



PEDAGOGIK NIZO VA UNING XUSUSIY SABABLARI, OLDINI OLISH YECHIMLARI

Yuldasheva M.E.

Qo'qon davlat pedagogika instituti

Tayanch so'zlar: nizo, pedagogik nizo, nizo xususiyatlari, nizo sabablari, nizoning oldini olish yo'llari.

Ключевые слова: конфликт, педагогический конфликт, особенности конфликта, причины конфликта, пути предупреждения конфликта.

Key words: conflict, pedagogical conflict, features of conflict, causes of conflict, ways to prevent conflict.

Ta'lim va tarbiya tizimida isloxotlar qanchalik jadallashib bormasin, undagi o'qitish qoidalari takomillashmasin baribir ta'lim muassasalarida pedagogik nizolarning tez-tez sodir bo'lishi kuzatilmoqda. Bugungi kunda inson xulq-atvorini o'zgarishi va ehtiyojlarining kengayishi natijasida uning dunyoqarashi ham o'zgarib bormoqda. Ta'lim muassasalarida diyarli xar kuni pedagogik nizolar, xal qilinishi kerak bo'lgan pedagogik vaziyatlar vujudga kelmoqda. Bu murakkab vaziyatlarni oldini olishda esa pedagoglarning yetarlicha psixologiya va nizoshunoslik fanlaridan bilimga ega bp'lishlarini, ayniqsa xar qanday vaziyatda ham komunikabel, ya'ni inson ko'ngliga yo'l topa olishlarini taqozo etmoqda.

Konflikt, nizo yoki ziddiyat – bu ayrim alohida olingan shaxs ongida, yoki shaxslararo muloqot jarayonida, guruh doirasida yoki guruhlararo o'zaro muloqot va ta'sir paytlarida biror muammo, masala yoki qarashlar borasida bir-biriga to'g'ri kelmaydigan, qarama-qarshi fikr, qarash va pozitsiyalarning to'qnashuvi oqibati paydo bo'lgan salbiy hissiyotlarga to'la munosabatlar maromini bildiruvchi ijtimoiy psixologik hodisadir.

Nizotuzilmasi: nizoli vaziyat, nizo ishtirokchilari, nizo obekti, ishtirokchilarning nizoli o'zaro ta'siri va nizo sababi.



Nizo tuzilmasi

nizo ishtirokchilari

Inson faoliyatida muloqot jarayonlari umumiy vaqtning yaqin 70% egallar ekan. Ularning ko'p qismi bahs-munozara shaklida kechadi. Lekin inson hamma vaqt ham muammoning to'g'ri yechimini topa olmaydi.

Buning sababi bahs-munozara olib borishning asosiy qoidalarini bilmaslikda, o'z fikrini isbotlay olmaslikda, qarshi fikrni inkor qila olmaslikdadir. Buning sabablaridan biri deb, ta'lim muassasalarida bu san'at o'rganilmasligini ko'rsatish mumkin.

Nizoli jarayonlar subektlarning orasida vujudga keladigan ziddiyat, qarama-qarshilikdir. Pedagoik nizo ham subektlar o'rtasidagi ziddiyat. Uning ishtirokchilari pedagogik jarayon subektlaridir. Pedagogik jarayon ishtirokchilarining o'zaro ta'siri davomida ziddiyatlar ham shakllanadi. Ushbu ziddiyatlar ishtirokchilar shaxsining rivojlanishiga, undagi ma'lum o'zgarishlar ro'y berishiga olib keladi. Ular o'quvchilar tomonidan bilim, ko'nikma, malakalar o'zlashtirilishini stimullaydi, pedagogik muloqotni vujudga keltiradi. Ziddiyatlarni to'g'ri bartaraf etish o'qituvchi va o'quvchilarni bir-biriga yaqinlashtiradi, bir-birini tushunishga olib keladi. O'quvchi o'qituvchi tomonidan qo'yilgan talabni o'zi uchun zarur, uning manfaatlarini ko'zlayotganligini tushunib yetadi. Lekin o'qituvchi va o'quvchilarning maqsadlari o'zaro muvofiqlashtirilmagan bo'lsa, bunda o'qituvchi tomonidan qo'yilgan talablar o'quvchi uchun muhim, kerakli deb tan olinmaydi va muammoli vaziyatlar yuzaga kelib, ular nizoga ham aylanib ketishi mumkin. Ko'pincha nizolar o'qituvchi avtoritar uslubni qo'llaganligi sababli yanada chuqurlashadi.

