

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV TA‘LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

Pedagogika nazariyasi va tarixi kafedrası

«TASDIQLAYMAN»

Fakultet dekani

_____ M.Boltayeva

« ____ » _____ 2023-yil

“PEDAGOGIK KONFLIKTOLOGIYA”

fanidan

**O‘ Q U V – U S L U B I Y
M A J M U A**

Bilim sohasi: 100000 - Gumanitar soha
Ta‘lim sohasi: 110000 - Pedagogika
Bakalavriat ta‘lim yo‘nalishi: 51109400 - Pedagogika va psixologiya

Namangan-2023

Ushbu o'quv-uslubiy majmua Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirining 2020 -yil _____ dagi _____ - sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan o'quv dasturiga muvofiq ishlab chiqildi.

O'QUV-USLUBIY MAJMUA

Mazkur o'quv-uslubiy majmua Oliy ta'lim muassasalarining nomutaxassislik yo'nalishlari talabalariga o'quv mashg'ulotlarini tashkil etishda asosiy uslubiy qo'llanma, mutaxassislik yo'nalishlari talabalariga mashg'ulotlarni tashkil etishda yordamchi vosita bo'lib xizmat qilishi ko'zlangan. "Pedagogik konfliktologiya" fanining mazmuni va mohiyatini innovatsion ta'lim texnologiyalari orqali Pedagogik konfliktologiya fanini o'qitishning samaradorligini oshirishga qaratilgan. Shuningdek, o'quv-uslubiy majmuada innovatsion ta'lim texnologiyalari, Pedagogik konfliktologiya fanining mazmun mohiyati, tarkibiy tuzilishi, bilish batafsil yoritilgan bo'lib, oliy ta'lim muassasalaridagi o'quv-tarbiya jarayonini tashkil etishga qo'yilayotgan zamonaviy talablar asosida mashg'ulotlarni tashkil etish metodikasi noan'anaviy ishlanmalar orqali keltirilgan. Mazkur o'quv-metodik majmuadan oliy ta'lim muassasalaridagi ta'lim-tarbiya jarayonini tashkil qilishga hamda talabalarning mustaqil ta'limini tizimli yo'lga qo'yishda foydalanish tavsiya etiladi.

Tuzuvchi:

Pedagogika nazariyasi va tarixi
kafedrasi dotsenti D.Inamov

Taqrizchi:

NamDU pedagogika nazariyasi
va tarixi kafedrasi dotsenti,
M.Nishanov

O'quv-uslubiy majmua Pedagogika-psixologiya fakulteti
Kengashining 2023-yil ___ avgust ___-sonli yig'ilishida ko'rib
chiqilgan va foydalanishga tavsiya qilingan.

MAJMUA MUNDARIJASI

ASOSIY QISM: O'QUV MATERIALLARI

- I. MA'RUZA O'QUV MATERIALLARI**
- II. AMALIY MASHG'ULOTLAR**
- III. MUSTAQIL TA'LIM MASHG'ULOTLARI**
- IV. GLOSSARY**
- V. ILOVALAR:**
 - 1. FAN DASTURI
 - 2. ISHCHI FAN DASTURI
 - 3. TARQATMA MATERIALLAR
 - 4. TESTLAR
 - 5. BAHOLASH MEZONLARI

1-mavzu. Pedagogik konfliktologiyaning mohiyati, obyekti, predmeti, maqsadi, vazifalari va fan sifatida paydo bo'lishi fanlar bilan aloqadorlikda rivojlanishi

Reja:

1. Pedagogik konfliktologiya fanining maqsad va vazifalari.
2. Pedagogik konfliktologiyaning ilmiy asoslari.
3. Pedagogik konfliktologiya fanining ilmiy-tadqiqot metodlari.
4. Konfliktologiyaning fan sifatida yuzaga kelish tarixi.
5. Pedagogik konfliktologiyaning boshqa fanlar bilan aloqadorligi.

