanglik, besarblilik, besaromjonlik kabi xolatlarga olib keladi.

Zo'ravonlik ishlatgan insonlar ko'pchilik xollarda ma'naviy jixatdan to'la shakllanib bo'lmagan, ma'lum "kompleks"larga ega bo'lgan, ma'naviy majrux odamlardir. Ular aslida o'zlarini juda past baxolashadi, ular o'zlarining "nosog'lom" ekanliklarini intuitiv tarzda anglashadi, shu bois bu xususiyatlarning mavjud ekanligini kursatmaslik, oshkora etmaslik, birovlar mazkur "past" baxolanishni bilib qolmasmasligi va sezmasligi uchun, tashqi kurinishda va muomalada, zo'ravonlik yo'lini, afessiv usulni, jaxl va taxdidga asoslangan "o'zini tutish" yo'nalishini tanlashadi. Ular aynan zo'ravonlik orqali o'zlarining kuchlarini ko'rsatmoqchi bo'ladilar, ammo ruxan bunday odamlar ruxiy majrux va psixologiyasi murt odamlardir.

Psixologiya bilan oz-moz tanish bo'lganlar darrov mana shu agressiya ortida insonning o'ziga ishonchi mavjud emasligini bilib olishadi. Demak, o'zini zo'ravon va jaxldor qilib tutayotgan odamlar aslida o'zlari xarakterida mavjud bo'lgan "o'ziga ishonmaslik"ni yashirishga xarakat qilayotgan odamlardir. Ular bu narsalarni tan

olmasligi, yoki anglamasligi ham mumkin. "Men "zur"man, shuning uchun hamma narsani qilaveraman", degan aqidaga ishonishi ham mumkin. Ammo zoravonlikq harakatlari ortida turgan barcha maqsadlar, aslida, insonning ma'naviy bo'shligi, yetuk emasligi, to'laqonli ma'naviy shakllanmaganligi, uning o'z emotsional xolatini va o'z xarakterlarini nazorat qila olmasligi, irodasiz va bo'shligining yorqin natijasi va namoyishi xisoblanadi.

Zo'raonlik va konfliktologiya soxalari o'zaro bog'langan masalalardan xisoblanadi. Aslini olganda konfliktologiyani mustaqil fan soxasi sifatidagi shakllanishi va rivojlanib kelayotganligiga ko'p bo'lganicha yo'q. Shu bois inson xakteri va amallariga xos bo'lgan zo'raonlik xam yangi urganilayotgan va tan olinayotgan soxalardan xisoblanadi.

Kupchilik hollarda konfliktni tushunish uchun mavjud zo'raonlik sabablarini anglash lozim bo'ladi. Chunki hayotda oilaviy zo'raonlik kuproq uchrab turadi. Zo'raonlik nima oqibatlariga olib kelishi mumkinligini bilgan odam uni yengillik bilan, o'ylamay qo'llamaydi.

Zo'raonlikdan voz kechish - konfliktida ijobiy natijaga asos bo'ladi. Eng muximi, zo'raonlik - ziddiyatning yechimi bo'la olmasligi, zo'raonlik ziddiyat hamda muammoni xal etmasligini anglash darkor. Har qanday kuchli konflikt xam, tomonlarning juda qattiq o'zaro to'qnashuvi xam zo'raonlikni ishlatish va qo'llash uchun asos bo'la olmaydi.

Shu bois, qattiq to'qnashuv, ya'ni ziddiyat zo'raonlikka olib keladi, deb o'ylash

xato va notug'ridir. Ba'zi insonlar tug'ilishidanoq o'zining xakterida agressiyaga moyillikni namoyon eta boshladi. Biroq bunday insonlar xam bolaligidanoq ma'naviy va psixologik nuqtai nazardan yaxshi va tug'ri tarbiya qilinsalar, ular o'zlarini agressiyani cheklash va birovlariga taxdid solmaslik darajasiga ushlab turishga erishadilar.

Ma'naviy yetuklik - zo'raonlikka qarshi qaratilgan va uni yenga oladigan yo'l xisoblanadi. Tabiiy agressiyaga moyillik o'zini turlicha namoyon qiladi. Masalan, qariyalarning uzoq hayotdan charchash, kasalliklardan o'zini ozod etish niyatidagi yaqinlari, qarindoshlariga nisbatan bo'lgan agressiyasi, erning xotinga bo'lgan besabab agresiyasi va o'z xotinini vaqti-vaqti bilan urib turishni uni "tarbiyalash" usuli sifatida baxolashi va o'z "falsafasi"ga ishonishi, rashk oki-

batidagi agressiya, 14-15 yoshli o'gil bolalarning ko'chama-ko'chajang uyushtirishlari - bo'lar turli agressiya ko'rinishlaridir. Mana shu hamma holatlarda o'zini oshkora qilayotgan bosh xususiyatlaridan biri o'z fikri va qarashlarini zo'raonlik oqibatida boshqalarga tushuntirish, o'zini ko'rsatish, o'z manfaatalarini singdirishga sayi-harakat xisoblanadi. Demak, zo'raonlik - o'z manfaatalarini kuch va tazyiq orqali o'zgalarga o'tkazishga urinishdir. Ya'ni, ba'zi odamlar o'z fikrini boshqalarga singdirishning zo'raonlik va agressiyadan boshqa usullarini bilmaydilar va qo'llay olmaydilar ham. Shuning uchun ular uchun o'z manfaatalarini muxofaza qilish - zo'raonlik yo'li bilan amalga oshiriladi.

Tabiatan agressiv odam - xayotda doimiy va abadiy konfliktogen xisoblanadi. Bu borada biolatifaxam mavjud. Er uyiga qaytadi. U o'z xotinini chaqiradi-da: "Chiroqni uchir!" - deydi. Xotin chiroqni uchiradi. Keyin er: "Chiroqni yoq!", - deydi. Xotin chiroqni yoqadi. So'ng er yana: "Chiroqni uchir!", - deidi. Xotin chiroqni uchiradi. Keyin er tahdid bilan "Chiroqni yoq!", - deb do'q qiladi. Xotin chiroqni yoqadi. Er: "Chiroqni uchir!", - deb baqiradi. Xotin chiroqni uchiradi. Er: "Chiroqni yoq!", - deb ushqiradi. Xotin chiroqni yoqadi. Bir necha "Chiroqni uchir!" va "Chiroqni yoq!"lardan so'ng, er: "Kimga signal beryapsan!?" deb xotinini dupposlab ketadi.

Konfliktogen odam o'z kayfiyati, xis-tuy'gularini jilovlashni umuman bilmaydi, shu bois o'z muammolarini o'zgalar xisobiga yechib, o'z agressiyasini tarqatish, boshqalarga berish orqali bu xolatdan chiqishga urinadi. Bunday odamni odatda "vampir" deb ataladi. "Vampir"lar boshqa odamlarning emotsiyalarini, xis-tuyg'ularini yoyish, ularni boshqarish va yo'liga og'dirish xisobiga kun ko'radi. Ular boshqalarga qattiq emotsional taxdid solish va ularni azoblash xisobiga o'z

agressiyalaridan ozod bo'lalilar. Shu bois, agressiv odam o'z atrofidagilarga juda ko'p kulfatlar olib keladi. Agreseiv kayfiyat batamom yomonmi, yoki uning foydali tomonlari xam mavjudmi?!

Ma'lum darajadagi ijobiy agressiya, biror bir maqsadga yetish, o'zini muxofaza qilish, biror bir narsani amalga oshirishdagi qat'iylik - zaruriy holat xisoblanadi. Qasd qilmasdan turib biror bir maqsadga erishib bo'lmaydi. Ya'ni, ma'lum bir darajagi qat'iylik insonga darkor bo'lgan xislatlardan xisoblanadi. Umuman agressiv bo'la olmay-

digan odam xaraktersizlikda, landovurlikda, bo'shlik, qat'iyatsizlik, o'zini muxofaza qila olmaslikda ayblanadi.

Tabiatan agressiv odamlar kamchilik xisoblanadi. Shu bois ko'pchilik o'zini faqat ma'lum bir vaziyat, ma'lum bir xolarlardagina agressiv tutadi. Insonning bunday agressiv portlashi uning xuquqlari bexad darajada bo'zilganligi, manfaatlari ziyon topganligi, biror tang xolatdan chiqib ketish va qutilish yo'llarini bilmaslik, yaqin odami bilan bo'lgan bir-birini absolyut tushunmaslik xolati, olingan konfliktogen xolatda adekvat javob, agressiyaga agressiya bilan javob qaytarish kabilarda o'zini namoyon etishi mumkin. *Agressiyaga agressiya bilan javob berilishi xolati - frustatsiya deb ataladi.* Frustatsiya xolatida o'zini muxofaza qilish niyati va xarakatlari agressiv javob tariqasida namoyon bo'ladi. Frustatsiyaning eng yomon oqibatlari - **nevrozlar** xisoblanadi. Agressiv xolatda uzoq turish inson salomatligining egovi xisoblanadi. Xursandlik, shodlik qanchalik inson umrini o'zaytirishga xizmat qilsa, agressiv xolat shunchalik inson umrini barbod etadi.

Konfliktidagi agressiya va zo'ravonlik

Konflikt vaziyatlarda ko'pincha agressiya va zo'ravonlik uchrab turadi. Agressiya va zo'ravonlikni konflikt yechimi sifatida qo'llash xollari mavjud. Ba'zilar taxdid qilish, shantaj, zo'ravonlikka o'tish orqali ziddiyatni yechish mumkin deb xisoblaydi. Ammo bu notug'ri qarash. Zo'ravonlik konflikt yechimi bo'la olmaydi, u konfliktni zo'ravonlik va agressiyaga tuqnash keltirish degani xolos. Konfliktni zo'ravonlikdan olib chiqib ketish va uni gumanistik talablar asosida muammoga qaratish, natijada muammoni yechish - konflikt yechimi degani bo'ladi.

Zo'ravonlik o'z kuchini muammoga qaratmagani, shu bilan birga, insonlar xayotiga xavf tug'dirgani sababli konfliktning yechimi bo'la olmaydi. Aslida, zo'ravonlik konfliktni juda ham chuqurlashtirib yuboradi. Zo'ravonlik tomonlarni xech vaqt bir biriga yaqinlashtirmaydi, balki uzoqlagatiradi.

Xitoy faylasuflaridan Lao-Szi bu xaqida shunday degan: "Ariqlar va daryochalar o'z suvinia dengizga dengiz poyidan pastroq bo'lganliklari uchun beradilar. Odamlar ham, o'zini ulug'vorlik bilan tutish-

lari uchun, o'zini boshqalardan pastroq tutishi kerak". Chunki Buddha ta'limotida takiddanganidek, "Haqiqiy g'alaba, xech kim o'zini mag'lub etilgan deb xisoblamagan xolatdagi g'alabadir". Lev Tolstoy esa, "G'azabda boshlangan narsa, odatda, uyatda tugaydi", deb takidlagan. Zo'ravonlik - o'zini boshqalar ustidan ustun qo'yishning eng oliy va fojeali natijasidir. Shu bois, barcha, o'zini ziyoli va ma'lumotli deb anglagan odamlar, zo'ravonlikdan o'zini tiyishni xayot qonuniyatiga aylantiradilar. O'z agressiv xolati va qalbida tug'yon urgan zo'ravonlik kayfiyatlarini yengib o'tish mumkin-mi?! Albatta, ha, yengib yashash mumkin!

7-MAVZU. KONFLIKTLI VAZIYATDA G'AZAB VA QAHR

Maqsad: G'azab, jahl, qahr konflikt vaziyatlarning odatdagi hamrohi ekanligi haqida ma'lumot berish

Vazifalar:

1. G'azab, jahl, qahr kabi psixologik holatlar aynan konfliktli vaziyatlarda ko'plab vujudga kelishi uchun katta imkon bo'lishi haqida tushuntirish.

2. Tomonlar to'qnashuvining psixologik-ruhiv natijasi, o'zga to'monga nisbatan qo'qqis shakllangan his-tuyg'u, o'zini muhofaza qilish yoki o'zga odamga bosim va tazyiq o'tkazish usuli sifatida g'azab, jahl, qahr konflikt vaziyatlarning odatdagi hamrohi ekanligi haqida ma'lumot berish.

Tayanch tushunchalar: G'azab, jahl, qahr, tomonlar to'qnashuvi, his-tuyg'u, tazyiq o'tkazish, muhofaza qilish, munosabat

G'azab, jahl, qahr kabi psixologik holatlar aynan konflikt vaziyatlarda ko'plab vujudga kelish uchun imkon katta bo'ladi. Tomonlar to'qnashuvining psixologik ruhiy natijasi o'zga to'monga nisbatan qo'qqis shakllangan his-tuyg'u, o'zini muhofaza qilish, yoki o'zga odamga bosim va tazyiq o'tkazish usuli sifatida g'azab, jahl, qahr konflikt vaziyatlarning odatdagi hamrohi hisoblanadi. "O'lib bo'ldim-ku?! Yana nima kerak sizga" mana shunday jumllar-eshitganini hech eshitganmisiz? Mana shu jumlalarni yana bir bor eshitayotganingizda, ularni ishlatayotgan odam, ya'ni onangiz, otan-giz, o'rtog'inhiz, do'stingiz, dugonangiz yaqinlaringizga e'tibor bi-lan bir qarang. Odatda, bunday so'zlarni ishlatishga majbur bo'lgan odam xis-tuyg'ulari nihoyat darajada taranglashgan, u psixologik charchagan va tang ahvolda, bunday odam o'z ichki tuyg'ularidan qaerga qochishni, ularni qanday qilib jilovlab olishni bilmayotgan odam bo'ladi. Psixologik tang ahvoldagi odam o'zining mana shu holatini har doim ham o'zi to'g'ri anglayvermaydi.

Shu bois, mana shunday iboralarni ishlatgan insonga e'tiborlirok bo'lish talab etiladi. Nimaga?! Chunki uning so'zlari xaqiqatga ya-qin....

G'azab, jahl, qaxr shunday xis-tuyg'ularki, ular xaqiqatan ham g'azab ichidagi odamga ham, g'azab yo'naltirilgan odamga ham

juda katta salbiy ta'sir, ayniqsa uning salomatligiga juda qaltis ta'sir o'tkazadi. Tez-tez g'azablanadigan odamlar va mana shunday tez-tez birovlarining g'azabini o'ziga qabul qilgan odamlar ham xayotdan oldinroq ko'z yumadilar.

Nima uchun shunday bo'ladi?! G'azab, jahl, qaxr - oddiy xis-tuyg'ular emas. Inson

g'azablanayotgan vaqtida uning organizmi juda katta ichki to'palon, bosim, jismoniy, ruxiy, psixologik xolat zahirida yotgan kimyoviy o'zgarishlarni boshidan o'tkazadi. Eng avvalgi o'zgarish -insonning bosh organlaridan hisoblangan miyada sodir bo'ladi. Miya bosh qobig'I inson atrofidagi bo'layotgan va maxsus tazrda unga qaratilgan mimglab axborotlarni tartiblashtiradi. Shu qatorda miya insonning turli xis-tug'ulari qatorida g'azab, jahl, qahr, hislarini ham bir maromda ushlab turishga harakat qiladi.

Inson miyasi "bu odam gazablanyapti", "uning gazabi menga qaratilgan", yoki "men g'azabdaman", "mening jaxlim chiqyap-ti" degan xulosalarni qilishi bilan miya adrenalini moddasini ishlab chiqaruvchi bezlarga bo'yruq yetkazadi. Adrenalin bezlari miya qil-gan xulosalarga muvofiq ravishda organizmga anchagina miqdorda adrenalini suyuqligini chiqaradi. Organizmga chiqarilgan favqulodda adrenalini sababli yurak urushi kuchayadi va tezlashadi. Adrenalin inson shakllanishida juda zarur bo'lgan moddalardan xisoblanadi. Chunki ibtidoiy jamiyat davrlarida ko'p miqdordagi ortiqcha adren-alin odamga yirik xayvonlarni o'ldirish, tabiat tahdidlariga qarshi kun ko'rish, boshqa kabilalarni yengish, turli o'ljalarni qo'lga kiritish, ya'ni atrof-muxitning nixoyat darajada inson xayotiga taxdid qilishi sharoitida zarur moddalardan biri bo'lgan.

Adrenalin insonga uning atrof muxit bilan bo'lgan kurashlari-da qo'rqmaslik, jasurlik, qat'iyat, qarshi tura olish, xujum qilish, o'zini ximoya qilish uchun kumak bergan. Inson yirtqich xayvonni o'ldirayotgan vaqtida adrenalini unga kuch ato etib turgan, yirtqich xayvon o'ldirilgandan so'ng, adrenalini moddasi o'z funktsiyasi-ni bajarib bo'lganligi sababli u organizmdan chiqib ketgan. Ammo biz g'azablangandagi, jaxlimiz chiqqanidagi, qaxrimiz kelganidagi organizmdagi vujudga kelgan adrenalini moddasi o'z-o'zidan orga-nizmdan chiqib keta olmaydi. Shu bois, sog'lom turmush tarzi bilan shug'ullanib yashayotgan odamlar turli sport turlari, uyinlari, mash-

qlari orqali ortiqcha adrenalina qarshi o'z organizmi faoliyatini muvofiqlashtirib turadilar.

Ammo hozir inson xayot tarzi o'zgargan. Xozir bizning atro-fimizda yirtqich xayvonlar yo'q, biz ularni faqat hayvonot bog'larida ko'rishimiz mumkin, dushmanlar bilan yakkama-yakka olishmay-miz, tinch va osuda xayotga intilib yashaymiz. Shu bois, bizga orga-nizmimiz ishlab chiqarishga odatlangan miqdordagi adrenalin mod-dasi zarur emas. Ammo aynan biz xavotirlanganda, g'azablangan, jaxlimiz chiqqanida, umuman biror bir favqulodda tang vaziyatga kirib borganimizda organizmimizda adrenalin ishlab chiqariladi va u keragidan ortik miqdordagi adrenalina to'yinadi. Uning keragidan ortiqqligi sababli adrenalinning bu xajmini bizning tanamiz to'la xazm qila olmaydi. Adrenalin moddasining organizmdagi keragidan ortiq xolati vujudga keladi. Adrenalinning organizmdagi muntazam mav-judligi esa inson yashash tarziga, uning salomatligiga o'zining salbiy ta'syri o'tkaza boshlaydi.

Adrenalin gazab jarayonida o'ziga xos o'zgarishlarni amalga oshiradi. G'azab jarayonida tanamiz harorati ko'tariladi. Bizning tana qon bosimi undagi qon miqdoriga bog'liq bo'ladi. G'azablanganda qon miqdori ko'payadi va venalarimiz devorlariga uning kuchli bosimi ta'sir eta boshlaydi.

Tomirlar devorlari qon bosimi bilan kurasha boshlaydi. Qon bosimini kuchli bosimiga qarshi ular turib berishi lozim bo'ladi. Ammo inson muntazam gazablanaversa, qon tomirlariga bo'lgan taxdid va bosim xam kuchayib boradi. Natijada, tomirlar devorlari yemirila boshlaydi.

Yosh organizmda yemirilgan tomir devorlarini maxsus ishlab chiqiladigan xolesterin moddasi tiklash uchun ishlatiladi. Tomir devorlarini qayta tiklash maqsadida xolesterin moddasi kuproq ishlatuplana boshlaydi. Organizmda moddalar almashuvi bo'ziladi. U ortomir devorlarining bir tekis bo'lmasligiga olib keladi.

Oxir oqibatda — yurak-qon tizimi kasalliklarining kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Qon tomiri xolesteringa to'lib ketib, shu asosida qon bosimi kuchayib ketisa, yurak xurujlari vujudga kelishi mumkin bo'ladi. G'azab, jaxl, qaxr kabi xissiyotlar esa mana shunday salbiy

xolatlarning kuchayib ketishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi. G'azab va jaxl oshqozon yarasi, doimiy bosh ogriqlari, rak, yurak-q tizimini-ing turli kasalliklarini keltirib chiqarishi mumkinligi ilmiy isbotlan-gan.

Shu bois - eng avvalo tinchlaning. O'z g'azab, jaxl va qaxringizni yengib o'tishga urganing. Ularni jilovlay biling. Ularning o'z va o'zgalar salomatligiga raxna solishiga yo'l qo'ymang. Inson xarak-terini gazab, jaxl va qaxrdan poklash sizni juda ko'p noxushliklardan saqlab qoladi va baxtli xayotingiz uchun yaxshi zamin bo'lib xizmat qiladi.

Har birimiz o'zimizni o'rab turgan voqea-xodisalarga turlicha munosabat bildiramiz. Masalan, ba'zilar hind filmlarini miriqib ko'radi-lar, ba'zilar ularni umuman yoqtirmaydilar. Ba'zilarga blokbusterlar bo'lsa bas, ba'zilar esa trillerni xush kuradilar. Ba'zilar esa milliy kino, milliy kiyimlarni yoqtiradilar. Ko'pincha bu hohish va istak-larga yosh ham o'z ta'sirini o'tkaza boshlaydi. Chunki odam yoshi o'tgandan keyin uning qon bosimi ko'tarilishi xollari ko'p uchray boshlaydi, bosim kutarilishining tabiiy xususiyatlaridan biri bu - bosh og'rig'i xisoblanadi. O'zi boshi og'rib turgan odamning bunday bal-and va shovqinli musiqadan lazzatlanishi g'ayri oddiy xol bo'ladi. Shu bilan birga, ba'zilar uxlashni yaxshi ko'radilar, ular joy tanla-maydilar, hamma joyda uxlab ketaveradilar, ularga bosh qo'yishga joy bo'lsa bo'ldi, miriqib uxlayveradilar. Boshqalar esa ularning bun-day uxlashga bo'lgan moyilligini beg'amlik, qayg'urmaslik, tepsa-tebranmaslik, mas'uliyatsizlik alomati deb baholashi mumkin. Ba'zi-lar ovqat yeyishni yaxshi ko'radilar. Sabrsizlik bilan ketma-ket kat-ta-katta luqmalarning og'iz bo'shligida 'olib borayotganligini ko'za-tib turgan boshqa bir odamning esa umuman ishtaxasi yo'qolishi mumkin. Chunki u bu darajada ovqat yeyish mumkinligiga umuman ishonmaydi.

Demak, biz voqea va xodisalarga turlicha munosabat bildir-ishimiz tabiiy. Mana shunday turlicha munosabat, fikrlar va qarashlar rang-barangligi odamlar orasida ba'zi konfliktlarni keltirib chiqarishi mumkin. Mana shunday xilma-xillik konflikt uchun baxona bo'lishi mumkin.

Sizning so'zlaringiz, til zaboningiz, ovozingiz, nimalarni o'yla-shingiz, orzularingiz, amallaringiz biror boshqa kimsaning, ba'zan

esa xatto eng yaqin kishilaringizning gazabini qo'zg'ashi mumkin. G'azab esa zo'ravonlik bilan tugashi mumkin. Demak, biz konflikt vaziyatlarning kelib chiqishini oldini olish uchun o'zimizda vujudga kelishi mumkin bo'lgan g'azabning oldini olishga o'rganishimiz lozim.

Odamlar turli yo'llar bilan o'z xissiyotlari, g'azab va jaxllarini jilovlashi mumkin.

Konflikt bilan to'qnash kelganda kimdir portlab ketadi, kimdir baqirishni boshlaydi, kimdir qo'pollik qila boshlaydi, kimdir qo'llarini musht qilib, boshqalarga xamla qilishga urinadi, kimdir stolga ura boshlaydi. Bu hatti-harakatlarning barchasi gazabni jilovlash emas, balki g'azabdan qutulish yo'llaridir.

Afsuski, bironing g'azabi qo'zg'ayotganligini, yoki o'zimizning g'azabimiz chiqayotganligini biz oldindan reja bilan ayta olmaymiz. G'azab avval odamning ichida to'planadi, uning fikrlarida mana shu xissiyotlar ustunlik qila boshlaydi. Agar vaziyat qo'lga olinmasa, g'azab dilisiyohlik bilan tugashi mumkin.

Boshqalarning g'azabi qo'zg'ayotganligini bilish uchun mana shu insonni juda yaxshi urganish, uning tana xarakatlari, ovozi, mimikasiga juda katta e'tibor bilan qarash lozim bo'ladi. Bir ikki minutkurinishidan tamoman tinch ko'rinishi mumkin bo'lgan odam tashqi ki xissiyotlarida agressiv xolat vujudga kelgan va u to'planayotgan uning portlashiga olib keladi. Ba'zilar g'azab qo'zg'atadigan vaziyatdan o'zlarini olib qochadilar. Chunki ularning tinchligini xech kim va xech narsa bo'zmasligi lozim. Ammo shunga qaramay insonni o'z g'azabini jilovlay olish kunikmalariga o'rgatish va undan unumli foydalanish mumkin.

Siz o'z jaxlingizni qanday jilovlaysiz?

Xar birimizning o'zimizgagina xos jaxlimizni jilovlash usullarimiz mavjud. O'z do'stlaringizni esga oling. Ular ichida supراسi suvdigani, shu bilan birga tamoman ichi keng, suv toshsa xam tupig'iga chiqmaydiganlari xam bor, shunday emasmi?!

Quyida jaxlni jilovlashning mavjud usullaridan ba'zilari keltirilgan. Ularni diqqat bilan urganib, o'zingizning tipingizni aniqlashga xarakat qiling.

✓ Atom bombasi

Siz o'z jaxlingiz va emotsiyalaringizni boshqalar ustiga yog'dirasiz. Sizning g'azabingizni hamma odamlar, yoki narsalar besabab qo'zgatishi mumkin. Agar jaxl uchun sabab bo'lmasa, siz uni o'zingiz o'ylab chiqarasiz. Siz baqirishga ustasiz, sizning g'azabingiz boshqalar ustiga yog'iladi, g'azabingiz o'z yo'lida xamma narsani bo'zishga qodir, g'azabingiz bois siz o'zingizni kuchli deb xisoblaysiz.

✓ Xaykal

Achchiqlanganingizda muzdan qanchalik issiqlik chiqsa, sizdan ham shunchalik jaxl chiqadi. Siz o'z xis-tuyg'ularingizni ichingizga yutasiz, boshqalar bilan bir necha kun gaplashmasdan yurishingiz mumkin. Agar sizni xafa qilgan odam xam xaykal tipidagi odam bo'lsa, sizlar umrbod gaplashmasligingiz mumkin. Siz xaykal sifat-siz, siz - na xis-tuyg'usi bor, na ovozi, na emotsiyalari, na qalbi, na fikr uyi bor odamga o'xshaysiz. Sizdya emotsiyalar xar doim uxlagan xolatda bo'ladi. Emotsiyalar borligini siz bilmaysiz. Nima uchun boshqalar bunchalik kuyinishi va besabrliligini siz tushunmaysiz. Siz tabiatan behis, betahluka odamsiz.

✓ Dimlama

Siz o'zingizning g'azabingiz va jaxlingizni majburan ichga yutasiz va butun his-tuyg'ularingiz ichingizda toshib, qaynayveradi. Ba'zan birovlariga istehzo yoki ta'na bilan aytilgan so'zlar aslida ichingizdagi olovdan bir nishon, xolos. Sizni ko'pincha bosh og'riqlari, yuqori qon bosimi kasalligi, yurak xurujlari bezovta qilib turadi.

✓ Jafokash

Xar qanday tahqirlash, istehzo va ustringizdan kulishni siz tabiiy e'tirozsiz qabul qilasiz. Jaxldan portlash o'rniga o'z g'azabingiz kuchidan o'zingizni bechoragina qilib ko'rsatishda foydalanasiz. Sizning xar doim o'zingizga raxmingiz keladi, shu bilan boshqalarning rahm va shavqatidan foydalanasiz. Ana shu rahm-shavqat asosida odamlarni o'z manfaatlaringizga buysundirishga xarakat qilasiz. Siz uchun rahm-shavqat giyoxvand moddaday zarur, siz uchun o'zingizni muhtoj, qiynalgan, azoblangan, jafokash qilib kursatish hayotiy maqsad va muddaoingizdir.

✓ Snayper

Do'stlaringiz ichida eng qiziqqoni - snayperi siz bolasiz. Gugurt yonganday bir pastda lovillab ketasiz. Siz kimnidir qattiq xafa qilib,

qo'pollik qilishingiz hamda shu zaxoti o'sha odamni quchoqlab, birgalikda o'tirishga taklif etishingiz mumkin. Jaxlingiz qanday tez chiqqan bo'lsa, shundayin tez jaxlingizdan tushasiz, hamda nima uchun jaxlingiz chiqqanligi sababini eslay olmaysiz. Ammo sizning qalbingiz toza, kek saqlab yurmaysiz, kechirimlisiz.

✓ **Batut (trampolin)**

Agar kimdir siz sababli g'azablansa, siz unga ana shunday g'azab bilan javob berishga xarakat qilasiz. Agar sizga opangiz baqirayotgan bo'lsa, siz birin-ketin opangizning xamma qilgan yomonliklarni eslay boshlaysiz. Siz o'zingizning xafagarchiligingizni birovni xafa qilish orqali bosib ketmoqchi bo'lasiz. Siz «jonga jon, tanga tan» usulidan foydalanasiz.

✓ **Silsila yoki zanjir reaksiya**

Agar sizni xafa qilishayotgan bo'lsa, siz avvalo kim xafa qilayotganligiga qaraysiz. Agar u sizning boshlig'ingiz, qaynonangiz yoki biror kattakon bo'lsa jaxlingizni yutasiz, ularga javob qaytarmaysiz. Ammo ko'nglingizda saqlagan tuyg'ular tashqariga oshiqadi. Shu bois siz o'zingizga tobe bo'lgan odamga butun zaxringizni sohasiz. U esa o'z navbatida yo xotiniga, yo o'g'liga, juda bo'lmasa, qo'shnining mushugiga o'z g'azabini yogdirishga xarakat qiladi. Onangiz - sizga, siz singlingizga, singlingiz qo'shnining itiga, it esa, o'z o'rnida onangizga xamla qiladi.

✓ **O't o'chiruvchi**

G'azablanganingizda, siz uni olovlanib ketmasligining barcha choralarini ko'rasiz. Siz, konfliktlar xayotning tabiiy bir xodisasi ekanligini aniq tasavvur qilasiz. Shuning uchun siz o'z temperamentiingizni bosishga, jaxlni aql bilan yengishga hamda butun energiyangizni muammolar yechimiga qaratishga harakat qilasiz.



8-MAVZU. O'QITUVCHI VA O'QUVCHI O'RTASIDAGI NIZOLARNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Maqsad: O'quvchilar o'rtasidagi munozaralar, "O'quvchi – o'quvchi" tizimida nizolarning paydo bo'lishi va oldini olish xususiyatlarini o'rganish.

Vazifalar:

1) "O'qituvchi – o'quvchi" o'rtasidagi to'qnashuvning asosiy sabablarini ko'rib chiqish;

2) oqimning o'ziga xos xususiyatlarini, o'qituvchilar va o'quvchilar o'rtasidagi nizolarda atrofdagilarning rolini aniqlash;

3) pedagogik nizolarni hal qilishda pedagogik vaziyat va usullarni tahlil qilish algoritmini o'zlashtirish.

Tayanch tushunchalar: ziddiyat omillari, pedagogik tahlil vaziyatlar, o'zaro ta'sirning psixologik usullari, pedagogik ziddiyatlarni hal qilish, o'qituvchi shaxsi, nizoni professional ravishda yo'q qilish.

O'quvchilar o'rtasidagi nizolar keng tarqalgan va o'qituvchilarga ko'ra maktablarda odatiy holdir. O'quvchi muhitidagi nizolar barcha avlodlarga xosdir.

G.I.Kozyrevning takidlashicha, bolaning maktabga moslashishi, uning ijtimoiylashishi, oilaviy munosabatlarning tabiati, uning qadriyatlar tizimi (ma'naviy, axloqiy va boshqalar) qanday shakllanganligi, o'quvchilar o'rtasidagi nizolar sonini kamaytirish yoki ko'paytirish qanchalik muvaffaqiyatli bo'lishiga bog'liq.

Bolalar o'rtasidagi ziddiyatlarning bevosita sabablari hissiy va shaxsiydir. Odatda atrofida sodir bo'layotgan voqealarni shaxsiy idrok etish bilan, boshqa bolaning xatti-harakati va harakatlariga sezgir reaksiya bilan, o'yin harakatlarining va hokazolarning to'g'riligi haqidagi qarashlarning tafovuti bilan o'lchanadi.

Qarama-qarshi tomonlar tarkibi bo'yicha o'quvchilar o'rtasidagi ziddiyatlarni ichki, shaxslararo va guruh ichkarisiga bo'lish mumkin. Bolalar jamoasidagi konfliktlar, shuningdek, to'qnashuvning shakli va darajasi bo'yicha tasniflanishi mumkin: qarama-qarshilik ochiq bo'lishi mumkin (nizo, janjal va boshqalar) va yashirin (yashirin harakatlar, haqiqatni yashiradigan narsalar) niyatlar va boshqalar), o'z-o'zidan paydo bo'lgan va qasddan, oldindan rejalashtirilgan yoki

shunchaki qo'zg'atilgan. Bunday konfliktlar muqarrar, ma'lum darajada mantiqiy yoki zarur bo'lsa-da, majburiydir; yoki asossiz, maqsadga muvofiq emas.

Bolalar jamoasidagi nizolar turli xil funktsiyalarni bajarishi mumkin – ham ijobiy, ham salbiy.

"O'quvchi – o'quvchi" o'rtasidagi konfliktlarning o'ziga xos sabablari

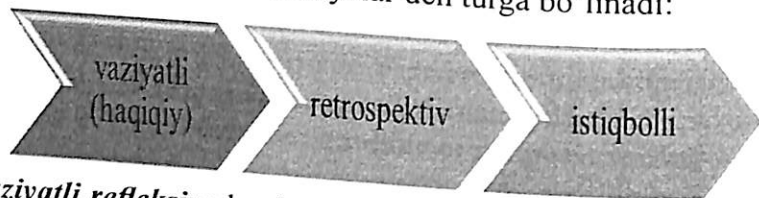
Biz ko'rib chiqqanlardan tashqari, nizolarning asosiy sababi o'quvchilar o'rtasida, G.L.Voroninning so'zlariga ko'ra, bolalarda muvoqot, munosabat qobiliyatlari yo'qligi (qo'pollik, mug'ombirlik, shafqatsizlik, jahldorlik kabilar) sababli ularning o'ratalarida konfliktlar kelib chiqishiga sabab bo'ladi [16].

"O'quvchi – o'quvchi" o'rtasidagi konfliktlarni o'rganish shuni ko'rsatdiki, ular ko'pincha tashqi va ichki tartibning o'ziga xos sabablaridan kelib chiqadi.

Tashqi sabablarga quyidagilar kiradi:

- mashg'ulotlarning haddan tashqari og'irligi, o'quvchilarning umumiy charchoqlari ziddiyatlarning kuchayishiga olib keladi;
- jamoadagi o'zgarishi va undan kelib chiqadigan bu yangi jamoaga kelganlarni moslashtirishdagi qiyinchilik;
- jamoadagi noqulay axloqiy va psixologik muhit.

Ichki sabablarga asosan shakllanmagan refleksiyalarga moslashuvchanlik kiradi. Refleksiyalar uch turga bo'linadi:



Vaziyatli refleksiya hozirgi vaziyatda insonning o'zini o'zi boshqarishi, sodir bo'layotgan voqealarni tahlil qilishi, subyektning o'z xatti-harakatlarini vaziyat bilan taqqoslash va o'zgaruvchan sharoitlarga va o'zlarining holatlariga muvofiq muvofiqlashtirish qobiliyatini ta'minlaydi.

Ushbu turdagi refleksiyaning xususiyatlari – subyekt uning hozirgi faoliyati, xulq-atvori haqida o'ylaydigan; qarorlarni qabul qilish jarayonlari, muayyan hayotiy vaziyatlarda introspeksiya moyillik qay darajada rivojlanganligi bilan bog'liq;

Petrospektiv refleksiya tahlil qilish tendensiyasida o'zini namoyon qiladi, amalga oshirilgan tadbirlar: yuzaga kelgan sabablar; ularning xatti-harakatlari, xatolarini tahlil qilish bilan bog'liq.

Istiqbolli refleksiya yaqinlashib kelayotgan faoliyat, xatti-harakatlarning tahlili bilan bog'liqdir; rejalashtirish, mumkin bo'lgan natijalarni bashorat qilish va h.k. Uning asosiy xatti-harakatlari: ularning xatti-harakatlarining tafsilotlarini puxta rejalashtirish, kelajakdagi voqealarga tez-tez murojaat qilish, kelajakka yo'naltirish bilan bog'liq.

Refleksiyaning yoshga bog'liq xususiyatlarini hisobga olish kerak. 6-7 dan 10-11 yoshgacha bola o'ziga xosligini his etadi, o'ziga-o'zi intiladi, kattalar va tengdoshlar orasida o'zini namoyon qilish uchun o'zini anglashni shakllantiradi. O'quv faoliyatida o'quvchida o'zini-o'zi tasavvur qilish, o'zini-o'zi anglash rivojlanadi va o'zini-o'zi boshqarish va o'zini-o'zi boshqarish qobiliyatlari shakllanadi. Refleksiya harakatlarining xususiyatlarini takidlash qobiliyatida namoyon bo'ladi va ularni tahlil predmetiga aylantiradi, ya'ni insonda o'z imkoniyatlarining chegaralarini mustaqil ravishda belgilash qobiliyati shakllanadi.

L. S.Vygotskiy yetti yoshdan boshlab bolaning o'z-o'zini anglash boshlanishi, o'ziga nisbatan umumlashtirilgan differensial munosabati sifatida shakllanadi. Bu o'zingizning harakatlaringizni norma nuqtayi nazaridan boshqarishga, o'zingizni xatti-harakatlaringizni ijtimoiy talablarga muvofiq shakllantirishga imkon beradigan eng muhim shaxsiy qurilishdir.

Boshlang'ich maktab yoshidagi o'z-o'zini imidji bolaning faoliyatini baholash jarayonida, uning boshqa odamlar bilan aloqasi jarayonida shakllanadi. Bolaning ijobiy o'zini o'zi baholashi muvaffaqiyatli o'qishda va shaxslararo o'zaro munosabatda muhim rol o'ynaydi. O'zini ijobiy baholagan bola o'ziga va uning harakatlariga ishonadi. Bu ko'p jihatdan o'z-o'zini hurmat qilishni amalga oshirish kattalar, birinchi navbatda, ota-onalar va o'qituvchining maqtoviga va qo'llab-quvvatlanishiga bog'liq.

O'zaro nizolarning jiddiy sababi – bu har bir o'quvchining maktab jamiyatidagi noaniq ijtimoiy mavqei. O'quvchining qulay yoki beqaror holati guruhdagi hissiy munosabatlarga, o'quv guruhidagi qararma-qarshiliklarning mavjudligiga, sinfdagi (guruhdagi) sotsiometrik holatiga bog'liq.

Guruhdagi har bir o'quvchi ma'lum bir sotsiometrik pozitsiyani egallaydi: rahbar, afzal ko'rgan, qabul qilingan, e'tiborsiz qolgan, chiqindi va boshqalar. Rahbarning mavqei ("yo'ldo'z", "uy hayvonlari") o'quvchini ijtimoiy jihatdan zaif qiladi; va uning guruhdagi o'rini o'zgartirish ko'pincha sinfdoshlar bilan to'qnashuvlarga olib keladi. E'tiborsiz yoki eskirgan holatlar ("oq qarg'a", "shov-shuv", "quvg'in"), do'stlarning yo'qolishi yoki yetishmasligi guruhdagi salbiy munosabatlarga olib keladi, bezovtalik, beparvolik, ajralib qolish va boshqalar shaxsning ruhiy holatiga ta'sir qiladi. Bunday holat guruhda nizo keltirib chiqaradi.

O'zaro nizolarning jiddiy sababi maktab o'quvchilari – bu maktab jamiyatida o'quvchi shaxsining noaniq ijtimoiy mavqei. O'quvchining konformal holati yoki turg'un emasligi guruhdagi hissiy munosabatlarga, o'qituvchilar tarkibidagi qarama-qarshiliklarning mavjudligiga, sinfdagi (guruhdagi) sotsiometrik holatiga bog'liq.

Guruhdagi har bir o'quvchi ma'lum bir sotsiometrik pozitsiyani egallaydi: rahbar afzal ko'rgan, qabul qilingan, e'tiborsiz qolgan, chiqindi va boshqalar. Yetakchining pozitsiyasi o'quvchini ("yulduz" yoki "sevimli") qiladi, ijtimoiy himoyasiz va uning guruhdagi o'rini o'zgartirishga ko'pincha olib keladi. Sinfdoshlar bilan to'qnashuv, vaziyat e'tiborsiz qoldirilgan yoki rad etilgan holatlar, do'stlar guruhidagi salbiy munosabatlarga olib keladi, ta'sir qiladi shaxsning ruhiy holatiga sabab bo'lishi, guruhdagi nizoli vaziyatlarga sabab bo'lishi mumkin.

Xarakterli shaxsiy xususiyatlar

Urg'u berish konsepsiyasi birinchi marta nemis psixiatr va psixolog, Berlin universitetining nevrologik klinikasi professori Karl Leonhard tomonidan kiritilgan. Shuningdek, u shaxsni takidlash turlarining tasnifini ishlab chiqdi. Taniqli bolalar psixiatri, professor A.E.Lichko tomonidan taklif etilgan tasnif mamlakatimizda keng tarqalgan.

Xarakter aksentuatsiyasi (lat. *Accentus* - stress) – o'ziga xos "og'riqli joy", "zaif nuqta" yoki *individual belgi xususiyatlarining gipertrofiyalangan ifodasi, bu odamning ma'lum bir ta'sir turiga nisbatan yuqori darajadagi zaifligiga olib keladi va ba'zi bir muayyan*

holatlarga moslashishni qiyinlashtiradi, natijada u yomonlashadi [4, 18, 41, 63].

Xarakter (*Character* – grek tilidan olingan bo'lib, "bosib chiqarish", "ta'qib qilish" kabi ma'nolarni anglatadi) – o'ziga xos bo'lgan *individual psixologik xususiyatlar to'plami, subyektning faoliyat usullari va xulq shakllarini anglatadi* [53]. **Xarakter shaxsiyatning to'zilishini to'liq aks ettiradi. Bu shaxsiyatning shakllantirish psixologik neoplazmasi bo'lib, u sotsializatsiya jarayonida to'zatishtga va o'zini o'zi to'zatishtga duch keladi.**

Xarakter belgilari shaxslarning shakllanishiga yordam beradi (yoki oldini oladi)

Odamlar bilan to'g'ri munosabatda bo'lish, murakkab hayot muammolarini hal qilishda o'zingizni tuta olishingiz harakatlaringiz uchun javobgarlik hissi va jamiyatdagi xulq-atvoringiz bilan bog'liq [103].

C.Leonhard aksentuatsiyaning o'n turini aniqladi [79].

1. **Gipertimik tipning xususiyati** (gipertemiya, A. Lichkoga ko'ra), doimiy (yoki tez-tez) yuqori ruhlarda bo'lish, hatto buning uchun biron bir tashqi sabab bo'lmasa ham. Yuqori kayfiyat yuqori faollik, faollikka chanqoqlik bilan birlashadi. Gipertimiklarda xushmuomalalik, suhbatlashish, faoliyat, harakatchanlik, bo'zg'unchilikka moyillik yuqori bo'ladi. Ular hayotga optimistik ruhda qarashadi, shu bois biror to'siqqa uchraganda, hech qanday qiyinchiliksiz yengib o'tadi [40].

Gipertimiklar o'zlari va qariyalar orasidagi masofani (status va yosh bo'yicha) yetarlicha bilmaslikka moyil bo'ladi. O'qituvchining o'quvchiga nisbatan salbiy munosabatining ekstremal shakli uning xatti-harakatlarining rad etilishi va bu xatti-harakatlarning sabablari-ni e'tiborsiz qoldirishi mumkin.

Misol. Ta'lim muassasalaridan birining o'qituvchilariga psixologik va pedagogik to'zatisht ishlarini olib borishda yordam ko'rsatildi. Psixologik maslahat olish uchun o'qituvchilar tomonidan "juda qiyin" deb baholangan, haddan tashqari tashvishga sabab bo'lgan, hatto jinoiy potensialga ega bo'lgan o'quvchilar tanlanishi kerak.

Pedagog-psixologga tavsiyalar. O'qituvchilarning bunday o'quvchilarga nisbatan barqaror salbiy munosabatni shakllantirishiga yo'l qo'ymaslik uchun nafaqat o'quvchilar bilan korreksiya ishlarini olib

borish tavsiya etiladi, balki o'qituvchilar bilan ishlash ham muhim ahamiyatga ega.

Odatda, o'quvchilar bilan ishlashda o'ta qat'iy tartibga asoslaniladi – tartib, qat'iy intizom, doimiy vasiylik va nazoratni me'yordan oshirish hollari ko'zatiladi. Bunday vaziyatlarda noto'g'ri xatti-harakatlar natijasida betartib o'quvchilar safi ortadi, bunga nisbatan o'qituvchida g'azabning paydo bo'lishi xavfi bo'ladi va shunday qilib buning natijasida o'qituvchilar (o'qituvchilar, ota-onalar) bilan ziddiyat kelib chiqadi.

2. Uyg'unlashtiruvchi turi ta'sirning yuqori barqarorligi, hissiy reaksiya davomiyligi hamda hissiy kechinmalar bilan bog'liq. Bunday shaxslarda shaxsiy manfaatlar va qadr-qimmatni tahqirlash uzoq vaqt unutilmaydi va hech qachon javobsiz qoldirilmaydi. Shu munosabat bilan, boshqalar ko'pincha ularni qasoskor sifatida tavsiflaydilar. Bunday odamlar odatda beozordek ko'rinadilar. Ularni sezgir va himoyasiz deb ham atash mumkin.

Psixologik va tarbiyaviy ishlarning xususiyatlari. Psixologik va pedagogik ishning xususiyatlari. O'smir va o'qituvchi o'rtasidagi holatsizlik yoki to'satdan zarar yetkazishi mumkin bo'lgan shaxsiy muqofi yo'qotish.

Ehtiros va xafagarchilikning turg'unligi tengdoshlar bilan munosabatlarda namoyon bo'ladi. Bunday holda, shaxsiy munosabatdagi tabiiy o'zgarish ko'pincha huquqbo'zarga o'z vaqtida kechiktirilgan "munosib" javob berish bilan birga keladi.

3. Shaxsiyatning hissiyotli turining xususiyatlari (A. Lichkoning so'zlariga ko'ra) yuqori sezuvchanlik va hissiyotga boy chuqur reaksiyalardir. Bunday odamlar mehribonlik, yaqinlik, hissiy sezgirlik, hamdardlik sifatleri bilan ajralib turadi. Ushbu xususiyatlar odamlarning turli vaziyatlardagi tashqi reaksiyalarida namoyon bo'ladi (masalan, charchoqning kuchayishi sharoitida).

O'spirin fe'l-atvori odatda o'qituvchining e'tiboridan chetda qoldiriladi. O'qituvchilar ko'pincha o'smirlik xususiyatlariga e'tibor bermaydilar. Shu bois, bunday talabalar o'qituvchining xatti-harakatlaridagi turli xil ta'qiqlarga keskin munosabatda bo'lishadi.

Misol. Sinf o'qituvchisining Leonid Y. ismli 15 yashar o'quvchiga Voyaga yetmaganlar ishlari bo'yicha inspeksiya ro'yxatidan o'tgan psixologik va pedagogik tavsifi: "Leonid oltinchi sinfda ikkinchi

yil o'qimoqda. Qobiliyatli, ammo to'g'ri yo'naltirilmagan. Sinf xonasida darsga aloqasiz ishlar bilan shug'ullanadi. Savollarga keskin, qo'pol javob qaytaradi, ziddiyatli vaziyatlarni keltirib chiqaradi: dars vaqtida sinf bo'ylab ruxsatsiz yuradi, joyini tez-tez o'zgartiradi, sinfdoshlariga xalaqit beradi. U har doim darslarga kechiqadi, sababsiz dars qoldiradi, chekadi. Jamoat ishlarida qatnashmaydi. Odatdagi qoidabo'zarliklari: darsga kechiqish, chekish, konfliktli vaziyatlarni yaratish, darsda qatnashmaslik, janjal, qo'pollik, uydan qochish".

Ushbu holat direktor, ota-onalar qo'mitasi va politsiya ishtirokida bo'lgan uchrashuvda muhokama qilindi. Ona muhokamada qatnashishni istamaydi, o'g'lini himoya qiladi va o'g'lining xatti-harakatlariga dosh berolmaydi.

Tadqiqot davomida o'smirda xarakterning hissiy aksentatsiyasi aniqlandi. Ijtimoiy-psixologik tavsif shuni ko'rsatdiki, oiladagi vaziyat psixologik jihatdan noqulay edi: o'smir hissiy zaiflikni boshdan kechiradi, bir necha bor uydan qochadi.

Deviant xulq-atvorni to'g'rilashga qaratilgan samarali pedagogik muloqot uchun o'qituvchi Leonidning hissiyotlarini hisobga olishi kerak edi, chunki hissiy sezgir, himoyasiz va hissiyot va empatiyaga ega bo'lmagan o'spirin, avvalo, qo'llab-quvvatlash va tushunishni talab qiladi.

4. Pedantik turning tashqi ko'rinishlari (psixoastenik, A. Lichkoga ko'ra) xarakterning urg'u berish aniqligi oshgan xohish, tartib, qat'iylik va ehtiyotkorlik. Biror ishni qilishdan oldin, ular uzoq vaqt qat'iylik va ehtiyotkorlik bilan o'ylashadi. Bu turdagi odamlar zarur bo'lmagan hollarda ish joylarini o'zgartirishlari kerak emas. Ular o'zlari o'rgangan ishini, tanish vaziyatlarni, hayotda vijdonan ishlashni yaxshi ko'radilar.

5. Xarakterlarni aks ettirishning xavotir va qo'rquv turining asosiy xususiyati yo'z berishi mumkin bo'lgan muvaffaqiyatsizliklar, odamlarning taqdiri va yaqinlarining taqdiri haqida tashvishlanishadi. Ular tortinchoq, kamtarliklari bilan ajralib turadi. Ulardagi tashqi vaziyatlarga nisbatan hushyorligi o'z-o'zidan shubhalanishga olib keladi.

6. Xarakterning urg'u berish siklotimik turining xususiyati (sikloid, A. Lichkoga ko'ra) gipertrimik va distimik holatlarning muntazam o'zgarishi hisoblanadi. Xulq-atvorning gipertrimik bosqichida

quvonchli voqealar nafaqat siklotimusda quvonchli his-tuyg'ularni keltirib chiqaradi, balki faollik uchun chanqoqlik, gapirish va faollikni oshiradi. Qayg'uli voqealar nafaqat qayg'u, balki tushkunlikni ham keltirib chiqaradi. Bunday holatda reaksiyalar va fikrlashning sekinlashishi, hissiy reaksiyaning sekinlashishi va pasayishi xarakterlidir.

7. Namoyishli turga ega odam (isteroid, A. Lichkoga ko'ra) xarakterning takidlashi doimo ta'assurot qoldirishga, diqqatni jalb qilishga, markazda bo'lishga intiladi. Bu o'zini-o'zi maqtash, idrok etish va o'zini markaziy belgi sifatida taqdim etish kabi xususiyatlarda, xususan, takabburlik, ko'pincha qasddan xatti-harakatlarda namoyon bo'ladi. Bunday odam o'zi haqida aytadigan narsalarning aksariyati, odatda, uning tasavvurining shakli yoki voqealarning juda bezatilgan qismi bo'lib chiqadi.

Psixologik va tarbiyaviy ishlarning xususiyatlari. Psikologik va pedagogik ishning xususiyatlari. Bu xususiyat namoyish etuvchi shaxsning xatti-harakatlarini ham, xususiyatlarini ham belgilaydi.

Xulq-atvor darajasidagi ruhiy ifodalash mumkin, namoyishkorona jinoyat va hatto o'z joniga qasd qilish shaklida. O'ziga e'tiborni jalb qilish zarurati, mamnuniyat topmasdan, uydin qochish, maktabni tark etish, o'z joniga qasd qilishga urinish yoki uni qilish uchun og'zaki tahdidlarga olib kelishi mumkin.

Pedagog-psixologga tavsiyalar. Psikologik-pedagogik jarayonda "namoyish qiluvchi" aksentlarning fantaziylarini fosh qilishda ehtiyot bo'lish kerak. Ta'sir qilish tahdidini namoyish etuvchi shaxs tomonidan toqat qilish qiyin, o'z joniga qasd qilishga urinishlar va boshqa shunga o'xshash harakatlar haqiqatga aylanishi mumkin.

8. Odamning qo'zg'aluvchan turining xususiyati – bu xatti-harakatlarning ravshan impulsivligi. Bunday odamning aloqa va xatti-harakati ko'p jihatdan mantiqqa, uning xatti-harakatlarini oqilona tushunishga emas, balki impuls, diqqatga sazovor joy, instinkt yoki nazoratsiz sabablarga bog'liq.

Ijtimoiy sohada ushbu turdagi vaqillari o'ta sust bag'rikenglik bilan ajralib turadi, bu umuman olganda bag'rikenglikning yo'qligi sifatida qabul qilinishi mumkin.

Psixologik va pedagogik ishning xususiyatlari. Ijtimoiy o'zaro ta'sir sohasida ushbu takidlashning psixologik namoyon bo'lishi

sust bag'rikenglik kabi ko'rinadi, o'qituvchining bu haqda bilimi azob-uqubatlar, ularni oldindan sezib lazzatlanishni namoyon etish xulq-atvori ijobiy.

Pedagog-psixologga tavsiyalar. Psikologik muhim vazifa – bu aksentatsiya turining diagnostikasi; ma'lumot beruvchi tarbiyachilar; o'qituvchining nazoratsiz xatti-harakatlar, talabaning tajovuzkorligini namoyon qilishga tayyorligini, ya'ni o'zini o'zi boshqarish usullariga o'rgatish, samarali muloqot usullari (o'zini o'zi to'zlash) o'ziga xos munosabat va odatiy xulq-atvor reaksiyalari, tegishli motivatsiyani shakllantirish). Urg'u berishning eksklyuziv turi, ayniqsa, noqonuniy xatti-harakatlar uchun xavf tug'diradi. A. Lichkoning so'zlariga ko'ra, ushbu tur urg'u berishning barcha turlari orasida qonunbuzarlik chastotasida ikkinchi o'rinni egallaydi [79]. Ushbu o'spirinlar ijtimoiy xavfli va eng og'ir huquqiy oqibatlariga olib keladigan zo'ravon qiynoqlarning eng ko'p uchraydigan ishtirokchilaridir.

9. Distimiya turi -bunday o'spirinlar xatti-harakatda, aloqada, hayotni, hodisalarni va boshqa odamlarni idrok etish xususiyatlarida (ijtimoiy-idrok xususiyatlari) namoyon bo'ladigan hayotning g'amgin va qayg'uli tomonlariga jamlangan. Odatda bu odamlar tabiatan jiddiydir.

10. Shaxsiyatning yuksaltirilgan turi bo'lgan turining asosiy xususiyati – bu zo'ravon, shafqatsiz reaksiyaga ega. Bunday odamlar quvnoq voqealardan va xafa bo'lganlardan umidsizlikdan osongina xursand bo'lishadi. Shu bilan birga, ichki taassurot va boshdan kechirish moyilligi ularning xatti-harakatlarida yorqin tashqi ifodani topadi.

Talabalar o'rtasidagi pedagogik konfliktning o'ziga xos xususiyatlari

Har qanday to'qnashuvda, ularning xilma-xilligiga qaramay, quyidagi bosqichlarni ajratish mumkin:

- ziddiyatli manfaatlar, qadriyatlar, me'yorlarni potensial shakllantirish (o'yinda, o'quv jarayonida, bolalar bilan muloqotda);
- mumkin bo'lgan konfliktning haqiqiy holatga o'tishi (umidsizlik holati, bolaning hududini bo'zish yoki uning shaxsiy manfaatlariga daxl qilish);

- qarama-qarshi xatti-harakatlar va hissiy namoyishlar (g'azab, jahl, haqorat, tajovo'zkor zo'ravonlik xatti-harakatlari va boshqalar);
- ziddiyatni hal qilish.

Shunday qilib, maktab jamoasidagi konfliktning oldini olish va hal qilishda o'qituvchilar va psixologlarning vazifasi dars berishdir, bolalar paydo bo'lgan konfliktli vaziyatlardan konstruktiv ravishda chiqib ketishadi. Ya'ni, to'g'ri xulq-atvor, muvofiqlashtirilgan harakatlar, qarama-qarshi o'yin harakatlarida muloqot masalalarini agressiv yechimlarga olib kelmasdan muammoli vaziyatlarni konstruktiv hal etish uchun shart-sharoitlar yaratish.

Ta'lim va tarbiya ko'p qirrali va murakkab jarayon bo'lgani sababli o'quvchi va o'qituvchilar orasida ayrim kelishmovchiliklar sodir bo'lib turadi. Kelishmovchiliklarning oldi olinmasa nizoga avlanadi. Shuning uchun ham ta'lim muassasalarida o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi nizolarni bartaraf qilish ko'pchilik pedagog va psixolog tadqiqotchilarni qiziqtirib kelmoqda. Ta'lim muassasalarida o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi nizolarni, ya'ni konfliktologik kayfiyat va xususiyatlarni o'rganish jamiyatdagi inqirozlarning kelib chiqishi va ijtimoiy to'qnashuvlarning oldini olish yo'llarini o'rgatadi.

Ya.L.Kolominskiyning fikriga ko'ra, pedagogik o'zaro munosabatlarning, nizolarning asosi o'qituvchining o'quvchilarga bo'lgan shaxsiy munosabati natijasida bo'lib, u asosan quyidagi tarkibiy qismlardan iborat [73]:

- 1) hissiy tajribalar;
- 2) o'quvchining vizual surati, uning umumlashtirilgan portreti;
- 3) o'quvchi haqida fikrlar, unga nisbatan hukmlar.

O'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi salbiy munosabatlarning shakllanishi ko'pincha o'qituvchining o'quvchilarga bayonotlar, tanqidlar, sharhlar berishiga yo'l qo'yganligi sababli yuzaga keladi.

Ta'lim jarayonida ziddiyatli vaziyatlarning paydo bo'lishi uchun sabablar quyidagicha bo'lishi mumkin:

- o'qituvchining sinfdagi o'quvchilarning xatti-harakatlarini oldindan aytib berolmasligi;
- darsni rejalashtirilgan tartibi bo'zilganda, o'qituvchining dars mavzusidan chetga chiqqan, o'quvchilarning shaxsiyatiga tekkan holatlarda, kutilmagan xatti-harakatlarga muvosiqlilikda, nomaqbul

xatti-harakatlar va gap ohangidagi o'zgarishlarda;

- o'qituvchining har qanday holatda ham o'z ijtimoiy mavqei saqlab qolish istagi ustunligi;

- o'qituvchining o'quvchining har bir harakatiga emas, balki uning ishiga bahosi shaxsiyatga nisbatan (bu baholash boshqa o'qituvchilar va tengdoshlarning o'quvchilariga, ayniqsa, boshlang'ich maktabda bo'lajak munosabatini aniqlashi mumkin);

- o'quvchini o'quvchining harakatini subyektiv idrok etish asosida va oiladagi sabablarni, shaxsiyat xususiyatlarini, yashash sharoitlarini hisobga olmagan holda baholashi;

- o'qituvchining vaziyatni tahlil qila olmasligi va aybsiz o'quvchini jazolash istagi;

- o'qituvchining muayyan shaxsiy fazilatlar va xatti-harakatlariga nisbatan muvosiqlilik;

- o'qituvchining shaxsiy fazilatlar (asabiylashish, qo'pollik, qasoskorlik, yolg'onchilik, nochorlik va boshqalar);

- o'qituvchining pedagogik qobiliyati pastligi va pedagogik faoliyatga qiziqishi yo'qligi;

- noqulay psixologik iqlim va yomon tashkil etilgan professor-o'qituvchilar tarkibida ishlash kabilar.

E.I.Ko'zmaning fikricha, o'qituvchi - o'quvchi o'rtasidagi pedagogik nizolar, o'quv guruhidagi va o'quvchilar o'rtasidagi munosabatlar va munosabatlarning murakkab tizimidagi vaziyat, ularga qanday ta'sir qilishni hal qilishda ekan [44].

O'quvchi kunlik qoidalarni bajarishda qiyinchiliklarga duch keladi. Maktab xatti-harakati va o'qituvchilarning sinfga va o'zgarishlariga bo'lgan talablari bu intizomning kichik bo'zishlarida namoyon bo'ladi. To'g'ri javob berish bolaning xatti-harakatlarida o'qituvchi vaziyatni nazorat qiladi va tartibni tiklaydi. Harakatni baholashda shoshqaloqlik ko'pincha xatolarga olib keladi va o'quvchilar o'qituvchining adolatsizligidan g'azablanishiga olib keladi, shundan keyin pedagogik vaziyat nizoga aylanadi.

V.A.Suxomlinskiy maktabdagi konfliktlar haqida shunday yozadi: "Qarama-qarshilik o'qituvchi va bola o'rtasida, o'qituvchi va otalar o'rtasida, o'qituvchi va jamoa (maktab) o'rtasidagi katta muammodir. Ko'pincha, nizo o'qituvchi va bola o'rtasida adolatsizlik yuzaga kelganida paydo bo'ladi. Konfliktlardan qochish qobiliyati,

pedagogik donolik o'qituvchilarining tarkibiy qismlaridan bo'lib, jamoada ogohlantirish bilan o'qituvchi nafaqat konfliktni himoya qiladi, balki ta'lim kuchini ham yaratadi "[92, p. 185].

Qarama-qarshi vaziyatlarni psixologik tahlil qilish

Muammoli pedagogik vaziyatni hal qilishning asosiy bosqichi psixologik tahlil o'tkazishdir. Bunday holda, o'qituvchi vaziyatning uzoq davom yetgan konfliktga o'tishiga yo'l qo'ymaslik uchun uning sabablarini aniqlash mumkin.

Muammoli vaziyatni psixologik tahlil qilishning asosiy maqsadi uning rivojlanishi haqida tegishli ma'lumotlarni olishdir. O'qituvchining o'z-o'zidan javobi, shuningdek, shoshilinch qaror qabul qilinishi oqibatlarga olib kelishi mumkin.

O'quvchilarning to'zatib bo'lmaydigan verbal o'zaro ta'siri (qich-qiriqlar, o'zaro tazyiqlar, tahdidlar va h.k.) qarama-qarshi vaziyat yuzaga keladi. Masalan, avtoritar muloqot uslubini afzal ko'ruvchi o'qituvchilar har qanday nizoli vaziyatga toqat qila olmaydilar. Ular uni hokimiyatga tahdid deb bilishadi. Shuning uchun, avtoritar o'qituvchi ishtirok etadigan har qanday konfliktli vaziyat ochiq to'qnashuv bosqichiga o'tadi.

Psixologik tahlil o'qituvchiga konfliktning oldini olish yoki hal qilishning ikkala yechimini va mumkin bo'lgan usullarini topishga yordam beradi. O'quvchining shaxsga bo'lgan harakati va uning faoliyat va munosabatlardagi namoyon bo'lishi, Odatda, agar harakatni tahlil qilish paytida o'quvchi aybdor bo'lsa, u o'qituvchiga nisbatan kam mehribon (bu oqibatdir) o'qituvchining o'quvchining shaxsiy xususiyatlarini obyektiv o'rganish uchun almashtirish u ilgari qayd qilingan noto'g'ri xatti-harakatlar ro'yxati), keyin psixologik tahlil "sevimagan" o'quvchining harakatlarida ijobiy va o'quvchining xulq-atvoridagi salbiy narsalarni ko'rish imkonini beradi. U yoqim-uchun rag'batlantiruvchi omillarni topishi lozim.

Psixologik tahlil o'qituvchiga konfliktning oldini olish yoki o'chirish uchun yechimning ikkala variantini va mumkin bo'lgan yo'llarini topishga yordam beradi. Nizolarni pedagogik darajada hal qilish ikkala tomon uchun eng maqbo'l yechimdir. Shu bilan birga, o'qituvchi

vaziyatning konfliktga mumkin bo'lgan o'tish momentini aniqlashi va kamaytirishi mumkin, shu bilan vaziyatni boshqarish kerak.

Qarama-qarshilikni to'xtatish — bu uning ishtirokchilari munosabatlarini amaliy munosabatlar sohasiga keskin ravishda o'tish, qarama-qarshi vaziyatni tahlil qilish ushbu vaziyatning barcha aloqalarini (elementlarini) tahlil qilishni o'z ichiga oladi. "O'qituvchi — o'quvchi"dagi vaziyatni tahlil qilish o'qituvchidan rivojlangan fikrlovchi pozitsiyaga, shakllantirilgan kommunikativ va konfliktologik vakolatlarga ega bo'lishni talab qiladi. Muammoli vaziyatlarni tahlil qilish uchun uchta muhim bo'lgan algoritmlarni ko'rib chiqing.

Birinchi variant:

- vaziyat, nizo, harakat, uning ishtirokchilari, sodir bo'lgan joy, ishtirokchilar faoliyati va hokazolarning mazmunli tavsifi;
- vaziyatning paydo bo'lishidan oldin nima bo'lishini aniqlash;
- ishtirokchilarning yoshi va individual xususiyatlarini ularning xatti-harakatlarida aks etishi; vaziyatni o'quvchilar va o'qituvchi nuqtayi nazaridan tavsiflash; yuzaga kelgan vaziyatda o'qituvchining shaxsiy pozitsiyasini belgilash (uning o'quvchiga munosabati);
- o'quvchining o'quvchi bilan o'zaro aloqada o'qituvchining haqiqiy maqsadlarini aniqlash (o'quvchidan xalos bo'lishni xohlamoqchi, unga yordam bermoqchi yoki u befarq bo'lsa) o'quvchiga);
- O'qituvchi uchun vaziyatning kognitiv qiymatini aniqlash (o'qituvchi vaziyatdan, xatti-harakatlardan o'quvchi haqida nimani bilib oldi?);

Vaziyat yoki nizoning asosiy sabablarini va uning tarkibi (faoliyat, xatti-harakatlar yoki munosabatlar to'qnashuvi)ni tahlil qilish;

O'quvchining shaxsiyatini tahlil qilish: uning kayfiyati, munosabati, faoliyati, hissiy uyg'onish darajasi; jamoaga bo'lgan munosabat, o'qituvchilarga, birgalikdagi faoliyatga, o'ziga; ijobiy va salbiy fazilatlar aktida namoyon bo'ladi.

Ikkinchi variant:

- vaziyatning tavsifi, uning ishtirokchilari;
- vaziyatning konfliktga o'tishining oldini olish mumkin bo'lgan eng muhim vaqtni aniqlash;
- o'qituvchi tomonidan ularning harakatlariga baho berish (kurs o'zgarishiga xalaqit beradigan)

- o'qituvchi tomonidan qo'llaniladigan ta'sir qilish usullarini tahlil qilish;
- o'qituvchi foydalangan ta'sir usullarini, shu jumladan, vaziyatni shakllantirish boshlanishida unga mavjud bo'lgan ma'lumotlarning muvofiqligi nuqtayi nazaridan baholash;

- vaziyatdagi o'qituvchining xulq-atvori, uning xatolari tahlili;
- konfliktdan keyin o'quvchilar bilan munosabatlarning variantlarini aniqlash.

Uchinchi variant:

- vaziyat yoki konfliktning tavsifi;
- muammoli vaziyatning sabablarini (ichki va tashqi sharoitlar) va uning konfliktga o'tishini aniqlash;
- nizolar dinamikasini aniqlash;
- ziddiyatning har bir ishtirokchisi uchun uning ma'nosini tushuntirish;
- vaziyatdagi ishtirokchilar o'rtasidagi munosabatlarni psixologik tahlil qilish.

"O'qituvchi – o'quvchi" tizimida nizolarni hal qilish usullari

"O'qituvchi – o'quvchi" tizimida nizolarni sabablari va ularni hal qilish yo'llari olimlar tomonidan o'rganilgan. Masalan, S. A. Mustafayeva "Pedagogik ziddiyatlar: sabablari va ularni hal qilish yo'llari" maqolasida to'rtta ziddiyat davrini qayd etadi. U maktabda o'quv jarayonida o'quvchilar va o'qituvchilar o'rtasidagi to'rtta ziddiyat davri haqida so'z yuritgan [59].

Birinchi ziddiyat davri – bu ta'lim faoliyatining boshlanishi. Birinchi sinf o'quvchilari hayotida juda qiyin bosqichni boshdan kechirmoqdalar: yetakchi faoliyatda (o'yindan tortib to ta'limgacha), o'zgarishda ijtimoiy rol (boladan maktab o'quvchisiga aylanadi), yangi talablar va majburiyatlar paydo bo'ladi. Maktabga psixologik moslashish uch oydan bir yarim yilgacha davom etishi mumkin.

Ikkinchi ziddiyat davri o'quvchining boshlang'ich sinfni birtirib, 5-singga o'tish davriga to'g'ri keladi. Boshlang'ich maktabdagi turli fan o'qituvchilari olib boradigan fanlarga nisbatan yuqori sinflarda yangi fanlari paydo bo'lishi, boshlang'ich sinf o'qituvchilariga qaraganda qat'iy va talabchan bo'lgan munosabatlar, ish hajmining ortib

borishi, mustaqil ish, yangi o'qituvchilar va yangi fanlarga moslashish.

Uchinchi ziddiyat davri 9-sinfning boshida boshlanadi, kelajak hayotni tanlashda muammo tug'ilganda: maktabda o'qishni davom ettirish yoki o'rta maxsus o'quv yurtiga o'qishga boring. Ushbu pozitsiyada bo'lgan o'spirinlar ko'pincha "kamchiliklar majmuasini" boshdan kechirishadi. Maktab ma'muriyati kambag'al yoki ziddiyatli o'spirinni tarbiyalash niyatida emasligi sababli, shuningdek moddiy sabablarga ko'ra. Shunday qilib, bolalikdan va balog'at yoshidan ma'lum bir chegara ko'plab o'quvchilar uchun to'qqizinchi sinf hisoblanadi

To'rtinchi ziddiyat davri bitiruv, kasb tanlash, universitetda imtihonlar, shaxsiy hayotning boshlanishi. Afsuski, bugungi kunda maktab bitiruvchilarni muayyan ijtimoiy rollarni bajarishga tayyorlamaydi, balog'at yoshida zarur. Shuning uchun bu davr ko'pincha o'tkir to'qnashuv bo'lib, muvaffaqiyatsizliklar, inqirozlar, hayotning turli sohalaridagi muammolar.

M. M. Ribakovaning so'zlariga ko'ra, biznesdagi nizolar, o'quv topshiriqlarini bajarish, o'quv ishlari, darsdan tashqari mashg'ulotlarni bajarish o'quvchilarining sifati bilan bog'liq. E.A.Sokolova bunday konfliktlarni ta'limiy deb ataydi va ularning tashqi ko'rinishini ishbilarmonlik tabiatining bo'zilishi bilan bog'laydi. N.I. Samoukinaning fikriga ko'ra, bunday to'qnashuv o'qituvchi o'rtasida yuzaga keladi va o'quvchilarda o'quv motivatsiyasining pastligi, o'rganishga bo'lgan qiziqish va ehtiyoj yo'qligi.

V.I.Juravlevning fikriga ko'ra, didaktik o'zaro ta'sir sohasidagi konfliktlar, birinchi navbatda, o'qituvchilarning o'quvchilarning bilim va ko'nikmalarini baholash usullarini tanlashda, baholashlarni manipulyatsiya qilishdagi xatolari bilan bog'liq. O'quvchilarning noroziligi sabablari o'qituvchining darsdagi metodik kamchiliklari, tushunarsiz tushuntirish, tizimsiz taqdimot, murakkab til, takrorlanmaslik, materialning quruq taqdimoti, mavzuni hayot bilan bog'lashning iloji yo'qligi, mavzuga qiziqish va boshqalar. [24, 82 va hk.]

Agar nizo paydo bo'lsa, o'quvchiga nisbatan, bag'rikenglik, hamdardlik, murosasizlikda bo'ling. Muloqotda mulohazalarni saqlang, qisqa, lo'nda qilib, xotirjam ohangda gapiring. Unga nisbatan neytral bo'lib, o'zingizning ijobiy munosabatingizni ko'rsating.

Ziddiyatli vaziyatni aniqlashtirishning **birinchi** (soʻzma-soʻz) bosqichida oʻquvchiga nutq soʻzlash, uni diqqat bilan tinglash va yoʻz ifodalari, imo-ishoralar bilan uning holatini tushunganingizni ifodalang.

Ikkinchi (ogʻzaki) bosqichda oʻqituvchi oʻquvchining sogʻligʻi toʻgʻrisida eʼtibor berish kerak; dalillarni koʻrib chiqing; oʻz aybini tan olish (agar boʻlsa); oʻquvchini muammoni hal qilishga qiziqishlarini koʻrsatish; manfaatlar, maqsadlar va vazifalarning umumiyligini tasdiqlaydi; oʻquvchilar bilan yechim tanlash uchun javobgarlikni baham koʻrish; unga oʻz ahvolini yengishga yordam beradigan bu fazilatlarga ishonch bildirish; oʻquvchidan qanday davom etish boʻyicha maslahat soʻrang (oʻquvchining oʻzi vaziyatni oʻzi hal qilishi uchun); yordamni vaʼda qiling va iloji boʻlsa, masalani darhol hal qiling yoki imkon qadar tezroq bajaring.

Konfliktlarning chastotasi va xarakteri sinf, oʻquv guruhining guruh sifatida rivojlanish darajasiga bogʻliq: bu daraja qanchalik yuqori boʻlsa, shuncha kam ziddiyatli vaziyatlarni keltirib chiqaradi. Oʻzaro yaqin jamoa har doim umumiy maqsadga ega va birgalikdagi faoliyat davomida umumiy qadriyatlar va normalar shakllanadi. Bunday guruhlarda asosan vujudga keladigan oʻqituvchi va oʻquvchilar oʻrtasidagi ish nizolari qoʻshma faoliyat jarayonida obyektiv, obyektiv qarama-qarshiliklar natijasida boʻlib oʻtadi.

Ular tabiatan ijobiydir, chunki ular jamoaviy hamkorlik va umumiy maqsadga **erishishga** qaratilgan. Ishdagi konflikt nizolashayotgan tomonlarning hissiy tangligini istisno qilmaydi, ammo u kelishmovchilik mavzusiga nisbatan shaxsiy munosabatni oʻz ichiga olmaydi. Umumiy ish uchun shaxsiy qiziqish, ballarni yechishga, boshqasini tahqirlash bilan oʻzini himoya qilishga imkon bermaydi. Ish konfliktiga sabab boʻlgan masalaning konstruktiv yechimidan soʻng, uning ishtirokchilarining munosabatlari normallasadi.

Pedagogik jarayonda, ayniqsa, oʻrta maktabda, nizoli vaziyatlar odatiy hisoblanadi. Ularning yechimi oʻquvchilarning kollektiv oʻquv faoliyatini tashkil etishga yordam beradi.

Oʻqituvchi va oʻquvchining pozitsiyalarining yaqinlashishiga baʼzi usullar yordam beradi:

- hatto biron bir qonunboʻzarlik sodir qilgan taqdirda ham oʻquvchiga ismini aytib qoʻngʻiroq qiling. Bu murojaatni talabchan va

hurmatli xususiyatga ega qiladi. Shuni yodda tutish kerakki, oʻspirinlar ismlari bilan murojaat qilishadi, ayniqsa, kamdan-kam hollarda oʻquvchi avtomatik ravishda maxfiy aloqaga moslashadi;

- ogʻzaki boʻlmagan aloqa vositalaridan foydalaning. Oʻqituvchining oʻquvchilar bilan muloqotida nafaqat nutq mazmuni, balki intonatsiya, yoʻz ifodalari, ohang ham katta ahamiyatga ega. Bola, intonatsiya bilan, unga kattalarning munosabatini, aytilgan soʻzlarning yashirin maʼnosini sezadi — u "hissiy quloq"ga ega. Oʻquvchilar bilan muloqotda qichqiriq va monoton nutq taʼsir etuvchi kuchga ega emas;

- oʻquvchini tinglashni va eshitishni oʻrganing, uning "toʻlqini"ga moslang. Baʼzi oʻquvchilar uchun iboralarni shakllantirish va butun sinfga ogʻzaki javob berish qiyin va oʻqituvchilar uni toʻxtatib, uni yanada koʻproq oʻzlarining munosabati bilan chalkashtiradilar: "Yaxshi, hamma narsa aniq, boring!" Koʻpincha oʻqituvchi oʻz mashgʻulotlari tufayli oʻquvchini tinglashga tayyor emas va oʻquvchi uni tinglamaydigan kattalarga qiziqishni yoʻqotadi;

- hech qachon oʻquvchini, ayniqsa oʻspirinni, oiladagi muammolar uchun, ota-onalar, aka-uka, opa-singillarning xatti-harakatlari uchun ayblamang, oʻspirin buni kechirmaydi;

- konfliktlarni oldini olish va muvaffaqiyatli hal qilish uchun "hissiyotni qaytarish" texnikasidan foydalaning. Haqiqiy niyatni anglash oʻquvchining harakati oʻqituvchiga oʻzidan mavhum xulosa chiqarish imkonini beradi his-tuygʻular va his-tuygʻularni namoyon eting va oʻquvchida xushyoqishni va ishtirokchini namoyish eting.

Oʻqituvchi darsda nutq soʻzlasa, keskinlikni yengillashtirish uchun quyidagi usullardan foydalanishingiz mumkin: hazil, istehzo, hazil, eslatma, aforizm va boshqalar.

Muvaffaqiyatning eng muhim sharti — bu oʻqituvchilar oʻquvchilarning talablarini tushunishlaridan oʻtadigan bosqichlarni bilishdir.

Birinchi bosqich oʻzboshimchalik bilan oʻqituvchining safarbarlik qobiliyatini sinash bosqichi sifatida belgilanishi mumkin. Oʻquvchilar ongsiz ravishda oʻqituvchining xulq-atvorining xususiyatlarini, hissiy holatini, vaziyatni toʻgʻri baholay oladilar, unga tegishli hissiy munosabatni topadilar, soʻzlar, harakatlarning ushbu shakli bilan muvofiqlashtiradilar. Masalan, yosh oʻqituvchi qiyin vaziyatda adashib qoldi, lekin hech narsa boʻlmagandek qilib koʻrsatishga

harakat qilmoqda. Biroq, uning harakatlari ichki mantiqdan mahrum, jamoaning psixologik muhiti hisobga olinmaydi. O'quvchilar ushbu nomuvofiqlikni sezishadi, ular hammasini qayd qiladi: o'qituvchi qanday kiyingann, uning yo'z ifodalari, tabassumi... Uning vaziyatni tezda boshqarish va tez qaror qabul qilish qobiliyati alohida ajralib turadi.

O'qituvchining psixologik barqarorligini tekshirish **ikkinchi bosqich**ning mazmuni- irodali fazilatlarini, sabr-toqatni, qat'iyatlik, ularning talablariga erishish qobiliyatini o'z ichiga oladi.