Nizoli vaziyat bu pedagogik jarayonning murakkab obektiv-subektiv borlig'idir. Bunda obektiv holat ishtirokchilarining subektiv tasavvurlari sifatida namoyon bo'ladi.

Pedagogik konfliktologiya rivojida ruhshunos M.M. Ribakova tadqiqotlari katta ahamiyat kasb etadi. Muallif pedagogik jamoa ichida turli xil munosabatlarni o'rganib, "o'qituvchi-o'quvchi" ko'rinishidagi muammolarga katta ahamiyat qaratadi, maktab hayotidan mojaroli vaziyatlarni misol qilib ko'rsatadi hamda ulaniiiig asosiy sabablarini aniqlab beradi. M.M. Ribakova mazkur guruh munosabatlarini tahlil qilib, barcha mojarolarning asosiy sababchisi o'qituvchining o'zi ekanligini ta'kidlaydi. Shu munosabat bilan, o'quvchilar bilan normal munosabatni yo'lga qolyish uchun pedagog mojarolarning oldini olish va ularni bartaraf etish bo'yicha bilim va ko'nikmalaiga ega bo'lishi lozim.

Pedagogik konfliktologiya rivojiga S.V.Banikina tadqiqotlarga sezilarli hissa qolshdi. Muallif maktab jamoasidagi mojarolaming vujudga kelishidagi umumiy va o'ziga xos sabablarini ajratib berdi, pedagogik mojarolaming topologiyasini ishlab chiqdi hamda o'quv tarbiya jarayonida ishtirokchilar orasidagi turli xil mojarolarni hal etish bo'yicha tavsiyalarni taqdim etdi. S.V.Bakinova o'z ishlarida pedagog uchun konfliktologik bilim va ko'nikmalarga ega bo'lishning muhimligiga katta e'tibor qaratadi.

V.I.Andreev ta'rifi bo'yicha nizoli vaziyat bu ikki yoki undan ko'proq ishtirokchilar o'rtasidagi yashirin yoki ochiq ziddiyat bo'lib, uning har bir ishtirokchisi o'z maqsadi, motivi muammoni yechish uchun o'zining vosita va usullariga ega.

O'rganilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki pedagogik nizolarning kelib chiqish sabablari turli sabablarga ko'ra vujudga keladi. Pedagogik nizolarning xususiy sabablari:

- O'qituvchilar mehnatini tashkillash bilan bog'liq nizolar;
- Boshqaruv uslubining noto'g'ri tanlanganligi;
- Talabalar bilimni baholashda adolatsizlikka yo'l qo'yilishi.

Ko'pginapedagogik nizolar o'quvchilarning o'qishgabo'lgan motivatsiyasining pastligidan kelib chiqadi. Bundan tashqari o'qituvchining ta'lim jarayonida quyidagi xatolarga yo'l qo'yishi ham sabab bo'lishi mumkin: o'quv materialini tushuntira olmasligi, tizimli bayon eta olmasligi, nutqning ortiqcha murakkabligi (o'quvchilar uchun tushunarsiz atamalarni qo'llashi), materialni takrorlashning tashkillanmasligi, nazariyani hayot bilan bog'lay olmasligi, o'z faniga qiziqтира olmasligi.

O'qituvchi nimani gapirish? Qanday gapirish? Qachon gapirish? Kimlarning oldida gapirish? Nima uchun gapirish? Kabi savollarga aniq javob berishi kerak.

O'qituvchilarning aksariyati o'quvchilar bilan diolog olib borishda qiynaladilar. Bunday diolog avtoritar uslubga mos ravishda amalga oshadi. Bu o'quvchini o'qituvchiga shu vaziyatga mos uslubda murojaat qilishiga, javob berishiga, munosabatini buzilishiga olib keladi.

Pedagogik nizolar o'zaro ta'lim-tarbiya jarayonlarida vujudga keladigan o'qituvchi va o'quvchilar o'rtasidagi tushunmovchiliklar, kelishmovchilik holatlarida kelib chiqadigan vaziyatlardir.

Ta'lim jarayonida pedagogik nizolar va ularning kelib chiqish sabablari quyidagilardan iborat:

1.O'qituvchining ta'lim jarayonida o'quvchilar bilan muomala madaniyatiga rioya qilmasligi.