Tayanch so'z va iboralar: pedagogik konfliktologiya, konflikt, ilmiy-tadqiqot metodlari, konflikt turlari, ijtimoiy konflikt, pedagogik konflikt

1. Pedagogik konfliktologiya fanining maqsad va vazifalari

Hozirgi zamon ilm-fani bashariyat tarixining qaysi bir davriga murojaat qilmasin, ularning barchasida konfliktlarning mavjud ekanligiga duch keladi. Aniqroq, qilib aytganda, konflikt jamiyat rivojining doimiy hamrohi bo'lganligiga amin bo'lamiz. Konfliktlarning jamiyat hayotidagi o'rni qadimdan e'tiborga molik bo'lib kelgan. Ha, insoniyat konfliktlar bilan "bilag'on odam"lar yashagan davrdan buyon xamnafasdir. Shuning uchun bo'lsa kerak ilmiy doiralarga konflikt haqidagi ilk qarashlar afsonalar orqali kirib kelgan.

Pedagogik konfliktologiya fani hozirgi kunda barcha oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida olib borilmoqda. Konfliktologiya fani o'quv fani sifatida yetakchi o'rinni egallaydi. Pedagogik konfliktologiya bu o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi ziddiyatlarini o'rganuvchi fandir. Zamonaviy sharoitda pedagogik konfliktologiyaning o'qitilishi o'qituvchining pedagogik madaniyatini rivojlantiradi.

Pedagogik konfliktlar deganda biz o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi ta'lim jarayonida kuzatiladigan ziddiyatlar, tortishuvlar kelishmoqchmiliklar, qarama-qarshiliklarni tushunamiz. Pedagog har tomonlama o'quvchilarga bilimlarini berishi uchun avvalo o'zi tarbiyalanishi lozimdir. O'qituvchi tarbiyani aqliy, axloqiy ma'naviy estetik, jismoniy, ruhiy mehnatsevarlik, tejamkorlik turlari bilan birga bilimni o'quvchilarga yetkazishi berishi uchun chiroyli nutqda ega bo'lishi o'rinlidir. Pedagog o'z mutaxassisligini puxta egallashi keng bilim doirasiga ega bo'lishi ta'lim jarayonini olib borayotgan paitdata'limni hayot bilan bog'lashi lozimdir.

O'qituvchining pedagogik mahorati, qobiliyati asosan sinf auditoriya mashg'ulotlari, konferensiyalar jonli ma'ruzalarni tushuntirishida yaqqol ko'zga tashlanadi. O'qituvchi ta'lim tarbiya jarayonini o'rgatish bilan birgalikda, talabalarni ham jonli muloqotga chorlay olishi, talabalarni mustaqil fikrlarini tinglay olishi, o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi samimiy munosabtni ochiq ko'ngillilikni, mehr-oqibatni, hurmat-izzat asosiy maqsadga erishish uchun hamkorlik lozim. Pedagog guruh bilan ishlashda guruhdagi har bir o'quvchini temperamenti, xarakter qobiliyati, ruhiyati, oilaviy muhiti, hulq-atvorini, bilim saviyasini o'rganib, shunga qarab har bir o'quvchiga qanday yondashishni o'rganishi lozimdir. Bir guruhda 32 ta talaba o'qiydigan bo'lsa har bir bolani xakteri jihatidan farqli tomonlarini ko'rishimiz mumkin. Jamiyatda yashovchi shaxslarimiz tashqi ko'rinishlaridan gavdasini tuzilishi, ozg'in semizligi yoki boshqa belgilari yuz tuzilishlari bilan o'xshishi mumkin, lekin xarakterlari jihatdan keskin farqlanadi. Olimlarimiz o'z tajribalarida shuni aniqladiki bitta tuxumda rivojlangan egizaklarimiz ham tashqi

ko‘rinishdan bir-birlariga juda o‘xshasalarda lekin xarakter xususiyatlariga ko‘ra farqlanadi. Masalan, biri qiziqqon ko‘p narsalarni o‘zlashtirishga harakat qilishi kirishuvchanligi bilan farqlansa ikkinchisi tabiatan og‘ir suragan savolga javob beruvchi bo‘lishi mumkin. Endi guruh misolida to‘xtalar ekanmiz, har bir guruhda iqtidorli, talantli qiziquvchan yoshlar bilan bir qatorda layoqatsiz qobiliyati jihatidan sust, yoki tabiatan og‘ir kamgap va serjahl qiziquvchan o‘quvchilar ham bo‘ladi. Pedagog o‘quvchilar bilan ishlash jarayonida ularga yakka individual yoki kompleks holatlarida yondashmog‘i lozimdir.