Uchinchi bosqich – bu o'qituvchining qadriyat yo'nalishini tekshirishidir. Bunda uning qat'iyligi, mehribonligi, prinsiplarga sodiqligi, adolatlilik, e'tiborlilik, e'tiborlilik, halollik, oliyjanoblik hisobga olininadi.

To'rtinchi bosqich o'qituvchining malakasi va uslubi tayyorgarligi kabi kasbiy fazilatlarini baholash bilan bog'liq.

Shaxsiyatni rivojlantirishning ma'lum bosqichlarida o'quvchilar-da o'qituvchi faoliyatini baholashning yangi mezonlari rivojlanadi. Boshlang'ich maktabda bolalar

o'qituvchilar pedagogik maqomi tufayli donolik va xulq-atvor me'yori sifatida qabul qilinadi: "O'qituvchi har doim haq, o'qituvchi adolatli, o'qituvchi hamma narsani ko'radi." Ular uning xatolarini, payqashadi, individual holatlarda: "O'qituvchi shunday dedi!" deb buni shunday qabul qilishadi.

Katta yoshdagi o'quvchilar o'qituvchini yanada chuqurroq va oqilona baholaydilar, tanqidiy, talabchanroq; ularning qarashlari professional fazilatlariga tegishli. Shuning uchun, dastlabki kunlardan boshlab faoliyati yuqori maktab o'quvchilari ongida barkamol, bilimdon kasb egasi imidjini shakllantirish kerak.

Quyida bir nechta misollarni ko'rib chiqing va ularni tahlil qiling.

Vaziyat 1. Rus tili darsida o'qituvchi bir necha bor o'qimagan o'quvchiga tanbeh berdi. O'qituvchining ogohlantirishi unga ta'sir qilmadi, u boshqalar bilan gaplashishda davom etaverdi, elastik tasmasini oldi va oldida o'tirgan o'quvchilarga qog'oz parchalarini ota boshladi.

O'qituvchi bu o'quvchidan sinfni tark etishni talab qildi. U qo'pol ravishda buni qilishni rad etdi. O'qituvchi darsni to'xtatdi. Sinf shovqinli va aybdor otishni to'xtatgan bo'lsa ham, o'z joyida o'tirishni davom ettirdi. O'qituvchi o'tirdi stolda o'tirib, jurnalga yozishni boshladi, o'quvchilar o'z ishlari bilan shug'ullanishdi. Shunday qilib, 20 daqiqa davom etdi. Qo'ng'iroq chalindi, o'qituvchi o'rnidan turdi va butun sinf darsdan keyin qolishini aytdi. Hammada norozilik ohangi eshitildi.

Vaziyatni tahlil qilish. O'quvchining bunday xatti-harakati o'qituvchi bilan ish munosabatlarining to'liq yo'qligidan dalolat beradi, bu o'qituvchining ishi haqiqatan ham o'quvchining joylashgan joyiga bog'liq bo'lgan vaziyatga olib keladi. So'nggi paytlarda bunday konfliktlarning ko'payishi ko'zatilmoqda. O'qituvchilar ko'pincha mavzuni o'zlashtirishga haddan tashqari talablar qo'yishadi va belgilarga bo'ysunmaganlarni jazolash vositasi sifatida ishlatish darsda intizomni bo'zadi. Shunday qilib, ta'lim faoliyatining asl sababi bo'zib ko'rsatiladi, bunday holatlar ko'pincha qobiliyatli, mustaqil o'quvchilarning maktabdan chiqib ketishiga sabab bo'ladi, qolganlari umuman bilimga bo'lgan qiziqishni pasaytiradi.

Vaziyatga o'z bahoyingizni bering. Ushbu konfliktni qanday hal qilish mumkin edi?

Agar o'qituvchi o'quvchining xatti-harakatlarini tahlil qilishda xato qilsa, asossiz xulosa chiqarsa va sabablarini aniqlamasa, pedagogik vaziyat konflikt xarakteriga ega bo'lishi mumkin. Shuni yodda tutish kerakki, xuddi shu harakat butunlay boshqacha sabablar bo'lishi mumkin. O'qituvchi vaziyatlar va ularning harakatlarining haqiqiy sabablari to'g'risida ma'lumot yo'qligida o'quvchilarning xatti-harakatlarini tartibga solishi kerak. Shunday qilib, o'quvchilarning g'azabiga sabab bo'ladigan xatolar kelib chiqadi.

Vaziyat 2. Uch yil oldin men 4-sinf o'quvchilari bilan bir kunlik piyoda sayohatga bordim. Men hamma narsani kerakli tarzda tekshirdim, ammo 500 metr dan keyin qayta tekshirib ko'rishga qaror qildim. Odina og'ir bir xalta (u 4 kg kartoshka) ko'tarib olgan edi, yo'l uzoq, yuk yelkalarini "kesib" qo'ydi. Maslahatlashgandan so'ng, yigitlar kartoshkani yuki yengil bo'lgan bolaga berishga qaror qilishdi. Ammo bu bola (Sobir) keskin rad etildi. Yigitlar unga bir ovozdan noroziligini bildirishdi. Keyin Sobir to'g'ri kelgan tomonga yugurib

ketdi. Ikkita bola uning ortidan yugurdi, lekin tutib olishmadi. Sobir uyiga qaytib ketdi va biz uning sumkasini kun bo'yi olib yurdik.

Biz tabiat qo'ynida dam oldik. Kechqurun ikki qiz Sobirnikiga kelishdi va unga uning sumkasini berishdi. Sumkaga qo'shib o'zlari yasagan guldastani ham berishdi. Bola boshqa holatni kutgan edi, u bu munosabatdan dovdirab qoldi, keyin esa mamnuniyat bilan qizlar-ni ko'zatib qo'ydi.

1-sentyabr kuni maktabga ketayotib, Sobir meni bir dasta gul bilan kutib oldi va u mendan o'zr so'radi, u adashganini aytdi. Suhbatga kirishdik va nega u kartoshka olib yurishdan bosh tortganini bildim. U safar paytida ko'p yuk ko'tarib yurishni yomon ko'rar ekan, u yu-kini qanday yengillashtirishni o'ylagan, hatto kerakli narsalarni ham olmagan ekan va to'satdan kartoshka! Bu unga haqoratli tuyo'lgan, shuning uchun shunday munosabatni bildirgan ekan. Men uni yigitlar oldida maqtadim, kartoshkani ko'tarishni rad sababini ochib ko'rsat-dim, yigitlarning ko'zida xursandchilik ko'rdim.

Vaziyatni tahlil qilish. O'qituvchilar har doim ham o'quvchilar yo'z beradigan oqibatlar uchun javobgar emaslar va ularga yetarlicha e'tibor bermaydilar, bunday baholash keyingi munosabatlarga qanday ta'sir qiladi.

Amalni tashqi idrok etish va uning sabablari to'g'risida o'z tax-minlariga asoslanib, o'qituvchi ko'pincha bu harakatni emas, balki o'quvchining shaxsini baholaydi, bu esa oqilona g'azab va norozili-kni keltirib chiqaradi, va ba'zida o'qituvchi o'z kutganlarini qondir-ishni yoqtirganidek o'zini tutish istagi. O'smirlik davrida bu nizoga olib keladi.

O'quvchi xulq-atvorida ko'r-ko'rona taqlid qilish hollari ko'p uchraydi. Shuning uchun pedagog "O'zingizga qarang" va harakat-laringizni baholang.

O'qituvchilar ko'pincha o'quvchini jazolash choralarini ko'rishga shoshilishadi, uning harakati haqida o'ylamaydi va uning pozitsiyas-ini e'tiborsiz qoldiradi.

Vaziyatga o'z bahoyingizni bering. Siz nima qilardingiz? Ushbu pedagogik ta'sirning ijobiy tomonlariga e'tibor bering.

Nizolar ko'pincha masalaning o'qituvchi tomonidan o'z vaqtida hal etilmaganligi natijasida yuzaga keladi va u odatda uzoq davom etadi.

Vujudga kelgan ziddiyatlarda munosabatlar shaxsiy ma'noga ega bo'ladi. O'quvchilarning o'qituvchiga nisbatan uzoq muddatli dushmanlik yoki nafrati, uzoq vaqt davomida o'qituvchi bilan o'za-ro munosabatlarni bo'zilishiga olib keladi va bu bolaga kattalarning adolatsizligi va tushunmovchiligidan himoyalanişda o'tkir ehtiyoj tug'diradi. O'qituvchi va o'quvchi o'rtasida yuzaga keladigan vaziyatlarning mazmuniga qarab, ular o'rtasidagi mavjud munosabatlarn-ing mohiyati haqida bilib olishingiz mumkin.

O'qituvchiga sinf bilan bo'lgan munosabatlarning mohiyatini hukm qilish qiyin.

Umuman olganda: bolalar orasida har doim o'qituvchiga ko'na-diganlar, ko'pchilikka ergashadigan betaraf odamlar va o'qituvchiga rozi bo'lmaganlar – qarshi bo'lganlar ham topiladi. O'qituvchilar-ga, ayniqsa, bitta o'quvchi bilan emas, balki butun sinf tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan guruh bilan bo'lgan munosabatlardagi konf-likl uchun juda qattiq bosim o'tkaziladi. Bu o'qituvchi o'z majburi-yatini yuklashi bilan sodir bo'ladi. Bunday hollarda ulardan o'zaro mehr va hurmatni kutish qiyin.

Vaziyat 3. Yoshgina matematika fani o'qituvchisi 6-sinfning rah-bari bo'lib ishladi. U asosan o'quvchi qizlariga e'tibor qaratdi, ammo sinfda o'g'il bolalar ko'proq edi. "Siz sinfga qanday ko'nikib qoldin-giz?" degan savollarga u har doim "Yaxshi" deb javob qaytarardi. Kunlarning birida u ko'tarinki kayfiyatda ishga keldi va jamoadosh-lariga bugun uning tug'ilgan kuni ekanligini aytdi. Va shunday kayfi-lariga bugun uning tug'ilgan kuni ekanligini aytdi. Va shunday kayfi-yatda o'z sinfiga kirdi, o'quvchilari uni tabriklashlarini kutgandi (qi-zlar uning tug'ilgan kuni haqida bilishar edi). Ammo kutilgan narsa amalga oshmadi, yigitlar jim edilar. O'qituvchi darsni boshladi va doskaga yozmoqchi bo'lganida, bo'r sirpanib ketdi. Doskaga atay-in nimadir surtib qo'yilganini bildi. O'qituvchining kayfiyati keskin o'zgardi va g'azablanib ortiga o'girildi: "Buni kim qildi?" Hech kim javob bermadi. "Noshukurlar! Men siz uchun hamma narsani qildim, bo'sh vaqtimni ayamadim, lekin siz ... ". Maktab ma'muriyati, ota-on-alar sinfga taklif qilindi va buni kim qilgani haqida aniqlik kiritildi. Ammo yigitlar o'jarlik qilib, haqiqiy aybdorni yashirishardi. Keyin o'qituvchi ular sayohatga bormasliklarini e'lon qildi. Shunda ham o'quvchilar hech narsa demadi. Ta'tildan keyin sinf boshqarilmay qoldi va bu o'qituvchi maktabni tark etdi.

Vaziyatni tahlil qilish. Konflikt bolalarning o'qituvchiga bo'lgan haqiqiy munosabatini aniqladi: o'qituvchining ularga nisbatan shafqatsizligini tushunishdi, unga o'z noroziliklarini namoyish etishdi.

Agar o'qituvchi bolalar, ularning yashash sharoiti va maktabdan tashqaridagi tadbirlarga samimiy qiziqsa, o'qituvchi va o'quvchilar o'rtasidagi munosabatlar har tomonlama va mazmunli bo'lib boradi, roldan tashqariga chiqadi. Bu vaziyat yoki nizoning ta'limiy ahamiyatini anglashga imkon beradi.

Vaziyatga o'z bahoyingizni bering. Ushbu konfliktni qanday hal qilish mumkin?

Vaziyat 4. 7-sinf adabiyot darsida uy vazifasini tekshirayotgan o'qituvchi bir o'quvchidan uy vazifasiga javob berishini qayta-qayta talab qildi. Lekin u har safar javob bermadi. O'qituvchi darsning oxirida unga "ikki" baho qo'yganligini e'lon qildi.

Keyingi darsda o'qituvchi yana xuddi shu o'quvchini turg'azdi va bola bu gal ham javob berishdan bosh tortgach, uni darsdan chiqarib yubordi. O'quvchi adabiyot o'qituvchisidan o'zini olib qocha boshladi. Lekin boshqa fanlardan o'zlashtirishi yaxshi edi. Chorak yakunida adabiyot o'qituvchisi unga "2" baho qo'ydi. Buni bilgach, o'quvchi maktabga borishni butunlay to'xtatdi.

Vaziyatni tahlil qilish. Birinchi darsdayoq o'qituvchi o'quvchining jim turish sababini o'rganishi kerak edi. Va yaqinlashayotgan konfliktni bartaraf etishi kerak edi. O'quvchining keyingi darsda ham sukut saqlashi allaqachon vaziyat izdan chiqqanini ko'rsatardi. O'quvchi o'qituvchining bosimiga duchor bo'lib, o'spirin poklik va mag'rurlikni namoyish etdi, ammo keyinchalik o'z harakatlarini nazorat qila olmadi. Bu vaziyatda o'qituvchi juda jiddiy pedagogik xatoga yo'l qo'ydi.

O'qituvchi o'quvchining javob berishdan bosh tortish sababini tushunmadi, o'quvchi shaxsiyatiga e'tibor qaratmadi. Ertasi kuni o'qituvchi o'quvchiga "dushman"ligini ko'rsatdi va shu bilan konfliktni yanada chuqurlashtirdi. O'quvchi o'ziga nisbatan qilingan bunday munosabatni adolatsizlik deb bildi va o'qituvchining aybi bilan normal pedagogik munosabatlar bo'zildi.

Vaziyatga o'z bahoyingizni bering. Ushbu konfliktni qanday hal qilish mumkin edi?

O'qituvchi asosiy e'tiborni birgalikdagi faoliyatga, hamkorlikka, o'quvchining muvaffaqiyatiga yoki muvaffaqiyatsizligiga bo'lgan hamdardlikka qaratishi lozim. U o'quvchida o'quv jarayoniga, jamoaga va umuman kattalarga nisbatan ijobiy munosabatni shakllantirishi mumkin, bu o'zaro tushunish va yetuk, barkamol rivojlangan shaxsni rivojlanishga yordam beradi.

Vaziyat 5. Matematika o'qituvchisi xodimlar xonasida past o'zlashtiruvchi o'quvchisi haqida quyidagi fikrlarni bildirdi: "To'liq, juda sirli bola, chinakam quvonch va hayrat bilan aytamanki, u darsda mana bu grafikni chizibdi. Bilasizmi, men uning yo'ziga ko'rinmas holda qaradim: diqqati jamlangan, ishtiyoqqa to'la. O'sha paytda u boshqacha edi. Ehtimol uni "Qiyin o'zlashtiruvchilar" guruhiga barvaqt yozdikmi a?"

Vaziyatni tahlil qilish. O'quvchilar o'zlarining quvonchlarini baham ko'rishlari mumkin bo'lgan o'qituvchilarni yaxshi munosabatlar bilan qadrlashadi. Bunday munosabatlar bilan nizolarni hal qilish, qarama-qarshili munosabatlarga erishilmaydi. Pedagogik konfliktlarda huquq va aybdorlar yo'q, oxirida g'olib va yutqazuvchilar yo'q – har bir pedagogik muvaffaqiyatsizlikda, o'quvchining qiyin taqdiri, muvaffaqiyatsiz o'qituvchining aybi ham bor.

Vaziyatga o'z bahoyingizni bering. O'qituvchining qaysi xatti-harakatlari o'quvchining ma'lum ijobiy fazilatlarini ochishga hissa qo'shishi mumkin?

Jazo – nizolarni hal qilishda ish beruvchi asosiy vositalaridan biri. Bunday "o'zaro ta'sir" ning oqibati huquqbo'zarlikni qayta sodir etishdan qo'rqish bo'lishi mumkin. Biroq, har qanday jazo bolaning ruhiyatiga zarar yetkazadi, salbiy his-tuyg'ularni va hissiyotlarni keltirib chiqaradi: tavba, g'azab, uyat, qo'rquv, norozilik, ayb, tajovo'z.

A.S.Makarenko shunday deb yozgan: "Yana bir narsa muhimki, o'quvchini qanchalik qattiq jazolasangiz ham, hech qachon talab darajasidan chetga chiqish kerak emas. Agar Siz uni avval ham jazolagan bo'lsangiz, keying safar buni eslatish bilan cheklaning. Jazodan so'ng bir soat atrofida vaqt o'tgach, o'quvchingiz bilan yana avvalgidek normal munosabatga kirishing" [52, p. 50].

Maktabda tez-tez qo'llaniladigan jazo usullaridan biri – bu ota-onalarga qo'ng'iroq qilish.

Vaziyat 6. O'qituvchi yettinchi sinf o'quvchisining onasi bilan

uning o'qishi, xulq-atvori to'g'risida suhbatlashdi va hokazo. Bola barchaning oldida boshi egik holda turardi. Onasi o'qituvchilar oldida izza bo'lganini va o'g'lining xatti-harakatlarini to'zatishtga o'zligini aytib yig'ladi. O'qituvchilar xonasiga kirgan o'qituvchilar, bu suhbatni eshitishdi va har biri o'quvchining qonunbo'zarligi ro'yxatini to'ldirishga, uning barcha "gunohlarini" esga olishga harakat qildi. O'qituvchilarning hech biri hamdardlik bildirmadi, yaxshi so'z ayt-madi. O'smirning boshi battar pastga egildi, lekin uning yo'zida endi kamtarlik va pushaymonlik yo'q edi – ularning o'rmini aqlan ozish va xafagarchilik egalladi. Va sinf o'qituvchisidan so'radi: "Men nima qilishni xohlayotganingizni, o'qituvchilar sizga qanday munosabatda bo'lishlarini va onamni nimaga olib kelganligingizni tushunaman?! U yig'lab yubordi, sizlar esa ko'pchiliksiz!" deb u jahl bilan sinf rah-bariga qaradi va o'qituvchilar xonasidan chiqib ketdi.

Vaziyatni tahlil qilish. Bunday salbiy pedagogik usul bilan o'qituvchilar o'spirinni xafa qildilar, unga bu vaziyatni unutish qiyin bo'ladi, kattalarning "kaltaklash"ini kechirish uchun unga ko'p vaqt kerak bo'ladi.

Vaziyatga o'z bahoyingizni bering. Ushbu konfliktning oldini qan-day olish mumkin?

"Uchinchi"ning taklifi. O'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi muno-sabatlar qarshilik xususiyatini olganda, ziddiyatni hal qilish uchun ba'zida "uchinchisini" taklif qiling. "Uchinchisini" tanlashda, u vazi-yatni burch bilan emas, balki konfliktning sabablarini tushunish va yordam berishga chin dildan intilish bilan shug'ullanishi kerakligini hisobga olish kerak.

"Uchinchi" ota-ona, o'qituvchi, tengdosh bo'lishi mumkin. "Uchinchi" shart o'quvchi uchun mazmunli shaxs bo'lish. Ko'pincha nizolarni hal qilishda maktab direktori, ma'muriyat vaqili qatnashishi kerak.

Oldini olish va oldini olishning samarali usullaridan biri – bu muloqotning barcha shakllarini optimallashtirish, o'qituvchi va o'quvchilarga psixologik va ma'rifiy yordam ko'rsatish. Bunday ma-q sadda individual va guruh ishlarining turli shakllaridan foydalanish mumkin: suhbatlar, bahslar, o'yinlar, treninglar va h.k.

Jahl va g'azabni jilovlash bo'yicha 10 ta foydali maslahat
1. Pao'zadan foydalaning. Agar siz jahl tufayli o'zingizni yo'qitib,

g'zabga berilib ketayotganingizni sezsangiz, pao'za qiling. Hamsuh-batingizga juda jahlingiz chiqayotganini aytib, "Men-tasdiq"lardan foydalaning. Albatta keyinroq yana qayta bu mavzu muhokamasiga qaytishga va'da berib, jahldan pao'za yordamida qutulishga harakat qiling.

2. Jismomiy mashqlar bilan o'zingizni chakg'ting. Ko'chaga chiqib sayr qiling, vilosiped haydashingiz mumkin, toshlar ko'tar-ing, suvda so'zing, o'tin yoring, toqqa chiqing, televizor kanallari-nin pultsiz o'zgartiring, biror jismomiy mashq bilan g'azabingizni yengib chiqing.

3. Sanab ko'ring. G'azab ustun kelayotganida 10 gacha sanab ko'ring, yoki 100, yoki 2000 gacha. Diqqatingizni raqamlar tartibiga berish orqali siz baribir jahldan tushasiz.

4. Xat yozing. Agar kimdandir jahlingiz chiqayotgan bo'lsa unga xat yozing. Unga yuragingizdagi hamma dard alamlaringizni to'kib soling, uni so'kishga erinmang. Xatni yozib bo'lganidan keyin, xatni o'qib chiqing-da, keyin yirtib tashlang.

5. Maditatsiya qiling. Qulay joylashib oling. Tinchlaning, ko'zlar-ingizni yuming. Chuqur nafas oling. Nafasni biroz ushlab turing. Asta-sekin nafas oling. Hayot mazmuni haqida o'ylab ko'ring... Sizni nima rohatlanadi?! Uzoq va chiroyli o'lkalarga uchib keta-yotganingizni tasavvur qiling. Agar siz mashhur Estrada xonandasi bo'lsangiz zo'r bo'lardi-a? Yo'q, undan yashiroq orzu-havaslar ham bor. Siz-millionersiz... Yetim bolalar uchun maxsus maktab qurdir-giz... Yaqinda sizning fabrikangiz ochiladi... Qancha odam ish bilan ta'minlanadi... O'shanda, sizni xafa qilgan odam bilan o'zingiz bila-siz qanaqa gaplashishni...

6. Ijod bilan shug'ullaning. G'azabning rasmini chizing. Gaz-abingiz haqida she'r yozing. Masalan, jahl to'grisidagi madhiya. Ashula to'qing- "Mening g'azabim –hayotim, rohatimdir", Raqs sahnalashtiring- "Men g'azabdaman". Haykal tasang – "G'azab va marmar". Ilmiy asar yozing – "G'azab kelib chiqishining tarixiy va dinamik jarayonlari". Yoki, aniqroq, nazariy bo'lmagan mavzu- "G'azabning ichki strukturasi". O'z g'azbingizning ijod orqali chiqib ketishiga yordam bering.

7. Issiq vanna qabul qiling. Juda yaxshi yordam beradi. Agar van-na bo'lmasa, dush ham to'g'ri kelaveradi.

8. Suhbatlashuv va dardlashuv. Yaqin do'stingiz bilan gaplashib ko'ring. Do'stingizga o'z xisssiyotlaringiz haqida gapirib koring. Ba'zan dil izhori har qanday usuldan ko'proq yordam beradi.

9. Uy hayvoningizni erkalating. Uy hauvonlari tinchlanishning yaxshi vositasi hisoblanadi. O'z kuchugingiz bilan o'ynang yoki mushugingiz bilan mudrab oling, qushlaringiz bilan gaplashing, baliqlaringiz so'zishini tomosha qiling... va h.k.

10. Diqqatingizni boshqa narsaga bering. Ozingizni boshqa ish bilan mashg'ul qiling. Televizor ko'ring. Al'bom tomosha qiling. Kinoga boring. Kompyuterda ishlang. Xullas sizni xavotirga solayotgan fikrlardan o'zingizni chalg'tish uchun biror boshqa narsa bilan shug'ullaning.

Mustaqil ish

Taklif qilingan "Konfliktga nisbatan xulq-atvor profilini aniqlash" usuli bo'yicha tadqiqot o'tkazing.

Ushbu anketa to'qnashuvda o'zini tutish strategiyalaridan biriga muvofiq inson xatti-harakatlarini tavsiflovchi 25 ta ma'lumotdan iborat.

Mustaqil ishni bajarish bo'yicha ko'rsatma:

Bu erda inson xatti-harakatlarini tavsiflovchi 25 ta anketa savoli keltirilgan. Ularning har birini diqqat bilan o'qing. Keyin siz uchun to'g'rilik darajasiga e'tibor bering. Sizning roziligingiz yoki har bir gap bilan rozi emasligingizni quyidagi belgilar bilan ifodalang :

"-" - "Bu noto'g'ri";

"?" - "Bu unchalik emas";

"V" - "Umuman olganda, bu to'g'ri";

"+" - "Men to'liq qo'shilaman."

Anketa matni:

1. Men masalani boshqa tomon manfaatlariga ko'ra hal qilishga harakat qilaman.

2. Qarama-qarshi vaziyatni hal qilib, men har doim boshqasidan yordam topishga harakat qilaman.

3. Men boshqalarga o'z nuqtai nazarimni aytaman va uning qarashlari haqida so'rayman.

4. Tafovutlarimizni engishga harakat qilaman.

5. Men doimo ochiq va keng qamrovli muhokamaga moyilman.

6. Odatda men maqsadimga erishishga astoydil intilaman.

7. Men buni mening fikrimcha qilinganini aytaman.

8. Men boshqalarga o'z nuqtai nazarimning mantiqiy va afzalliklarini ko'rsatishga harakat qilaman.

9. Men o'z orzularimni tasdiqlayman.

10. Men o'z pozitsiyamning ustuvorligini isbotlashga harakat qilaman.

11. Men murosa yo'lini topishga harakat qilaman.

12. Men maqsadimga erishish uchun biron narsaga rozi bo'lish mumkin deb hisoblayman.

13. Men boshqasiga biron bir narsada o'z nuqtai nazarimdan qolish imkoniyatini beraman, agar u ham men bilan uchrashsa.

14. Men o'rta pozitsiyani taklif qilaman.

15. Ikkalamiz uchun foyda va zararining eng yaxshi kombinatsiyasini topishga harakat qilaman.

16. Men boshqasini ishontirishga va asosan munosabatlarimizni saqlab qolishga harakat qilaman.

17. Ba'zida men o'z manfaatlarimni boshqa odam uchun qurbon qilaman.

18. Men boshqa odamning his-tuyg'ularini xafa qilmaslikka harakat qilaman.

19. Agar bu boshqa odamni xursand qilsa, men unga o'zidan talab qilish imkoniyatini beraman.

20. Mo'zokara olib borayotganda, men istaklarga e'tiborli bo'lishga harakat qilaman.

21. Ba'zan men boshqalarga munozarali masalani hal qilish uchun javobgarlikni olishga imkoniyat beraman.

22. Men foydasiz taranglikni oldini olish uchun hamma narsani qilishga harakat qilaman.

23. Men o'zim uchun muammoga duch kelmaslikka harakat qilaman.

24. Men munozarali masalani hal qilishni keyinga qoldirishga harakat qilaman uni to'liq hal qilish vaqtini belgilayman.

25. Men har doim paydo bo'ladigan farqlar haqida tashvishlanishga hojat yo'q deb o'ylayman.

№ n/n	Belgi	Ball	№ n/n	Belgi	Ball	№ n/n	Belgi	Ball	№ n/n	Belgi	Ball	№ n/n	Belgi	Ball	Jami
1			2			3			4			5			$\sum_I$
6			7			8			9			10			$\sum_{II}$
11			12			13			14			15			$\sum_{III}$
16			17			18			19			20			$\sum_{IV}$
21			22			23			24			25			$\sum_V$

Natijalarni qayta ishlash

Javoblar quyidagicha baholanadi:

- “-” - 0 ball;
- “?” - 1 ball;
- “V” - 2 ball;
- “+” - 3 ball.

Keyingi har bir satrdagi ballar yig'indisi hisoblanadi, beshta strategiyani har biri uchun berilgan ballarga to'g'ri keladi.

- I - hamkorlik;
- II - raqobat;
- III - murosaga kelish;
- IV - moslashish;
- V - qochish.

Natijalarni sharhlash

Natijalarni talqin qilish quyidagi ketma-ketlikda amalga oshiriladi:

- 1) strategiyalarning jiddiylik darajasi jadvalga muvofiq belgilanadi;
- 2) natijalarni grafik tasvirlash amalga oshirildi (konfliktida xatti-harakatlarning individual profili to'zildi);
- 3) profil talqin qilinadi.

Daraja	Ballar yig'indisi
Past	
O'rta	0-4
Yuqori	5-10
	11-15

Olingan profilning izohi quyidagicha:

1. Aniqlangan yuqori darajadagi strategiyalar. Ular ustunlik qiladi va qoida tariqasida birinchi navbatda vaziyatning etarililigi hisobga olmaganda qo'llaniladi:

• **Hamkorlik** ustunlik qilganda - konfliktli vaziyat yuzaga keldanda bu odam birinchi navbatda raqibni mo'zokaralar stoliga o'tirishga va paydo bo'lgan tushunmovchilik, anglashilmovchilikni va farqlarni aniqlashtirishga taklif qiladi;

• **Raqobat** ustunlik qilganda - odam allaqachon konfliktning boshida o'zaro ta'sir qilish tajovo'zkor taktikani qo'llaydi, raqibning zaxirasi va imkoniyatlarini tekshiradi;

• **Murosaga erishish** ustunlik qilganda - bu inson biron bir muammoni hal qilishga urinadi, u o'z qarama-qarshiligini raqib bilan teng ravishda taqsimlaydi yoki bahsli obyektga uning teng egalik huquqini taklif qiladi;

• **Moslashish** ustunlik qilganda - bu odam avval urinadi raqibni uning haqligini tan olishini, "taranglikni bo'shatishni", sungra quyilayotgan talablarga moslashishga harakat qiladi;

• **Qochish** ustunlik qilganda - konfliktga duch kelgan odamda qochish hukmronlik qiladi zarar bermaslik uchun raqib bilan uchrashmaslik istagida bo'ladi.

Agar:

2. Aniqlangan strategiyalar o'rta darajada joylashgan bo'lsa, agar ular ta'sir qilmasa, dominantdan keyinga murojaat qiling. Ustunlik qilgan yoki rad qilinganidan ko'ra o'rtacha ifoda etilgan strategiyalar vaziyatga mos keladi. Ushbu turdagi strategiyani tanlash raqibning o'zi uchun ahamiyat darajasiga bog'liq.

3. Quyi darajadagi strategiyalar aniqlanadi. Ushbu strategiyalar odatda e'tiborsiz va deyarli ishlatilmaydi.

Ziddiyatlarda:

• hamkorlik rad etiladi - bu kishi raqibni o'zi bilan tenglashtira olmaydi, uni o'zidan yuqori qo'yadi va unga yopishadi yoki pastda va unga bosim o'tkazishga harakat qilish;

• raqobat rad etiladi - bu kishi bu tajovo'zkor deb hisoblaydi usullar bilan hech narsaga erisha olmaysiz va hatto ziddiyatli vaziyatda ham raqibingiz bilan yaxshi munosabatlarni rivojlantirishga harakat qilishingiz kerak;

• murosaga erishilmaydi – bu inson "umuman yoki hech narsa" tamoyiliga amal qiladi, "yarim yurak" qarorlarini tan olmaydi;

• moslashish rad qilindi - agar kimdir qiyin bo'lsa ularning noto'g'ri ekanligini tan olish kerak; undan chekinishni zaiflik deb biladi nuqtai nazar, hatto u xato ekanligini bilsa ham;

• Oldini olish rad etiladi – bu inson har doim raqibning chaqirig'ini qabul qilishga tayyor, o'zaro munosabatlarda duch keladigan qiyinchiliklardan qochish kerak emas deb hisoblaydi, hatto mayda konfliktli vaziyatlarga ham munosabat bildiradi.

Uy vazifasi

1. Taklif qilingan usul bo'yicha olingan natijalarni aytib bering.
2. "Pedagogik nizolar" mavzusida lug'at to'zing.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun savollar va topshiriqlar

1. "Pedagogik ziddiyat" tushunchasini bering.
2. Pedagogik nizolarning asosiy sabablari nimada.
3. Pedagogik nizolar turlarini sanab bering va ularga tasnif bering.
4. Pedagogik konfliktlar oqimining xususiyatlari qanday?
5. Pedagogik nizolarni hal qilishda o'qituvchining rolini aniqlang.

Tavsiya etilayotgan adabiyotlar ro'yxati

1. Анцупов А. Я. Конфликтология / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. Москва: Юнити, 2000. 551 с.
2. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 464 с.
3. Здравомыслов А. Г. Социология конфликта / А. Г. Здравомыслов. Москва: Аспект-Пресс, 1996. 137 с.
4. Конфликтология / под ред. А. С. Кармина. Санкт-Петербург: Лань, 1999. 448 с.
5. Кох И. А. Конфликтология / И. А. Кох. Екатеринбург: Изд-во УРО РАН, 1997. 150 с.
6. Скотт Д. Г. Способы разрешения конфликтов / Д. Г. Скотт. Санкт-Петербург: Изд-во ВИК, 1994. 210 с.
7. Смирнова Е. О. Конфликтные дети / Е. О. Смирнова, В. М. Холмогорова. Москва: Эксмо, 2009. 176 с.

III -MODUL KONFLIKTLAR VA ULARNI BARTARAF ETISH YO'LLARI

9-MAVZU. KONFLIKTLI VAZIYATLARNI HAL ETISHDA OILANING ROLI

Maqsad: Oiladagi tarbiva; oiladagi tarbiyaning funktsiyalari; oiladagi noto'g'ri tarbivaning asosiy turlari; oilada bola xulqining bo'zilishi, ota-onaning noto'g'ri tarbiyasining natijasi; oiladagi tarbiya jarayoining pedagogik konfliktologiya bilan aloqasi haqidagi tasavvurlarini kengaytirish.

Vazifalar:

1. Oiladagi tarbiva; oiladagi tarbiyaning funktsiyalari;
2. Oiladagi noto'g'ri tarbivaning asosiy turlari va oilada bola xulqining bo'zilishi,
3. Ota-onaning noto'g'ri tarbiyasining natijasi;
4. Oiladagi tarbiya jarayoining pedagogik konfliktologiya bilan aloqasi haqidagi tasavvurlarini kengaytirish.

Tayanch tushunchalar: Oiladagi tarbiva; oiladagi tarbiyaning funktsiyalari; oiladagi noto'g'ri tarbivaning asosiy turlari; oilada bola xulqining bo'zilishi, noto'g'ri tarbiyasining natijasi; tarbiya jarayoini.

Oila beqiyos milliy va umumbashariy qadriyatlardandir. Oila jamiyatning eng kichiq ijtimoiy birligi, uning asosi hisoblanadi. Shu bilan birga oila yuksak darajadagi insoniy qadriyatlar tizimini shakllantiruvchi institut va ma'naviy axloqiy tarbiya o'chog'i hamdir. Aynan oilada ko'pchilik gumanitar qadriyatlar narbiyalanadi, o'stiriladi va targ'ib qilinadi.

Mamlakat aholisining yarmidan ko'proq qismini yoshlar tashkil qilishi, o'sib borayotgan yosh avlodni jamiyatda mustaqil yashashga tayyorlash vazifasining dolzarbligi yoshlarbi jamiyat hayotiga va oiaviy turmushga tayyorlash ishlarini jadallashtirishni talab qiladi. Insonlarning o'zaro munosabatlarida keskinliklarning o'sib borayotganligi, zamonaviy ziddiyatlarning inson tafakkuri va ongiga ta'sir etishi orqali uning psixologik holatida salbiy va asabiy oqibatlarning vujudga kelishi, yosh oilalardagi ajrim xolatlarning

muntazam o'sib borayotganligi, bolalar va o'smirlardagi agressiya xolatlarining vujudga kelayotganligi kabi muammolar talaba-yoshlarni oilaga tayyorlash vazifasini to'laqonli olib borish talabini kun tartibiga qo'yadi.

Oila, o'z ijtimoiy mazmuniga qarab, uch tarkibiy qism birligidan tashkil topadi. Ular: oila a'zosi sifatida nikox, nikoxning natijasi sifatida er va xotin munosabatlari, xamda er-xotin munosabatlarining oqibati sifatida farzandlardan tashkil topadi. Er-xotin o'rtasidagi munosabatlar, yangi avlodning tug'ilishi oilaga muayyan yaxlitlik, muayyan ijtimoiy gurux, jamoa tusini beradi, oila a'zolari o'rtasidagi munosabatlar tizimini vujudga keltiradi.

Binobarin, "er-xotin" oilaning dastlabki komponenta (qismi) bo'lib, undan "ona-bola", "ota-bola" va "ota-ona" munosabatlari kelib chiqadi.

Oila milliy qadriyatlar maskani xisoblanadi. Yoshlarni oilaga tayyorlash jarayoni xar bir millatning madaniy va ma'naviy-ruxiy qadriyatlaridan xisoblanib, xususan talaba-yoshlarni oilaviy xayotga tayyorlash insoniyat tarixida xalq ma'naviy takomilining eng ulu' va oliy yunalishlaridan biri bo'lib kelgan. Oilaviy madaniyat, oilaviy xayotga ongli kirib borish, oilaviy vazifalarni bajarishga tayyorlik, xayotda oila o'rmini yuksak qadrlash, oilaga mas'uliyat bilan qarash, xalq ma'naviy merosidagi oila qadriyatlarini o'z zamoni talablari bilan uyg'unlashtirib rivojlantirish xar vaqt inson xayotiy mezon va jamiyat oldida turgan dolzarb vazifalardan biri sifatida tan olingan.

Oilaga nisbatan insoniyat tarixida asrlar davomida shakllanib, e'zozlangan ma'naviy extiyojlar tizimi, oilani shaxs ma'naviyatini asrab avaylaydigan, uning barkamolligi mezonlaridan biri deb tan oladigan qonun-qoidalar majmui sifatida anglash, oilani butun jamiyat va millat taqdiri va taraqqiyotiga bevosita oidligini chuqur idrok etish — shaxsning ma'naviy yetukligini ko'rsatuvchi omillardan biri xisoblangan. Chunki, oilani mukaddas deb bilmagan inson — ma'naviy qashshoq insondir. Oilani mukaddas deb anglash xar bir jamiyat a'zosining o'z vijdoni, o'z oilasi va farzandlari oldidagi burchidir.

Oila mukaddasligini ta'minlash jamiyat asoslarini mustaxkamlash bilan barobardir. Shu bois, O'zbekiston Respublikasida oila asoslarini mustaxkamlash davlat axamiyatiga molik vazifalardan xisoblanadi.

Biz o'z ma'naviy xayotimiz va kelajagimizni qurayotganda beqiyos milliy qadriyat bo'lmish oilani asosiy tayanch deb bilamiz. Chunki o'zligimizga qaytish, milliy urf-odatlarimizni e'zozlash, kattalarga hurmat va kichiq'larga g'amxurlik, odamiylik, xalollik, oliyanoblik, mexr-oqibat singari asl insoniy fazilatlar oila muxitida shakllanadi.

Yoshlarni oilaviy xayotga psixologik, ruxiy, jismoniy, jinsiy tomondan to'liq tayyorlash masalalari kuyidagi yunalishlardagi ma'lum bilim va kunikmalarni talab etadi:

1. Oila a'zolari salomatligi buyicha birlamchi bilimlarga ega bo'lish, salomatlikni saqlash omillarini bilish, salomatlikni saqlash va umrni o'zaytirish usullarini va milliy qadriyatlarni oila xayotiga singdira bilish, milliy tabobatdan xabardor bo'lish, reproduktiv salomatlik mezonlariga amal qilish, to'g'ri ovqatlanish me'yorlariga rioya qilish, salomatlikni saqlash — fuqarolik burchi ekanligini anglash, qariyalar salomatligiga e'tiborli bo'lish, gudak va emizikli bolalar salomatligi, bolalarni yuqumli kasalliklardan asray olish, yod tanqisligi va temir moddasi yetishmovchiligi oldini ola bilish, oilada tibbiy bilimlarga hurmat va e'tiborning shakllantirilishi, farzandlarni zamonaviy tibbiy taxdidlardan asrash,

ularga tibbiy taxdidlar bo'yicha zarur bilimlarni berib borish, bolani ona suti bilan boqish mazmunini anglash, xayotga fiziologik-gigienik jixatdan tayyor bo'lish, tibbiyot maskanlariga murojaat qilishni bilish, zararli odatlar moxiyatini tug'ri baxolash, oilaning ijtimoiy axvolini yaxshi va ravon saqlash, uni yaxshilash omillarini o'rganish

2. Jinsiy tarbiya asoslari, jinslar psixologiyasi va salomatligi bo'yicha bilimlarni egallash, nikoxni ulug'lash, nikoxdagi xalollik va sadoqat, jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanishni an'anaga aylantirish, ona salomatligiga muqaddas munosabat, jinsiy kasalliklar bo'yicha bilimlarni eyllash, farzand tug'ilishi va uning salomatligi, o'zini va oila a'zolarini zararli kunikmalardan asrash, ma'naviy barkamollik, sog'lom turmush tarsi asosidagi axloq normalari, inson psixologiyasi bo'yicha bilimlarga ega bo'lish; psixologik turlarni ajrata bilish, psixologik ta'sir o'tkazish omillarini egallash, psixologik taz'yiqdand o'zini ximoya qila olish, ota-ona va bolalar va oiladagi munosabatlar psixologiyasini bilish, ota-ona va bolalar urtasidagi psixologik vaziyatlar, avlodlar o'rtasidagi ziddiyatlar va

ular yechimini o'rganish, psixologik muvozanat sirlarini egallash.

3. Oilada o'zaro munosabatlar va muloqot madaniyati, tashabbuskorlik, faollik, ijodkorlik, tibbiy va ma'naviy sog'lomlik, jismoniy va ruxiy barkamollik, yetakchilik va tadbirkorlik, o'zaro muxabbat, adolat, insonparvarlik, insoniylik, to'g'rilik, kamtarlik, samimiylik, ota-onaga xurmat, mexr-muruvvat, saxovat, bag'rikenglik, sadokat, vafodorlik, gunox ishlardan qochish, sabr-toqat, o'z va'dasi ustidan chiqish, ilmi bo'lish, ayollarni qadrlash, iffat, rostguylik, pokizalik, xalollik, ximmat va bardoshlilik, xushxulqlilik, shukr, xayo, tejamkorlik, xalimlik, viqor, raxmshavqat, onalik mexri, ma'naviy barkamollik, axloqiy poklik va vafodorlik, mexr va muruvvatga asoslangan oilaviy muloqot madaniyati, jamoat ishlari va oila tarakkiyotida tashabbuskorlik, faollik, ijodkorlik, ma'naviy-mafkuraviy sog'lomlik, inson erkini xurmatlash, xar bir insonning takrorlanmasligini tan olish va e'zozlash.

4. Oila va oilaviy majburiyatlar, ayol va erkak majburiyatlariga doyr zamonaviy stereotiplar, zamonaviy oila va oila a'zolari majburiyatlarini, oilada kim pul topishi kerakligi, oila mablag'larini qanday taqsimlash zarur, oila va ovqatlanish talablari, oila a'zolarining xuquq va majburiyatlarini to'g'ri anglash, er va xotin xuquqlari kafolatlarini bilish, oila xuquqi bo'yicha qonunchilik tizimi bergan imtiyozlardan to'g'ri foydalana olish, din, oila va inson xuquqlari masalasi, turmush qurayotgan yoshlarning oilalari o'zaro muvofiq bo'lishiga erishish, oila qurishda tomonlar erkinligi xuquqini tug'ri anglash, ayolning mexnat, dam olish, onalik va bolalik muxofazasi, erkak va ayol mexnat muxofazasi, ayolning xomiladorlik bo'yicha muxofazasi, oila qurish tartibi, shuningdek ajrim xuquqi, ajrim xolatidagi tomonlar xuquqlari bo'yicha qonun xujjatlarini bilish va amalda qo'llay olish, oilada gender tenglik, jipslar o'rtasidagi farqlarni anglash, gender ta'limotdan bilimlarga ega bo'lish, gender tushunchasining mohiyatini anglash, gender tarbiya masalalarini bilish, gender muxofaza qonunlarini tatbiq eta bilish.

5. Oila va konfliktlar, konfliktlar inson xayotining tabiiy xususiyati ekanligi, konflikt oilaviy va ijtimoiy xodisa sifatida, konfliktga nisbatan yoshlarda to'g'ri munosabatni shakllantirish, oilaviy inqirozlar va ularga to'g'ri munosabat, oilaviy inqirozlarning oldini olish choralari, konfliktning yaratuvchanlik va bo'zg'unchilik xususiyati,

oilaviy konfliktlardan chiqib ketish, ularni yengish usullari, konfliktlarni boshqarish, g'azab va jaxlni yengish usullarini bilish, shaxs va oila, oilaning xar bir a'zosiga.- hurmat va e'tibor me'yorlari, shaxs erkinligi, egoizm, egoizmdan qutulish omillari, oilada o'zini ustun qo'yish, oilada uning a'zolari munosabatlaridagi uyg'unlik, shaxs va jamoa munosabatlari, shaxs va oila manfaatlari birligi, oila manfaatlarning ustunligi, shaxsning muloqot madaniyati va ichki dunyosi omillari, ota-ona va farzand majburiyatlarini va xuquqlari.

6. Oila va oila osoyishtaligi, oiladagi sog'lom muxitni muxofaza qilishda barcha tomonlarning mas'ul ekanligi, shaxsiy xuquqlari, oila xuquqi bilan mutanosib olib bora olish tartiblari, oila a'zolari o'rtasidagi muloqot, oila boshlig'i va uning mavqei, oila boshlig'i kim bo'lishi lozimligi, oila boshlig'i borasidagi stereotiplar, erning o'z xotiniga bo'lgan munosabati tamoyillari, ayolning o'z eriga to'g'ri munosabati tamoyillari, erning kamchiliklari, xotinning kamchiliklari, o'z

Kamchiliklaridan qutilish tartiblari, oila va jamiyat munosabatlari, jamiyatda oila mavqeini saqlash, jamiyat a'zolari bilan bo'ladi-gan muloqotlarni to'g'ri olib borish, qarindosh urug'lar o'rtasidagi mexr-muxabbat tu'yg'ularini rivojlantirishga harakat qilish, oilada muloqot madaniyati, oila ma'rifati, bilim va kitobga muxabbat, oilada shaxs erkinligi, oilada ota-ona va farzand munosabatlaridagi samimiylik va bir-birini tushunish, oilada ota-ona va farzandga muxabbat kirralari va muammolari, mexmon kutish va mexmonga borish odobi, suxbatlashish odobi.

Farzandlarni jamoada yashashga va jamoada yashash qonun-qoidalariga o'rgatish, oilaviy xayotga estetik munosabatda bo'lishga tayyorlash, oila iqtisodiyoti asoslarini tashkil qila bilish, iqtisodiyotni tug'ri yuritishga o'rgatish, oilani ijtimoiy muxofaza qilish choralarini bilish, oiladagi sog'lom psixologik va tibbiy muxitning shakllanishida oila a'zolari majburiyatlarini va xuquqlarini mutanosib belgilash va tashkil qilishga o'rganish.

7. Oila an'analarining kelib chiqish sirlari, oila an'analariga xurmat, oila an'analarini yaratish va ularni ta'minlash, oilaviy an'analarni avlodlarga o'tkazish, oila an'analarida shaxs barkamolligi o'rni, oila an'analarida sog'lom turmush tarzi, sport, jismoniy tarbiya va jinsiy xalollik masalalari, oilada bayramlarni nishonlash tartibi, oilaviy

an'analarni saqlashga farzandlarni o'rgatish, oila va sayoxat, oila va o'z ulkasi tarixi, geografiyasi, milliy urfodatlarini o'rganish, oila va xorijiy ellarga sayoxat, oila an'analaridan farzand tarbiyasida unumli foydalanish.

Oila insonlarni birlashtirib turuvchi eng kichiq ijtimoiy birlik, uning tinchligi,

ravnaqi va barqarorligi jamiyat tinchligi va barqarorligi xisoblanadi.

Aynan oilada insonning ma'naviy qadriyatlari shakllantiriladi. Insonning xar tomonlama unib-usishi uchun sharoit yaratiladi. Biroq, aynan oila tarkibida, insonlarning juda yaqin aloqalari va ma'lum munosabatlarga kirishishi natijasida turli inqirozlar, ziddiyatlar, nizolar kelib chiqadi.

O'zbek oilasining tarixiy rivojlangan o'z milliy an'analari mavjud. Ular oiladagi tomonlar majburiyatlari, mas'uliyati va xuquqlarini belgilab beradi. Xam ayol kishi uchun, xam erkak kishi uchun ma'lum talablar qo'yiladi. Ayol kishi kuproq uyda, bolalar tarbiyasi va uy yurmushlari bilan shug'ullanishi lozimligi, erkak kishining esa — oila a'zolarining moddiy ta'minotini amalga oshirishi lozimligi aytiladi. O'zbek oilasi o'z rivoji bosqichlarida islom dini qadriyatlarini xam o'ziga singdira olgan.

Shu bilan birga oila instituti xar vaqt o'z davrining ijtimoiy, iqtisodiy talablariga xamoxang tarzda o'sish va takomil jarayonida bo'ladi. Agar avvallari oila instituti o'zining kichiq bir dunyosi ichida tashqi ta'sirlardan bir qadar erkin yashagan bo'lsa, xozirda xar bir oila va u'ning a'zolariga globalizatsiya sharoitida juda katta axborot oqimlari o'z ta'sirini o'tkazadi. Shu nuqtai nazaridan, oila a'zolarining an'anaviy fe'l va atvorlarida o'ziga xos o'zgarishlar xam yo'z beradi. Ana shunday oila a'zolariga, xususan erkaklar va ayollarga bo'lgan tashqi ta'sirlar natijasida odamlarning o'zini namoyon etishidagi ba'zi o'zgarishlar sunggi yillarda o'zini yorqin kursatmoqda:

- Jamiyatda odamlarning kiyinishida katta o'zgarishlar yo'z berdi. Odamlarning kiyinishida ularning ijtimoiy tengsizligi o'zini namoyon etmoqda. Jamiyat bir necha guruxlarga bo'linib bormoqda. Bir tomondan, islom talablari asosida kiyingan odamlar kirib kelgan bo'lsa, ikkinchi tomondan, Fapb madaniyati ta'sirida individualizm tarafdorlari bo'lganlarning kiyinish tartiblari butun jamiyat, ayniqsa

yoshlarga o'z ta'sirini o'tkazmoqda. Jamiyatda kiyinish odobi borasida tomonlar baxslari, keksa yoshlilar va yoshlar o'rtasidagi mavjud farqlar o'zini namoyon etmoqda. Bu esa, kiyinish madaniyati borasidagi shaxs erkinligi va xuquqlari masalalarini tartiblashtirish xamda inson xuquqlari tamoyillari asosida ishlab chiqishni kun tartibiga qo'yadi.

Jamiyat tabaqalanishi natijasida turli ijtimoiy guruxlarning o'zaro kichiq guruxlanishi yo'z bermoqda. Bu xolat oila institutiga ham o'z ta'sirini utkazmoqda. Islom dini va taqvodorlikka berilgan oilalar o'zlariga o'xshagan oilalar bilan qarindosh bo'lmoqda, ijtimoiy erkin va zamonaviy oilalar xam o'zlariga o'xshagan oilalar bilan birlashmoqdalar. Bu xolat oilaviy qadriyatlar ichidagi ba'zi inqirozlarning oldini oladi. Ammo batamom oilaviy inqirozlarni tugatadi degani emas.

Ma'naviy, moddiy jixatdan oilaviy guruxlanish jamiyatdagi tabakalanishning rivojlanishiga yo'l ochadi. Shu nuqtai nazardan, oila qurish uchun eng muxim talablardan biri yoshlarning bir biriga kungil quyishi ekanligini esdan chiqarmaslik darkor.

MAVZU 9.1. O'QUVCHILAR VA OTA-ONALAR O'RTASIDAGI PEDAGOGIK KONFLIKTLARNING O'ZIGA XOSLIGI

Maqsad tizimdagi shaxslararo nizolarning xususiyatlari ota-ona va bola munosabatlarini o'rganish.

Vazifalar:

- 1) oiladagi nizolar sabablarini ko'rib chiqish;
- 2) nizolar paydo bo'lishida ota-onalarning rolini tavsiflash;
- 3) oilaviy tarbiyaning asosiy turlarini va ularga ta'sirini aniqlash bolalar va ota-onalar o'rtasidagi nizolarning paydo bo'lishi;
- 4) aholi punktidagi o'quv psixologining asosiy funktsiyalarini aniqlash bolalar va ota-onalar o'rtasidagi konfliktlar.

Asosiy tushunchalar: Tayanch tushunchalar: oilaviy ta'lim turlari, ijtimoiy rivojlanish holati, yoshga bog'liq inqirozlar.

Bolalar va ota-onalar o'rtasidagi munosabatlar muammosiga turli psixologik maktablar va yo'nalishlar vaqillari: A.Adler, A. Maslou,

C.Rojers, V.Satir, A. Freyd, Z.Freud, E.Fromm, E.Erikson va boshqalartomonidan e'tibor qaratildi va ularning davriylikka bag'ishlangan asarlar alohida ahamiyatga ega.

Bolaning aqliy rivojlanishi E. K.Vasilyeva, L. C.Vygotskiy, M. I.Lisin, D. I. Feldshteyn, E.Erikson va boshqalar tomonidan o'rganilgan. Bolalarning yosh xususiyatlari u yoki bu yoshdagi inqirozlar ota-onalar va bola o'rtasidagi ziddiyatlarni keltirib chiqarishi mumkin. Boshlang'ich maktab yoshida bola rivojlanishining ijtimoiy holati o'zgaradi. U yangi tadbirlarda faol ishtirok etadi uning muloqot doirasi kengayadi, uning atrofidagi ijtimoiy muhit o'zgaradi. Maktab o'quvchisi uchun o'qituvchi - bu ma'lum funktsiyalarni bajaradi va bolaga yangi talablar qo'yadi.

Boshlang'ich sinf yoshida bolada xulq-atvorni o'zboshimchalik bilan tartibga solish imkoniyatlari oshadi, bola insonlar bilan o'zaro ta'sirlasha oladi va muloqotga kirishadi. Unda kattalar, tengdoshlarining qarashlari va fikrlarini hisobga olish, shaxsiy munosabat o'rni ga barqaror xususiyatlar shakllana boshlaydi, motivlar va qadriyatlar, ba'zi xarakterologik xususiyatlar o'rnatiladi.

Boshlang'ich sinfda o'qiydigan bolalarda uchraydigan asosiy qiyinchiliklar asosan rivojlanishning ijtimoiy holati bilan bog'liq. Oiladagi nomuvofiq munosabatlar bolaning qat'iy hissiyotini noqulaylikni shakllantiradi, bu ham ta'lim-tarbiya faoliyati (akademik ko'rsatkichlar, e'tibor, kognitiv faoliyat) va tengdoshlar bilan munosabatlarga ta'sir qiladi. Ta'lim faoliyatida yuzaga keladigan muammolar ota-onalar bilan munosabatlarni murakkablashtiradi.

Ko'plab dalillar shuni ko'rsatadiki, boshlang'ich sinf o'quvchilari orasida konfliktlar eng ko'p sodir bo'ladi, tajovo'zkorlik keskin namoyon bo'ladi, bu noijtimoiy odatlarni shakllanishiga yordam beradi. Yangi jamoadagi xavf bolada paydo bo'ladigan salbiy fazilatlar, kelgusida rivojlanish yo'nalishini belgilashida shaxsiyat va tashqi dunyo bilan normal munosabatlar rivojlanishiga xalaqit berishi mumkin.

Oiladagi kattalardagi hissiy va ruhiy stressning o'sishi bolalarda shunga o'xshash reaksiyalarga olib keladi. Bolalar kattalardagi tajovo'zkor xatti-harakatlarni naqshlarini osongina olishadi. Bu esa tengdoshlar bilan muloqotda qo'shimcha qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi, xalaqit beradi tushunish va o'zaro norozilik uchun zamin yaratadi.

A.V. Zaporozets tomonidan, bola shaxsiyatining shakllanishida, uning o'zi jamiyat bilan o'zaro munosabatda bo'lishi, uning hissiy ta'sirlanishi, affektiv munosabatlarni va tengdoshlar bilan munosabatning keyingi shakllanishini bo'zish xavfini tug'diradi, deb ko'rsatadi [25].

Bolalar va ota-onalar o'rtasidagi nizolar sabablari

Hissiyot bola hayotining barcha sohalariga ta'sir qiladi. Shu munosabat bilan, tadqiqotchilar shaxslararo munosabatlar sohasidagi ijtimoiy-emotsional muammolar (ota-onalar, tengdoshlar, kattalar bilan munosabatlar) va bolaning dunyosiga uning xatti-harakati va muloqotiga bevosita ta'sir qiladigan ichki muammolar haqida gapirishadi.

Buni qiyinlashtiradigan xarakterli psixologik xususiyatlar tengdoshlar va kattalar bilan aloqada - qo'zg'aluvchanlik, ta'sirchan reaksiyalar (g'azab, histerik yig'lash, norozilik namoyishi), beparvolik, o'jarlik, zo'ravonlik, ziddiyat, shafqatsizlik, barqarorlik, muloqotga salbiy munosabat, begonalashish, o'zidan shubhani yashirish nomutanosiblikni keltirib chiqaradi.

Ichki dunyoning xususiyatlari orasida o'tkir sezuvchanlik, sezgirlik, og'riqli sezgirlik, qo'rquv, shubhalanish ustun bo'ladi. Ushbu xislatlar ko'pincha ota-onalar va o'qituvchilarning noroziligini keltirib chiqaradi, munosabatlar va o'zaro munosabatlarda hissiy tanglikni keltirib chiqaradi. Ota-onalar va o'qituvchilarning, psixologlar va boshlang'ich maktab o'qituvchilari duch keladigan maktab o'quvchilariga nisbatan turli shikoyatlariga asosan quyidagilar sabab:

- Yoshga oid me'yorlar va bolaning rivojlanishi uchun zarur shart-sharoitlarni bilmaslik yoki ongli ravishda e'tiborsiz qoldirish;
- Kattalarning o'zlariga xos shaxsiy muammolari mavjudligi;
- Ota-onalar bilan hamkorlik va aloqaning yo'qligi;
- Yoshga bog'liq qobiliyat nuqtai nazaridan asossiz ravishda haddan tashqari talablarning oshirib yuborilganligi, aqliy jarayonlar uchun ixtiyoriy boshqarish va xatti-harakatlarni boshqarish talablari yuqoriligi kabilar.

Bolalar va ota-onalar o'rtasidagi konflikt juda ko'p narsalar: kichik injiqliklardan va maktabgacha yoshdagi qaysarlikdan tortib to to'liq

tushunmovchilikgacha va o'smirlik va erta o'spirinlikda juda kuchli salbiy hissiyotlarga asos bo'lishi mumkin.

Biz ikkita asosiy sababni tahlil qilamiz.

1. Kattalar tomonidan tarbiyani noto'g'ri yo'lga qo'yilishi. Ko'pincha kattalarda, bolaning o'yin o'ynash va xayolotga bo'lgan haddan tashqari ishtiyoqi, mustaqillik va tashabbusining namoyon bo'lishi bezovta qiladi (ma'lum bir yoshga xos). Bolaning rivojlanishidagi haqiqiy muammo bolaning jamoadan voz kechishi (rad etilishi) yoki tengdoshlari bilan muloqotda doimiy kelishmovchiliklar [10, 24], boshlang'ich sinf o'quvchilaridagi tengdoshlar bilan munosabatlardagi qiyinchiliklar ko'pincha mavjud holatlardan kelib chiqadi.

Masalan, bolaning haddan tashqari tortinchoq va o'ziga ishonchsiz bo'lishiga, o'yinlarda va muloqotda qiziq bo'lmagan o'rtoqlar, ushbu bolalar orasida, o'tkir salbiy ta'sirga ega bo'lgan nizoli oilalar farzandlari ham bor bo'lishi kabilar ham sabab bo'ladi.

Yosh bolalarda maktab yoshida, **tan olish** zarurati ustunlik qilishi mumkin, bu esa muloqot sohasida yuqori faollik va sheriklarining kommunikativ ehtiyojlarini qondirish qobiliyatining pastligi bilan birlashadi. Tajovo'zkor yomon boshqariladigan bola konfliktlarga va ta'sirli portlashlarga moyil bo'ladi.

2. Noqulay turmush sharoitlarida yashash bolani izolyatsiya, g'azab, yolg'izlik, jamiyat, madaniyatsizlik, atrofdagi odamlarga nisbatan salbiy munosabatda bo'lishiga sabab bo'ladi. Bolalar va ota-onalar o'rtasidagi, o'quvchilar va o'qituvchilar o'rtasidagi noto'g'ri munosabatlar va tushunmovchiliklar oilada va maktabda nizoli vaziyatlarni keltirib chiqaradi. Bu shaxslararo muloqot ko'nikmalarini rivojlantirishga, o'z imidjini va o'ziga hurmatni rivojlantirishga, boshqalarga nisbatan bag'rikenglikka zarar etkazishi mumkin.

O'smirlar va ota-onalarda shaxslararo munosabatlarning xususiyatlari

O'smirlik davrida bolalarning ota-onalar bilan munosabatlari o'zgaradi, oilaviy munosabatlar tizimi qayta tiklanadi. Demak, yetarlicha psixologik va pedagogik boshqaruv usullariga ehtiyoj mavjud bo'ladi.

Rivojlanishning ijtimoiy holatini, guruhda kattalar va boshqalarning yetakchilik faoliyatini (shaxslararo muloqotda), o'spirinni yoshini hisobga olgan holda rag'batlantirish va jazolash usulini qo'llash muammosi alohida ahamiyatga ega.

O'smir o'zini dushman yoki o'zini his qilmaydigan boshqalarning har xil munosabati, o'zlarining xatti-harakatlari va odamlarga munosabatini rivojlantiradi. U g'azablangan va tajovo'zkor, g'amgin, chekinadi yoki sevgi yetishmasligini qoplash uchun boshqalar ustidan hokimiyat olishga intiladi. Ma'lumki, bu xatti-harakatlar o'spirinning tashqi dunyoga va umuman kollejda, xususan texnik maktabda o'qish shartlariga mos kelmasligini belgilaydi [36].

Boshqalarga dushmanlik yoki befarq munosabatda bo'lishni his qiladigan o'spirin odamlarga nisbatan o'ziga xos xatti-harakat va munosabat tizimini rivojlantiradi.

U g'azablangan va tajovo'zkor, g'amgin yoki quvonchli bo'lmasin boshqalar ustidan hokimiyatni olishga intiladi. Ma'lumki, bu xatti-harakatlar o'spirinning atrofidagi dunyoga va sharoitga yaroqsizligini keltirib chiqaradi [36].

Ota-onalar bahosi qanday shakllantirilganligini ko'rib chiqamiz. Uning to'zilishida uchta komponent ajralib turadi:

1. hissiy (ta'sirchan),
2. kognitiv
3. xulq-atvor.

Emotsional (hissiy) tarkibiy qism ota-onaning bola bilan bo'lgan tajribalarining umumiylikni aks ettiradi.

Kognitiv komponent ota-onaning farzandining tabiati, ehtiyojlari, qiziqishlari va qadriyatlari haqida bilishi bilan bog'liq.

Xulq-atvor komponenti bolani xarakter, temperamenti bilan bog'liq bo'lib, uni psixologik davolash uslubini belgilaydi.

Ota-onalar tomonidan bolaga salbiy baho berish uning ijtimoiy zaifligi, uning barcha urinishlari befoyda ekanligi haqidagi fikrni keltirib chiqaradi, uning o'zini o'zi to'g'ri anglash shakllanishiga to'sqinlik qiladi. Diqqat-e'tiborning yetishmasligi bolada ko'pincha akademik ko'rsatkichlarning, fanlar bo'yicha bilimlarni o'zlashtirishni yomonlashishiga, tajovo'zkor va kattalar tomonidan tan olinmasligi va muhabbat yo'qligini qoplash uchun noijtimoiy xulq-atvoriga ega bo'lishga olib keladi.

Ota-bola munosabati har doim ikki tomonlama bo'ladi. Ota-onaning bolaga bo'lgan munosabati va uni baholash natijasida unga kiritilgan sanksiyalar tizimi har doim bolaning javobiga sabab bo'ladi. Bolalar kattalarga nisbatan juda sezgir bo'lishadi. O'smirlar ta'sir qiluvchi eng stressli omillar kattalar bilan munosabatlar bo'lib, bu un onaning unga nisbatan ijobiy qiziqishning yo'qligi, otaning beparvoligi, ota-ona talablarining nomuvofiqligi kabi vaziyatlardir. Bu o'smirlar va ota-onalar o'rtasidagi munosabatlar aslida ota-onaga ko'proq bog'liq ekanligini ko'rsatadi.

Ota-onalarning bolalar bilan pedagogik aloqasi uslublari

Ota va bola o'rtasidagi munosabatlar tizimi alohida va u yetakchilik uslubi bilan ajralib turadi, uni "hukmronlik - bo'ysunish", "kuch", "javobgarlik", "toifalar" "nufuz", "vakolat" kabilar orqali ko'rish mumkin.

R.P.Franso'z va B.Riven oiladagi ota-ona va bola munosabatlarini tavsiflovchi beshta ijtimoiy boshqarishni ajratib ko'rsatishadi [36]:

1) bolalarning xatti-harakatlarini ko'zatishga, jazo va mukofotlar tizimidan foydalanishga asoslangan mukofotlab boshqarish;

2) ota-onalar tomonidan qat'iy va to'liq nazorat faqat nomaqbo'l, taqiqlangan xatti-harakatlarga tegishli bo'lsa, bu qattiq jazolanadi; yutuqlar, bolaning ijtimoiy jihatdan tasdiqlangan xulq-atvori hisobga olinmaydigan majburlab boshqarish;

3) bolaning tan olishiga asoslanib ota-onaning sabr-toqati va ko'proq ma'lumotli va mohir sherikga topshirishga tayyorligiga asoslangan ekspertli boshqaruv;

4) jamiyatning vaqili sifatida ota-onaga bo'lgan hurmat, xulq-atvor va faoliyatda ibrat bo'lishga asoslangan avtoritetli boshqarish;

5) ota-onada tomonidan bola uchun moslashtirilgan o'rnatilgan ijtimoiy tartib ishlab chiqilgan, ota-ona ijtimoiy qoidalar va xulq-atvorning egasi, ularning ijrochisi va sudyasi sifatida qabul qilinadigan qonuniy boshqarish.

F.Rayet ota-onalar va bola o'rtasidagi yetakchilik va muloqotning to'rtta asosiy uslubini quyidagicha tavsiflagan [78]:

1) **avtokratik uslub**, ota-onalar tomonidan bolaning nuqtai nazarini va pozitsiyalarini hisobga olmagan holda yagona qaror qabul qil-

ishni o'z ichiga oladi;

2) **vakolatli**, ammo demokratik asosda bolaning manfaatlarini hisobga olgan holda ota-onalar va bolalar tomonidan qarorlar qabul qilish;

3) **liberal yetakchilik** uslubi tashabbus va qaror bola bilan qoladi;

4) **xaotik uslub** nomuvofiqlik, uslub mos kelmaslik, avtoritar hamkorlik usullaridan liberal, demokratik va aksincha o'tish bilan tavsiflanadi.

D.Elder o'spirin bolalari bo'lgan ota-onalarning muloqot ta'sirining etti uslubini quyidagicha ajratgan [36]:

1) **avtokratik uslub** - ota-onalar birlashmasining ekstremal versiyasi: muammolarni muhokama qilishda qaror qabul qilishda o'spirinning ishtirokini istisno qiladi;

2) **avtoritar uslub**: garchi bu ota-onaga mutlaq kuch va qarorlar qabul qilishda cheksiz huquqni qoldirsa ham, bolaga o'z fikri va nuqtai nazarini bildirish, ammo ovoz berish huquqsiz imkon beradi;

3) **demokratik uslub**: har birining tajribasi va vakolatlarini hisobga olgan holda, muhokama qilish va qaror qabul qilishda ota-ona va bolaning teng huquqli ishtirokini nazarda tutadi;

4) **egalitar uslub**: ota-ona va bola pozitsiyalari mutanosibligi, ularning o'zaro munosabatlarda tutgan o'rni tegishli farqlanmaydi, ular orasidagi yosh va individual farqlari hisobga olinmaydi;

5) **ruksat etush uslubi**: bolaning roli va ta'sirining o'sishi, uning oilaviy munosabatlarni boshqarishdagi faolligining oshishi, o'spirin tomonidan taklif qilingan har qanday echim ota-onaning tanqidiy rozi bo'lishga tayyorligi bilan izohlanadi;

6) **o'tkazib yuborish uslubi**: yolg'iz qaror qabul qilish huquqi ota-ona tomonidan bolaga beriladi va u o'z xatti-harakatlari to'g'risida ota-onani xabardor qilishni xohlaydi;

7) **e'tibor bermaslik uslubi**: sheriklar mutlaqo mustaqil va bir-birlaridan uzoq; ota-onalarni bolaning ishlari qiziqitmaydi va uni nazorat qilmaydi, bola ota-onalariga uning rejalari va xatti-harakatlari to'g'risida xabar berishni zarur deb hisoblamaydi.

Turli xil yetakchilik uslublarining bolaning shaxsiyatining rivojlanishiga va ota-onalar va bolalar o'rtasidagi munosabatlarga ta'sirini o'rganish shuni ko'rsatdiki, ta'lim jarayoniga eng maqbo'l ta'sir avtoritar va demokratik o'zaro ta'sir usullari bilan belgilanadi. Bosh-

qa uslublar shaxsiy rivojlanish va ota-onalar va bolalar o'rtasidagi shaxslararo munosabatlarning bo'zilishlariga olib keladi va nizoli vaziyatlarning shakllanishi uchun sharoit yaratadi [78].

Avtoritar rahbarlik uslubi, shubhasiz bo'ysunish talabidan kelib chiqib, salbiylikni keltirib chiqaradi. Haddan tashqari qaramlik, tashabbuskorlikning yetishmasligi, past ixtiyoriy tartibga solish va o'zaro munosabatlarda samaradorlikning yetishmasligi kabilar ota-onalar va bolalar o'rtasidagi munosabatlarda adovat, tajovo'zkorlik, ishonchsizlik va begonalikni yuzaga kelishiga sabab bo'ladi.

Liberal hamkorlik uslubi bolaning ijtimoiy me'yorlar talablariga yetarlicha yo'naltirilganligi, shuningdek xulq-atvor shakllari, ijtimoiy bo'zuqlik genezisida xavf omilini ta'minlamaydi. Bu o'z navbatida bolada tashvish, qo'rquv, o'zidan shubhalanish shakllanishiga olib keladi [9].

Demokratik muloqot uslubi teng muloqotni o'z ichiga oladi, unda sheriklar ham, bola ham, ota-onalar ham shaxsiy o'sish yo'lidani o'tadilar.

Hamkorlikda ota-ona bolaning faolligini rag'batlantirishi, maslahatda tayyor retseptlar va tavsiyalardan qochishi kerak. Ota-onalar faoliyatda bolalariga yordam berishga qaratilgan bo'lishi, muammoli vaziyatdan chiqish yo'llari va mustaqil ravishda uni hal qilishning maqbo'l variantini tanlash kerak.

Belgilangan tamoyillarni amalga oshirish va ota-onaning muvofiq muloqot usuli yordamida bir qator kommunikativ vositalarni o'zlashtirish talab etiladi.

Bolalar va ota-onalar o'rtasidagi nizolarni hal qilishda o'qituvchi-psixologning o'rni

Ta'lim muassasalarida amaliy psixologning faoliyatlaridan biri bu ota-onalar bilan ishlashdir. Buning uchun bola bilan muloqotda qiyinchiliklar haqida ota-ona yoki o'qituvchilar psixologga murojaat qilishlari kerak.

Bolaning shaxsiy rivojlanishi, uning asta-sekin mustaqilligi va tabiiy ravishda o'sishi munosabati bilan ota-onalar va bolalarning o'zaro munosabatlarida qarama-qarshiliklar paydo bo'lishi o'smirlik davrida kuchayishi mumkin.

O'smirning boshqa yosh davrlaridan farqlanadigan o'ziga xos xususiyatlari mavjud bo'lib, ular his-tuyg'u va irodaviy sifatlarda o'z ifodasini topadi. O'smir hayotni ilk bor shaxs sifatida faol ilmiy bilishda ishtirok eta boshlaydi, birinchi navbatda faqat narsa va xodisalarning alomatlarini emas, balki ularning umumiy va obyektiv qonunlarini anglab yetish, tushunish imkoniyatiga ega bo'lib boradi.

Insonning ilk o'spirinlik davrida yaxlit rivojlanishning integral sifat ko'rsatkichlari sifatida kasb-hunar kollejining bitiruvchisini ontogenez va sotsiogenezi jarayonlari o'zaro ta'sir shart-sharoitlari ijtimoiy yetuklikka erishishiga olib keladi.

Bu o'quvchilarning ijodiy salohiyati namoyon bo'lishi va faollashishiga ko'maklashuvchi, individual iste'dodlarni va har bir o'quvchining qobiliyatlari hamda xususiyatlarini hisobga olgan holda bilimlarni egallab olish jarayonida mustaqil faoliyat ko'nikmalarini shakllantiruvchi va rivojlantiruvchi ta'lim muhitini yaratish, o'quv jarayoniga o'qitishning innovatsion texnologiyalarini, ilg'or uslublarni keng joriy etish, ta'lim jarayonini muttasil rivojlantirib borishni talab etadi.

O'smirlar chegaralarni qidirishga qaratilgan o'ziga xos xatti-harakatlari bilan ajralib turadi. Bu munosabatlarning keskinlashuvida namoyon bo'ladi.

O'qituvchi-psixologning ota-onalar bilan ishlashi quyidagilarga asoslanadi:

- psixologik ta'lim;
- psixodiagnostika;
- psixologik maslahat.

Ota-onalarga psixologik ta'lim berish maqsadida, ta'lim muassasasining amaliy psixologi ota-onalar yig'ilishlarida faol qatnashadi, u erda bolalar rivojlanishining psixologik xususiyatlari bilan bog'liq masalalarga e'tibor qaratadi va bolalarni tarbiyalash bo'yicha tavsiyalar beradi.

Psixodiagnostik ishlar ota-onalarning xohishlariga binoan amalga oshiriladi. Uning natijalari individual maslahat berishda qo'llaniladi.

Ota-onalar va bolalar o'rtasidagi munosabatlarga oid psixologik maslahatlar aniq o'ziga xos xususiyatga ega, bu ushbu jarayonning predmeti, maqsadlari va vazifalari bilan belgilanadi. Uning mazmuni ota-onalarni bola bilan munosabatlari qiyin bo'lgan davrlarda

psixologik yordamidir. Bu o'spiringa nisbatan samarali munosabatni yaratishga; uning xatti-harakatlarini, reaksiyalarini qabul qilish; ishonchli, ochiq munosabatlarga erishish; o'zilgan rishtalarni tiklash; oila a'zolarining bir-birlari uchun javobgarligini oshirishga qaratilgan.

O'zaro ta'sirning motivatsion-semantik, xulq-atvor, kognitiv va affektiv tarkibiy qismlarining tarkibiy xususiyatlari "bola - ota-ona" tizimida o'zaro munosabatlardagi har bir ishtirokchining pozitsiyasini hisobga olgan holda besh asosiy to'rni ajratish mumkin.

1. Barkamol o'zaro ta'sirda bolada yaqin odamlarga ijobiy qiziqish va ishonch, birgalikda ishlashdan zavqlanish, oilaviy yaxlitlik va hamjihatlik hissi bo'lib, bola qiyin ziddiyatli vaziyatlarda ota-onaning yordamiga tayanadi.

2. Ziddiyatli o'zaro ta'sirda bola bilan ota-onaning ijobiy hissiy muloqotlari yo'qligi, kattalarga bo'lgan ishonch, munosabatlardagi keskinlik va nizolar, o'zaro norozilik va g'azablanish, kattalarga samarali ta'sir o'tkaza olmaslik bilan tavsiflanadi.

3. Masofali o'zaro ta'sirda, bola hissiy jihatdan qo'llab-quvvatlanmaydi va ota-onadan voz kechadi, bolada oilaga nisbatan ahamiyatsizlik hissi paydo bo'ladi. Xafagarchilik holatlarida bola ruhiy tushkunlikda bo'ladi, qayg'uli hollarda yordamga muhtojlikni his qiladi yoki buni rad etadi, kattalardan yordam manbasini ko'rmaydi. Bolaning sevimli o'yinchog'i, xayollari, fantaziyasi uning sheriklik ehtiyojlarini qondiradi.

4. "Ota-ona-diktator itoatkor bola" turidagi dominantli o'zaro ta'sirda bola o'zidan va oilasidan shubhalanadi. Oilada ikki tomonga bo'linish va beqarorlik, ota-onaga qaramlik va sheriklik ehtiyojlaridan mahrum qilish; bola tarafidan doimiy qo'llab-quvvatlash va nazorat qidiriladi.

5. "Dominant bola - beparvo ota-ona" turidagi dominant o'zaro munosabatlarda bola o'ziga ishonadi va o'z kuchiga ega bo'ladi. U kattalar yordami bilan hamkorlik zarurligini his qiladi. Bola oilada o'zining noroziligini faol va hatto tajovo'zkorona ifoda etadi.

Ota-ona va bola o'rtasidagi o'zaro munosabatlar bolaning taktikasi, ota-onalarning hissiyotlari, bolani to'liq qabul qilishi, intizomga bo'lgan munosabat, bola tarafidan birinchi navbatda ota-ona bilan o'zaro munosabatlar tajribasining xususiyatlari bilan aniqlanadi.

Maktabgacha yoshda, rolli o'yin bolaning ota-onasi bilan bo'lgan munosabatlar tajribasini xarakterini ochib berishga imkon beradi. Muhim diagnostik ko'rsatkichlar, o'yin buyumlarini tanlash va belgilar, o'yin uchastkasining xususiyatlari, o'zaro ta'sirning tabiati, o'yin belgilari, o'yin qahramonlari va harakatlari orqali munosabatlar aniqlanadi. Modellashtirilgan o'yin usulsi orqali bola va ota-onalar o'rtasidagi odatiy ziddiyatlarni hal qilish mumkin.

Mustaqil ish

Ota-onalarning bolalarga bo'lgan munosabatini o'rganishda amaliy psixodiagnostika metodlaridan foydalanildi¹. Taklif qilingan usullar bo'yicha tadqiqotlar o'tkazing.

Anketa bolalalar va o'spirinlar uchun mo'ljallangan bo'lib, DIA usulining 34-jumlasida: "Agar men farzandlarim bo'lmaganida, men hayotda ko'p narsalarga erishgan bo'lar edim" va RHO usulining 34-jumlasi: "Mening ota-onam (yoki ulardan biri) shunday deb ishonishadi. Buning umumlashmasi- "Agar ularning bolalari bo'lmaganida, hayotda ko'p narsalarga erishgan bo'lar edilar" degan fikrlarni bildiradi. Bu munosabatlarda ota-onalar va bolalarning ichki tuyg'ulari deyarli bir xil darajada ekanligidan dalolat beradi.