2. O'quvchilarning psixologik (temperament) xususiyatlarini dars jarayonida hisobga olmaslik.

3. O'quvchilarning pedagogik (bilimlilik, tarbiyalanganlik darajalari) xususiyatlarini ta'lim jarayonida hisobga olmaslik.

4. O'quvchilarning fiziologik (jismoniy rivojlanish darajasi) xususiyatlarini hisobga olmaslik.

5. O'quvchilarning yoshlik (bola yoshiga nisbatan murakkab ish va topshiriqlarni bermaslik) va individual (qobiliyati, xotirasi, diqqatini rivojlanishi) xususiyatlarini hisobga olmaslik.

6. O'quvchilarning ongi, qalbi va xatti-harakatiga ijobiy tarzda pedagogik ta'sir ko'rsata olmaslik.

7. Pedagogik jarayonlarda rag'batlantiruvchi va jazolovchi usullardan oqilona foydalana olmaslik.

8. O'quvchilar bilan pedagogik jarayonlarda individual ishlamaslik.

9. O'quvchilar haqida berilgan ma'lumotlarni, ya'ni, ularning pedagogik - psixologik tavsifnomalari bilan tanishmaslik.

10. O'quvchilarning o'smirlik davridagi o'tish holatlarini pedagoglar tomonidan hisobga ola bilmasliklari.

11. O'qituvchilarning pedagogik jarayonlarda o'z o'quvchilarining oilaviy imkoniyatlarini hisobga olmaslik.

12. O'qituvchi - xodimlarda pedagogika va psixologiya fanlariga oid ilmiy - nazariy va amaliy bilim asoslarini yetishmasligi.

13. Pedagogik xodimlarning hayotiy tajribalarga ega emasligi.

14. Pedagogik ta'sir ko'rsatishning usul va uslublarini, metodikalarni, texnologiyalarni to'liq tushunib yetmaslik.

15. Ta'lim jarayonida pedagogning odob-axloq va nazokatiga (yaxshilik qilish, muruvvat ko'rsatish, kechirimli bo'lish, mehribon bo'lish, pedagogik jihatdan talabchanlik, burch va mas'uliyatni anglab yetish, adolatli bo'lish, vaziyatga qarab qattiqqo'llik qilish va axloq me'yorlariga amal qilmaslik).

Shuni unutmaslik kerakki, nizoning kelib chiqishidagi asosiy psixologik sabab sifatida nizoda qatnashuvchi tomonlarning nizoning ob'ekti bo'lgan mavzu haqida turlicha qarash va ma'lumotlarga egadirlar. Nizo subektlarining jamiyatdagi maqomi va tajribasi ham turlicha ekanligi aynan nizoning avj olishiga sabab bo'ladi.

Pedagogik nizolarni yuzaga keltirmasligi uchun ziddiyatlarni, muammolarni oldini olishda o'qituvchi pedagogik qobiliyatli bo'lishi, o'qituvchilik ishida muvaffaqiyatga erishish uchun har bir muallim pedagogik mahoratni egallashlari zarur. Pedagogik faoliyatning samarali bo'lishi uchun o'qituvchida qobiliyatning

quyidagi turlar mavjud bo'lmog'i lozim. Bilish-qobiliyati o'z mutaxassisligini kuchli bilishi, o'z fani sohasida kashfiyotlarni hamisha kuzatib borishi kerakdir. Tushuntira olish qobiliyati- o'quv materialini o'quvchilarga tushunarli qilib yetkazib bera olish, muammoli, ziddiyatli mavzularni hayotiy misollar asosida tushuntirib berish, kuzatuvchanlik qobiliyati-o'quvchining, tarbiyalanuvchining ichki dunyoga kira olishi, o'quvchi shaxsini va uning vaqtinchalik ruhiy holatlarini yaxshi tushinish bilish bilan bog'liq bo'lgan kuzatuvchanlikka ham e'tiborini qaratish.

Ta'lim jarayonida o'qituvchi nizolarni yuzaga keltirmasligi uchun o'quvchini yosh va individual xususiyatlariga ham e'tibor berish lozim. Har bir guruh talabalarini xarakteri, temperamentiga qarab munosabatga kirishsa, o'qituvchi va o'quvchilar o'rtasida konfliktlar yuzaga kelmaydi.