Konfliktologiya, yoki konfliktlar yechimi sohasi yangi rivojlanib kelayotgan va taraqqiy etayotgan fan sohalaridan biri bo‘lib hisoblanadi. Shu bois, konfliktologiya sohasining nazariy asoslari, uning milliy xususiyatlari, ijtimoiy o‘ziga xosliklari, konfliktlarning jamiyat hayoti bilan aloqadorligi, shaxslararo konfliktlar, konfliktlarning huquqiy aspektlari, mehnat jamoasidagi konfliktlar masalalari ko‘pchilik tadqiqotchilarni qiziqtiradi. Ko‘rinib turibdiki, konfliktologiyaning o‘z ichki yo‘nalishlari ko‘p. Konfliktologik kayfiyat va xususiyatlarni o‘rganish jamiyatdagi inqirozlarning kelib chiqishi va ijtimoiy to‘qnashuvlarning oldini olishga ko‘mak beradi. Ammo bu sohadagi tadqiqotlar unchalik ko‘p bo‘lmay, mazkur qo‘llanmani yozishda konfliktologiya asoslari bo‘yicha ingliz, rus va o‘zbek tillaridagi ba‘zi ma‘lum manbalarga tayanildi.

AQShning bir necha universitetlari qoshida konflikt yechimlarini o‘rganishga yo‘naltirilgan ilmiy-amaliy tadqiqot markazlari faoliyat olib boradi. Mayamida tashkil etilgan “Tinchlik ta’limi tadqiqotlari markazi”

ana shunday tashkilotlardan hisoblanadi. Rossiya Fanlar Akademiyasi Sotsiologiya instituti qoshida ham “Konfliktologik tadqiqotlar markazi” ish olib boradi. Ushbu markazlar asosan konfliktli vaziyatlarni oldini olish chora-tadbirlarini ishlab chiqish bilan shug‘ullanadilar.

Konflikt o‘zi nima? “Konflikt” atamasi “Nizo” tushunchasining dastlabki ekvivalenti sanaladi. Bu fan o‘rganuvchi ob’ektlar nimalardan iborat? Konfliktlarni kelib chiqishini, sabab va oqibatlarini o‘rganuvchi fan “**Konfliktologiya**” bo‘lib, u lotincha “**conflictus**” – to‘qnashuv, “**logiya**” – **ta’limot** demakdir. Demak, to‘qnashuv haqida ta’lim berish, ya’ni to‘qnashuv haqidagi fan hisoblanadi.

Pedagogik konfliktologiya fanining predmeti – konfliktlarning yuzaga kelishi, rivojlanishi va tugallanishiga doir umumiy qonuniyatlardir.

Konfliktning o‘zaro ta’sir sub’ekti – alohida odam, yoki odamlar va odamlar guruhi.

Konflikt - o‘zaro qarama-qarshi bo‘lgan ziddiyatli manfaatlar va munosabatlarning ochiq to‘qnashuvidir.

Konfliktning yechimini topish – konfliktli vaziyatni yo‘qotish hamda u yuzaga keltirgan munosabatlarni to‘g‘ri yo‘lga solish bilimlari va ko‘nikmalari majmuidan iboratdir.¹

Konflikt tabiiy hodisa. Konflikt – oddiy hol. Chunki konflikt har birimizning turmushimiz va tirikligimizga hos va hayotimizga tegishli bo‘lgan narsa. Ammo ko‘pchilik ongida an’anaviy mavjud bo‘lgan fikrga ko‘ra, konflikt bu – oddiy hol emas, u ziddiyatli hol, undan o‘zini muhofaza qilish kerak, undan o‘zini tortish zarur, konfliktidan “qochish” kerak.

¹Karina V. Korostelina and Simone Lassig. History Education and Post-Conflict Reconciliation. USA Canada. Routledge, 2013.