Mustaqil ishni bajarish bo'yicha ko'rsatma:

Anketa savollarini diqqat bilan o'qing. Agar siz ular bilan umuman rozi bo'lsangiz, javoblar varag'idagi tasdiqlash raqamlarini aylantirib belgilab quying; agar rozi bo'lmasangiz, unda biron bir eslatma yozmang. Esda tutingki, "to'g'ri" yoki "noto'g'ri" javoblar yo'q. O'zingiz o'ylaganingizcha javob bering.

Anketa

1. Ota-onam hamma narsani, ular men uchun qilayapman deb hisoblashadi.

2. Ota-onam ko'pincha men bilan qiziqarli narsalarni o'rganish, birgalikda biron joyga borish, ba'zi muammolar haqida gaplashish uchun vaqt topolmaydilar.

¹ Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие/под ред. Д.Я.Райгородского. Самара: Бахрах, 1998. 672 с.

3. Ota-onam menga ko'pincha boshqa ota-onalar bermaydigan narsalarga ruxsat berishadi.
4. Men ularga savol berganimda, ota-onam yoqmaydi: "O'zingni taxmin qil" deyishadi.
5. Uyda aksariyat o'rtoqlarimdan ko'ra ko'proq uyda mening ko'proq mas'uliyatlarim bor.
6. Hatto ota-onam ham meni uyda biron ish qilishga majburlay olmaydilar.
7. Ota-onam ularning qarashlari, fikrlarining to'g'riligi haqida o'ylamaganim yaxshiroq deb o'ylashadi.
8. Men odatda xohlaganimda uyga boraman.
9. Mening hech qanday yomon xatti-harakatimni ota-onam jazosiz qoldirmaydilar, ular shundan keyingina meni odam bo'lib qoladi deb hisoblashadi.
10. Iloji bo'lsa ota-onam meni jazolamaslikka harakat qilishadi.
11. Ota-onam yaxshi kayfiyatda bo'lsa meni kechirishadi, agar boshqa vaqt bo'lganda meni jazolashadi.
12. Ota-onalar meni bir-birlaridan ko'proq sevadilar.
13. Menimcha, ilgari kichiqligimda ota-onam meni hozirgidan ko'proq yaxshi kurishadi.
14. Uzoq vaqt davomida qaysarligim va jahlim chiqqanida, ota-onam menga noto'g'ri munosabatda bo'lganliklarinin tushunishadi..
15. Ota-onamning ko'p vaqtdan beri farzandlari yo'q edi va mening tug'ilishimni juda kutishgan.
16. Ota-onamdan bolalarni tarbiyalash juda qiyin ish ekanligini eshitaman.
17. Mening ota-onamni xafa qiladigan ba'zi fazilatlarim borligiga shubha qilaman.
18. Mening tarbiyamda mening tarbiya borasidagi ularning qarashlari zid ekanligi uchun ota-onam ko'pincha ziddiyatga borishadi.
19. Ota-onam ta'kidlashadiki, men ular uchun hayotda eng muhimman.
20. Mening qayerga g'oyib bo'lganimga ota onam qizizqishmaydi.
21. Ota-onalar menga tanlagan kiyimlarim qimmat bo'lsa ham ularni sotib olishga harakat qilishadi
22. Ota-onam meni tushunmas deb bilishadi. Ular: "Buni senga bir marta tushuntirishdan ko'ra ikki marta qilish osonroqdir" deydilar.

23. Men ko'pincha akamga (singlimga) qarashim kerak edi (yoki kerak).
24. Ota-onam biror ishni qilishda men bilan "chalkashliklarni" emas, balki o'zlari qilishni afzal ko'rishadi.
25. Ota-onam o'zlarining zaifliklarini va kamchiliklarini sezganimda juda g'azablanishadi.
26. Men o'zim, ota-onalar ishtirokisiz kim bilan do'st bo'lishim kerakligini hal qilaman.
27. Ota-onam bolalar nafaqat ularni sevishlari, balki qo'rqishlari kerak, deb hisoblashadi.
28. Ota-onalar meni kamdan-kam hollarda urishadi.
29. Menga nisbatan ota-onam juda o'zgaruvchan: ba'zida ular juda qattiq qo'l, ba'zan esa hamma narsaga ruxsat berishadi
30. Oyim va men bir-birimizni otamdan ko'ra yaxshiroq tushunamiz.
31. Ota-onam juda tez voyaga yetganimdan xafa bo'lishadi
32. Agar men qaysarlik qilsam, unda ota-onam men xohlagan yo'lni qilishadi.
33. Ota-onam meni kuchsiz va kasalmand deb bilishadi.
34. Ota-onam (yoki ulardan biri), agar ular bolalari bo'lmaganida, hayotda juda ko'p narsalarga erishishlari mumkinligiga ishonishadi
35. Ota-onam kurashayotgan meni ba'zi zaif tomonlarim bor.
36. Ko'pincha, ota-onalardan biri meni jazolasa, boshqasi uni qattiqqo'llik qilishida ayblab, meni yupatishni boshlaydi.
37. Ota-onam ko'pincha menga g'amxo'rlik qilish uchun ko'p vaqtini sarflashini aytishadi.
38. Ota-onam kamdan-kam hollarda ota-onalar yig'ilishlariga boradilar.
39. Ota-onam menga kerak bo'lgan hamma narsani, hatto qimmat bo'lsa ham sotib olishga harakat qilishadi.
40. Ota-onamdan ular men bilan muloqot qilishdan juda charchaganliklarini ko'pincha eshitishingiz mumkin
41. Ota-onam menga muhim va qiyin ishlarni buyirishadi.
42. Ota-onam jiddiy ishlarni menga qoldirish kerakmas deb hisoblashadi.
43. Ota-onamning fikricha, ota-onalar farzandlariga o'rgatishlari kerak bo'lgan asosiy narsa bu itoat qilishdir

44. Chekishni yoki chekmaslikni o'zim hal qilaman.
45. Ota-onam, menga qanchalik qattiq munosabatda bo'lishsa, men uchun shunchalik yaxshi.
46. Mening ota-onam juda yumshoq odamlar.
47. Agar menga ota-onamdan biror narsa kerak bo'lsa, unda ular yaxshi kayfiyatda bo'lgan paytni tanlashga harakat qilaman.
48. Ota-onam ko'pincha katta bo'lganimda menga ular kerak emasligini aytadilar
49. Ota-onamning fikricha, bolalar qanchalik katta bo'lsa, ular bilan kurashish shunchalik qiyin bo'ladi.
50. Ko'pincha, mening o'jarligim ota-onamning menga nisbatan noto'g'ri munosabati natijasidir.
51. Ota-onam mening sog'lig'imdan doimiy tashvishlanishadi.
52. Ota-onamning fikriga ko'ra, agar ular bolalari bo'lmasa, ularning sog'liq ancha yaxshi bo'lar edi.
53. Ota-onamning urinishlariga qaramay, ba'zi kamchiliklarim o'zgarishsiz qolishiga ishonaman
54. Otam meni uni shunchalik kup yaxshi ko'rmaydi deb hisoblaydi.
55. Ota-onamning fikricha, men uchun ular ko'p narsadan voz kechishga to'g'ri kelgan.
56. Bu mening ota-onam mening baholarim va xatti-harakatlarim to'g'risida bilmaydi, chunki ular mening kundaligimga kamdan-kam hollarda qarashadi
57. Ota-onam mendan ko'ra o'zlariga ko'proq pul sarflashadi.
58. Men nimanidir so'rasam, ota-onamga yoqmaydi. Ular menga nima kerakligini yaxshiroq bilishlarini aytishdi
59. Ota-onamning fikriga ko'ra, bolaligim ko'pchilik bolalarga qaraganda ancha qiyin bo'lgan
60. Men odatda uyda faqat ota-onam xohlagan narsani emas, balki o'zim xohlagan narsani qilaman.
61. Ota-onam, meni hamma odamlardan ko'ra ko'proq hurmat qilishim kerak (deb bilishadi)
62. Men o'zim pulimni nimaga sarflashni hal qilaman.
63. Ota-onam bolalariga nisbatan boshqa ota-onalarga nisbatan menga nisbatan qattiqqo'ldir

64. Ota-onam jazoning foydasi yo'q deb o'ylashadi..
65. Bizning oila a'zolari men bilan bir xil darajada qattiqqo'l emas. Ba'zilari erkalaydi boshqalari, aksincha, juda qattiq qo'l.
66. Ota-onam meni mendan boshqa hech kimni sevmaslikni is-tashlarini tez-tez aytishadi
67. Ota-onam tez-tez aytishadi, qachonki men (kichkina bo'lganim-da) ular meni hozirgidan ko'ra ko'proq yaxshi ko'rgan ekan
68. Ko'pincha ota-onalar men bilan nima qilishni hal qilishlari qi-yinligini tushunaman.
69. Ota-onam sog'lig'im yomonligi sababli menga ko'p narsalarni berishadi.
70. Ota-onalardan bolalarni tarbiyalash og'ir va minnatdorliksiz ish ekanligini ko'pincha eshitaman. Menga hamma narsani berishadi, ammo evaziga ular hech narsa olishmaydi.
71. Ota-onam men yaxshi gapga tushunmasligim va menga ta'sir qiladigan yagona narsa bu doimiy qattiq jazo ekanligiga ishonadilar
72. Onam otam menga qarshi emasligiga ishonishadi.
73. Ota-onamning aytishicha, ular doimo faqat men, ishlarim, sog'lig'im haqida o'ylashadi
74. Ota-onam mening kundaligimga kamdan-kam hollarda qara-shadi.
75. Men har doim xohlagan narsamni ota-onamdan qanday olishni bilaman.
76. Ota-onamning aytishicha, men tinch va osoyishta bo'lsam, buni yaxshi ko'rishadi
77. Men ota-onamga hamma narsada yordam berishga harakat qilaman.
78. Ota-onam, agar ular noto'g'ri ekanligiga amin bo'lsam ham, aytganlarimni qilishim kerak, deb hisoblashadi.
79. Uyda vazifalarim oz.
80. Uydan chiqayotganimda kamdan-kam hollarda qayerga keta-yotganimni ota-onamga aytaman.
81. Ota-onamning fikriga ko'ra, eng yaxshi jazo kamar bo'lgan paytlar ham bor.
82. Ota-onamning aytishicha, ko'pgina kamchiliklar yos ulg'ay-ishi bilan o'z-o'zidan o'tib ketadi.
83. Ota-onam biror narsa qilsamgina meni qabul qilishadi. Agar

hamma narsa tinch bo'lsa, ular meni tinch qo'yadilar

84. Men tez-tez onamdan (otamdan) eshitaman, agar men ularning bolasi bo'lganimda va u yosh bo'lganida edi, albatta menga muhabbat qo'ygan bo'lar edi.

85. Ota-onamning aytishicha, men (kichkina) bo'lganimda, hozirgi vaqtga qaraganda men bilan suhbatlashish qiziqroq edi

86. Ota-onam mening kamchiliklarim uchun o'zlarini aybdor ekanliklariga ishonishadi, chunki ular meni tarbiya qila olmadilar

87. Ota-onamning aytishicha, mening hayotim va sog'lig'im uchun ular ko'p kuch sarflagan.

88. Ota-onamning ishonishicha, agar bolalari bo'lmasa, yaxshi yashashar edi

89. Ota-onamning fikricha, agar ular menga erkinlik berishsa, men darhol o'zim va boshqalarga zarar etkazish uchun foydalanaman.

90. Agar onam menga bitta narsani aytsa, otam boshqasini aytadi va aksincha

91. Ota-onamning aytishicha, ular menga o'zlariga qaraganda ko'proq vaqt va kuch sarflashadi.

92. Mening ota-onam mening ishlarim haqida kam bilishadi.

93. Mening istaklarim ota-onam uchun qonundir.

94. Kichiqiligimda ota-onam bilan (yoki ulardan biri bilan) uxlashni juda yaxshi ko'rardim.

95. Ota-onam mening oshqozonim yomon deb o'ylashadi.

96. Ota-onamni aytishicha, menga ularga faqat o'sib ulg'aygunimcha kerak va keyin men ularni kamroq eslayman

97. Ba'zida menga ota-onam men uchun o'zlarini qurbon qilishga ham tayyordek tuyo'ladi.

98. Ota-onam menga ko'proq vaqt ajratishim kerak deb o'ylashadi

99. Ota-onamga mehr ko'rsatganimda, ular hamma narsani kechirishadi

100. Ota-onam iloji boricha kechroq – hech bo'lmaganda 30 yoshimdan keyin oila qurishni istashadi.

101. Ota-onam qo'llarim va oyoqlarim ko'pincha juda sovuq bo'lishidan xavotirda.

102. Ota-onam meni kichkina (kichkina) egoist (lar) deb aytadilar va ularning sog'lig'i va hissiyotlari haqida umuman o'ylamayman.

103. Ota-onamning fikriga ko'ra, agar ular menga vaqt ajratmasa

va kuch berishmasa, meni ishlarim yomom yakun topadi.

104. Men bilan hamma narsa yaxshi bo'lganda, ota-onam mening ishimga unchalik qiziqishmaydi.

105. Ota-onam menga "yo'q" deyishlari qiyin.

106. Ota-onam men ularga kamroq muhtojligimdan xafa bo'lishadi.

107. Ota-onam mening sog'lig'im ko'p tengdoshlarga qaraganda yomonroq deb hisoblashadi.

108. Ota-onam, men ularga juda kam minnatdorman deb ishonishadi.

109. Ota-onam meni doimiy ravishda ularning yordamisiz hech narsa qila olmaydi deb hisoblashadi.

110. Bo'sh vaqtimning ko'p qismini uydan tashqarida o'tkazaman.

111. Men odatda o'yin-qo'lgiga ko'p vaqt ajrataman.

112. Men ota-onamdan mendan boshqa hech kim ularga kerak emasligi haqida tez-tez eshitaman

113. Ota-onam bezovta va o'zluksiz uxlashim haqida qayg'urishadi

114. Ko'pincha ota-onalarning erta turmush qilishganligidan afsuslanishlarini eshitaman

115. Ota-onamning aytishicha, men hozirgacha (maktabda, ishda yoki boshqa) men erishgan narsalar faqat ularning doimiy yordami tufayli.

116. Mening oilaviy ishlarim asosan ota-onalardan biri tomonidan hal etiladi.

117. Uy vazifasini tugatgandan so'ng, men odatda o'zim yoqtirgan narsani qilaman.

118. Men uchrashuvga borganimda, ota-onamning kayfiyati bo'ziladi.

119. Ota-onam mening tez-tez kasal bo'lishimdan qo'rqishadi.

120. Ota-onam yordam bermaydi, lekin mening hayotimni murakkablashtiradi.

Javoblar varag'i

Tasdiqlangan raqamlar					Shkala nomi
1	22	43	64	85	G+
2	23	44	65	86	G-
3	24	45	66	87	U+
4	25	46	67	88	U-
5	26	47	68	89	T+
6	27	48	69	90	T-
7	28	49	70	91	Z+
8	29	50	71	92	Z-
9	30	51	72	93	S+
10	31	52	73	94	S-
11	32	53	74	95	N
12	33	54	75	96	PPCh
13	34	55	76	97	PDK
14	35	56	77	98	VN
15	36	57	78	99	FU
16	37	58	79	100	NRCh
17	38	59	80	101	PNK
18	39	60	81	102	VK
19	40	61	82	103	G+
20	41	62	83	104	G-
21	42	63	84	105	U+
91	97	103	109	115	G+
92	98	104	110	116	G-
93	99	105	111	117	Y+
94	100	106	112	118	PPCh
95	101	107	113	119	FU
96	102	108	114	120	NRCh

Natijalarni aniqlash

Natijalarni talqin qilishda o'quvchi to'g'ri deb tasdiqlab raqamlarni aylantirib belgilab bo'lgach, ularning miqdoriy jiddiyligi (o'ngdagi ustun)ga ko'ra aniqlanadi.

Shkala nomi eng yuqori bo'lgan miqdor ota-onalarning bolarga bo'lgan munosabatini aniqlaydi.

Talqin sharhi:

1. **Tarbiya jarayonida protektsiya darajasi:**

"G + " - giperprotektsiya yoki ko'p vaqt bola;

"G - " - gipoprotektsiya yoki ota-onalarning e'tiborining yetish-

masligi.

2. **O'smirning ehtiyojlarini qondirish darajasi:**

"U + " - beparvolik;

"U - " - o'smirning ehtiyojlarini e'tiborsiz qoldirish.

3. **Oilada o'smirlar qo'yiladigan talablarning soni va sifati:**

"T + " - ortiqcha talab va majburiyatlar;

"T - " - talablar va majburiyatlarning yetarli emasligi;

"Z + " - ortiqcha talab va taqiqlar;

"Z - " - taqiq va talablar yetishmasligi;

"S + " talablarni bo'zganlik uchun sanksiyalar (jazolar) ning jiddiyligi;

"S - " talablarni bo'zganlik uchun eng kam sanksiyalar (jazolar).

4. **Tarbiyaning beqarorligi:**

N - tarbiyada turli xil uslublarning uyg'unligi;

PPCh - ota-onalar hissiyot doirasini kengaytishi;

PDK - usmirlarda bolalik fazilatlarini ustunligi;

VN - ota-onalarning tarbiyadagi ishonchsizligi;

FU - yo'qotish fobiyasi (bola, ota-onalar);

NRCh - ota-ona tuyg'ularining rivojlanmaganligi;

PNK - o'smirning shaxsiy nomaqbo'l xususiyatlarga ega proektsiyasi;

VK - er-xotin o'rtasidagi tarbiya borasidagi nizolarni keltirib chiqishi.

Ota-onalarning munosabatlarini o'rganish metodikasi (PARI)
PARI (*Parental attitude research instrument*) ota-ona munosabatini o'rganish metodikasi, oilaviy hayotning turli tomonlariga munosabatni o'rganish uchun mo'ljallangan. Ushbu metodika mualliflari Amerika psixologlari E.S.Schaefer va R.K.Bell. U.Polsha Chexoslovakiyada keng qo'llanilgan.

Mustaqil ishni bajarish bo'yicha ko'rsatma:

Ota-ona sifatida farzand tarbiyalash haqida qanday fikrda ekaningizni aniqlashga yordam beradigan anketa savollari. Hech qanday to'g'ri va noto'g'ri javoblar bo'lishi mumkin emas, chunki hamma o'zlariga nisbatan to'g'ri. Aniq va to'g'ri javob berishga harakat qiling.

Ba'zi savollar siz uchun bir xil ko'rinishi mumkin. Ammo unday emas, shunday qilib. Savollar o'xshash, ammo bir xil emas. Bu qo'lga olish uchun amalga oshiriladi ota-onalarda tarbiyaga nisbatan qarashlarda uncha katta bo'lmagan farqlar ham bo'lishi mumkin.

Anketani to'ldirish taxminan 20 daqiqa davom etadi. Javob haqida uzoq vaqt o'ylamang, xayolingizga kelgan birinchi javobni berishga harakat qiling. Har bir anketa savoli uchun javob shaklida ushbu savolning to'g'riligiga ishonchingizdan so'ng belgilang.

- "A" - to'liq roziman;
- "a" - kamroq roziman;
- "b" - kamroq noroziman;
- "B" - mutlaqo noroziman.

Anketa matni

1. Agar bolalar o'z nuqtai nazarlarini to'g'ri deb hisoblasalar, ular ota-onalarining nuqtai nazariga qo'shilmasliklari mumkin.
2. Yaxshi ona o'z bolalarini kichiq qiyinchiliklardan va haqoratlardan himoya qilishi kerak
3. Yaxshi ona uchun uy va oila hayotdagi eng muhim narsadir.
4. Ba'zi bolalar shu qadar yomonki, o'z foydalari uchun kattalar-dan qo'rqishga o'rgatish kerak.
5. Bolalar ota-onalar ular uchun juda ko'p narsa qilishlarini bilish kerak.
6. Kichkina bola yiqilib tushmasligi uchun uni qo'lidan doimo ushlab turish kerak
7. Yaxshi oilada tushunmovchilik bo'lmasligi mumkin deb o'ylay-digan odamlar hayotni bilishmaydi.
8. Bola katta bo'lganida u qattiq ta'lim-tarbiya uchun ota-onasiga minnatdorchilik bildiradi.
9. Bola bilan kun bo'yi qolish asabiy charchashga olib kelishi mumkin.
10. Agar bola ota-onasining qarashlari to'g'ri yoki yo'qligi haqida o'ylamagani yaxshiroqdir
11. Ota-onalar bolalarda o'zlariga bo'lgan to'liq ishonchni uyg'otishlari kerak.
12. Bolaga qanday sharoitda bo'lishidan qat'i nazar, urushmaslik-ka o'rgatish kerak

13. Uy sharoitida ishlaydigan ona uchun eng yomon narsa bu o'z vazifalaridan xalos bo'lish oson emas degan tuyg'u

14. Ota-onalar uchun bolalarga moslashishni osonroq aksinchaga nisbatan

15. Bola hayotdagi ko'p narsalarni o'rganishi kerak va shuning uchun unga qimmatli vaqtni yo'qotishiga yo'l qo'yilmaydi.

16. Agar u bir marta bola kambag'al bo'lib qolganiga rozi bo'lsa, uni doimiy ravishda bajaradi.

17. Agar otalar ota-onalarning farzandlarini tarbiyalashga aralash-masa, onalar bolalar bilan yaxshi bo'lishgan

18. Bola borligida jins masalalari haqida gapirmaslik kerak.

19. Agar ona uyni, erni va bolalarni yetaklamaganida, hamma nar-sa kamroq tartibda bo'lgan bo'lar edi

20. Onalar bolalarning fikrlarini bilish uchun hamma narsani qil-ishlari kerak

21. Agar ota-onalar farzandlarining ishlari bilan ko'proq qiziqish-ganida, bolalar yaxshiroq va baxtli bo'lishardi.

22. Aksariyat bolalar fiziologik ehtiyojlarni 15 oylikdan boshlab mustaqil ravishda hal qilishlari kerak

23. Yosh ona uchun eng qiyin narsa bolani tarbiyalashning dast-labki yillarida yolg'iz qolishdir.

24. Bolalarni hayot va oila haqida o'z fikrlarini bildirishga undash kerak, hatto ular oilaviy hayot noto'g'ri deb hisoblasalar ham

25. Ona o'z farzandini hayot olib keladigan umidsizliklardan hi-moya qilish uchun hamma narsani qilishi kerak.

26. Baxtsiz hayot kechiradigan ayollar, juda yaxshi onalar emas

27. Bolalarda yaramas ilonning namoyon bo'lishini yo'q qilish juda muhimdir.

28. Ona o'z baxtini bola baxti uchun qurbon qilishi kerak

29. Barcha yosh onalar bola bilan muomala qilishda tajribasi-zligidan qo'rqishadi.

30. Turmush o'rtoqlar vaqti-vaqti bilan o'z huquqlarini isbotlash uchun urishib turishlari kerak.

31. Bolaga nisbatan qat'iy intizom unda kuchli xarakterni rivoj-lantiradi.

32. Ko'pincha onalar bolalari borligidan shu qadar iztirob cheka-diki, ularga bir daqiqa ko'proq ular bilan birga bo'lolmaydigan

tuyo'ladi.

33. Ota-onalar bolalar oldida yomon tasavvurlarni qilmasligi kerak.

34. Bola ota-onasini boshqalarga qaraganda ko'proq hurmat qilishi kerak.

35. Bola har doim kurashda tushunmovchiliklarini hal qilish o'rni-ga, ota-onalar yoki o'qituvchilardan yordam so'rashi kerak

36. Bolalar bilan doimiy birga qolish onani uning ta'lim imkon-i-yatlari uning qobiliyatlari va qobiliyatlaridan kam ekanligiga ishonti-radi ("men qila olardim, lekin ...").

37. Ota-onalar o'zlarining xatti-harakatlari bilan farzandlarining manfaatlarini qozonishlari kerak

38. O'zlarining kuchli tomonlarini sinab ko'rmagan, muvaffaqi-yatga erishishga intilmaydigan bolalar, keyinchalik hayotda muvaf-faqiyatsizlikka duch kelishi mumkinligini bilishlari kerak

39. Bola bilan uning muammolari haqida gaplashadigan ota-on-alar, bolani yolg'iz qoldirib, uning ishlariga aralashmaslik yaxshiroq ekanini bilishlari kerak.

40. Erilar, agar ular xudbin bo'lishni xohlamasalar, oilaviy hayotda ishtirok etishlari kerak.

41. Qizlar va o'g'il bolalarning bir-birlarini yalang'och holda ko'rishiga yo'l qo'ymaslik kerak.

42. Agar xotini muammoni mustaqil hal qilishga yetarlicha tayyor bo'lsa, bu ham bolalar, ham er uchun yaxshiroqdir.

43. Bolada ota-onadan yashiradigan hech qanday sir bo'lmasligi kerak.

44. Agar bolalarning latifalarni aytib berishi sizga yoqimli bo'lsa, u holsa siz kop' ko'plab savollarni tinch ziddiyatsiz hal qilishingiz mumkin.

45. Agar bolaga erta yurishni o'rgatsangiz, bu uning rivojlanishiga foydali ta'sir qiladi.

46. Bolani boqish va tarbiyalash bilan bog'liq barcha qiyin-chiliklarni yolg'iz onaning o'zi yengib chiqsa yaxshi emas

47. Bolada o'z qarashlari va ularni erkin ifoda eta olishi uchun unda mustaqil fikr bo'lishi kerak.

48. Biz bolani og'ir ishlardan himoya qilishimiz kerak.

49. Ayol uy ishlari va o'yin-qo'lgilarni o'rtaliqda tanlashi kerak.

50. Aqlli ota bolasiga o'z ustozlarini hurmat qilishni o'rgatishi kerak.

51. Juda kam sonli ayollar bolalarning tarbiyasiga sarflagan mehnatlari uchun minnatdorchilik oladilar

52. Agar bola muammoga duch kelsa, har holda, onasi har doim o'zini aybdor his qiladi.

53. Yosh er-xotinlar o'rtasida his-tuyg'ularning kuchiga qaramay, har doim ham ularni g'ashiga tegadigan kelishmovchiliklar topiladi.

54. Xulq-atvor me'yorlariga rioya qilgan bolalar yaxshi va hur-matli insonlarga aylanadilar.

55. Bolaga kun bo'yi g'amxo'rlik qiladigan ona mehribon va xotirjam bo'lib qolishi kam uchraydi.

56. Bolalar uydan tashqarida ota-onalarining qarashlariga zid bo'lgan narsalarni o'rganmasliklari kerak.

57. Bolalar ota-onalaridan ko'ra dono odam yo'qligini bilishlari kerak.

58. Boshqa bolani urgan bola uchun o'zr yo'q

59. Yosh onalar uy sharoitida utirishdan boshqa sabablarga ko'ra ko'proq azoblanishadi.

60. Bolalarni rad etish va moslashtirish - bu yomon tarbiya usuli.

61. Ota-onalar bolalarni faollikni topishga o'rgatishlari va bo'sh vaqtlarini yo'qotmasliklari kerak

62. Bolalar agar ular boshidanoq odatlanib qolishsa, ota-onalarini mayda muammolar bilan azoblaydilar

63. Agar ona o'z farzandlariga nisbatan majburiyatlarini yaxshi bajarmagan bo'lsa, bu oilani qo'llab-quvvatlashda otaning o'z vazi-falarini bajarmayotganligini anglatadi

64. Bolalar uchun jinsiy o'yin bolalarni jinsiy jinoyatlarga olib kelishi mumkin

65. Faqatgina onani rejalashtirish kerak, chunki u uy xo'jaligini qanday boshqarishni biladi.

66. Ehtiyotkor ona chaqalog'ining nimani o'ylayotganini biladi.

67. Bolaning sheriklar, raqslar va boshqalardagi tajribalari haqida-gi ochiq gaplarini ma'qullash bilan tinglaydigan ota-onalar, ularning tezroq ijtimoiy rivojlanishiga hissa qo'shadilar.

68. Bolalar va oila o'rtasidagi munosabatlar qanchalik tez susaysa, bolalar shuncha tez o'z muammolarini hal qilishni o'rganadilar.

69. Aqlli ona chaqaloq tug'ilgunga qadar va tug'ilgandan keyin yaxshi sharoitda bo'lishi uchun hamma narsani qiladi.
70. Bolalar oiladagi muhim masalalarda ishtirok etishlari kerak.
71. Ota-onalar bolalar qiyin vaziyatlarga tushmasliklari uchun nima qilish kerakligini bilishlari kerak
72. Juda ko'p ayollar o'zlarining o'ylari to'g'ri joy ekanligini unutilishadi.
73. Bolalar onalarga qarashga muhtoj, ularga ba'zan yetishmaydi.
74. Bolalar o'zlarining qilgan ishlari uchun onalariga ko'proq g'amxo'rlik qilishlari va minnatdor bo'lishlari kerak.
75. Aksariyat onalar bolani kichiq topshiriq berish orqali qiynashdan qo'rqishadi.
76. Oilaviy hayotda ko'plab muammolar mavjud, ular tinch muhokamalar orqali hal etilmaydi.
77. Aksariyat bolalarni aslida sodir bo'lgandan ko'ra qat'iyroq tarbiyalash kerak.
78. Bolalarni tarbiyalash qiyin, asabiy ish.
79. Bolalar ota-onalarining aql-idrokiga shubha qilmasliklari kerak.
80. Boshqa bolalardan ko'proq ota-onalarini hurmat qilishlari kerak.
81. Bolalar uchun boks yoki kurashni targ'ib qilishning hojati yo'q, chunki bu jiddiy muammolarga olib kelishi mumkin.
82. Onaning sevimli mashg'ulotlari uchun bo'sh vaqti yo'q.
83. Ota-onalar o'z farzandlariga hayotning barcha masalalarida teng huquqli bo'lishlari kerak.
84. Bola nima qilishi kerak bo'lsa, u to'g'ri yo'lda va baxtli bo'ladidi
85. Xafa bo'lgan bolani yolg'iz qoldirish va u bilan muomala qilmaslik kerak.
86. Har qanday onaning eng katta orzusi uning eri tomonidan tushunilishi kerak.
87. Bolalarni tarbiyalashning eng qiyin daqiqalaridan biri bu jinsoy muammolar.
88. Agar ona uyni boshqarsa va hamma narsaga g'amxo'rlik qilsa, butun oila o'zini yaxshi his qiladi
89. Bola onaning bir qismi bo'lgani uchun, uning hayoti haqida

hamma narsani bilishga haqli.

90. Ota-onasi bilan hazil qilish va kulishga ruxsat berilgan bolalar ularning maslahatlarini osonroq qabul qiladilar.

91. Ota-onalar o'z farzandlariga fiziologik ehtiyojlarni iloji boricha tezroq qanday engish kerakligini o'rgatish uchun barcha choralarni ko'rishlari kerak.

92. Aksariyat ayollarga ko'proq vaqt kerak.

bola tug'ilgandan keyin dam olish uchun, aslida ular berilganidan ko'ra.

93. Bola, agar u ota-onasiga o'z muammolarini ishonib topshirsa, u jazolanmasligiga amin bo'lishi kerak

94. Bolaga biron bir ish uchun xohishni yo'qotmaslik uchun uyda qattiq ishlashga odatlanish kerak emas

95. Oila bilan muloqot qilish uchun yaxshi ona yetarli.

96. Ba'zan ota-onalar bolaning xohishiga qarshi harakat qilishga majbur

97. Onalar farzandlarining farovonligi uchun hamma narsani qurbon qiladilar.

98. Onaning asosiy tashvishi - bu bolaning farovonligi va xavfsizligi.

99. Tabiiyki, qarama-qarshi qarashlarga ega bo'lgan ikki kishi janjal qilishadi.

100. Bolalarni qat'iy tartibda tarbiyalash ularni yanada baxtli qiladi.

101. Tabiiyki, agar ona bolalari xudbin va talabchan bo'lsa, onasi "aqlidan ozadi".

102. Bola hech qachon ota-onasining tanqidlariga quloq solmasligi kerak

103. Bolalarning bevosita vazifasi ota-onalarga bo'lgan ishonchdir.

104. Ota-onalar sokin bolalarni tarashchini afzal ko'radilar.

105. Yosh ona baxtsiz, chunki u xohlagan narsalarning ko'pi u uchun mavjud emas

106. Ota-onalar uchun bolalarga qaraganda ko'proq huquq va imtiyozlarga ega bo'lish uchun hech qanday sabab yo'q.

107. Bola vaqtni behuda sarflashning ma'nosi yo'qligini anglasa, bu unga yaxshi bo'ladi.

108. Bolalar ota-onalarni o'zlarining muammolari bilan qiziqtirish uchun qo'llaridan kelganini qilishadi.

109. Farzandining onasi ham quvonchga muhtojligini kam odam tushunadi.

110. Agar u jinsiy sohaga oid ko'plab savollarni bersa, bolada bi-ron bir narsa noto'g'ri.

111. O'ylanganida, ayol oilaviy ishlarini boshqarishga majbur bo'lishini bilishi kerak

112. Onaning burchi - bu bolaning yashirin fikrlarini bilish.

113. Agar siz bolani uy ishlariga jalb qilsangiz, ota-onalarga ularning muammolariga ishonish osonroq bo'ladi

114. Emizishni va shishadan olib tashlashni imkon qadar tezroq to'xtatish kerak (o'zingizni ovqatlanishga o'rgating).

115. Onadan bolalarga haddan tashqari mas'uliyat hissini talab qilib bo'lmaydi.



Javoblar varag'i

№	Javob				№	Javob				№	Javob				№	Javob				№	Javob			
	A	a	b	B		A	a	b	B		A	a	b	B		A	a	b	B		A	a	b	B
1					24					47					70					93				
2					25					48					71					94				
3					26					49					72					95				
4					27					50					73					96				
5					28					51					74					97				
6					29					52					75					98				
7					30					53					76					99				
8					31					54					77					100				
9					32					55					78					101				
10					33					56					79					102				
11					34					57					80					103				
12					35					58					81					104				
13					36					59					82					105				
14					37					60					83					106				

15				38				61				84				107			
16				39				62				85				108			
17				40				63				86				109			
18				41				64				87				110			
19				42				65				88				111			
20				43				66				89				112			
21				44				67				90				113			
22				45				68				91				114			
23				46				69				92				115			

Natijalarni sharhlash

Metodika ota-onalarning bola va oilaviy hayotga bo'lgan munosabatlarining turli jihatlarini bilan bog'liq 23 jihatni belgilaydi. Shulardan 8 ta belgisi oilaning roliga bo'lgan munosabatni tavsiflaydi va 15 ta narsa ota-ona va bola munosabatlariga tegishli.

Ushbu 15 belgi quyidagilarga bo'linadi:

- 1- guruh: - optimal hissiy aloqa,
- 2- guruh: - bola bilan haddan tashqari hissiy masofa,
- 3- guruh: - bolada haddan tashqari konsentratsiya.

Shkala belgilari:

- 1) og'zaki so'zlashuv;
- 2) haddan tashqari parvarish;
- 3) oilaga qaramlik;
- 4) irodani bostirish;
- 5) fidoyilik hissi;
- 6) xafa qilishdan qo'rqish;
- 7) oiladagi nizolar;
- 8) asabiylashish;
- 9) haddan tashqari qattqlik;
- 10) oiladagi ta'sirlarni istisno qilish;
- 11) ota-onalarning haddan tashqari vakolatlari;
- 12) tajovo'zkorlikni bostirish;
- 13) styuardessa rolidan norozilik;
- 14) sheriklik;
- 15) bola faoliyatining rivojlanishi;
- 16) konfliktidan qochish;
- 17) erning befarqligi;
- 18) shahvoniylilikni bostirish;

- 19) onalarning ustunligi;
- 20) bola dunyosiga favqulodda aralashish;
- 21) tenglashtirilgan munosabatlar;
- 22) bolaning rivojlanishini tezlashtirish istagi;
- 23) onalarning mustaqilligi.

Har bir belgi o'lchov qobiliyati va semantik tarkib jihatidan mutanosib ravishda 5 ta hukm yordamida o'lchanadi.

Umuman olganda, metodologiya ma'lum bir joyda joylashgan 115 ta hukmni o'z ichiga oladi ketma-ketlikda va javob beruvchi ularga nisbatan o'z munosabatini faol yoki qisman rozilik yoki kelishmovchilik shaklida bildirishi kerak.

Javoblarni ballarga bo'lish sxemasi:

- "A" - 4 ball;
- "a" - 3 ball;
- "b" - 2 ball;
- "B" - 1 ball.

Raqamli ahamiyatga ega bo'lgan summa belgining jiddiyligini belgilaydi.

20 ball - maksimal ball. 15-20 ball - yuqori ball; mos ravishda 5-8 past ball. Avvalo, yuqori va past baholarni mantiqiy tahlil qilish maqsadga muvofiq.

Metodika sizga oilaviy munosabatlarning o'ziga xos xususiyatlarini, ayniqsa oilaviy hayotni tashkil qilishni baholashga imkon beradi. Oilada siz munosabatlarning ba'zi jihatlarini ajratib qo'yishingiz mumkin:

- maishiy, oilaviy hayotni tashkil etish (metodologiyada bu 3, 13, 19, 23 o'lchovlar);
- axloqiy, hissiy qo'llab-quvvatlash, bo'sh vaqtni tashkil qilish, shaxsiyat va sheriklarning rivojlanishi uchun muhit yaratish (17-shkalasi);

- bolalar tarbiyasini ta'minlovchi "pedagogik" munosabatlar (5, 11 shkalalari).

Ko'pincha ota-onalar va bola o'rtasidagi munosabatlarning xususiyatlarini va bu munosabatlardagi stress sohalarini tushunishning kaliti bo'lgan individual shkalalarni tahlil qilish alohida qiziqish uyg'otadi.

Raqamli ma'lumotlarga qarab, siz oilaning dastlabki "portretini"

qilishingiz mumkin. 7-masala juda muhim (oiladagi nizolar). Ushbu miqyosdagi yuqori ko'rsatkichlar konfliktini, oiladagi nizolarning sanoat munosabatlariga o'tishini ko'rsatishi mumkin.

3- shkala bo'yicha yuqori ballar oilaviy muammolarning ishlab chiqarishdan ustunligini, ishning ikqilamchi manfaatlarini anglatadi; Buning aksini 13-shkala haqida aytish mumkin. Bunga yuqori baho qo'yilgan odamlar uchun o'ziga xoslik, oilaga qaramlik, iqtisodiy funktsiyalarni taqsimlashda past darajadagi barqarorlik. 17, 19, 23 shkalalari bo'yicha oilalarning yuqori ko'rsatkichlari oilalarning birlashishi sustligidan dalolat beradi.

Metodikada tahlilning asosiy maqsadi ota-onalar va bolalar o'rtasidagi munosabatlarni aniqlashdir. Siz ularni darhol optimallik nuqtai nazaridan baholaysiz. Buning uchun uchta guruh bo'yicha o'rtacha ballar taqqoslanadi: optimal hissiy munosabat, haddan tashqari hissiy masofa, bolaga haddan tashqari konsentratsiya.

Oila roliga bo'lgan munosabat 8 belgi yordamida tasvirlangan (3, 5, 7, 11, 13, 17, 19, 23 o'lchovlari):

- faqat oila uchun g'amxo'rlik qiladigan ayollarning oila ichidagi manfaatlarining cheklanganligi (3);
- ona sifatida fidoyilik tuyg'usi (5);
- oiladagi nizolar (7);
- ota-onaning haddan tashqari vakolati (11);
- uy bekasi rolidan norozilik (13);
- urning befarqligi, uning oilaviy ishlarga aralashmasligi (17);
- onalarning ustunligi (19);
- onalarga qaramlik va mustaqillik yo'qligi (23).

Ota-onaning bolaga munosabati:

1. **Optimal hissiy aloqa** (1, 14, 15, 21 o'lchovining 4 ta belgisidan iborat);

- og'zaki namoyon bo'lish uchun motivatsiya, munosabatlarni og'zaki so'zlash (1);
- hamkorlik (14);
- bolaning faolligini rivojlantirish (15);
- tenglashtirish munosabatlari (ota-ona va bola o'rtasidagi) (21).

2. **Bola bilan haddan tashqari hissiy masofa** (3 ta belgidan ibo-

rat - 8, 9, 16 shkalalari):

- asabiylashish, qisqa harorat (8);
- jiddiylik, haddan tashqari qattqlik (9);
- bola bilan aloqa qilmaslik (16).

3. **Bolada haddan tashqari konsentratsiya** (2, 4, 6, 10, 12, 18, 20, 22 shkalasining 8 ta belgisi bilan tavsiflanadi):

- haddan tashqari parvarish, qaramlik munosabatlarini o'rnatish (2);
- qarshilikni engish, irodani bostirish (4);
- xavfsizlik hissi yaratish, xafa qilishdan qo'rqish (6);
- oiladan tashqari ta'sirlarni yo'q qilish (10);
- tajovo'zkorlikni bostirish (12);
- shahvoniylikni bostirish (18);
- bolaning dunyosiga haddan tashqari aralashish (20);
- bolaning rivojlanishini tezlashtirish istagi (22)

"O'smirlarning ota-onalar va bolalar munosabatlari" metodikasi

Ota-bola munosabatlarining o'spirin nigohi to'g'risida to'liq tasavvur P. Troyanovskaya tomonidan ishlab chiqilgan. "O'smirlarning ota-onabola munosabatlari" metodikasida keltirilgan¹. Baholash 19 shkalada bo'lib u quyidagi guruhlariga birlashtirilgan:

1. **Hissiy munosabatlarning xususiyatlarini tavsiflovchi blok** ota-ona va o'spirin o'rtasida:

- asrab olish (ota-ona tomonidan sevgi va e'tiborning namoyishi);
- empatiya (ota-onaning bolaning his-tuyg'ulari va sharoitlarini tushunishi);
- hissiy masofa (ota-ona va o'spirin o'rtasidagi hissiy aloqaning sifati).

2. **Munosabat va o'zaro ta'sirning xususiyatlarini tavsiflovchi blok** ota-ona va o'spirin o'rtasida:

- hamkorlik (vazifalarni birgalikda va teng ravishda bajarish);
- qaror qabul qilish (qaror qabul qilishning o'ziga xos

¹ Методика взята из кн.: Лидерс А. Г. Психологическое обследование семьи. М.: Акад., 2007. 432 с.

xususiyatlari);

- nizo (konfliktning intensivligi, ziddiyat g'olibi);
- avtonomiyani rivojlantirish (o'smirlarga javobgarlikni berish).

3. **Boshqarish birligi:**

- aniqlik (talab qilingan talablarning soni va sifati);
- monitoring (o'spirinning ishlari va qiziqishlari haqida otalarning xabardorligi);
- boshqarish (ota-ona tomonidan boshqarish tizimining xususiyatlari);

- avtoritarizm (ota-ona hokimiyatining to'liqligi va shubhasizligi);
- mukofotlar va jazolarning xususiyatlari (ko'rsatilgan baholash ta'sirining sifati va miqdori).

4. **Munosabatlarning nomuvofiqligi bloki:**

- nomuvofiqlik (ota-onaning ta'lim-tarbiya usullarining o'zgaruvchanligi va nomuvofiqligi);
- Ishonchsizlik (ota-onaning ta'lim-tarbiya sohasidagi sa'y-harakatlarining ishonchliligi haqidagi shubhalari).

5. **Qo'shimcha shkalalar:**

- ehtiyojlarni qondirish (bolaning moddiy ehtiyojlarini qondirish sifati, e'tibor, ma'lumotga bo'lgan ehtiyoj);
- bola imidjining nomuvofiqligi (bola imidjini bo'zish);
- turmush o'rtog'i bilan munosabatlar (o'spirinning ikkinchi otanasi bilan munosabatlar sifati);
- munosabatlardan umumiy qoniqish (o'spirin tomonidan ota-ona bilan bo'lgan munosabatlar sifatini umumiy baholash);
- qadriyatlarga yo'naltirish (bu o'lchovda o'smirlarga ijobiy va salbiy tasvirlashga yordam beradigan ochiq savollar mavjud ota-ona bilan munosabatlarga ta'sir qiluvchi qadriyatlar).

Sinov tartibi

O'smir onasiga va otasiga nisbatan alohida shaklda har bir savolga uning roziligi darajasini qayd etadi (shaklda bu tegishli yozuv bilan belgilanadi. paragrafdagi so'zlar "onasi / otasi").

Guruh mashg'ulotlarini o'tkazish bo'yicha tavsiyalar:

- a) javoblar nuqtalari va tushuntirish so'zlari (1 - hech qachon, ..., 5 - har doim) doskaga yozish yaxshiroq;

b) agar o'spirin u ota-onasi bilan yashamasa, u blankni to'ldirmasligi mumkin;

c) o'spirinlarga 109–116 savollari shaxsiy giyohvandlikka tegishli emasligini tushuntirish kerak ("Men velosiped haydashni yaxshi ko'raman"), lekin ota-onam bilan bo'lgan munosabatlar ("qachon yoqadi ...", "menga bu yoqadi belgi ... va boshqalar);

d) agar mavzu savolni va unga berilgan javobni mantiqiy tushunishda qiyinchiliklarga duch kelsa, savolni uning o'rniga almashtirish kerak. ibora: "Bu har doim bo'ladi, hech qachon, ba'zida ...";

d) topshiriq 45-50 daqiqaga mo'ljallangan, yosh o'spirinlar uchun ko'paytirilishi mumkin. O'smirlarni o'z vaqtida yo'naltirish tavsiya etiladi, masalan: "Vaqt o'tib, endi ikkinchi shaklga o'tishimiz kerak";

f) iboralarning bir qismi o'ziga xos emas, masalan: "bir xil voqealarga boshqacha munosabatda bo'ladi". Shu sababli, o'smirlardan vaqti-vaqti bilan biron bir masalani izohlash so'raladi. Bunday holda, sharh quyidagicha bo'lishi mumkin: "Masalan, siz maktabdan" kech keldingiz".

Agar ona yaxshi kayfiyatda bo'lsa, u: "Hech narsa bo'lmaydi", deydi va agar yomon kayfiyatda bo'lsa, u qasam ichadi. Voqealar bir xil, ammo boshqacha. Tadqiqotni o'tkazishdan oldin, psixolog savollarga qarash va tushuntirishning mumkin bo'lgan misollarini o'ylab ko'rishi kerak.

Bunday holda, ishni to'liq mustaqil ravishda bajarish shart emas. Aksincha, psixolog o'spirinlarning har qanday savoliga javob beradi, ularni qo'llab-quvvatlashga harakat qiladi deb taxmin qilinadi.

Mustaqil ishni bajarish bo'yicha ko'rsatma:

So'rovnoma turli xil xulq-atvor tavsiflari mavjud. Har bir savolni diqqat bilan o'qing. Savollarga javob berishning darajalari (1,2,3,4,5) raqamlar bilan belgilangan. Sizdan xuddi shu raqamlar asosida javoblar uchun aniq shaklda ota-onangizning xulq-atvori berilgan tavsiflarga mos kelishini baholashingizni so'raymiz. Buning uchun tegishli shaklni qo'ying:

- 1 - agar bunday xatti-harakatlar otangizda (onangizda) topilmasa;
- 2 - agar otangizda (onangizda) bunday xatti-harakatlar kam uchraydigan bo'lsa;

3 - agar bunday xatti-harakatlar ba'zida otangizda (onangizda) bo'lsa;

4 - agar bunday xatti-harakatlar otangizda (onangizda) tez-tez so'dir bo'lsa;

5 - agar sizning otangiz (onangiz) har doim shunday yo'l tutsa.

109–116 savollarda siz iboralarni to'ldirishingiz kerak, shuning uchun shaklga maxsus joy ajratilgan.

Sizdan ushbu savolnomalarni avval onaga nisbatan, keyin esa boshqa shaklda, otaga nisbatan muvofiqligini baholashingizni so'raymiz.

Anketa matni

1. Men bilan do'stona munosabatda.
2. Mening kayfiyatimni tushunadi.
3. Agar u (uning) kayfiyati yomon bo'lsa, meniki ham yomonlashadi.
4. Agar so'rasam, bu menga yordam beradi.
5. Munozarada meni uning argumentiga qo'shilishga majbur qiladi.
6. Mayda-chuyda janjallarni boshdan kechiradi
7. Mening fikrlarimni hurmat qiladi.
8. Menga mas'ul ishli ishlarni topshiradi.
9. U mening qiziqishlarim va sevimli mashg'ulotlarim haqida biladi.
10. Topshiriqni qanday bajarganimni tekshiradi.
11. Har qanday harakat uchun ruxsat olish kerak
12. Yordam uchun menga minnatdorchilik bildiradi.
13. Xuddi shu voqealarga kayfiyatga qarab turlicha munosabatda bo'ladi.
14. U o'z harakatlari va qarorlarining to'g'riligiga shubha qiladi.
15. Agar kerak bo'lsa, menga vaqt topadi
16. U menga o'z zimnikidan katta yoki yoshligim kabi munosabatda bo'ladi
17. Muammo hal qilingan bo'lsa ham, er (xotin) tomonidan xafa
18. Bizning munosabatlarimiz menga yoqadi.
19. U meni sevishiga aminman.
20. Mening istaklarimni taxmin qilib topa oladi.

21. Agar u biron bir narsadan xafa bo'lsa, men o'zimni bu bilan boshdan kechirayotganday his qilaman
22. Bizda umumiy ishlar va manfaatlar mavjud.
23. Munozarada mening fikrlarimni tinglamaydi.
24. G'azablanadi va baqiradi.
25. Bo'sh vaqtimni qanday sarflashni hal qilishimga imkon beradi
26. Men uning barcha talablarini bajarishim kerak deb hisoblaydi.
27. Meni do'stlarimni biladi.
28. Maktab kundaligimni tekshiradi.
29. Hamma narsada mening itoatkorligimni talab qiladi.
30. O'z minnatdorchiligini namoyish eta oladi.
31. Shunga o'xshash vaziyatlarda o'zini boshqacha tutadi.
32. Agar talab qilsam, uning nuqtai nazari o'zgartiradi.
33. Mening so'rovlarim va istaklarimni tinglaydi.
34. Gu'yo u meni umuman tushunmaydiganga o'xshaydi.
35. O'z rejalarini er (xotin) mustaqil ravishda tuzadilar.
36. Men munosabatlarimizni o'zgartirishni xohlamayman.
37. Ular meni qanday bo'lsam shundayligimcha yaxshi kuradi.
38. Meni xafa bo'lganimda ko'nglimni ko'tarishi mumkin.
39. Meni ishga bo'lgan munosabatim u (lar) ning unga qanday munosabatda bo'lishiga bog'liq.
40. Birgalikda nimadir qilsak, mening xohish va takliflarimni tinglaydi.
41. Muammoni muhokama qilishda tayyor echim talab etadi.
42. Bizning konfliktlarimizga boshqa oila a'zolari ham jalb qilina-di.
43. Menga qilgan ishlarim uchun javobgarlikni beradi.
44. Men qila olaman (qila olaman) dan ko'proq narsani talab qil-ish.
45. Bo'sh vaqtimni qayerda o'tkazayotganimni biladi.
46. Muvaffaqiyatlarim va muvaffaqiyatsizliklarimni ko'zatadi.
47. Meni yarim gapimda gapimni bo'ladi.
48. Mening xayrli ishlarimga e'tibor beradi.
49. Harakatga javoban nima bo'lishini oldindan aniqlash qiyin.
50. Uzoq vaqt davomida qaror qabul qilishni kechiqtirish, vo-qealar o'z yo'nalishini olishiga imkon berish
51. Menga kerak bo'lgan hamma narsaga ega bo'lishim

g'amxo'rlik qiladi.

52. Men uning so'zlari va ishlarini tushunmayapman.
53. U eri (xotini) bilan arzimasa narsada janjallashadi.
54. Men ulg'ayganimda, men ham bolam bilan xuddi shunday munosabatda bo'lishni xohlayman
55. Meni nima tashvishga solayotgani qiziqtiradi.
56. Qiyin paytlarda meni qo'llab-quvvatlaydi.
57. Uyda, men uning kayfiyatiga qarab o'zimni boshqacha tutaman.
58. Men ularga yordam so'rab murojaat qilishim mumkin.
59. Oilaviy qarorlarni qabul qilishda mening fikrlarimni hisobga oladi.
60. Konfliktni hal qilganda, u doimo g'olib bo'lishga harakat qiladi.
61. Agar pul ishlasam, ular menga o'zimning tasarruf etishimga ruxsat beradi.
62. Mening burchimni eslatadi.
63. Pulimni nimaga sarflayotganimni biladi.
64. Mening harakatlarimni "yomon" va "yaxshi" deb baholaydi.
65. Men qaerda bo'lganim va qilgan ishlarim to'g'risida hisobot talab qiladi.
66. Jazolashda kuch ishlatishi mumkin.
67. Ularning talablari bir-biriga zid.
68. Muhim qarorlarni boshqa kimdir qabul qilishni afzal ko'radi.
69. Men so'ragan narsalarimni menga sotib oladi.
70. Menda yo'q his-tuyg'ular va fikrlarni menga qo'shadi.
71. Eriga (xotiniga) g'amxo'rlik qiladi.
72. Men munosabatlarimizdan faxrlanaman.
73. Meni ko'rganimdan xursandman.
74. Menga hamdard bo'ladi.
75. Biz bir tuyg'ularni his qilamiz.
76. Men uchun uni qiziqtiradigan masala bo'yicha uning fikri muhimdir
77. Men bilan nafaqat so'zda, balki amalda ham rozi bo'ladi.
78. Konfliktni hal qilayotganda ikkalasiga ham mos keladigan echim topishga harakat qiladi
79. O'zim qaror qilish istagimni qo'llab-quvvatlaydi.

80. O'zimni qanday tutishni o'rgatadi.
 81. Uyga qachon kelishimni biladi.
 82. Mening qaerda ekanligimni va nima qilayotganimni bilishni istaydi.
 83. Izohlarsiz mening takliflarimni rad etadi.
 84. Yaxshi ishlar allaqachon ko'rinib turganiga ishonishadi, ammo noto'g'ri xatti-harakatlarga e'tibor berish kerak.
 85. Ularni ishontirish oson.
 86. Ushbu vaziyatda qanday harakat qilish kerakligi haqida kimdir bilan maslahatlashadi.
 87. Mening savollarimga bajonidil javob beradi.
 88. Mening harakatlarim sabablarini noto'g'ri tushunadi.
 89. Agar u qurbonlikni talab qilsa ham, eriga (xotiniga) yordam berish uchun keladi.
 90. Bizning munosabatlarimiz mening tengdoshlarim oilalariga qaraganda yaxshiroq.
 91. Meni kichiq gunohlarim uchun kechiradi.
 92. Mening fikrlarim va hissiyotlarimni hurmat qiladi.
 93. Agar men uni uzoq vaqt ko'rmagan bo'lsam, o'zimni noqulay his qilaman.
 94. Men o'ylab topgan ishlarda qatnashadi.
 95. Qaror qabul qilishda biz teng huquqlarga egamiz.
 96. Konfliktni hal qilayotganda, u menga past bo'ladi.
 97. Mening qarorlarimni hurmat qiladi.
 98. Mening e'tiborimni amaldagi qoidalarga qaratadi.
 99. Mening maktabdagi muvaffaqiyatlarim va muvaffaqiyatsizliklar haqida biladi.
 100. Agar kechiqsam, qaerda ekanligimni tekshiradi.
 101. U menga kerak bo'lgan narsani mendan yaxshiroq biladi.
 102. Adolatsiz ravishda meni jazolaydi.
 103. Uning menga bo'lgan munosabati ishda ta'sir qiladi.
 104. Menga noto'g'ri maslahat berishdan qo'rqadi.
 105. Va'dalarini bajaradi.
 106. Uning harakatlari yoki so'zlari bilan meni "boshi berk ko'chaga olib kirib qo'yadi".
 107. U turli vaziyatlarda erning (xotinning) fikrini tinglaydi.
 108. Kelgusida munosabatlarimizni o'zgartirmaslikni istardim.

So'z birikmalarini yakunlang:

109. Menga ... yoqadi
 110. Menga yoqmaydi ...
 111. Men istardimki.....
 112. U meni ko'rishni istaydi ...
 113. Unga men yoqmayman ...
 114. U menga yoqmaydi ...
 115. U men bilan faxrlanadi ...
 116. U toqat qila olmaydi ...

Natijalarni qayta ishlash

NATIJALARNI QAYD ETISH BLANKASI

F.I.O. _____

Yoshi _____

Jinsi _____

Sinfi _____

Maktabi _____

So'rovnomani o'tkazilgan sana _____

No	Ball	No	Ball	No	Ball	No	Ball	No	Ball	No	Ball
1		19		37		55		73		91	
2		20		38		56		74		92	
3		21		39		57		75		93	
4		22		40		58		76		94	
5		23		41		59		77		95	
6		24		42		60		78		96	
7		25		43		61		79		97	
8		26		44		62		80		98	
9		27		45		63		81		99	
10		28		46		64		82		100	
11		29		47		65		83		101	
12		30		48		66		84		102	
13		31		49		67		85		103	
14		32		50		68		86		104	
15		33		51		69		87		105	
16		34		52		70		88		106	
17		35		53		71		89		107	
18		36		54		72		90		108	
109											
110											
111											
112											
113											
114											
115											
116											

Har bir shkala bo'yicha savollarga javoblar alohida satrda belgilanadi. Ko'pgina shkala bo'yicha umumiy ballni topish uchun sizga shunchaki kerak bo'lgan, ya'ni siz uchun tug'rib o'lgan shkaladagi ballarni ketma-ket barchasini qiymatini hisoblang (qo'shing).

To'rtta shkala tarozida hisoblash sxemasi biroz farq qiladi:

- 5-shkaladagi "Qaror qabul qilish" (5-iboradan boshlanadi): birinchi uchta bayonot uchun (5, 23, 41), fikrlar "teskari": 1 dan 5, 2 ga cha 4, 4 by 2, 5 ga 1. Umumiy ball qolgan uchta hisobot uchun ballar va ballarni qo'shib hisoblab chiqiladi;

- 6-shkaladagi "Qarama-qarshilik" (6-bayonotdan boshlanadi): umumiy ball birinchi uchta bayonot uchun ballarni qo'shish yo'li bilan hisoblanadi (6,24, 42). Qolgan uchta bayonot nizolarning mohiyatini tavsiflaydi va ziddiyat g'oliblari, ularning umumiy qiymatdagi "qiymati" hisobga olinmaydi;

- 12-shkaladagi "Mukofotlar va jazolarning xususiyatlari" (12-iboradan boshlanadi) Ushbu o'lchov ikkita kichiq shkaladan iborat: "Aktsiyalar" (12, 30, 48-bayonotlar) va "Jazolar" (66, 84, 102-bayonotlar). Ballar har bir pastki qism uchun alohida ko'rib chiqiladi;

- 17-shkaladagi "Turmush o'rtog'ingiz bilan munosabatlar" (17-bayonotdan boshlanadi). Ushbu shkala ikkita kichiq shkaladan iborat: "Dushmanlik" (17, 35, 53 bayonotlar) va "Yaxshi niyat" (71, 89, 107 bayonotlar). Ballar har bir pastki qism uchun alohida ko'rib chiqiladi;

- 16-shkaladagi "Bola imidjining nomuvofiqligi" 16-masshtab uchun barcha masalalar bo'yicha bal yig'ilgan hisoblanadi. Bundan tashqari, mos kelmaydigan joylarni aniqlash uchun individual savollarga javoblarni tahlil qilish mumkin.

Uy vazifasi

1. Amaldagi usullar bo'yicha olingan natijalarni aytib bering.
2. Oiladagi ota-ona va bola munosabatlarining xususiyatlari haqida psixologik xulosa bering.
3. Ota-onalar va bolalar o'rtasidagi munosabatlarni to'g'rilash usullarini aniqlang va tavsiyalar bering.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun savollar va topshiriqlar

1. Ota-onalar va bolalar o'rtasidagi pedagogik nizolarning turlari va shakllarini sanab bering.
2. Ota-onalar va bolalar o'rtasidagi nizolarning asosiy sabablarini aytib bering.
3. Ota-onalar va bolalar o'rtasidagi nizolarni hal qilish usullari va pedagogik usullarini sanab bering.
4. Ota-onalar va bolalar o'rtasidagi shaxslararo nizolarni hal qilishda psixologning o'rni qanday?

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. *Анн Л. Психологический тренинг с подростками* / Л. Анн. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 271 с.
2. *Белкин А. С. Педагогическая конфликтология* / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонков, И. С. Зимина. Екатеринбург: Глагол, 1995. 96 с.
3. *Журавлев В. И. Основы педагогической конфликтологии: учебник* / В. И. Журавлев. Москва: Российское педагогическое агентство, 1995. 184 с.
4. *Карабанова О. А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования: учебное пособие* / О. А. Карабанова. Москва:Гардарики, 2008. 320 с.
5. *Лидерс А. Г. Психологическое обследование семи: учебное пособие-практикум для студентов факультета психологии высших учебных заведений* / А. Г. Лидерс. 2-е изд., стер. Москва: Академия, 2007. 432 с.
6. *Практикум по возрастной психологии: учебное пособие* / под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. Санкт-Петербург: Реч, 2008. 692 с.
7. *Смирнова Е. О. Конфликтные дети* / Е. О. Смирнова, В. М. Холмогорова. Москва: Эксмо, 2009. 176 с.

10-MAVZU. JAMOADAGI KONFLIKT VA UNI YECHIMGA OLIB KELISH YO'ILARI

Maqsad: Jamoadagi konflikt, shaxslararo nizolarning oldini olish yo'llari borasidagi bilimlarni kengaytirish.

Vazifalar:

1. Jamoada mos kelishga ta'sir ko'rsatuvchi omillarning asosiy guruhlari;

2. Xodimlarning janjalkashliklariga ta'sir ko'rsatuvchi psixologik hususiyat turlari;

3. Nizolar sabablari; jamoadagi konflikt va uni yechimga olib kelish yo'llari

Tayanch tushunchalar: Jamoa, ta'sir ko'rsatuvchi omillar, psixologik hususiyat turlari; nizolar sabablari; nizolarni hal qilish usullari; dircktorlar, nizolarga borish; shaxslararo nizolar.

Konfliktlar turli joylarda sodir bo'lishi mumkin. Mana shunday konfliktlardan biri – siz ishlayotgan mexnat jamoasida sodir bo'lishi mumkin bo'lgan konfliktlardir. Jamoada sodir bo'lishi mumkin bo'lgan konfliktlarning o'ziga xos xususiyatlari mavjud bo'ladi. Jamoada sodir bo'ladigan konfliktlar mana shu jamoada ishlayotgan barcha xodimlarga o'z ta'siri o'tkazmai qolmaidi.

Mexnat jamoasidagi vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar sizdan tashqarida, ya'ni ziddiyat sizning manfaatlarinigizni o'zida jam qilmagan, yoki unga siz xam tortilgan, ya'ni sizning manfaatlarinigiz yo'qqa chiqayotgan va yoki aksincha, sizning manfaatlarinigiz, siz va sizning rahbaringiz o'rtasida, yoki umuman butun jamoa orasida vujudga kelishi mumkin. Jamoadagi konflikt kim o'rtasida sodir bo'layotganligiga qaramay mana shu jamoada ishlayotgan xodimlarning barchasini o'z domigatortib ketadi.

Siz jamoada sodir bo'lgan ziddiyatdan tashqarida bo'la olmay-siz. Agar siz konfliktga umuman aralashmasangiz xam, sizdan konfliktga nisbatan o'z munosabatingizni oydinlashtirish so'ralganda, xoxlang-xoxlamang ziddiyatga nisbatan o'z fikringizni, o'z xulosalaringizni aytishga majbur bo'lasiz. Bu esa, qaysidir masalaga bir, yoki boshqa tomonning manfaatlarini ustun qo'yishingizga,

biror tomonning yonini olishingizga sizni majbur etadi. Agar siz maqsadli ravishda jamoadagi konfliktgdan o'zingizni olib qochib, o'zingizni betaraf deb e'lon qilganingizda xam, xar kuni o'sha jamoada bo'lganingiz uchun, konfliktning qanday rivojgsanayotganligi, tomonlar o'zini qanday tutayotganligi beixtiyor ko'zatib borasiz, oxir oqibat o'zingizni xaqiqatan xam ziddiyatdan tashqaridaman deb xis qila olmaysiz.

Jamoada vujudga kelgan xar turli konfliktlarga nisbatan xam passiv emas, faol yondoshgan maqul. Siz o'zingizni bir tomonning yonini olgan, yoki ikkinchi tomon uchun buysungan xolda emas, balki avval urganganimizdek, mana shu konflikt vaziyatni vujudga keltirgan muammoni aniqlashga sayi-xarakat qilib, butun jamoa diqqatini shaxslararo munosabatlarni taftish qilishga emas, balki muammoni aniqlashga, uning yechimini qidirishga, tomonlarning xar birining manfaatlarini o'zaro yaqinlashtirishga, xar ikki tomonni xam o'zaro qoniqtiradigan yechimni qidirishga safarbar etishingiz lozim bo'ladi.

Masalan, jamoada ikki xodim o'rtasida o'zaro konflikt vaziyat vujudga keldi. Bo'lim muxim bo'lgan masala yuzasidan yillik xisobot tayyorlashi lozim edi. Xisobotning tarkibiy qismlari turli xodimlarga bo'lib berildi. Kimdir xisobot yozishga mas'uliyat bilan yondoshdi, kimdir mas'uliyatsizlik qilib, kechikib, o'zi tayyorlashi bo'lgan saxifalarni yozib ulgurmadi. Buning natijasida butun bo'lim yillik "mukofot"dan quruq qolishi extimoli vujudga keldi. Kimdir "O'zi kim bu landovo'rni ishga olib kelgan", deydi. Boshqa bittasi "Avval so'raylikchi, oilasida biror kor-xol bo'lgandir", deydi. Uchinchilar "Mana biz kechalari uxlamay, qog'ozlarni uyga olib ketib, xujayinlardan gap eshitib bo'lsa xam, yozib ulgurdik-ku", dedi. Boshqa bir xodim "Xaydash kerak bunaqa bezbetlarni, birovlar xisobiga kun kuradiganlarni. Qutulish kerak ulardan; O'zi xam ishlamaydi, birovlarini xam oyog'iga bolta uradi", deydi. Xamma gapga chidayotgan ishni bajarib kelmagan xodim, "Kim bezbet? Kimning oyog'iga bolta uribman?!" deb qarshisida turgan odamga tashlanib qoldi. Orada shovqin-suron bo'lib ketdi. So'z bilan urishish mushtlashishga aylanib ketdi.

Shovqinga bo'lim boshlig'i kirib qoldi. Ikkala urishgan xodimni o'z xonasiga taklif etdi. Boshliq xisobotni muddatida qilmagan odamni o'zi ishga olib kelgan edi. Shu bois uni ko'p urishmadi. Gaplarin-

ing oxirida "Xammaga aytib, tinchlantirib quyinglar. Xamma o'z mukofot pulini oladi", dedi. So'ng, "Biz bir bo'limdamiz. O'zaro janjal qilmanglar. Uyat bo'ladi. Murosa-yu madora. Qani bir-birlaringizga qo'l berib, yarashib olinglar-chi", dedi-da ularni qo'yib yubordi.

Ana endi siz javob bering. Boshliq o'rtadagi nizo va ziddiyatni yechib, muammoni xal qilganmi?!

Eng oson yo'li, xuddi muammo mavjud emasdek, tomonlarga "urushmanglar", deyish. Ammo, "urushmanlar" deyish bilan odamlar urushmasdan qolmaydi-ku... shu bois, jamoada vujudga keladigan konfliktlarda xam o'zini tutish va konfliktida bo'lgan munosabalar bo'yicha ma'lum tartib-qoidalarga rioya qilgan maqul bo'ladi. Jamoadagi konfliktlar bo'yicha mutaxassislar konfliktni boshqarishning sakkiz muxim qoidalarini ajratishadi.

Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari:

1. Konfliktni vujudga kelganini, uning mavjudligi tan olish va uni urganish.

2. Konfliktga tortilgan xodimlar, bevosita konflikt shitirokchilari xamda konfliktga aloqador bo'lmagan, ammo mana shu jamoaning barcha xodimlarining ziddiyat to'g'risidagi xolis fikr-muloxazalarini o'rganish.

3. Konfliktning asl mazmunini, nima sababdan kelib chiqqanligini aniqlash. Ziddiyatning shaxslararo konflikt ekanligi, yoki tomonlararo konflikt ekanligini belgilash. Shuningdek, jamoadagi osoyishtalining bo'zish, jamoaga o'z salbiy ta'sirini o'tkazishga, ish jarayonini bo'zishiga sabab bo'layotgan odam mavjudligi yoki yo'qligini aniqlash. Uman konflikt vaziyatining subyektiv va obyektiv kelib chiqish sabablarini o'rganish. Obyektiv sabablar mavjudligi aniqlansa, ularning oldini olish choralarini ko'rish, masalan, komp'yuterning bo'zilib qolganligi, elektr chirog'ining o'chib qolganligi, qog'ozlarning yetshimovchiligi va h.k.

4. Konflikt yechimini rejalashtirish. Konflikt yechimini topish bo'yicha turli alternative usullar, yo'llar va stsenariylarni ishlab chiqish. Konfliktning qanday rivojlanib va o'sib borishi mumkinligini aniqlash. Konfliktning o'sib ketishini oldini olish choralarini ko'rish.

5. Konflikt yechimi jarayoniga barcha xodimlarni jalb qilishga xarakat kulish. Kupchilik xollarda birgalikda ziddiyat mazmuni, uning kelib chiqishi va uning yechimini topish bo'yicha chora-tadbirlar-

ni belgilash yunalishiida xamkorlik va birgalikda ishlashning o'zi konflikt vaziyatni yumshatishga, tomonlar manfaatlarini uyg'unlashtirishga, umumiy maqsadlarni topishga, shuningdek uyg'unlik asosida tomonlarni yangitdan bir-biriga yaqinlashtirishga xizmat qiladi.

Mummoni ochiq muxokamaga qo'yish, xar bir xodimning fikr va qarashlarining samimiy bayon qilinishiga erishish, sarashlardagi plyurachizmga ershish, konflikt yechimi buyicha xar bir tomon qarashlarining ifodalinishini yo'lga qo'yish jamoadagi xar turli keskinliklar, mavxumlik, gina-qudrat, g'iybat, xafagarchilik, fikrlarning ichda qolib ketishi, g'alamislik, fitna, intrigalar, buxton va aniq bo'lmagan ma'lumotlarning tarqalishining oldini oladi.

6. Butun jamoadagi diqqatni konfliktning mazmunini, muammoning moxiyatini anglashga qaratish va yunaltirshi yaxshi natijalar beradi. Chunki konflikt — bu xayotning, yoki jamoadagi faoliyat jarayonining oxiri emas. Kollektiv bundan keyin xam birgalikda, xamkorlikda ishlashi lozim. Ish yuzasidan esa turli ziddiyatlar bo'lishi mumkin. Ish yuzasidan bo'lgan ziddiyatlarga ish jarayonini yaxshilash uchun vujudga kelgan yangi vaziyat, ish unumdorligini oshirish imkoniyati, mehnat jarayonlaridagi nizolarni olib tashlash orqali yangi munosabatlarni o'rnatish jarayoni sifatida qarash o'rinlidir. Konflikt — jamoada yuzaga kelganda ham, oddiy va tabiiy xayot jarayoni bo'lib qolaveradi. Konflikt ko'pincha jamoada vujudga kelgan noodatiy va nizoli xolatning yangi mazmunda qayta shakllantirichishi uchun kata imkoniyat beradi. Katta ishlab chiqarish jarayonlarida, biznes srukturalar faoliyatida konflikt mexnat unumdorligini oshirish va mexnat jarayonini jonlashtirishning muxim va zarur bo'lgan xususiyatlaridan xisoblanadi. Konflikt kelib chiqishidan so'ng vujudga kelgan yangi vaziyat aynan yangi qarorlar uchun yo'l ochib beradi. Yig'ilib qolgan muammolarni yuzaga chiqaradi.

Ular yechimini topishga butun jamoani yunaltiradi. Tashvilotdagi atmosfera qanchalik osuda va tinch ko'rinmasin uning ichki rivojlantirish tamoyilarida konfliktlar rejalashtirilgan va tabiiy o'rnatirilgan bo'ladi. Konflikt jamoadagi muammoni yorqin va aniq ko'rish, uni xis qilish va uning yechimini topish orqali, yangi ilg'or va taraqqiyot tamoyillarini belgilab olish uchun shart-sharoitlar yaratadi. Bu xolat — konflikt mazmunida yashiringan uning yaratuvchanlik imkoniyatlarini ko'rsatadi. Agar tashkilot raxbari jamoada ish jarayonida yuza-

ga kelishi mumkin bo'lgan ziddiyatlarni oldindan bashorat qila olsa, yoki vujudga kelgan konfliktlarni yaratuvchanlik tamoiillari asosida rivojlantira olsa, jamoa ichidagi ziddiyatlardan qo'rqmasa, mana shu tashkilotda o'sish va ulg'ayish ta'minlangan bo'ladi.

7. Konflikt yechimi doirasida qabul qilingan qarorlarning bajar-tishini ta'minlash va konflikt vaziyatni xamkorlikda qabul qilingan yechimga olib kelish. Har bir tomonning amallari aniq, o'zaro mu-vofiglashgan, bir-birini to'ldirgan, adolatli va oddiy bo'lishi zarur. Yechimni o'z vaqtida topish konfliktning kuchayib ketmasligini ta'minlashini esdan chiqarmang.

8. Konflikt vaziyat bo'yicha belgilangai qaror va xulosalarning o'z vaqtida joriy etilishini ta'minlash zarur. Konflikt vaziyatda bir marta qaror qabul qilib, qaror qabul qilingandan sung konflikt o'z-o'zicha yechiladi, deb o'ylash noto'g'ridir. Konflikt yechimi bilan aloqador bo'lgan qarorlarning bajarilishigina konfliktning xaqiqiy yechimi bo'la oladi. Vaziyat konflikt yechimi topilganini ko'rsatishi mumkin, ammo ana shu konflikt yechimi amalga oshirildimi, bu sizning keyin-gi sayi-harakatlaringizga bevosita bog'liq bo'ladi. Agar siz konflikt yechimi topilganligi bostsichida muallats turib solsangiz, konflikt o'z qolib ketaveradi. Shu bois, ziddiyatga doimiy e'tibor qaratish lozim bo'ladi.

Rahbarlar tomonidan jamoa etikasining bo'zilishi

Mexnat jamoasida xodimlar o'zaro bir-birlarini xurmat qilish va bir-birlariga zarar yetkazmaslikka xarakat qilib ishlaydilar. Ammo shunga qaramasdan ba'zan ular o'rtasida, ko'proq jamoa raxbarining o'z qo'lidagi xodimlarga nisbatan jamoa etikasining bo'zilish xollari uchrab turadi. Ular quyidagilardan iboratdir:

1. rahbarning o'z qo'lida ishlayotganlarga nisbatan dimog'dorligi, o'zini katta tutishi, ularni bexurmat qilshi;
2. bergan va'dalar ustida turmaslik;
3. o'z fikrlaridan o'zgacha bo'lgan qarashlarni yoqtirmaslik, ular-ni inkor etish, ularni bildirgan kishiilarni ta'qsib ostiga olish;
4. tanqid va o'z-o'zini tanqidni bug'ib qo'yish;
5. o'z qo'lidagi xodimlar xuquqlarini cheklash;

6. xodimlarga ular mas'uliyatidan tashqari shaxsiy majburiyatlarni yuklash va ularning bajarilishini talab etish;

7. barcha uchun muxim bo'lgan ba'zi ma'lumotlarni yashirib, ular-dan jamoani bexabar qoldirish (masalan, shtatlar qisqarishi, yoki chet elga ketish uchun kelgan komandirovka);

8. inson nafsoniyatini pastga uradigan tanqid bilan shug'ullanish;

9. xodimlar orasiga ataylab g'alva va nifoq solib qo'yish;

10. xodimlarni gurux, gurux qilib, ular o'rtasidagi nizolarni kelt-irib chiqarish;

11. xodimning vaqtini tejamaslik (masalan, xodim agar raxbar bi-lan muxim masala

yuvasidan maslahatlashmoqchi bo'lsa, o'zini bir necha kun "tutish"ga yoki uzoq vaqt kutishga majburlash);

12. xonasiga kirgan odam bilan o'z qog'ozlaridan ko'z o'zmay suhbatlashish;

13. kirib kelgan odamga "utirishni" taklif etmaslik v. b.

11-MAVZU. O'QITUVCHILAR VA MA'MURIYAT O'RTASIDAGI PEDAGOGIK ZIDDIYATLARNING O'ZIGA XOSLIGI

Maqsad: O'qituvchilar va ma'muriyat o'rtasidagi ziddiyatlarning xususiyatlarini o'rganish.

Vazifalar:

- 1) "o'qituvchilar ma'muriyati" dagi pedagogik nizolarning asosiy sabablarini ko'rib chiqish;
- 2) o'qituvchilar va ma'muriyat o'rtasidagi ziddiyatlar jarayonining xususiyatlarini tavsiflash;
- 3) o'qituvchi va ma'muriyat o'rtasidagi nizolarni hal qilishda o'qituvchi-psixologning rolini aytib bering.

Tayanch tushunchalar: qarama-qarshi kompetentsiya, konflikto-gen omillar, vaziyatning nomuvofiqligi.

Zamonaviy rahbari kasbiy vakolatining o'ta muhim tarkibiy qismi - bu nizolarni boshqarish kompetentsiyasi bo'lib u ma'lum bilim va ko'nikmalar to'plamini nazarda tutadi. Ularsiz jamoani boshqarishning yuqori darajasini, kasbiy etika qoidalariga rioya qilishni, jamoabilan hal qilishni ta'minlab bo'lmaydi.

O'qituvchilar tarkibidagi nizolarning asosiy sabablari quyidagilar:

1. **professor-o'qituvchilar tarkibida:**
 - boshqaruv uslubidan norozilik (ba'zi maktab direktorlari uchun yetakchilik tajribasi yetishmasligi yoki yetarlicha emasligi, boshqaruv faoliyatida amaliy tajribaning yo'qligi);
 - o'qituvchilar tarkibidagi real vaziyatga yo'naltirishning yetarli emasligi;
 - o'qituvchilarning o'quv jarayonini tashkil etishdan noroziligi;
 - yetakchilik uslubidan norozilik;
 - shaxsiy va kasbiy o'zini-o'zi namoyish etish imkoniyatlaridan qoniqmaslik;
 - maktab ma'murlari va ma'muriyat o'rtasida boshqaruv ta'siri doirasidagi yetarlicha aniq tafovut yo'qligi, ko'pincha o'qituvchining "ikki tomonlama" bo'ysunishiga olib keladi;
 - maktab hayotini qat'iy tartibga solish, talablarni qo'llashning

baholovchi va imperativ tabiati;

- o'qituvchiga "begona" vazifalarni yuklatilishi;
- o'qituvchi faoliyatini nazorat qilishning rejalashtirilmagan (kutilmagan) shakllari;
- rahbariyatni tez-tez almashtirish;
- o'qituvchining kasbiy ambitsiyasi yetakchisi tomonidan yetarlicha baholanmasligi;
- jamoat vazifalari bo'yicha o'qituvchilarning ish yukining notekisligi;
- o'qituvchining shaxsiga individual yondoshish tamoyilining bo'zilishi.