O'zaro munosabatlarni keskinlashtiruvchi pedagogik vaziyat. Pedagogik vaziyat ta'lim-tarbiya jarayonida yuz beradigan turli xil shart-sharoitlardir. Pedagogik vaziyatda shunday holatlarga duch kelishimiz mumkin. Ta'lim jarayoni olib borilayotgan ya'ni o'qituvchi ma'ruza o'tayotgan paytda talabalarimiz tushunmagan narsalarni o'z vaqtida o'qituvchining fikrini to'xtatib savolini beradi. Agar pedagog o'z fanini puxta egallagan bo'lsa, savolga javob berib, keyin ma'ruzani davom ettira oladi. Bunday pedagogik vaziyatda ayrim pedagoglarimiz «fikrim bo'lindi» deb talabalarga tanbeh beradi. Bu vaziyatdan chiqishga qiynalib qoladilar. Ayrim guruhlarda iqtidorli talantli talabalarimiz borki, ularning fikrlari juda keng, turli xil mavzudagi savollarni o'rta tashlaydilar, bunday vaziyatda o'qituvchi nima qilishi kerak, o'qituvchi biladi, lekin talabaga kengroq, umumiyroq tushuntirmay yana savol beraveradi. Demak, bunday vaziyatda o'qituvchi darsni bahs munozara tarzda tashkil qilsa, guruh talabalaridan yangi-yangi fikrlarni eshitishi va so'ng umumiy xulosa qilib o'z fikrlarini bildirishi lozimdir. Pedagogik vaziyatlarda ham pedagogik konfliktlarni ko'rishimiz mumkin. Darsni bahs-munozara shaklida qarama-qarshilik, tafovut, mojoralarni oldini olishda talabalar bir-biriga bildirayotgan fikrlarini ba'zan umuman rad qilib tashlaydilar. Pedagogik vaziyatda har talabani ham fikrlarini qaysidir tomonlama to'g'riligini ta'kidlash pedagogni pedagogik vaziyatdagi yutug'idir.

To'qnashuv, qarama-qarshilik, ziddiyatlar guruhlarda jamoalarda vujudga keladi. Shaxsning jamiyatdagi o'rni, o'zini qanday tutishi, egallangan mavqeyi ham sababsiz o'z-o'zidan ro'y bermaydi. Faoliyatni amalga oshishi va shaxs xulq-atvorini tushuntirish uchun pedagogik konfliktologiyada motiv tushunchasiga to'xtalamiz. Motiv aniqroq tushuncha bo'lib, u shaxsdagi u yoki bu xulq-atvorga nisbatan turgan moyillik, hozirlikni tushuntirib beruvchi sababni nazarda tutadi.



Jamiyatimiz keng qamrovli bo'lib, u yerda turli xil harakterdagi shaxslarni uchratishimiz mumkin. Shaxslararo konfliktlar, albatta faoliyat turlarida namayon bo'ladi. Masalan, guruh misolida ko'ramiz. Tasavvur qiling, bir guruhda iqtidorli, talantli shaxslarimiz bor. Ular har bir mazmuni yaxshi o'zlashtirib, mustaqil fikrlarini bildira oladilar, 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 ustida ishlasa, fikrini isbotlay oladimi, ular konfliktlarni yechimini ham topadilar.

Bunda muloqot pedagogik konfliktlarning yechish va boshqarishning usuli sifatida namoyon bo'ladi. Muloqotdagi ziddiyat shakllari turlichadir. Masalan yuzma-yuz 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 kelishmasligini 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 zerikishi mumkin, faqat odam muloqotdan ayniqsa, uning norasmiy, samimiy, bevosita 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 gaplashayotgan odamlar biri gapiradi, ikkinchisi tinglaydi, eshitadi. Muloqotning samaradorligi ana shu ikki qirraning qanchalik o'zaro mosligi, bir-birini to'ldirishga bog'liqdir. Noto'g'ri tasavvurlardan biri shuki, odamni muomola 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. Mashhur amerikalik notiq, psixolog Deyl Karnegi "yaxshi suhbatdosh –yaxshi gapirishni biladigan emas, balki yaxshi tinglashni biladigan suhbatdoshdir" deganda aynan shu qobiliyatlarning insonlarda rivojlangan bo'lishini nazarda tutgan edi. Pedagogik muloqot-o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi o'zaro munosabatiga aytiladi. Pedagogik jarayondagi aloqalar tizimida o'qituvchi bilan o'quvchi o'rtasidagi muomola –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 xatti-harakati sabab bo'lgan. O'qituvchining ishi axloqiy tarbiya talablariga to'g'ri kelmaydi. Bolalar bilan muomola 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 gapiruvchi shaxsni ilhomlantiradi, uni ruhlantiradi, yangi fikrlar, g'oyalarning shakllanishiga imkoniyat yaratadi. SHuning uchun ma'ruzachi professorning har bir chiqishi va ma'ruzasi agar talabalar tomonidan diqqat bilan tinglansa, bu pedagogik muloqotdan ikkala tomon ham teng yutadi.