Insonlararo, oilalar ichida bo'layotgan konfliktlardan o'zini tortishni bizga bolaligimizdan o'rgatib kelishadi. Konflikt oldida, konfliktidan qo'rqish hollari ko'pchilikni tashkil qiladi. Bizni bolaligimizdan konfliktli vaziyatlardan o'zimizni tortishga, "janjalkash" bo'lmaslikka, nizolarni keltirib chiqargan va unda qatnashgan odamlardan o'zimizni tortib yurishga o'rgatishadi. Konflikt – bizning milliy mentalitetimizda "yaxshi" bo'lmagan holat va vaziyatga tenglashtiriladi. Konflikt bo'lganidan ko'ra, konflikt bo'lmaganini biz afzalroq ko'ramiz. Biz konfliktni hayotimizdagi eng "yomon" davr sifatida baholaymiz. Konfliktidan uzoqroqda yashash ko'nikmalari bizning tafakkurimizga chuqur singdiriladi. Konflikt har kunlik hayot tarzimizga hos bo'lgan voqelik bo'lishiga qaramay, insonlar ko'pincha ularni noto'g'ri talqin etadi hamda ularni "anglangan" holda qabul qilishga o'rgatilmaydi. Konfliktli vaziyatga tushib qolgan vaqtimizdagina mana shu konfliktli vaziyatni tahlil qilishga urinamiz. Ammo har doim ham bizning bilim va ko'nikmalarimiz konfliktli vaziyatdan chiqib ketish uchun yetarli bo'lmaydi. Chunki bizning hayotiy tajribamiz kam, chunki biz konfliktlar yechimi bo'yicha maxsus bilimlarni egallamaganmiz. Tabiiyki, har bir inson konfliktlarni tushunadi, ularning mohiyatini to'g'ri angelaydi hamda ularni yenga oladi deyish, xato hisoblanadi. Xorijiy ellarda yuqori va quyi bosqichdagi barcha rahbar xodimlar, biznes menejerlarning barchasi konfliktlar yechimi bo'yicha ta'lim oladilar.

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.

Konfliktlarni o'rganish, ularni ilmiy anglash, konfliktlar bo'yicha zamonaviy bilimlarni egallagan mutaxassislarni tarbiyalab – voyaga yetkazish davr bilan hamnafas bo'lishni anglatadi. Konfliktologik kayfiyat va xususiyatlarni o'rganish, jamiyatdagi inqirozlarning kelib chiqishi va ijtimoiy to'qnashuvlarning oldini olishda "Pedagogik konfliktologiya" fani o'z oldiga maqsad va vazifalarni belgilab oldi.

Pedagogik konfliktologiya fanini **o'qitishdan maqsad** – bo'lajak o'qituvchilarni zamonaviy pedagogik konfliktologiya asoslariga doir bilimlar bilan qurollantirishdir. Shu bilan birga yoshlarga hayotdagi konfliktlar bo'yicha keng nazariy va amaliy bilimlar berish orqali yoshlarni jamiyatda mustaqil va faol fuqaro sifatidagi ishtiroki uchun zamin yaratish, boshqa insonlar bilan tabiiy bo'lgan turli ijtimoiy, iqtisodiy, ma'naviy-ruhiy, psixologik muloqotlarda ular ongi, tafakkuri va axloqida kamtarlik, mehribonlik, halollik, to'g'riso'zlik, samimiylik, vijdoniylik, o'z so'zida turish kabi hislatlarni tarbiyalashdan iboratdir.

Pedagogik konfliktologiya fanining vazifalari:

- gumanitar fanlar sohasi sifatida uning ob'ekti va predmetidagi izlanishdir va asosiy kateqoriyalari haqida talabalarda nazariy tasavvurlarni shakllantirish;
- pedagogik faoliyatning insonparvarlikka yo'naltirilganligi ni ochib berish;
- konfliktlarni bartaraf etish, oldini olish, yechimini topishning asosiy shakl va usullarini egallash;
- pedagogik konfliktning qonuniyatlari va faktorlari haqida to'liq tasavvurni shakllantirish;
- pedagogik konfliktli vaziyatlarni muvofiqlashtirish, tahlil qilish va tushunish, umumiy ilmiy yondashishni aniqlay bilishdan iboratdir.

Fanning ta'limdagi o'rni pedagogik jarayon keng qamrovli bo'lib, unda turli pedagogik konfliktlarning yuzaga kelishi tabiiy hodisadir. Pedagogik jarayonda yuz beradigan konfliktlar o'ziga xos xususiyatlar, rivojlanish darajasi va bosqichlari, chegarasiga ega. Bo'lajak pedagoglarda pedagogik konfliktlarni oldini olish va bartaraf etish ko'nikma va malakalarini shakllantirishda mazkur fan alohida ahamiyatga ega.