2. Ma'muriyat tomonidan:

- O'qituvchining talabalarga nisbatan odobsiz munosabati;
- baholarni muntazam ravishda tizimli pasaytirish;
- o'qituvchi tomonidan dasturda ko'zda tutilmagan va bolalarning standart o'quv yuklamasidan keskin oshib ketadigan o'quvchilar bilimlarini soni va shakllarini ruxsatsiz belgilashi.

Pedagogik ishning yuqori zo'riqish darajasi; yuzaga keladigan nizolarning doimiy inertsiya tabiati; o'quv jarayoni qatnashchilarning shiddatli to'qnashuvlar sharoitida ishlashi; hissiy ohangning ko'tarilishi, intellektual tarkibiy qism rolining pasayishiga olib keldi. O'qituvchilar va maktab ma'muriyati o'rtasidagi munosabatlarning kasbiy faoliyatini doimiy ravishda baholash va monitoring qilish jarayonidagi tanish-bilishliklar tufayli noroziliklarning vujudga kelishi; o'qituvchilarning ichki holatidagi muammolar; maktab jamoasidagi norasmiy va rasmiy munosabatlardagi nomutanosiblik kabi pedagogik jarayonning ziddiyatli omillari mavjud.

Bo'larning barchasi, shuningdek, ma'muriyat tomonidan avtoritar boshqaruv uslubini tanlash, ma'muriy resurslardan maksimal darajada foydalanish istagi, ziddiyatli vaziyatlarda konstruktiv harakat qilish qobiliyati, "o'qituvchi - ma'muriyat" dagi pedagogik guruhlardagi qarama-qarshilikning asosiy sababidir.

O'qituvchilar va ma'muriyat o'rtasidagi konfliktning konstruktiv funktsiyasi shundan iboratki, nizolar jamoada mavjud bo'lgan qarama-qarshiliklarni, ishdagi kamchiliklarni aniqlay oladi, jamoada'zolarining haqiqiy pozitsiyasini ochib beradi; konfliktlar rahbarlarni diqqatini jalb qiladi va ular nizolarni hal qilishning maqbo'l usullar-

ini qidiradilar.

"Konflikt" tushunchasi "nomuvofiqlik" tushunchasi bilan chambarchas bog'liq. Qarama-qarshilik birinchi navbatda, shaxslararo to'qnashuv xarakteriga ega bo'lgan, xafagarchilik, adovat, norozilik, qarama-qarshi qarashlarga ega bo'lgan insonlarning o'zaro muloqot qilishni istamaslikka olib keladigan vaziyatning nomuvofiqligini ifoda etish shakli.

O'qituvchilar tarkibidagi shaxslararo nizolar ko'pincha oddiy munosabatlarning bo'zilishida yoki o'zaro muloqot to'xtatilgan, yani o'zaro arazlashib gaplashmaslik holatlarida namoyon bo'ladi.

Konfliktlarning eng asl sabablari- bu jamoada mehnat me'yorlarining bo'zilishi, ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat sharoitidan noroziliklarni paydo bo'lishi va muloqot normalarini bo'zilishidir. Shu sababli hamkorlik, jamoa shartnomalarida (rasmiy hujjatlarda, rahbarlarning talablarida, jamoatchilik fikrida, ta'lim muassasasining urf-odatlar va an'alarida qayd etilgan) aniq belgilangan bo'lsa, birgalikdagi faoliyatga e'tibor berilsa, qo'shma faoliyat qatnashchilari o'rtasidagi nizolar va nizolar uchun sharoitlar shunchalik kam bo'ladi.

Umumiy maqsadlar, me'yorlar va talablarni ishlab chiqish, o'z harakatlarini boshqalarning harakatlari bilan muvofiqlashtirishga yordam beradi.

Yetakchi o'qituvchilar tarkibidagi shaxs yoki guruhning ziddiyatlarini hisobga olish kerak. Konflikt deganda ma'lum bir shaxsda yoki guruhda yuzaga keladigan nizolarning intensivligi tushuniladi.

Jamoa tarkibidagi odamlarning uyg'unligiga ta'sir ko'rsatadigan ikkita asosiy omilni ajratishimiz mumkin: jamoa faoliyatining obyektiv xususiyatlari va jamoa a'zolarining psixologik xususiyatlari.

Maktab rahbarlari ko'p konfliktlarning sababini kommunikativ madaniyatning past darajasi, o'qituvchi tomonidan axloqiy me'yorlarning bo'zilishi (o'qituvchilarni konstruktiv tanqid qilish, ularga nisbatan haqoratli so'zlarni qo'llash, oiladagi muammolar uchun boshqalar oldida izza qilish va boshqalar) deb hisoblashadi.

An'anaviy tarzda o'qituvchi-ma'muriyat tomonidan kelib chiqadigan nizolar hokimiyat va bo'ysunish muammolari bilan bog'liq. So'nggi paytlarda turli xil yangiliklarni kiritish tufayli ularga ziddiyatlar qo'shildi.

Mustaqil ish

Boshqaruv uslubida o'zini-o'zi baholash metodikasini ishlab chiqing. Anketa savollari 33 ta banddan iborat. Har biriga o'z javobingizni belgilang.

Taklif qilingan usul bo'yicha tadqiqotlar o'tkazing.

Mustaqil ishni bajarish bo'yicha ko'rsatma:

So'rovnomadagi har bir band uchun, ikqilanmasdan, "Ha" yoki "Yo'q" deb javob bering, bunda siz aytilgan fikrga qo'shilasizmi yoki rozi emassiz. Javoblar shaklida yozuv qo'ying.

Anketa matni

1. Odamlar bilan ishlashda, ular mening buyurtmalarimni aniq bajarishini afzal ko'raman.
2. Qiyin vaziyatlarda, men qaror chiqarganimda, avval boshqalar haqida, keyin esa o'zim haqimda o'ylayman.
3. Kimdir juda ko'p tashabbus ko'rsatsa, bu meni xafa qiladi.
4. Men qoida tariqasida yordamchilarimga ishonmayman.
5. Men o'zimning xizmatchilarimni xolisona baholay olaman, ular orasida kuchli va kuchsizlarni ajratib ko'rsataman.
6. Men mas'uliyatli buyruq berishdan oldin o'z yordamchilarim bilan tez-tez maslahatlashaman.
7. Men o'zimni kamdan-kam hollarda o'z qo'llarim ostidagi odamlarning g'azabini qo'zg'atmaslik uchun turib olaman.
8. Men har doim qo'l ostidagi xodimlardan mening buyruq va ko'rsatmalarimga qat'iy rioya qilishni talab qilaman.
9. Biror kishiga rahbarlik qilishdan ko'ra yolg'iz ishlash men uchun osonroq.
10. Men bir kishilik boshqaruv samaradorligini ta'minlash uchun jamoaviy rahbarlikni e'tiborsiz qoldiraman.
11. Mening vakolatimni bo'zmaslik uchun xatolarimni tan olmayman.
12. Men janjalga sabab bo'lmaslik uchun bo'ysunuvchining qo'polligiga munosabat bildirishga harakat qilaman.
13. Men qo'l ostimdagi odamlar mening buyruqlarimni bajonidil bajarishlari uchun hamma narsani qilaman.
14. Men har doim jamoaning barcha harakatlarida birinchi bo'lishga intilaman.

15. Menga qarshi chiqishdan ko'ra jamoaning ko'pchiligining fikriga moslashish osonroq.
16. Men talabdan ko'ra ko'proq so'rashim kerak.
17. Men yaxshi mutaxassislariga murakkab muammolarni hal qilishda katta erkinlik beraman, men ularni ayniqsa nazorat qilmayman.
18. Men o'zimning qo'l ostimdagilar bilan jamoa masalalarini muhokama qilishni va tahlil qilishni yaxshi ko'raman.
19. Mening yordamchilarim nafaqat o'zlarining, balki mening vazifalarimni ham bajara olishadi.
20. Menga bo'ysunuvchilarga qaraganda yuqori rahbariyat bilan nizolardan qochish osonroq.
21. Men har doim, hatto sharoitga qaramay, buyurtmalarimni bajarishga intilaman.
22. Qo'l ostidagi xizmatchilarni yaxshiroq tushunish uchun men o'zlarimni o'zlarimda tasavvur qilishga harakat qilaman.
23. Men uchun eng qiyin narsa - odamlarning ishiga aralashish, ulardan qo'shimcha harakatlarni talab qilish.
24. Men bo'ysunuvchilarning muammolaridan ko'ra o'z muammolarim haqida ko'proq qayg'uraman.
25. Menimcha odamlarni boshqarishda temirdek qattiq egilmaslik yoki tanish-bilishchilik emas, balki moslashuvchan bo'lishi kerak.
26. Men odamlarni boshqarishni qiyin faoliyat deb tasavvur qilaman.
27. Men jamoada hamkorlik va o'zaro yordamni rivojlantirishga harakat qilaman.
28. Men bo'ysunuvchilarning maslahatlari va takliflaridan minnatdorman.
29. Ba'zan menga jamoada ortiqcha odam bo'lganimdek tuyo'ladi.
30. Boshqaruv samaradorligiga bo'ysunuvchilar faqat rahbar qatorlarining ijrochilari bo'lgan taqdirda erishiladi.
31. Jamoaga to'liq mustaqillik berish va hech narsaga aralashmaslik yaxshiroqdir.
32. Menga bo'ysunuvchilarga nisbatan juda yumshoq munosabatda bo'lishadi.
33. Qo'llanmadagi asosiy narsa o'z vazifalarini yordamchilar orasida mohirlik bilan taqsimlashdir.

Javoblar varaqasi

Savol raqa- mi	I		II		III		Savol raqami	IV	
	Ha	Yo'q	Ha	Yo'q	Ha	Yo'q		Ha	Yo'q
1			2		7				
3			5		9				
4			6		16				
8			12		19				
10			13		20				
14			18		23				
15			19		26				
21			24		29				
22			25		31				
23			27		32				
30			28		33				

Natijalarni qayta ishlash

Har bir ijobiy javob uchun 1 ball beriladi.

Kalit

1, 3, 4, 8, 10, 11, 14, 15, 21, 22, 30-bandlarga ijobiy javoblar avtoritar rahbarlik uslubining namoyon bo'lishidan dalolat beradi.

Demokratik yetakchilik uslubining namoyishi ko'rsatilgan 2, 5, 6, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 27, 28-bandlarga ijobiy javoblar.

Liberal (ayyor) etakchilik uslubining namoyon bo'lishi 7, 9, 16, 17, 20, 23, 26, 29, 31, 32, 33-bandlarda ijobiy javoblar bilan tasdiqlanadi.

Xulosa

Har bir shkala bo'yicha to'plangan ballarning yig'indisi (har bir uslub uchun) hisoblanadi. Har bir uslubning jiddiyligi quyidagicha aniqlanadi:

- 0-3 ball - kuchsiz;
- 4-7 ball - o'rtacha;
- 8-11 ball - yuqori.

Agar barcha shkalalarda reytinglar past bo'lsa, unda uslublar shakllanmagan, agar yuqori bo'lsa - aralash boshqaruv uslubi haqida gapirish mumkin. Hukmronlik 3 yoki undan ko'p ballar shkalalaridan biriga berilgan baholar ushbu uslubning yanada ko'proq namoyon bo'lishidan dalolat beradi.

"Boshqaruv uslubi" testi

Sinov boshqaruv uslubi, undagi demokratik va rasmiy-tashkiliy omillar o'rtasidagi bog'liqlik nuqtai nazaridan baholashga imkon beradi.

Mustaqil ishni bajarish bo'yicha ko'rsatma:

Sizga boshqaruv uslubi bo'yicha 40 ta anketa savoliga javob berish taklif etiladi. Sizning ushbu bayonotlarga bo'lgan munosabat-ingizni tegishli ravishda odatiy fikrlaringiz va harakatlaringiz bilan baholashga harakat qiling:

- C - hodisa muntazam ravishda ko'zatiladi (80-100% hollarda);
- H - hodisa tez-tez ko'zatiladi (60-80% hollarda);
- Va - ba'zida hodisa ko'zatiladi (40-60%);
- P - hodisa kamdan-kam ko'zatiladi (20-40%);
- N - hodisa hech qachon ko'zatilmaydi (0-20%).

Anketa matni

1. Kritik vaziyatlarda men jamoada ijtimoiy-psixologik iqlim, odamlarning fikri va kayfiyatini o'rganishni o'tkazaman.
2. Jamoa, kerak bo'lganda, standart qoidalar, ko'rsatmalar va boshqa boshqaruv hujjatlaridan foydalanadi.
3. Men yuqori boshqaruvga jamoaning fikrini asoslab beraman (agar uning adolatli ekaniga amin bo'lsam).
4. Boshqarish apparati ishini diqqat bilan rejalashtiraman.
5. Men bo'ysunuvchilarni rejani bajarishga jalb qilish uchun bor kuchimni sarflayman.
6. Mening bo'ysunuvchilarim o'zlarining va jamoaning oldida turgan vazifalarni aniq bilishadi.
7. Men shaxsan o'zim maqsadga erishish uchun jamoada nima va qanday yo'l tutish kerakligini hal qilaman, unga bo'ysunuvchilarga ijro funktsiyalari beriladi.
8. Men quyi bo'g'inlar ishida o'z maqsadlariga erishish yo'llarini tanlashda yuqori darajadagi tashabbuskorlik va mustaqillik namoyon bo'lishini tan olaman.
9. Men buni nafaqat usullarni tanlashda, balki maqsadlarni ishlab chiqish jarayonida ham qabul qilaman, agar ularga bo'ysunuvchilar ularning ahamiyatini isbotlasa.
10. Rahbar sifatida men jamoada ortiqcha ish vaqtini tashkil qilish

uchun belgilangan jadvaldan chetga chiqishim kerak.

11. Rejalarning bajarilishi va ijro intizomi ustidan nazoratni ta'minlash uchun men quyi bo'g'inlarimdan ularning ishida bajargan ishlari to'g'risida xabardor qilishni talab qilaman

12. Men quyi bo'g'inlarga o'zlarining shaxsiy ishlarini tashkil etishlariga ruxsat beraman, qachonki bu ish sur'ati va ish tartibiga, hamda yakuniy natijalarga salbiy ta'sir ko'rsatmasa.

13. Men o'zimning qo'l ostidagilarga yo'l-yo'riq va maslahat beraman.

14. Men jamoada muayyan odob-axloqni, munosabatlar uslubi-ni va o'zini tutishni doimiy nazorat qilishga harakat qilaman. Quyi bo'g'inlar ham bunga ergashishini ko'zati boraman.

15. Men bo'ysunuvchilarning martaba o'sishini rejalashtiraman, shunda odamlar ularning rivojlanish istiqbollari va buning uchun zarur shart-sharoitlarni biladilar.

16. Zamonaviy sharoitlarda menejment sohasida eng yaxshi natijalarga jamoa tashqaridan o'rnatilgan majburiy rejim sharoitida ish-lashi, (sifat, ishonchlilik, aniqlik va boshqalar) odamlar erishganiga ishonaman, yoki 17. Men rahbarlik qilayotgan jamoaning ishida mu-vaffaqiyatsizliklar, mish-mishlar mavjud.

18. Men jamoada bo'lib o'tgan voqealar va boshqaruv tizimidagi ishlarning umumiy holati to'g'risida xabardor qilaman.

19. Men tashqi qiyofamni, kiyimlarimni, idoradagi tartibni, kayfi-yatimni kerakli darajada ushlab turaman.

20. Jamoa mehnatini baholash va rag'batlantirish har birining umumiy natijaga qo'shgan hissasiga muvofiq amalga oshiriladi.

21. Men rahbar sifatida hayotda uzoq muddatli kadrlar siyosatini yuritaman (amalda jamoaga ma'lum bo'lgan xodimlarni yollash, la-vozimga tayinlash va ishdan bo'shatishning ba'zi printsiplariga amal qilaman).

22. O'z qo'l ostidagilarning ishini tahlil qilib, men ular bilimdon va malakali ishchilar emasligi, tashabbuskorlik, samaradorlik va boshqa zarur fazilatlarga ega emas degan xulosaga kelaman.

23. Boshqaruvda men shaxsiy ibrat, bo'ysunuvchilarga ijobiy ta'sir ko'rsatish va qulay ijtimoiy muhit, jamoada ijtimoiy-psixologik iqlim yaratish vositasidan foydalanaman.

24. Men boshqaradigan jamoada nizolar mavjud.

25. Men quyi bo'g'nlarda o'z fikrlarini bildirish va ishlab chiqarish jarayoniga amaliy ta'sir ko'rsatadigan sharoit yarataman.

26. Boshqaruvda men vakolatlarni taqsimlash usulidan foydalana-man (eng muhim masalalarni hal qilishni o'z zimmamda qoldiraman va kichiq masalalarni quyi darajalarga topshiraman).

27. Men kitob o'qiyman va etakchilik jarayonida odamlar bilan qanday ishlash haqida ma'ro'zalarni tinglayman.

28. Men rahbar sifatida o'zim biladigan odamlar bilan ishlash bo'yicha nazariy va amaliy tavsiyalarga amal qilaman.

29. Men boshqaruv sohasidagi odamlarning daromadlarini oshirish uchun tashkiliy va texnik omillar (texnik vositalar, buyruqlar, ko'rsatmalar, ko'rsatmalar va boshqalar) etakchi rol o'ynashi kerak, ijtimoiy va psixologik omillar (ishonch, axloqiy va psixologik iqlim, ong va boshqalar) asosiy rol o'ynashi kerak deb hisoblayman.

30. Men boshqargan jamoaning ishlab chiqarish natijalari yuqori.

31. Rahbar sifatida xodimlarning jismoniy tomondan sog'lom bo'lishlari uchun sharoit yarataman, ishda va uyda sog'lig'ini mustahkamlashga chorlayman.

32. Yuqori ishlab chiqarish natijalarini ta'minlash uchun men jamoada ijodkorlik, innovatsiya, tashabbuskorlikni namoyon etish uchun sharoit yarataman.

33. Men yetakchilik va boshqaruvda quyi bo'g'nlardan ishlab chiqarish rejalarini va ishlab chiqarishni takomillashtirish bo'yicha chora-tadbirlarni to'zishda aniq asoslarni talab qilaman.

34. Ishlab chiqarish zarurati uchun, mehnatni tashkil etishdagi tartib va boshqalarda jamoaviy rivojlanishning ijtimoiy-psixologik iqlimni tahlil qilish va yaxshilash, umumiy fikrni saqlash kabi muammolarini hal qilish zarur.

35. Men yuqori intizomni ta'minlash va qabul qilingan kun tartibini bajarish uchun bo'ysunuvchilarni jalb qilishga harakat qilaman.

36. Jamoa ishi huquqlar, majburiyatlar, funktsiyalar, majburiyatlarining aniq muvozanati, ularning bo'linmalar va jamoa a'zolari o'rtasida adolatli taqsimoti asosida amalga oshiriladi.

37. Yuqori ishlab chiqarish natijalariga erishish uchun jamoa kasbiy tayyorgarlikni olib boradi va mustaqil ishlashni rag'batlantiradi va kasbiy rivojlanish bo'yicha to'liq ishni bajaradi.

38. Rahbar sifatida men quyi bo'g'nlarning harakatlarini ko'za-

tishga, ularning ish sur'ati va sifatini yuqori darajada ushlab turishga katta e'tibor beraman.

39. Men amal qilayotgan etakchilik uslubi jamoa a'zolarining xatti-harakatlariga, ularning mehnatga bo'lgan munosabatiga va umumiy ijtimoiy-psixologik muhitga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

40. Men amal qiladigan yetakchilik uslubi jamoaning ishlab chiqarish natijalariga ijobiy ta'sir qiladi.

Natijalarni qayta ishlash

1. Anketada barcha 40 savolga javoblar bo'lishi kerak.

2. Anketada quyidagi narsalarning seriya raqamlarini aylantiring: 7, 10, 16, 17, 22, 24, 29, 34.

3. Siz anketa savollariga "kamdan-kam" - P yoki "hech qachon" - H deb javob bergan variantlaringizni oldiga - 1 sonini quyib chiqing.

4. Shuningdek, anketa savollariga Siz "muntazam ravishda" - C yoki "tez-tez" - Ch deb javob bergan variantlaringizni oldiga ham - 1 sonini quyib chiqing.

5. Endi anketa savollarning: 1, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 39 -raqamlarini birma-bir qarab chiqing va qaysi birini oldiga 1 raqamini quygan bo'lsangiz, uni aylanaga oling, agar qaysiki anketa savoli raqamini oldida 1 raqami quyilmagan bo'lsa uni shunday qoldiring.

6. Aylanaga olgan birliklar sonini hisoblang va jadvalga yozing:

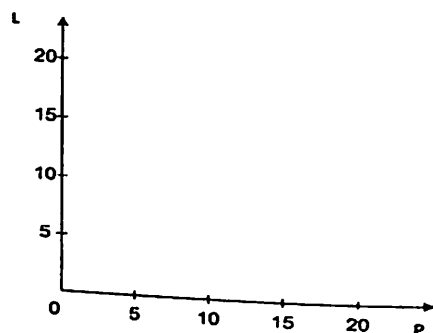
L = _____

1. Aylanaga olinmagan birliklar sonini hisoblang va jadvalga yozing:

P = _____

L	P	Sl	Sp

8. Aylanaga olingan va olinmagan L va P qiymatlarini grafikning mos o'qiga qo'ying, shu nuqtalardan o'qlarga perpendiqo'lyar chizib, bu perpendiqo'larning kesishishi grafigida tutashgan nuqtani toping.



2. Qiymatlarni hisoblang:

$$C = L \times 5 = \underline{\hspace{2cm}};$$

$$C_n = P \times 5 = \underline{\hspace{2cm}}.$$

Sl va Sp qiymatlarini yuqoridagi jadvalga kiriting.

Natijalarni sharhlash

Lning qiymati jamoada ijobiy ijtimoiy-psixologik iqlimni shakllantirish va qo'llab-quvvatlashga, "insoniy munosabatlar" ga, odamlarga nisbatan sizning etakchilik jarayonida yo'nalishingizni miqdoriy jihatdan aks ettiradi.

P ning qiymati sizning rahbaringizning rasmiy tashkiloti va obro'siga tayanib, ishlab chiqarish maqsadlariga erishishga qaratilgan e'tiboringizni aks ettiradi.

Grafikka chizilgan perpendiqo'lar kesishishining bir yoki boshqa nuqtasi A va P qiymatlaridan sizning etakchilik uslubini miqdoriy baholashning o'ziga xos qiymatini ko'rsatadi. Bu baholash yotadi keyingi to'rtta haddan tashqari (ekstremal) uslublar ichida, ulardan biriga yaqinroq.

0.0 uslubi. Ushbu turdagi uslubda yetakchi ishlab chiqarishning maqsadlariga erishishda ham, jamoada qulay ijtimoiy-psixologik muhit yaratishda ham juda kam tashvish bildiradi. Aslida, rahbar ishdan bo'shagan, hamma narsa tasodifan sodir bo'lib, shunchaki o'z qo'l ostidagilarga va aksincha ma'lumot tarqatishga ko'p vaqt sarflaydi.

20.20 uslubi. Bu mukammal yetakchilik uslub. Bunday uslubga ega bo'lgan yetakchining teng ravishda va yuqori ishlab chiqarish

natijalariga erishishga qaratilgan jamoada qulay ijtimoiy-psixologik muhitni yaratishga bo'lgan qiziqish yuqori. Ushbu uslub, qoida tariqasida, eng maqbo'l sharoitlarda ishlab chiqarish muammolarini hal qilish jamoa a'zolarining ijodiy qobiliyatlarini to'liq ochib berish va muvaffaqiyatga erishishga imkon beradi.

20.0 uslubi. Ushbu turdagi uslub ko'pincha avtokratlarning rahbarlarga xos bo'lib, ular faqat mehnat haqida, ishlab chiqarish va biznes vazifalarini bajarish to'g'risida qayg'uradi. Inson omiliga, xodimning shaxsiga va jamoaning fikriga e'tibor bermaydilar. Ko'pincha bunday rahbar ishlab chiqarish maqsadlarida muvaffaqiyatga erishishdan to'xtaydi.

0.20 uslubi. Ushbu uslubda yetakchi ishlab chiqarish haqida juda kam g'amxo'rlik qiladi. Boshning butun diqqatini o'z qo'l ostidagilar bilan yaxshi, do'stona munosabatlarni saqlashga qaratadi. Bu hamma uchun qulay, do'stona bo'lgan ijtimoiy-psixologik muhitni yaratadi, psixologik qulaylik jamoa ishlab chiqarish va biznes muammolarini hal qilishga yordam beradi. Oxir oqibat, inson munosabatlariga bunday yo'naltirish nafaqat ishlab chiqarish natijalariga erishishni qiyinlashtiradi, balki ichki ijtimoiy qulaylik va ruhiy muhitni bo'zlashiga olib keladi. Bu rahbar vakolatining yo'qotilishiga olib kelishi mumkin.

Agar L va P uslublar yo'nalishini mos keladigan bo'lsa mutlaq birliklarda komponentlar, keyin nisbiy qiymatlar Sl va Sp birliklari bilan ifodalanadi. Ular odamlarga va ishlab chiqarishga yo'naltirish nuqtai nazaridan ideal foizning qanchasi berilishini ko'rsatadi, jamoaviy yetakchilik uslub, haqiqiy bilim nima, qancha emas, balki idealga etarli yetakchilik uslubining tarkibiy qismlari yaxshilanishi uchun kerak bo'lgan ko'rsatkichni beradi.

Uy vazifasi

Amaldagi usullar bo'yicha olingan natijalarni aytib bering. Natijalarni tahlil qiling, xulosalaringizni bayon qiling.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun savollar va topshiriqlar

1. O'qituvchilar tarkibidagi nizolarning asosiy sabablari nimada?
2. Hisoblash usullari va pedagogik usullarini sanab bering
3. O'qituvchilar o'rtasida, o'qituvchilar va ma'muriyat o'rtasida konfliktlarni hal qilishda psixologning rolini aytib bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. *Бараковская Н. И.* Субъект-субъектные и субъект-объектные отношения в педагогическом процессе: практическое пособие для учителей школ и студентов вузов / Н. И. Бараковская. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 1999. 35 с.
2. *Белкин А. С.* Педагогическая конфликтология / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонков, И. С. Зими́на. Екатеринбург: Глаголь, 1995. 96 с.
3. *Воробьева И. В.* Социально-психологическое взаимодействие: учебное пособие / И. В. Воробьева, О. В. Кружкова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 271 с.
4. *Воробьева И. В.* Социально-психологическое взаимодействие личности и группы: учебное пособие / И. В. Воробьева, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 271 с.
5. *Журавлев В. И.* Основы педагогической конфликтологии: учебник / В. И. Журавлев. Москва: Российское педагогическое агентство, 1995. 184 с.
6. *Зимняя И. А.* Педагогическая психология: учебник для вузов / И. А. Зимняя. 2-е изд., доп., испр. и перераб. Москва: Логос, 2004. 384 с.
7. *Психолого-педагогический практикум: учебное пособие* / сост. А. К. Быков. Москва: Сфера, 2006. 128 с.

12-MAVZU. PEDAGOGIK KONFLIKTOLOGIYADA TANA ZABONI

Maqsad: Tana zaboni - axborot tarqatish va qabul qilishda ishtirok etgan tana harakatlari majmuasi ekanligi haqida ma'lumot berish.

Vazifalar:

1. Tana zaboni - sizning qandav yurishingiz, turishingiz, qanday ovozda so'zlashishingiz, qanday kiyinishingiz, sizning imo-ishoralararingiz, mim ikangiz, umuman olganda, qandaydir ma'noga ega bo'lgan hamda axborot tarqatish va qabul qilishda ishtirok etgan tana harakatlaringiz majmuasi ekanligi haqida ma'lumot berish.

Tayanch tushunchalar: Tana zaboni, ovoz, so'zlashish, kiyinish, imo-ishoralar, mimika, axborot tarqatish, qabul qilish, tana harakatlari majmuasi.

Inson kundalik hayotida juda katta informatsiya ichida yashaydi. katta informatsion oqimni qabul qiladi va xuddi shunday katta informatsion ma'lumotlarni atrofga tarqatadi ham. Informatsiyalarni tarqatishda faqat uning tili, zaboni, aytgan gaplari, ishlari, yozgan kitoblari ishtirok etmaydi.

Faqat mana shulargina ahamiyat kasb etmaydi. Balki informatsion ma'lumotlarni tarqatishda odam tanasining ma'lum xatti-xarakatlari, ya'ni mimikasi, kiyinishi, qo'l harakatlari, qosh ko'zi, ovozi, ko'z qarashlari. Nigohi, kulgusi ham ishtirok etib, ular muhim ahamiyat kasb etadi. Masalan, agar sizga uzoqdagi tanishingiz "Bu yoqqa kel!" deb baqirib, ammo kulib, xarakatlarini teskari tomon "ket!" shaklida qilsa, siz nima qilishni bilmay, esankirab qolasiz. Chunki "kel" axborotiga doir qo'l xarakatlari bilan, "ket" axborotiga doir qo'l harakatlari boshqa-boshqadir, ular qarama-qarshidir. Ya'ni, "kel" bilan "ket" ma'lumotini o'zida jamlagan qo'l xarakatlari ma'lum bir informatsiyani ifoda etadi.

Demak, bizning boshqa odamlar bilan bo'ladigan tabiiy mulotimimizda ularda jamlangan ma'lumotlar bilan birgalikda til, tana xarakatlari, mimika, ovoz xam faol ishtirok etadi. Bizning o'zatmoqchi bo'lgan axborotimizga mutanosib ravishda mazkur tana xarakatlarini biz beixtiyor tarzda instinktiv ishlatamiz. Ularga ko'p e'tibor qaratmaymiz. Ammo bizning suhbatdosh, ba'zan xuddi ana shu tana

xarakatlari orqali siz to'g'ringizdagi eng "ochiq" aytilgan va haqiqiy bo'lgan axborotni qabul qiladi hamda o'z xulosalarini chiqaradi.

Shu bois, siz birovdan xafa bo'lsangiz, o'z nutqingizda xurmatli so'zlarni aytayotgan bo'lsangiz xam, boshqa inson ko'pincha vaziyat samimiy emasligi, orada nimadir bo'lganligini sizning tana xarakatlaringiz ("sovuq" ovozingiz, ko'z qarashlaringiz, "qo'l" uchida surashishingiz) orqali bilib, sezib turadi. Siz qarshingizda turgan odam tomonidan o'zingizning ichki xissiyotlaringizni aynan va bevosita anglanishini istamaysiz, chunki aynan mana shu daqiqalarda siz mazkur odamga nisbatan yomon xissiyotlar ichida yashamoqdasiz. Biroq, siz o'z xissiyotlaringizni yashirishingiz lozim. Ammo tana xarakatlaringiz ongingiz turida bo'lgan sizning munosabatingizni o'z tana zaboni orqali bilintirib qo'yadi. Chunki informatsiya faqat so'z orqaligina emas, balki tana xarakatlari orqali xam o'zatiladi.

Demak, tana zaboni axborot ulashish va tarqatishda faol ishtirok etadi. Informatsiyani o'zlashda biz kupincha e'tibor bermaydigan xuddi ana shu noan'anaviy usul - "tana zaboni" xisoblanadi.

Shunday qilib, tana zaboni nima? Tana zaboni ilmiy, aniq, lunda tushuncha bo'lmay, balki tanamiz xarakati oqibatida berilayotgan, o'zatilayotgan signallar majmuidan iborat, biz bu signallarni ataylab, yoki o'zimiz bilmagan xolda atrofdagilarga ma'lum qilamiz.

Tana zaboni - sizning qanday yurishingiz, turishingiz, qanday ovozdagi so'zlashishingiz, qanday kiyinishingiz, sizning imo-ishoralaringiz, mimikangiz, umuman olganda qandaydir ma'noga ega bo'lgan xamda axborot tartqatish va qabul qilishda ishtirok etgan tana xarakatlaringiz majmuasidir.

Bizning bunday tana xarakatlaringiz nima tug'risida, qanday axborot beradi? Bizning tana zabonimiz o'ziga xos til bo'lib, u bizning kayfiyatimiz va karakterimiz tug'risida o'zimizdan ko'proq informat-siya beradi. Tana zaboni, shu bois, muloqotning muxim xususiyatlaridan xisoblanadi. Balki siz xech qachon bu narsaga e'tibor bermagandirsiz, ammo biz aytmoqchi bo'lgan so'zlarga qo'shimcha ravishda, ko'pincha tana xarakatlarimiz xam axborot berib turadi. Agar siz tana zaboniga e'tibor bermasangiz, siz bilmagan xolda tana xarakatlaringiz xamsuxbatingizga boshqa ma'lumotlarni ayon qilib turishi mumkin. Bu ma'lumotlar esa, yangi konfliktni keltirib chiqarishi yoki, konfliktni chuqurlashtirib yuborishi mumkin.

Tana zaboni sizning shaxs sifatida yurish-turishingiz, kiyinishingiz, imo-ishoralaringiz, qaddi-bastingiz, o'zingizni tutishingiz, aslini olganda karakteringiz xaqida juda kata informatsiya beradi. Sizning tana zaboningiz nimalar xaqida "gapirishi", "so'zlashi" mumkinligi masalasini ko'rib chiqamiz.

Tana zaboni tushunchasining yetti tarkibiy qismi mavjud. Ular tana zabonining turli ko'rinishlarini o'zida mujassam etadi. Mana shu yetti tarkibiy qism tana zaboni orqali o'zatilishi mumkin bo'lgan axborotlar turlarini belgilab beradi.

1. Tashqi ko'rinish, ya'ni insonning qanday kiyim kiyganligi va o'zini tutishi, vaktga bo'lgan munosabat, sizning ijtimoiy axvolingizni kursatib turuvchi tashqi kurinish omillari, sizning o'z suxbatdoshingizga yaqinligingizni oydinlashtiruvchi omillar, konkret vaziyatda siz ishlatayotgan aniq tana xarakatlari, sizning o'z va boshqa inson shaxsiy makoniga bo'lgan munosabatingiz va qanday ovozni ishlatayotganingiz kabi elementlar tana zabonining yetti doirasini tashkil qiladi. Tana zabonining yetti doirasini aloxida xolda ko'rib chiqamiz.

Tana zabonining yetti doirasi:

1. **Tashqi ko'rinish.** Sochingiz jingalakmi yoki boshqa rangga buyalganmi? Sochlaringiz orqa tomonga turmak qilinganmi, yoki kesilganmi?! Sochlaringiz chiroyli va zamonaviy qilib turmaklanganmi, yoki pala partishmi?! Egningizda atlasmi yoki shim-kostyuganmi? Buyanganmisiz yoki usma qo'rganmisiz? Rumoldamisiz, yoki boshingiz ochiqmi? Tilla zanjirdamisiz yoki xech narsa taqmaganismi? Yoshmisiz, yoki yoshi o'tganmisiz?! Mashinadamisiz, yoki piyodamisiz?! Mana shularning barchasi siz haqingizdagi ma'lum ma'lumotlarni boshqalarga o'zatiib turadi. Tashqi ko'rinish ma'lum informatsiyani yaqqol namoyon etadi. Tashqi ko'rinishdan inson, moddiy axvoli, kelib chiqishi, ijtimoiy xolati borasidan ilk ma'lumotlarni darrov qabul qilish mumkin. Masalan, odatdagi ilk ma'lumotlarni darrov qabul qilish mumkin. Masalan, odatdagi zamonaviy kiyingan, sochlari buyalgan, o'ziga aro berib yuradigan ayolni siz kalish-maxsiia, boshiga kuk rangdagi ro'mol uragan, milliy kiyimda, mungli axvolda kursangiz, birinchi qiladigan xulosangiz, "Bu ayol azador bo'libdi-da" degan xulosa bo'ladi. Ya'ni, tashqi ko'rinish mazkur ayol xayotida kechgan voqealar borasidagi ma'lum axborotni atrofdagilarga tarqatish uchun xizmat qiladi.

2. **Vaqt.** Vaqt xamda vaqtga bo'lgan munosabat inson xaqida aniq ma'lumotlarni olishga yordam beradi. Siz uchrashuv uchun ertalabni tanladingizmi yoki kechki paytni? Siz biror odamni 60 minut kutasizmi, yoki 2 minutdan sung, kutmasdan ketib qolasizmi? Yoki, siz o'zingiz uchrashuvga tayinlangan vaqtda, kechiqmasdan kelasizmi, yoki xar doim kechiqib yurasizmi? Siz tanigan odamni ko'rib, darrov ro'parasiga chiqasizmi, yoki uning o'zi oldingizga kelishini kutib turasizmi? Bo'larning barchasi siz xaqingizdagi ma'lum axborotlar manbai bo'lib xizmat qiladi. Agar siz uchrashuvga kechiqib kelsangiz-u, darrov kechirim so'rab, o'zingizni aybdorday xis qilsangiz, demak, siz odatda kechikib yuradigan odam emassiz, kechiqishingiz uchun biror sabab mavjud, ataylab bunday qilmagansiz, kechikkaningiz uchun o'zingiz xijolatdasiz. Ammo agar kechikib kelgandan so'ng, o'zr xam so'ramasangiz, demak, siz tarbiyasiz, qurs odamsiz, yoki kutayotgan odamning kekkaygan boshlig'isiz. Demak, vaqtga munosabat masalasi ham inson xarakterini belgilovchi omillardan biri xisoblanadi.

3. **Ijtimoiy axvolingiz.** Odamning ijtimoiy axvoli uning tashqi ko'rinishidan

yaqqol ko'rinish turadi. Ijtimoiy axvol va tashqi ko'rinish masalasi odamning naqakat qaysi soxada ishlashi, oilasining to'kinlishi, uning boyligi, yoki kambag'alligi, shaharlik, yoki qishloqlik ekanligini oydinlashtirishga xizmat qiladi. To'kin yashash ramzlarining mavjudligi, biror guruxga taalluqlilik, boylilik, mashina, zebu-ziynat kabilar siz to'g'ringizdagi ma'lum axborotlarni doimiy uzatib turadi. Ijtimoiy axvol shuningdek, agar inson juda ham zebu-ziynat ishlatgan bo'lsa xam, ammo kiyimining qanday bichimda tikilganligi, materiallarning to'la-tukisligi, uning razmeri masalalarda xam o'zini namoyon qiladi.

Odatda o'zbek oilalarida sodda, zebu ziynatsiz, ammo xushbichim kiyinish targ'ib qilinadi. Zebu ziynatning ortiqchaligi madaniyatsizlik va didsizlik alomati sifatida baxolanadi. Yangi boy bo'lgan odamlar esa, o'zining boylar qatoriga qo'shilganligini namoyon qilish matashqi ko'rinishi uning ijtimoiy mavqeini aniqlashga kumak beradi.

4. **Yaqinlikni kursatuvchi alomatlar.** Inson boshqa insonlar bilan bo'ladigan o'z muloqotida ularning nechog'li o'ziga yaqinligi-

ni ko'rsatuvchi alomatlarni xam bildirib turadi. Masalan, qo'l berib salomlashish, quchoqlashish, yelkaga urib qo'yish. Toshkentlik yigit-qizlar - xech qachon o'zaro qo'l berib surashmaydilar. Ammo viloyatlardagi yigit-qizlar orasida qo'l berib salomlashish urf-odati keng tarqalgan. Shu bois, viloyatdan kelgan yigit toshkentlik qizga qo'lini o'zatib, salomlashmoqchi bo'lsa, qiz bola uning qo'lini olmasligi tabiiy. Chunki

Toshkentlik qiz bu narsani bexurmatlik alomati xisoblaydi. Viloyatdan kelgan yigit uchun esa qiz bola uning qo'lini olmaganligi — uni mensimaganligi, xurmat qilmaganligi, o'zini kata olganligi belgisi bo'ladi, Aslida, qiz bola va xar qanday ayolga erkak kishi birinchi bo'lib qo'l o'zatiishi madaniyatsizlik alomati xisoblanadi. Shu bois, bu narsa Toshkentliklarda targ'ib qilinmaydi. Shu bilan birga, ayol va erkak salomlashish qonun qoidalarida, ya'ni etiketda xam, faqatgina ayol kishi o'zi birinchi bo'lib qo'l o'zatsagina, unga qo'l berib salomlashish mumkinligi takidlanadi. Ya'ni, ayol kishi qarshisida turgan odamning o'ziga yaqinligi me'yorlarini o'zi belgilaydi. Demak, insonlararo munosabatlarni kursatib turuvchi maxsus makon mavjud. Mana shu makon insonlarning o'zaro yaqinligiga qarab turib, qisqarishi, yoki kengayishi, tabiiy xoldir. Tana zabonida quyidagi turdagi xatti - xarakatlar ajratiladi:

- ✓ yaqin tanishlarning o'z xatti-xarakatlari;
- ✓ rasmiy xatti-xarakatlar;
- ✓ doimiy xatti-xarakatlar: ;
- ✓ kichiq bir guruxga qabul qilingan xatti-xarakatlar.

Masalan, xozir, yosh yigitlarning o'zaro salomlashishida boshining bir chekkasini o'zaro urishtirib quyish urf bo'lgan. Ammo, katta yoshdagilar xech qachon boshini urishtirib, salomlashmasligi ayon. Begona odamlar o'zaro yaqinlik alomatlarini ko'rsatuvchi xarakatlarni ishlatmaydilar. Begona odam dabdurustdan sizning yelkangizga urib, salomlashsa, "bu — odam jinni ekan", deb o'ylashingiz tabiiy. Ammo sizga yaqin, ammo uzoq vaqt siz ko'rmagan odam siz bilan o'z yaqinligini kursatuvchi alomatlardan xoli bo'lgan rasmiy salom-alik yo'lini tanlasa xamda sizga "sovuq", yoki "rasmiy" munosabat bildirsa, siz uni yoki biror narsa bo'lgan, yoki "u kekkayib ketibdi", degan xulosalarni qilasiz.

5. **Tana xarakatlari.** Tana zabonida juda katta axborot yo'z mim-

ikasi va tana xarakatlari orqali o'zatiladi. Yo'z mimikasi inson psixologiyasi, insonning ichki kechinmalari va xis-tuyg'ulari bilan kuchli bog'langan bo'ladi. Shu bois, insonning nima deyayotganligiga qaramay, yo'z mimikasi o'ziga xos tabiiy munosabatlarni bildirib turadi. Yo'z mimikasi orqali juda katta ochiq, aniq va tug'ri axborot o'zatiladi va qabul qilinadi. Shu bilan birga tana xarakatlari xam insonlararo yaqinlikni ko'rsatib turadi. Siz, o'zingizga yaqin odamga yaqinroq turasiz, uning tanasiga vaqti vaqti bilan qo'l tekkizib turasiz, u bilan upishasiz, orqasini silab qo' yasiz, ammo sizga uzoq bo'lgan va tanimagan odamga nisbatan xech vaqt bunday tana xarakatlarini ishlatmaysiz. Yo'z ifodasi, mimika, ko'z qarashlar, qanday qadam tashlashingiz, imo-ishoralarangiz, qo'l xarakatlaringiz - bo'larning barchasi tana xarakatlari bo'lib, ular o'zaro munosabatlar borasida aniq ma'lumot beradi. Inson mimikasi juda katta axborot tashuvchi xisoblanadi. Xayrat, esankirash, xursandlik, shodlik, jaxl, sevinch, savol bilan qarash, tushkunlik, o'ylanish, gazab, xafagarchilik, yig'i, tanglik kabi xissiyotlar inson qiyofasida gulik, darrov va adekvat, ya'ni tulakonli aks etadi xamda boshqalar aynan mana shu xususiyatlarini, aynan mana shu kayfiyatlarni qabul qiladi. Shu bois, sizning jaxlingiz chiqayotgan bo'lsa-yu, opponentingiz "Mana jaxling chiqayotibdi" desa-yu, siz "Yo'q, mening jaxlim chiqmayotibdi, senga shunday ko'ringandir", deb aytsangiz xam, opponentingiz sizning so'zlaringizga emas, balki o'z ko'zlariga ishonadi.

6. Shaxsiy makon. Inson uchun o'z shaxsiy makonini muxofaza qilish muximdir. Shaxsiy makonning ximoya qilinganligi insonni tinch va xavfsiz muloqot olib borayotganligini ko'rsatuvchi xususiyat xisoblanadi. Muayyan bir vaziyatda sizning va sizning suxbatdoshingizning qanchalik bir biringizdan uzoqlikda turishingiz, siz bilan suxbatdoshingiz o'rtasidagi makon shaxsiy makon xisoblanadi. Xar bir insonning esa o'z shaxsiy makoni bo'ladi. Bu makonga boshqalarning kirib borishi ularning sizga aloqadorligi, yaqinligiga bog'liq bo'ladi.

Agar notanish odam sizga juda yaqin kelsa, siz tabiiy ravishda undan chetlashishga xarakat qilasiz. Siz tanimagan odam xech qachon sizning shaxsiy makoningizni bo'zishga xarakat qilmaydi. Agar tanimagan odam sizning shaxsiy makoningizni bo'zib kirishga intilsa, sizning ko'nglingizda xavf o'yg'onadi, siz sezgir tortasiz. Masalan,

siz tanimagan odam birdaniga sizni quchoqlab ketmaydi. Demak, muloqot olib borilganda inson shaxsiy makoni borligi va uni bo'zib bo'lmasligi va mo'yillariga rioya qilmoq zarur. Agar siz birovning o'z shaxsiy makoniga ruxsatsiz kirib borsangiz, uning shaxsiyatiga bosim o'tkazganingiz, uning xavfsizligiga taxdid ko'rsatganingiz bo'ladi.

7. Ovoz. Insonlararo axborotning eng katta foizi so'zlar, nutq, til orqali bayon qilinadi. Ovoz orqali eng boy, rang-barang, xissiyotlarga to'la axborotlar o'zatiladi va qabul qilinadi.

Inson so'zlaganda uning ovozi berilayotgan informatsiya mazmuni va o'z ichki xissiyotlari bilan o'zviy aloqadorlikda bayon qilinadi. Demak, ovoz faqatgina axborotni o'zida mujassam etmaydi, balki shu bilan birga, ovozning o'zi xam axborotni o'zlatishda faol ishtirokchiga aylanadi. Shu bois, konflikt sharoitida sizning nimaga urg'u berayotganligingiz, ovozingiz pastu balandligi, uning samimiylik darajasi, ovoz toni, qanday so'zlarni ishlatayotganligingiz, ya'ni axborot mazmuni bilan bir qatorda ko'proq shu axborotni qanday intonatsiyada aytayotganingiz xam axamiyat kasb eta boshlaydi. Intonatsiya sizning gapirish uslubingizdir. Intonatsiya - ovoz kuchi, uning ilqlik darajasi, samimiyati, qanday so'zlardan tashkil topgani, so'zlarga qanday xissiyotlarni yuklayotganligingizga bog'liq. Masalan Men seni yaxshi ko'raman" degan so'zlarni jaxl va do'q bilan aytib ko'ring-chi. Aytolmaisiz. Chunki so'zlar mazmuni ovoz orqali xam o'zatiladi va inson xissiy-emotsional xolati bilan o'zviy bog'langan bo'ladi. Ammo siz janjal ustida, o'z xotiningizga, "Bo'ldi endi, bas. Men seni yaxshi kuraman, endi kungling to'ldi-mi?!" deb baqiringchi, xotiningiz "Xa, albatga, meni judayam yaxshi ko'radilar" deb xulosa qilarmikin. Xotiningiz sizga ishonarmikin, yoki o'z ko'zi bilan ko'rgani va qo'log'i bilan eshitgani, ya'ni sizning mimikangiz va ovozingiz orqali berilgan xaqiqiy informatsiyaga ishonarmikin. Demak, muloqot olib borish talablariga binoan ovoz xam muxim rol o'ynaydi xamda konflikt yechimida tana xarakatlari qatorida inson o'z ovozi xamda mazkur ovoz orqali o'zatilayotgan axborotni xam nazoratda ushlashi talab etiladi.

Konflikt yechimida tana zabonini tug'ri anglash juda katta axamiyat kasb etadi. Tana zabonini tug'ri anglamaslik oqibatlarini sizni qiyin axvolga solib qo'yishi va noto'g'ri xulosalarning qilinishiga olib kelishi mumkin.

Tana zabonini konflikt vaziyatlarda qo'llash borasidagi asosiy tamoyillar

1. Xamsuhbatingiz dan qo'l cho'zgulik uzoqlikda turing. Albatta, bu uning sizga naqadar yaqinligiga bog'liq. Inson shaxsiy makoni ni besabab bo'zmang. Opponentingiz shrakatlarini to'g'ri anglashga harakat qiling. Agar u shaxsiy makonni bo'zishga moyillik ko'rsatsa, shundagina unga yaqinlashing.

2. Sizning ovozingiz ochiq, samimiy, ishonchli, qat'iy, ammo tahdidsiz bo'lishi lozim. Ovozingiz orqali iliqlik, mayinlik, sabr va sanoat, mehr, qoniqqanlik, ishonch xislarini o'zatishtga sayi-harakat qiling. Iliqlik ortidan iliqlik, mayinlikning esa mayinlik olib kelishiga ishonang.

3. Sizning qo'llaringiz nima axborot berayotganligiga e'tibor bering. Agar barmoqlaringiz mushtga tugilgan bo'lsa, bu taxdid va xujum alomatidir. Agar qo'llaringizni ko'kragangizda almashtirib tursangiz, bu bee'tiborlilik, "Menga sening gaplaring qiziq emas, men o'zim bilaman nima qilishni" degani bo'ladi. Agar qo'llaringizni haddan ziyod u yoq bu yoqqaa qarata hakat qildirsangiz, qarshingizdagi odam sizdan uzoqroq turishni ma'qul topadi. Chunki, beixtiyor unga tegib ketishingiz mumkin, bu sizning bir to'xtamga kelmayotganingizdan dalolat beradi.

4. Qolliringiz yonga to'g'ri tushgan, oyoqlaringiz to'g'ri, gavdangiz ham to'g'ri bo'lsin. Ortiqcha xarakatlar qilmang. Stolni chertmang, boshqa tomonga qaramang, u yoq bu yoqqa yurmang, samimiy va ochiq bo'ling.

5. Xamsuxbatingizning ko'zlariga ko'zingiz to'g'ri va tik, ammo tahdidsiz qarasin. Gaplashayotganda xamsuhbatingizga qarama - qarshi tomonga, yoki boshqa xonaga qarab o'tirmang. Yo'zma-yo'z qarashga harakat qiling. Qarshingizda turgan odamga ochiq nazar bilan qarang.

6. Xamsuxbatingiz bilan gaplashayotganda uning so'zlariga e'tiborli bo'ling. O'z e'tiboringizni tana xarakatlari bilan tasdiqlab tur-

Odamlarning tana zabonini anglash buyicha ba'zi "tarjimalar"

• Agar odam sizning nima deyayotganingizni tushunmasa, u boshini bir yonga burib, qoshlarini taranglashtiradi, ko'pincha qoshlarini bir nuqtaga, markazga yaqinlashtiradi.

• Odamlar o'rtasidagi suxbatda qo'llarinigizni ko'krakda kesishtirib olsangiz, bu suxbatdan o'zingizni olib qochmoqchi ekanligingizni yoki o'zingizni ximoyalash niyatigizni bildiradi.

• Sizga yoqib qolgan narsani ko'rsangiz, ko'z qorachiqqlaringiz kengayadi.

Siz kiygan kiyim siz xaqingizda siz istagan axborotnigina bera oladi. O'z joyida tinch o'tira olmayotgan, barmoqlari yoki qalam bilan stolni taqillatayotgan odam o'zining asabiylashayotganini ko'rsatadi, yoki mavzu uni qiziqitirmayotganligi, yoki uning shaxsiy makoniga ruxsatsiz kirganligingiz alomatidir.

• Agar ayol kishi sochlarini tug'rilab, ularni siltab-siltab qo'ysa, demak siz unga yoqmoqdasiz

• Erkaklar chiroyli ayolni ko'rsalar qoshlarini yuqoriga ko'taradilar va ulaning kayfiyati yaxshilanadi.

• Agar odam yaxshi kayfiyatda bo'lsa va siz unga qo'lib qarasangiz, u "Men unga yokaman" deb o'ylaydi. Ammo mazkur odam yomon kayfiyatda bo'lsa-yu, siz xaddan ziyod unga kulib qarasangiz, u "Meni mazax qilyapti, ustimdan qo'lyapti" deb fikr qiladi.

Qo'llarini chuntagiga solib olgan yigit, atrofdagilarga o'z mushtaqilligini namoyon qilmoqchi bo'ladi, aslida u o'zini noqulay xis qilgani uchun va o'z komplekslarini (uyalayottgani, xavotiri, xayajonini) yashirmoqchi bo'lib, chuntakdan foydalanadi.

Biror narsadan bezovta bo'lgan kishning uning barmoqlarini tez-tez qimirlatib, har tomonga tez nazar solishi, fikrini bir joyga jamlay olmayotganligi, tana harakatlarining osoyishta emasligidan bilish mumkin.

Suhbatdoshiga yolg'on ma'lumot berayotgan kishini, uning ko'zlarini undan olib qochishi, qo'li bilan yuz sohasini biror joyiga tegib qo'yishidan anglash mumkin.

Kursdoshlaringiz va do'stlaringiz xatti-xarakatlarini yuqoridagi tamoyillar asosida baxolashni boshlashdan avval, bu misollar xar

doim xam vaziyatga monand bo'la olmasligini nazarda tushing. Masalan, agar kimdir qo'llarini ko'kragida kesishtirib turgan bo'lsa balki u aslida sovuq qotgandir. Agar kimdir suxbatdan oldin bir baklajka koko-kolani ichib olgan bo'lsa, balki shu sabab joyida tinch o'tira olmayotgandir. Agar kimdir sizga tana zaboni usulidan qanday xabar jo'natayotganligiga shubhangiz bo'lsa, u bilan oddiy suhbatda munosabatlaringizni aniqlashtirib oling.

Mustaqil ish

Refleks xususiyatlarining jiddiyligini individual o'lchash usulini aniqlashni taklif etamiz. Taklif qilingan usullar bo'yicha tadqiqotlar o'tkazing!

Refleks xususiyatlarining jiddiyligini individual o'lchash usulini aniqlash

Ushbu uslub psixologiya fanlari doktori, Yaroslavl davlat universiteti professori A.V.Karpov tomonidan ishlab chiqilgan. P.G.Demidova va psixologiya fanlari nomzodi V.V.Ponomaryeva va bu kabi yaxlit mulkni refleksivlik kabi rivojlanishni baholash uchun mo'ljallangan; aks ettirish qobiliyati o'rganish qobiliyati, turli tadbirlarda muvaffaqiyat bilan bog'liq bo'lgan eng muhim shaxsiyat xususiyatlaridan biri hisoblanadi.

Metodika nafaqat ruhiy xususiyat sifatida, balki jarayon sifatida ham, holat sifatida ham refleksni shakllantirish darajasini aniqlashga yordam beradi.

Ushbu usul refleksli jarayonlarni amalga oshirishning ikkita asosiy yo'nalishini o'rganadi: bir kishining shaxsiy fikrlashi, ongi, shaxsning faoliyati va boshqa odam ongi tarkibini tahlil qilish, unga asoslash, uning pozitsiyasi va sabablarini tushunish.

Metodologiya to'rtta shkala bo'yicha tarqatilgan 27 ta bayonotni o'z ichiga oladi:

1) faoliyatning retrospektiv aksi;

¹ Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психол. журн. 2003. Т. 24. № 5. С. 45-47.)

- 2) mavjud faoliyatning aksi;
- 3) prognostik aks ettirish (kelajakdagi faoliyatni ko'rib chiqish);
- 4) muloqot va boshqa odamlar bilan o'zaro munosabat aks ettirish.

Topshiriq: Rivojlanishining zaruriy sharti sifatida refleksivlik mulkining shakllanish darajasini aniqlash.

Yo'riqnoma

Siz anketaning bir nechta anketa savolnomalari bilan roziliginizni bildirishingiz kerak. Javoblar formasida, har bir gapning soniga qarama-qarshi holda, javobingiz variantiga mos keladigan raqamni qo'ying:

- 1 - mutlaqo noto'g'ri;
- 2 - noto'g'ri;
- 3 - to'g'ri, noto'g'ri;
- 4 - bilmayman;
- 5 - to'g'ri, to'g'ri;
- 6 - o'ng;
- 7 - juda to'g'ri.

Javoblar haqida uzoq o'ylamang. Unutmangki, to'g'ri bo'lganlar yoki bu holda noto'g'ri javoblar bo'lishi mumkin emas.

Anketa matni

1. Yaxshi kitobni o'qib chiqqandan so'ng, men bu haqda uzoq vaqt o'ylayman; Men buni kimdir bilan muhokama qilmoqchiman.
2. Ular to'satdan mendan nimanidir so'rasalar, men javob bera olaman
xayolga kelgan birinchi narsa.
3. Telefon qo'ng'irog'ini olishdan oldin, men odatda bo'lajak suhbatni rejalashtiraman.
4. Bir muncha xatoga yo'l qo'ygan bo'lsam, uzoq vaqt davomida u haqidagi fikrlardan qochib qutula olmayman.
5. Biror narsa haqida o'ylayotganimda yoki kimdir bilan gaplashganda, bu menga sodir bo'ladi. To'satdan fikrlar zanjiri boshlanishi nimanani anglatishini eslash qiziq.
6. Qiyin vazifani boshlab, kelgusi qiyinchiliklar haqida o'ylayman.

maslikka harakat qilaman.

- 7. Men uchun asosiy narsa - faoliyatimning asosiy maqsadini taqdim etish, va tafsilotlar ikkinchi darajali ahamiyatga ega.
- 8. Hech kim mendan norozi bo'lganini tushuna olmayapman.
- 9. Men o'zimni ko'pincha boshqa odamning o'rni qo'yaman.
- 10. Men uchun bo'lajak ishning borishini batafsil tasavvur qilish juda muhimdir.
- 11. Agar oldindan reja to'zmagan bo'lsam, jiddiy xat yozishim qiyin bo'ladi.
- 12. Men muvaffaqiyatsizliklarim sabablari to'g'risida o'ylashdan ko'ra harakat qilishni afzal ko'raman.
- 13. Men qimmat sotib olish haqida nisbatan oson qaror qabul qilaman.
- 15. Men o'zimning kelajagimdan xavotirdaman.
- 16. Menimcha, aksariyat vaziyatlarda tezkor harakat qilish kerak, fikrga kelgan birinchi fikrga amal qilish kerak
- 17. Ba'zida men shoshqaloq qarorlar qabul qilaman.
- 18. Suhbatni tugatgandan so'ng, men ba'zan uni aqliy ravishda davom ettiraman, o'z nuqtai nazarini himoya qilish uchun tobora ko'proq dalillar keltiradi.
- 19. Agar konflikt ro'y bersa, unda kim aybdorligini o'ylab ko'rishni avval o'zimdanda boshlayman.
- 20. Qaror qabul qilishdan oldin men har doim hamma narsani sinchkovlik bilan sinab ko'raman.
- 21. Ba'zida men mendan boshqalar qanday xatti-harakatni bashorat qila olmasligim sababli konfliktlarga duch kelaman.
- 22. Boshqa odam bilan suhbat haqida mulohaza yuritish menda shunday bo'ladi
- u bilan mulokat qilish.
- 23. Mening so'zlarim va harakatlarim boshqa odamlarda qanday fikrlar va hissiyotlar uyg'otishi haqida o'ylamaslikka harakat qilaman.
- 24. Boshqa odamga biron bir sharh berishdan oldin, uni xafa qilmaslik uchun qanday so'zlar yaxshiroq ishlatilishi haqida o'ylab ko'raman.
- 25. Qiyin vazifani hal qilishda, men boshqa ishlarni qilayotganda ham o'ylayman.

26. Agar kimdir bilan janjallashsam, ko'p hollarda men o'zimni aybdor deb hisoblamayman.

27. Kamdan-kam aytilgan gaplardan afsuslanaman.

Natijalarni qayta ishlash:

Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti
1		10		19	
2		11		20	
3		12		21	
4		13		22	
5		14		23	
6		15		24	
7		16		25	
8		17		26	
9		18		27	

27 ta bayonotning 15 tasi to'g'ridan-to'g'ri (1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25-bayonotlar), qolgan 12-tasi esa e'tiborga olinishi kerak bo'lgan teskari mulohazalardir. natijalarni qayta ishlashda. Qabul qilish uchun

Yakuniy baho to'g'ridan-to'g'ri savollarda savollarning javoblariga mos keladigan raqamlarni va teskari javoblar hajmini o'zgartirgan holda olingan qiymatlar bilan yig'iladi.

Agar sinaluchi 7 devor va undan ko'p olgan bo'lsa u holda bu uning refleksivligi rivojlanganlik darajasini bildiradi. Bunday pedagog yuqori darajada o'z faoliyatini tahlil qilishga moyil, hozirgi utgan va kelajak hatti-harakatlari sabablarini aniqlashtira oladi.

Devor	Tecrning «xom» ballari
0	100 dan kichiq
1	100
2	101-107
3	108-113
4	114-122
5	123-130
6	131-139
7	140-147
8	148-156
9	157-171
10	172 va undan kata sonlar

Lekin o'zingizning harakatlaringiz haqida eng mayda tafsilotlar-da sinchkovlik bilan o'ylang barcha mumkin bo'lgan oqibatlarini re-jalashtiring va bashorat qiling.

Agar mavzu 4 dan 7 gacha devorga tushgan bo'lsa, unda u o'rt-acha reflektiv rivojlanish darajasiga ega; agar 4 dan kam bo'lsa, u past: bunday o'qituvchiga o'zini boshqa odamning o'rniga qo'yish va o'z xatti-harakatlarini tartibga solish qiyin.

Bundan tashqari, yuqorida aytib o'tganimizdek, testning barcha bayonlarini 4 guruhga birlashtirish mumkin:

- 1) faoliyatning retrospektiv aksi (bayonotlar soni: 1, 4, 5, 12, 17, 18, 25, 27);
- 2) mavjud faoliyatni aks ettirish (raqamlar: 2, 3, 13, 14, 16, 17, 18, 26);
- 3) bashoratli aks ettirish (bayonlar soni: 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 20);
- 4) muloqot va boshqa odamlar bilan o'zaro aloqada aks ettirish (raqamlar) bayonotlar: 8, 9, 19, 21, 22, 23, 24, 26).

O'z-o'zini nazorat qilish uchun savollar va topshiriqlar

1. Pedagogik nizolarning asosiy xususiyatlarini sanab bering.
2. O'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi pedagogik nizolarning sa-bablari nimada?
3. Ziddiyatli vaziyatlarni psixologik tahlil qilish mohiyatini och-ing.
4. Pedagogik nizoni hal qilish bosqichlarini sanab bering.
5. Yoshning paydo bo'lishiga ta'sirini izohlang va pedagogik konf-liktlar oqimi.
6. "Kasbiy deformatsiya" tushunchasining mazmunini kengaytir-ing.
7. O'qituvchilik kasbi uchun asosiy deformatsiyalar xarakteristi-kasini aniqlang.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. *Анн Л.* Психологический тренинг с подростками / Л. Анн. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 271 с.
2. *Анцыферова Л. И.* Способность личности к преодолению деформаций своего развития / Л. И. Анцыферова // Психологи-ческий журнал.

1999. Т. 20. № 1. С. 6–19.

3. *Бараковская Н. И.* Субъект-субъектные и субъект-объект-ные отношения в педагогическом процессе: практическое посо-бие для учителей школ и студентов вузов / Н. И. Бараковская. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 1999. 35 с.

4. *Белкин А. С.* Педагогическая конфликтология / А. С. Бел-кин, В. Д. Жаворонков, И. С. Зимина. Екатеринбург: Глаголь, 1995. 96 с.

5. *Журавлев В. И.* Основы педагогической конфликтологии: учебник / В. И. Журавлев. Москва: Российское педагогическое агентство, 1995. 184 с.

6. *Зимняя И. А.* Педагогическая психология: учебник для ву-зов / И. А. Зимняя. 2-е изд., доп., испр. и перераб. Москва: Логос, 2004. 384 с.

7. *Смирнова Е. О.* Конфликтные дети / Е. О. Смирнова, В. М. Холмогорова. Москва: Эксмо, 2009. 176 с.

13-MAVZU. MUOMALA MADANIYATI VA TOG'RI MULOQOT QOIDALARI

Maqsad: Pedagogik muloqot uslublari, muomala madaniyati haqida ma'lumot berish.

Vazifalar:

1. Pedagogik muloqot uslublari
2. Muomala madaniyati - o'zga insonga bo'lgan munosabat madaniyati bilan belgilanishi.
3. Ichki madaniyatga ega bo'lgan odamgina har turli vaziyatlarda har qanday boshqa insonga nisbatan doimiy to'g'ri, samimiy va aniq munosabat ko'rsata olshi.
4. Muloqot madaniyati insondan boshqa insonga nisbatan har doim bir tekis munosabat ko'rsatilishini talab etishi va muloqot madaniyati insondan o'z ustida muntazam ish olib borishni talab etishi va muloqot madaniyati o'z - o'zidan vujudga kelib qolmasligi haqida ma'lumot berish.

Tayanch tushunchalar: Muomala madaniyati, munosabat madaniyati, ichki madaniyat, turli vaziyatlar, insonga nisbatan munosabat, muloqot uslublari, inqiroz.

Muloqot pedagogik konfliktlarning yechish va boshqarish usullaridan biridir. Muloqotdagi ziddiyat shakllari turlichadir. Masalan yo'zma-yo'z yoki texnik vositalar (telefon, telegraf va shunga o'xshash vositalar) bilan amalga oshiriladi. Oilada konflikt muloqot ayrim a'zolari o'rtasida bo'lishi mumkin. O'zaro munosabatlarga kirishilganda konfliktni yuzaga kelishining asosiy sabablari, o'zaro til topishish, bir-birini tushunishdir. Bu jarayonning murakkabligi, kerak bo'lsa, o'zaro til topishishi bir-birini tushuna olish lozim. Har qanday faoliyatdan zerikish mumkin, faqat odam muloqotdan, ayniqsa, uning norasmiy, samimiy, tabiiy shaklidan charchamaydi, yaxshi suhbatdoshlar doimo ma'naviy jihatdan rag'batlantiriladilar. Aslida, har bir insonning ijtimoiy tajribasi, uning insoniy, qiyofasi, fazilatlarini, hattoki nuqsonlari ham muloqot jarayonlarining mahsulidir. Har qanday muloqotlarning elementar funksiyasi suhbatdoshlarning o'zaro bir-birini tushunishlarini ta'minlashdir.

Pedagogik konfliktlarni oldini olishda hamsuhbatlarning biri ga-

piradi, ikkinchisi tinglaydi, eshitadi. Muloqotning samaradorligi ana shu ikki qirraning qanchalik o'zaro mosligi, bir-birini to'ldirishiga bog'liq. Fikrlardan biri shuki, odamni muomala yoki muloqatga o'rgatganda, uni faqat gapirishga, mantiqan asoslangan so'zlardan foydalanib ta'sirchan gapirishga o'rgatishadi. Uning ikkinchi tomoni - tinglash qobiliyatiga deyarli e'tibor berilmaydi.

Pedagogik muloqot - o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi o'zaro munosabatiga aytiladi. Pedagogik jarayondagi aloqalar tizimida o'qituvchi bilan o'quvchi o'rtasidagi muomala-munosabatlar katta o'rin egallaydi. O'qituvchi hayotga endigina kirib kelayotgan, barkamol shaxs sifatida shakllanayotgan insonlar - yosh bolalar bilan muloqotda bo'ladi. O'qituvchining biror tasodifiy xatti-harakati natijasida o'quvchilarda u haqda sodir bo'lgan fikr ham ta'lim-tarbiya jarayoniga salbiy ta'sir etishi, o'qituvchining ishini murakkablashtirishi mumkin. Odatda, bunday ziddiyatlar uzoq davom etadi va o'qituvchi foydasiga hal etiladi. O'qituvchi obro'sini saqlayman deb, kattalar ba'zan o'quvchining qadr-qimmatini yerga uradilar, o'quvchidan kechirim so'rashni talab etadilar, vaholanki bu nizoga o'qituvchining noto'g'ri hatti-harakati sabab bo'lgan.

O'qituvchi o'quvchilar bilan muomala va munosabatlarda ularning har biriga alohida yondashishi lozim. Agar o'qituvchi va o'quvchi bir-birini tinglasa, o'z-o'zini ham tarbiyalaydi. Demak, tinglash jarayoni ko'pchilik tasavvur qilgani kabi unchalik passiv jarayon emas. Tinglash qobiliyati gapiruvchini ilhomlantiradi, uni ruhlantiradi, yangi fikrlar, g'oyalarning shakllanishiga imkoniyat yaratadi. Shuning uchun ma'ro'zachi professorning har bir chiqishi va ma'ro'zasi agar o'quvchilar tomonidan diqqat bilan tinglansa, bu pedagogik muloqotdan ikkala tomon ham teng yutadi.

O'qituvchi o'quvchi bilan qanday aloqa o'rnatishi, o'quv guruhi-dagi ziddiyat potentsiali uning pedagogik muloqot uslubiga bog'liq. V.A.Kan-Kalik pedagogik aloqaning quyidagi uslublarni aniqlaydi [35]:

1. O'qituvchining yuqori kasbiy fazilatlarini asosida uning o'qitishga munosabati. Ular bunday odamlar to'g'risida shunday deyishadi: "O'rta maktabda muloqotga bo'lgan qiziqish umumiy kasbiy qiziqishlar bilan rag'batlantiriladi".

2. Do'stona dispozitsiya asosida muloqot umumiy ishga bo'lgan

ishtiyoqni anglatadi: o'qituvchi murabbiy, katta do'st, qo'shma o'quv faoliyatida qatnashuvchi rolini o'ynaydi.

3. **Muloqot – masofa** (pedagogik aloqaning eng keng tarqalgan turi). Aloqada barcha sohalarida masofa mavjud: ta'lim va tarbiya (hokimiyat, professionallik, hayotiy tajriba va boshqalar).

4. **Muloqotda qo'rqitish** – bu muloqotni ochishning salbiy shakli, o'qituvchining pedagogik qobiliyatsizligidan dalolatdir.

5. **Muloqotda– noz-karashma** yosh o'qituvchilarga xos, mashhurlikka intilish. Bunday muloqot soxta bo'lib, u arzon hokimiyatni ta'minlaydi.

O'qitish amaliyotida odatda uslublarning kombinatsiyasi mavjud. Pedagogik o'zaro ta'sir tahlili shundan dalolat beradiki, bir xil o'quvchilar guruhini har xil aloqa darajalari bilan ajratish mumkin:

- yuqori – munosabatlardagi ilqlik, o'zaro tushunish, ishonch va boshqalar bilan ajralib turadi;

- o'rta- munosabatlardagi ilqlik deyarli yo'qligi, o'zaro qarama-qarshilik, ishonchsizlik va boshqalar bilan ajralib turadi;

- past – begonalashish, tushunmovchilik, dushmanlik, sovuqqonlik, o'zaro yordamning yetishmasligi bilan ajralib turadi.

Guruhdagi aloqa darajasi bevosita bog'liq qisman (qisman) baholashga mos keladigan o'qituvchi ta'sirida (B.G.Ananyev ularni o'rgangan). Bu ta'sirlar ikki turga bo'lish mumkin:

- ijobiy – ma'qullash, mustaqillikni rag'batlantirish, maqtash, hazil, so'rov, maslahat va taklif;

- salbiy – sharhlar, masxara, istehzo, tanbeh, tahdid, haqorat, gap otish.

An'anaga ko'ra, pedagogik muloqotning oltita asosiy uslubi mavjud:

1. **Avtokratik** (hokimiyatni o'zi boshqarish) yetakchilik uslubi: o'qitishda o'quvchi bir guruh o'quvchilarni yakka o'zi boshqarishni amalga oshiradi, ularga o'z nuqtayi nazarlari va tanqidlarini bildirishga imkon berish. O'qituvchi izchil ravishda o'quvchilarni talablari va bajarishlari bilan tanishtiradi, ularning bajarilishini qat'iy nazorat qiladi;

2. **Avtoritar** (hokimiyatni boshqarish) yetakchilik uslubi: o'quvchilarga o'quv va jamaoviy hayotga taalluqli masalalarni muhokama qilish uchun ruxsat beriladi, lekin qaror oxir-oqibat o'qituvchin-

ing qaroriga muvofiq qabul qilinadi:

3. **Demokratik** uslub o'qituvchi tomonidan o'quvchilarning fikrlariga e'tibor berish va e'tiborga olishni, ularni tushunishga, ishtiraklashga, muloqotga intilishni anglatadi.

4. **E'tiborsiz qoldirish** uslubi o'qituvchi xatti-harakatlari bilan ajralib turadi, jamoa hayotiga iloji boricha kamroq aralashishga intiladi, rasmiylardan cheklanib, rahbariyat tomonidan deyarli nazardan chetda qoldirilgan, trening va ma'muriy ishlarni o'tkazish vazifalarini bajarish shakllari;

5. **Ruxsat etilgan, mos keladigan** uslub qachon paydo bo'ladi, qachonki o'qituvchi rahbariyat tomonidan yetakchilikdan chetlatilishi mumkin bo'lsa-da, o'quvchilar qiziqishlari va ehtiyojlari sari boradi;

6. **Nomuvofiq, mantiqsiz** uslub: o'qituvchi tashqi sharoitga va o'zining hissiy holatiga qarab, u yoki bu yetakchilik uslublaridan foydalanadi, bu o'qituvchi va guruh o'rtasidagi munosabatlar tizimining tartibsiz va situatsion xarakteriga, ziddiyatli vaziyatlarning paydo bo'lishiga olib keladi.

Pedagogik muloqotda professional muhim fazilatlar

Kasbiy faoliyati davomida o'qituvchi turli xil texnikadan, o'quvchilar bilan muloqot qilish usullaridan foydalanadi. Pedagogik aloqalarni amalga oshirishda kasbiy muhim fazilatlar quyidagilardan iborat:

- 1) odamlarga qiziqish, ular bilan ishlash, ochiqlik, shaxslararo ko'nikma;
- 2) empatik qobiliyat va tushunish;
- 3) moslashuvchanlik, tezkor ijodiy fikrlash, ta'minlash, o'zgaruvchan vaziyatlarni tez va to'g'ri yo'naltirish qobiliyati;
- 4) o'zini, ruhiy holatini, kechinmalarini (tana, ovoz, yo'z ifodalari, kayfiyat, fikrlar, his-tuyg'ular va boshqalar) boshqarish qobiliyati;
- 5) o'z-o'zidan (tayyorlanmagan) aloqa qilish qobiliyati;
- 6) mumkin bo'lgan pedagogik vaziyatlarni bashorat qilish qobiliyati (o'zaro ta'sirlar);
- 7) og'zaki qobiliyatlar: muloqot madaniyati, tilni rivojlantirish, so'z boyligi, til vositalarini to'g'ri tanlash;

8) pedagogik improvizatsiya qilish qobiliyati, barchasini qo'llash qobiliyati turli xil ta'sir qilish vositalari (ishontirish, taklif qilish, "yuqtirish");

9) pedagogik aks ettirish – boshqalarni tushunishga yordam beradigan ichki aqliy harakatlar va holatlarni o'zini o'zi bilish jarayoni.

Shaxsiy psixologik xususiyatlarini bilishga, uning ruhiy holatini, ko'p qirrali idrokini va o'quvchining shaxsiyati to'g'risida yetarli ma'lumotni olishga qaratilgan kompleks xususiyatlari, ruhiy holatini baholash va o'quvchining shaxsini yetarli darajada bilish.

Refleksiv-pertseptiv ko'nikmalar bilim tizimiga asoslanadi: shaxslararo idrokning shakllari va mexanizmlari, yosh bolalar va katlarning psixologik xususiyatlariga bog'liq.

O'qituvchi shaxsini kasbiy (destrutsiya) inqirozi

Kasbiy (desturtsiya) inqirozi – bu shaxsiyatning mavjud to'zilishidagi va unumdorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadigan faoliyatdagi o'zgarishlar, mehnat va mehnat jarayonining boshqa ishtirokchilari bilan o'zaro munosabat. Mutaxassis, ayniqsa, qiyin kasbiy vaziyatlarni hal qilish zarurati tug'ilganda, kasbiy inqirozlar davri ularning paydo bo'lishi uchun juda muhim davr hisoblanadi. Bunday sharoitda muayyan xatti-harakatlar reaksiyalari shakllanadi, ular sobit, stereotiplarga aylanadi, tegishli shaxsiy xususiyatlarga e'tibor berishga olib keladi. Dominant fazilatlar shaxsning keyingi xatti-harakatlariga ta'sir qiladi, ya'ni shaxs o'zining namoyon bo'lishiga imkoniyat yaratadigan tarzda professional muhitni yaratishga intiladi [28, 30].

Kasbiy deformatsiya – bu professional faoliyatni amalga oshirish jarayonida yuzaga keladigan va uning samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadigan halokatlar. Ular kasbiy noxush fazilatlarini yuzaga keltiradi va insonning kasbiy xatti-harakatlarini o'zgartiradi. Kasbiy deformatsiyalarning rivojlanishini belgilovchi omillar: ko'p yo'nalishli ontogenetik o'zgarishlar, yosh dinamikasi, kasb tarkibi, ijtimoiy muhit, hayot muhim voqealar va tasodifiy lahzalar. Kasbiy deformatsiyaning asosiy psixologik aniqlovchi omillari orasida psixofiziologik o'zgarishlar, kasbiy faoliyatning stereotiplari, kasbiy rivojlanishning turg'unligi, fe'l-atvorni kuchaytirish va psixologik himoya.

Hozirgi vaqtda kasbiy deformatsiya belgilari turli sabablarga ko'ra tasniflanadi:

- ijtimoiy normadan og'ish darajasiga ko'ra (B. N. Novikov);
- jarayonda qonunga xilof xatti-harakatlarning jiddiyligi bo'yicha ijtimoiy rolni bajarish;
- shaxsni rivojlantirishda nomuvofiqlik darajasiga ko'ra, predmetlarni tor mutaxassislarga aylantirish. Ushbu deformatsiyalar shaxsiyat deformatsiyasining chuqurligi bilan ajralib turadi; shaxsiyat deformatsiyasining kengligi (global yoki qisman); namoyon bo'lish barqarorligi darajasi (vaqtincha (tasodifiy) yoki doimiy deformatsiya); tajovo'zkor tezlik (kasbiy faoliyatning dastlabki bosqichlarida yoki undan keyingi bosqichlarda).

Kasbning odamga ta'sirini, birinchi navbatda, baholash mumkin. Shaxsiy xususiyatlarning professional deformatsiyasi kasbiy rolning salbiy ta'siri ostida o'zini namoyon qiladi. Ma'lumki, deformatsiyaning eng katta darajasi ishi odamlar bilan bog'liq bo'lgan mutaxassislilar vaqillarining jismoniy, intellektual, motivatsion-ixtiyoriy, xulq-atvor yoki shaxsiy sohalar (shifokorlar, o'qituvchilar, xizmatlari, menejerlar, tadbirkorlar va boshqalar)da me'yordan tashqari ko'p ishlashlari ko'zatiladi.