Pedagogik nizolarning oldini olish yoki u paydo bo'lgan bo'lsa, bartaraf etish uchun uning kelib chiqish sababini, asosiy aybdorlarni yoki ob'ektiv sabablarni aniqlash lozim. Mutaxassislar nizolarni bartaraf etishning ko'plab usullari va yo'llari borasida tavsiyalar ishlab chiqqanlar. Masalan, X. Kornelius va SH. Feyerlar uni xal qilish uchun nizo xaritasini tuzishni taklif etadi. Unga ko'ra, nizoli vaziyatni aniqlash uchun quyidagilar inobatga olinishi lozim:

1) nizoni keltirib chiqqan muammoning umumiy qirralarini ochish, masalan, agar ishlab chiqarishdagi nizo ish hajmining to'la bajarilmaganligi sababli kelib chiqqan bo'lsa, avvalo ish taqsimoti diagrammasini tuzish kerak;

2) nizoning asl sababini aniqlash, zero, aynan shu ish odatda eng mushkul ish hisoblanadi;

3) nizoning haqiqiy ishtirokchilarini aniqlash – alohida shaxsmi, guruhmi yoki uyushmami;

4) nizoga sabab bo'lgan shaxsiy xohish, istaklar, nizokashlarning aynan nimani istayotganligini aniqlash;

5) nizoga qadar nizokashlarning o'zaro munosabatlari qanday bo'lganligini bilish;

6) bevosita nizoda ishtirok etmagan, lekin uning ijobiy hal etilishidan manfaatdor bo'lgan shaxslarning nizoga munosabati.

Bu kabi strategiya avvalo nizoning chuqurlashib ketmasligi, unga yana ko'plab shaxslarning aralashib ketmasligini ta'minlaydi.

Tabiiy, mutaxassislar va olimlarni shaxslararo munosabatlar jarayonida turli vaziyatlarda paydo bo'ladigan nizolarni baratarf etish masalasi qiziqtiradi. Rus



olim G.N Smirnov turli nizolarni bartaraf etishga imkon beruvchi ikki guruh usullarni taklif etadi – tizimiy hamda shaxslararo.

Nizolarni hal qilishga bog'liq bo'lgan tizimiy usullarga quyidagilarni kiritadi:

1) ishga nisbatan qo'llaniladigan talablarni tushuntirish, masalan, ishchi yoki xodim o'z xizmat vazifasini to'laqonli ado etolmaganligi sababli u bilan rahbar o'rtasida nizo kelib chiqqan bo'lsa, nizoni barataraf etishga ahd qilgan kimsa shu xizmat lavozimiga qo'yiladigan talablar, xodimning mehnat huquqlari bilan qatorda uning burch va mas'uliyatini ham yana bir marotaba uqtirib qo'yadi;

2) muvofiqlashtiruvchi va birlashtirish usullari. Odatda bir xodimning ish samarasi boshqa bir xodimga yoki xodimlarga, qolaversa, boshqa tuzilmalarning aniq va yaxshi ishlashiga bog'liq bo'ladi. SHuning uchun bir xodim yoki xodimlar guruhida nizoli vaziyatning paydo bo'lishiga boshqa bir tuzilma ishidagi nomuvofiqliklar sabab bo'lishi mumkin. Bunday sharoitda rahbar nizoni barataraf etish uchun o'sha boshqa aybdor tuzilmaning faoliyatini aniq yo'lga qo'yishi, yoki xodimlar o'rtasida murosa bo'lishi uchun boshqa bir qo'shimcha muvofiqlashtiruvchi bir bo'g'inni ishlab chiqarishda joriy etishi mumkin. Masalan, ishlab chiqarish nizosining sababi – xom-ashyoning vaqtida yetkazib berilmayotganligi bo'lsa, rahbar ta'minotchilar ishini muvofiqlashtiradi, ular faoliyati bilan ishlab chiqaruvchilar o'rtasida birlik va hamjihatlik bo'lishiga erishish yo'lida aniq yo'nalishlarni belgilaydi;