Pedagogik konfliktologiya fani bo'yicha o'qituvchi kasbga oid nazariy va amaliy bilimlarni egallashi, pedagogik jamoa bilan doimiy muloqotda bo'lish ijobiy natijalar beradi. Binobarin, bunday muhitda o'zaro fikr almashish, shaxsiy mulohazalarni boshqalar tomonidan bildirilayotgan qarashlar bilan taqqoslab, ularning to'g'riligi, haqqoniyligiga ishonch hosil qilish, mavjud bilimlarni yanada boyitish, xato yoki kamchiliklarni aniqlash hamda ularni bartaraf etish yo'llarini topish imkoniyati mavjud.

Hozirgi zamon fan va texnikasi jadal sur'atda rivojlanayotgan, zamonaviy axborot texnologiyalarining salmog'i keskin oshayotgan bir davrda o'qituvchi pedagogik mahoratini takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Agar, ilgari fanning biror sohasida ro'y berayotgan yirik kashfiyot qariyb o'n besh yillik samarali va kishi zo'rg'a ishonadigan voqea hisoblangan bo'lsa, hozir har yili, xatto har oyda fan, texnika sohasida yangi kashfiyotlar yaratilmoqda, bilimlarning ilgari noma'lum bo'lgan yangi yo'nalishlari maydonga kelmoqda. Kishilarda bilimga bo'lgan intilish beqiyos darajada o'sib bormoqda.

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 hamkorlikda ish olib boradi.

2. Pedagogik konfliktologiyaning ilmiy asoslari

Pedagogik konfliktologiya bugungi kunda mustaqil fan sifatida shakllanib bormoqda. Fan nuqtai-nazaridan ilk marotaba konfliktni ilmiy o'rganish davlat hokimiyati, jamiyat a'zolari hamda alohida ijtimoiy guruhlar orasidagi ziddiyatlarni o'rganishdan boshlangan.

Keyinchalik ilmiy qiziqishlarni ortib borishi bilan ijtimoiy, siyosiy, milliy, guruhlararo va shaxslararo konfliktlar **fan ob'ektiga** aylana boshladi. Konfliktologiya XX asrning ikkinchi yarmidan boshlab, fan sifatida shakllana boshlagandan so'ng, jamiyatda konfliktning tutgan o'rnini o'rganish jamiyat hayotida juda muhimligi sababli, etnik va guruhlararo konfliktli munosabatlarni o'rganish, sistematik asosda ularni tahlil qilish va o'zaro to'g'ri yechimga kelish zaruriy ehtiyojlardan biriga aylandi. Mustaqillikning dastlabki yillarida konfliktologiyaga oid bilimlar fanlararo paradigmasining konturlari belgilanib, ular asosi sifatida tizimli evolyusion yondashuv olindi. So'nggi paytda konfliktologiya tarmoqlarini tashkil qilgan xususiy (alohida) konfliktologiya fanlarida bu fan muammosining ko'p sonli qiziqarli va muhim tadqiqotlari o'tkazilmoqda.

Ta'lim sohasining ilmiy-nazariy va amaliy muammolarini tadqiq etish masalalari bo'yicha pedagog va psixolog olimlar Ye.I.Stepanov, S.V.Вапыкина, A.N.Samarin, V.N.Shalenko, V.Sheynov, A.Ya.Ansupov, I.A.Shipilov, N.I.Leonov, V.N.Kudryavsev, V.I.Juravlev, D.V.Ivchenko, N.V.Samsonova, V.N.Vasilev, B.I.Xasanov, V.V.Bazelyuk, 3.3.Drinka, A.Ya.Klementeva, C.B. Вапыкина, G.S.Berejnaya, A.A.Bodalev, N.U.Zaichenko, M.M.Рыбакова, A.K.Markova, M.Mitina H.G.Moskvina va V.V.Drujinin kabilar o'zlarining tadqiqot ishlarida turli xil soha mutaxassislarining konfliktologik madaniyatini shakllantirish yo'llari va usullari, har tomonlama o'rganilgan.

Pedagogik konfliktologiya fanini o'rganishda «konflikt», «ijtimoiy konflikt», «pedagogik konflikt» tushunchalari pedagogik konfliktologiya fanini to'ldirib boradi va uning kelib chiqish mohiyatini ochib beradi. Pedagogik konfliktologiya fanini o'rganishda «konflikt», «ijtimoiy konflikt», «pedagogik konflikt» tushunchalari fanning asosiy ildizlari

bo‘lib hizmat qiladi. Shu o‘rinda “konflikt”, “ijtimoiy konflikt”, “pedagogik konflikt” tushunchalariga alohida to‘xtalsak.