A.K.Markova quyidagi kasbiy tendensiya destruksiylarini ta'kidlaydi [28, 55]:

- kasbiy rivojlanishning sustligi, yosh va ijtimoiy me'yorlarga nisbatan kasbiy rivojlanish darajasining pasayishi;
- kasbiy rivojlanishning parchalanishi, kasbiy ongning parchalanishi va natijada amalga oshirilmaydigan maqsadlar, noto'g'ri mehnat mazmuni, kasbiy nizolar;
- kasbiy harakatchanlikning pastligi, yangi ish sharoitlariga moslashishga qodir emaslik, yangi ish sharoitlariga moslasha olmaslik;
- kasbiy rivojlanishning individual yo'nalishlarining nomuvofiqligi (bitta soha boshqasidan ustun turadi);
- ilgari mavjud bo'lgan professional ma'lumotlarning, kasbiy qobiliyatlarning, kasbiy fikrlashning zaiflashishi;
- bo'zilgan kasbiy rivojlanish, ilgari mavjud bo'lmagan salbiy fazilatlarining paydo bo'lishi, kasbiy rivojlanishning ijtimoiy va individual me'yorlaridan chetga chiqish, shaxsiyat profilini

o'zgartirish;

• shaxsiyat shaklidagi deformatsiyalarning ko'rinishi (masalan, hissiy charchoq va charchoq, shuningdek, nuqsonli professional mavqe);

• kasbiy kasalliklar yoki nogironlik sababli kasbiy rivojlanishni to'xtatish.

Kasbiy deformatsiyalar insonning yaxlitligini bo'zadi, uning moslashuvchanligini, barqarorligini kamaytiradi, samaradorlik faoliyatiga salbiy ta'sir qiladi

Tadqiqotchilar S.P.Beznosov, R.M.Granovskaya, L.N.Korneeva, A.K. Markova quyidagi kasbiy deformatsiyalarni ajratib ko'rsatgan [69]:

1. **Avtoritarizm.** Bu asosan buyruqlar, tavsiyalar, ko'rsatmalar, tanqidga nisbatan murosasizlik, aks ettirishning pasayishi – mutaxassisning introspeksiyasi va o'zini o'zi boshqarish, takabburlik va mustabidlik belgilarida namoyon bo'ladi.

2. **Namoyishchilik.** Shaxsning sifati, hissiy jihatdan rang-barang xatti-harakatlarida, boshqalarga yoqish istagida aks etadi. Ushbu tendensiya o'ziga xos xulq-atvorda, kimningdir ustunligini namoyish qilishda, qasddan bo'rttirib ko'rsatishda va tajribalarni ranglashda namoyon bo'ladi. O'qituvchining xulq-atvor uslubini belgilaydigan namoyish kasbiy faoliyat sifatining pasayishiga olib keladi.

3. **Kasbiy dogmatizm.** Tajriba ortishi bilan ish unumi rivojlanadi; fikrlash darajasining pasayishi xarakterning xususiyatlari bilan belgilanadi. O'qituvchi muammoli vaziyatning xususiyatlarini hisobga olmagan holda muammolarni stereotipik ravishda yechishga qaratilgan. Bu haddan tashqari o'ziga bo'lgan ishonchda namoyon bo'lishi mumkin.

4. **Hukmronlik.** Bu xususiyat individual tipologiyaga bog'liq shaxsiy xususiyatlardir. Bu baholash, nazoratni amalga oshirish bilan bog'liq. O'qituvchining kasbiy faoliyati kuchga bo'lgan ehtiyojni qondirish uchun, boshqalarning hisobidan qoplash va o'zini o'zi tasdiqlash uchun qulay shart-sharoitlarni yaratadi.

5. **Kasbiy loqaydlik.** Bu o'zaro ta'sir mavzularining individual xususiyatlarini e'tiborsiz qoldirib, pedagogik shov-shuvda hissiy ishtirokning yo'qligi bilan tavsiflanadi. Ushbu deformatsiya zaif hissiyotga ega bo'lgan o'qituvchilar uchun xosdir, muloqot qilishda qi-

yinchilik. Yillar davomida hissiy charchoq va salbiy shaxsiy tajriba natijasida o'z qo'l ostidagilar va hamkasblar bilan o'zaro munosabatlarda loqaydlik rivojlanadi.

6. **Konservatizm.** Belgilangan usullar, shakllar, ta'sir usullariga rioya qilgan holda namoyon bo'ladi. Stereotipik kechinmalar texnik asta-sekin markalarga aylanadi va qo'shimcha hissiyotlarga olib kelmaydi.

7. **Kasbiy agressiya.** O'qituvchi boshqalarning his-tuyg'ularini, huquqlari va manfaatlarini hisobga olmasligida namoyon bo'ladi. Agressiya ham istehzo, masxara va etiketlash bilan ifodalanadi: "soqov", "bekorchi", "latta", "ajina", "tanbal" va boshqalar. Fikrlash stereotiplari obyektiv ravishda kuchaytirilganda, o'z-o'zini tanqid qilishda va nizoli vaziyatlarni konstruktiv hal qilish qobiliyati pasayganda, bu fakt ish tajribasining ortishi bilan ortadi.

8. **Rolni kengaytirish.** Kasbda, o'z muammolarini va qiyinchiliklarini hal qilishda, boshqa odamni tushunmaslikda va istamaslikda, ayblovning tarqalishida va ibratli iboralar, shaxsiy xulosalarda umumiy holda namoyon bo'ladi. Ushbu deformatsiya tashkilotning tashqarisidagi o'zlarining roli va ahamiyatini bo'rttirib ko'rsatish bilan xarakterlanadigan qat'iy harakatlar ko'rinishida uchraydi.

9. **Ijtimoiy ikkiyo'zlamachilik.** O'zlarini haddan tashqari cheklashda namoyon bo'ladi, oqlash zarurati tufayli ijtimoiy ikkiyo'zlamachilik yuqori axloqiy umidlar, axloqiy me'yorlarni targ'ib qilish va xulq-atvor normalari. Yillar davomida ijtimoiy orzu axloqiy odatlarga aylanadi, his-tuyg'ular va munosabatlar samimiy bo'lib qoladi.

10. **Xulq-atvor transferi** (rolni o'tkazish sindromining namoyon bo'lishi). Ushbu deformatsiyaning mohiyati rol o'ynaydigan xatti-harakatlarning xususiyatlarini va boshqa odamlarga xos bo'lgan fazilatlarni shakllantirishdan iborat.

11. **Ortiqcha nazorat.** Bu o'z his-tuyg'ularini haddan tashqari cheklash, ko'rsatmalarga yo'naltirish, javobgarlikdan qochish, shubhali ehtiyotkorlik va boshqa odamlarning faoliyati ustidan qattiq nazorat qilishda namoyon bo'ladi.

O'zbeklar mentalitetida muomala madaniyati ko'pchilik xollarda o'zaro salom-alik qilish, axvol so'rash, oiladagi axvol bo'yicha axborotlarga qiziqish ko'rsatish kabi ko'rinishlarda namoyon bo'ladi.

Ammo aslida muomala madaniyati – o'zga insonga bo'lgan munosabat madaniyati bilan belgilanadi. Faqat salom-alik qilgandagiga emas, balki xayot tartibida, xar kunlik xayot tarzida insonga ko'rsatiladigan xurmatli va e'zozli, samimiy va to'g'ri munosabatni anglatadi. Ichki madaniyatga ega bo'lgan odamgina har turli vaziyatlarda har qanday boshqa insonga nisbatan doimiy to'g'ri, samimiy va aniq munosabat ko'rsata oladi. Muloqot madaniyati insondan boshqa insonga nisbatan xar doim bir tekis- munosabat ko'rsatilishini talab etadi.

Qarshingizda turgan odam boymi, kambag'almi, qishloqlikmi, yoki shaxarlikmi, mansabdormi, yoki oddiy o'qituvchimi, bundan qat'iy nazar unga to'g'ri munosabat ko'rsata olish xaqiqiy insonparvarlik mezonini bo'lib kelgan. Ammo muloqot madaniyati insondan o'z ustida muntazam ish olib borishni talab etadi. Muloqot madaniyati o'z o'zidan vujudga kelib qolmaydi. Xayotda ko'pincha odamlar orasidagi muloqotda ularning rasmiy, xushomadguy, kibr-xavoli munosabatlari shoxidi bo'lamiz. Ba'zan inson yuqori martabaga erishsa, u o'zini boshqalardan ustunligini ko'rsatish uchun, ko'pchilik bilan salom-alik ham qilmay qo'yadi. Asl madaniyatda esa aksincha, insonning qanchalik martabasi ko'tarilsa, shunchalik oddiy insonlarga o'zining yaqinligini ko'rsatish zarur xisoblanadi. Shu bilan birga muloyimlik, halimlik, ochiqlik, samimiylik, to'g'rilik va boshqa bir necha tamoyillar ulug'lanadi va targ'ib qilinadi.

Misol keltirsak, ba'zan yigit taraf qudalar qiz tarafdagilarga sal yuqoridan turib, buyruq berib gapirishadi. Boyvuchcharoq qarindoshlar o'zining moddiy tarafdan muxtoj qarindoshlariga nisbatan kerilib, boshqa tarafdan ularning moddiy tarafidan uyalibroq munosabat ko'rsatishadi. Bunday vaziyatlarning barchasi – noto'g'ri xolatlar xisoblanadi. Demak, real xayotda, odam yoshligidanoq muloqot madaniyatiga oid ma'lum insoniy qadriyatlarning bo'zilayotganligi bilan to'qnash keladi.

Oqibatda, bola xayotida ikki xil standartlar xolati vujudga keladi. Bir tomondan, bola muloyim bo'lishi lozim. Ikkinchi tarafdan esa, atrofidagi ko'pchilik odamlar, xatto-ki eng yaqin va xurmatli kishilar xam bu tartib-qoidalariga rioya qilmaydi.

Masalan, "sukinish" - erkaklar rioya qilmaydigan noto'g'ri xolat, "qarg'ash" - ayollar rioya qilmaydigan noto'g'ri xolat. O'gil bolalar "sukinish"ni odatda o'z otalaridan meros qilib oladilar. Ko'pchilik

"sukinish" yomonligini biladi, ammo ishlataveradi. Uning yomon odatligini o'ylab xam ko'rmaydi. Uni ishlatganda betarbiya odamlar ichki g'urur xis qiladi, aslida birovlarini kamsitish, ularni mensimaslik, birovlarga aziyat ulashayotganligini bilmaydi. Ayollar esa ba'zan o'z farzandlarini "qarg'ab" turib ularga ish buyuradi, yoki ularni jazolaydi. Aslida ayol kishiga mayinlik, mexribonlik xos bo'lishi lozimligini ular unutib qo'yishadi. Agar, xaqiqatda xam bolalari bilan biror noxush xodisa yo'z bursa, ular kuyinishi aniq. Ammo til xamma narsani kutaraveradi deb, og'izlariga erk berib yuborishadi. Doimiy jerkib, bexurmat qilib, faqat o'zinikini o'tkazib, bolaning erkini bug'ib yaxshi xulqli, idrokli, ma'naviyatli, barkamol farzandni tarbiyalab bo'lmaydi. Demak, muloqot va muomala madaniyatining xam xayotda o'z o'rni va axamiyati mavjud.

Shunday qilib, muomala madaniyati nima va konflikt vaziyatlarida mana shu muomala madaniyati talablariga rioya etish ziddiyatni yengishga kumak beradimi, degan savollar dolzarblik kasb eta boshlaydi.

Muomala madaniyati bo'yicha bilimlar ziddiyat ichida tomonlarni bir biriga yaqinlashtirish, ular orasidagi muloqotni yangitdan bir tizimga tushirish, tomonlarning o'zaro axborot olishlarini yengillashtirish uchun xizmat qiladi. Muomala madaniyati birovni eshitish va birovga o'z axborotlarini to'g'ri yetkazish qoidalari va tartiblaridan iboratdir. Shu bois, konflikt yechimi tartiblariga muomala madaniyati buyicha ma'lum qoidalar kiritiladi.

Odamlar ba'zan bir-birlarini tushunmaydi yoki o'z uy-fikrlarini ani' ifodalay olmaydilar. Ularning bir-birini tushunmasligi esa konfliktga olib kelishi mumkin. Quyida iliq muomala va qanday qilib xamsuxbatni to'g'ri tushunish va unga o'z o'ylaringizni aniq anglatish buyicha 10 maslaxat keltirilgan.

1. Suhbat uchun qulay va tinch joy tanlash.

Muammoni tanaffus paytidagi tor koridorda, darsga ikki minut vaqt qolgan paytda, shovqin orasida, bola yig'lab turganida, opponentingiz ishga shoshilayotgan vaqtda, u bemor bo'lganida ...hal etish mushqo'l. Xamsuhbatingiz va o'zingiz tinch, xech kim xalaqit bermaydigan, ikkalangiz boshqa joyga shoshilmay, bafurja suxbat quradigak joy borligiga amin bo'ling. Suxbat uchun qulay joy bo'lsagina, tomonlar orasidagi muloqot uchun sharoit yaratilgan bo'ladi.

2. Hamsuhbatingizning gaplarini bo'lmang!

Sizning o'zluksiz so'zlashingizni diqqat bilan eshitish mushqo'l. Shu bois, xamsuxbatingizga ham so'zlash imkonin bering va uning so'zlarini bo'lmay, sabr - qanoat bilan tinglang. Bizning tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, 30 soniyalik jimlik xal xech kimning joniga taxdid solmagan. 5-10 minutlik jimlik xam xali xech kimni o'limga olib kelmagan. Tinchlaning, 10 minut birovni eshitib, muammoni xal etish, uni xar 5 minutda bo'lib, oxir oqibat xech narsaga ega bo'lmaslikdan afzaldir. Siz tomoningizdan kursatilgan sukut bilan eshitish - opponeningizga yunaltirilgan "Sening so'zlaring men uchun muximdir" degan axborotni o zida jamlaydi. Agar siz uning so'zlarini savollar, jumlar, kesatiqlar, qochirimlar bilan bo'zaversangiz - demak, siz o'z opponeningizga "Sen xam, sening so'zlaring xam men uchun muxim emas, men o'zim xamma narsani bilaman, aslida sening so'zlaring yolg'on" degan qarashda ekanligingizni namoyon etadi. "Sening so'zlaring yolg'on" degan so'zlarni ishlamasangiz xam bunday harakatlar ana shunday qabul qilinadi. Ammo xissiyotlar, qarashlar, fikrlar, xulosalar odamlar bir tomonga qarasa xam, ya'ni bir narsani muxokama qilsa xam, turlicha bo'lishi mumkinligi, xar bir odamning o'z xulosalari bo'lishi mumkinligini biz bilamiz. Demak, opponeningiz sizdan o'zgacha qaror va xulosalarga kelgan bo'lsa, bu - uning yolg'oni emas, bu uning shaxsiy xulosasidir. Sizning vazifangiz ana shu xulosalarni bilib olib, o'z xulosalaringiz bilan solishtirish, ular orasidagi umumiylikka tayanishdan iborat bo'lishi lozim.

Sizning xam so'zlash navbatingiz keladi. Avval eshiting, keyin so'zlang. Xamsuxbatingizni so'zlarini bo'lganda u o'z fikrlarini jamlay olmaydi, ularda o'zilish sodir bo'ladi, buning oqibatida siz uning asl fikr va qarashlarini betartib qilasiz, xuddi shunday axborotlar sizga betartib keladi, ba'zi muxim bo'lgan fikrlar xayajon orasida yo'qolib xam ketadi. Opponeningiz uchun muxim bo'lgan fikrni jamlab, sizga o'zatish - ancha mushqo'l bo'lgan vazifa. Siz uning so'zlarini bo'lsangiz - mana shu muxim axborotdan maxrum bo'lib qolishingiz mumkin. Natijada, noto'g'ri xulosalarni qilishingiz mumkin. Shu bois, opponeningizning so'zlarini bo'lmay, tinch eshitishga odatlaning.

3. Sabr-qanoatli bo'ling!

Ba'zan o'z fikrini to'g'ri ifodalab gap aytish uchun xam vaqt kerak. Nizo ichiga kirganlarga xos bo'lgan xususiyatlardan biri bu-

tun dardini dasturxon qilib, konkret nizoga aloqador bo'lmagan axborotlarni bir boshdan bafurja baxs jarayoniga tortishdan iborat. Siz - buni bilasiz. Ammo u - buni xali bilmaydi. Chunki u konflikt yechimi borasidagi bilimlarni o'qimagan. Shu bois, aynan siz sabr va qanoatli bo'lishingiz talab etiladi. Shu bilan birga, aynan siz, o'z opponeningizni qanoatli bo'lishga baxs jarayonida o'rgatishingiz lozim. Agar mazkur siz muxokama etayotgan savolga aloqador bo'lmagan axborotlar, kayfiyatlar va xissiyotlar suxbat jarayoniga tortila boshlansa, siz - ovoz, mimika, so'zlardagi neytrallik va bosiqlik bilan, uni ayblamasdan, opponeningizdan, muxokama etilayotgan masalaga qaytishni iltimos qiling. Ammo u birdaniga o'z emotsiyalarini muxokama etilayotgan muammoga qarata olmasligi, chetga chiqib ketaverishi aniq. Shu bois, siz bir necha bor, bosiqlik va hurmat bilan, muxokama masalalari doirasida fikr yuritishni talab etasiz. Albatta, nizo ichidagi emotsiyalar nizoning qay darajada chuqurlashib ketganligiga bog'liq. Shu bilan birga, erkak va ayol psixologik rang-barangligi masalalarini o'z e'tiboringizga olishga to'g'ri keladi. Bizning o'zbek ayollari, o'z so'zlari va fikrlariga bo'lgan e'tiborni aslida uncha kutmaydi, shuning uchun biror bir qulay vaziyat vujudga kelsa, bor emotsiyalarini, yig'i-sig'i bilan to'kib soladi. Ular uchun o'z emotsiyalarini to'kib solish, siz ularni sukut bilan eshitishingizdan muximroqdir. O'zbek ayollarining ko'pchiligi uchun ularni eshitishning o'zi juda katta ta'sir etadi. Ularni siz eshitsangiz, ular o'z dardlaridan forig' bo'lishadi. Chetdan qaraganda, ayollar "ratsional" bo'lmagan odamlar dek o'uyo'ladi. Aslida, bu xolat ayollar so'zlariga bo'lgan oilalar, jamiyatdagi e'tiborsiz munosabat oqibatidir. Agar mana shunday "ko'pirib" kelgan emotsiyalarni to'kib solish, chiqarib tashlash vaziyati vujudga kelsa xam, o'z opponeningizga uning emotsiyalarining chiqib ketishi uchun imkon yarating. Xayotiy praktikada shunday xolat ko'pincha yo'z beradi-ku, emotsiyalar qattiq stress va ko'z yoshlari bilan to'kib solinayotgan vaqtda, siz o'z qarshingizdagi turgan odamga "tinch, osoyishta" munosabat bildirsangiz, uning o'zi o'zini qo'lga olib, ko'pincha "ratsional" fikrlash jarayoniga o'tib oladi. "Ratsional" munosabat jarayoniga o'tish esa munosabatlarni to'g'ri belgilash imkoniyatini, tomonlar manfaatlarini to'g'ri baxolash imkoniyatini yaratadi.

4. Tana zaboniga quloq soling!

Biz suxbat jarayonida faqat soʻzlar bilan axborot ulashmaymiz. Suxbat jarayonida bizning tana xarakatlarimiz, mimikamiz, ovozymiz xarakteri (past, tiniq, tinch, osoyshta ovoz, yoki dagʻdagʻa, qoʻpol, taxdidli, agressiv ovoz), boʻlarning barisi muxim axamiyat kasb etadi va maʼlum bir maʼlumotlarni opponeningiz, yoki oʻzingiz xolatingiz va xis-tuygʻularingiz xaqida qarshida turganlarga oʻzatadi. Shu bois, suxbat jarayonida oʻzingizning va opponeningizning tana zaboniga eʼtibor bilan qarab, ularni toʻgʻri “mushohada” qilish juda muxim.

- Agar siz nogox oʻz tana zaboningiz orqali “taxdid” signallarini oʻzatsangiz, qarshingizdagi odam aynan “taxdid” singallarini qabul qiladi va oʻzi ham sizga qarshi xamlaga oʻtadi. Shu bois, urush va janjal vaziyatida “Sen menga taxdid qildingmi?!” degan savol kelib chiqsa-yu, opponent “Men bunday gap aytganim yoʻq”, desa, demak unda tana zaboni ishlagan boʻladi. Tana zabonini xam tinch, osuda va ratsional muloqotga yunaltirish ikki tomon orasida aniq va chegara-langani, faqat zarur boʻlgan maʼlumotlarning oʻzatilishi uchun imkon yaratadi. Xamsuxbatingiz aytayotgan soʻzlar sizga befarq emasligini koʻrsating. U yoqdan bu yoqqa yurmang, barmoqlaringiz bilan stolni chertmang, soatga har zamonda bir qaramang, xonani koʻzdan kechirmang, uxlab yoki mudrab qolmang, vaqti vaqti bilan “uf”lab xam turmang, koʻzlaringizni timoqlaringizga mixlab xam qoʻymang, qoʻllaringizni shim chuntagiga solib, undagi narsalarni oʻynab xam oʻtirmang, sumkangizni ochib, undagi narsalarni koʻzdan kechirishni keyingi vaqtlarga surib qoʻying, xullas, suxbatga keldingizmi, suxbatga rozi boʻldingizmi, qarshingizdagi insonga eʼtiborli boʻling xamda oʻzingizni xam nazorat qilib boring.

Siz eʼtiborli boʻlsangiz, sizning navbatingiz kelganida, sizga xam eʼtiborli boʻlishadi.

5. Eʼtibor bilan tinglang!

Opponeningiz sizni eshitishingizni istaydi. Chunki u soʻzlar orqali oʻz fikri, oʻyi, xissiyotlarini sizga yetkazmoqchi. Qarshingizdagi odam uchun sizning quloq tutib uning soʻzlarini eshitishingiz juda muxim. Siz uni eshitsangiz, u biror bir darajada oʻz xurmati borligiga iqrar boʻla boshlaydi. Sizning eʼtibor bilan eshitganingiz uning xissiyotlarini tinchlantiradi. U oʻzining soʻzlash jarayonida “samoanaliz” bilan xam shugʻullanadi. Bu esa, unga oʻz xissiyotlarini nazorat qil-

ish va anglash uchun koʻmak beradi. Uning koʻnglida umid uygʻnadi. Balki siz gapirmayotgandirsiz, ammo siz eʼtibor va diqqat bilan suxbatdoshingizni eshityapsizmi?

Boshqalar soʻzlarini eshitish va anglash oʻz suhbat navbatini kutishgina emas, balki undan muximroqdir. Boshqa odam aytayotgan gaplarga eʼtibor bering va uning nuqtai nazarini anglashga urining. Opponeningiz aytayotgan soʻzlar va fikrlar balki sizning fikringiz bilan bir xildadir, ularda oʻziga xos oʻxshashlik va uygʻunlik mavjuddir. Oʻzatilayotgan axborotlarga eʼtiborli boʻlish, ziddiyatlarga nisbatan ogoh boʻlish alomatidir. Shu bois, birovni eshitish oʻzingni dardingni aytish bilan teng barobarida juda muxim jarayonlardan biridir. Birovni anglash jarayoni uning dardlarini eshitishsiz amalga oshmasligini esingizda tuting. Uning soʻzlarini boʻlmay, sabr va qanoat bilan eshitishga harakat qiling.

.Maʼruza oʻqimang!

Siz bilan suxbatlashganda odamlar oʻz fikr va oʻylarini sizning ongingiz va qalbingizga yetkazib berish uchun gapiradilar. Agar bu odamlarga sizning maslaxatingiz zarur boʻlsa, ular “Maslaxat bering”, deyдилar. Agar ularga sizning tanqidigiz yoki tasdigʻingiz kerak boʻlsa, ular oʻzlari sizdan soʻraydilar. Xamsuxbatingiz gaplari uni tarbiyalash uchun barona boʻla olmaydi. Umuman biror marta oʻzga odamlarning “Meni tanqid qiling” deb soʻrganlarini eshitganmisiz! Xatto kichkina bolalarni xam “tanqid” qilsangiz, ular sizdan oʻkinib qoladi. Ammo agar siz ularga iliqlik bilan biror narsani urgatsangiz, ular sizdan minnatdor boʻlib qoladi. Suhbat - birovni tanqid qilish emas. Suhbat shuningdek, birovni “oʻqitib”, “adabini berib qoʻyish” xam emas. Maʼroʻza oʻqish qarshingizda turgan odamni sizdan bexad darajada uzoqlashtiradi xamda samimiyatni yoʻqotadi. Maʼruza oʻqish jarayoni xuddi sizning undan ustun ekanligingizni koʻrsatish, undan aqlliroq ekanligingizni namoyish qilish uchun qilinayotganligini kursatadi. Maqsad esa boshqa - tomonlar oʻrtasidagi teng va hurmatli munosabatni, bir-birini anglash jarayonini tashkil qilishdan iboratdir. Shunday ekan, maʼroʻza oʻtsishga berilib ketish, tomonlarni bir biridan ayirishga xizmat qiliadi. Agar siz oʻz suxbatdoshingizni oʻzingizdan uzoqlashtirishni maqsad qilib olgan boʻlsangiz, siz toʻgʻri usulni tanlagan boʻlasiz. “Maʼruza oʻqish”, “tanqid” usulida opponeningiz sizdan uzoq vaqt uzoq yuradi. Ammo siz suxbatga to-

monlar orasidagi umumiy yunalishni topib, opponentingiz bilan munosabatlarni yangi tartibda saqlab qolish, ularni tiklash uchun kelgan bo'lgansiz, umuman "tanqid" va "ma'ruza o'qish" usullarini qo'llamaganingiz ma'qul.

7.Ochiq va aniq savollardan foydalaning!

Konflikt vaziyatida tomonlar muloqoti imkon darajasida har ikki tomonga tegishli bo'lgan axborotlarni yig'ish va taxlil qilish asosiga qurilmog'i lozim. Aslida konflikt emotsiyalar to'qnashuvidan axborotlar almashuviga utilishi asosida yechiladi. Shu bois, suxbat, ya'ni muloqot jarayonida ochiq va aniq savollar beribgina siz boshqa inson sizdan nimani surayotganligini, uning qanday talablari mavjudligi, uning xissiyotlari va xulosalari nimalarga asoslanganligini to'g'ri tushuna olasiz. Ammo, ochiq va aniq savollar - nima?! Ochiq va aniq savollar bu - «ha» yoki «yo'q» so'zlari javob sifatida ishlatilmaydigan, keng javob bo'la oladigan, sizning savolingizga opponentingiz xar tomonlama to'liq javob bera oladigan savollardir. Nima uchun ochiq va aniq savollar ishlatilishi lozim?! Chunki siz o'z opponentingiz borasida keng ma'lumotlarni uning o'zidan olishingiz lozim. Agar u sizning barcha savollaringizga faqat "xa" yoki "yo'q" deb javob beraversa, siz opponentingiz xaqida juda kam va noaniq ma'lumotlar to'play olasiz xolos. "Ha" va "Yo'q" javoblari sizga opponentingiz kayfiyati, munosabati, xulosalari, xissiyotlarini to'la va asosli namoyon qila olmaydi. Shu bilan birga "Ha" va "Yo'q" ko'proq siz shakllantirgan xulosalarga bo'lgan ijobiy yoki salbiy munosabatni anglatadi. Bunday javoblar — sizning munosabatingizga bo'lgan noaniq javob bo'la oladi xolos. Ya'ni, opponentingiz xulosalari va xissiyotlari ikkinchi rejaga o'tib qolali Opponentingiz fikrlarini aniq tasavvur etmaslik esa konflikt yechimi jarayonida noto'g'ri xulosalar qilinishiga olib kelishi mumkin. Shu bilan birga, siz ochiq va aniq savollar berish orqali uni qiynayotgan fikr-o'ylarning tashqariga chiqishiga yordamlashasiz. Opponentingizga shunday savollar berish orqali uning muammolari siz uchun befarq emasligini, siz uning shaxs va so'ziga e'tibor berayotganligingizni ko'rsatasiz. U - tinchlanadi. U — o'zining yakka emasligini anglaydi. Unda ishonch xosil bo'ladi. Ochiq va aniq savollar orqali u o'z dardlarini gapira boshlaydi. Sizning eshitishingiz esa undagi ishonchni qayta tiklaydi. O'rtada -ochiq va aniq muloqot o'rnatilishi uchun asos yaratiladi. To'g'ri

tashkil qilingan muloqot esa tomonlarni bir biriga yaqinlashtiradi, konflikt va muammoni -bir tomon, ularga qarshi qaratilgan tomonlar, ya'ni siz va opponentingizni - bir tomon qilinishiga ko'mak beradi.

Ochiq va aniq savollarga quyidagi misollarni keltirish mumkin:

Ochiq va aniq bo'lmagan savollar:

- Siz charchadingizmi?!

- Siz borasizmi?

- Bolalar yaxshimi?!

Ochiq va aniq savollar:

- Bo'lib o'tgan voqea senga qanday taassirotda qoldirdi? Nimalarni o'ylading, nimalar seni qiynadi?!

- Nima uchun sen "sinfdoshlar uchrashuviga" borishga qaror qilding? Sinfdoshlar uchrashuviga borib, nimalarni ko'rmoqchi va bilm-oqchi eding?!

- Men ketgandan so'ng, bolalar nima qildi? Sen ularga mening yo'qligimni qanday tushuntirding? Ular nima deyishdi? Xafa bo'lishdimi? Sen o'zing qanday kayfiyatda bo'lding? Sen nimalarni o'ylading?! Bolalar uchun qanday javob tayyorlading?! O'zing bo'lib o'tgan voqea xaqida nimalarni o'ylaysan?

Ochiq va aniq yunaltirilgan savollarga faqat "Ha" yoki "Yo'q" deb javob berib bo'lmaydi. Albatta, biror xolat, yoki vaziyat, yoki xissiyotni to'la bo'lmasa xam, kengroq tarzda so'zlab berishga inson majbur bo'ladi. Ana shunday vaziyatda siz o'z opponentingiz so'zlarini samimiy e'tibor bilan tinglasangiz, o'rtada samimiy muloqot uchun sharoit yaratiladi. Shu bilan birga, agar konflikt eng yaqin odamlar o'rtasida yo'z bergan bo'lsa, oilaviy tashvishlar, farzandlar borasidagi umumiy qarashlar tomonlarni samimiy muloqotga undovchi omillar xisoblanadi.

Esingizda bo'lsin, samimiyat samimiyat yaratadi, yaxshilik yaxshilikni keltirib chiqaradi. Kechirimli bo'lsangiz, sizni xam kechirishadi, iliq munosabat bildirsangiz sizning iliq munosabatsiz xam bejavob qoldirilmaydi. Agar konfliktidan so'ng tomonlar umuman ajralib ketsa xam, tomonlar o'zaro xurmat, biri birini xurlamaganlik, biri birini yerga urmaganlik, bir birini nafsoniyatiga tegmaganlik asosida ajraladi. Bu esa - tomonlarni o'z insoniy nufuzi va qadriyatlarini saqlab qolinishiga imkon yaratadi.

8. Hech narsa taklif qilmang!

Nima uchun aynan "Hech narsa taklif qilmang" deb shunday talab qo'yiladi? Chunki, emotsiyalar va extiroslar ichida odam ba'zan so'zlashga berilib ketib, aslida o'zida mavjud bo'lmagan, yoki soniyalik, bir zumlik bo'lgan xis-tuyg'ularni ifodalab yuboradi. Ana shunday xis-tuyg'ularni asl xis-tuyg'ulardan ajrata olish darakor. Siz mavxum va aslida bo'lmagan mana shunday "aldamchi" xis-tuyg'ularga tayanib, noto'g'ri xulosalar qilib, biror bir takliflarni kiritsangiz, noto'g'ri xulosalar qilgan bo'lasiz. Masalaning yana bir boshqa muxim tomoni mavjud bu ziddiyat jarayonida sizning takliflaringiz, ular aqlli, jozibali, ikki tomon uchun qulay bo'lgan takliflar bo'lganiga qaramay, emotsiyalar girdobida rad etilishi mumkin. Shu bois, avval emotsional xolatni samimiylik va ishonch asosida shakllantirish, undan so'nggina vaqti soati yetib kelganida, ma'lum takliflarni bosim o'tkazmasdan taklif etish mumkin bo'ladi. Shu bilan birga, sizga aytilayotgan so'zlarning ma'nosi aslida boshqa mazmunda bo'lishi mumkinligini doimo yodingizda tuting. Sizga o'zatilayotgan va ma'lum qilinayotgan axborotni siz to'g'ri anglayotganligingizni nazorat qilib boring. Buning uchun opponeningiz so'zlarini o'zingiz anglaganingiz tarzida qayta takrorlab, undan qayta so'rab turing: "Sizni to'g'ri tushundimmi?", "Siz shunaqa demoqchimisiz?", "Sizni to'g'ri tushungan bo'lsam, siz shuni.... nazarda tutyapsiz. To'g'ri-mi?!" Bu usullar boshqa odamni to'g'ri, adekvat anglashga yordam beradi. O'zga odamning fikrlarini adekvat, ya'ni ularga jamlangan ma'lumotlarni aynan opponeningizga uxshab anglanishigina ziddiyatga bo'lgan tomonlar munosabatlarini bir biriga yaqinlashtiradi, fikrlar o'zviyiligiga olib keladi.

9. O'zingizni nazorat qiling!

Ziddiyat jarayoni ko'pincha tomonlar qalbida va fikrida mavjud bo'lgan barcha negativ xolat va qarashlarni yuzaga olib chiqadi. Shu bois, xar ikkala tomon xam qarama-qarshi tomonni xamma nuqsonlarda ayblash, o'zini esa ximoya qilish bosqichidan o'tadi. Qarama-qarshilik kuchaygan paytda har doim ham boshqalar bizga aytayotgan ba'zi "achchiq", "adolatli", shu bilan birga, boshqa bunday xolatdan "tutoqib" ketadi. Ammo agar siz "yarashish", "kelishish" pozitsiyasida turgan bo'lsangiz, tabiiy ravishda ba'zi kompromisslarga borishga to'g'ri keladi. Shu bois, har ikkala tomon xam o'z

emotsiyalari qatorida o'zi ishlatayotgan so'zlari, amallari, fikrlarini, tana zabonini nazoratda ushlashi talab etiladi. O'zingizni nazorat qila olsangizgina, o'zga insonni nazorat qilish uchun vaziyat yaratiladi. Boshqa odam o'z so'zini tugatmaguncha, uning so'zini bo'lmay eshitib. Agar bu odamdan jaxlingiz chiqayotgan bo'lsa, «men - tasdiqlar» tizimini qo'llang. Bu usul sizning xis tuyg'ularingizni birovga yetkazishga imkon beradi. Jaxlga jaxl bilan javob qaytarish konfliktni chuchurlashtirib yuborishini doimo esda tuting. Agressiyaga qarshi agressiya bilan javob qaytarmang. O'zingizni nazorat qiling, bu esa opponeningiz fikrlari va amallarini nazorat qilish, uni to'g'ri xulosalarga yo'naltirish, opponeningizga ta'sir o'tkazish uchun imkon yaratadi. Keyinroq, ya'ni siz jaxldan tushganda, suxbatni davom ettirishni surang.

10. Birovning nafsoniyatiga tegmang!

Har bir inson o'zicha bir olam xisoblanadi. Xar bir inson, uning ilmi, bilimi, madaniyati, shaxsiyati va ijtimoiy mavqeidan qat'iy nazar o'ziga ma'lum bir ijobiy daraja bilan munosabat bildirishga bolalikdan o'rgangan bo'ladi. Shu bois, insonning o'ziga nisbatan qadrlil va e'zozli munosabatda bo'lishi tabiiy xol xisoblanadi. Masalan, konkret inson, xotin va yoki kelin sifatida sizning talablaringizni aniq bir vaziyatda qoniqtirmayotgan bo'lishi mumkin, ammo aynan mana shu inson qiz, farzand, ona, mutaxassis sifatida o'z oilasi va jamoasining juda katta xurmatiga loyiq bo'lishi xam mumkin. Yoki aynan mana shu konkret inson, ota va er sifatida o'z xotinida ba'zi e'tirozlarni o'yg'otishi mumkin, ammo mana shu erkak o'z ish joyida, o'z oilasi va yaqinlari o'rtasida juda katta xurmat bilan tilga olinishi mumkin. Ya'ni, siz "yomon" deb o'ylayotgan yaqin odamingiz, u er, xotin, aka, uka, qarindosh, xamkasaba, ota-oni, boshliq sifatida sizning talblaringizga javob bera olmagani, xech zamonda mazkur insonni batamom "Yomon otliq" qilib qo'yish uchun asos bo'la olmaydi.

Inson xarakteri turli vaziyatlarda o'zini turlicha namoyon qiladi. Balki "ayb" o'zingizdadir, talablaringiz xaddan ziyod ortiqdir, ularni bajarib bo'lmaz, balki "gap" opponeningizda emas, balki o'zingizning xarakteringizda yashiringandir. Balki "janjallarni" o'zingiz keltirib chiqarayotgandirsiz. Bu xaqida samimiy o'ylab ko'rish, vaziyatga xolis baxo berish lozim. Xar xolda, sizning opponeningiz sizga qanchalik yaqin yoki uzoq bo'lishiga qaramay, insonning nafsoni-

yatiga tegadigan piching, qochirim, kesatiq, dag'al, qo'pol so'zlarni ishlatib bo'lmaydi. Insonning nafsoniyatiga tegadigan gaplarni ziddiyatda mutlaqo ishlatib bo'lmaydi. Nafsoniyatga tegadigan so'zlarni ishlatish xali biror bir ziddiyatni yechimga olib kelmaganligini esingizda tuting. Xar bir insonning shaxsiyatiga tegadigan gaplar muomala va suxbatni qiyinlashtiradi, orani bo'zadi, tomonlarni bir biridan ayiradi, dillarni og'ritadi, alamlarni vujudga keltiradi. Ammo, agar siz yuqorida ko'rib chiqilgan "Adolatparvarlik mezon"lariga amal qilsangiz iliq va samimiy suxbat uchun imkon yaratiladi.

Shunday qilib, konliktdagi muloqot madaniyatining quyidagi talablari mavjud:

1. Suxbat uchun qulay, tinch va to'g'ri joy tanlang
2. Xamsuhbatingizning gaplarini bo'lmang
3. Sabr - qanoatli bo'ling
4. Tana zaboniga quloq soling
5. E'tibor bilan tinglang
6. Ma'ro'za o'qimang
7. Ochiq va aniq savollardan foydalaning
8. Xech narsa taklif qilmang
9. O'zingizni nazorat qiling
10. Birovning nafsoniyatiga tegmang.

14-MAVZU. O'GANI ANGLASH (ESHITISH) VA O'ZINI ANGLATISH QOIDALARI

Maqsad: Konflikt yechimida o'zgani eshitish va o'zini anglatish qonuniyatlariga rioya etish yo'llarini o'rganish

Vazifalar:

1. Konflikt yechimida boshqa bir insonni eshitish hamda o'z fikrini o'tkazishni tenglik sharoitida olib boorish muhim talablardan biriga aylanadi.

2. Konflikt yechimida o'zgani eshitish va o'zini anglatish qonuniyatlariga rioya etish yo'llari.

Tayanch tushunchalar: Konflikt yechimi, insonni eshitish, o'z fikrini o'tkazish, tenglik sharoiti, o'zgani eshitish, o'zini anglatish, rioya etish.

yechimi odamlarni to'g'ri muloqot qilish qoidalariga o'rgatadi. Mazkur qoidalar o'zga odamni fikrini to'g'ri qabul qilish va o'zining fikrini xam to'g'ri bildirish, qonun qoidalarini xam o'z mazmuniga qamrab oladi. Shu bois, konfliktlar yechimi o'z nuqtai nazarini ma'lum tartiblar asosida ifoda qilinishini talab etadi. Agar konfliktdagi bir tomon qo'pollik qilsa, dag'daga bilan taxdid uyg'otsa, ikkinchi tomon o'zini muxofaza qilish choralarini ko'rishga majbur bo'ladi. O'zini muxofaza qilishga uni majbur qiladigan vaziyat yaratilgan bo'ladi. O'zini ximoya qilish esa tabiiy extiyoj xisoblanadi. O'z fikrini singdirish uchun bir tomon ikkinchi tomonga tazyiq o'tkazsa, unga xos bo'lmagan xulosalarni qabul qilishga ikkinchi tomonni majbur qilingan bo'ladi. Shu bois, konflikt sharoitida qarama-qarshi insonni lar e'tirozini o'yg'otmagan, o'zini ximoya qilishga boshqa insonni zo'rlamagan tarzda muloqot olib bora olish qobiliyati qadrlanadi.

Muloqot madaniyatida keng tarqalgan xatolardan biri shundaki, gapirib turgan odamning so'zi nixoyasiga yetmasdan turib, unga yangi savollar beriladi. Siz bunday qilganingizda suxbatdoshingizni qiyin axvolga solib qo'ygan bo'lasiz. Chunki u birinchi savolingizga hali to'liq javob ayta olmagan. Siz bo'lsa, yangi savollar berayotirsiz. Siz uni dovdiratib qo'yasiz. Nima muxim-u, nima muxim emas, u idora qila olmay qoladi. Agar u savollaringizga javob bermasa, siz uni ovmi, bilimsiz, didsiz, ilmiy saloxiyatsiz odam sifatida baxolashingiz

mumkin. Demak, savol berilgandan so'ng, to'raligicha mazkur savolga javob berish imkoniyatini xam yaratish lozim.

Bunday odamlar suxbatida ko'proq qo'nimsizlik, sabr va birovni tinglash ko'nikmasi yetishmaydi. Ular ko'proq sizning fikringizni bilish uchun emas, balki o'z fikrini o'tkazish uchun suxbat kuradi.

Natijada, siz o'zingizni bunday odam bilan qanday tutishni bilmay qolasiz. Odam faqat o'zining fikrlarini bildirish asosiga muloqotni to'zadigan bo'lsa, u boshqalar fikrini bilishdan maxrum insonga aylanadi. Odam esa o'z psixologiyasiga ko'ra, ko'proq o'zining eshiti-lishini istaydi.

Suxbatdagi keskinlik, formalizm, xulosalarning qat'iyligi, yodlab olingan jumlar va fikrlar, birovlarining qarashlarini takrorlash, samimiyliksiz gapirish, o'zini soxta tutish kabilar suxbatni rivojlantirmaydi, balki uni sundiradi. Suxbatni doimiy saqlab turish bu oson ish emas. Muloqotni saqlash xam shunday. Bu xar ikki tomondan ma'lum bilim va ko'nikmalarni talab etadi. Agar siz o'zingizni ma'lum doirada begona xis qilsangiz, nimalar xaqida gapirishni bilmasangiz, o'zingizning yaxshi suxbatdosh bo'la olishingizga shubxa qilsangiz muloqot jonli emas, balki rasmiy va sun'iy o'tadi.

Shu bilan birga, ba'zi odamlar o'z psixologiyasi va tarbiyasiga ko'ra muloqotni "barbod" (sabotaj) etuvchilar qatoriga qo'shiladilar. Mana shunday odamlar so'zlarida kupincha taxdid ovozlari va kayfiyatlari sezilib turadi. Ular buyruq berib gapiradilar. Ular asosan negative axborot tarqatishga moyil bo'ladilar. Birovlar, yoki xodisalar taxlilida asosan tanqid ustun turadi. Ijobiy gapirish, ijobiy baxo berish ular uchun tabiiy qiyinchilik tugqdiradi. Ular ko'pincha birovlarini ayblab, yoki ularga laqab tirab, kesatib gapiradilar. Ular o'zini "xamma ularga qarzdorday, ammo qarzlarini qaytarmayotganday" tutadilar. Kupincha ular muxim axamiyatga ega bo'lgan axborotlarini yashiradilar. Ular o'zini "ichimdagini top, agar topa olmasang, sen aybdorsan" qabilida tutadilar. Ular axborot urtoqlashishni xush ko'rmaydilar.

Ba'zilar o'z suxbatini tergovday olib boradi. Ular so'zlari taxdid, shubxa, besaranjonlik bilan to'lgan bo'ladi. Ba'zilar esa, avval maqtab turib, so'ng biror ishni zimmangizga yuklash payidan bo'ladi. Sizning qalbingizda esa, xuddi aldanib qolgandek xissiyot o'yg'onadi.

Ba'zilar nima to'g'risida gapirilsa xam, asosan maslaxat berishga o'tib ketaveradi. Kamdan kam odam o'z suxbatini xamkorlikda biror yechimni qidirishga yo'naltira oladi. Ko'pchilik uchun o'z xissiyotlari, o'z qarashlari, o'z fikrlari eng to'g'ri, eng aniq va eng o'ylangan-dek tuyo'ladi.

Ba'zilar esa suxbatlashishni baxs qilish, ko'p gapirish, birovlarining og'zidan so'zini olib qo'yish deb anglaydi. Ular suxbatdoshi bilan xuddi so'zlashishida musobaqa o'tkazayotganday o'zini tutadi.

Ba'zilar esa buning aksi, birovning so'zlarini eshitish, faqat uni tinchlantirishdan iborat deb, nuqul "Xafa bo'lma", "Asabiylashma", "Xamma narsa o'tib ketadi" qabilida suxbat quradilar.

Ammo ularning suxbatdoshiga tinchlantirish emas, ularning so'zlari, mana shu so'zlar ortida turgan xissiyotlarni xamdard bo'lib eshitish talab qilinadi. Yuqorida takidlangan barcha xolatlarida bir tomon ikkinchi tomonga nisbatan "sabotajlik" munosabatida bo'ladi.

Inson shunday to'zilganki, unga uning so'zlariga qilingan munosabat, ya'ni uning shaxsiyatiga bo'lgan boshqa odam reaksiyasi juda muxim xisoblanadi. Muloqot aslida faqat so'zlar orqaligina emas, balki yuqorida qurilgan barcha muloqot komponentlari orqali olib boriladi. Ammo suxbat, ya'ni so'zlar eng katta axborot almashuvga asos bo'ladi. Shu bois, siz "sabotajlik" usulidan foydalangan xolda suxbat qursangiz, suxbat jarayoni xar ikki tomonga xam qoniqish olib kelmasligi mumkin. Agar siz suxbatdoshingizni asli xurmat qilmasangiz, u sizning mimikangiz, ovozingiz, istexzoingiz orqali baribir mana shu asl munosabatni sezib, anglab turadi. Shu bois, muloqotni barcha sanab o'tilgan xususiyatlarni nazarga olgan xolda olib boorish talab etiladi. Agar siz atrofingizdagi odamlar bilan do'stona va iliq muomala qilmoqchi bo'lsangiz, quyidagi talablarga aloxida e'tibor qaratmoringiz lozim:

Do'stona va iliq munosabat omillari

1. Suhbatdoshingizga o'zaro tenglik tamoyili asosida muomsta qilasiz, uni suxbatdagi hamkor deb qabul qilasiz, uning maqsadlarini o'zingizga buysundirmaysiz;

2. Suhbatdoshingizning o'z shaxsiy fikri mavjud bo'lishi mumkinligi huquqini xurmat qilasiz, shu bois o'z fikringizni albatta qabul qilishi lozimligini talab etmaysiz, u sizning fikringizga qo'shilmasa, undan xafa ham bo'lmaysiz, chunki har bir odamning o'z qarashi

mavjud bo'lishi lozimligi tabiiy xol. Insonning individualligi fikrlari va qarashlarida ham o'zini namoyon qiladi.

3. Uning qarash va fikrlarini behurmat qilmaysiz xamda ular mavjudligini e'tiborga olasiz. Masalan, "Faqat axmoqlar shunday deb o'ylashi mumkin", "Sen asli aqli pastroq odamsan-da, shunday xulosaga kelibsan", "Xotinlarning asli aqli pastroq bo'ladi, sendan bundan boshqa yana nimani kutardik...", "Erkaklar har doim mana shun-aqa qo'rs bo'ladi", "Siz odammisiz, gapga tushunadigan... qabilidagi jum-lalar sufatni keskinlashtiradi. Opponent-ingizning fikri noto'g'ri bo'lsa xam, bu fikr uning uchun o'z fikri bo'lganligi sababli qadrli ekanligini unutmaslik lozim, unga o'z fikrini o'zgartirish uchun im-kon berish dakror.

4. Boshqa insonlarning o'z hayotiy tajribasi, xulosalari, qadriyat-lari mavjudligini hisobga olasiz. Xar bir inson - alohida mustaqil qadriyatdir. Fikrlar almaisuvi zarur xolat, ammo fikrni majburlash, tantqid qilish, o'z fikrini ustun qo'yish ortqali singdirib bo'lmaydi.

Mana shu suxbatni "sovuqlashtiruvchi" yoki "iliqlashtiruvchi" omillar asosida o'z xarakatlaringizni sinab ko'rishingiz mumkin bo'ladi. Taxlil nima narsalarni qilmaslik lozimligini sizga ochiq kur-satadi. Inson o'z malakalarini taxlil qilishga o'tganda, u o'z xato va kamchiliklarini to'zatishtga xam o'tgan bo'ladi. Xato tug'rilanma-gunicha xato xisoblanadi. Xato to'zatilgandan so'ng xato emas, balki yangi vokelikka aylanadi.

Shu bilan birga, ba'zan biz o'zimizni xam suxbat "sabotajchi-si" sifatida tutamiz. Agar suxbatdoshimiz avvallari bizni xafa qil-gan, bizning ko'nglimizga tegadigan gan qilgan yoki o'zi asli bizga yo'qmaydigan odam bo'lsa, biz o'zimizni shunday tutishimiz mum-kin. Demak, bu xollarda ham bizning amallarimiz, so'zlarimiz odam-larga qanday ta'sir ko'rsatishi mumkinligini bilish, xato xolatlarining oldini olishga teng keladi. Aslida, "sabotajchilik" xar ikki tomonga xam tavsiya etilmaydi. Suxbat tomonlarning o'zaro munosabatini yorqin va aniq ko'rsatadigan ijtimoiy voqelik xisoblanadi.

Sizning suxbatdan maqsadingiz o'z suxbatdoshlaringizga o'zingiz xaqidagi ma'lum tartibda mujassam etilgan axborotlar tizimini o'za-tishdan iboratdir. Uning maqsadi xam shunday. Ya'ni, ikkala tomon axborot almashuv orqali o'z munosabatlarini aniqlashtirib olmoqchi. Axborot almashuvni esa boshqa tomon manfaatlarini bo'zgan xolda

olib borish - noto'g'ri va madaniyatsizlik alomati xisoblanadi. Shu bois, muloqotni eng avvalgi shartlaridan biri - o'z suxbatdoshini xur-matlash xisoblanadi.

Sizni to'g'ri va samimiy qabul qilinganingiz sizni xursand qilga-nidek, sizga gayrli va adolatsiz munosabat sizning ko'nglingingizni og'ritadi, xafa qiladi. Sizning fikrlaringiz, qarashlaringiz, xulosal-aringiz tanqid qilana-versa, siz bunday xolatlarni o'zingizga nis-batan noxaqlik sifatida qabul qilasiz. Ammo xurmatli odam bo'lish uchun faqat maqto-qlar ichida yashash xech xam shart emas. Odam birov-larning maqto-qi, xushomadisiz xam o'zini ulug'vor kursatishi mumkinligi aniq.

Muloqotni iliqlashtiruvchi omillar

Empatiya deb atalgan tushuncha bor. Empatiya - boshqa bir odamning xarakatlari va amallarini yuzaga keltirayotgan omillar va xis-tuyg'ularni to'g'ri tushunish, ularni adekvat anglash va xamdard-lik ko'rsata olish xisoblanadi. Mana shunday o'zingga yaqin, xatto ba'zan tanish bo'lmagan odamlar xis-tuyg'ulariga ochiqlik, ularni tushunish - o'zaro anglash va xamdardlik, o'zaro kontakt qila olish qobiliyatidan darak beradi. Mana shunday qobiliyatni o'zida tarbi-ya qila olgan, o'stirib borgan odam, shu qobiliyatni egallagan odam, muloqot madaniyatining eng zarur talabini bajargan xisoblanadi. Agar siz ruxan eng yaqin insonni ko'z oldingizga keltirsangiz, siz va mana shu inson o'rtasida:

1. samimiylik;
2. ochiqlik;
3. o'zaro bir-biridan sir yashirmaslik;
4. o'zaro ishonch;
5. qarashlar yakdilligi;
6. muammolarni ochiq ayta olish, o'z muammosini aytganda "bu odam yomon ekan" degan xayollarga bormaslik;
7. uning siz to'g'ringizda xech qachon yomon fikrga bormasligi-ga, sizni "muhokama" etib turmasligiga ishonch;
8. uning sizni xar doim ochiq, yuz bilan kutib olishi;
9. siz uchun xye- ch qachon vaqtini ayam-asligi;
10. siz bilan xar vaqt bir tekis muomala va suxbat qurshilari;

11. sizga xamdardlilik bildirishlari;
12. yordam kerak bo'lganda, ularning xar doim tayyorligi va shu kabi o'nlab xususiyatlarning namoyon bo'lishi oydinlashadi.

Muloqotni ilqlik sari etaklovchi quyidagi omillari mavjud:

Boshqalar uchun qiziqarli bo'lgan suxbat mavzuini tanlang. Sizning suxbatdoshlaringiz nimaga qizshshilarini aniqlang. Ularda qiziqish va intilishni uyg'otadigan mavzularga to'xtaling. Ulardan bu votsealar va xolatlar bo'yicha savollar so'rang. Oddiy suxbat odamlarni juda yaqinlashtiradi. Suxbatni ochiqlik va moyillik asosiga quring. Bunda mavzu emas, kuproq tomonlar orasidagi bir biriga moyillik, qiziqish, samimiylik muhim axamiyat kasb etadi.

2. Suhbatdoshingiz bilan birgalikda, hamkorlikda xarakat qiling. Faqat o'zingiz gapirmang. Kuproq uni eshiting. Unga yunaltiruvchi savollar bering. Umumiylikka keltiruvchi har qanday mashg'ulot va suhbat tomonlar orasini juda yaqinlashtirishini esda tuting.

3. Agar suhbat orqali o'zingizni boshqa tomon bilan munosabatingizni ilqlik asosida shakllantirmoqchi bo'lsangiz, shunga mos va to'g'ri keladigan vaziyatni tanlang. Ikkalangiz tinch suhbat quradigan vaziyat suhbatning ana shunday tinch va ravon o'tihida juda muhim rol o'ynaydi.

4. Suhbat uchun to'g'ri vaqt tanlang. Suhbatdoshingiz batamom o'zini erkin xis eta olsin. O'zingizga nisbatan unda ishonch o'yg'ting. Suhbatdoshingiz biror narsadan xavotirda, siqilgan, o'z xissiyotlari ichida bo'lsa, unga o'z xissiyotlarini samimiy o'rtoqlashishi uchun imkon yarating. Yoki, u o'z xissiyotlarini ochiq aytishga hayiqsa, suhbatni orqaga surib turing. Inson emotsional holati suhbatning ilqlik darajasiga o'z ta'sirini o'tkazadi. Shu bois, suhbatdoshingizning emotsional holati sizning maqsadlaringizga mutanosib loyiq va teng bo'lishini kuting.

Odamlar fikrini faol eshitish ko'nikmalari

Konflikt yechimining eng zarur shartlaridan biri-odamlarni faol eshitish ko'nikmasi hisoblanadi. Ammo hayotda aynan mana shu ko'nikmani faol ishlata biladigan odamlar soni juda kam topiladi. Hammamiz ham ko'proq o'zimiz gapirishni istaymiz, kamdan kam hollarda, boshqalar so'zlariga quloq tutib, ularga e'tiborimizni qarat-

amiz. Ammo insonni konflikt va tang holatdan olib chiqib ketadigan ko'nikmalardan biri aynan faol eshitish hisoblanadi. Ba'zan insonga e'tibor bilan quloq tutib, uning so'zlarini sabr bilan eshitishning o'zi uni tinchlantiradi va qoniqtiradi. Fikri eshitilgan inson o'zini o'ziga yordam berilgan, dardlaridan ozod bo'lgan, muammosi echilgan deb hisoblaydi. Faol eshitish ko'nikmasi —o'z erkin xohishingiz asosida ikkinchi pejaga o'tib, boshqa odamning nuqtai nazarini anglashga sayi-harakat qilish va uning hissiyotlari, fikrlari va qarashlarini adekvat tushunish hisoblanadi.

Faol eshitish talablari

- O'zingiz xaqingizda umuman gapirmang;
- U tanlagan mavzuni umuman o'zgartirmang.
- Suhbatda umuman maslahat bermang, inson holatiga diagnoz qo'ymang shu bilan birga suhbatdoshingiz so'zlarini baholamang, uning xarakatlarini oqlamang tanqid xam qilmang, piching ham qilmang, sabr bilan eshiting.

Oldindan nimalar deyishni rejalashtirib qo'ymang, rejashtirish samimiylikni o'ldiradi.

Boshqalar xissiyotlarini inkor etmang, ularga befarq ham qaramang. O'z xissiyotlaringizni nazorat qiling. U qandae gapirayotganligiga emas, u nima axborotlarni berayotganligi, sizga o'zatishga xarakat qilayotganligiga e'tibor bilan qarang Uning xissiyoti nimadan iborat ekanligiga diqqat qiling. Asabiylashgan odamning ko'zlaridagi yosh, tartibsiz tana xarakatlari, o'zini tuta bilmaslik kabilarga juda katta diqqat qiling Chunki qattiq emotsional xolatdagi odamning xatti xarakatlari tez o'zgaruvchan bo'ladi, mehr birdaniga qahrga aylanib ketishi mumkin. Shu bois, tana xarakatlari sizga ichki kechinmalar borasidagi instinktiv ma'lumotlarni uzatadi. Ularni to'g'ri "tarjima" qilish, taxdid o'g'onishi va kuch ishlatilishidan o'zingizni muxofaza qila olishga doimo tayyor turing.

O'zingizni xamma aytilgan xis-tuyg'ularni tushunayotgandek tutmang, agar biror narsani tushunmasangiz, o'zingizni tushunganday tutmang.

Sufatdoshingizning dardi, xayollari, xis-tuyg'ulari nimaga qaratilganligini aniq belgilashga ruining. Ularni aniqlash uchun savollar

bering. Savollaringiz lunda va aniq bo'lsin. Savollar orada samimiylikni oshirishga xizmat qilsin.

Suhbatdoshingizni angelayotganingiz, unig qarashlari siz uchun inlashayotganinni bildirib boring. O'z so'zlaringiz bilan vaziyatni so'zlab berishga xarakat qiling. Bu sizning vaziyatni to'g'ri angelayotganligingizni nazorat qilib borish imkonini yaratadi.

Konflikt vaziyatlarda faol eshitish uch bosqichda o'tadi. Ularda axborot olish va o'zlatishning uch turi aks etadi: axborot almashuv, tasdiqlash bosqichi va tinchlanirish bosqichi.

Faol eshitish talablari amal qilayotganda quyidagilarga e'tibor qaratish lozim:

- muammoni aniq belgilashga sayi-xarakat qiling. Ba'zan muammo haqida aynan so'zlab berilayotganda u aniqroq va asosliroq belgilanadi. Muammoni xar ikki tomon anglanganidan so'ng suxbatni davom ettiring.

- muammo faktlari va ularga mutanosib o'z xis-tuyg'ularingizni mushoxada eting. Masalan, "U sizga shunday degandan keyin, o'zingizni qanday xis qildingiz? suxbatdoshingizning xissiyotlarini so'z bilan ifodalab berishga urining. Bu unga o'z xulosalarining qayta anglanishi va tug'rilanishiga ko'mak beradi.

- o'zingizni va suxbatdoshingizni nazorat qilib boring. So'zlarning xissiyotlarga mutanosibligi, ularning real faktlar asosida kelib chiqqanligini aniqlab boring.

- mavzuga qayta-qayta takror e'tibor qilinishiga erishing. Mavzudan chetga chiqib ketmaslikni ta'minlang. Xissiyotlar ketidan ketib, suxbatdoshingiz chetga chiqib ketsa, uni bosim o'tkazmasdan qayta mavzu doirasiga olib kiring.

"Men sizni tushundim", "Men buni bilaman", "Men xam shunday bo'lgan edim" qabilidagi jumalardan o'zingizni olib qoching. Chun-ki biz xar doim xam boshqa inson tushgan va boshidan kechirgan vaziyatni adekvat tarzda anglay olmaymiz. Kuproq uning xolatini aniqlashtirishga qaratilgan jumalarni ishlating. Masalan, "Ko'rib turibman, sizga juda qiyin..", "Qanday qiynalganingizni sezyapman...", "Bu vaziyatni qanday qabul qilganligingizni faraz xam qilolmayman...", "Bu vaziyat sizni tang xolatga kiritib quyganligini kuryapman..."

- o'z sirlaringizni oshkor qilmang. Muloqotdagi yaqinlik ko'p xol-

larda insonlarni o'zlari xaqida ko'proq axborot berib yuborishi, o'z sirlarining oshkora bo'lishi uchun imkon yaratadi. Keyinchalik bunday qilganligingiz uchun kuyinishingiz mumkin.

- ochiq va samimiy suxbat yengillik topgan insonni xar doim siz sari yo'lga tushish, sizdan doimiy foydalanish sari yo'llashi mumkin. Ammo sizning vaqtingiz xar doim xam topilavermaydi. Vaqt topolmagan xolatingizda esa mazkur suxbatdosh batamom sizga qarshi inson bo'lib qolishi mumkin. U quyidagicha fikr yuritadi: "Ha, mening sirlarimni bilib olish uchun gaplashib, endi

- umuman menga qaramay qo'ydi". Doimiy sirdoshga aylanib qolishdan o'zingizni saqlang.

- muloqot jarayonida tabiiy jimlik xukm surish vaziyatlaridan qo'rkang. Ular tabiiy. Jimlik osoyishtalik alomati bo'lib, fikrlarning qayta anglanishi va mujassamlanishi uchun xizmat qilishi mumkin.

- insonning tana zaboniga e'tiborli bo'ling. Tana zaboni biror narsaning ochiq anglangani, yoki uning aksi, biror narsa tushunilganligini ko'rsatishi mumkin. Bu esa sizning suxbatni to'g'ri yunaltirishingiz uchun asos bo'ladi.

Yaxshi suxbatdosh bo'lish uchun maslahatlar:

- Boshqa odamga gapirish uchun imkon bering
- Suxbatdoshingiz o'zini qulay xis etishi uchun sharoit yarating
- O'zingizning butun diqqat-e'tiboringizni uni eshitish uchun yunaltirayotganingizni ko'rsating
- Diqqatingizni atrofdagi bo'layotgan narsalardan chetlating
- Gapirayotgan odam manfaati, ya'ni uning ko'zi bilan muammoga qarashga urinib kuring va xarakat qiling
- Sabr va qanoatli bo'ling
- Emotsiyalarforligini tan oling, ammo ularning hukmronligiga yo'l qo'ymang
- Tanqid va kontr-argumentlar, shuningdek sizning qaraitaringizga qarshi fikrlarni tinchlik va osoyishtalik bilan qabul qilishga urganing.

15-MAVZU. KONFLIKTLARNI BOSHQARISH TARTIBLARI VA USULLARI

Maqsad: - Konfliktlarni hoshqarish tartiblari va usullarini o'rganish. Konflikt vechimini topish uchun konfliktni boshqarishning o'ziga xos usullarini egallash.

Vazifalar:

- 1) pedagogik jamoada konfliktlarni sodir bo'lishining asosiy shartlarini ko'rib chiqish;
- 2) "o'qituvchi - o'qituvchi" tizimidagi pedagogik nizolar turlarini tavsiflash;
- 3) professor-o'qituvchilar tarkibidagi nizolarning kelib chiqish xususiyatlari bilan tanishish;
- 4) o'qituvchi-psixologning professor-o'qituvchilar tarkibidagi nizolarni hal etishdagi vazifalarini aniqlash;
- 5) ota-ona va o'qituvchi o'rtasidagi ziddiyatlar jarayonining xususiyatlarini ko'rib chiqish.
- 6) konfliktlarni hoshqarish haqida m a'lumotlarni bilish va ularni qo'llay olish. Konfliktologiyada konfliktlarni boshqarish usullari. Konfliktlarni boshqarishning besh asosiy usuli haqida ma'lu mot berish.

Tayanch tushunchalar: ishdagi nizolar, biznesdagi nizolar, tashkiliy ziddiyatlar, "o'qituvchi - o'qituvchi" va "o'qituvchi - ota-onalar" o'rtasidagi to'qnashuvlar, konfliktlarni hoshqarish, konfliktlarni hoshqarish tartibi, konfliktlarni hoshqarish usullari.

Professor-o'qituvchilarda o'zaro munosabatlarning ikki turi mavjud: rasmiy (funktsional-ish bilan bog'liq) va norasmiy (hissiy-shaxsiy). O'qituvchilar tarkibining o'ziga xos xususiyati shundaki, maktab o'qituvchilarining aksariyati ayollardir va jinsi bir xil jamoalarda o'zaro ta'sir ko'proq shaxslararo nizolarga aylanadi. Ish jarayonidagi nizolar esa o'z navbatida o'qituvchi shaxsining normal rivojlanishiga va o'quv jarayonining samaradorligini oshirishga to'sqinlik qilishga o'z hissasini qo'shadi.

Ba'zi tadqiqotchilar pedagogik ziddiyat jamoa faoliyatining muntazam bo'lib turadi, deb hisoblashadi. R.X.Shakurov va B.S.A.Ishvlarining fikriga ko'ra, o'qituvchilar tarkibidagi konfliktga (yoki

mos kelmaslik) ta'sir etuvchi omillarning ikkita asosiy guruhini ajratish mumkin. Bular obyektiv xususiyatlar bo'lib uning mazmuni va tashkil etish usullari jamoaviy faoliyat - ham funktsional, ham axloqiy-kommunikatsiya va jamoa a'zolarining psixologik xususiyatlari bilan ifodalanadi [100].

Pedagogik to'qnashuvlar subyektlar o'rtasidagi munosabatlarning o'ziga xos xususiyati tufayli kelib chiqadi. Ziddiyatlar quyidagi o'qituvchilar toifalari o'rtasida yuzaga keladi.

- tajribali yosh o'qituvchilar va o'qituvchilar o'rtasida;
- turli fanlardan dars beradigan o'qituvchilar o'rtasida (masalan, fiziklar va til o'qituvchilari o'rtasida);
- bitta fanni o'qitayotgan o'qituvchilar o'rtasida;
- unvonga, rasmiy maqomga ega bo'lgan o'qituvchilar (yuqori toifali o'qituvchi, metodik birlashma rahbari) va ularsiz o'qituvchilar o'rtasida;
- boshlang'ich maktab o'qituvchilari va o'rta menejerlar o'rtasida;
- bolalari bitta maktabga boradigan o'qituvchilar va ushbu bolalarga ta'lim beradigan o'qituvchilar o'rtasida.

Tashkiliy konfliktlar o'qituvchilarning ta'lim muassasasi ma'muriyatining resurslarni (sinflar, o'quvchilar va hokazolar) noobyektiv yoki notekis taqsimlanishi, psixologik muvofiqligi nuqtai nazaridan o'qituvchilarni bitta parallel ravishda muvaffaqiyatsiz tanlash; yoki o'qituvchilarning bilvosita "to'qnashuvi" (akademik ko'rsatkichlar, intizom bo'yicha baholarni taqqoslash, boshqalarni tahqirlash orqali bitta o'qituvchini tarbiyalash yoki kimdir bilan solishtirish) natijasi va jamoada nosog'lom muhit tufayli yuzaga kelishi mumkin.

Aksariyat maktablar, ayniqsa shahar maktablari uchun boshlang'ich sinf o'qituvchilari va yuqori sinf o'qituvchilar o'rtasidagi nizolar mavjud obyektiv sabablar bilan bog'liq bo'ladi. Maktablarda boshlang'ich va yuqori sinflarda ta'lim mazmuni o'zluksiz tashkil etishda o'zaro nizolarning mohiyatini quyidagicha ta'riflash mumkin: fan o'qituvchilari ularga boshlang'ich sinflardan kelgan o'quvchilar yetarlicha mustaqil emaslar va kattalarning haddan tashqari g'amxo'rlikiga odatlangan deb boshlang'ich sinf o'qituvchilarining tanqid qiladilar. O'z navbatida boshlang'ich sinf o'qituvchilari achiq qilib, boshlang'ich sinf o'quvchilarini o'qitishga ular ko'p kuch sarflashganligi va o'quvchilarga nisbatan yuqori sinf fan o'qituvchi-

larida e'tibor va iliqlik yo'qligi uchun o'quvchilarni fanlarni o'zlashtirishda qiyinchilik tug'ilmoqda deb hisoblaydilar.

G.M.Andreeva professor-o'qituvchilar tarkibidagi guruhlararo nizolar vayronkor, adovat o'rnini bosuvchi vosita sifatida ko'rib chiqqan chiqqan va guruhlararo tajovo'zlarni, konfliktlarni faollashtiradigan va o'zaro tushunishni o'rnatish imkoniyatiga xalaqit beradigan xatti-harakatlarning konstruktiv strategiyalari bo'yicha salbiy xatti-harakatlar natijasida sodir bo'ladi deb hisoblaydi [1].

Ota-onalar va o'qituvchi o'rtasidagi pedagogik nizolarning sabablari

O'qituvchilar o'rtasidagi ziddiyatlar va o'qituvchi va ota-onalar o'rtasidagi nizolar o'quvchilarga ta'lim-tarbiya berishning ko'p qirali modellari manbasiga ega.

O'qituvchi va ota-ona o'rtasidagi ziddiyat o'quv jarayoni, ta'lim darajasi, o'qituvchining talabaga bo'lgan munosabati yoki o'quvchi yoki uning ota-onasi tomonidan shaxsiy rad etilishidan kelib chiqadigan o'zaro shikoyatlarda namoyon bo'ladi.

Ota-onalar va o'qituvchilar o'rtasidagi nizolarning eng keng tarqalgan sababi quyidagilardir:

1) umumiy va pedagogik madaniyatning turli darajalari (o'qituvchilarning kasbiy qobiliyati, mahorati);

2) ta'lim maqsadlariga to'g'ri kelmaydigan o'zaro ta'sirning turli xil maqsadlari (raqobat, o'qituvchining o'z kasbiy maqomini tasdiqlash istagi va ota-onaning o'quvchini yonini olish ko'nikmasi).

3) ta'lim strategiyalari va taktikalarining nomuvofiqligi (pedagogik kelishmovchiliklarning mavjudligi);

4) ota-onalar tomonidan tushunmovchiliklarning mavjudligi, o'qituvchilar tomonidan o'quv jarayonini murakkab tashkil etilishi, uning samaradorligi ko'pgina omillarga (o'quv materiallarini yetkazib berish rejasiga qat'iy rioya qilish, qat'iy hisobot, o'quvchilarga individual yondashuvning yo'qligi va boshqalar) bog'liqligi;

5) o'quvchilarga shaxs sifatida munosabatdagi tafovutlar;

6) ota-onalarning maktabga salbiy munosabati;

7) tomonlarning mas'uliyatsizligi (oilaning yoki o'qituvchilar tarkibiga bog'liqligi);

8) javobgarlikni bir-birlariga yuklash;

9) "maoshli ota-onalar"ning ta'lim xizmati ko'rsatish sohasidagi o'qituvchi shaxsiga "kambag'al" sifatida qarash, ota-onaning o'qituvchiga bo'lgan salbiy qarashlari, "oila emas, balki maktab majbur ..." qabilida qarashlar mavjudligi;

10) nuqtai nazarining ustuvorligini talab qiladigan ikki rahbarning to'qnashuvi;

11) o'qituvchining kasbiy qobiliyatsizligi (o'qitishning past bilim darajasi, talabalarga ortiqcha talablar).

Shaxslararo konfliktning to'zilishi. "Konflikt-konflikt" so'zi lotin so'zidan kelib chiqqan "To'qnashuv" va odamlar, kuchlar, partiyalar, fikrlar va manfaatlar to'qnashuvini anglatadi, muayyan harakatlarga olib keladi [20]. Birinchi marta "konflikt" tushunchasi ilmiy atama sifatida ingliz sotsiologi G.Spenser o'zining "Jamiyatshunoslik asoslari" asarida ishlatilgan. "Konflikt" tushunchasi psixologiya, pedagogika, sotsiologiya, tarix, siyosatshunoslik, falsafa va boshqa fanlar tomonidan o'rganiladi.

M.Weber, U.Mur, A.Ross va boshqa xorijiy sotsiologlar fikriga ko'ra, qarama-qarshilik ijtimoiy qarama-qarshilikning bir shakli sifatida yuzaga keladi va nomuvofiq maqsadlarga intilayotgan subyektlarning qasddan o'zaro qarama-qarshiliklaridan iborat. Barcha to'qnashuvlar umumiy to'zilikka ega va nizo ishtirokchilari (shaxslar, guruhlar)ni o'z ichiga oladi, nizo holati (qarama-qarshi manfaatlar, munosabatlar, sabablar) va aniq faoliyat mavzular (qarama-qarshilik, to'qnashuv, ziddiyat)larda sodir bo'ladi.

Barcha to'qnashuvlar umumiy to'zilikka ega, ammo turli tadqiqotchilar to'qnashuvning turli tarkibiy qismlarini ko'rib chiqqanlar. A.Ya.Antsupov va A.I.Shipilovlar fikricha, to'qnashuvning to'zilikshini tasvirlash konfliktli vaziyat, konfliktning tomonlari, konflikt obyekt, konflikt sharoitlari, nizoli holat, ziddiyatli o'zaro ta'sir hamda ziddiyatli vaziyatlardan iborat bo'lib, unda ishtirokchilar (nizolashayotgan tomonlar) qo'llab-quvvatlash guruhlar, obyekt yoki konflikt predmeti, konfliktning shartlari va uning ishtirokchilari uchun mavjud bo'lgan nizoli vaziyatlar tasvirlanadi.

Ular ziddiyatning dinamik xususiyatlarini pasaytiradi konfliktning paydo bo'lishi va rivojlanish (shu jumladan, ziddiyatlarning o'zaro ta'siri va nizolarni hal qilish) yo'llarini ko'rsatadi [4].

L.A.Petrovskaya: "To'zilishni tavsiflashda konflikt-konflikt quyidagi tarkibiy qismlarning: tomonlar (ishtirokchilar) konflikti-konfliktsi, konflikt sharoitlari, ziddiyatli vaziyat sur'atlari, konflikt tomonlarining mumkin bo'lgan harakatlari hamda nizo harakatlarining natijalaridir, deb takidlaydi.

Konfliktning dinamikasi, L.A.Petrovskayaning so'zlariga ko'ra, bu ziddiyatli vaziyat yuzaga kelgunga qadar to'qnashuv rivojlanishining turli bosqichlaridan iborat bo'lgan jarayondir.

Konfliktning muhim belgisi, N.V.Grishinaning fikriga ko'ra, nizoning faol tashuvchisi sifatida subyekt yoki subyektlarning mavjudligi, qarama-qarshilikning bosqichi sifatida faqatgina qarama-qarshilikda (yoki konfliktda) bo'lgan subyektlar tomonidan ifodalanadi [17].

Konfliktdan oldin kelib chiqadigan va nizoga aloqador tomonlarning bir-biriga zid, bir-birini inkor etadigan talablarini aniqlaydigan subyektiv shartlar qarama-qarshi vaziyatdagi maqsadlar to'plamining mavjudligi bilan tushuntiriladi.

Qarama-qarshilikning avj olishi uchun inqiroz zarur. Voqealar to'qnashuv uchun sababdir, ma'lum bir vaziyat bu voqealarning rivojlanishini keltirib chiqaradigan "**Qo'zg'atuvchi mexanizm**" hisoblanadi.

Nizo ishtirokchilari yoki qarama-qarshi tomonlar (raqiblar) – bir-biriga qarshi faol (hujum yoki mudofaa) harakatlarini amalga oshiradigan shaxslardir. Qarama-qarshilik ishtirokchilari odatda rol pozitsiyalari nuqtayi nazaridan belgilanadi.

Konfliktdagi nizoli vaziyatning bevosita ishtirokchilariga qo'shimcha ravishda, bilvosita ishtirokchilari ham, uning rivojlanishidan manfaatdor bo'lgan boshqa shaxslar ham ishtirok etishlari mumkin.

Injil beruvchi (**provokator**) – o'z maqsadlariga erishish uchun kishilarni konfliktli vaziyatga jalb qiluvchi va asosiy vazifasi – nizo qo'zg'atish hamda vaziyatdan foydalanib, uni qo'llab-quvvatlash uchun harakat qiluvchi shaxs.

Hamkor – bu konfliktga turli yo'llar bilan: maslahat, harakatlar orqali va ba'zan moliyaviy yordam beradigan shaxs; yordam berish passivlikda, harakatsizlikda o'zini namoyon qilishi mumkin.

Tashkilotchi – konfliktni rejalashtiradigan, kishi harakatlar strategiyasini va taktikasini, harakatlar ketma-ketligini (aksariyat hollarda

tashkilotchi ziddiyatdan tashqarida va uni boshqaradi, lekin u ham urushayotgan tomonlardan birini ifodalashi mumkin) ta'minlovchi.

Mediator – nizolashayotgan tomonlarga yordam berishni o'z zimmasiga olgan neytral shaxsdir.

Qarama-qarshilikdan konfliktlarning o'zaro ta'siriga o'tish – bu tashabbuskorning harakatlaridan boshlanadi. Konfliktida faol shaxsni harakatlarning tashabbuskori, ikkinchisini esa passiv deb hisoblash mumkin.

Qarama-qarshi vaziyatda tomonlar bir-birlariga ma'lum maqsadlarga erishishga to'sqinlik qilishga, qarshi tomonning manfaatlarini qondirishga qarshi kurashishga harakat qiladilar. Tomonlarning harakatlari qarama-qarshi tomonning mablag'larini tortib olish, o'zlarining ijtimoiy ahvolini yaxshilash istagi, tajovo'zkorlik bilan namoyon bo'ladi.

Qarama-qarshiliklar o'zaro to'qnashuv tomonlarining yashirin bo'lgan qarama-qarshi yo'naltirilgan harakatlaridan iborat tashqi idrokdan boshlab, raqiblarning aqliy, hissiy va ixtiyoriy sohalarida ro'y beradigan jarayonlardir. Raqiblarning ta'siri bir-birlari, har bir tomonning manfaatlarini amalga oshirishga qaratilgan o'zaro reaksiyalardan kelib chiqadi, shuning uchun ular o'zaro ta'sir qilish xususiyatiga ega bo'ladilar.

Qarama-qarshi atamalar deganda biz obyektiv xususiyatlarni tushunamiz. Bu konflikt uchun muhim deb hisoblangan vaziyatlar oqimining paydo bo'lishi shartlari va xususiyatlarini o'z ichiga oladi.