3) barcha ishlab chiqarish sub'ektlari faoliyatini yagona maqsad atrofida birlashtirish ham ishlab chiqarish jarayonlarida nizolarning sodir etilmasligini kafolatlaydi. Bunday sharoitda rahbarlar va guruh liderlarining roli katta bo'ladi;

4) rag'batlantirish tizimini joriy etish samarali ish usullaridan hisoblanadi. Bunday sharoitda odamlarning xulq-atvoriga ta'sir etish, paydo bo'lishi mumkin bo'lgan nizoli vaziyatlarga barham berish yoki sodir bo'lgan bo'lsa, uni baratarf etish uchun tashakkur bildirish, mukofotlash, xizmat lavozimni ko'tarish kabilarni qo'llash ijobiy samara berishi mumkin.

O'qituvchi va o'quvchilarni o'rtasida o'zaro to'g'ri munosabatlarning o'rnatilishiga quyidagilar yordam beradi:

- talaba yoki o'quvchi jahlingizni chiqargan bo'lsa ham unga ismini aytib murojat qilishga harakat qilish;
- mumuloqotning noverbal usullaridan o'rinli foydalanish va talabani eshita olish;
- o'qituvchi tomonidan o'z kasbiy pozitsiyasini anglash, talaba xulqining sabablarini to'g'ri fahmlay olish o'qituvchiga o'z xissiyotlariga berilib ketmaslikka va talabani ichki holatini tushunishga yordam beradi;



- o'quvchi-talabalar yutuqlariga xursand bo'lsa, ularning muvaffaqiyatsizliklari esa uni xafa qilsa-yu, lekin talabalarning xatolarini kechira olsa, bu o'qituvchining obro'si yanada oshadi, ularning pozitsiyalarini o'zaro yaqinlashtiradi, o'zaro bir-birini tushunishga olib keladi.

Pedagogik jarayon muhitida ayrim o'qituvchilar jazoni, nizoni hal qilishdagi eng samarali vosita deb biladilar. Bunda ular jazo talabani qo'rqitadi va u tomonidan bunday aybli harakatlarni boshqa takrorlamaydi deb o'ylaydilar. Lekin avvalambor jazo talaba ongida, dilida qanday iz qoldirishini o'ylash zarur. Suni yodda tutish kerakki, qo'rqitish hech qachon yakunida ijobiy natija bermagan!

A.S.Makarenko "Nizo oxirigacha butkul hal etilishi kerak, jazo amalga oshirilgandan so'ng tarbiyalanuvchiga nisbatan yana normal holatda bo'lishi kerak" deb yozgan edi.

Xulosa qilib aytganda pedagoglarning nizoli vaziyatlarni oldini olish va yechimini topishdagi roli inkor etib bo'lmas darajadagi qoidadir. Shuni ham unutmaslik kerakki vaqtida bartaraf etilmagan nizolar boshqa bir nizoning kelib chiqishiga omil vazifasini bajaradi.

Adabiyotlar:

1. M.T. Ahmedova. "Pedagogik konfliktologiya". "Donishmand ziyosi". Toshkent.2020-yil.
2. O.M. Nurmatova. "Umumiy pedagogika" (Pedagogik mahorat). "Ilm va fan".Toshkent.2023-yil.

РЕЗЮМЕ

Ushbu maqolada pedagogik faoliyat jarayonida sodir bo'ladigan pedagogik nizolarga bag'ishlangan. Maqolada pedagogik nizolarning xususiyatlari, kelib chiqish sabablari hamda oldini olish yo'llari haqida mulohazalar bayon qilingan. Maqolada pedagogik nizolarni oldini olishga oid pedagogik tavsiyalar va yechimlar ham berilgan. Pedagogik nizolarni tadqiq etgan olimlarning ilmiy nazariyalari ushbu maqolada aks etgan.

РЕЗЮМЕ

Данная статья посвящена педагогическим конфликтам, возникающим в процессе педагогической деятельности. В статье изложены соображения об особенностях, причинах возникновения и способах профилактики педагогических конфликтов. В статье также даны педагогические рекомендации и решения по предотвращению педагогических конфликтов. Научные теории ученых, изучавших педагогические конфликты, нашли отражение в данной статье.

SUMMARY

This article is devoted to pedagogical conflicts that arise in the process of pedagogical activity. The article presents considerations on the features, causes and methods of prevention of pedagogical conflicts. The article also provides pedagogical recommendations and solutions to prevent pedagogical conflicts. The scientific theories of scientists who have studied pedagogical conflicts are reflected in this article.