“Konflikt nima” yoki aniqroq aytiladigan bo‘lsa, konflikt qanday o‘zini namoyon etadi, - degan savolga ko‘pchilik, konflikt bu – odamlarning urishishi, janjallashishi, kuch ishlatib, bir-biri bilan to‘qnashishi, so‘z aytishish, birovlarini ayblash, so‘kinish, g‘azablanish, jahl bilan gaplashish, kesatish, birovlarini urib-turtish, do‘q qilish, qo‘rqitishga urinish, u qilaman, bu qilaman deb, ularga tahdid qilish, piching bilan gapirish, to‘g‘ri so‘zlar mazmunini buzib talqin qilish, birovlarining orqasidan gapirish, qasd qilish, birovlariga jismoniy zo‘ravonlik o‘tkazish, zo‘rlash, shantaj, birovlarini oyog‘idan chalish, kamsitish, odamlar ustidan kulish, guruh-guruh bo‘lib, birovlarini yakkalab qo‘yish, dilsiyohlik, hafagarchilik, nafrat va qasos, birovlarini mensimaslik, kibrli munosabat bildirish, o‘zini boshqalardan ustun qo‘yish, kek saqlash, nafsoniyatga tegadigan amallar va so‘zlar ishlatish, birovning har bir so‘zi va amalidan yomonlik qidirish va boshqa shunga o‘xshash vaziyatlarni ta’kidlab aytishadi. Mana shu insonlararo munosabatlarda uchrab turadigan barcha salbiy holatlar aslida konfliktlarning turli ko‘rinishlari, odamlar o‘rtasidagi ziddiyatlarning turli namoyon bo‘lish holatlariga kiradi.

Konfliktni tushunishga bo‘lgan ikki xil yondashuv mavjud. Ulardan birinchisi konfliktni ancha keng – taraflar, fikrlar, kuchlar to‘qnashuvi deb ta’riflaydi. Bunday yondashuvga ko‘ra konfliktlar jonsiz tabiatda ham yuz berishi mumkin. “Konflikt” va “ziddiyat” tushunchalari amalda hajmiga ko‘ra qiyoslanuvchan bo‘lib qoladilar. Ikkinchi yondashuv konfliktni opponentlar yoki o‘zaro ta’sir sub’ektlarining bir-biriga zid (teskari) yo‘llangan maqsadlari, manfaatlari, pozitsiyalari, fikrlari yoki qarashlari ning to‘qnashuvi deb tushuniladi.

Konflikt tushunchasiga ikki prinsipial ta’rif: birinchisi – konfliktni keng ma’noda tushunishni toraytirib, konfliktlar faqat sotsial o‘zaro harakat(ta’sir)da yuzaga keladi deya hisoblash; ikkinchi ta’rif konflikt mohiyatiga tegishli. Konflikt mohiyati faqat ziddiyat yuzaga kelishida, manfaatlar to‘qnashuvida emas, balki yuzaga kelgan ziddiyatni hal qilish usulida, sotsial o‘zaro ta’sir (harakat) sub’ektlarining qarama-qarshiligida. Konflikt mohiyati – umuman konflikt sub’ektlari o‘zaro qarama-qarshiligida bo‘ladi.

Tushunchaning to‘liq ta’rifi: **konflikt** – o‘zaro ta’sir (harakat) jarayonida paydo bo‘ladigan jiddiy ziddiyatlarni hal qilishning eng keskin usuli bo‘lib, konflikt sub’ektlari qarama-qarshiligidan iborat bo‘lib, odatda, salbiy his-kechinmalar (emotsiyalar) bilan kechadi.²

Ijtimoiy (sotsial) konflikt – bu:

1) ochiq qarama-qarshilik, ikki yo undan ortiq sub’ektlar – sotsial o‘zaro ta’sir ishtirokchilarining to‘qnashuvi bo‘lib, buning sabablari sotsial konflikt ishtirokchilarining o‘zaro zid manfaatlari va qadriyatlaridir;

2) sotsial ziddiyatlarning **o‘ta keskinlashgan** holati, turli sotsial birliklar – sinflar, millatlar, davlatlar, turli sotsial guruhlar, sotsial institut kabilar manfaatlarning ular manfaatlari, maqsadlari, taraqqiyot tendensiyalarining qarama-qarshiligi yoki jiddiy farq qilishi tufayli kelib chiqadi;

²Karina V. Korostelina and Simone Lassig. History Education and Post-Conflict Reconciliation. USA Canada. Routledge, 2013.