Konfliktning sabablari – vaziyat yoki vaziyat ishtirokchilarining o'ziga xos harakatlardir.

To'qnashuvning sababini aniqlash – bu ishtirokchilarning xatti-harakatlarida nima ro'y berayotganligi tushunish bo'lib, ularning nima sababdan o'zaro to'qnashuvga kirishganlik omillarini izlash zarur bo'ladi [15, 17, 21, 43]. Konfliktning mavzusi mo'zokaralar mavzusiga aylanadi yoki o'zaro munosabat ishtirokchilarining tomonlarning (tomonlarning nomuvofiq da'volari) va nizolashayotgan tomonlarning maqsadlari bilan bog'liq bo'ladi. Qarama-qarshilik mavzusi ma'lum bir obyekt bo'lishi mumkin (masalan, moddiy obyekt). Shunday qilib, konflikt mavzusi obyektiv ravishda tasavvur qilinadi. Konfliktga sabab bo'lgan asosiy qarama-qarshilik – bu tomonlar o'rtasidagi tortishuv manbai bo'lib xizmat qiladigan (xayoliy) muammolardir.

To'qnashuv shartlari quyidagi ta'sir qiluvchi omillarni o'z ichiga oladi: uning rivojlanishi; konfliktning ijtimoiy-madaniy konteksti (madaniy me'yorlar), nizolarni hal qilish; konfliktli vaziyatning rivojlanish holati (konfliktni kuchaytirish omili bo'lishi mumkin), yumshatishdan manfaatdor bo'lgan uchinchi kuchlarning mavjudligi yoki konfliktning kuchayishi va boshqalar.

Nizolashayotgan tomonlarning harakatlari konfliktlarning o'zaro ta'siri mohiyatiga ko'ra konflikt jarayonining asosiy mazmuni bo'lib, tarkibiy element sifatida konfliktning natijasidan farq qiladi. Konfliktning natijasi sodir etilgan harakatlar o'zgaruvchan munosabatning psixologik oqibatlari bo'lishi mumkin. Konfliktni muvaffaqiyatli hal qilishda manfaatlar hisobga olinishi kerak. Nizoning bevosita ishtirokchilari nafaqat darhol, balki ularning manfaatlarini himoya qiladiganlar ham vaziyatga ta'sir qilishi mumkin va ularning pozitsiyasi konfliktning yakuniga ta'sir qilishi mumkin.

Nizolarni tasniflash. Qarama-qarshilikning qaysi tarkibiy elementlari ko'rib chiqilganiga qarab, F.E.Vasilyuk, N.V.Grishina, M.Deutsch, J.Dollard, A.A. Ershov, K.Levin, N.D.Levitov, A.R.Luria, N.Miller va boshqa olimlar nizolarning o'ziga xos tasnifini yaratgan. Konfliktda ishtirok yetgan tomonlarga qarab, qarama-qarshiliklar quyidagicha bo'ladi:

- shaxslararo ishtirokchilarning har biri o'zaro ta'sir o'tkazish jarayonida o'zlarining alohida maqsadlarini amalga oshirishga intilishi bilan tavsiflanadi;

- shaxsiy guruh holatida shaxs va guruh o'rtasida ziddiyat mavjudlik holatida ko'zatiladi;

- guruhlararo guruh holatida ijtimoiy guruhlar qarama-qarshi tomonlar sifatida harakat qilib, nomuvofiq maqsadlarga intilishadi va ularni amalga oshirishda bir-biriga aralashadilar;

Ehtiyojlar nuqtayi nazaridan konfliktlar moddiy, statusli, ma'naviyga bo'linadi. To'qnashuvlar paydo bo'lishi vaqtiga qarab qisqa muddatli, tezkor, uzoq (cho'zilgan, davom etayotgan yillar, o'n yilliklar) bo'ladi.

Ziddiyatlar quyidagi ko'rinishda bo'ladi:

- konstruktiv (ijobiy): bunday ziddiyatlar natijasida ular paydo bo'lgan guruhlar yaxlitligini saqlab qolishadi va guruh a'zolari o'rtasidagi munosabatlar hamkorlik xarakterini kasb etadi;

- munosabatlarni bo'zadigan (salbiy), patologik, salbiy odamlar o'rtasida madaniyatsizlik shakllari, qarama-qarshiliklar, kurashning turli tabiati paydo bo'ladi va bu natijada hatto tashkilotning yo'q qilinishiga, parchalanishiga olib kelishi mumkin.

L.A.Kozer konfliktlarni real va real bo'lmagan (obyektiv bo'lmagan) turlarga bo'lgan. Ishtirokchilarning noroziligi va adolatsizlik tufayli yuzaga kelgan ziddiyat bir yoki ikkala tomonning fikri, foydasi o'rtasida ularni taqsimlash, ziddiyatlarning hal etilishida e'tiborga olinishi lozim.

Ushbu to'qnashuvlar taxmin qilingan norozilik yoki adolatsizlik manbasiga qarshi kurashishga qaratilgan va ma'lum natijaga erishishga qaratilgan bo'ladi. Haqiqiy bo'lmagan nizolar ikki yoki undan ortiq odamning o'zaro ta'siri, ammo ular tufayli kelib chiqadi, raqiblarning qarama-qarshi intilishlari emas, balki ularning ehtiyojlari, bir-birlarining mavqeini kuchlantirish, ta'qiblardan ozod bo'lish kabilarni talab qiladi [38].

Konfliktning haloqatli bosqichi raqiblarning bir-biriga nisbatan noroziligi bilan tavsiflanadi. Konfliktni hal qilib bo'lmaydigan kritik chegarasida qo'shma faoliyat boshqarib bo'lmaydigan holga aylanadi, bunda:

- 1) tomonlar o'z imkoniyatlaridan oshib ketishga va raqibning imkoniyatlarini kamsitishga intilishadi, o'zini himoya qilib, bir-birini konstruktiv tanqid qiladi va h.k.

- 2) o'zini-o'zi boshqarishning keskin zaiflashishi bilan raqiblarning faolligi oshishi.

Ushbu bosqichda nizoli tomonlarning konstruktiv bosqichga qaytishi qiyin. Qarama-qarshilikning konstruktiv bosqich maqsadning muxoliflari, to'qnashuv obyeksi, maqsadga erishish usullari, to'g'ri tanlanganligi bilan tavsiflanadi. Bunda o'z holati, qobiliyati, imkoniyatlari va raqibning holati va reaksiyalarini obyektiv ravishda baholalanadi.

Shaxslararo ziddiyat funksiyalari. Lyuis Kozer "Ijtimoiy konfliktning funksiyalari" asarida ziddiyatning quyidagi funksiyalarini aniqlaydi: konstruktiv (ijobiy) va manfiy (salbiy) [38]. Biroq, bu ziddiyatni boshqarish kerak bo'ladi. Ziddiyatning asosiy salbiy funksiyalari quyidagilardan iborat:

- guruhdagi ijtimoiy iqlimning yomonlashishi, mehnat unumdorligining pasayishi yoki akademik ko'rsatkichlarning pasayishi, tartibda guruhning qayta shakllanishi, nizolarni hal qilish; ziddiyatli tomonlarning bir-birini tushunmasligi va ziddiyat paytida va undan keyin nizoli tomonlar o'rtasida hamkorlikning yo'qligi;

- har bir tomon konfliktda (har qanday yo'l bilan g'alaba qozonish uchun), qarama-qarshilikda yetakchi mavqeiga ega bo'lishga intilishi; nizolarni hal qilish uchun moddiy xarajatlar va hissiy holatlarni jilovlash kerak bo'ladi.

Konfliktning ijobiy funksiyalarini guruhda, jamoada sodir bo'ladigan jarayonlarning dinamikasi sifatida quyidagicha aks ettirish mumkin:

- tizimni (guruhni) rag'batlantirish, shaxslararo va guruhlararo o'zaro ta'sirning yangi shakllariga o'tish;
- guruhdagi mavjud munosabatlarni aniqlash;
- taranglikni yengillashtirish, shaxslararo munosabatlarni yaxshilash;

- ijtimoiy guruh tarkibidagi o'zgarishlarni rag'batlantirish, ularning birlashishi;

- ishtirokchilar uyushmasi: nizo paytida uning ishtirokchilari yaxshiroq bir-biri bilan tanishishi;

Bunda tomonlarning afzalliklari va kamchiliklari hisobga olinishi, nizolashayotgan tomonlarning axloqiy fazilatlar (bardoshlilik, jasorati va h.k.) qayta ko'rib chiqilishi va yetakchilar shakllantirilishi lozim.

- shaxsiy rivojlanishni rag'batlantirish, mas'uliyat hissini shakllantirish, ularning ahamiyatini anglash kerak;

- "o'rganilgan ojizlik" sindromini yo'q qilish, faollashtirish, xalq tashabbuslarini e'tiborga olish kerak.

Qarama-qarshiliklar dinamikasi. Qarama-qarshilikning dinamik xususiyatlari rivojlanish bosqichlarini o'z ichiga oladi. Konflikt turli bosqichlarda yo'z beradigan jarayon bo'lib, uning rivojlanish bosqichlari quyidagilar:

- 1) konfliktga qadar yoki obyektiv ziddiyatli vaziyatning yuzaga kelishi;
- 2) vaziyatdan konflikt sifatida xabardor bo'lish;
- 3) konfliktlarning o'zaro ta'siri (yoki konfliktning o'zi);

4) nizolarni hal qilish.

Jarayon sifatida konflikt uch bosqichga ega: yashirin bosqich (konfliktga qadar bo'lgan vaziyat); ochiq to'qnashuv bosqichi; konfliktni hal etish (tugatish) bosqichi.

A.Ya.Antsupov va A.I.Shipilov to'qnashuv dinamikasida bir qator omillarni quyidagicha aniqlaganlar:

1.Yashirin davr (konfliktlardan oldingi holat) quyidagi bosqichlardan iborat [13]: Obyektiv muammoli vaziyatning paydo bo'lishi. Bu konfliktlarga sabab bo'lgan obyektiv sabablarga asoslanadi;

- obyektiv muammoli vaziyatdan xabardorlik. Ushbu bosqichda muammo sifatida voqelikni idrok qilish, qarama-qarshilikni hal qilish uchun qandaydir chora-tadbirlar ko'rish zarurligi tushunchasi mavjud. Manfaatlarni ro'yobga chiqarishda to'siqlarning mavjudligi muammoli vaziyat subyektiv ravishda, ya'ni bo'zilishlar bilan qabul qilinishiga olib keladi;

- tomonlarning obyektiv muammoli vaziyatni hal qilishga urinishlari ziddiyatsiz usullar, konfliktida qatnashayotgan tomonlarning konfliktli vaziyatdan xabardorligi uni nizo bo'lmagan holda hal qilishga olib keladi.

Tomonlarning obyektiv muammoli vaziyatni hal qilish yo'llari: ishonch, tushuntirish, so'rash, qarshi tomonni xabardor qilish.

- konfliktga qadar bo'lgan vaziyatning paydo bo'lishi. Vaziyat konfliktga qadar, ya'ni ba'zi ijtimoiy ahamiyatga ega manfaatlarga tahdidni idrok qilish sifatida qabul qilinishi mumkin va raqibning harakatlari haqiqiy tahdid sifatida qaralmaydi.

2.Voqea: tomonlarning birinchi to'qnashuvda yo'z beradi, urinish bo'ladi muammoni o'z foydasiga hal qilish uchun tomonlar. Ziddiyat kabi rivojlanishi mumkin to'qnashuvlarning o'zgarishi - voqealar;

3.Kuchayish: nizolashayotgan tomonlarning qarama-qarshiligi kuchaytirish. Ushbu bosqich ochiq konfliktli o'zaro munosabatlarni kuchaytirish. Ushbu bosqich ochiq konfliktli o'zaro munosabatlarning boshlanishi bilan bog'liq: hissiy stress (affektiv javob); o'tish munozaralarda tortishuvlardan tortib shaxsiy da'volargacha; chuqurlashgan qarama-qarshiliklar; zo'ravonlik ishlatish; birlamchi ahamiyatining pasayishi konflikt mavzusi bo'yicha kelishmovchiliklar; ishtirokchilar sonining ko'payishi. Qarama-qarshilikning kuchayishi, kognitiv sohaning torayishi bilan tavsiflanadi, ya'ni voqelikni aks ettirishning yanada ibtidoiy shakllariga o'tish; boshqa bir dushman

haqida yetarli darajada idrokning almashinishi kabilarni o'z ichiga oladi [17];

4. Muvozanatli qarshi kurash: qarshilikning kuchayishi. To'qnashuvni zo'rlik bilan davom ettirish, o'z nuqtayi nazarida qat'iy turish, fikrni o'zgartirmaslik, ammo ishtirokchilar tomonidan kelishuvga erishish uchun harakatlar hali amalga oshirilmagan;

5. Konfliktning oxiri: chiqish yo'llarini izlash konfliktlar va konfliktlarga qarshi turishdan muammoni hal qilishga va ziddiyatni tugatishga o'tish. Konfliktlarni tugatishning asosiy shakllari hal qilish, bartaraf etish yoki hammasini yo'q qilish va boshqa to'qnashuvga o'tish [13].

Konfliktlarni hal qilish ularning oldini olishga, shuningdek, konfliktdan chiqish yo'llarini topishga qaratilgan chora-tadbirlar tizimidir. Konfliktlarni yechishda keng tarqalgan xatolarni quyidagicha ajratib ko'rsatish mumkin:

- *zarur choralarni ko'rishni kechiqtirish;*
- *nizoni uning asl sabablarini aniqlamasdan hal qilishga urinish;*
- *hal qilish uchun faqat kuch va jazo choralari qo'llash;*
- konfliktlar yoki aksincha, faqat diplomatik mo'zokaralar.

Nizolarni hal qilish – bu uning ishtirokchilarining muxolifatni to'xtatish va muammolarni hal qilishga qaratilgan birgalikdagi faoliyati, to'qnashuvga olib keladi. Nizolarni hal qilish bo'yicha faoliyat quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- 1) konfliktning sabablarini va uning ishtirokchilarini tahlil qilish va aniqlash;
- 2) uning natijalarini hisobga olgan holda konfliktga aralashish to'g'risidagi qaror;
- 3) qabul qilingan qarorning bajarilishi.

Nizolarni hal qilish jarayonida quyidagilar tahlil qilinadi:
Ziddiyat manbalari – uning tarixiy, iqtisodiy, ijtimoiy, milliy shartlar; tomonlarning subyektiv yoki obyektiv tajribalari, axloqiy, gumanitar jihatlari; konfliktning chuqurligi: fikrlarning, pozitsiyalarning ziddiyati yoki to'liq qarama-qarshilik;

• konfliktning "tarjimayi holi", ya'ni uning tarixi va kelib chiqish tarixi; konfliktning o'sishi, tanlangan "kurash" usullari, inqirozlar va uning rivojlanishidagi burilish nuqtalari; qurbonlar va konfliktning boshqa oqibatlari;

Nizo tomonlari – shaxsiyat, guruh haqiqiy kuchlar va ishtirokchilarning haqiqiy soniga qarab murakkablik darajasi bilan belgilanadi.

• tomonlarning pozitsiyalari va munosabatlari – rasmiy va norasmiy, umumiy va xususiy; turli ishtirokchilarning pozitsiyalari va o'zaro munosabatlarning o'zaro bog'liqligi; turli guruhlar va shaxslar konfliktidagi rollar; raqiblar o'rtasidagi shaxsiy munosabatlarning tabiati;

• konfliktga munosabat: tomonlar konfliktni hal qilishga intilishadimi yoki yo'qmi; uni o'zingiz hal qilishni yoki tashqi omillarga tayanish.

Konfliktlarni hal qilish, qarama-qarshi tomonlar o'rtasidagi nizoli tomon (qarama-qarshi tomonlarning roziligi bilan yoki ularning rozilgisiz) hal qilishda qatnashadigan uchinchisining yechilishidan farq qiladi.

To'qnashuv oxirida, uning ostidagi qarama-qarshilik har doim ham ruxsat berilmaydi. To'qnashuvning tugashi – nizolarning asosiy belgilarini saqlab turishda har ikki tomon qarshiliklarining vaqtincha to'xtatilishi: qarama-qarshiliklar va keskinliklar. Konflikt ochiqdan yashirin shaklga o'tadi. Qarama-qarshilikning pasayishi odatda quyidagilar natijasida ro'y beradi.

• kurash uchun zarur bo'lgan ikkala tomonning resurslari tugashi; Jang qilish uchun motivatsiyani yo'qotish, konflikt obyektining ahamiyatini pasaytirish;

• raqiblarning motivatsiyasini qayta yo'naltirish (konfliktga kurashdan ko'ra muhimroq yangi muammolar paydo bo'lishi).

Konfliktlarni hal qilish unga shunday ta'sir qilishni anglatadi, bu asosiy tarkibiy elementlarning yo'q qilinishiga olib keladi.

To'qnashuvlarni quyidagi usullar yordamida hal qilish mumkin:

• nizo ishtirokchilaridan birini chiqarib yuborish;

• ishtirokchilarning uzoq vaqt davomida o'zaro ta'sirini yo'q qilish;

• ziddiyat obyektini yo'q qilish.

Konfliktning natijasi tomonlarning holati va ularning nizo obyektiga bo'lgan munosabatlari nuqtayi nazaridan kurash natijasi sifatida qabul qilinadi. To'qnashuvlar natijasi quyidagicha bo'lishi mumkin:

- bir yoki ikkala tomonni yo'q qilish;
- ziddiyatni qayta tiklash imkoniyati bilan to'xtatib turish;
- tomonlardan birining g'alabasi (konflikt obyektini o'zlashtirish);
- Ziddiyat obyektining bo'linishi (nosimmetrik yoki assimmetrik);
- obyektни bo'lishish qoidalari to'g'risida kelishuv;
- obyektни o'zlashtirish uchun tomonlardan biriga ekvivalent kompensatsiya boshqa tomon;

• ikkala tomonning ushbu obyektga tajovo'z qilmasligi.
Konflikt dan keyingi davr ikki bosqichdan iborat bo'ladi:

1. Munosabatlarni qisman me'yorlashtirish.

Ushbu bosqich tomonlarning pozitsiyasini tushunish bilan tavsiflanadi. O'z-o'zini hurmat qilish, intilishlar darajasi, sherigiga bo'lgan munosabatni to'zatisht. Konflikt da ularning harakatlari uchun aybdorlik hissini kuchaytirish bilan bir-biriga nisbatan salbiy munosabat darhol paydo bo'lmasligi bilan munosabatlarni normallashtirish;

2. Munosabatlarni to'liq me'yorlashtirish.

Tomonlar kelgusidagi konstruktiv hamkorlikning muhimligini anglashganda, salbiy munosabatlarni yengish, samarali ishtirok etish orqali erishiladi. Birgalikdagi faoliyatda ishonchni o'rnatish.

Tahlildan keyin har birining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda muayyan nizoni hal qilish uchun yetarli choralar bilan tanlab olish mumkin. Konflikt larning oldini olish ularni bashorat qilishni o'z ichiga oladi (vaqt, oqibatlarning jiddiyligi va boshqalar). Zudlik bilan oldini olish shartlarni yo'q qilish bilan bog'liq nizolarning paydo bo'lishida ijtimoiy munosabatlardagi deformatsiyalarni yo'q qilishga, guruhlararo tabaqalanishni yumshatishga, shuningdek, ijtimoiy psixodiagnostika va korreksiya, psixoprofilaktika, omma-viy, guruhli va individual psixoterapiya va boshqa o'qitish shakllari bo'yicha mashg'ulotlar olib boriladi.

Psixologlar K.Tomas va R.Qilmenn konfliktli vaziyatlarda xatti-harakatlarning beshta mumkin bo'lgan uslubini aniqlaganlar:

1. **Hamkorlik** – subyektlarning pozitsiyalarini birlashtirishni talab qiluvchi barcha tomonlarning manfaatlarini qondiradigan yechimni birgalikda ishlab chiqish;
2. **Murosaga erishish** – nizolarni o'zaro yon berish orqali hal qilish;

3. **Oldini olish** (mensimaslik, tark etish) – konflikt dan qochish, uni hal qilmasdan chiqib ketishga harakat qilish;

4. **Moslashish** (tayinlash) – o'z intilishlarini pasaytirish va raqibning pozitsiyasini egallash;

5. **Raqobat** (raqobat) – o'z manfaati uchun ochiq kurash, o'z pozitsiyalarini qattiq himoya qilish.

Ushbu uslublarning har qanday konflikt larni hal etishda odatiy munosabat uslublaridan foydalanish, muayyan vaziyatda har bir kishi o'zi uchun tanlashi mumkin. Qoidaga ko'ra, to'qnashuvda strategiyalarning kombinatsiyasi qo'llaniladi. lekin ba'zan ulardan biri ustunlik qiladi [43]. Konflikt da xatti-harakatlarning strategiyalari turli xil taktikalar, ya'ni texnikalar kombinatsiyasi orqali amalga oshirilishi mumkin. Shu bilan birga, bir xil taktikani turli strategiyalar doirasida qo'llash mumkin.

Raqibga qanday ta'sir qilishning quyidagi taktikalari ma'lum:

- ziddiyat obyektini tortib olish va ushlab turish (obyekt muhim bo'lgan nizolarda foydalaniladi);
- jismoniy zo'ravonlik (zarar): bunday usullardan boylikni yo'q qilish, jismoniy ta'sir qilish, turli darajadagi tan jarohati yetkazish, birovning mulkini blokirovka qilish, og'riqni keltirib chiqaradigan harakatlar va h.k.;
- psixologik zo'ravonlik (zarar): fokuslar haqorat, qo'pollik, haqoratli imo-ishoralalar, shaxsiyatni salbiy baholash, kamsituvchi choralar, tuhmat, noto'g'ri ma'lumot, aldash, tahqirlash, xatti-harakatlar va harakatlar ustidan qat'iy nazorat, shaxslararo munosabatlarda diktatura, raqibga tajovo'z qilish, uni xafa qilish g'urur, qadr-qimmat va sharaf;
- **bosim**: talablar, ko'rsatmalar, buyruqlar, tahdidlar, ultimatumgacha, murosaga keltirish, shantaj qilish;
- **namoyishli harakatlar**: bajarilgan harakatlar atrofdagilarning e'tiborini uning shaxsiga jalb qilish – uning sog'lig'i haqidagi ariza va shikoyatlar, ishdan bo'shatish, aniq o'z joniga qasd qilishga urinishlar va boshqalar;
- **tasdiqlash**: raqibni bayonotlar bilan ta'sir qilish, ish hajmini oshirish, taqiq qo'yish, har qanday bahonada buyurtmalarni bajarimganlik, bajarishni ochiq rad etish;
- **o'z pozitsiyasini aniqlash**: o'z nuqtayi nazarini tasdiqlash

uchun dalil va mantiqdan foydalanish va ishonch, soʻrov, tanqid, takliflarni kiritish;

• **do'stona munosabat:** to'g'ri muomala, dushmanlarning pozitsiyalaridagi umumiylikni takidlab, muammoni hal qilishga tayyorligini namoyish etish, kerakli ma'lumotlar, yordam taklifi, xizmatlar ko'rsatish, o'zr, ayblash;

• **kelishuv:** imtiyozlar, va'dalar, kechirimlarning o'zaro almashinuvi.

Konflikt har bir inson hayotining ajralmas tarkibi hisoblanadi. Inson ilk bolalik davridanoq turli nizolar va ziddiyatlar bilan o'zi xohlamagan tarzda to'qnash keladi. Konfliktli vaziyatlarning kelib chiqishida biz bilishimiz zarur bo'lgan narsa shuki, konfliktlarning kelib chiqishida "konfliktogen" juda muhim rol o'ynaydi.

Mustaqil ish

Kasbiy pedagogik munosabatlarni o'rganish metodikasini ishlab chiqing¹. Savolnoma 38 ta baddan iborat. Har birini sinchiqlab o'qing va izohlang, tahlil qiling.

Taklif qilingan usul bo'yicha tadqiqotlar o'tkazing.

Mustaqil ishni bajarish bo'yicha ko'rsatma:

1. Odamlar bilan muloqot qilish zarurligini his qilyapsizmi?
2. Yolg'izlikda zerikasizmi, odamlar bilan birga bo'lishni xohlaysizmi yoki aksincha, yolg'iz qolganda qoniqish his qilaysizmi?
3. Ko'chada do'stingiz bilan uchrashib u bilan suhbatlashishni xohlaysizmi yoki mumkin bo'lgan suhbatni cheklamoqchimisiz?
4. Do'stlaringiz ko'pmi?
5. Sizningcha, do'stlaringiz siz bilan muloqot qilishdan mamnunmi?
6. Siz notanish odamlar bilan osongina aloqa o'rnatasizmi?
7. Siz telefonda (do'stlar, hamkasblar)qancha vaqt gaplashasiz?
8. Sizda shunday holat bormi: siz jamiyatdan charchadingiz, doimiy aloqada, hamma narsa charchaganga o'xshaydi va bir muncha vaqt men yolg'iz qolishni xohlayman, lekin tom ma'noda bir necha

¹ Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576 с..

soat o'tadi va siz yana odamlar bilan muloqotga ehtiyoj sezasizmi?

9. Siz tanishlar haqida tasodifiy o'ylab, ular bilan suhbatlashishni xohlaysizmi va ehtimol suhbat mavzusi paydo bo'ladimi?

10. Siz bolalar bilan doimiy aloqada bo'lasizmi?

11. Siz bo'sh vaqtlarida bolalar, o'quvchilaringiz haqida o'ylaysizmi?

12. Sizda shunday holatlar bormi: siz kitob o'qidingiz, ba'zi faktlar va hodisalarni sezasiz va siz buni talabgorlarga gapirishni xohlaysizmi?

13. O'quvchilar bilan munosabatda bo'lish, aniq maqsad bilan ularni o'qitish, tarbiya berish istagingiz bormi?

14. Dam olish paytida bolalar bilan muloqot qilish kerakmi?

15. Sizningcha, bolalar bilan bo'lajak muloqot jarayoni va u haqidagi fikrlar sizning ish sharoitingizga ta'sir qiladimi?

16. Mashg'ulotlar boshlanishidan oldin maktabga kelganingiz sizga qanday ta'sir qiladi?

17. Ma'lumki, o'zgarish maktab hayotidagi shovqinli lahzadir. Bu davrda qanday tuyg'ular ustunlik qiladi: befarqlik, asabiylashish, charchoq, bolalarni ko'zatishni istash, qoniqish?

18. Siz darsdan oldin o'qituvchilar xonasida bo'lasiz. Guruhlarda bo'lajak darslaringiz haqida o'ylaysizmi? Bu haqidagi fikrlar ish holatida sizga qanday ta'sir qiladi?

19. Kuchsiz yoki intizomsiz o'quvchilarga nisbatan g'azabni osonlikcha engishingiz mumkinmi?

20. Siz bolalar bilan darsga qiziqasizmi yoki siz betaraf bo'lasizmi?

21. Sinfdoshlar bilan munosabatlar samara bermasa, o'zingizni qanday his qilaysiz: tashvishlanasizmi, xavotirlanasiz va ularni o'rnatishga intilasizmi, yoki o'z guruhingiz (sinfingiz) bilan munosabatlar tizimiga befarq bo'lasizmi?

22. Agar siz o'quvchilaringiz bilan ko'chada uchratib qolsangiz, ular suhbatlashishingiz kerakmi?

23. Neytral vaziyatda (trolleybusda, ko'chada va hokazo) bolani ko'zatib, uning ahvolini baholash va tushunishni istaysizmi?

24. O'qitish paytida sizga xos bo'lgan narsani tahlil qilish, ularni tushunish, ularning kayfiyati va tajribalarini his qilish, ularning istagi, kechinmalari, kayfiyatini his qilish yoki undan qat'iy nazar

o'z rejalarini amalga oshirish?

25. Darsga tayyorgarlik ko'rayotganda, muloqot jarayonining mazmuni va metodikasi bilan parallel ravishda o'ylaysizmi?

26. Agar siz talabaga g'azablanishingiz kerak bo'lsa, unda sizning g'azabingiz qancha davom etadi?

27. Agar siz bolalar bilan pedagogik muloqot tizimida foydalanadigan tanish, nisbatan barqaror usullar, texnikalar va boshqalarni ishlab chiqqan bo'lsangiz, nisbatan barqaror elementlarni tahlil qiling?

28. Sizningcha, ushbu muloqot usullari va vositalari sizning ishingizda qay darajada yordam beradi?

29. Siz o'rgangan muloqot usullari darsda kutilmagan vaziyatlarda yordam beradimi?

30. Ta'lim paytida va odamlar bilan har kuni muloqot qilishda sizning aloqa holatlaringiz farq qiladimi? Agar shunday bo'lsa, farq nima?

31. Agar siz pedagogik aloqa usullarini ba'zan siz odamlar bilan kundalik muloqot doirasiga o'tkazayotganligini payqagan bo'lsangiz, tahlil qiling?

32. Sizning kasbiy faoliyatingizda bolalar bilan muloqot qilish uslubi qanday rol o'ynashini tushunasizmi?

33. Sizga xos bo'lgan pedagogik muloqot uslubi qaysi?

34. Bolalar bilan muloqot qilish uslubingizga qanday salbiy xususiyatlar xosligini tahlil qiling? Ularni yengish uchun dastur to'zing.

35. Hamkasbingizdan mashg'ulotlaringizga tashrif buyurishingizni va bolalar bilan bo'lgan munosabatlaringiz tavsifini so'rang. Ushbu ma'lumotlarni o'zaro introspektsiya ma'lumotlari bilan taqqoslang. Bu sizga bolalar bilan shaxsiy muloqot uslubingiz xususiyatlarini yaxshiroq tushinishga yordam beradi.

36. Muloqot uslubidagi o'zgarish butun pedagogik jarayonga (dars, vaziyat va boshqalar) qanday ta'sir qilishini tahlil qiling.

37. Hamkasblaringizning aloqa xususiyatlariga e'tibor bering va kamchiliklarni bartaraf etish yo'llarini aniqlang.

38. Hayot va ishning barcha sohalarida muloqot uslubingizga e'tibor bering. Bu sizga uslubni shakllantirish xususiyatlarini bolalar bilan shaxsiy munosabatlarni aniq aniqlashga yordam beradi.

Uy vazifasi

Amaldagi metodika yordamida olingan natijalarni tavsiflang.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun savollar va topshiriqlar

1. O'qituvchilar o'rtasidagi pedagogik nizolarning asosiy sabablari nimada?

2. O'qituvchilar va ota-onalar o'rtasidagi pedagogik nizolar sabablarini sanab bering.

3. "o'qituvchi - o'qituvchi" va "o'qituvchi - ota-ona" nizolaridan chiqish yo'llarini aniqlang.

4. O'qituvchilar va ota-onalar va o'qituvchi o'rtasidagi nizolarni hal qilishda o'qituvchi-psixologning rolini aytib bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Анн Л. Психологический тренинг с подростками / Л. Анн. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 271 с.

2. Карабанова О. А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования: учебное пособие / О. А. Карабанова. Москва: Гардарики, 2008. 320 с.

3. Лидерс А. Г. Психологическое обследование семьи: учебное пособие-практикум для студентов факультета психологии высших учебных заведений / А. Г. Лидерс. 2-е изд., стер. Москва: Академия, 2007. 432 с.

4. Практикум по возрастной психологии: учебное пособие / под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. Санкт-Петербург: Речь, 2008. 692 с.

5. Шаповаленко И. В. Возрастная психология / И. В. Шаповаленко. Москва: Гардарики, 2005. 349 с. (Психология развития и возрастная психология.)

6. Шилов И. Ю. Фамилика: практикум / И. Ю. Шилов. Санкт-Петербург: Петрополис, 2000. 416 с. (Психология и педагогика семьи.)

7. Эйдемиллер Э. Г. Семейный диагноз и семейная психотерапия: учебное пособие для врачей и психологов / Э. Г. Эйдемиллер, И. В. Добряков, И. М. Никольская. Санкт-Петербург: Речь, 2005. 336 с.

16-MAVZU. KONFLIKTLARNI BARTARAF ETISHDA “MEN-TASDIQLAR” (MEN-MUROJAAT) USULI

Maqsad: Konfliktli vaziyat yuzaga kelgan emotsional tang holatdan, ko'pchilik, aybni boshqalarga yuklashi, “ular meni tushunmadi” qabilida ish tutishi haqida fikrlarni kengaytirish va “Men-tasdiqlar” usulini o'rgatish.

Vazifalar:

1. Konfliktli vaziyat yuzaga kelgan emotsional tang holatdan, ko'pchilik, aybni boshqalarga yuklash, “ ular meni tushunmadi” qabilida ish tutishi.

2. O'zgaralar so'zlari va harakatlariga qo'silish, kek saqlash, o'zini oqlash kabi amallar orqali chiqishga urinishi.

3. Ko'p hollarda kichkina, oddiygina konflikt ham eng yaqin bo'lgan do'stlarni, ham kasblarni shu bilan bir qatorda oiladagi yaqinlarni bir-biriga qarshi qilib qo'yishi va men tasdiqlar usuli haqida tushunchalar berish.

Tayanch tushunchalar: Konfliktli vaziyat, emotsional tang holat, aybni boshqalarga yuklash, ish tutish, harakatlar, kek saqlash, o'zini oqlash, men-tasdiqlar usuli, o'zini himoya qilish.

Konflikt vaziyatda yuzaga kelgan emotsional tang xolatdan, ko'pchilik, aybni boshqalarga yuklash, ular meni tushunmadi qabilida ish tutish, o'zgaralar so'zlari va harakatlariga osilish, kek saqlash, o'zini oqlash kabi amallar orqali chiqishga urinadi. Juda kup xollarda kichkina, oddiygina konflikt xam eng yaqin bo'lgan odamlarni, masalan eru-xotinni, opa-singil, aka-ukani bir-biriga qarshi qo'yib qo'yadilar. Siz: «Sen xech qachon meni eshitmaysan. Qachon qarasang telefonda gan sotasam. Xech qachon menga e'tibor berib, meni xotirjam eshitmaysan. Faqat o'zing xaqida o'ylaysan. Senga er, bolalarning otasi kerak emas, senga kiyim-kechak bo'lsa, bo'ldi...”

“Sen o'zgarish kerak. O'zgarasam, bir kuni mensiz qqlasan. Men senga kerak emasman, shuning uchun bor boshqasini qidirib top!”; “Sen faqat o'zingni gapingni o'qtirganing-o'qtirgan. Xech, boshqa odamlar xam bor. Bizda xam aql bor, bizda xam qalb bor. Faqat sening aytganing bo'lishi kerak. Bor, bilganingcha xal qil!”.

“Siz xam mundoq odamlarga o'xshab, gaplashib, xasratlashib

o'tirsangiz-chi. Uydasiz-u, xayollaringiz qayda bilmayman. Kimni o'ylayapsiz, shu payt-da...”. Siz faqat o'zingizning dardingizni bilasiz. Boshqalar sizga odam emas. Boshqalarga xech narsa kerak xam emas. Siz — yuqoridasiz, biz — pastda...”.

Xey, xotin ham odam. Uning xam yegisi, kiygisi keladi. Biz faqat mexnatga tug'ilganmiz. Ishingiz tushsa, xotinni eslab qolasiz, bo'lmasa, bizga qaramaysiz xam. Bizning xam talablar bor bu dunyoda. Yerdan chiqmaganmiz-ku axir... Bolalaringizning onasiman-ku... Darding bormi deb xech so'raysizmi?!...”

Faqat senga pul kerak bo'lganida, yoki ishing tushganda, meni eslab qolasan. Faqat sening muammoingni xal etish uchun men tug'ilganman. Sen bo'lsa, muammosiz yashay olmaysan. Menda pul xam, oshna-og'ayni xam yo'q bu kundan boshlab. Bor — o'z dardingni o'zing yech!...” . “Siz meni yugurdak qilib olgansiz. Falon narsani qilib kel, piston narsani olib borib ber— Men xam odam. Mening yoshim xam anchaga borib qoldi. Xaligacha — yugurdakdek muomala qilasiz. Sizdan kichiq bo'lsam nima bo'libdi, boring o'zingiz qiling usha aytganingizni...”.

Bunday gaplar sizga biror xodisani eslatmaydimi? Sizni biror kim noxaq ayblasa yoki siz to'g'ringizda yomon fikrga borsa, sizga yoqadimi?! Necha bor siz xayotingizda «Sen xar doim...», «Sen xech qachon...», «Sen majbursan...», «Sen qilishing kerak...» kabi ta'nalarni eshitgandirsiz. Bu narsalar ko'p marta asabingizni bo'zgan bo'lishi mumkin.

Aytilganlarga diqqat bilan qarasangiz, ko'p marta «sen» degan so'zni ko'rasiz, «sen undaysan, sen bundaysan, sen - u san, sen - bu san...» kabi ta'nalardan xar qanday “yaxshi” odam xam oxir oqibat charchaydi.

O'zbeklarda bir maqol bor “Qurbaqani bosaversang, u xam oxir “vaqillaydi”. Ruslarda shunday maqol bor: “Agar odamga xadeb “chuchqasan” deb aytaversang, u oxir xurillab yuboradi”.

Odatda odamni ha deb “sen”larga ko'mib tashlasangiz, u “yaxshiroq” bo'lib, tarbiyalanib bormaydi, aksincha sizga teskari bo'lib, aytganingizni qilmay qo'yadi. Mana shunday «sen — tasdiqlar» ko'pincha sovuqchilik tushishiga, taxdidga, yoki birovni besabab ayblashga olib keladi. Siz xoxdamasangiz xam, ko'pchilik xollarda «sen — tasdiqlar» qarama-qarshilik darajasini kuchaytirib, konfron-

tatsiyaga, olishuvga, psixologik va emotsional to'qnashuvga, yakka-likka, umumiy maqsadlarning bo'zilishi va o'zlashiga olib keladi.

Mana shunday to'qnashuv va qarama-qarshilikni, bir tomondan oldini olish, shu bilan birga, o'fikrini xam ifodalashga ulgurishning eng maqbo'l yo'li «Men - tasdiqlar», «men-murojaat»lar xisoblanadi.

«Men-tasdiqlar» boshqa odamlarga o'z xis-tuyg'ularingiz, o'ylaringiz, sizni qiynayotgan masalalarni aytish, muammolarga ular e'tibori va diqqatini qaratish, boshqa odamlarga bosim o'tkazmasdan va o'z salbiy emotsional kayfiyatining ta'sirini ularga yubormasdan masalalarni xal etish, dolzarb muammolarni bildirishning eng maqbo'l, ta'sirchan va osoyishta, emotsional bosimdan xoli bo'lgan usuli xisoblanadi.

«Men-tasdiqlar» boshqa odamni majburlamasdan turib, o'z maqsadlaringizga yetishish, ochiq muloqotni davom etgirish usulidir. «Men-tasdiqlar» juda katta imkoniyatlar beradi. Faqat ularni o'z o'rnida qo'llay olish darkor. Eng asosiysi bu usul sizga boshqa insonga xujum qilmaslik imkonini, uni ayblamaslik imkoninini yaratadi. Siz boshqa insonga xamla qilmasdan turib, o'z fikr va xisssiyotlarinigizni unga bayon qilib bera olasiz. Bunday bayondan so'ng boshqa inson ko'nglida sizning so'zlaringizga nisbatan agressiya va salbiy kayfiyat vujudga kelmaydi.

«Men - tasdiqlar» usuli o'zingizning fikr va talabingizni zo'ravonliksiz birovga anglatish, tushuntirish, bayon qilish yo'lidir.

«Men - tasdiqlar» konflikt sharoitida o'zaro muloqotning eng samarali usullaridan xisoblanadi.

«Men-tasdiqlar» usulini qo'llash — odatiy ish emas. U insondan ma'lum, ishlangan, singdirilgan malakalarni talab etadi. Boshlanishida, «men - tasdiqlar» usulini qo'llash g'ayri oddiday tuyo'ladi, ammo ma'lum tajribalardan so'ng, u - jun, oddiy xodisaga aylanib boradi.

Keyinchalik balki, «men - tasdiqlar» usuli sizning xayotingizda muomala madaniyatingizning eng maqbo'l usullar dan biri bo'lib qolar. Shu bois, «men-tasdiqlar» usulini qo'llash bo'yicha ma'lumotlarni bildirib o'tamiz.

Qanday silib «men - tasdiqlar» usulini to'g'ri qo'llash mumkin? Eng avvalo «sen» deyish, ya'ni birovni aybli qilishdan konflikt vaziyatda «men» deyishga o'tish darkor;

«men» deyishga o'tish mutlaqo «men» aybdorman, aybimga iqrorman degani emas;

konflikt vaziyatda «men» deyishning o'ziga xos tartiblari mavjud. «Men» deganda, aynan mening mana shu ziddiyatdan nechog'li qiynalayotganim, ziddiyat meni nechog'li azoblayotgani, aynan inson «meni»ga aloqador bo'lgan «mening xisssiyotlarim» bildiriladi, ammo bu vaziyatda «uning» aybi yo'qligi takidlanadi;

«men» deyilishida muxim bo'lgan maqsad, aslida mavjud ziddiyat, xar ikki tomonga, ya'ni «unga» xam ta'sir ko'rsatayotganligi, «menga» xam ta'sir ko'rsatayotganligi anglatish. Mana shunda, ziddiyat ikki tomonning emotsional xolatidan ajratiladi.

«Men» ziddiyatdan xursand emasman, «sen» xam ziddiyatdan xursand emassan. Biz ikkalamiz xam - xursand emasmiz. Biz bir tomondamiz - deyilishiga imkon yaratiladi. «Men» va «sen» bir tomon, ziddiyat — bir tomonga ajratiladi. «U» xam sizni ziddiyatdan tashqarida ko'ra boshlaydi. «U» - «Men»ra quloq sola boshlaydi, «men»ning nima demoqchiligini eshita boshlaydi;

«men»ga o'tish tazyiqsiz, bosimsiz olib boriladi. «Men» deyish o'z qalbiga, o'z xisssiyotlariga aniq quloq tutishni va ularni adekvat tarzda so'z bilan to'g'ri ifodalanishini angladi. «Men - tasdiqlar» ayyan siz o'zingizning qalbingizdagi maqsadlar, xis-tuyg'ularni aniq idrok qilgan vaqtda sizga qo'l keladi.

Agar siz o'z xisssiyotlaringizga aniq quloq tutmay, soxtalik bilan «men-tasdiqlarni» ishlatasangiz, o'zingizga zarar ko'rsatib qo'yishinigiz mumkin. Chunki siz chin maqsadni emas, haqiqatga anglangan maqsadni emas, balki opponetingizga ta'sir o'tkazish uchun tanlangan maqsadni ko'zlagan bo'lasiz.

Masalan, agar siz ajralishni asli xoxlamayotgan bo'lsangiz-u, xotin (er)ingizni buysundirish uchun ajrim xaqidagi gaplarni bexudagina ishlatayotgan bo'lsangiz, opponetingiz sizning fikrlaringizni «chin» qabul qilib, ajrimga rozi bo'lib qolishi mumkin.

«Men-tasdiqlar»lar ikki tomonni ham samimiylik va rostgo'ylikka orgatadi.

«Men-tasdiqlar»larni qo'llash bo'yicha to'rt talablar:

1. Birovga xar doim uning ismi - sharifini aytib murojaat qiling. Bu xol uni tan olganligingiz va xurmat qilishingiz belgisidir.
2. Nima o'ylar sizni bezovta qilayotgani, nima tuyg'ular tashvish-

ga solayotganini ayting. O'z tuyg'ularingizni boshqa inson bilan xolis muxokama qiling

3. Muammoni aniqlang. Aniq fikrlang. Xyech kim sizdan yaxshiroq aynan sizning xis – tuyg'ularingizni anglamaydi.

4. Boshqa odamga nimani istayotganingizni ayting. Shuning o'zi konflikt yechimi uchun turtki bo'lishi mumkin.

5. Ochiq chehra bilan samimiy so'zlang, o'z fikringizni samimiy bayon eting, sizning istak va xohishlaringiz suhbatdoshingizga aniq bo'lishi, unga nisbatan yomonlik istamasligingizni bildirishungiz ziddiyatni oldini oladi

“Men - tasdiq”larga misollar

1. Men bilan gaplashmaganingda, men o'zimni nimagadir aybdorday, xafa bo'lganday xis qilyapman. Men seni xafa qilmoqchi emasman. Men sen bilan uchrashib, shu narsa haqida gaplashmoqchi edim. Nima deysan? Mening gapimni bo'lganingda juda xafa bo'lib ketaman. Menga o'z fikrimni to'liq bayon qilib berishim uchun imkon bersang.

2. Men senga yoqmasligim mumkin. Ammo menga xam o'z fikrlarimni bildirishga imkon bersang. Balki men o'z fikrlarimni bildirsam, senga xam ular yoqar. Mening fikrlarim senga ma'qul kelmasa, men xafa bo'lmayman.

3. Men o'zimning gapimni tushuntira olmadim. Men sizdan xafa emasman. Men sizning fikringizni aniq tushunib olmoqchiman. Men ana shunda nima qilishni aniq bilib olaman. Sizning fikringizni bilib olsam, men xatolikka yo'l qo'ymayman. Men o'zim xam nima bo'layotganligi bilib olmoqchiman.

4. Bolam, men xat yozmasang xavotirlanaman. Har xil xayollar meni qiynay boshlaydi. Men seni soginaman. Men seni ko'rgim keladi. Men sen bilan bo'lgim keladi. Men sendan xabar olsam, tinchlanaman. Men sen bilan gaplashgandek bo'laman...

5. Men kech kelganingizda xavotir olaman. Nima bo'ldi ekan deb, men o'ylay boshlayman. Har xil xayollar mening tinchimni bo'zadi. Kuchada falokat kup. Men shundan qo'rqaman xolos. Menga bir telefon qilib, kech qolayotganligingizni aytib qo'ysangiz bas. Men sizni xavotirsiz kutishni boshlayman. Men asli siz xaqingizda

qayg'uryapman. Men uchun siz begona emassiz. Menga sizdan yaqin odam yo'q...

6. Men aslida sizning talablaringiz to'g'ri deb o'ylayman. Men xuddi sizdek komissiyaning nima deyishi bilan qiziqaman va men xam ishga mas'uliyatli yondoshishni xohlayman. Menga xam komissiya yaxshi gaplarni aytib ketsa, yaxshiku. Men va men boshqarayotgan bo'linma xamma ishlarni qilyapti... Men O'z xodimlarimning saviyasiga ishonaman. Men sizni uyaltirib qo'ymaslik uchun xamma choralarni ko'raman.

7. O xotin! Kel, bu yoqqa o'tir. Men ertalabdan kechgacha bolalarni, oilani boqish uchun xarakatdaman. Men uchun bolalar, oilam aziz. Yaxshi kiysin, yaxshi yesin, deyman. Qo'limdan kelganini qilyapman. Menga xadeb, “ertalabdan kechkacha yo'qsiz” deganing og'ir botadi. Men aslida sizlar uchun yashayapman. Menga “pul” bersa xam boshqa xotinga qaramayman... Jon xotin, o'zingni xam, meni xam qiynama. Men sizlar bilan tirikman. Menga boshqalar kerak emas...

Endi esa yuqoridagi "sen"ga asoslanzan holatlarni "Men-tasdiqlarga" o'zgartirishga urinib ko'ramiz:

1. Sen hech qachon meni eshitmaysan. Qachon qarasang telefonda gan sotasan. Xyech qachon menga e'tibor berib, meni xotirjam eshitmaysan. Faqat o'zing xaqida o'ylaysan. Senga er, bolalarning otasi kerak emas, senga kiyim-kechak bo'lsa, bo'ldi.

Meni eshitishingni juda xoxlayman. Telefonda xadeb dugonalarinig bilan gaplashsang, men o'zimni yakka qolgandek, tashlab qo'yilgandek xis qilaman. Menga xam e'tibor berishingni, mening gaplarimni xam qiziqib kutishingni istayman. Men senga kerak bo'lishni xoxlayman. Men ota sifatida sizlar bilan har doim birga bo'lishni, faqat sizlarni ta'minlovchi inson bo'lmaslikni kutaman. Mening qadrim bor, shu qadrimni bilishingi va e'zozlashingni istayman.

2. Sen faqat o'zingni gapingni o'qtirganing-o'qtirgan. Xey, boshqa odamlar xam bor. Bizda xam aql bor, bizda xam qalb bor. Faqat sening aytganing bo'lishi kerak. Bor, bilganingcha xal qil!" - "Mening ham senga gaplarim yig'ilib qolgan. Mening xam fikrlarimni bilishingni istayman. Men bilan bomaslahat ish qilishing menga xar doim ma'qul bo'ladi, Men shunda “yaxshi xotinga” o'ylanganman deb o'ylayman. Men sendan xursand bo'laman. Men va sen birgalikda

xal qilsak bo'ladi deb o'ylayman bu masalani.. ”.

3. Siz xam mundoq odamlarga o'xshab, gaplashib, xasratlashib o'tirsangiz-chi. Uydasiz-u, xayollaringiz qayda bilmayman. Kimni o'ylayapsiz, shu payt-da...” “Men siz bilan hasratlashib, dardlashib utirishni orzu qilaman. Menga sizning fikrlaringiz, munosabatingizni bilish juda qiziq tuyo'ladi. Men sizga hamdard bo'lishni xoxlayman. Men oramizda xar doim iliq munosabatlar bo'lishi tarafdoriman. Sizni qiynagan fikru o'ylar menga xam tinchlik bermaydi. Men ularni bilmasamda, ular sizdan ko'ra ko'proq mening kayfiyatimni bo'zadi.

"Men-tasdiqlar" ning ishlarilishi

Agar siz o'z yaqiningizga biror narsa demoqchi bo'lsangiz-u, uni qanday bildirishni bilolmayotgan bo'lsangiz, “men-tasdiqlar” sizning usulingizga aylanadi. Ammo “men-tasdiqlar”ni ishlatish ma'lum bir mashqlarni, amaliy tajribani talab etadi. Chunki “men-tasdiq”ning ma'nosi mayinlik va ortga chekinish emas, balki aniq qilib o'z xissiyotlarini birovga bildirishdir.

“Men-tasdiq”ning maqsadi - anqlik, to'g'rilik va samimiylkdir. Shu bilan birga, “men-tasdiq” sizning ziddiyat ichidagi eng so'nggi so'zingiz xam emas. U - xulosa ham emas. U - bildirish xolos, aniqlab olish xolos, u - ikki tomon uchun bir-birini tushunishiga qaratilgan qadamdir.

“Men-tasdiq” muammo borasidagi muloqotning boshi bo'lib, u xech vaqt muloqotning va ziddiyatning sunggi qarori bo'la olmaydi. “Men-tasdiq” muammo borasida ikki tomonning ochiqchasiga gaplashuvi, bir birini turtmasdan, bir birini ayblamasdan olib boriladigan samimiy suxbat. U - o'zini vijdonan va ruyrost tutish qobiliyati. U - samimiylik, iliqlik, ochiqlik va to'g'rilikni ikki tomon ochib bera oladigan kalitdir.

“Men-tasdiq” shaxs meni orqali o'zi xaqida gapirish emas, balki shaxs meni orqali o'z opponentining fikr va o'ylarini bilish, ularni ochiq aytilishi uchun asos yaratish, boshqa odam xissiyotlarini anglatish yo'lidir. Ya'ni, “men-tasdiqlar” bir tomondan shaxsning xissiyotlarini yoritish va anglatishga xizmat qilsa, ikkinchi tomondan, ikkinchi shaxsning o'z xissiyotlarini ochiq aytish va ruyrost gapirishi uchun xam sharoit yaratib beradi.

Ammo uni qo'llaganda birdaniga mo'jiza yo'z beradi-yu, xam-ma narsa risoladagidek o'zgaradi-qoladi, deb o'ylash xato. Ikkinchi tomonni muloqotga chaqira olmasangiz xam, o'z xissiyotlaringizni qo'rqmay, ochiqchasiga, bosim o'tkazmay va taxdid qilmay ayta olganligingiz sizga emotsional yordam beradi, yuragingiz bushaydi. Ba'zan qarshi tomonlar sizning nechog'li xafa qilishganini, siz qanchalik ezilayotganligingizni, xissiyotlaringiz sizga tinchlik bermayotganligini bilmaydi.

“Men-tasdiqlar” vaziyatni qarshi tomon uchun mana shunday vaziyatlarni oydinlashtirishga xizmat qiladi. Konfliktlar asli ko'proq yaqin odamlar orasida sodir bo'lishini nazarga olinsa, ziddiyat ichidagi yaqinlaringiz sizga aslida “yomonlik” istamayotganligini siz xam bilib olasiz.

“Men-tasdiq” ziddiyat sharoitini yashirmay, ruyrost va aniq belgilab olinishiga kumak beradi. Shu bilan birga o'z munosabatlaringizni “men - tasdiq”lar orqali bildirishga urinish jarayonida xoxlang-xoxlamang, siz “o'z-o'zini tahlil qilish” bilan shug'ullanishga majbur bo'lasiz. Buning oqibatida siz o'zingiz xaqingizdagi real xaqiqatni xam bilib olasiz. O'zingizni qayta anglash jarayoni yo'z beradi. Eng muximi, siz uchun nima narsalar qadrli, nima narsalar kerak emas, aynan “men-tasdiq” va “o'z-o'zini tahlil qilish” jarayonlarida bu savollarga xam javob topasiz. Agar birinchi marta “men-tasdiq”larni ishlatish momentini qo'ldan bergan bo'lsangiz, boshqa sharoitlarni poylang xamda ularni bir emas, doimiy ishlatib borishga harakat qiling.

Optimal darajada o'zini himoya qilish

Agar biror kim sizga qattiq baqirayotgan, sizni xurlayotgan bo'lsa, uning jaxliga jaxl bilan javob berish, unga xam baqirish, unga xam aziyatli va nafsoniyatga tegadigan gaplarni qaytarishdan o'zingizni tuting. Bu vaziyat optimal darajada “men-tasdiqlarni ishlatish uchun sharoit pishib yetilganligini ko'rsatadi. O'zingizning qalbingizda tugyon urayotgan va kupirib borayotgan xislaringizni uchirishga qarakat qiling. Chuqur nafas oling! O'z maqsadingiz — men-tasdiqlar” ga butun fikringizni jamlang! Butun borlig'ingiz bilan ongingiz, tafakkuringizning “men-tasdiqlar” pishiradigan va

tayyorlaydigan nuqtasiga murojaat eting! Tezda “Men-tasdiq” uchun matn xozirlang!

1. Menga ovozingizni kutarib, baqirib gapirganningizda (noxush xoduca)

2. Men o‘zimni xurlangan, azoblangan, beayb aybdordek xis qilaman (noxush xoduca javob, uning reaksiyasi).

3. Men siz bilan xar qanday noxush va baxsli muammoni tinchlik va samimiylukda muxokama etishni istayman (kelib chiqadigan yangi vaziyat).

4. Men sizni juda qattiq xurmat qilaman, shu bois siz bilan “sen-menga” borishni istamayman (opponentingiz o‘zgariish uchun unga vaziyat yaratilishi).

5. Men sizga nisbatan hurmatsizlikni o‘zimga ep ko‘rmayman. Men sizga iliq munosabatda bo‘lishni istayman. Xurmatangiz bor. Shu bois, men siz bilan to‘g‘ri va samimiy munosabatda bo‘lish tarafdoriman. Siz menga qo‘pol gap qilsangiz, mening kunglim og‘rib qoladi. Mening xam ko‘nglimni og‘ritmang. To‘g‘ri gapni, agar u tanqid bo‘lsa xam, men xam to‘g‘ri qabul qilaman. (opponentingizning xulosaga kelishi va o‘z munosabatini o‘zgartirishi uchun sharoitning to‘liq yaratilganligi).

Sezyapsizmi, siz o‘z opponentingizni bir soniyadayoq bir yo‘z sakson gradusga o‘girib, ikkalangiz uchun xam yangi muloqot vaziyatini yarata oldingiz. Bir narsani takidlash zarur, bu jumalarning xammasi osuda va taxdidsiz, ammo qat’iy ovozda aytilishi darkor.

Shunday qilib, “man-tasdiqlar” tartib-qoidalari insonlararo munosabatlarda o‘z xissiyotlarini taxdidsiz va adekvat tarzda bayon qilish uchun sharoit yaratib beradi. Sizning xissiyotlaringiz, xulosa va fikrlaringizning aniq va to‘g‘ri qabul qilinishi esa oradagi tushunmovchilikning oldini oladi xamda muloqotning madaniy va osuda o‘tishiga imkon yaratadi.

17-MAVZU. KONFLIKDA “G‘OLIB-G‘OIIB” STRATEGIYASI VA UNING AMAL QILISH TAMOIYILLARI

Maqsad: Konfliktlar yechimida aynan mana shunday yo‘l ishlab chiqilgan, ya’ni ziddiyatli vaziyatdagilar ikki tomon ham o‘zini g‘olib - deb anglashi mumkinligi konfliktlar yechimining o‘ziga xos yutuqlari ekanligini anglash.

Vazifalar:

1. Konfliktlar yechimida aynan mana shunday yo‘l ishlab chiqilgan, ya’ni ziddiyatli vaziyatdagi har ikki tomon ham o‘zini g‘olib - deb anglashi mumkinligi

konfliktlar yechimining o‘ziga xos yutuqlaridan hisoblanishi.

2. Konfliktli vaziyatlarda tomonlar qarama-qarshiligi natijasida har ikki tomon yutib chiqishi, bir tomon yutib chiqishi yoki har ikki tomon ham yutqazishi mumkinligi, ya’ni ziddiyatning qanday yechim topganiigiga qarab, tomonlar vaziyatlari turlicha bo‘lishi haqida tushunchalar berish.

Tayanch tushunchalar: Konfliktlar yechimi, ziddiyatli vaziyatlar, ikki tomon, g‘olib – g‘olib, konfliktli vaziyatlar, qaram a-qarshilik natijasi, yutib chiqish, yutqazish, mag‘lub, ziddiyatning yechim topganiigi, tomonlar vaziyatlari.

Xar qanday konfliktda tomonlar qarama-qarshiligi ruy beradi. Tomonlar qarama-qarshiligi mavjud manfaatlardan faqat birining ustun kelishini nazarda tutadi. Manfaati ustun bo‘lgan tomon o‘zini g‘olib deb xisoblay boshlaydi. Biz odatda qarama-qarshilik mavjud bo‘lgan xollarda, tomonlar kurashi jarayonida g‘olib-mag‘lub, durrang vaziyatlarga urganganmiz. Ya’ni, kurashda bir tomon g‘olib bo‘lishi, ikkinchi tomon mag‘lubiyatga maxkum qilinishiga odatlanganmiz.

Shu bois, “Konflikt, ziddiyat, nizo va qarama-qarshilikda har ikki tomon ham g‘olib bo‘la oladi”, degan tushuncha bizga noto‘g‘ri tushunchadek tuyo‘ladi.

Ko‘pchilik “Konfliktda ishtirok etayotgan tomonlarning hammasi g‘olib bo‘la olmaydi” deb o‘ylaydi. Odatda, faqat bir tomon g‘olib bo‘ladi, ikkinchi tomon mag‘lub bo‘lishi shart, degan stereotip hukm suradi. Odamlarning fikriga ko‘ra, har qanday konflikt bitta g‘olib va bitta mag‘lub tomonlar mavjud bo‘ladi. Kimdir maqsadiga eri-

shadi, ammo kimnidir maqsadi ruyobga chiqmay qoladi. Masalan, urush jarayonida, qaysidir tomon yutib chiqadi, ya'ni g'olib bo'ladi, qaysidir tomon yutqazadi, ya'ni mag'lub bo'ladi. Agar sport o'yinlarida ikki komanda durrang natija bilan o'yinni tugatganda, hech bir komanda yutib chiqqan hisoblanmaydi.

Qarama-qarshilik ruy berganda albatta g'olib bo'lishga intilish kerakmi? Konflikt vaziyatlarda g'olib bo'lish shunchalik muximmi?! Konfliktidagi g'oliblik aslida nimani anglatadi? Konfliktlar yechimida xamma xam g'olib bo'lishi mumkinmi, yoki albatta bir tomon o'zini yutqazgan xisoblashi shartmi?! Konfliktida «xar kim xam g'olib bo'la oladi»gan yo'l yoki usul mavjudmi? Konfliktida xar ikki tomon g'oliblikka erisha oladigan usulni yaratish, uni odamlar tafakkuriga singdirish, uni o'rganish, shunday malakaga ega bo'lish mumkinmi?

Konfliktlar yechimida aynan mana shunday yo'l ishlab chiqilgan, ya'ni ziddiyatli vaziyatdagi har ikki tomon xam o'zini g'olib deb anglashi mumkinligi konfliktlar yechimining o'ziga xos yutuqlaridan xisoblanadi. Konflikt vaziyatlarda tomonlar qarama-qarshiligi natijasida xar ikki tomon yutib chiqishi, bir tomon yutib chiqishi, yoki xar ikki tomon xam yutqazishi mumkin! Demak, ziddiyatning qanday yechim topganligiga qarab, tomonlar vaziyatlari turlicha bo'lishi mumkin. Shu nuqtai nazardan, konfliktidagi tomonlarning ziddiyat yechimidan keyingi ahvolini quyidagicha belgilash mumkin:

G'olib – Mag'lub

Mag'lub – Mag'lub;

Mag'lub – G'olib;

Va nihoyat eng muhim yechim- G'olib – G'olib

Ammo ko'pchilik konfliktida xar ikki tomon xam g'olib bo'la olishiga umuman ishonmaydi. Chunki bizning ongimizdagi stereotip mana shunday xolni, ya'ni "albatga bir tomon g'olib bo'lishi shart" degan xolatni qabul qilishga urgangan. Zamonaviy konfliktologiya ilmi esa insonlarni aynan G'olib-G'olib yunalishida ish olib borishga xamda ziddiyatlardan xar doim g'olib bo'lib chiqib ketishga o'rgatadi. Shuningdek, faqat o'zining g'olib bo'lganligigina emas, balki boshqa insonning, ko'pincha o'ziga yaqin bo'lgan insonning xam mag'lub bo'lmaganligi, uning xam g'olib bo'lganlygi katta ahamiyat kasb etadi. Chunki siz uchun o'zingizning g'olib bo'lganligingizgi-

na emas, balki opponentingizning xam ziddiyatdan koniqqan xolda chiqib ketishi muximdir.

Aniq bo'lgan narsa shuki, konfliktlar xech qachon o'z-o'zidan tugamaydi. Mavjud ziddiyatning xal etilishida ko'p narsa shaxe va uning xatti-xarakatlariga bog'liq bo'ladi. Aslida konfliktlar yechimi sizga qarama-qarshi insonni mag'lubiyatga uchratish, uni yengish, unga xamla qilish, uni yo'qotib yuborish, undan o'ch olish yo'llarini emas, balki konfliktni yuzaga keltirgan muammoni mag'lub etish, unga xamla qilish, muammoni yuqotish va muammoni yengishni o'rgatadi.

Insoniy, ya'ni gumanitar qadriyatlar sirasida esa birovdan qasd olish, kek saqlash, o'ch olish, birovni qlgan gunoxlari uchun jazo-lash, birovlariga nisbatan zo'ravonlik qilish qoralanadi. Siz o'zingizni madaniyatli va oriyatli inson sanasangiz, hech qachon birovga nisbatan jismoniy zo'ravonlik etkazmaslikka harakat qilasiz. Inson kuchli bo'lishi lozim, insonning kuchli ekanligi o'z kuchini ishlata olishida emas, balki o'z kuchini faqat o'zini himoya qilish uchun ishlatishda ko'rinadi.

Konflikt yechimimni toppish o'z opponentiga qarshi kurash emas, balki uning maqsadlari va manfaatlarini tushunishga harakat qilishdir. Shu bois, ijobiy va har ikki tomon uchun foydali muloqot sirlaridan voqif bo'lish zarur. O'z jahlini, g'azab va nafratini jilovlashning eng maqbul yo'llarini o'rganish, muobala madaniyati, boshqalarni eshitish va anglashga o'tish, o'zgalarga hurmat bilan qarash kabi usullar ziddiyat ichiga kirgan har ikki tomon uchun ham konfliktlar yechimining zarur talablari hisoblanadi. Hayot haqiqati shundaki, har ikki tomon uchun g'oliblik marrasini ta'minlaydigan yo'l mavjud. Aynan konfliktlar yechimi har vaqt g'olib bo'lish va har ikki tomon uchun ham mag'lub bo'lmaslik shart-sharoitlari, sir asrorlari haqidadir. Shunday qilib, har ikki tomon ham g'olib bo'la oladi. G'olib-G'olib tizimin o'rnatishni egallash sizlarga maktabda, uyda, institutda..., eng asosiysi qalbingizda tinchlik posboni bo'lib xizmat qiladi.

Nima uchun konfliktlar yechimini urganish lozim? Chunki, bu bilimlar xayotiy zaruratdir. Agar tinch, osuda xayot kechirishni xoxdasangiz, konfliktlar yechimini o'rganish zarur. Bu bilim va malakalar sizning muvaffaqiyat va yutuqlaringiz, ravnaqingiz garovidir. Konfliktlar yechimini topa bilish - bu ikki qarama-qarshi tomonning

g'olibligi asosidagi eng oson kelishuv yo'lidir. Konfliktlar yechimi - eng ijobiy va yaxshi munosabatlarni shakllantira bilish, ular muntazamligini saqlash iste'dodidir.

Ammo g'olib-g'olib yunalishida ishlash, uni ta'minlash xamda ikki tomonni g'olib-g'olib shart-sharoitlariga olib kelish oson ish emas. Bu bilim va malakalar insonda tarbiyalangan va yoshlikdan uning psixologik va emotsional, etik va estetik qadriyatlariga, tafakkuriga singdirilgan bo'lishi kerak. Agar bu bilim va malakatlar tarbiyalangan bo'lsa, konfliktni sezgan zahoti, uning qanday rivojlanib kelayotganligi taxlil etish, uning rivojiga qarshi ma'lum choralar ko'rish, uning “Olovini” o'chirish imkoniyatlarini ishga solish mumkin bo'ladi. Shu bilan

birga, ko'pchilik xollarda biz konfliktning kelib chiqishi mumkinligini sezsak xam, uning oldini olish choralari ko'rishda “Bee'tiborlik”, “Erinchoqlik” qilamiz va odatdagi kundalik ishlar girdobida uning chuqurlashib ketganligini faqat ko'zatib boramiz xolos.

Konflikt yechimini topishda “G'olib-G'olib” strategiyasi mavjud, faqat uni qanday shakllantirish, uni qanday qurish lozimligi bilish darkor xolos. Ko'pchilik fikriga ko'ra, biror tomonning muvaffaqiyat qozongani boshqa tomonning mag'lubiyati sifatida qabul qilinadi. Aslida xam shundaymi?! Bir tomonning g'olibligi ikkinchi tomonning mag'lubiyati sifatida qabul qilinishi faqat sport musobaqalarida amal qiladi. Sportda albatta bitta g'olib, bitta mag'lub bo'ladi.

Sportda albatta bir odam birinchi o'rin, va faqat bir odam ikkinchi o'rinni egallaydi.

Ammo xayotdagi to'qnashuvlarda xar ikkala o'rin xam - birinchi o'rin bo'lishi mumkin. Chunki xayotdagi to'qnashuvlarda xar bir tomonning yutug'i boshqacha bo'lishi mumkin. Bir tomon o'zining ma'lum manfaatlarini, ikkinchi tomon xam o'zining ma'lum manfaatlarini ximoyalab, ziddiyatda yutishi mumkin.

Manfaatlar esa xar xil bo'lishi mumkin. Shu bois, konfliktida - “Men yutishim kerak, bois men senga xalaqit beraman. Men seni to'xtataman. Faqat mening aytganim, o'ladi” deb bo'lmaydi. Konfliktida “Sening manfaating mana bunda ekan, mening manfaatim esa! Unda. Shu bois, o'zaro kelishsak, sening manfaating xam, mening manfaatim xam muxofaza qilinadi, qabilida ish ko'rish foydaliroq bo'ladi.

Konflikt vaziyatlarda va konfliktlar yechimida “norozilikka rozilik” qonuniyati amal qiladi. Norozilikka rozilik - konflikt vaziyatdan chiqib ketish uchun xar ikki tomonning o'zi norozi bo'lgan tomonlaridan voz kechishi orqali, boshqa, xar ikki tomonni qoniktirgan masala borasida maqsadlarni birlashtira olish qobiliyatiga aytiladi. Shu bois, konflikt yechimi uchun - “Men yutib chiqishni xoxlayman, ammo men sening xam yutib chiqishingni xoxlayman”, “Men emas senga qarshi bo'lgan, shuning uchun men sen bilan birgaman” deya olish va mana shu qoidalarni o'z opponentiga tushuntira olish muxim. Ana shunday vaziyat vujudga kelganida xar ikki tomon xam o'zini konflikt yechimidan qoniqqan va g'olib chiqqan deb xisoblaydi.

Norozilikka rozilik talabining muxim xususiyati shundaki, unda siz bilan konfliktga kirgan odamning o'ziga xos ma'lum norozi bo'lgan tomonlari va talablari mavjud bo'lishi mumkinligini siz tan olasiz. Ya'ni, “Ha, sen mening ishdan kech kelishimdan norozi bo'lishing mumkin. Ha, mening ishdan kech kelishim seni qiynaydi, sen turli yomon oqibatlar xaqida kuyinasan. Ha, agar men boshqa ayol bilan yurayotgan bo'lsam, sen men bilan ajralishga haqlisan.

Ha, bunday qilish uchun senda imkoniyat bor. Ammo, agar men boshqa ayol bilan yurmayotgan bo'lsamchi?! Ammo men sen bilan yashashni, bolalarni birgalikda o'stirishni istasamchi?!” Ya'ni, bu xolatda er o'z xotinining rashk qilishidan norozi. Ammo shunga qaramay u xotinining rashk qilishi mumkinligini tan olmoqda. Biroq rashk qilish uchun sabab bo'lishi, fakt bo'lishi kerak. U esa yo'q. O'z xotinining rashk qilish xuquqining tan olinishi, ya'ni erda norozilik uyg'otgan vaziyatning er tomonidan tan olinishi, xotinni boshqacharoq - tinchroq, aklliroq, sabrliroq tarzda fikr qilishi uchun imkoniyat yaratadi va tomonlarni bir biriga yaqinlashtiradi.

“Ha, bilaman siz ishlaysiz. Ha, bilaman sizning ishingiz mas'uliyatli. Ammo meni aldayaptilar, asli boshqa joydalar degan o'ylar meni qiynaydi. Bilaman, faktlar mening qo'limda yo'q. O'zim xam sezib turibman, buning sababi rashkda ekanligini. Ammo rashk xam birdaniga kelib chiqmaydi-ku. Unga xam asos borku?! Agar siz qarda ekanligingizni, ishdagi vaziyatlarni men bilan ochiq-oydin o'rtoqlashsangiz, do'stlaringiz oilalari bilan meni tanishtirib qo'ysan-

giz, mendan sir yashirmasangiz mening kunglimda ishonch paydo bo'lar edi. Men xam siz bilan birgalikda bolalarni tarbiyalashni xoxlayman. Aslida, sizni yo'qotib qo'ymaslik uchun shunday qilaman. Indamasam, mening xissiyotlarim siz uchun noaniq bo'lib qoladi. Siz aslida mening kunglimda mana shunday fikrlar kechayotganligini bilishingiz kerakday tuyo'ladi. Agar men aziz bo'lsam, siz mana shu rashkni yengish uchun menga kuch bera olasiz.

Agar, yo'q xotin men to'g'ri odamman, bexudaga rashk qilaverma, sen menga keraksan, desangiz, mening kunglimda sizga nisbatan ishonch va xotirjamlik o'yg'onadi. Men tinch bo'lsam, sizni xam xadeb qiynay vermayman...

Xar ikki tomonning ma'lum manfaatlari saqlanib qolinishi xisobiga, xar ikki tomon xam muammoni umumiy yechimni qo'llashga moyillik bildiradi, bunday yechim esa sizning inson sifatida "mard"ligingizning tan olinishiga olib keladi. "Men siz uchun mana bu narsani qilishga tayyorman, ammo siz men uchun mana bu narsani qilib bering", "Men sizni ishxonagacha tashlab qo'yaman, ammo siz menga mashinani yuvishga yordam berasiz", "Men xisobot uchun materiallarni to'playman, ammo siz ularni tartib bilan joylashtirasiz" - bo'lar kelishuv yo'lidir.

G'olib-G'olib" bo'lish usuli asli muvaffaqiyat usuli xisoblanadi. Bu usul qarshi tomonlarga umumiy yechimga kelish imkoniyatini yaratadi. Boshqa odamning biror bir narsadan "noroziligini" qabul qilish, umuman odamlar biror narsadan norozi bo'lishlari mumkinligini qabul qilishga teng keladi. Masalan, qaynona o'z kelinining ro'mol uramasligidan norozi bo'lishi mumkin. Kelin esa, qaynonasining ko'chada xam ro'mol urashni talab etayotganligidan norozi bo'lishi mumkin. Kelinning eri, ya'ni qaynonaning o'g'li esa, xotitining "ko'chada chiroyli bo'lib yurmaganligi, yasanishga bee'tiborligidan" norozi bo'lishi mumkin.

Qaynonaning eri, ya'ni qaynota kelin o'g'lining aytganlarini bajarishga xarakat qilmayotganligidan norozi bo'lishi mumkin.

Agar xar bir tomon o'z noroziligi bilan bir qatorda boshqalarning xam noroziligini qabul qila olsa, tomonlar bir tuxtamga, kelishuvga yetib kelishi osonlashadi. Bizdan ba'zi bir xollarda boshqa odamlarning norozi bo'lishlari mumkinligi -bu tabiiy xol. Biz o'z xayotimizda birvarakayiga va turli vaziyatlarda barchani to'laligicha rozi qila

olmaymiz. Buni uddalash qiyin. Shuning uchul bizning so'zlarimiz, amallarimiz boshqalarda xam norozilik uyg'otadigan vaziyatlar keltirib chiqaradi. Ammo biz mana shu norozilikka tinch va osuda tafakkur orqali yondoshsak, boshqalarning noroziligini qabul qilsak, o'z munosabatlarimizni yangi talablarda ko'rishimiz uchun sharoit yaratilgan bo'ladi.

Har qanday konfliktda xar ikkala tomonni qanoatlantiruvchi xamda g'oliblikka olib keluvchi yechim mavjuddir. Shunday bo'lsa xam, o'z yechimini topa olmayotgan konfliktlar xam bor. Ammo bu fikr, bunday konfliktlarda ikkala tomon bir-biri bilan muloqot qila olmaydi, degani emas. Balki bunday xolatlarda ikkala tomon uchun "norozilikka rozilik" bildirish eng yaxshi va maqbo'l yo'ldir.

Konflikt yechimining "norozilikka rozilik" qonuniyatini oddiy bir misol orqali ko'rib chiqsa bo'ladi. Masalan, 6 yosh va 4 yosh bo'lgan aka-ukalar bitta dona olmani talashib, urishib qolishdi. Ikkalasi uchun oydin xaqiqat shundaki, ikkalasi xam shu olmani yemoqchi. Ammo ular bir narsaga qarshi - agar olma o'ziga emas, boshqasiga tegsa, ular norozi bo'lishadi. Agar ularga "Sizlar aka-ukaszlar, kelinglar olmani o'rtasidan bo'lamiz. Ikkalangizga teng tegadi. Shunda siz zu-ur bola bo'lasiz. Yaxshi odam bo'lasiz. Aka-ukalar bir-birini qo'llashi kerak-ku" deb, o'qtirib xam qo'ysangiz, ish juda yengil ko'chishi aniq. Ikkala aka-ukalarning noroziligi asosida ularning roziligi tamoyili ishlab chiqiladi. Olma teng ikkiga bo'linadi va xar bola o'z manfaatining amalga oshganligiga iqror bo'ladi. Ammo, agar bolalar talashayotgan narsa, boshqa, masalan velosiped bo'lsa-chi?! Qanday qilib ularni yagona yechimga olib kelish mumkin? Qanday qilio ularni qoniqtirish mumkin? Bu xaqida o'zingiz o'ylab ko'ring!

Kattalar xayotida ziddiyatlar ancha murakkab bo'lishi aniq. Chunki kattalar xayotida ikki odam bir narsaga, ya'ni bir tomonga qaraganda, ular har doim bir narsani ko'radi, bir narsani anglaydi degani emas. Masalan, televizorda "Go'zallik konkursini" kursatmoqda. Ayol kishi go'zallik konkursida qizlarning qanday kiyim kiyganligi, ularning qanday modada tiqilganligi, rangi ruyi, qizlarning qanday yurishiga e'tibor qaratadi. Bizning o'zbeklar ko'proq ularning qosh-ko'ziga e'tibor berishadi. Ular uchun "qora qosh, qora ko'z"lilar chiroyli ko'rinadi. Ko'zlar esa albatta "katta-katta" bo'lishi shart. Xuddi shu kursatuvni kurayotgan erkaklar esa batamom boshqa mezonlar asosida qizlarga

qaraydi. Erkaklar uchun qizlarning qanday kiyim kiiganligidan ko'ra, qanday kiyim kiyimaganligi balki muximroqdir. Ular bir narsani kurmoqda va bir tomonga qaramoqda, biroq ularning kursatuvdan olgan xissiyotlari, xulosalari, emotsiyalari turlichadir.

Demak bir xil vaziyatda xamda bir xil xolatda ikki odam turlicha qarorlar va xulosalarga kelishi mumkin. Va bu ikki xillilik - tabiiy narsadir. Boshqa odam, u senga qanchalik yaqin bo'lmasin, boshqacha fikrlashi va boshqacha xulosalarga kelishi mumkin. Demak, ziddiyatlar o'zgalarning qarashlari, fikrlari, xulosa qilish tamoyillari biznikidan o'zgacharoq ekanligini tushinish, anglash zaminida yechiladi va xal etiladi. Ana shunday bir xil narsa va xodisaning ikki inson tomonidan ikki xilda talqin qilinishini er va xotinning o'zi birinchi uchrashuvini qanday so'zlab berishida ko'zatish mumkin.

Xotinning esdaliklari: Ushanda men yangi atlas ko'ylak kiyib olgan edim. Xavo rangda edi. Rosa chiroyli edi. Xilpirab turar edi. Men bu ko'ylakni mazza qilib kiyar edim. Hozir ham gapiryapmanu, kayfiyatim ko'tarilib ketyapti. Menga "Panorama" kino-teatriga borasan, deyishdi Soat 16-00 ga. "Borganda, u odam o'zi seni topadi", deyishdi. Men bordim. Panoramani oldi juda keng, qaysi tomonda kutishni bilmadim. Aylana boshladim. O'zi xech kim yo'q edi. Ancha kutdim. Xech kim oldimga kelmadi. Endi jaxlim chiqib, "E, qaytib ketaveraman, o'zi kim kimni kutishi kerak. Erkak bo'lganidan keyin ertaroq kelishi kerak-ku", deb tursam, "Siz Sayyoramisiz?" deb kelib qoldilar. Jahdim chiqqan edi. Qo'polgina qilib, "Xa, men. Nimaidi?" dedim. Ular, kulib turib, "Yo'q. Hech nima. Faqat biz endi birga bo'lsak kerak." - dedilar. Men o'z xayolimda "Bu - jinnimi?!" deb o'yladim. Ammo "Nimaga kech qoldingiz?", deb suray olmadim. O'shanda nimaga kech qolgan edingiz?!