3) sotsial sub'ektlarning ob'ektiv ravishda farqlangan manfaatlari, maqsadlari, taraqqiyot tendensiyalarining ochiq-oydin yoki yashirin kurashi, to'qnash kelishi, sotsial kuchlarning mavjud ijtimoiy tartibga qarshilik ko'rsatish asnosida bevosita yoki bilvosita to'qnashuvi, yangi sotsial birdamlikka tomon tarixiy intilishning alohida shakli;

4) konfliktli o'zaro ta'sir sub'ektlari o'zaro zid bo'lgan yoki bir-birini istisno etadigan qandaydir o'z maqsadlarini ko'zlagan vaziyat.

Ijtimoiy konfliktlar konfliktologiyaning markaziy ob'ekti ya'ni yadrosi hisoblanib, u esa shaxslararo konfliktlar hisoblanadi.

Ijtimoiy (sotsial) konflikt sabablari:

1) moddiy resurslar;

2) o'ta muhim hayotiy ko'rsatma(ustanovka)lar;

3) hokimiyat vakolatlari;

4) ijtimoiy (sotsial) tuzilmadagi maqom-vazifaga oid farqlar;

5) shaxsga doir (emotsional-psixologik) farqlar va h.k.

Konflikt sotsial (ijtimoiy) o'zaro ta'sir(harakat)ning turlari sifatida, uning **sub'ektlari va ishtirokchilari** bo'lib alohida individlar, katta va kichik sotsial guruhlar va tashkilotlar keladilar.

Konfliktli qarama-qarshilik – tomonlarning o'zaro kurashi, ya'ni bir-biriga qarshi qaratilgan harakatlaridir.

Sotsial konflikt asosida faqat sabablari o'zaro tubdan zid bo'lgan manfaat, ehtiyoj va qadriyatlar bo'lgan ziddiyatlar yotadi; bu kabi ziddiyatlar tomonlarning ochiqdan-ochiq kurashi, real qarama-qarshilikka o'tib ketadi.

Konfliktda to'qnashuvlarning kuch ishlatiladigan va kuch ishlatilmay digan shakllari mavjud.

Sotsial konflikt o'z ichiga raqib faoliyatini to'siq bo'layotgan yoki boshqa odam(guruh)larga zarar yetkazayotgan individ yoki guruh faolligini oladi.

Konfliktlar problematikasi sohasida quyidagi atamalar qo'llanadi: "bahs", "munozara", "savdolashuv, tortishuv", "raqobatchilik va nazorat qilinadigan to'qnashuvlar", "bilvosita va bevosita (to'g'ridan-to'g'ri) zo'ravonlik".

Pedagogik konflikt – ta'lim tizimida pedagogik konfliktlarni vujudga kelish sabablari va tabiatini o'rganadigan, ularni bartaraf etish usullari va amaliy tavsiyalarni ishlab chiqadigan nazariy-amaliy yo'nalish hisoblanadi. Pedagogik konflikt ijtimoiy hayotdagi ko'p uchraydigan holat hisoblanib, tabiiyki jamiyatning kuchli ijtimoiy munosabatlari to'plangan bo'laklari maktab, oliy va o'rta maxsus ta'limda ko'proq ko'zga tashlanadi. Ta'limda o'z "Men"ini qattiq hurmat qilishga odatlangan o'quvchi yoki talabalar orasida konfliktli munosabatlarni bo'lishi tabiiy hodisadir, lekin amaliy ko'nikmalarga, kuchli tayyorgarlikka ega bo'lmagan pedagog yoki rahbarlar ham konfliktli munosabatlarni vujudga kelishiga sharoit yaratib berishi mumkin.

Pedagogik konfliktni pedagogika va psixologiya fanlari bir-biri bilan uzviy holda o'rganadi va hal qiladi. Ularning har ikkisi, bitta umumiy jarayonni – insonni psixik faoliyati hamda uning xulq-atvorini tadqiq etadi. Bugungi kunda zamonaviy o'qituvchi ijtimoiy psixologik tayyorgarliksiz auditoriyaga kirishi mumkin emas. Shuning uchun ham o'quvchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni yo'lga sola olishi, bolalar jamoasida ijtimoiy-psixologik mexanizmlardan foydalanishni bilishi zarur. Shaxsni shakllanishida u yashayotgan muhit, kishilar va jamiyatning roli juda kattadir. Chunki, ijtimoiy muhitdagi turli hodisalar odamning ongiga bevosita ta'sir qilib, unda chuqur iz qoldiradi. O'qituvchi shularni hisobga olgan holda bolalarni psixikasini va xarakterini o'rganishi va shu asosda o'qitishning aniq va izchil tizimini ishlab chiqishi lozim.