Erning esdaliklari: Usha vaqtlarda onam xech xoli-jonimga qo'may qachon o'ylanasan ashulasini erta tongdan aytishni boshlar edi. O'sha kundan bir xaftacha oldin onam yana bir qizni topdim. Menga ma'qul. Yaxshi qiz ekan. Surishtirdim. Xamma maqtayapti. Bir borib ko'r, deb aytib qoldilar. "Xup" dedimu, qutildim. O'sha kuni ertalab onam birdaniga "Bugun uchrashuving" deb qoldilar. Ammo men uchrashuvga xech ham bora olmasdim. Chunki katta majlis aytib qo'ygan edik. Ruksat suray olmasdim. Yana bunday sabab bilan. Onamga esa "Men bora olmayman. Aytib kuyinglar ularga.

Ovora bo'lishmasin", desam, baloga qoldim. Shuning uchun indamay ishga ketaverdim. Nima bo'lsa - bo'lar deb. Majlisda utiribman-u u yo'qda meni kimdir kutayotgani menga tinchlik bermaydi. Keyin uchrashuvga, gul pul degandek olib borish kerak. Unga ham vaqtim yo'q. Shuning uchun, "Kech qolib bo'lsa xam boraveraman. Agar xushruiy qiz bo'lsa va ayniqsa, meni kutib turgan bo'lsa, unga o'ylanaman", deb o'zimni tinchlantirdim. Borib qaragam, turibdi. Jaxli chiqqan, chimirilgan, ammo kutyapti. Biroz tashqaridan ko'zatdim, nima qilarkin deb. U yoq, bu yoqqa qarab qo'yadi-da, yana kutaveradi. Keyin, ketishga chog'lanayotganligini sezib qoldimda, "Oldiga borib, men sizga o'ylanaman" dedim. "Men sizga o'ylanaman, deganimni eshitishi bilanoq, xoviri tushib, muloyim bo'lib qoldi. Keyin aylanishga ketdik. Xamma sovg'alarni yo'lda olib berdim. O'ziyam, meni kutgani uchun rosa mehmon qilganman. Og'zi ochilib qolgan.

Xotin: E, menga xech xam "Senga o'ylanaman", demagansiz. Har xil narsalarni o'ylab topaverasiz. Uyga borsam, "Nimaga kutib turmading" deb, dadam urishardilar. Sizni o'zi dadam topgan edi. Dadamdan qo'rqqanimdan kutaverganman. Nima, dabdurustdan, na salom bor, na alik bor "Senga o'ylanaman" deganmisiz. Xech xam unaqa bo'lmagan. O'ylab topmang.

Er: Nimaga o'ylab toparkanman. Men aytganday bo'lgan. Qarasam, bechora qiz meni shuncha kutgan. Qiz bolani yigit kishini shuncha kutishi tarixda umuman bo'lmagan. Men bu qiz sabr qanoatli qiz ekan deb o'ylaganman. Menga indamay kutishi yoqqan, ma'qul bo'lgan. Shu narsaga chidagan hayotda ham hamma narsaga chidam bilan qaraydi, deb xayolimdan o'tkazganman. Rosa ko'zatganman. Miq etmay kutyapti. Oldiga kelib, o'zimni tanishtirsam xam, qo'pollik qilib, "Bor.

Tur yo'qol" deb xaydab solmagan. Ko'zlari menga katta-katta bo'lib ko'ringani aslida jahli chiqqanidan ekan. Keyin ko'zlari kichrayib ketdi.

Ko'rinib turibdiki, birinchi uchrashuvdagi bir xil voqea tasnifi ikki odamda turlichadir.

Xar bir odam o'ziga xos narsalarni, o'zining xotirasida qolgan narsalarnigina gapirmoqda. Ikkala odam xam gap aynan birinchi uchrashuv haqida ketayotganligini anglashadi. Ammo mana shu birinchi uchrashuv qanday o'tganligi borasida fikrlar boshqa boshqadir.

Odamlarning idrok qilish qobiliyati turlichadir. Insonning idroki, ya'ni uning narsalarga qarab ularni anglashi ko'p obyektiv va subyektiv faktorlarga bog'liq bo'ladi. Tajriba, ma'naviy qadriyatlar, xis-tuyg'ular, psixologiya, shaxs tafakkuri, ular extiyojlari ana shunday faktorlardandir. Mana shu idrok qilishdagi farqlar konfliktga olib ke-lishi mumkin.

Yuqoridagi misolda ayol kishining nazdida chiroyli bo'lgan qiz, erkakning nazdida "mundayroq" bo'lishi mumkin. Agar er "Sen chi-royda nimani ham tushunarding?!" deb o'z xulosasini qo'pollik bilan aytsa, bizning o'zbek ayollari ochiqchasiga e'tiroz bildirmasa ham, erining "go'zallik" borasidagi qarashlari ancha sayoz ekanligiga o'zi ishonadi.

Ko'pchiligimiz xayotimiz davomida o'zimizni ba'zi an'anaviy va jamiyat tomonidan qabul qilingan talablar asosida chegaralash-ga xarakat qilamiz. Konflikt yechimida ana shunday chegara «g'olib-mag'lub» strategik usuliga teng keladi. "G'olib-Mag'lub" xolati bizning ongimizga urnashib qolgan noto'g'ri tamoyildir. Ya'ni zid-diyatga kirayotganda biz "G'olib-G'olib" strategiyasi mavjudligini bilmasak, undan bexabar bo'lsak, bizning ongimizda mavjud stereo-tip ishlay boshlaydi, bu stereotip esa - men albatta g'olib chiqishim kerak, opponentimga keskin "qarshilik" ko'rsatishim kerak, degan noto'g'ri tafakkurga asoslangan bo'ladi. Buning mazmuni shunda-ki, konflikt yechimini qidirganda biz faqat shu chegara doirasida fikr yuritib, yangi usullarga yo'l bermaymiz. Shu bois, konflikt, yechim-ida "G'olib-G'olib" strategiyasiga yetishish uchun yangicha qarash, ijodiy yondoshish, xar turli variantlarni ko'rib chiqish talab qilinadi. Bu maqsadga yetishish uchun esa biz o'z dunyoqarashimizni o'zgar-tirishimiz lozim. Shu bois, biz "G'olib-G'olib" strategiyasi uchun quyidagi tamoyillarni sizlarga tavsiya etamiz:

"G'olib-G'olib" strategiyasiga amal qilishi uchun nima xarakatlar qilmoq kerak?

Birinchi qadam: Opponentingiz nimani istaydi va nima uchun aynan shuni istaydi, bilib oling.

Ikkinchi qadam: Sizning va opponentingizning fikridagi qara-ma-qarshilikda ba'zi bir umumiy tomonlar, ularni uxshash qilib tur-gan nuqtalar mavjudmi, shuni aniqlang.

Uchinchi qadam: Sizning va opponentingizning muammoga qa-

ratilgan yechim variantlari qanday, aniqlang.

To'rtinchi qadam: Konflikt muxokamasini xamkorlikda amalga oshiring. Siz o'zingizcha, opponentingiz o'zicha variantlarni o'yla-sa, orangizda yana o'zilish bo'ladi. Jarayon birgalikda xarakat qilish asosida tashkil qilinsa, orada ishonch va xamkorlik yuzaga keladi. Siz esa o'z opponentingizga qarshi tomon sifatida emas, balki xam-kor sifatida qarayotganligingizni ko'rsating. Xamkorlik yo'li xar doim birga sayi-xarakat qilish yo'li bo'lib, tomonlar munosabatini yaqinlashtirishga yordam beradi.

Konflikt jarayonida tomonlar mo'zokarasini tashkil qilganda, o'z so'zingizni quyidagi jumlar bilan boshlashingiz yaxshi natija bera-di: "Men ikkalamiz uchun xam adolatli yechim topish tarafdoriman", "Keling, qaraylikchi, ikkalamizni xam qoniqtiradigan, ikkalamiz uchun xam muxim bo'la oladigan yo'l bormikan", "Men bu yerga ikkalamizga muxim bo'lgan muammoni yechishga keldim, faqat o'zimning muammoim emas, sizning muammoingiz xam o'z yechi-mini topishi tarafdoriman".

Undan so'ng ikkala tomon uchun muxim bo'lgan muammoning ichki moxiyatini anglashga, uni chegaralab olishga yunaltilgan savollar bering, masalan, "Nima uchun sizga aynan bu qaror eng yaxshi yo'l deb ko'rinyapti?", "Nima uchun siz aynan shuni taklif etyapsiz?", "Shu xolatda siz uchun muxim bo'lgan narsalar nima-da?", "Masalan, siz aytgan gap xal bo'ldi, deylik, keyinchi....?". bu savollar bilan siz o'z opponentingizning fikrlash jarayoniga, ya'ni uning maqsadlariga aniqroq kirib borasiz. Uni tushunishingiz oson-lashadi. Uning maqsadlari sizga oydinlashadi. Siz opponentingizdan axborot ola boshlaysiz. Bu axborotlar esa xamkorlikda masala yechi-mini topishga ko'maklashadi. Birovni eshitmasdan, anglamasdan tu-rib, konfliktni yechib bo'lmaydi. Shu bilan birga oradagi o'matilgan xamkorlik vaziyatidan xam siz foydalanib qolasiz. O'rni kelganida o'zingizni qiziqtirgan o'rnlarni xam takidlashga imkon yaratiladi.

"G'olib-G'olib" yo'nalashi uchun tavsiyalar:

1. Barcha ishtirokchilar maqsad va manfaatlarini belgilang
2. Ularni qonshtirishga sayi-harakat qiling
3. Boshqalar qadriyatlarini va manfaatlarini o'zingiznikidek qabul qilishga urinib ko'ring
4. Obyektiv bo'lishga harakat qiling, muammoni shaxsdan ajragan

holda munosabat bildiring

5. Muammoga ijodiy yondogiing, noordinar qarorlar topishga urining

6. Muammoga beshafqat bo'ling, odamlarni avaylang, ularga shafqatli bo'liig

Aslida, konfliktning kelib chiqish shart-sharoitlari faol yashash ko'nikmalarini talab etadi. Agar siz konflikt sharoitida odatdagi stereotiplar asosida fikr yuritsangiz, demak, sizning tafakkuringizda uning yechimiga qaratilgan ilmiy-nazariy va zamonaviy bilimlar tarbiyalanmagan. Kup xollarda shunday bo'ladi, chunki konfliktologiya yangi rivojlanib, usib va kengayib borayotgan sohalardan biri xisoblanadi. Konfliktga munosabat masalasida ko'pchilik ongiga o'rmaslib qolgan qat'iy, ammo noto'g'ri, amaliy bo'lmagan usullarni qo'llaydi.

Mustaqil ish

O'qituvchi shaxsiyatida kasbiy haloqatlarni o'rganish metodologiyasi¹

Mustaqil ishini bajarish bo'yicha ko'rsatma:

Har bir savolni diqqat bilan o'qing va munosabatlarni aniqlang unga quyidagi gaplardan birini qo'llagan holda::

- a) yo'q, bu noto'g'ri;
- b) ehtimol bu to'g'ri;
- c) eng to'g'ri bo'lishi;
- d) mutlaqo to'g'ri.

Javobingizni tegishli shaklida belgilang. Javoblar shakli alohida yoki guruh shaklida to'ldirilishi mumkin.

Anketa matni

1. Mening mavzuyim bo'yicha surunkali muvaffaqiyatsiz bo'lgan o'quvchilar, meni g'azablantiradi, ba'zida esa g'azabga aylanadi.
2. Menimcha, mening qobiliyatim va boshqa fazilatlarim ko'plab hamkasblarimnikidan yuqori.

¹ Зеер Э. Ф. Практикум по психологии профессий: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф-пед. ун-та, 2002. 174 с.

3. Men hamkasblarimning diqqat markazida bo'laman.

4. Har qanday faoliyatdagi muvaffaqiyat aniq algoritm mavjudligiga bog'liq.

5. Menimcha, so'nggi yillarda pedagogik amaliyot yangi nazariyalar (tamoyillar, tushunchalar) bilan tortib olindi, deyarli hech narsa yo'q.

O'quvchilarni o'qitish va o'qitish jarayonida bu o'zgarmaydi.

6. Menimcha, o'qituvchining aniqligi uning muvaffaqiyatining asosiy kafolatlaridan biridir.

7. "Men uchun pedagogika – bu nafaqat kasb, balki butun hayotimdagi masala. Men barcha tajriba, bilimlarni bolalarga beraman ...".

8. Menimcha, fanlarni boshlang'ich va ikqilamchi turlarga bo'lish mumkin.

9. Men biron-bir "g'ayritabiiy" shaklni ko'rsam, odamlarning xatti-harakatlariga (do'konda, transportda va hokazo) aralashaman.

10. O'ylaymanki, o'qituvchi va talabaning yoshidagi farq qanchalik kichiq bo'lsa, ular bir-birini yaxshiroq tushunadilar.

11. Menimcha, ko'rsatmalar, buyruqlar kabi ma'lumot o'zatishtining bunday shakllari boshqalarga qaraganda ancha samarali.

12. Men tabiiy jirkanish hisini boshdan kechiraman, u bezovtalanmagan, beparvo kiyingan, jismoniy yoqimsiz odamlar bilan munosabatda bo'lganda boshdan kechiraman.

13. O'ylaymanki, o'qituvchi kasbi aktyor, rejissorlik kasbini juda yodda tutadi.

14. Xatti-harakati menga tushunarsiz bo'lib qoladigan odamlar meni bezovta qiladilar.

15. Mening haqiqiy taqdirim amal qiladi degan xulosaga keldim.

16. Mening kasbim eng og'ir va murosasiz ishlardan biri.

17. Biror kishiga (kattalarga, bolalarga) agar u o'zini yomon tutsa, mening fikrimcha, eslatma berishim qiyin bo'lmaydi.

18. Mening tavsiyalarim, buyruqlarim, maslahatlarimga rioya qilishni istamaydigan odamlar, menga yomon munosabatda bo'lishadi.

19. Menimcha, so'nggi yillarda yoshlar yaxshi tomonga o'zgar-

gani yo'q.

20. Men ishimdagi eng muhim narsa men o'rgatadigan fan (intim)

zom) to'g'risida chuqur bilim berishiga qo'shilaman.

21. Men yoqtirmaydigan odam bilan juda do'stona munosabatda

bo'lishim mumkin, chunki hech kim mening haqiqiy munosabatlarimni sezmaydi.

22. Aniq ko'rsatmalar va xulosalar o'qitishning ajralmas qismidir.

23. Ochig'ini aytganda, men talabalarni faqatgina yoqimsiz bo'lganlari uchun bahodan siqishim kerak.

24. Ular ilgari yaxshiroq yaxshiroq o'rganishgan deyishganida rozi bo'laman.

25. Men professionalga uning haqiqiy his-tuyg'ulari va his-tuyg'ularini yashirish kerak deb ishonaman.

26. Men salbiy pedagogik tajribani yosh mutaxassislar bilan baham ko'rishga harakat qilaman.

27. Men o'quvchilar sezgir va minnatdor tomoshabin degan xulosaga keldim.

28. Agar men ko'plab o'quvchilar mendan ko'ra qimmatroq va moda kiyinishlarini sezsam, menda bezovtalik hissi paydo bo'ladi.

29. Yoshlar tilini o'rganish ustozlarga talabalar bilan aloqa o'rnatishga yordam beradi.

30. Menimcha, zamonaviy o'qituvchi birinchi navbatda o'z fanlari bo'yicha bilimlarini oshirishi kerak.

31. Maktab devorlaridan tashqarida, men hali ham o'zimni o'qituvchidek his qilaman.

32. "O'qituvchi Xudodan keyingi ikkinchi shaxs, chunki u benuqson" degan iboraga qo'shilaman.

33. Men bolalarning ijtimoiy muhitini (shu qatorda o'zim ham) doimo ko'zatib boraman, chunki bu muvaffaqiyatli ta'limning kaliti deb hisoblayman.

34. Men yaxshi tashkil etilgan, asoslangan jazo tizimi boshqa ta'lim vositalariga qaraganda ancha samarali ekanligini payqadim.

35. Menimcha, darsga ajratilgan vaqtning 80 foizi, men gapiraman.

36. O'qituvchi o'quv jarayonining markaziy vaqili ekanligi haqidagi fikrga qo'shilaman, chunki u to'liq kuch va mas'uliyatni o'z ichiga oladi.

37. Nazarimda, kasblarning hech biri inson uchun o'qituvchi sifatida juda ko'p muammolar va qiyinchiliklarni tug'dirmaydi.

38. Men sahna roliga shu tarzda kira olamanki, bu faqat o'yin ekanligini unutaman.

39. Menimcha, an'anaviy va yaxshi tashkil etilgan o'qitish usullari o'qituvchi uchun ham, o'quvchilar uchun ham qulayroqdir.

40. Psixologik nazariyalarni bilish mening fanimni o'qitish sifatiga kam ta'sir qiladi.

41. Talabalarim meni oddiy va qo'rqqoq odam deb bilishlaridan mamnunman.

42. Kiyim uslubimni zamonaviy, moda, yoshlikka xos deb baholayman.

Javoblar shakli

I		II		III		IV		V	
Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti
1		2		3		4		5	
12		11		13		22		30	
23		36		15		35		40	
28				21					
34				27					
41				38					

VI		VII		VIII		IX		X		XI	
Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti	Tasdiqlangan raqam	Javob varianti
6		7		8		9		10		11	
14		16		19		20		17		29	
18		26		24		31		25		42	
33				39		37		32			

Педагогик агрессия (I)	Авторитарlik (II)	Намoyishkorona (III)	Didaktiklik (IV)	Dognmatizm (V)	Dominantlik (VI)	Indifferentlik (VII)	Konservatizm (VIII)	Rolli ekspon- izm (IX)	Ijtimoiy liisimerlik (X)	Xulq atvor transferi (XI)
1	2	3	4	5	6	7	19	8	9	10
12	11	13	22	30	14	16	24	20	17	29
23	36	15	35	40	18	26	39	31	25	42
28		21			33			37	32	
34		27								
41		38								
Har bir destruksiya bo'yicha maksimal ball										
18	9	18	9	9	12	9	9	12	12	9
Agar indikator maksimal ballning 30% dan kam bo'lsa, destruksiya yo'q deb hisoblanadi										
>5	>3	>5	>3	>3	>4	>3	>3	>4	>4	>3
Agar indikator maksimal ballning 30 dan 60% gacha bo'lsa destruksiya bor deb hisoblanadi, ammo u juda kam miqdorda bo'ladi										
6-13	4-6	6-13	4-6	4-6	5-8	4-6	4-6	5-8	5-8	4-6
Agar indikator maksimal ballning 60%dan ko'proq bo'lsa, aniq destruksiya deb hisoblanadi										
14-18	7-9	14-18	7-9	7-9	9-12	7-9	7-9	9-12	9-12	7-9

Uy vazifasi

Taklif qilingan usullar bo'yicha olingan natijalarni aytib bering.

2. Quyidagi mavzulardan birini tanlang va insho yozing.

1. Sizning fikringizcha, pedagogik o'zaro aloqada qanday to'siqlar mavjud? Pedagogik jarayonda shaxslararo nizolarga olib keladi?

2. O'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi ziddiyatni tasvirlab bering, siz guvoh bo'lgan bo'lsangiz, buni o'qituvchi va o'quvchi nuqtayi nazaridan tahlil qiling.

3. Ideal o'qituvchi. U qanday odam?

4. Ideal o'quvchi. U qanday odam?

5. Bir-birimizni tushunishimizga nima xalaqit beradi?

Uy vazifasi

Amaldagi metodika yordamida olingan natijalarni tavsiflang.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun savollar va topshiriqlar

1. O'zgani anglash (eshitish) va o'zligini anglatishning asosiy sabablari nimada?

2. Konfliktlarni hoshqarish tarfiqlari va usullarini sanab bering.

3. Konfliktlarni bartaraf etishda "Men-tasdiqlar" (Men-murojaat) usuli yo'llarini aniqlang.

4. Konflikt "G'olib-G'olib" strategiyasi va uning amal qilish tamoyillari rolini aytib bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. *Анн Л. Психологический тренинг с подростками* / Л. Анн. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 271 с.

2. *Карабанова О. А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования: учебное пособие* / О.А.Карабанова. Москва:Гардарики, 2008. 320 с.

3. *Лидерс А. Г. Психологическое обследование семьи: учебное пособие-практикум для студентов факультета психологии высших учебных заведений* / А. Г. Лидерс. 2-е изд., стер. Москва: Академия, 2007. 432 с.

4. *Практикум по возрастной психологии: учебное пособие* / под ред.Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. Санкт-Петербург: Речь, 2008. 692 с.

5. *Шаповаленко И. В. Возрастная психология* / И. В. Шаповаленко.Москва: Гардарики, 2005. 349 с. (Психология развития и возрастная психология.)

6. *Шилов И. Ю. Фамилистика: практикум* / И. Ю. Шилов. Санкт-Петербург: Петрополис, 2000. 416 с. (Психология и педагогика семьи.)

7. *Эйдемиллер Э. Г. Семейный диагноз и семейная психотерапия:учебное пособие для врачей и психологов* / Э. Г. Эйдемиллер, И. В. Добряков, И. М. Никольская. Санкт-Петербург: Речь, 2005. 336 с.

18-MAVZU. ZIDDIYATLAR YECHIMIDA ADOLATPARVARLIK MEZONLARI

Maqsad: Ziddiyatlar yechimida adolatparvarlik mezonlaridan sanalgan – e'tiborni muammoga qarata olish, muammod a shaxslarni ayblamaslik, muammoni aniqlash, muammo mazmunida fikrni jamlash, shaxsga emas, muammoga xujum qilish. o'zgani tinglashga tayyorlik va faol tinglash malakalarini qadrlash, birovning xis-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish, o'z vadalari va amallariga mas'uliyatli bo'lish kabi qoidalariga rioya etish.

Vazifalar:

1. Adolatparvarlik mezonlari» bizga qo‘l keladi hamda konflikt-
ni zo‘ravonliksiz va kuch ishlatm asdan muvaffaqiyatli hal etishga
imkon yaratadi. «Adolatparvarlik mezonlarini» qo‘llash, hech kim
mag‘lub emasligini, balki barcha g‘olib bo‘lib qolishini isbotlashi
haqida;

2. Ziddiyatlar yechimida adolatparvarlik mezonlaridan sanalgan – e'tiborni muammoga qarata olish, muammod a shaxslarni ayblamaslik, muammoni aniqlash, muammo mazmunida fikrni jamlash, shaxsga emas, muammoga xujum qilish. o'zgani tinglashga tayyorlik va faol tinglash malakalarini qadrlash, bironing xis-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish, o'z vadalarini va amallariga mas'uliyatli bo'lish kabi qoidalariga rioya etish haqida tushunchalar berish.

Tayanch tushunchalar: Adolatparvarlik mezonlari, zo‘ravonlik-siz va kuch ishlatmasdan, adolatparvarlik, mag‘lub emaslik, g‘olib bo‘lib qolish, ziddiyatlar yechimi, muammo, shaxslarni ayblamaslik, o‘zgani tinglashga tavyorlik, faol tinglash, e’tiborli bo‘lish, mas’uliyatli bo‘lish, rioya etish.

Konfliktlar - tabiiy xayotiy vokelik ekanligini biz endi bilamiz. Bunday bilimlardan sung o'z xayotimizdagi tinchlik va osoiishtalik uchun bizning mas'uliyatimiz ortadi. Chunki tinchlik va osoyishtalik xar doim xam o'zicha davom etavermaydi. Oilada tinchlik va osoyishtalikni ta'minlay olish zarur. Konflikt vaziyatlar esa mana shu osoyishtalik tizimini bo'zadi. Kupchilik xollarda konflikt zo'ravonlikning qo'llanishiga olib keladi. Biroq, zo'ravonlik —odatdagi xayotiy voqea emas. Konfliktida zo'ravonlikning qo'llanilishi bu

ziddiyatning nixoyat darajada eskalatsiya va agressiyaga olib kelinishi natijasi xisoblanadi. Xar qanday konflikt vaziyatning oldini olsa bo'ladi. Afsuski, ko'p xollarda konfliktlarni tinch yo'l bilan xal etish imkoniyati boy beriladi.

Bunday axvoldan qanday chiqib ketish kerak?! Bu xolda «Adolatparvarlik mezonlari» bizga qoʻl keladi xamda konfliktni zoʻravonliksiz va kuch ishlatmasdan muvaffaqiyatli xal etishga imkon yarata-di. «Adolatparvarlik mezonlarini» qoʻllash, xech kim magʻlub emasligini, balki barcha gʻolib boʻlib qolishini isbotlaydi. Konfliktlar yechimida qoʻllaniladigan adolatparvarlik mezonlari, yaʼni qoidalari quyidagilardan iborat:

1. Muammoni aniqlash

Muammo - nima? Muammoning ichki mazmunini anglashga xarakat qiling. Muammo chegararini belgilashda xolis xamda vijdonli bo'ling. Muammoni avval o'zingiz aniq idrok etib olishga xarakat qiling. Muammoni anglash jarayonida sabrli va bosiq xarakat olib boring. Konflikt jarayondagi xaqiqatni anglashga sayi-xarakat qiling. O'zingizning xissiyotlaringiz xamda boshqalarning so'zlari, ular emotsiyalariga xam diqqat-e'tiborli bo'ling. Muammoni qanday qabul qilayotganligingizni to'g'ri va aniq anglab yeting. Muammoni umumlashtiring, uni ma'lum miqdorda xulosalashga erishing. Fikrlaringizni umumlashtiruvchi va yaqinlashtiruvchi o'rinlarni topib, umumkelishuv yo'lida ulardan to'g'ri foydalaning. Muammoni rukach qilmang.

Opponentingizga xam muammoni o'zi anglab yetishi uchun imkon bering. U xam siz anglab yetgan muammoni sizning darajangizga yaqin darajada xis qilishini kuting. Muammoni ikkalangiz qanday kurayotganligingiz xaqida sabr bilan suxbat va mushoxada qiling. Muammoni anglashda sizlarning fikringizni umumlashtiruvchi xususiyatlar va belgilarni aniqlab, belgilab oling.

Opponentiz bilan o'z diqqatingiz va e'tiboringizni aynan muammoga qaratishga kelishib oling. Opponentingiz biror narsani tez anglab yetmasa, uni shoshiltirmang. Uning mushaxadaga, xulosaga yetishi uchun imkon bering. Konflikt - muammo mavjudligi uchun kelib chiqayotganligini o'zingiz qabul qiling xamda o'z diqqatingizni muammoga qaring. Konfliktning kelib chiqishida muammo rol' uynashini esingizdan chiqarmang. Eng muximi — diqqat va energiyani o'zga shaxsga qarshi emas, balki muammoga qaratish.

2. Muammoda fikrni jamlash.

Muammo — konflikt, ya'ni kelishmovchilikning yuzaga kelishi uchun sabab bo'lgan vaziyat, xodisa, vokea xisoblanadi. Mana shu vaziyat, xodisa, vokea o'z-o'zidan kelib chiqmaydi. Uning sabablari mavjud. Sizlarni tuknashtirgan narsa xuddi shu vaziyat, xodisa va vokeadagi maqsadlaringiz, manfaatlarning tuknashuvi xisoblanadi. Muammoni yuzaga keltirishda rol' uynagan siz va opponentingizning maqsadlarini bir-biriga solishtirish orqali, ulardagi umumiy va qarama-qarshi tomonlarni belgilang. Ammo bu jarayonda, shu bilan birga umuman konflikt yechimida, qo'ldash mumkin bo'lmagan qoidalar mavjud. Ular:

- ziddiyat baxonasida opponentingiz bilan umr buyi bo'lib o'tgan barcha nizolarni sanab chiqish, ularni ular kelib chiqqan paytda emas, aynan yangitdan vujudga kelgan ziddiyatli vaziyatga qo'llash, esga olish va opponentingizni avvalgi ayblari uchun jazolashga intilish — mumkin emas! Shuningdek, “u sizni qachon bexurmat qilgan-u, qachon sizga boshqacha ko'z bilan qaragan”, ya'ni barcha nizolar tarixini doston qilish, - xissiyotlarga berilib ketish, butun xayotingiz davomida opponentingiz bilan bo'lib o'tgan barcha nizolarni qayta taxlil qilishga urinish -mumkin emas!

Konflikt jarayonida “Sen xar doim menga shunday munosabatda bo'lgansan, bir yil avval bu qilgansan, ikki yil avval boshqa narsa qilgansan...” qabilida nizolar tarixiga mukkasidan ketish, ularni doimiy yodda saqlashga urinish, xar gal nizo chiqqanida ularni ataylab esga solish - mutlaqo mumkin emas!. Opponentingizga doimiy ta'na qilish, muxokama etilgan va avvallari kechirimlar bilan tugallangan konflikt vaziyatlarni xam esdan chiqarmasdan, ularni o'z psixologik-ruxiy xolatining muxim “yuki” sifatida asrab-avaylab yurish - bu xam mutlaqo mumkin emas! Shu bilan birga, e'tiborni muammoga emas, balki o'z xissiyotlari va ulardan qolgan xafagarchilikka qaratish - mutlaqo mumkin emas!

Konfliktndan chiqib ketish avvalo insonning o'zining emotsional-psixologik xolatini pokiza tutish va ozoda qilishdan boshlanishi lozim. Agar siz o'zingizning konfliktga bo'lgan munosabatingizni tarixiy xodisalar va ziddiyatlar girdobida boshlasangiz va ularga suyangiz xech vaqt ziddiyatni muvaffaqiyatli yecha olmaysiz. O'ziga va o'zgalarga kechirimli, xaqiqiy kechirimli bo'la olish - ziddiyatlar

yechimiga qaratilgan kadamlardan biri xisoblanadi. Demak, birinchidan, konkret konflikt davrida avvalgi konfliktlarni yangi konfliktga qo'shib

bo'lmaydi, ikkinchidan, ziddiyatlar tarixini ko'zg'ab bo'lmaydi. Chunki opponentingiz xam xuddi shu yo'ldan ketishi mumkin. Oldin o'tgan ziddiyatlarni eslash yo'lidan emas, balki muammoni aniqlash yo'lidan ketgan ma'qul.

Konflikt sharoitida, uning kelib chiqishida, umuman uning rivojida kim ko'proq aybdor ekanligiga bor kuchni berish mumkin emas. Umuman konflikt vaziyatda kim xak, kim noxak ekanligini aniqlash - konfliktli tupikka kiritish usuli xisoblanadi. Chunki xar bir odamning o'z xaqiqati mavjud bo'ladi. Shu bois, ziddiyatni yechish - kim aybdor ekanligini qidirish shart emas.

Konflikt yechimini qidirish - ziddiyatdagi aybdor insonni topish va uni jazolash xam emas! Chunki konfliktlarda odatda barcha o'zini noan'anaviy tutishi mumkin. Xamma xam g'azabga kirishi, o'zini ximoyalash, yoki dag'daga uchun qo'pol so'zlarni ishlatishi mumkin. Yoki agressiya bilan duch kelganda inson faqat o'zini ximoya qilish yo'liga utib olishi mumkin. Konfliktlarda aybdor shaxs bo'lmaydi!

Konfliktlarda ikki qarama-qarshi manfaat bo'ladi xolos.

Konfliktlarda ikki qarama-qarshi inson xam asli bo'lmaydi, chunki konfliktda insonlar qarama-qarshiligi aslida manfaatlar qarama-qarshiligi mavjudligini ko'rsatadi, uni oydinlashtiradi xolos. Shu bois, agar siz ziddiyatda opponent shaxsni ayblasangiz, diqqatingizni konfliktni keltirib chiqargan muammoga emas, balki shaxsga yunaltingan bo'lasiz.

Siz konflikt yechimini emas, balki aybdor shaxsni qidirayotgan bo'lasiz. Siz uchun birovni jazolash, aybiga iqrar qildirish muxim, aslida xaqiqat esa boshqa tarafda bo'lib chiqishi mumkin. Shu bilan birga, siz boshqa manfaatni, ya'ni o'zingizga yoqmay turgan insonni ayblash, o'zingizki esa oqlash yo'lidan ketgan bo'lasiz. Aslida siz o'zingizni oqlashingiz kerakmi? Yo'q. Chunki siz xam aybdor emas-siz. Ikkinchidan esa, siz konflikt yechimidan uzoqdasiz, uning yechimini boshqa yo'ldan olib ketgan bo'lasiz. Bir-birini turli ayblarda, qilgan ishlarda ayblash orqali xali biror bir konflikt yechilmagan. Bu usulda, ya'ni tomonlar faqat bir-birlarini ayblash usulini qo'llagan vaqtda konfliktni keltirib chiqargan muammo yutib chiqadi. Chunki

muammo borasida xech kim o'ylamaydi, muammo esa sizning va opponentizgizning salbiy xis-tuyg'ulari ichida yanada chuqurlashib boradi. Demak, konflikt yechimida kim aybdor ekanligini qidirish mutlaqo mumkin emas. Bu noto'g'ri, xato bo'lgan yo'l. Konfliktida aybdor shaxslar bo'lmaydi. Aybdorni qidirish - uni jazolashni talab etadi. Opponentingizga "Sen aybdorsan" desangiz, u "Meni jazolashmoqchi" deb anglashi tabiiy. Ammo u o'zini aybdor xis qilmaydi-ku?!

Demak, u "Nima uchun meni jazolashmoqchi?!" deb, kontr-xujumga o'tadi. Bu holatda, opponentning kontr-xujumi, aslida, xujum qilish uchun emas, balki o'zini ximoya qilish uchun yunaltilgan bo'ladi.

- konflikt yechimini topishda fikr va emotsiyalarni muammoga yunaltilish, vujudga kelgan muammo borasida qayg'urish, butun energiyani muammo mazmunini belgilashga qaratish yaxshi natijalar beradi. Muammo buyicha fikrlashing, undan chetga chiqib ketishga o'zingizga va opponentingizga yo'l bermang. Gaplaringiz va so'zlar-ingiz osuda, bosiq, tinch, xurmat va izzat qilgan xolda yuzaga chiqsin. Chunki siz konfliktning kelib chiqishida qarshingizda turgan inson emas, balki uning manfaati yotganini bilasiz. O'ylab kuring, balki mana shu manfaatlarda juda ko'p umumiy tomonlar mavjuddir. Balki opponentingiz o'sha umumiy tomonlarni sizga bildirmoqchidir. Muammoni aniq belgilab olsangiz, mana shu savollarga javob topgan bo'lasiz.

Konflikt vaziyatini manfaatlar to'qnashuvi deb aytdik. Shu bilan birga konfliktida xar ikki tomon xam g'olib chiqishi mumkinligini bildik. Shunday ekan, o'z oldingizga konfliktida g'olib kelish, yutib chiqishni maqsad qilib kuymang. Sizning maqsadingiz o'z manfaat-laringiz bilan opponentingiz manfaatlarini uyg'unlashtirishdir, ularn-ing uxshash tomonlarini topib, sizni xam, uni xam qoniqtiradigan yechimga kelishdir. Sizning yutug'ingiz uning yutug'iga teng kelgan xoldagina siz konflikt yechimini topgan bo'lasiz. Ya'ni, konflikt vazi-yatdan xar ikki tomon qoniqqan va tinchlangan, uning yechimidan Shu bois, sizning bosh maqsadingiz - konfliktning adolatli yechimini qidirish va topishdan iborat bo'lmog'i kerak.

3. Shaxsga emas, muammoga xujum qilish.

Konflikt ko'p hollarda bir-biriga yaqin odamlar o'rtasida sodir

bo'ladi. Tanimagan odamlar o'rtasidagi konfliktning yechimga kel-ishi osonroq kechadi. Masalan, ko'chada avariya bo'lib ikki mash-ina bir-biriga urilsa, darrov xaydovchilar o'zaro kelishishga xarakat qilishadi. Chunki bunday ziddiyatlarning o'zaro kelishilgan va xalq ichida qabul qilingan tartiblari mavjud xamda ularga ko'pchilik rioya qilishga, mavjud konfliktni yanada chuqurlashtirmaslikka xarakat qiladi. Begona odamlar kelishuv yo'lidan borishadi va ziddiyatda ke-lishilgan majburiyatlarni to'la bajarishga urinadi. Konfliktidagi nizo shartlari bajarilgandan so'ng, yana xar ikki tomon o'zaro begonalash-ib ketaveradi. Ziddiyat ularni o'zaro muomala qilishga majbur eta-di, konflikt yechimidan so'ng ular o'zini erkin, majburiyatlarsiz xis qilaveradi.

Ko'rib chiqilgan mana shu vaziyatda, ko'pchilik, o'zining emot-sional xolatini ma'lum tartibda ushlashga, o'zini nazorat qilishga xarakat qiladi. Chunki, ziddiyatda to'qnashgan odamlar ularga tanish emas. Bu esa, bir narsani ko'rsatadi. Nizo kelib chiqqan vaziyatdagi odamlar qanchalik bizga yaqin bo'lsa, biz shunchalik o'zimizni tabiiy ushlaymiz, buning natijasida esa bizning xissiyotlarimiz ochiqchasi-ga bayon qilinaveradi. Biz o'z xissiyotlarimizga erk beramiz xamda buni oddiy xol deb bilamiz. Chunki oldimizda turgan odamlar bizga yaqin odamlar. Ular bizni biladi. Aslida, teskarisi bo'lishi kerakdek. Bizga yaqin odamlarga chiroyli munosabat bildirish kerak, o'zgarar-ga ega o'z emotsiyalarimizni kursataversak bo'ladigandek. Hayotda esa buning teskarisi bo'ladi. Biz o'z yaqinlarimizga bor agressiya va noxush xolatimizni bema'lol to'kib solaveramiz, chetdagi tanimagan odamlar bilan esa "o'ylashibroq" muomala qilishga xarakat qila-miz. Ammo aslida, xar qanday ziddiyat xolatida o'z emotsiyalarini nazorat qilish eng to'g'ri yo'l xisoblanadi. Ziddiyatning kelib chiq-ishida, agar siz uni biror oir yechimga keltirmoqchi bo'lsangiz, -shax-sga emas, balki muammoga xujum qilish kerak bo'ladi.

F. Laroshfukoning takidlashicha, "Odamlar xech qachon mislsiz yaxshi yoki xaddan tashqari yomon bo'lmaydilar". Ularning yaxshi va yomon fazilatlarini namoyon etuvchi vaziyatlar bo'ladi xolos. Mana shu vaziyatlarda odamning o'zini tutishi uning madaniyligi belgisi bo'ladi.

Yaqin kishilarimizga o'zlariga munosib muomala qilib, biz ularni battar bo'zamiz. Agar biz ularga o'zlaridan ko'ra yaxshiroq odamlar

deya yondoshsak, ularni yanada yaxshiroq bo'lishga majbur etamiz, degan.

Konflikt yechimining topilmasligi, yoki uni qanday tuxtamga keltirishni bilmaslik aynan yaqin bo'lgan odamlar orasini bo'zadi. Bu konfliktning mavjud katta vayron etuvchi kuchi natijasidir. Shu bois konfliktda xar doim uning yechimini topish yo'llarini qidirish shart: Konflikt yechimini topish yaqin odamlar munosabatini mustaxkamlash deganidir. Shu bois, konflikt vaziyatda muammo xaqidagi o'z g'oyalarigizni shakllantirish, ularni xayotga tatbiq eta olish muxim axamiyat kasb etadi. G'oyalar qanchalik ko'p bo'lsa, shunchalik yaxshi. Bu yo'llar ichida ikkala tomon uchun xam eng maqbo'llarini aniqlash lozim bo'ladi. Muximi, shaxsga emas, muammoga xujum qilish darkor. Chunki ko'pincha bu shaxs sizga yaqin inson bo'lib, uning aybi isbotlanmagan bo'ladi.

4. Faol tinglash malakasi. Tinglashga tayyorlik.

Konflikt vaziyatining o'ziga xosligi xar ikkala tomon uchun xam xis-tuyg'ularning beqiyos darajada o'sganligi bilan xarakterlanadi. Inson esa eng avvalo o'z xis-tuyg'ulariga qo'loq solishga odatlangan bo'ladi. Inson uchun, uning ichki "meni" azizroq bo'ladi. Ammo xamma xam o'z xis-siyotlarini to'g'ri anglaydimi? Ularni to'g'ri "talqin" (rasshifrovka) qiladimi? Bu — muxim savol. Ikkinchidan, konfliktdagi muammoni anglash uchun faqat o'zingizning o'ylaringiz, fikrlaringiz, emotsiyalaringiz, shuningdek mushoxadalarigiz, ya'ni argumentlaringiz yetarli bo'ladimi? Shu bois, konflikt yechimi xar ikkala tomondan faol tinglash, o'zgani eshitish, uning o'ylari, fikrlari, emotsiyalari, shuningdek mushoxadalari, ya'ni argumentlari qandayligini bilishni talab etadi. Muammoni aniq belgilash va uning chegaralarini ko'rish uchun o'z opponenti fikr va o'ylari, xis-siyotlarini to'g'ri belgilash darkor. Opponent fikrlarini bilish esa faol tinglash, opponet fikrlarini to'g'ri baxolay olish va talqin qilish, opponent qarashlarini anglash orqaligina ta'minlanishi mumkin.

Faol tinglash kunikmalari o'z-o'zidan vujudga kelmaydi. Ularni shaxs o'zida tarbiyalashi lozim. Faol tinglashning o'z tartib va qonuniyatlari mavjud. Ochiq chexralik, samimiyyk, mushoxadalik, bosiqlik, vazminlik, argumentlarni ochiq va asosli bayon qilish, birovni ayblamay gapirish, mexrli bo'la olish, gaplashganda chetga qarab turmaslik, ko'zni olib qochmaslik, samimiy va ochiq nazar bilan qa-

rash, taxdid soluvchi xarakatlar va so'zlardan o'zini tiyish, muloqotga tayyorlikni ko'rsatish, soxta xushomaddan o'zini tiyish, piching va istexzodan mutlaqo foydalanmaslik, birovni kamsitmaslik, o'zini katta olmaslik kabilar ana shunday tartib-qoidalaridan xisoblanadi.

L.Feyerbax, "Insonni bilish uchun uni sevisish kerak", deb aytgan. Agar opponetingiz sizga qo'pol muomala qilsa xam, siz uning qo'polliklariga bosiqlik va xurmat bilan munosabat bildirsangiz, uning o'zi o'yalib qoladi, chunki xech kimsa o'zining qalbida "men — madaniyatsizman" deb tan olgisi kelmaydi, xamma "yaxshi odam" bo'lishga intiladi. Siz bilan gaplashayotgan, o'z dardu

xasratini aytayotgan odamdan yo'zingizni teskari qilib, bee'tibor, esnab, yo'zingizni boshqa tomonga burib gaplashsangiz, bu odamni inson va do'st sifatida o'zingizdan uzoqlashtirgan bo'lasiz.

Ba'zan odamga uning so'zlarini eshitganingizning o'zi kifoya qiladi. Siz uning so'zlarini diqqat bilan eshitganingizning o'zi uning qalbidagi barcha gina va qudratlarni yuvib ketadi. Oradagi mavjud emotsional tanglik xolati yuqotiladi. Birovni eshitish — juda muxim fazilat va zarur xislatdir. Birovni eshita olish qobiliyati — insonning komil shakllanganlik belgisidir. Chunki egoist odamlargina faqat o'ziga qo'lok soladi. Boshqa, sizga qarama-qarshi bo'lgan tomonning fikrini, uning gaplarini bo'lmasdan va baxolamasdan, shuningdek uning so'zlaridan ayb qidirmasdan, uni taxqirlamasdan diqqat bilan eshitish va tinglash, o'zingizni uning o'rniga qo'yib ko'rishga xarakat qilish konflikt yechimini topish tartiblardan xisoblanadi.

D.I.Pisarev bu xaqida shunday degan: "Birovni tushunmoq uchun o'zingni uning o'rniga qo'yib kurmog'ing, uning sevinchi va dardini xis qilmoging lozim".

Ikki tomonning suxbati va muloqoti konflikt vaziyatlarda birdaniga va o'zicha yuzaga kelmaydi. Mo'zokara olib borish ikki tomondan xam muloqotga tayyorlikni talab etadi. Muloqot jarayoni xam birdaniga tinch va osuda kechmaydi. Bunga xarakat qilmok va yukoridagi talablarni bajarishga moyiillik darkor bo'ladi. Shu bois, lozim bo'lgan urinlarda, o'zingizning noxaq ekanligingizni tan olishga tayyor bo'lish kerak. Chunki, konflikt yechimi ayyorlikni kurtarmaydi, uning muxim konuniyatlaridan biri - samimiy va to'g'ri bo'lishlikdir.

5. Birovning xis-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish.

Konfliktlarda manfaatlar tuqnashuvidan tashqari emotsional-xissiy to'qnashuv xam yo'z beradi. Ya'ni, emotsional-xissiy qarama-qarshilik mavjud nizoning tashki ko'rinishi sifatida o'zini namoyon etadi. Konfliktida xam o'z manfaatlarini ifoda etish maqsadida, xam o'zini ximoya qilish uchun xar bir inson o'z xis-tuyg'ulariga berilib, esankirab qolishi mumkin. Emotsional esankirash esa konflikt jarayonining to'g'ri va adolatli xal etilishiga zarar yetkazishi mumkin. Shu bois, konfliktning yechimida bir tomondan, o'zining xis-tuyg'ularini jilovlay bilish, ikkinchi tomondan, o'z opponentining xis-to'ylariga e'tiborli bo'lish talab qilinadi. Birovning xis-tuyg'ulari mazkur konkret shaxsning aynan konkret shart-sharoitdagi axvolining namunasifatida baxolanishi ma'lum xulosalar qilinishiga yordam beradi. Ya'ni, konfliktdagi xis-tuyg'ular insonning boshqa insonga yunaltililgan doimiy mavjud munosabatini emas, balki birdaniga uyg'ongan va portlash orqali o'zini ifoda etayotgan tuyg'ularini ifoda etadi, xolos. Emotsional portlashga o'tib ketadi. Ularning ortida insonning azaliy, shakllangan va xurmatli munosabati yotgan bo'lishi mumkin. Shu bois, diqqatni bir soniyada vujudga kelib, jush urgan emotsiyalarga emas, balki azaliy mavjud bo'lgan xurmatli munosabatlar va emotsiyalarga qaratishga xarakat qilishga unaltirish darkor. Xurmat va e'tibor ishonchga olib kelishini yodda tutish lozim.

Birovning xis-tuyg'ulariiga e'tiborli bo'lish, faqat konflikt sharoitiga nisbatan emas, balki umuman xayotdagi barcha bosqichlarga nisbatan qat'iy qoidalardan biri bo'lishi lozim. Masalan, o'z otangiz bilan siz uchun muxim bo'lgan masalada baxslashib qoldingiz. Masalan, siz o'zingiz yoqtirgan qizga o'ylanmoqchisiz, ammo otangiz bunga qarshi. Otangiz sizni tushunishni istamaydi. Orada janjal yuzaga keladi. Siz jaxd qilib, ko'chaga chiqib ketasiz. Otangiz orangizda bo'lgan xodisadan qiynalib, uyda qoladi. Otangiz aslida sizga yomonlik istamaydi. Otangiz, balki siz tanlagan qizning qandayligi bilsa, o'z fikrini o'zgartirar. Bunga esa vaqt talab etiladi. Kechqurun kelsangiz, otangiz xafa. Ammo siz chekinishni istamaysiz. Siz yana unga nisbatan o'z so'zingizda qolganingizni kursatmoqchi bo'lib, bee'tibor bo'lasiz. Ammo otangizning kechqurundagi salbiy kayfiyati kundo'zi bo'lgan janjal oqibatida o'zini yomon xis qila boshlagani natijasi bo'lishi mumkinligini xayolga xam keltirmaysiz. Siz, o'zingizni o'z baxti ustida kurashayotgan odam sifatida qabul qilasiz,

o'z so'zingizdan qaytmasligingiz aniq. Ammo, bu degani, umuman bee'tiborlilik degani emas-ku?!

Otangiz sizni xafa qilmaslik uchun o'z axvoli xaqida so'z demaydi, u indamaydi, o'zini yomon xis qilayotganligini yashiradi. Uning yurak xuruji ogirlashadi. Siz esa o'zingiz bilan o'zingiz ovora bo'lib qolaverasiz. Bunday, yaqinlaringiz emotsional xolatiga bo'lgan bee'tiborlilik juda yomon oqibatlarga olib kelishi mumkinligini siz xali bilmaysiz.

"Konflikt sharoitida xar ikki tomon xam ishonchga muxtojdir, o'zaro ishonch esa konflikt yechimini topishga imkon beradi. Yuqoridagi xolatda, kechqurun uyga qaytgandan sun:, (aslida ko'chada yurganda xam bir telefon qilib axvol so'rasangiz bo'ladi), "Dada, mayli xafa bo'lmang. Bunday masalalar birdaniga xal bo'lmaydi. O'ylashib kurarmiz... Biror chorasi chiqib qolar... Siz menga yaqin odam... O'zingizni avaylang..." desangiz, otangiz yurak xuruji bezovta qilayotganligini ochiq aytadi. O'rtada, ikki tomon orasida yana ishonch vaziyati tug'iladi. Inson insonga xar jixatdan zarur va muxtoj ekanligini yodingizdan chiqarmang. Chunki inson axloqi uning boshqalarga bo'lgan munosabati orqali bilinadi, o'zini ko'rsatadi, ammo uning axloqiyiligini yaratuvchi moyiyat inson ichki olamida tarbiyalangan bo'lsagina, u yuzaga chiqadi.

6. O'z amallariga mas'ul bo'lish.

Eng qadimgi davrlardan boshlab inson tsivilizatsiyasi tarbiya va axloq masalalariga e'tibor bilan qaragan. Inson axloqiy normalari ichida o'z so'zida turish, burch, mas'uliyatli bo'lish, birovlariga berilgan va'dalarga xurmat va ularni so'zsiz bajarish inson komilligining oliy qadriyatlaridan xisoblangan. Ammo xayotda xar doim xam shunday bo'lavermaydi. Ko'pincha biz o'z va'dalarimizni esdan chiqarib qo'yamiz, o'z so'zimiz ustida turmaymiz. Bu - juda yomon odat.

Ba'zan, boshqalarning bizga bergan va'dasini o'z vaqtida bajarmagani uchun aziyat xam chekamiz. Insonning eng xalokatli xatolaridan biri - yaxshi ishni xam yomon bajarib, barbod etishdir. Konfliktlar sharoitida o'z so'zi ustida turish - konflikt yechimiga qaratilgan va'dalarning ustidan chiqishni anglatadi. Agar konflikt yechimi ichida siz o'z xoxishingiz bo'yicha o'zingizga ba'zi mas'uliyatli vazifalarni olsangiz, ularni bajarishga sayi-xarakat qilishingiz lozim. Agar ularning uddasidan chiqaol,ayotgan bo'lsangiz, ular borasida ham ochiq

muloqotda soʻzlab, ishni bajara olmayotganingiz haqida oʻrtoqlashishingiz lozim boʻladi. Konflikt sharoitida quyidagi amalar maslahat beriladi:

- Oʻz soʻzlaringiz va amaliy ishlaringizda masʼuliyatni oʻz zim-mangizga oling.

- Tomonlar oʻrtasidagi turli shartnomalar va oʻz masʼuliyatin-gizdagi vazifalarni albatta bajaring.

- Agar sizning saʼy-xarakatlaringiz bexuda ketayotganligi va yor-dam bermayotganligini sezsangiz, harakatlaringizni qaytadan bosh-lang va opponentingiz bilan samimiy oʻrtoqlashing.

Quyidagi amallar notoʻgʻridir:

1. Tahqirlash;
2. Ayblamoq, doimo ayb qidirishga intilish;
3. Nafratlanish, hazar qilish va odamlar ustidan kulish;
4. Xamsuxbatdoshni tinglamaslik, uning soʻzlari va fikrlariga bep-isandlik, eʼtiborsizlik qilish;
5. Tengma - teng boʻlish;
6. Oʻtgan ishlarni yoʻzga solish;
7. Bosim oʻtkazishga harakat qilish;
8. Boshqalarning soʻzlarini eshitmaslik, ular soʻzini qoʻpol ravish-da boʻlish;
9. Tahdid qilish, qoʻrqitish, nafsoniyat va hayotga xavf solish;
10. Psixologik va jismoniy shantaj;
11. Kinoya, piching qilish, istehzo bilan munosabatda boʻlish;
12. Boshqalarga tazyiq oʻtkazish;
13. Agressiv munosabatga oʻtish va zoʻravonlik koʻrsatish;
14. Kuch ishlatish, qoʻlga erk berish;
15. Oʻz dilisiyohligini beyab, oʻzidan zaif odamlarga toʻkish;
16. Boshqalar haqida buxton gaplar tarqatish, gʻiybat, gap tashu-vcilik qilish;
17. Ranjitish, dilsiyohlik, boshqalar koʻnglini ogʻritish;
18. Buyruqbozlik, oʻzini boshliq deb bilish;
19. Masʼuliyatidagi vazifalarni bajarmaslik;
20. Masʼuliyatli qarorlar qilishdan chuchish.

Insonlarning qusurlari, nuqsonlari va kamchiliklari

-Bekorchilik

Bekorchilik oʻz-oʻziga silingan suiqasddir.

-Xudbinlik

Shaxsiy xudbinlik - razillikning boishdir.

Xudbinlikning uch toifasi boʻladi: oʻzi yashab, boshqalarning ya-shashiga xalaqit bermaydigan xudbin; oʻzi yashab, boshqalarga kun bermaydigan xudbin; oʻzi yashamay, boshqalarning yashashiga xam kun bermaydigan xudbindir (I.S. Turgenev)

-Xasad

Xasad kishilar orasida janjalnii boshlab beradi (Demokrit)

-Xasislik

Xasislik qancha kuchli boʻlsa, raxm-shavqat shuncha kuchsz boʻladi (F.Petrarka)

-Gʻarazguylik

Gʻarazguy odam haqquy xam, qatʼiy ham, mard ham, burchiga sodiq ham boʻlolmaidi (V.A.Suxomlinskiy)

Jurʼatsizlik

Jurʼatsizlik - qanchadan-qancha yaxshi amallarning boshini yeydi.

Qoʻrqoqlik

Eng tuban tuygʻular ichidagi eng tuban tuygʻu - bu qoʻrquvdir (V.Shekspir)

Qoʻrqoqlik — rahmsizlikning boshidir (M.Montalʼ)

Shuxratparastlik

IShuxratparastlikka berilish qadimdan donolarni beaql qilib kel-gan (I.Kant)

Shuhratparast odam xamisha pastkash boʻladi (P.I. Chaykovskiy)

Takabburlik

Takabburlik - ojizlik belgisidir

Maqtantoqlik

Mantanchiq odamlar donolarga kulgi, ahmotslarga esa hayrato-moʻz pesha, xushomadgoʻylarga osongina oʻlja va oʻz shuhratparast-ligining qulidir (F.Bekon)

Dimogʻdorlik

Mayda odamlarda dimogʻ katta boʻladi (F. Volʼter)

Ayyorlik

Ayyorlik juda ham chegarapangan kishilarning xayot tarzidir

Yolg'onchilik

Irodasiz yurak, farosatsiz aql va bo'zuq xarakterni yolg'onchilik fosh etadi (F.Bekon)

Riyokorlik

Xushomadguy odamlar surbetlarcha riyokorlikka xurmat bilan qaraydilar (O.Bal'zak)

Xushomadgo'ylik

Odamni o'ziga maqtash xushomadgo'ylik belgisidir (Arastu)

Ikkyo'zlamachi'lik

Faqat pastkash odamgina oldingda maqtab, orqangda g'iybat siladi (Pifagor)

Ezmalik

Ezmalik — so'zdagi beodoblikdir

Zolimlik

Zolimlik- o'zgalar hayotiga qargii yo'naltirilgan kuchdir

Zo'ravonlik

O'z so'zini o'tkaza olmagan ojiz odam, kuch va zo'ravonlikka erk beradi

Jizzakilik

Jizzakilik—o'zini tuta bilmaslik oqibatidir

G'azab

G'azab - bir muddatlik oshkora nafratdir; nafrat esa - yashirin, doimiy g'azabdir (SH.Dyuklo)

Chiqisha olmaslik

Barcha janjallarning o'ziga xos xususiyati - ikkala tomonning zai-fligidir (F.Vol'ter)

Bekorga va'da berish

Asossiz umid berish —insonni erkin nafasdan mahrum etishdir

O'z so'zi ustida turmaslik

O'zini bexurmat qilgan odamgina o'z so'zi ustida turmaydi

Bahslashish

Bahslashish ko'plarning qo'lidan keladi, oddiygina suhbatlashish-ni esa kamdan-kam kishi uddalaydi (A.Olkott)

O'zini tuta bilmaslik

Faqat dushmanlarini yenggan kishi mard bo'lmasdan, o'z xis-siyotlari ustidan g'alaba qilgan kishi ham marddir (Demokrit)

Jaxolat

Insonning bittagina zolimi bor, u xam bo'lsa — jaholatdir (V.Gyugo).

Shunday qilib, ziddiyatlar yechimida adolatparvarlik mezon-laridan sanalgan - e'tiborni muammoga qarata olish, muammoda shaxslarni ayblamaslik, muammoni aniqlash, muammo mazmunida fikrni jamlash, shaxsga emas, muammoga xujum qilish, o'zgani tin-glashga tayyorlik va faol tinglash malakalarini qo'llash, bironing xis-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish, o'z va'dalari va amallariga mas'uli-yatli bo'lish kabi qoidalarga rioya etish konflikt yechimini qidirish va uni xal etishga yunaltirilgan talablardan xisoblanadi. Ana shu talablarga qat'iy buysunush muammoda xar ikki tomonning aziyat chekmasdan, xafa bo'lmasdan, o'z insoniy qadriyatlarini saqlagan va o'zga kishi nafsoniyatiga tegmagan tarzda chiqib ketish, muammoni xal etish imkoniyatini beradi. Konflikt yechimida va bo'lib o'tgan voqea taxdiida umr buyi bo'lib o'tgan nizolar va ular tarixini emas, balki kelajakda qanday qilib mazkur nizolar va ular tarixisiz yashash-ni o'rganish lozim.

Konfliktida ortga, tarixga qarab emas, balki oldinga, istiqbolga qa-rab yashash darkor.

Konfliktlarni boshqarish tartiblari

Konflikt yechimini topish passiv xolatdagi munosaoatni emas, balki aktiv, ya'ni faol munosabatni talab etadi. Konflikt vaziyatda ko'pchilik *impul'siv*, ya'ni anglanmagan xarakat olib boradi. Ularga konflikt vaziyatda o'zini tutish buyicha bilim va malakalar yetishmaydi. Vazi-yat esa o'z ustidan nazorat o'rnatilishini talab etadi. Demak, konflikt vaziyat o'ylangan qadamlarni so'raydi. Bu - konfliktga bo'lgan *ongli munosabat* belgisi bo'ladi. Ziddiyatga nisbatan *ongli* munosabat ja-rayonida inson nizoni nazorat ostida ushlab tura oladi, ziddiyatga o'z ta'sirini o'tka oladi, tomonlar xis-tuyg'ularining "ko'pirib" ketmasligi oldini oladi, tomonlarni konstruktiv munosabatlarga chorlaydi, ularni mo'zokaralar stoliga olib kela oladi, nizoni keltirib chiqargan mua-mmo xaqida o'ylash, fikr va mushoxada qilish muxitini yarata oladi. Odatda bizning oldimizda biror narsadan jaxli chiqqan, diqqati oshgan, g'azablangan va "jilovini qo'ldan bergan" odam bo'lsa, biz

unga nisbatan o'zimizni turlicha tutamiz. Biz jaxli chiqqan odamdan o'zimizni olib qochishimiz mumkin, nima bo'lganligini so'rab tinchlantirishga xarakat qilib ko'rishimiz, yoki unga "aql" o'rgatishimiz mumkin, o'zimiz xam uning jaxlidan ta'sirlanib, jizzakilik va jaxl ishlatishimiz mumkin, konfliktni keltirib chiqargan tomonga "do'q va "pupisaga" urishimiz mumkin, ularning "adabini" berib qo'yish bizning bosh maqsadimizga aylanishi xam mumkin.

Ammo bu yo'llarning barchasi aqli raso, bosiq, xayot tajribasi bor odam usullari emasligi ayon. Bu usullarning qo'llanilishi konfliktni chuqurlashtiradi, tomonlar orasidagi tang axvolni yanada qiyinlashtiradi, konflikt yechimidan xammani boshqa, ya'ni ziddiyatni chuqurlashtirishga yunaltirilgan tomonga olib ketadi. Shu bois, konflikt bilan to'qnash kelgan vaqtda quyidagi qadamlardan foydalanish darkor:

Birinchi qadam: Konflikt vaziyatni u qanday bo'lsa ushunday, o'z emotsnyalaringizdan xoli bo'lgan tarzda qabul qiling. Konflikt vaziyat sizga yoqmasligi, sizga qarshi xolatni vujudga keltirishi, umuman rejalashtirilmagan xolda kelib chiqqan xam bo'lishi mumkin. Ammo aynan siz uning "nima" ekanligi, ya'ni konflikt xaqiqatini to'la va aniq anglagan paytingizdan boshlabgina,

siz uni boshqara olish qobiliyatiga ega bo'lasiz. Konflikt bilan ilk to'qnashgan paytda konflikt bir taraf, siz esa bir taraf bo'lasiz. Konfliktni anglashning eng birinchi qadami unga obyektiv, xolis, emotsiyalarsiz baxo berishdir. Konfliktga nisbatan o'z emotsiyalari va fikrlaridagi neytralligini saqlab qolish, konfliktni anglashga qaratilgan yo'lning boshi xisoblanadi. Mana shunday neytral sharoit esa sizga konflikt ishtirokchisi sifatida aniq, faktlarga asoslangan, oydin va mustaqil mushoxada qilish uchun imkon yaratib bera oladi.

Konfliktni anglash obyektiv faktlarni tan olish demakdir. Bu faktlar sizning manfaatlaringizga qarshi bo'lishi mumkin. Ammo siz konfliktning yechimini xaqiqatan xam topmoqchi bo'lgangiz, barcha faktlarni, ular sizga yordam bersa xam, ular sizga xalaqit bersa xam, tan olish yo'lidan bormog'ingiz darkor bo'ladi. Konfliktga aynan u kelib chiqqan vaziyatdan boshlab baxo bering. Biroq agar mana shu vaqtda sizning kayfiyatingiz "yomon" bo'lsa, mana shu "yomon" kayfiyatni tan olishdan o'z ishingizni boshlang. Sizning o'z kayfiyatingiz yomonligini tan olishingiz va noto'g'ri amallar qilmasligingiz uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Siz o'z kayfiyatingiz va xissiyotlarning ort-

ganligini tan olishingiz mana shu emotsiyalar ichida noto'g'ri xukm chiqarishdan sizni saqlab qoladi.

Ikkinchi qadam: Konflikt vaziyatda inson mana shu vaziyatning bo'lmasligi mumkinligi, ideal xolatda uning qanday bo'lishi mumkinligi masalasiga juda katta kuch sarflaydi. Siz ziddiyat orqali eng aziz odamlaringiz bilan munosabatlarning bo'zilganligidan xijolat bo'lasiz, ularni yangitdan o'rnatmoqchi bo'lasiz. Xayollaringiz turli xarakatlarni belgilab beradi. Bu xolatda siz ko'proq reallikdan uzoqlashib, xayollaringizda yashaysiz. Ammo konflikt vaziyatni xayol-larga erk berib xal qilib bo'lmaydi.

"U menga bunday qo'pol gapirmasligi kerak edi", "Men o'zi unga kimman, agar meni xurmat qilsa, bunday demagan bo'lar edi", "Nimaga u xammaga qarayveradi U o'ziga xamma qaraganidan laz-zat oladi, aslida meni qiynamoqchi", "U o'z zimmasidagi vazifalarni yaxshi bajarishi kerak, bo'lmasa uning keragi yo'q", "U xadeb meni niqtayveradi, xar doim, u nima derkin, deb yashashim kerakmi?", "Nima uchun u mening xayotimga aralashadi, men mustaqil odam-man-ku;

"Boshliq bo'lsa o'ziga, nima, xadeb baqyraverishi kerakmi?!"... Mana shunday fikrlar konfliktlar doirasida inson ichki emotsional xolatining kuchayib ketganligida ruy beradi. Bunday xolatlarga biz o'zga odamlar qilgan amallarni o'zimizning emotsional qadriyat-o'zga odamlar qilgan amallarni o'zimizning emotsional qadriyatlarimiz bilan ulchaymiz, ammo ularning o'z emotsional qadriyat-mavjudligini esdan chiqaramiz. Biz uchun o'z emotsional qadriyatlarimiz — dunyodagi eng to'g'ri formula bo'lio ko'rinadi. Ammo ana shu emotsional formulamizni o'z-o'zimizga ishlatib ko'rsak-chi?! Xar doim xam o'zimiz eng yaxshi baxoga loyiqmiz-mi?! Insonlar uchun o'ziga nisbatan shubxa bilan qarash, o'zining qilgan ishlaridan qoniqmaslik xislatlari xam xos. Demak, xulosa shuki — o'zgalarni xam, o'zimizni xam bir xil emotsional daraja va me'yorlar bilan box-olashga o'tish lozim.

Uchinchi qadam: Konflikt vaziyat va uning taxdili bizni ko'p nar-salarga o'rgatadi. Konflikt vaziyat va uning yechimini qidirish juda katta xayotiy tajriba beradi. Biz agar konflikt yechimi bo'yicha bilim-larga ega bo'lmagan bo'lsak xam, real konflikt jarayonida ba'zi xulo-salarni qilamiz va o'z xayotiy tajribamizni oshirib boramiz. Shu bois, xar bir vujudga kelgan konflikt bu sizning o'sish va ulgayish jarayon-

boshqarish mumkinligini ko'rib chiqamiz. Konfliktlarni boshqarishning besh asosiy usuli mavjud. Odatda, konfliktlar nazariyasida bu usullar turli xayvonlar xatti-xarakati asosida biror «jonivor»ning o'zini tutish xususiyatlariga nisbatan beriladi. Biz ishlab chiqilgan xamda konfliktologiya nazariyasida keng qo'llaniladigan konfliktlarni boshqarishning «jonivor» usullarni ko'rib chiqamiz. Sizning vazifangiz - o'z xarakteringiz takidlangan usullardan qaysi bir usulga ko'proq to'g'ri va mos kelishini aniqlashdan iborat. Ammo xayotda turli vaziyatlar bo'ladi, shuningdek insonning murakkab xarakterini faqat bir usulga bog'lab urganish to'g'ri emas. Ko'plab xollarda inson xakteri to'g'ridan-to'g'ri faqat bir usulga monand bo'lmay, ba'zan usullar aralashmasiga xam teng kelishini nazarda tutishga to'g'ri keladi. Shuningdek, insonning u yoki bu konflikt vaziyatlardagi o'zini tutishi usha vaziyatga xam o'zaga xos tarzda bog'lik bo'ladi. Demak, konfliktologiyada quyidagi konfliktlarni boshqarish usullari mavjud:

Moslashish va ko'nikish usulidagi odam o'zini xar doim biror vokelikka moslashga urinadi. Favqo'lodda xolatlarda xam o'sha vaziyat va vaziyatni keltirib chiqargan insonlar bilan kelishish yo'lidan boradi. Siz boshqa odamga xar doim o'z roziligingizni ko'rsatishga xarakat qilasiz, chunki bu yo'l konfliktidan qochish, ochiqdan - ochiq qarshilik kursatmaslik, undan o'zini chekkaga olish, konfliktda faol ishtirok etmaslik imkoniyatini yaratadi. Siz konflikt vaziyatning o'zidan qo'rqasiz. Konflikt vaziyat siz uchun - tinch va osuda xayot maromining bo'zilishi, yangi qarorlar qabul qilinishi, sizdan biror narsaning talab etilishidir. Shu bois, siz aslida qarorlar qabul qilishdan chuchiysiz va o'zingizni bu xolatdan olib chiqib ketishga xarakat qilasiz. Shu bois, sizning ustingizdan xukm chiqarish xolatlari keng ko'zatiladi. Siz ularga qarshilik kursatmaysiz, chunki konfliktni jin-giz suymaydi. «Siz xaqsiz mening xovlimda sizning olma daraxtin-gizni o'tqazish g'irt axmoqlik edi chunki uning mevalaridan mening bolalarim xuzur ko'radi». Siz uchun birovning jaxlini chiqarishdan kura o'lim afzalroqdir. Birovlarning siz xaqingizdagi fikri, ularning jaxlidan va qaxridan siz xavotirlanasiz. Shuning uchun siz aslida ni-

malarni o'ylayotganligingiz va qanday xislar sizni qiynayotganligini xech kimga ko'rsatmaysiz. Siz uchun eng muximi, soxta bo'lsa xam iliq munosabatlar, salom-alik, va bas.



kelaydi. Mashmashalardan qochasiz. "Ularni o'ylamas, ular yuk bo'ladi", deb o'ylaysiz. «Qo'y» yengilgan vaziyatda, siz umuman uning mavjudligini xam tan olgingiz kelaydi. O'zingizni konflikt yechimi borasida o'ylashga, fikr qilishga majbur qila olmaysiz, bu xaqida urtoqlashgingiz xam kelaydi. Agar siz konflikt vaziyatga tushib qolsangiz, eng avvalgi reaksiyangiz - "bu mening ishim emas", deyishdir. O'zingizni xech narsa bilmagan, xech narsa ko'rmagan, xech narsa xal qila olmaydigan odam sifatida kurish sizga qo'layroq bo'ladi.

Siz konflikt kelib chiqqan yerdan o'zingizni olib qochasiz, boshqa xonaga chiqib ketasiz, yoki samovorga yo'l olasiz, suxbat mavzusini o'zgartirishga xarakat qilasiz, konflikt yechimini qidirishni keyinga qoldirasiz yoki uni "umuman mavjud emas deb xisoblaysiz. Bu fikringiz shunday qat'iy fikrga aylanadiki, boshqalarga xam "umuman xech narsa bo'lgani yo'q, boshimni qotirmanglar" tarzida muomala qilishni boshlaysiz. Shu bois, agar boshqalar konflikt yechimini qidirib, uni xal etishga kirishsalar, siz uchun eng qo'lay vaziyat kelib chiqqan bo'ladi.

Eng muximi sizni bezovta qilishmasa, bas. Xamma narsani sizsiz xal qilishaversin. Odatda sizning muammolaringizni boshqalar xal etishini ko'proq xush ko'rasiz.

Usulning afzalliklari: Siz xech qachon yoqashish, mushtlashish, urush - janjal vaziyatiga tushmaysiz. Chunki xar doim biror bir ziddiyat vujudga kelayotgan joydan qochishga ulgurasiz. Xavfli vaziyatlardan o'zini saqlash va ziyonsiz chiqib keta olish juda yaxshi malaka xisoblanadi. Siz xech qachon tuqnashuvlar asosida kelib chiqadigan jismoniy zo'rlik bilan to'qnashmaysiz, o'zingizning salomatligingiz posboni xisoblanasiz.

Usulning kamchiliklari: Ammo siz o'zingizni kuchli va o'zini ximoya qilishga qodir inson deb xisoblamaysiz. Siz strausdek xar doim konfliktni ko'rganda boshingizni erga tiqib olasiz. Siz xech qachon o'z muammolaringizni yechishga tayyor bo'lmaysiz, uning xal bo'lishi uchun yo'l-yuriq qidirmaysiz. Va agar sizning muammolaringiz boshqalar tomonidan xal etilsa xam, bu yechim yuzaki, adolatsiz va omonat, ya'ni vaqtinchalik, utkinchi bo'lishi mumkinligini tushungangiz xam, ularga aralashmaysiz. Bu esa sizning manfaatlaringizga qarshi yechimlar va xulosalar bo'lishi xam mumkin. Umuman

muammolarni jiningiz suymaydi, siz ulardan qo'rqasiz, shu bois, bu usulning eng yomon oqibati, o'z muammolaringizdan qutulish uchun boshqa zararli yo'llarga kirib ketish xollari ko'zatiladi, shu bois sizning narkotik va alkogolga ruju qo'yishingiz extimoli mavjud.

Agressiv usul — «Akula», «Kim nima desin-chi?! Kim menga karshi chiqqa oladi?! Qani o'zi zo'r bor-mi?!»

Sizning shoiringiz - doimo, xar qanday vaziyatda xam faqat va faqat "g'olib" bo'lish. Konflikt vaziyatda siz uchun g'olib chiqish - muammoning xal bo'lishi, ya'ni konflikt yechimidan ko'ra afzalrokdir. Ayb sizdaligini bilsangiz xam "g'olib" chiqishga intilasiz. "G'olib" bo'lish uchun xech narsadan toymaysiz. Siz "g'olib" bo'lishigshkni konflikt yechimidan, muammoning xal qilinishidan ko'ra yaxshi ko'rasiz va shuni rejalashtirib, xarakat olib borasiz. Aslida, konflikt yechimi "to'g'ri" yo'l ekanligini bilmaysiz, yoki unga ishonmaysiz. Siz xar qanday boshqa bir odamni aybdor qilishga tayyorsiz va ko'pincha «kerak», «lozim», «zarur», «bo'lishi kerak» kabi so'zlarni ishlatasiz. Sizning jaxlingiz tez, bir pasta g'azablana-siz, qaxringiz qattiq, jizzakilik siz uchun oddiy xol, sabr bilan birovni eshitishga qodir emassiz. Opponentingizning fikrlarini jim turib eshitishni - unga buysunish sifatida Kabul qilasiz. Atrofingizdagi odamlar xar qanday vaziyatda albatta "g'olib" chiqishingizni ko'rishlarini va sizning kuchingizni tan olishlarini istaisiz.

Bunda adolat bo'zilishi sizni o'ylantirmaydi. Siz ko'p qizishasiz, boshqalarga bosim o'tkazasiz, baqirishingiz xam mumkin. Xaqiqatan xam siz ko'p xollarda g'oliblikni qo'lga kiritasiz, ammo boshqalarning aziyat chekishi xisobiga, boshqalarning manfaatlari bo'zilishi xisobiga.

Usulning afzalliklari: Siz xar doim o'z emotsiyalaringizni oshkora tutasiz, fikrlaringizni erkin bayon qila olasiz. Siz faol bo'lishni, mas'uliyatni o'zingizga olishni xamda tavakkalchilikni yoktirasiz. Xar doim salbiy xis-tuyg'ularning ochiq chiqib ketishi imkoniyati mavjudligi sizni emotsional krizislardan asraydi. Siz ichingizda ezilib, qiynalib yurmaisiz. Depressiya degan so'z - sizga yot.

Usulning kamchiliklari: Sizning faqat o'z manfaatlaringiz uchun xarakat qilishingiz atrofingizdagi do'st va vafodor odamlar-

ni qoldirmaydi, sizning emotsional portlashlaringizdan ko'pchilik yaqinlaringiz qiynaladi, boshqalar fikrini mensimasligingiz, faqat o'zingizga ishonishingiz odamlar bilan munosabatlaringizni qiyinlashtirib qo'yadi. Siz kamdan-kam boshqalar maslaxaniga qo'lok solasiz va boshqalar bilan kelishib ishlaysiz. Ko'proq boshqalar siz bilan kelishishi kerak bo'ladi. Muammo shundaki, sizdagi xislatlarning zo'ravonlikka o'tib ketishi juda oson. Siz zo'ravonlik qilish va uni o'tkazishdan tortinmaysiz. Zo'ravonlikni tabiiy xol sifatida qabul qilasiz. Zo'ravonlikning kupayishi esa jinoyatga olib kelishi mumkin. Ammo siz bu to'g'rida o'ylamaysiz. Sizning xar doim g'olib bo'lishingiz zaruriyatga, oddiy xolga aylanib boradi. Sizning "g'olib"ligingiz boshqaning "mag'lubiyati" ekanligi o'ylamaysiz.

Kompromiss (kelishuvchanlik) usuli - «Tulki», «Men siz uchun xamma narsaga tayyorman. Men siz uchun foydali bo'la olaman-mi?!»

Siz xar bir konfliktda o'ziga xos yechim mavjudligini oilasiz. Ammo konflikt yechimi uchun kup vaqt va sa'y—xarakat ishlatishni istamaysiz. Shu bois, eng yengil va tezkor yechimni qidirasiz. Buning uchun xushomad, maqtov, joningizni jabborga berish, riyokorlik, birovlariga yoqishga xarakat qilasiz. Sizning shioringiz

—“avval orqaga bir qadam, keyin oldinga ikki qadam”dir. «Jundayam jaxlingiz

chiqib ketdimi? Mayli, quying, bu ishni o'zim qila qolaman». “Xa, men aybdorman, keling men yana bir boshdan xarakat qilib ko'ray. Xamma aytganlaringizni tushundim. Siz buyurganday qilaman...”. “Siz nima desangiz shu.

Sizdan o'tkir odam yo'q bu dunyoda, yerda ilon qimirlasa, siz bilasiz...”.

Kompromisga borishni siz o'zingizga uyat deb xisoblamaysiz, balki kompromissga bora olmaganlardan o'zingizni ustun qo'yasiz. Chunki kompromissga bora olmaslikni inson xarakteridagi qusur sanaysiz, bu siz uchun ayb. Siz xar qanday vaziyatda kelishishga xarakat qilasiz, kompromiss - sizning xayotiy extiyojingizdir. Bu xolatda xech bir tomon yutqazmaydi.

Ammo xech bir tomon yutib xam chiqmaydi. Siz kupincha o'z

maqsadlaringizni ruyobga chiqarish uchun qo'lay vaznyat qidirasiz va mana shu qo'lay vaziyatni kutasiz. Siz mayda “kichiq” odam bo'lib, “katta” ishlar qilish mumkinligiga to'la ishonasiz va bu ish qo'lingizdan keladi xam. Buysungandek ko'rinib, keyin xukmron bo'lish uchun kompromisslardan ustamonlik bilan foydalanasiz.

Usulning afsalliklari: Sizning xulk-atvoringiz moslashuvchan bo'lib, xar qanday vaziyatda xolatda siz o'zingizni erkin xis qilasiz. Siz o'zingizga ishonasiz. Talab qilinsa, xar doim berkina olasiz. Zarur vaqtda chekinish — o'z manfaatlarini saqlab qolish ekanligini bilasiz. Chekinishdan or qilmaysiz, bu - sizning yutug'ingizdir. Shu bois, tezda boshqa odam bilan ikkalangiz uchun qoniqarli va manfaatli bo'lgan xulosalarga kelishingiz mumkin. Mo'zokaralarda sizdan unumli foydalanish imkoniyati mavjud. Sizdagi kelishuv va kompromissga bo'lgan qobiliyati konflikt vaziyatni, qisqa muddatga bo'lsa xam, yechimga olib kelishi mumkin. Kompromissga bora oladigan odam ko'pchilikda ishonch uyg'otadi. Ishonch esa konflikt yechimi uchun zarur shartlaridan biri xisoblanadi.

Usulning kamchiliklari: Sizni adolatli yechimdan ko'ra, ko'proq tezkor yechim qiziqtiradi. Shu bois sizning yechimingiz adolatsiz va vaqtinchalik bo'lishi mumkin. Siz shoshilasiz, shu sabab doim xam konflikt yechimi uchun mavjud xamma yo'llarni qidirib, topishga ulgurmaysiz. Konflikt yechimi siz aralashganda vaqtinchalik bo'lib, keyin yana boshidan rivojlanib ketish extimoli mavjud. Sizdagi qobiliyatga ishonib qolib, konfliktdagi bosh muammo - muammoligicha qolib ketishi mumkin.

Hamkorlik usuli - «Boyo'g'li», «Men hamkorlikka doim tayyorman!»

Siz o'z xarakteringiz, bilimingiz va o'zingizni tutishingiz bo'yicha doimo xamkor rolini o'ynashga tayyor odamsiz. Siz xamkorlik uchun ochiq va xozir inson xisoblanasiz. Shu bois, konflikt vaziyatda sizning butun diqqat e'tiboringiz konflikt yechimini topshiga qaratilgan bo'ladi. Siz xech kimni qoraramaysiz, xech kimni ayblamaysiz. Siz boshqalarning so'zlariga qo'loq tutasiz xamda boshqalarning xis-tuyg'ulari va extiyojlarini xam xisobga olasiz. Siz o'z emotsiyalar-ingiz va tuyg'ularingiz xaqida tinch, osuda, xissiyotsiz gapira olasiz.

Siz o'z xisssiyotlaringizni to'la nazorat qila olasiz. Sizning ovozingiz, mimikangiz, nutqingiz, ochiq qalbingiz, samimiyligingiz – xammasi konflikt yechimini topishga qaratiladi.

Siz konflikt yechimiga qaratilgan turli fikr va yo'llarni taklif etasiz, siz xar ikki tomon uchun xam adolatli yechimini topishga xarakat qilasiz. Xar ikkala tomonning manfaatlarini xisobga olish, ularning ikkalasi xam "g'olib" bo'la olishi, qoniqish xosil qilishi siz uchun muxim. Siz umumiy ikki yoqlama foydali xukm chiqarish uchun xarakat qilasiz. Boshqalar bilan xamkorlikda xar biringizni qanoatlantiruvchi qarorlarning bir necha variantlarini ishlab chiqa olasiz. Agar konflikt nazoratingizdan chiqib ketganligi xamda uni tulaqonli ravishda o'zingiz xal qilishga imkoniyatingiz yetmasligini xis qilsangiz, yoki konfliktning zo'ravonlikka o'tib ketao' doimo tayyor turasiz. Sizning qaroringiz kelishuvchilik, kompromiss va norozilikka rozilik elementlarini qamrab oladi. Siz konfliktlarni to'la yechimga olib kelishga qodirsiz.

Usulning afzalliklari: Odatda sizning ko'pchilik qarorlaringiz adolatli bo'ladi va ular uzoq muddat amal qiladi. Sizning boshqalar bilan munosabatlaringiz ishonch asosiga quriladi. Atrofingizda odamlar, do'stlar, og'ayni-birodarlar, dugonalar ko'p bo'ladi. Sizga o'z xis-tuyg'ulari va sirlarini odamlar ishonadi. Siz boshqalarning qadr-qimmatini va nafsoniyatini qadrlaysiz xamda toptalgan xis-tuyg'ularni e'zozlaysiz. Kerak bo'lganida siz uchun xamma yordamga tayyor turadi. Sizning xarakteringizda anglangan bosiqlik, mushoxadaguylik, muloxazakorlik kuchli bo'ladi. Sizning qarorlaringizga kattalar ham, kichiklar xam buysunadi. Siz o'zingizga mas'uliyat yuklay olasiz va adolatparvarlik posboni bo'lib umr kechirasiz.

Usulning kamchiliklari: Real xdyotda "boyog'li" bo'lish oson emas. U odamga juda kata mas'uliyat yuklaydi. Doimo boshqalar dardu-xasrati bilan yurishga to'g'ri keladi. Shu bois, xech kim «boyog'li» bo'lish oson deb xisoblamaydi. «Boyog'li» bo'lish odamdan ichki madaniyat, qadr - qimmatni e'zozlash, bilim va malaka, vaqt, mas'uliyat, jasorat va o'ziga ishonch talab etadi. Mazkur barcha xislatlarni o'zida tarbiyalash esa oson vazifa emas. Shu bilan birga mana shu qobiliyatni ishlata bilish xam osonlik bilan kechmaydi. Adolat posboni bo'lishingiz xammaga xam yoqavermaydi, sizga qarshi bo'lganlar xam mavjud bo'ladi.

Shunday qilib, konfliktlarni boshqarish usullari mavjud bo'lib, xar bir inson o'z

xarakteriga oid usulni qo'llaydi. Konfliktlarni boshqarish usullarini bilish esa insonga o'zini yaxshi anglashi va o'z qadamlarini taxlil qila olishi uchun yordam beradi va ko'maklashadi. Har bir usul afzalliklari va kamchiliklari mavjud. Shu bois, afzalliklarni kuchaytirish va kamchiliklardan o'z xatti-xarakatlarini tozalash ziddiyatli vaziyatlarda nizolarning oldini olishga imkon yaratadi.

Konfliktlarni boshqarish usullari insondan o'ziga xos malakalarni talab qiladi va aslida konfliktlarni boshqarish oson ish emas. Ammo konfliktlarni boshqarishga o'rgangan inson xar doim o'z xayotini, atrofidalari xayotini muammolardan tozalab, ularning to'g'ri, adolatli va osuda yashashlari uchun muqobil shart-sharoitlar vujudga keltira oladi.

19-MAVZU. PEDAGOGIK KONFILEKTOLOGIYADA TOLERANTLIK TUSHUNCHASI VA MEDIATSIYA QOIDALARI

Maqsad: Dunyoviy davlatchilik asoslarining bosh tam oyillaridan biri tolerantlik hisoblanishi, Mediatsiya - vositachilikning asosiy qoidalar. Mediatsiya (vositachilikning) besh asosiy ustunliklari haqida ma'lumot berish.

Vazifalar:

1. Dunyoviy davlatchilik asoslarining bosh tam oyillaridan biri tolerantlik hisoblanadi. Shu bois X X I asr takomilini tolerantlik tafakkuridir tasavvur etib bo'lmaydi.

2. Tolerantlik tafakkuri millatlar, elatlar, xalqlar, madaniyatlar, qarashlar, mafkuralar xilma-xilligi sharoitida ularning barchasining o'zaro hamkorlik va bir-birini qabul qilish, tenglik va o'zaro hurmat asosida yashash jarayonlarini anglatadi.

3. Mediatsiya - vositachilikning asosiy qoidalar. Mediatsiya (vositachilikning) besh asosiy ustunliklari haqida ma'lumot berish.

Tayanch tushunchalar: Dunyoviy davlatchilik asoslari, tolerantlik, tolerantlik tafakkuri, millatlar, elatlar, xalqlar, madaniyatlar, qarashlar, mafkuralar, o'zaro hamkorlik, tenglik va o'zaro hurmat, mediatsiya - vositachilikning asosiy qoidalar.

Tolerantlik tafakkuri hozirgi zamonaviy jamiyatlardagi millatlar, elatlar, xalqlar, madaniyatlar, qarashlar, mafkuralar xilma-xilligi va rang-barangligi sharoitida o'zaro hamkorlik va bir-birini qabul qilish, anglash jarayoni xamda o'zaro barqarorlik tafakkurini bildiradi. Tolerantlik boshqa millat, irq, xalq, ular madaniyati, tili, urf-odati, qarashlari, udumlariga bo'lgan "qanoatli" va xurmatli munosabatni anglatadi. Tolerantlik tafakkuri qadimdanok turli xalq va millatlarni bir-biriga moslashtirish va o'zaro xamjixatlikda yashash zarurati asosida rivojlanib kelgan. XXI asrda dunyo iqtisodiy, ma'naviy, madaniy munosabatlarida bir tomondan, umumlashish va uning asosida yuzaga kelayotgan globalizatsiya jarayonlari, ikkinchi tarafdin, mazkur umumlashish va o'zaro yaqinlashish asosida davlatlardagi insonlararo va mafkuralararo ziddiyatlarning ortishi dunyo davlatlari va xalqlari o'rtasidagi munosabatlarga e'tibor

qaratilishi kundalang qo'yimoqda. Shu bois, tolerantlik bugungi kunda bashariyatning eng zarur zamonaviy qarashlari va tafakkurlaridan biriga aylanmoqda.

Tarixiy jixatdan tolerantlik insonlarga xamdard bo'la olish xus-usiyatlari asosida Sharq tsivilizatsiyasi tarkibida shakllangan. Qadimgi xitoy, hind, misr, zardushtiylik madaniyatlarida shakllantirilgan bag'rikemglik g'oyalari keyincjalik islom falsafasi orqali qadimgi davrlardan ijodiy o'zlashtirilgan. Islom madaniyatining Garb ilg'or tafakkuriga ta'siri orqali bag'rikemglik Renesans davrining insonparvarlik g'oyalari asosida yangitdan shakllantirilgan.

Tolerantlik tushunchasi barcha Yevropa tillarida mavjuq bo'lib, uning lug'viy ma'nosi ingliz, ispan, frantsuz, nemis tillarida boshqalarga nisbatan sabr bardoshli bo'lish, o'z fikri va mulohazalari, qarashlarining birovlarinikidan o'zgacharoq bo'lishi mumkinligini tushunish, birovlarinigi harakatlari va ongi o'zinikidan o'zgacha ekanligini tan olish degan mazmunlarni bildiradi.

Tolerantlik tarixiy ildizlarga ega hisoblanadi. Tarixan o'z shakllanish jjarayonlarida tolerantlik ma'naviy va diniy bag'rikenglik g'oyalari tayangan. Tolerantlik va dinlar tarixi o'zaro bog'liq hodisalar bo'lib, dunyo dinlari o'rtasidagi tenglik va o'zaro hurmat tolerantlik rivojlana olmas edi. Tolerantlik diniy e'tiqodlarga bo'lgan o'z munosabatini an'anaviy diniy mahzablarninigi ulug'lanishi asosiga quradi. Shu nuqtai nazardan, har bir din tarkibida o'ziga xos tolerantlik tamoyillariga asoslangan confessional qadriyatlar rizimi shakllanib kelgan.

Xitoy madaniyatida tolerantlik birovlariga nisbatan mehrli munosabatni qabul qila olish va mexribon bo'la olishlikni bildirgan. Arab va musulmon madaniyatida tolerantlik "tasamul" tushunchasiga mos kelib, kechirimli bo'lish, yumshoqlik, mehribonlik, xayrixohlik, sabr va qanoat, birovlariga nisbatan hurmati munosabatni anglatadi. Dunyo dinlari ichida buddizm tolerantlikni birovlarini hurmat qilish, mehrli bo'lish, o'z so'zi ustida turish, birovlariga xuddi o'zidek izzatli bo'lish ma'nolarini anglatadi. Konfusantlik tolerantlikni "Olzingga nisbatan xphlamagan narsalarni birovlariga ravo ko'rma" aqidasi asosiga quradi. Ana shunday g'oyani xristianlik, induizm, jJaynizm va boshqa diniy konftssiyalarda ko'rish mumkin.

Buddaviylik tolerantlikni "Inson o'zining qarindoshlari, yoru-bi-

rodarlariga bo'lgan munosabatini beshta vosita orqali izhor etishi mumkin: ularga e'zozli, mehrli, xayrixoh, o'ziga qaraganday boshqalarga qarash va o'z so'zi ustidan chiqish", induizm- "O'zingni og'ritgan narsalarni bironvga ravo ko'rma", jaynizm- "Baxtsiz onlarda, xursandchilik va g'amginlikda biz har bir jonzo'tga o'zimisga bo'lgani kabi munosabatda bo'lmog'imiz darkor", zaroastrizim - "O'ziga yomon bo'lgan narsalarni bironvarga ravo ko'rmagan odamgina yaxshi odam bo'ladi", xrisrianlik- "O'zingizga qanday munosabat istasangiz, o'shanday munosabatni o'zgalarga istang" aqidalari va tamoyillari asosiga quradi. "Birortangiz o'z birodaringizni o'zingizdek yaxshi ko'rmasdan turib, e'tiqodli bo'lolmaysiz" degan aqida islom dinidagi tolerantlik tushunchasining bosh mazmuni yotadi.

Tolerantlikni zamonaviy tushunish va anglash jarayonlari XX asrning so'nggi choragidan boshlangan. 1995 yili 16 noyabrida Parij shaxrida YUNESKO tashkilotining yigirma sakkizinchi sessiyasida 185 dunyo davlatlari ishtirokida "Tolerantlik tamoyillari Deklaratsiyasi" 561 Rezolyutsiyasi bilan tasdiqlangan. Mazkur hujjat tolerantlikni duniyo rang barangligi asosidagi erkinlik huquqi sifatida baholaydi. Shu davrdan boshlab 16 noyabrni dunoy miqyosida tolerantlik kuni sifatida nishonlash an'anaga aylangan.

"Tolerantlik tamoyillari Deklaratsiyasi"da so'nggi davrlarda dunyo miqyosida ko'payib borayotgan "zo'ravonlik, terrorizm, ksenofobiya, agressiv millatchilik, rasizm, antisemitizm, entik, diniy va til nuqtaiy nazaridan kichik guruglar, shuningdek qochoqlar, gastarbayerlar, immigrantlr, ijtimoiy himoyaga muhofazaga muxtojlar nisbtan e'tiborsizlik va hurmatsizlik" kabi holatlar mavjudligini tan oldi va yoshlar tarbiyasida tolerantlik masalalariga bo'lgan maxsus e'tiborni kuchaytirish lozimligini ko'rsatadi.

"Tolerantlik tamoyillari Deklaratsiyasi"ning preambulasida ta'kidlashicha. "Biz Rirlashgan Millatlar tashkiloti xalqlari, bo'lajak avlodlarni urush talofotlaridan muxofaza qilish maqsadlarida yana bir bor inson xuquqlari, inson xayotining qadr-qimmatiga bo'lgan e'tiborni tiklash uchun, tolerantlik g'oyalariga tayanib, insonlarning birgalikda, yaxshi qo'shnichilik an'analari asosida yashashlarini istaymiz", deb aytiladi.

Tolerantlik tushunchasi "mul'tikul'turalizm", "polietniklik", "monomadaniyat" va "polimadaniat", "madaniyatlararo dialog"

kabi ijtimoiy-siyosiy voqeliklarning to'g'ri baxolanishini, shu bilan birga genotsid, rasizm, ksenofobiya, ekstremizm, etnotsentrizm, fundamentalizm, radikalizm., millatchilik, milliy shovinizm, milliy xudbinlik, guruxli xudbinlik, diniy aqidtarasptik va diniy riyokorlik kabi tolerantlikka qarshi bo'lgan tushunchalarning salbiy qirralarini bilishni, ularning barcha ko'rinishlariga qarshi ogox bo'lishlikni talab etadi.

Demak, bugungi kunda tolerantlik tushunchasi insonlarning o'zaro munosabatlarini ularning millati, irki, nasli nasabi, madaniyati va urf-odatlar, iqtisodiy axvoli, dini va e'tikodiga qaramasdan muvozanatda saqlash me'yorlarini o'zida mujassam etadi. Tolerantlik — insonning turli iqtisodiy, ma'naviy, mafkuraviy, diniy munosabatlarga kirishishining qonun qoidalarini belgilab beradi.

O'zbek millatining etik-estetik, axlok va odob, ma'naviy va ma'rifiy, falsafiy qadriyatlari tizimida tolerantlik g'oyalari eng qadimgi davrlardan boshlab rivojlantirilgan va o'ziga xos tarzda shakllantirilgan. O'zbeklar milliy an'analarda tolerantlik tushunchasi ancha keng va asosli tarzda tushuntirilgan va avlodlar tarbiyasining muxim omillaridan biri sanalgan. Tolerantlik tushunchasida inson axloqiga oid sabr-bardoshli bo'lish, hurmat, e'zoz, izzat ko'rsata olish, rahmdillik, mexr-muruvvat kabi sifatlar an'anaviy xususiyatga ega bo'lgan. Tolerantlikning tarixiy ildizlari eng qadimgi davrda Avesto, Urxun-Enasoy bitiklari", "Sug'd yozuvlari" kabi adabiy yodgorliklarda shakllantirilgan va inson odobi, uning ma'naviy-ruxiy aqidalarining zarur talabiga aylangan. "Kattani xurmat qilish, kichikka izzat bilan karash" o'zbeklarning milliy axloqiy talablaridan xisoblangan.

O'zbeklar milliy qadriyatlari tizimida tolerantlik tushunchasi tarkibiga an'anaviy tarzda quyidagi insoniy xislatlar va tafakkur qirralari kiritilgan: insof, adolat, xurmat, e'zoz, izzat, sabr, sanoat, me'yor, xushfe'llilik, bilimdonlik, mad'yniyatlar tarixini bilish, boshme'yor, taqvodorlikning har qanday ko'rinishlariga chuqur hurmat, bo'lish, bag'rikyenglikni kundalik turmushga nisbatan qo'llash, do'stlik, likni oilaviy tushuncha darajasyda amal qilishini ta'minlash, tenglikni birodarlik, bir-biriga azizlik qadriyatcharini oilaviy munosabatlariga o'tkazish, o'zaro tenglik, o'zaro tenglikka hurmat, tenglik tushunchasini juda keng anglash, o'zaro xamjixatlik, tinchlikka chuqur

hurmat va e'zoz, uni eng ulug' qadriyatlardan hisoblash, janjal va nizolardan qochish, yaxshi niyatli va amalli bo'lmoq, sodiqlik, insonparvarlik va insonni ardoqlash, vatanparvarlik, ilmga chanqoqlik, xurfiylik va erk, tafakkurga ishonch mexr-muruvvat yaxshilik, ona va ayolga extirom, ota-onaga chuqur xurmat, ota-onaga xizmat, diniy bag'rikenglik haqqiylik, halimlik, kamtarinlik, tavozuli bo'lmoq, og'ir-bosiqlik, salmoqlilik, vazminlik yetti marta o'ylab biror qarorga kelish, barqarorlik, pyeshqadamlilik, ilg'orlik, qilgan amallar va niyatlarda pok bo'lmoqlik, e'tiqodda qat'iylilik v. b.

Islomda diniy bag'rikenglik din arkonlarining asosiy mezonlari tizimiga singdirilgan. Islom madaniyatida insoniy va diniy bag'rikenglik aqidalari keng targ'ib va tashviq etilgan. Islomda inson kamoloti va uning zimmasiga yuklatiladigan an'anaviy vazifalar shaxsning bag'rikeng, sabr-bardoshli, xurmatli va o'zgalarga e'zozli munosabati darajasida qo'yilgan.

Qur'oni Karim va Xadislarda diniy bag'rikenglik va uning inson komilligi xususiyati sifatida e'zozlanishi tarannum etiladi.

Shark mutafakkirarining islom madaniyati tarkibidagi falsafa, fikx, san'at, tarix, adabiyot kabi ilmlar doirasida rivojlantirilgan, targ'ib va tashvik etilgan, inson tarbiyasi va komilligining muxim jixatlaridan deb sanalgan. Insonlararo, millatlararo, davlatlararo va boshqa turdagi barcha ziddiyatlarni xam tolerantlik tafakkurisiz biror tuxtam va yechimga olib kelib bumasligi ayon.

Demak, tolerantlik tafakkurining konfliktlar yechimidagi o'rni o'zgachadir. Toleranttafakkurga ega bo'lgan odam o'z xayoti va atrofidagi o'ziga yaqin insonlar xayotini turli ziddiyatlardan muntazam muxofaza qilish imkoniyatiga xam ega bo'ladi.

Diniy bagrikenglik va diniy atsidaparastlik

Din inson mafkurasi va e'tikodida o'ziga xos mustaxkam o'rinda ega bo'lib, diniy e'tiqod odamlar uchun zaruriy ma'naviy extiyoj xisoblanadi. Din insonlarning ma'naviy poklanishi, axloqiy tarbiyasi, insoniy komilligi, xayot zarbalariga qarshi kurashidagi tayanchi, xalqlar va millatlar ma'naviy boyligi va boy madaniyatining ajralmas bir bo'lagi, inson ijtimoiy taraqqiyotining uzviy tarkibiy qismi xisoblangan. Din inson ma'naviy shakllanishida uning tabiatida chuqur

ildiz otgan insoniy yetuklik va barkamollik, insonparvarlik me'yorlaridan biri xisoblangan.

Ammo shunga qaramay o'tgan XX asrning so'nggi choragi dunyo miqyosida islom dini bilan chambarchas bog'liq bo'lgan progressiv va regressiv xolatlarining kuchayganligini namoyon etadi.

Islomiy turmush tarzining dunyo taraqqiyparvar ommasi tomonidan madaniy meros, keng tarqalayotgan va rivojlanib kelayotgan e'tiqod sifatida tan olinishi zamonaviy islom dini rivojining, boshqa termin bilan aytadigan bo'lsak, "islom uyg'onishi", "islom fenomeni"ning progressiv rivojlanish xususiyatlarini o'zida jamlaydi.

Xush, islom dini davrimiz odamlarini butun dunyo miqyosida nima g'oyalari bilan o'ziga jalb etmoqda? Qarama-qarshiliklarga to'la bugungi dunyoda oddiy inson islom dini orqali o'zi uchun qanday ma'naviy va ruxiy muammolarga javob olmoqda? Islom uyg'onishi bilan bog'liq xolatda islom dini taraqqiyoti dunyo miqyosida kechayotgan tarixiy jarayonlarning umumiy belgilarini o'zida mujasamlashtiradi. Xar qanday diniy e'tiqod kabi, islom dini xam inson ruxiy kamoloti va qalb yetukligi bilan bog'lik xolatdir. Shu bois, bugungi o'ta murakkab va qarama-qarshi dunyo rivojlanishi jarayonlarida islom dini odamlar uchun sof insoniy xususiyatlarga, poklik va xolollikka, bagrikenglik va tinchlikka, oilalar ravnaqi va butunligiga umid va ishonchni kuchaytiradi. Shu bois, islom dini intensiv rivojlanib kelayotgan dinlardan xisoblanadi.

Islom omilining turli davlatlar ijtimoiy-siyosiy xayotiga keng kirib borishi, islom nomidan talabgor bo'lgan turli aqidaparast guruxlarining siyosiy talablar bilan maydonga chiqishi, asl islom aqidalarining bo'zib kursatilishi, islom dinidan mavjud siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy muammolar yechimini qidirishda foydalanishga urinish, islom bayrog'i ostida qurolli to'qnashuvlarni qo'llash, o'z g'oyalarining targ'ibotchisi sifatida terrordan keng foydalanish, islom dini negizida davlatchilik asoslarining qayta ko'rilishiga erishish va zamonaviy davlat tizimida islom omilini qo'llashga urinish, islom inqilobini butun dunyo miqyosida tarkatishga yunaltirilgan xarakatlar islom bilan aloqador regressiv xolatlarni vujudga keltiradi.

Mediatsiya uning qoidalar va shart-sharoitlari Vosptachlpk (mediatsiya)

Ba'zi hollarda, barcha urinishlaringiz va sa'y-xarakatlaringizga qaramasdan konflikt yechimini topishga o'zingizda kuch va extiy-
oj qolmagandek tuyo'ladi. Shunga qaramasdan, bu xolatda albat-
ta zo'ravonlikka erk berishi lozim, deb xulosa qilishingiz noto'g'ri
bo'ladi. Sizni juda qiynab qo'ygan va o'zingizning kuchingiz yet-
mayotgan konfliktlar vujudga kelganda vositachilik yo'lidan bor-
ganingiz maqul.

Vositachilikni, konfliktlar yechimi nazariyasida mediatsiya deb
atashadi.

Vositachilik - bu ko'ngillilik asosida maxfiy, ya'ni konfiditsial
tarzda uchinchi, neytral, ya'ni xar ikkala tomoniga xam xolis bo'lgan
tomon - ya'ni vositachi-dallolning baxs qilayotgan tomonlarga konf-
likt yechimini topishdagi yordami xisoblanadi. Mediator vositachin-
ing vazifasi konflikt nimadan boshlangani, kim aybdor ekanligi, kim
haq kim noxaq ekanligini emas, balki muammoni kelishuvga olib ke-
ladigan yo'llarni o'rganib, ularni topishdir. Vositatchi baxslashuvchi
tomonlarga birgalikda ikkala tomonni xam qanoatlantiruvchi xamda
ikkala tomon xam o'zini g'alabaga erishgan deb xisoblaguvchi yago-
na to'g'ri yo'lni topishga yordam berishdan iboratdir.

Vositachi bu vazifani har ikkala tomon bilan muntazam olib boril-
adigan muloqotlar orqali amalga oshiradi. Vositachi kelishuv jarayon-
ning xar ikkala tomon uchun maqul bo'lgan qonun qoidalarini belgi-
lab beradi, xar ikkala tomonga konflikt kelib chiqishi va muammolari
bo'yicha o'zining versiyasini so'zlab berishga imkon yaratadi, diqqat
bilan xar ikki tomon so'zlarini eshitadi, qiziqtirgan savollar beradi,
kelishuv uchun asos qidiradi xamda aqliy xujum orqali yechimga ke-
lish imkoniyatini topadi.

Vositachilik xar qanday konfliktlar yechimini qidirish uchun
qo'lay va foydali mexanizmdir. Vositachilik yo'li bilan tarixda juda
ko'p xalqaro, milliy, xuquqiy, ekologik xamda shaxsiy konfliktlar o'z
yechimini topgan.

Vositachilik jarayonining muxim shartlaridan biri vositachi shax-
sidir. Masalan, xalqaro konfliktlarda, vositachi rolidagi tomon, xar
ikkala xalqning fikri va o'ylari, urf-odatlar, stereotiplari va xatolari

bilan yaxshi tanish bo'lish lozim. Vositachi eng avvalo xar ikkala
tomon xam to'liq ishonadiggan, uning xolis ekanligini anglaydigan
odam bo'lishi shart.

Kelishuv jarayoni xar doim vositachi uchun g'oliblik nishonasi
emas. Masalan, Amerika Qo'shma Shtatlari Prezidenti Jimmi Karter
kelishuv jarayonidan oldin kechgan ko'pdan-ko'p detallarga aloxida
tuxtalib o'tgan edi. Masalan: qachon va qaerda mo'zokaralar o'tkazish
lozim: muxokamalar maxfiy bo'lishi kerakmi yoki ochiq tarzda o'tishi
lozimmi, kim asosiy vositachi bo'lishi lozim, kimlar muxokamada qa-
tnashishi kerak, qanday masalalar yozma tarzda boyon qilinishi lozim,
qaisi yozma materiallarni saqlab qo'yish va qaysilaridan qutulish
lozim, mo'zokaralar natijalari qaerda va kim tomonidan e'lon qilinish
lozim va shu kabilar. Shu bilan birga xar qanday konflikt yechimida
muxokamaga qo'yilayotgan masalalar tartibi kelishib olinishi zarur.

Jarayonning murakkabigiga qaramay vositachilik mo'jizalar
yaratadi. Vositachilik juda ko'p xalqaro konfliktlar yechimda qo'l
kelgan. Vositachilik Sizning oquv muassasangiz uchun xam juda
foydali bo'lishi mumkin. Dunyo bo'yicha minglab maktablarda
mediatsiya dasturlari mavjud. Agar Siz xam o'z maktabingizda ana
shunday mediatsiya dasturiga muxtoj bo'lsangiz o'zingiz uni amalga
oshirishingiz mumkin.

Mediatsiya- vositachilikning asosiy qoidalar.

1. Konflikt yechimini qidirishga xoxish va iroda
2. Faqat xaqiqatni so'zlash
3. Gapni bo'lmasdan eshitish
4. Birovning nuqtai nazariga xurmat e'tibor, xech qachon uni yer-
ga urmaslik
5. Ikki tomonlama shartnomaning qarorlarini amalga oshirish
uchun majburiyatni o'z zimmasiga olish.

Mediatsiya (vositachilikning) besh asosiy ustunliklari

1. Kelishuv jarayonida Sizni xech kim xafa qilishga, nafsoniyatin-
gizga tegishga xarakat qilmaydi.

Vositachilik sizning xavfsizligingiz va dustona muzokaralar jaray-
onining garovidir.

2. Vositachilik mutlaqo maxfiy jarayon. Agar siz o'zingizni no-
maqul tutsangiz xam, sizning xarakatlaringizdan xech kim xabar top-
maydi.

Siz xdkikatdan xam u yoki bu narsalarni o'rganishingiz mumkin. Muxokama jarayoni Sizga qarshi tomonning fikr-o'ylarini tushunishga, anglashga imkon yaratadi. Siz qarshi tomonni dushman taraf sifati-
tada emas, balki inson sifatida qabo'l qila boshlaysiz.

4. Vositachilik erkin faoliyatdir.

5. Vositachilik albatta zaruriy extiyoj bo'lib, unda xech kim nima qilish lozimligini aytmaydi.

Chunki, siz va opponeningiz xar bir qarorni o'zlaringiz ishlab chiqasiz va o'zingiz unga rozilik bildirasiz. Xar bir yechim bu sizning va faqat sizning qaroringizdir.

20. MAVZU: O'QUV MUASSASASI PSIXOLOGLARINING ASOSIY FUNKTSIYALARI

Maqsad: o'quv muassasasida psixologning asosiy funktsiyalari bilan tanishishdir

Vazifalar:

1) pedagogik nizolarni hal qilishda psixologik xizmatning rolini ko'rib chiqish;

2) o'quv yurtidagi o'qituvchi-psixologning maqsadlari, vazifalari, faoliyatini belgilash;

3) o'quv muassasasida o'qituvchi-psixolog tomonidan amalga oshiriladigan asosiy funktsiyalarni aniqlash

Tayanch tushunchalar: o'qituvchi-psixologning kasbiy faoliyati, pedagogik tizim, psixologik funktsiyalar, xizmatlar, shaxsni rivojlantirish psixotexnologiyalari.

Psixologik va pedagogik faoliyat - bu pedagogik jarayonda o'quvchining shaxsini o'qitish, tarbiyalash, rivojlantirish va o'zini o'zi rivojlantirish uchun maqbo'l shart-sharoitlarni yaratishga, uning erkin va ijodiy ifoda qilish yo'llarini tanlashga qaratilgan professional faoliyat.

Psixologik va pedagogik faoliyatning o'ziga xosligi shundan iboratki, pedagog-psixolog uchun bir xil o'quvchilar yo'q, bir xil pedagogik vaziyatlar, teng sharoitlar va jarayonning natijalari vaqt o'tishi bilan o'zgaradi.

Natija, empatik qobiliyat, aks ettirish uchun rivojlangan mas'uliyat hissi bo'lmasdan pedagogik ish samaradorligini ta'minlash mumkin emas.

Psixolog-pedagogning kasbiy faoliyatining quyidagi yo'nalishlarini ajratib ko'rsatish odatiy holdir:

1. Maktabgacha, umumiy, qo'shimcha va kasbiy ta'limni psixologik-pedagogik qo'llab-quvvatlash;

2. O'quv jarayonini psixologik qo'llab-quvvatlash

3. Psixologik va pedagogik muammolarni hal qilishda bilim va ko'nikmalarga ega bo'lish. O'qitish jarayonida psixologik-pedagogik hamkorlikni amaliy tashkil etish;

4. Yosh, shaxsiy xususiyatlar, ijtimoiy muhitni hisobga olgan hol-

da bolalarni tarbiyalash va rivojlantirish;

5. Shaxsiyatning umumiy madaniyatini shakllantirish;

6. O'qituvchilar va ota-onalar o'rtasida psixologik madaniyatni shakllantirish;

7. O'quv yurtida qulay psixologik muhitni yaratish, pedagogik ziddiyatlarning oldini olish va hal etish, o'qituvchilar tarkibidagi nizolarga oid kompetensiyalarni shakllantirish.

Psixologik xizmat va uni hal qilishdagi roli

Psixologik-pedagogik xizmat ta'lim muassasasining tarkibiy qismi hisoblanadi [83].

Ta'lim muassasasining psixologik xizmati o'z faoliyatida qonun hujjatlariga amal qiladi.

Ta'lim muassasasidagi psixologik va pedagogik faoliyatning maqsadlari:

1. Har bir o'quvchining shaxsiy rivojlanishi uchun eng qulay bo'lgan psixologik va pedagogik sharoitlarni ta'minlash;

2. O'quv jarayoni ishtirokchilarining psixologik salomatligini saqlashga ko'maklashish;

3. O'quv jarayonida individual-differentsiatsiyalashgan yondashuvni psixologik qo'llab-quvvatlash;

4. O'quv muassasasi xodimlarida qulay ijtimoiy-psixologik muhitni yaratishda ko'maklashish;

5. O'quv jarayonining barcha subyektlariga har tomonlama ijtimoiy-psixologik yordam ko'rsatish.

Psixologik va pedagogik faoliyatning vazifalari [83]:

1. O'quv jarayonini psixologik-pedagogik qo'llab-quvvatlash;

2. O'quv faoliyati jarayonida o'quvchilarning ijtimoiy va shaxsiy rivojlanishini psixologik qo'llab-quvvatlash, o'quvchilarning o'z-o'zini bilish, o'zini- o'zi anglash, o'z-o'zini rivojlantirish qobiliyatini shakllantirish;

3. Individual va guruh psixologik yordam ko'rsatish orqali psixologik qo'llab quvvatlash;

4. O'quvchilarning deviant xatti-harakatlarining oldini olishga qaratilgan chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqishda qatnashish;

5. O'quv jarayonining barcha ishtirokchilari uchun psixologik maslahat berish;

6. O'quv jarayoni subyektlarining psixologik, pedagogik, kommunikativ va konfliktologik vakolatlarini shakllantirish.

Pedagog-psixologning faoliyatining asosiy yo'nalishlari:

1. Psixologik tashxis:

O'quv jarayoni subyektlarining individual psixologik xususiyatlarini o'rganish, talabalarning ijtimoiy ahamiyatga ega fazilatlarini va ijtimoiy etukligini shakllantirish va rivojlantirish;

Ruhij jarayonlar, psixologik-pedagogik diagnostika o'tkazish, sharoitlar, o'qishga tayyorlik va hk.

O'qish va rivojlanishdagi bo'zilishlarning psixologik sabablarini aniqlash, ijtimoiy nosog'lomlik;

Talabalarning guruhdagi mavqeini va guruhdagi ijtimoiy rolini aniqlash;

O'qituvchilarni attestatsiyadan o'tkazish uchun psixologik yordam.

2. Psixologik profilaktika (yordam):

shaxsni rivojlanish jarayonida shaxsni saqlab qolish uchun uni psixologik qo'llab-quvvatlash (o'qituvchi, psixolog, sinf o'qituvchisi, tibbiy xizmat va boshqa mutaxassislar tomonidan birgalikda amalga oshiriladi);

o'quvchilar xatti-harakatlarida mumkin bo'lgan og'ishlarning oldini olish;

o'qituvchilarga psixologik yordam va ko'mak berish; ishlab chiqarish ta'limi ustalari va haqiqiy stress, nizolar, kuchli hissiy tajribaga ega bo'lgan o'quvchilar (talabalar);

iqtidorli talabalarning ijodiy rivojlanishiga ko'maklashish; nogiron talabalarga psixologik yordam ko'rsatish sog'liqni saqlash uchun imkoniyatlar.

3. Psixologik tuzatish [83]:

o'quvchilar, o'qituvchilar, ota-onalarga shaxsiy, kasbiy va boshqa masalalar muammolarni hal qilishda psixologik yordam va ko'mak berish;

qiyinchiliklarni individual va guruhiiy psixologik (shu jumladan shaxsiyatning motivatsion sohasi bilan bog'liq) treninglarda tuzatish; yetim bolalar va ota-ona qaramog'isiz qolgan bolalarni ijtimoiy-ruhiy sog'lomlashtirishda yordam berish;

o'quvchilarning asotsial xatti-harakatlarini tuzatish.

4. Psixologik maslahat:

o'quv jarayonining barcha ishtirokchilari uchun psixologik maslahat berish;

o'quvchilarni individual rivojlantirish masalalari bo'yicha ma'muriyat, o'qituvchilar va ota-onalarga maslahat berish;

o'quvchilarga o'qish, rivojlanish, hayotda kelajakni o'zi belgilashi, kattalar va tengdoshlar bilan munosabatlar bo'yicha maslahatlar berish.

5. Psixologik ta'lim [83]:

o'qituvchilar va talabalarning va ularning ota-onalarining psixologik savodxonligini oshirish;

o'qituvchilarni o'quvchilarning shaxsiy rivojlanishining yoshga bog'liq shakllari bilan tanishtirish;

o'quv jarayoni subyektlari orasida psixologik bilimlarni ommalashtirish.

6. Tashkiliy va uslubiy faoliyat:

o'quvchilarning shaxsiy xususiyatlarini hisobga olgan holda psixodiagnostika o'tkazish va individual rivojlanish va psixokorreksiya dasturlarini ishlab chiqish uchun uslubiy materiallar tayyorlash;

psixodiagnostikaning yangi usullarini ishlab chiqishda ishtirok etish, psixokorreksiya, ularning samaradorligini baholash;

psixodiagnostika natijalarini qayta ishlash, ularni tahlil qilish va loyihalash;

pedagogik kengashlarda va ishlab chiqarish yig'ilishlarida chiqish uchun materiallar tayyorlash.

Pedagogik nizolarni hal qilishda psixotexnologiyadan foydalanish

Psixotexnologiya - faoliyat subyektlarining shaxsiyatini rivojlantirishga va ko'nikma va qobiliyatlarni, shaxsiyat xususiyatlarini

shakllantirishga qaratilgan usullar, texnikalar, o'zaro ta'sir o'tkazish usullari to'plami [15].

Psixotexnologiya - bu psixologik yordam va qo'llab-quvvatlash (diagnostika, korreksiya, profilaktika, rivojlanish va h.k.) maqsadida insonga uning psixikasiga, xulq-atvoriga, shaxsiyatiga, psixofiziologiyasiga ta'sir ko'rsatadigan uyushgan psixologik jihatdan barqaror usullar majmui.

Psixotexnologiyalar amalga oshiriladigan faoliyat turlari o'qitish va ta'lim, shuningdek shaxsiyat, uning tarkibiy rivojlanishi o'zgarishi mumkin bo'lgan faoliyat bo'lishi mumkin. Masalan:

- diqqat;
- vakolat;
- ta'lim;
- kognitiv qobiliyat;
- hissiy-ixtiyoriy soha;
- psixofiziologik xususiyatlar.

Shaxs tuzilishi individning ontogenez jarayonida shakllangan va uning xatti-harakatini ongli faoliyat va aloqa subyekti xatti-harakati sifatida belgilovchi yaxlit tizimli, ta'limda ijtimoiy ahamiyatga ega aqliy xususiyatlar, munosabatlar va harakatlar majmui.

Shaxs - inson ontogenezi jarayonida rivojlanib boradigan o'zlashtirish o'zaro ta'sir qiluvchi xususiyatlar, munosabatlar va harakatlarning o'zini-o'zi tartibga soluvchi dinamik funktsional tizim.

Shaxs tuzilishi insonning barcha psixologik xususiyatlarini va uning tanasining barcha morfofiziologik xususiyatlarini - metabolismm xususiyatlariga qadar o'z ichiga oladi.

Tor ma'noda, shaxs - bu birgalikdagi faoliyat va muloqotda shakllanadigan ijtimoiy munosabatlarga qo'shilish bilan belgilanadigan shaxsning tizimli sifati. A. N. Leontyevning takidlashicha, shaxs sifat jihatidan yangi shakllanishdir. Bu jamiyatdagi hayot tufayli shakllanadi. Shuning uchun, faqat bir kishi faqat ma'lum bir yoshga yetgandan keyin shaxs bo'lishi mumkin [45].

Shaxsiy rivojlanish - bu yangi fazilatlar va xususiyatlarning paydo bo'lishiga olib keladigan va unga o'tish spazmatik xususiyatga ega bo'lgan psixikada izchil progressiv va umuman qaytarib bo'lmaydigan miqdoriy va sifatiy o'zgarishlar.

Shaxsni shakllantirish jarayoni uning muayyan munosabat-

lar, motivlar, qiymat yo'nalishlari, e'tiqodlar, hayot tushunchalarini yaratish uchun shaxsga ijtimoiy ta'sir ko'rsatish usullari va bu usullardan foydalanishni o'z ichiga oladi.

Shaxsni shakllantirish psixikadagi maqsadli progressiv o'zgarishlar jarayoni bo'lib, u ijtimoiy ta'sirlar ta'siri ostida ham, eng avvalo, o'z qobiliyatlarini kuchaytirish bilan namoyon bo'ladi, bu esa o'zini o'zi faollashtirishga, o'zini takomillashtirishga va shaxsni o'z-o'zini rivojlantirishga olib keladi.

Psixoterapiya - bu mutaxassislarning (shifokorlar, psixologlar va boshqalar) ilmiy va amaliy faoliyatining keng doirasi bo'lib, uning doirasida turli xil nazariy va uslubiy yondashuvlar mavjud. So'nggi paytlarda klinik yo'naltirilgan psixoterapiya (simptomlarni yumshatish yoki yo'q qilish) va shaxsga yo'naltirilgan, odamning ijtimoiy muhitga va uning shaxsiga bo'lgan munosabatini o'zgartirishga qaratilgan yondashuv amalda ko'p qo'llanilmoqda.

Psixologik korrektsiya - shaxsning to'liq rivojlanishi va shakllanishini ta'minlash uchun ma'lum psixologik to'zilmalarga yo'naltirilgan psixologik ta'sir.

O'quv guruhleri - maxsus to'zilgan guruhlar, a'zolari yetakchi psixolog yordamida bir turga kiritilgan, turli xil psixologik muammolarni hal qilishda va o'z shaxsiyatini rivojlantirishda barchaga yordam berishga qaratilgan intensiv muloqot tajribasi.

Ijtimoiy-psixologik treninglar muloqotda vakolatni rivojlantirish uchun guruh psixologik ishlarining faol usullaridan foydalanishga qaratilgan.

Guruh psixologik tayyorgarligi o'z-o'zini anglash va o'zini rivojlantirish ko'nikmalarini shakllantirish uchun amaliy psixologiyaning faol usullaridan foydalanishni o'z ichiga oladi.

Psixotexnologiyani tanlash quyidagilarga bog'liq:

- 1) pedagogik jarayonning tashkilotchisi qo'ygan maqsadlarga;
- 2) faoliyatning tugallangan natijalariga;
- 3) pedagogik vaziyatga va boshqalar.

Psixotexnologiyalar pedagogik jarayonni tashkil etish usullari bilan farq qiladi; vositalar bo'yicha (reja, darslik, dastur, mashqlar seriyasi, harakatlar, operatsiyalar, mumkin bo'lgan natijalarning tavsifi va boshqalar).

Psixotexnologiyalar tarkibiga shaxsni rivojlantirish, taqlid va rolli

o'yinlar, munozaralar uchun turli xil mashg'ulotlar kiradi. Psixotexnologiyalar turli xil shaxsiyat, taqlid va rolli o'yinlar, munozaralar rivojlanish treninglarini o'z ichiga oladi [15].

Psixotexnologiya ishtirokchilarining soniga qarab, mavjud individual (maslahat jarayonida) va guruh (seminarlar, treninglar, sinovlar) jarayonida amalga oshiriladi. Psixotexnologiyalar quyidagi yo'nalishlarda qo'llaniladi:

- tuzatish,
- rivojlanish,
- profilaktika,
- diagnostika,
- axborot.

Ta'sir darajasiga ko'ra psixotexnologiyalar **chuqur** va **yuzakiga** bo'linadi.

Ta'sir shakllari - bu treninglar, maslahatlar, o'yinlar, o'zini o'zi modellashtirish va boshqalar.

Psixologiya fanining quyidagi bixeviorizm, geshtalt-psixologiya, psixoanaliz gumanistik psixologiya kabi yo'nalishlari psixotexnologiyadan foydalanishning nazariy va metodologik asoslari bo'lib xizmat qiladi.

Asosiy psixotexnologiyalar quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- 1) o'qitishning dialogik usullari (guruhli bahslar, tahlil ijtimoiy va kasbiy vaziyatlar, dialogik ma'ruzalar);
- 2) o'yin texnologiyasi (didaktik, biznes, rolli o'yinlar);
- 3) o'qitish texnologiyalari (reflektiv ta'lim, kasbiy-axloqiy tayyorgarlik);
- 4) shaxsga yo'naltirilgan integratsion texnologiyalar (diagnostika seminarlari, treninglar, stsenariylarni loyihalash, professional ijtimoiy o'sish, ijtimoiy va kasbiy hayotni virtual qayta qurish).

Insonning xulq-atvori, fikrlari va his-tuyg'ularini quyidagi (har bir kishi uchun) uchta asosiy qoidalar asosida tarkibiy tahlil qilish mumkin:

- 1) bolaning o'zi, ya'ni bola yoki "bola";
- 2) ota-onaning o'zi, ya'ni ota-ona - P;
- 3) kattalarning o'zi (kattalar - B).

Agar ular sog'lom bo'lsalar, atrofdagi voqelikni yetarlicha baholay oladilar [15, 46].

Bu uch elementning kombinatsiyasi (ba'zan o'zini o'zi holatlar deb ham atashadi):

1) ota-onaning o'zini o'zi (ota-ona - P) o'zini g'amxo'rlik qiluvchi va tanqidiy ota-ona holatiga bo'linadi. Ota-onaning o'zi o'zini tutish qoidalari, me'yordlardan iborat va shaxsga muvaffaqiyatli harakat qilish imkoniyatini beradi. Standart holatlarda, tasdiqlangan, stereotiplangan modellarni ishga tushiradi, xulq-atvor, oddiy, kundalik vazifalar bilan ongni ish yukidan ozod qiladi. "Ota-onaning" - e'tiqodlar, e'tiqodlarga noto'g'ri qarashlar, qadriyatlar va munosabatdir, ularning aksariyatini odam o'z shaxsiyati sifatida qabul qiladi, garchi ular tashqi tomondan tanilgan bo'lsa ham. Muhim odamlar bilan o'zaro aloqalar va odamlar o'zlari kabi qabul qiladigan xurofotlar, qadriyatlar va munosabatlari;

2) kattalarning o'zi (kattalar - B) qabul qilingan ma'lumotlarni qabul qiladi va qayta ishlaydi, asosli qarorlar qabul qiladi. Voyaga yetgan kishining o'zi, ota-onadan farqli o'laroq, shaxsni noyob holatlarga moslashtirishga hissa qo'shadi, qaror qabul qilishda qanday oqibatlariga olib kelishini bilishni talab qiladi. "Voyaga yetgan" holatining vazifasi o'ziga xos bo'lgan narsani tekshirishdir. Ota-onalar va farzandimizning o'zi, buni dalillar bilan taqqoslashi, ya'ni haqiqatni tekshirishda ishtirok etishlari mumkin;

3) bolaning o'zi (bola yoki "bola") sezgilarni ko'zatadi. Hozirgi xatti-harakatlarga bolalikdan yashirin tuyg'ular ta'sir qiladi. Ba'zan ijodkorlik, o'ziga xoslik, hissiy yengillik, yoqimli, ba'zan "o'tkir", normal holatga yetish uchun taassurotlarning hayotiy faoliyati pastligi namoyon bo'ladi. Bolaning o'zi -o'zini mustaqil qaror qabul qilishga tayyor bo'lmagan, qiyinchiliklarni yengishga qodir bo'lmagan holatlarda namoyon qiladi. Bu davrda noroziliklar quyidagilarga bo'linadi **tabiiy** (quvonch, qayg'u va boshqalar kabi o'z-o'zidan paydo bo'ladigan reaksiyalar), **moslashuvchan** (moslashuvchan, tinglash, qo'rqinchli, aybdor, ikqilanuvchi va boshqalar) va **bolaning o'ziga qarshi noroziliklari**.

Shaxsiy rivojlanish va psixo-tuzatuvchining tushunchasi va rivojlanishida har bir o'quvchining xususiyatlariga moslashtirilgan dasturlar, psixodiagnostika, psixagnostikaning yangi usullarini ishlab chiqishda ishtirok etish. reaksiyalar, ularning samaradorligini baholash, psixodiagnostika natijalarini qayta ishlash, ularni tahlil qilish va

loyihalash kabilar kiradi.

Psixotexnologiya - o'zaro ta'sir o'tkazish usullari, texnikas to'plami asosida, manfaatdor tomonlarning shaxsini rivojlantirishga qaratilgan harakatlar, shaxsiyat, ko'nikma va qobiliyatlarni shakllantirishda shaxsiy xususiyatlarni e'tiborga oladi [15].

Psixotexnologiya uyushgan psixologik asosga ega. Naya insonga ta'sir qilish usullari (usullari) tizimi: uning ruhiyatiga ta'sirni psixologik ta'minlash uchun xulq, shaxsiyat, psixofiziologiyada (diagnostika, korrektsiya, profilaktika, rivojlanish va boshqalar) dan foydalaniladi.

Psixotexnologiyalarda amalga oshiriladigan faoliyat turlari o'qitish va ta'lim, shuningdek, o'zgarishi kerak bo'lgan faoliyat shaxsiyat, uning tarkibiy qismlarining rivojlanishi:

- yo'naltirish;
- vakolat;
- ta'lim;
- kognitiv qobiliyat;
- hissiy va ixtiyoriy soha;
- psixofiziologik xususiyatlar bo'lishi mumkin.

Shaxsni rivojlantirish izchil progressiv va psixikada qaytarib bo'lmaydigan miqdoriy va sifatiy o'zgarishlar, ya'ni bu yangi fazilatlar va xususiyatlarning paydo bo'lishiga va unga o'tishga olib keladi.

Shaxsni shakllantirish jarayoni foydalanishni o'z ichiga oladi. Vokupnosti usullari va shaxsga ijtimoiy ta'sir qilish usullari muayyan munosabatlar, sabablar, narxlar tizimini yaratish uchun tushunchalar, e'tiqodlar, hayot tushunchalari.

Shaxsni shakllantirish - bu maqsadga yo'naltirilgan progressiv jarayon ijtimoiy ta'sirida sodir bo'lgan psixikadagi o'zgarishlar ta'sirlar va, avvalambor, a va ning ta'siri ostida shaxsning o'zini o'zi rivojlantirish, bu o'z-o'zini rivojlantirishga olib keladi.

Shaxsni takomillashtirish va o'zini oshkor qilish. Psixoterapiya ilmiy va amaliy faoliyatning keng sohasidir. tarkibiga kiradigan mutaxassislar (shifokorlar, psixologlar va boshqalar) Ko'p sonli turli xil nazariy va uslubiy tushunchalar mavjud. harakat qiladi. So'nggi paytlarda klinik yo'nalishni ajratish odatiy holdir

psixoterapiya (simptomlarni engillashtirish yoki yo'q qilish) va shaxsga yo'naltirilgan bu odamning unga bo'lgan munosabatini o'zgartirishga qaratilgan ijtimoiy muhit .

Uy vazifasi

O'smirlar uchun mo'ljallangan o'zingga ishon treningini ishlab chiqing va uni tashkil qiling o'tkazing.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun savollar va topshiriqlar

1. Psixologik xizmatning ish shakllari va yo'nalishlarini sanab berib
ing
ta'lim tizimida bo'lar edi.
2. "Shaxsning psixologik rivojlanishi" tushunchasini kengaytiring.
3. Shaxsiy rivojlanish psixotexnologiyalarining tasnifini bering.
4. Konfliktlarni hal qilishda psixotexnologiyalarning o'rni qanday?
5. Psixoterapevt sifatida tranzaktsion tahlil haqida gapirib bering
6. Psixikada gumanistik yo'nalish vakillarini ayting. Uning mohiyatini belgilang, asosiy usullarni sanab bering.
7. Geshtalt terapiyasi haqida gapirib bering
8. Ta'lim psixologining faoliyati davomida qanday funktsiyalari va vazifalari mavjud?
9. Ijtimoiy psixologik tayyorgarlik?
10. Trening guruhining ishlash tamoyillari haqida gapirib bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. *Анн Л.* Психологический тренинг с подростками / Л. Анн. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 271 с.
2. *Воробева И. В.* Психотехнологии развития личности: учебное пособие / И. В. Воробева, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. 103 с.
3. *Воробева И. В.* Социально-психологическое взаимодействие личности и группы: учебное пособие / И. В. Воробева, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 271 с.
4. *Емельянова Е. В.* Психологические проблемы современного подростка и их решение в тренинге / Е. В. Емельянова. Санкт-Петербург: Реч, 2008. 336 с.
5. *Перлз Ф.* Практика гештальт-терапии / Ф. Перлз; пер. с нем. М. Папуша. Москва: Академический проект, 2008. 463 с.

6. *Профилактика социально-опасного поведения школьников: система работы образовательных учреждений* / авт.-сост. Е. Ю. Ляпина. Волгоград: Учитель, 2007. 237 с.

7. *Психологическая карта учащегося группы риска: диагностика и сопровождение* / авт.-сост. И. В. Чумаков. Волгоград: Педагог, 2008. 462 с.

8. *Психолого-педагогический практикум: учебное пособие* / сост. А. К. Быков. Москва: Сфера, 2006. 128 с.

PEDAGOGIK KONFLIKTOLOGIYA FANIDAN NAZORAT SAVOLLARI

1. Konfliktologiyaga ta'rif bering va konflikt qanday ma'noni anglatadi?
2. Konfliktologiya fan sifatida nechanchi asrda shakllana boshlagan?
3. Pedagogik konfliktologiya fanining obyekti, predmeti, maqsadi va vazifalari nimalardan iborat?
4. Pedagogik konfliktologiya fani qaysi fanlar bilan aloqadorlikda rivojlanadi?
5. "Konflikt", "ijtimoiy konflikt", "Pedagogik konflikt" tushunchalarining o'zaro tahlili?
6. Pedagogik konfliktga ta'rif bering va izohlang.
7. Har bir inson konfliktlardan muhofaza qilinganman deb hisoblay oladimi va nima uchun?
8. Konfliktida buzg'unchilik va yaratuvchanlik mavjud bo'ladimi?
9. Konfliktning yechimini topishda qanday bilim va ko'nikmalar shakllangan bo'lmog'i lozim?
10. Konfliktologiya nazariyasining mashhur asoschilari kimlar?
11. Konflikt shakllari va ularni yoritish?
12. Qanday yondashuvlar asosida konfliktni hal etish ijobiy bosqichga o'tadi?
13. Nizo va uning turlari qanday tavsiflanadi?
14. Nizo va nizom vazifalarini tushuntiring?
15. Nizoning rivojlanish bosqichlari va ularni yoritib bering.
16. Qanday shart-sharoitlar nizolarning yuzaga kelishiga sabab bo'ladi?
17. Konfliktning ildizlari va sabablarini tahlil qilish yo'llari nimalardan iborat?
18. Tahlillar natijasida necha % konflikt ishtirokchilarining konfliktga moyilligi aniqlangan?
19. Konfliktogen va konfliktogenlar eskalasiyasi deganda nima tushunasiz?
20. Siz o'z jahlingizni qanday jilovlaysiz?
21. Agressiya so'zi qaysi tildan olingan va qanday ma'noni anglatadi?

22. G'azab bizni o'ldiradimi?
23. Frustasiya nima va uning oqibatlarini?
24. Qanday holatlarda konflikt signallarini his qilamiz?
25. Konfliktga vaziyat, insiyadent va konflikt oldi holatlarni hal etishda qanday qadamlardan foydalanamiz?
26. Konfliktga faol munosabat muammoga nisbatan qanday munosabatni talab etadi.
27. Konfliktlarni boshqarish usullari insondan qanday malakalarni talab etadi?
28. Ko'pgina pedagogik psixologlar ta'lim jarayonini tahlil qilar ekanlar uni yetarli darajada boshqarub bo'lmaydigan jarayon deb takidlaydilar. Shu fikrga munosabatingiz?
29. Ma'qullash va qoralash rag'batlantirish hamda jazolash o'quvchining hulq-atvorini boshqarish va tuzatish vositasimi, nima uchun?
30. O'qituvchi tarbiyachi o'qituvchilarning o'z o'z o'zini tarbiyalashiga raxbarlik qilishda 4 vazifani ko'zda tutishi kerak sinab yoritib bering
31. Tarbiyasi qiyin bolalar pedagogik qarovsizlik natijasidir bu fikrga munosabatingizni bildiring
32. L S Vigotiski fikricha qiyin o'smir xayoti munosabatlar xarakterining natijasidir deb takidlaydi, ushbu fikrga o'z munosabatingizni bildiring
33. Qaysar injiq bolalar bilan ishlashni qanday bilasiz?
34. Intizomsiz qo'pol bolalarga qanday yo'l bilan tasir o'tkazish mumkin?
35. Psixologiyada tarbiyasi qiyin bolalarning bir qancha klassifikatsiyalari mavjud ular qaysilar?
36. Pedagogik psixologik muloqotdagi shaxsga bog'liq to'siqlar va uni bartaraf etishda qanday yo'llari mavjud?
37. Pedagogik konfliktlarini oldini olishda o'zaro do'stona munosabatlarga asoslanib xamkorlikda faoliyat ko'rsatish ko'nikmalarini shakillantirish muammosi xaqida nimalarni bilasiz?
38. Pedagogik xamkorlik bilan bog'liq bo'lgan munosabatlar bilan kimlar shug'ullanganlar?
39. O'qituvchilarning xamkorlik bilan bog'liq bo'lgan bo'lgan masalalar bilan kimlar shug'ullanganlar asoslangan ta'lim jarayonini tashkil etishda tayaniladigan tamoyillar va nazariy yo'ndashuvlarni

bilishlarini qanday parametrlar yordamida aniqlash mumkin?

40. Erkin fikrlovchi o'qituvchilar hamkorlikka asoslangan o'quv-biluv jarayonida qanday vazifalarni bajarishlari kerak?

41. Pedagogik hamkorlikka asoslangan ta'lim jarayonini tashkil etishda qanday tashkiliy shakllar namoyon bo'ladi?

42. Hamkorlikka asoslangan ta'lim jarayonida qanday o'ziga xos jihatlarga ega?

43. Bugungi kunda tolerantlik tushunchasi qanday me'yorlarni o'zida mujassam etadi?

44. Tolerantlikning tarixiy ildizlari haqida so'zlang.

45. Diniy bag'rikenglik deganda nimani tushunasiz?

46. Tolerantlikni zamonaviy tushunish va anglash jarayonlari nechanchi asrdan boshlangan?

47. 1995 yili 16 noyabrda Parij shahrida YUNESKO tashkilotlarining nechanchi sessiyasida necha dunyo davlatlari ishtirokida qanday "Deklaratsiya" imzolandi?

48. Qayerda 16 noyabrgacha dunyo miqyosida Tolerantlik sifatida nishonlash an'anaga aylandi?

49. Vositachilikni konfliktlar yechimi nazariyasida nima deb atashadi?

50. Vositachilik yo'li bilan tarixda qanday konfliktlar o'z yechimini topgan?

51. Konflikt "har kim ham g'olib bo'la oladi" gan yo'l yoki usul mavjudmi?

52. O'qituvchi o'zining qaror va harakatlarida o'quvchining qanday psixologik va shaxsiy xususiyatlariga asoslangan?

53. O'quvchilarni faollashtiruvchi, rivojlantiruvchi didaktik majmualari.

54. Pedagogik konfliktlarni oldini olishda o'zaro do'stona munosabatlarga asoslanib hamkorlikda faoliyat ko'rsatish ko'nikmalarni shakllantirish muammosi haqida nimalarni bilasiz?

55. Pedagogik hamkorlik bilan bog'liq bo'lgan masalalar bilan kimlar shug'ullanganlar?

56. O'quvchilarning hamkorlikka asoslangan ta'lim jarayonini tashkil etishda tanlanadigan tamoyillar va nazariy yondashuvlarni bilishlarini qanday predmetlar yordamida aniqlash mumkin?

57. Erkin fikrlovchi o'quvchilar hamkorlikka asoslangan o'quv-bi-

luj jarayonida qanday vazifalarni bajarishlari kerak?

58. Pedagogik hamkorlikka asoslangan ta'lim jarayonini tashkil etishda qanday shakllar namoyon bo'ladi?

59. Hamkorlikka asoslangan ta'lim jarayoni qanday o'ziga xos jihatlarga ega?

60. Sinergetika atamasi qanday ma'noni bildiradi?

61. Bugungi kunda tolerantlik tushunchasi qanday me'yorlarni o'zida mujassam etadi?

62. Tolerantlik tarixiy ildizlari haqida so'zlang.

63. Diniy bag'rikenglik deganda nimani tushunasiz?

1. *Андреева Г. М.* Социальная психология / Г. М. Андреева. Москва: Аспект-Пресс, 2001. 384 с.
2. *Анн Л.* Психологический тренинг с подростками / Л. Анн. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 271 с.
3. *Анцупов А. Я.* Конфликтология / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. Москва: Юнити, 2000. 551 с.
4. *Анцупов А. Я.* Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 288 с.
5. *Банькина С. В.* Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития / С. В. Банькина // Современная конфликтология в контексте культуры мира / под ред. Е. И. Степанова. Москва: УРСС, 2001. С. 373–394.
6. *Бараковская Н. И.* Субъект-субъектные и субъект-объектные отношения в педагогическом процессе: практическое пособие для учителей школ и студентов вузов / Н. И. Бараковская. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 1999. 35 с.
7. *Батаршев А. В.* Диагностика черт личности и акцентуаций: практическое руководство / А. В. Батаршев. Москва: Психотерапия, 2006. 288 с.
8. *Белкин А. С.* Педагогическая конфликтология / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонков, И. С. Зимина. Екатеринбург: Глагол, 1995. 96 с.
9. *Берне Р.* Психология детства: учебник / Р. Берне; под. ред. А. А. Реана. Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. 368 с.
10. *Битянова М. Р.* Организация психологической работы в школе / М. Р. Битянова. 2-е изд., испр. Москва: Совершенство, 1998. 298 с. (Практическая психология в образовании.)
11. *Большая психологическая энциклопедия* / под ред. Н. Дубенюк. Москва: Эксмо, 2007. 544 с.
12. *Волков Б. С.* Психология подростка / Б. С. Волков. 5-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2010. 240 с.
13. *Воробева И. В.* Психотехнологии развития личности: учебное пособие / И. В. Воробева, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. 103 с.

14. *Воробева И. В.* Социально-психологическое взаимодействие: учебное пособие / И. В. Воробева, О. В. Кружкова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 271 с.
15. *Воробева И. В.* Социально-психологическое взаимодействие личности и группы: учебное пособие / И. В. Воробева, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 271 с.
16. *Воронин Г. Л.* Конфликты в школе / Г. Л. Воронин // Социологические исследования. 1994. № 3. С. 94–98.
17. *Гришина Н. В.* Психология конфликта / Н. В. Гришина. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 464 с.
18. *Гулевич О. А.* Психология групповых отношений: учебное пособие / О. А. Гулевич. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2008. 432 с.
19. *Демко Е. В.* Организационно-педагогическая деятельность по профилактике и коррекции агрессивности детей 6–7 лет: диссертация ... кандидата педагогических наук / Е. В. Демко. Армавир, 2005. 172 с.
20. *Елисеев О. П.* Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 560 с.
21. *Емелянов С. М.* Практикум по конфликтологии / С. М. Емелянов. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 368 с.
22. *Емелянова Е. В.* Психологические проблемы современного подростка и их решение в тренинге / Е. В. Емелянова. Санкт-Петербург: Реч, 2008. 336 с.
23. *Еникеев М. И.* Психологический энциклопедический словарь / М. И. Еникеев. Москва: Велби: Проспект, 2006. 560 с.
24. *Журавлев В. И.* Основы педагогической конфликтологии: учебник / В. И. Журавлев. Москва: Российское педагогическое агентство, 1995. 184 с.
25. *Запорожец А. В.* Избранные психологические труды: в 2 томах / А. В. Запорожец. Москва: Педагогика, 1986. Т. 1: Психическое развитие ребенка. 320 с.
26. *Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта / А. Г. Здравомыслов. Москва: Аспект-Пресс, 1996. 317 с.
27. *Зеер Э. Ф.* Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста: научно-методическое по-

собрание / Э. Ф. Зеер, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999. 245 с.

28. Зеер Э. Ф. Практикум по психологии профессий: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, А. П. Золников. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2002. 174 с.

29. Зеер Э. Ф. Психология личностно ориентированного профессионального образования / Э. Ф. Зеер. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. 258 с.

30. Зимняя И. А. Педагогическая психология: учебник для вузов / И. А. Зимняя. 2-е изд., доп., испр. и перераб. Москва: Логос, 2004. 384 с.

31. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Пят кейсов для бизнес-тренера / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева. Санкт-Петербург: Реч, 2006. 208 с.

32. Змановская Е. В. Девиантное поведение личности и группы: учебное пособие / Е. В. Змановская, В. Ю. Рыбников. Санкт-Петербург: Питер, 2010. 352 с.

33. Илин Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Илин. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 576 с.

34. Кадын Л. М. Педагогическая деятельность и педагогический процесс: учебное пособие / Л. М. Кадын. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2008. 185 с.

35. Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении / В. А. Кан-Калик. Москва: Просвещение, 1987. 190 с.

36. Карабанова О. А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования: учебное пособие / О. А. Карабанова. Москва: Гардарики, 2008. 320 с.

37. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с.

38. Козер Л. А. Функции социального конфликта / Л. А. Козер; пер. с англ. О. Назаровой; под общ. ред. Л. Г. Ионина. Москва: Дом интеллектуальной книги: Идея-пресс, 2000. 295 с.

39. Козырев Г. И. Введение в конфликтологию: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г. И. Козырев. Москва: Владос, 2001. 176 с.

40. Коломинский Я. Л. Психология педагогического взаимодействия: учебное пособие / Я. Л. Коломинский [и др.]. Санкт-Петербург: Реч, 2007. 240 с.

41. Костенко Л. В. Здоровесберегающие технологии в школе [Электронный ресурс] / Л. В. Костенко // Интернет и образование: сетевой журнал. 2009. № 9. Режим доступа: <http://www.openclass.ru/io>.

42. Кружкова О. В. Социальная психология в схемах, таблицах и кроссвордах: учебное пособие / О. В. Кружкова, О. Н. Шахматова. 2-е изд., доп. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 146 с.

43. Кружкова О. В. Социально-психологическое взаимодействие: учебное пособие / О. В. Кружкова, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2003. 169 с.

44. Кузмина Е. И. Психология свободы: теория и практика / Е. И. Кузмина. Санкт-Петербург: Питер, 2007. 336 с.

45. Леонтев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтев. Москва: Смысл: Академия, 2005. 352 с.

46. Лидерс А. Г. Психологическое обследование семи: учебное пособие-практикум для студентов факультета психологии высших учебных заведений / А. Г. Лидерс. 2-е изд., стер. Москва: Академия, 2007. 432 с.

47. Личко А. Е. Психология и акцентуация характера у подростков / А. Е. Личко. Санкт-Петербург: Реч, 2010. 256 с.

48. Магомедова З. Ш. Педагогическая коррекция конфликтного поведения дошкольников / З. Ш. Магомедова // Педагогика. 2007. № 6. С. 116–118.

49. Магомедова З. Ш. Формирование корректного поведения младших школьников в конфликтных игровых ситуациях: диссертация ... кандидата педагогических наук / З. Ш. Магомедова. Махачкала, 2008. 194 с.

50. Майерс Д. Социальная психология: учебное пособие для вузов / Д. Майерс. 2-е изд., испр. Санкт-Петербург: Питер, 1998. 684 с.

51. Макаренко А. С. Педагогическая поэма / А. С. Макаренко // Сочинения: в 4 томах / А. С. Макаренко. Москва: Правда, 1987. Т. 1. 575 с.

52. Макаренко А. С. Сочинения: в 7 томах / А. С. Макаренко; под ред. И. М. Капрова, Г. С. Макаренко, К. Н. Медынского. Москва: АПН, 1958. Т. 5. 557 с.

53. *Маклаков А. Г.* Общая психология / А. Г. Маклаков. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 592 с.
54. *Малкина-Пых И. Г.* Справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. Москва: Эксмо, 2010. 848 с.
55. *Маркова А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. Москва: Знание, 1996. 308 с.
56. *Маслоу А.* Мотивация и личность / А. Маслоу. 3-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2011. 352 с.
57. *Менчинская Е. А.* Основы здоровесберегающего обучения в начальной школе: методические рекомендации по преодолению перегрузки учащихся / Е. А. Менчинская. Москва: Вентана-Граф, 2008. 112 с. 187
58. *Мустаева Л. Г.* Коррекционно-педагогические и социально-психологические аспекты сопровождения детей с задержкой психического развития: пособие для учителей начальной школы, психологов-практиков, родителей / Л. Г. Мустаева. Москва: Изд-во АРКТИ, 2005. 52 с.
59. *Мустафаева С. А.* Педагогические конфликты: причины и пути их разрешения / С. А. Мустафаева // Экспресс-опыт. 2000. № 1. С. 35. (Приложение к журналу «Директор школы».)
60. *Нартова-Бочавер С. К.* Человек суверенный: психологическое исследование субъекта в его бытии / С. К. Нартова-Бочавер. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 400 с.
61. *Немов Р. С.* Социальная психология: краткий курс / Р. С. Немов, И. Р. Алтунина. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 208 с.
62. *Непомнящая Н. И.* Психодиагностика личности: теория и практика: учебное пособие / Н. И. Непомнящая. Москва: Владос, 2003. 192 с.
63. *Педагогическая психология: учебное пособие для вузов* / под ред. Н. В. Ключевой. Москва: Владос-Пресс, 2006. 400 с.
64. *Перлз Ф.* Практика гештальт-терапии / Ф. Перлз; пер. с нем. М. Папуша. Москва: Академический проект, 2008. 463 с.
65. *Практикум по возрастной психологии: учебное пособие* / под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. Санкт-Петербург: Реч, 2008. 692 с.
66. *Практикум по психологии профессиональной школы: учебное пособие для вузов* / Н. С. Глуханюк [и др.]; ред. Э. Ф. Зеер;

- Свердл. инж.пед. ин-т. Свердловск: Изд-во Свердл. инж.-пед. ин-та, 1990. 115 с.
67. *Практикум по психологическим играм с детьми и подростками* / под ред. М. Р. Битяновой. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 304 с.
68. *Практикум по социальной психологии* / под ред. И. С. Клециной. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 256 с.
69. *Профессиональная деформация личности: учебное пособие* / сост. А. В. Коваленко, Л. А. Шелканов. Томск: Изд-во ТПУ, 2009. 90 с.
70. *Профилактика социально-опасного поведения школьников: система работы образовательных учреждений* / авт.-сост. Е. Ю. Ляпина. Волгоград: Педагог, 2007. 237 с.
71. *Психологическая карта учащегося группы риска: диагностика и сопровождение* / авт.-сост. И. В. Чумаков. Волгоград: Педагог, 2008. 462 с.
72. *Психологическая служба в современном образовании: рабочая книга* / под ред. И. В. Дубровиной. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 400 с. 188
73. *Психология педагогического взаимодействия* / под ред. Я. Л. Коломинского. Санкт-Петербург: Реч, 2007. 240 с.
74. *Психолого-педагогический практикум: учебное пособие* / сост. А. К. Быков. Москва: Сфера, 2006. 128 с.
75. *Пути оптимизации взаимоотношений педагогов и учащихся: методические рекомендации* / АПН, НИИ проф.-техн. педагогики. Москва: Изд-во АПН СССР, 1986. 37 с.
76. *Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом* / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 2001. 630 с.
77. *Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие* / Д. Я. Райгородский; под ред. Д. Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 1998. 672 с.
78. *Райе Ф. Психология подросткового и юношеского возраста* / Ф. Райе, К. Долджин. 12-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 656 с.
79. *Реан А. А. Социальная педагогическая психология* / А. А.

Реан, Я. Л. Коломинский. Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. 574 с.

80. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании: учебное пособие для вузов / Е. И. Рогов. Москва: ВЛАДОС, 1995. 528 с.

81. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 713 с.

82. Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействия в педагогическом процессе / М. М. Рыбакова. Москва: Просвещение, 1991. 128 с.

83. Сборник нормативно-правовых и методических материалов для психологов образования / авт.-сост. С. Д. Воробева; Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2008. 312 с.

84. Семенюк Л. М. Хрестоматия по возрастной психологии: учебное пособие для студентов / Л. М. Семенюк; под ред. Д. И. Фелдштейна. 2-е изд., доп. Москва: Институт практической психологии, 1996. 304 с.

85. Ситников В. Л. Образ ребенка (в сознании детей и взрослых) / В. Л. Ситников. Санкт-Петербург: Химиздат, 2001. 288 с.

86. Смирнов В. И. Общая педагогика в тезисах, дефинициях, иллюстрациях / В. И. Смирнов. Москва: Педагогическое общество России, 2000. 416 с. 189

87. Смирнов Н. К. Здоровесберегающие образовательные технологии в современной школе / Н. К. Смирнов. Москва: АПК и ПРО, 2002. 62 с.

88. Смирнова Е. О. Конфликтные дети / Е. О. Смирнова, В. М. Холмогорова. Москва: Эксмо, 2009. 176 с.

89. Смолова Л. В. Введение в психологию взаимодействия с окружающей средой / Л. В. Смолова. Санкт-Петербург: Реч, 2008. 384 с.

90. Соколова О. А. Здоровесберегающие образовательные технологии [Электронный ресурс] / О. А. Соколова // Школьный мир. Режим доступа: <http://www.shkolnymir.info>.

91. Фелдштейн Д. И. Психология развития человека как личности: избранные труды: в 2 томах / Д. И. Фелдштейн. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та. Воронеж: МОДЭК, 2005. Т. 1. 456 с.

92. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 490 с.

93. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта / Б. И. Хасан. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 250 с.

94. Хрестоматия по курсу педагогической психологии: в 3 частях / сост. и предисл. В. Н. Карандашев, Н. В. Носова, О. Н. Щепелина. Вологда: Рус, 2002.

95. Хелл Л. А. Теории личности: основные положения, исследования и применение: учебное пособие для вузов / Л. А. Хелл, Д. Зиглер. Санкт-Петербург: Питер, 1997. 606 с.

96. Шаболина В. В. Психология зависимого поведения: на примере поведения, связанного с употреблением наркотиков и других психоактивных веществ / В. В. Шаболина. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2004. 336 с.

97. Шаповаленко И. В. Возрастная психология / И. В. Шаповаленко. Москва: Гардарики, 2005. 349 с. (Психология развития и возрастная психология.)

98. Шахматова О. Н. Практикум по социальной психологии: учебное пособие для вузов / О. Н. Шахматова; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2008. 186 с.

99. Шевандрин Н. И. Социальная психология в образовании: учебное пособие: в 2 частях / Н. И. Шевандрин. Москва: ВЛАДОС, 1995. Ч. 1:

Концептуальные и прикладные основы социальной психологии. 544 с.

100. Шилов И. Ю. Фамилистика: практикум / И. Ю. Шилов. Санкт-Петербург: Петрополис, 2000. 416 с. (Психология и педагогика семьи.)

101. Эйдемиллер Э. Г. Семейный диагноз и семейная психотерапия: учебное пособие для врачей и психологов / Э. Г. Эйдемиллер, И. В. Добряков, И. М. Николская. Санкт-Петербург: Реч, 2005. 336 с.

MUNDARIJA

Kirish.....	3
-------------	---

I-MODUL. PEDAGOGIK KONFLIKTOLOGIYA

FANINING NAZARIY ASOSLARI

1-Mavzu. Pedagogik konfliktologiyaning mohiyati, obyekti, predmeti, maqsadi, vazifalari va fan sifatida paydo bo'lishi.....	6
2-Mavzu. Pedagogik konfliktologiyaning fanlar bilan aloqadorlikda rivojlanishi.....	13
3-Mavzu. Konflikt inson hayotining ajralmas tarkibi sifatida: konfliktogenlar.....	18

II-MODUL. KONFLIKT VA UNING RIVOJLANISH TARIXI

5-Mavzu. Konflikt signallari.....	46
6-Mavzu. Agressiya va zo'ravonlik haqida tushuncha. Uning mohiyati.....	52
7-Mavzu. Konfliktli vaziyatda g'azab va qahr.....	58
8-Mavzu. O'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi nizolarning o'ziga xos xususiyatlari.....	65

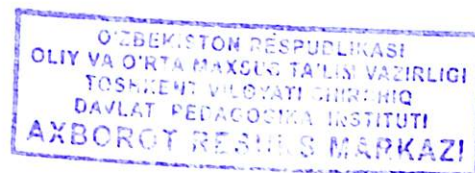
III-MODUL KONFLIKTLAR VA ULARNI BARTARAF ETISH YO'LLARI

9-Mavzu. Konfliktli vaziyatlarni hal etishda oilaning roli.....	95
10-Mavzu. Jamoadagi konflikt va uni yechimga olib kelish yo'illari.....	140
11-Mavzu. O'qituvchilar va ma'muriyat o'rtasidagi pedagogik ziddiyatlarning o'ziga xosligi.....	146
12-Mavzu. Pedagogik konfliktologiyada tana zaboni.....	159
13-Mavzu. Muomala madaniyati va tog'ri muloqot qoidalari.....	174
14-Mavzu. O'gani anglash (eshitish) va o'zini anglatish qoidalari.....	193
15-Mavzu. Konfliktlarni boshqarish tartiblari va usullari.....	202
16-Mavzu. Konfliktlarni bartaraf etishda "men-tasdiqlar" (men-murojaat) usuli.....	220
17-Mavzu. Konflikt "g'olib-g'oib" strategiyasi va uning amal qilish tamoyillari.....	229

18-Mavzu. Ziddiyatlar yechimida adolatparvarlik mezonlari....	246
19-Mavzu. Pedagogik konfliktologiyada tolerantlik tushunchasi va mediatsiya qoidalari.....	272
20. Mavzu: o'quv muassasasi psixologlarining asosiy funktsiyalari	281

Pedagogik konfliktologiya fanidan nazorat savollari	292
Adabiyotlar ro'yxati	296

- 9022 -



**Ernazarova Gulnora Oblaqulovna
Islamova Maftuna Sharofiddinovna**

PEDAGOGIK KONFLIKTOLOGIYA

O'quv qo'llanma

**Muharrir: X. Tahirov
Texnik muharrir: T. Raxmatullayev
Musahhih: N. Ismatova
Sahifalovchi: A. Muhammad**

**Nashr. lits № 2244. 25.08.2020 y.
Bosishga ruxsat etildi 30.07.2021 y.
Bichimi 60x84 $\frac{1}{16}$. Ofset qog'ozi. "Times New Roman"
garniturasida. Hisob-nashr tabog'i. 19.
Adadi 100 dona. Buyurtma № 27.**

**«ZEBO PRINTS» MCHJ bosmaxonasida chop etildi.
Manzil: Toshkent sh., Yashnobod tumani, 22-harbiy shaharcha.**