Psixologiyadagi mavjud 4 ta temperamentni pedagog yaxshi bilishi zarur, chunki ana shu tushunchalar ta'lim tizimidagi pedagogik ziddiyatlarni oldini olishning asosiy omilidir.

Ta'lim-tarbiyaning samarasi, ta'sirchanligi, avvalo o'qituvchiga, uning bilim saviyasiga, kasbiy tayyorgarligiga va pedagogik mahoratiga bog'liqdir. O'qituvchi ijodiy fikrlovchi: umuminsoniy va milliy qadriyatlarni, dunyoviy bilimlarni mukammal egallagan bo'lishi, o'z kasbi va bolalarni yaxshi ko'radigan insonparvar adolatli, talabchan, odobli, har bir o'quvchisi ulg'ayib kelajakda yaxshi inson bo'lishiga ishonadigan, ularning barkamol shaxs, ishbilarmon kishi bo'lib yetishishiga ko'maklashadigan mutaxassis bo'lmog'i lozim.

Pedagogik konfliktni yuzaga keltirmasligi uchun o'qituvchi nozik psixolog va mohir pedagog bo'lishi lozim. Tarbiyachi nazariy bilimlari va pedagogik sezgirligi vositasida o'qituvchilar va o'quvchilar bilan oson aloqaga kirishadi, maktabda va undan tashqarida birgalikdagi faoliyatnimohirlik bilan uyushtiradi, tarbiyalanuvchining fikri, tuyg'usi va irodasini bevosita va bilvosita boshqarish san'atini egallagan bo'ladi.³

Tarbiyalanuvchi muomala odobini asosan tarbiyachi timsolida anglab oladi. Ustoz tarbiyalanuvchi uchun bir umrga sevimli, ideal, ibrat, namuna bo'lib qolishga muayassar bo'lmog'i lozim.

Pedagogik konfliktlarning kelib chiqish sabablari guruhdagi har bir shaxsning fe'l-atvoridagi xatti-harakatlarida shaxsga mansub bo'lgan millat, xalq, xudud xususiyatlarida namoyon bo'ladi.

3. Pedagogik konfliktologiya fanining ilmiy-tadqiqot metodlari

Har qanday fan, fan sifatida o'zining ilmiy-tadqiqot usullariga ega. Bu usullar orqali o'z mazmunini boyitib, yangilab boradi. Fan mazmunini boyitish va yangilash maqsadida mavjud kasbiy, pedagogik-psixologik hodisa va jarayonlarni, uning maqsadi va vazifalariga muvofiq keladigan tadqiqot usullari bilan o'rganadi.

Ilmiy pedagogik izlanish jarayonlarini amalga oshirishda quyidagi ilmiy-tadqiqot metodlaridan foydalaniladi: kuzatish; o'z-o'zini tahlil qilish; og'zaki va yozma so'rov; anketalashtirish; test so'rovi; ishbilarmonlik o'yinlari va h.k.

Kuzatish metodi

Pedagogik konfliktologiyada kuzatish metodi ta'lim-tarbiya jarayonlarining amaldagi holati bilan tanishtiradi, ularning oqibat natijalarini bilishga yordam beradi va shu asnoda yaratilgan yangi kashfiyotlar uchun dalillar, omillar yig'ish imkonini tug'diradi. Bu metodni qo'llanish jarayoni ancha murakkab bo'lib, nazarda tutilgan maqsad qanday amalga oshayotganligini aniqlash, o'qituvchi va o'quvchilarning o'zaro aloqalari, individual farqlarini qiyoslash uchun ham qo'llaniladi.

O'z-o'zini tahlil qilish metodi

Shaxsning o'zi, o'z xulq-atvori xususiyatlari, jamiyatdagi mavqeyini tasavvur qilish orqali hosil bo'lgan obraz- «Men»-obrazi deb atalib, uning qanchalik adekvatligi va realikka yaqinligi insonning jamiyatdagi ijtimoiy mavqeyini belgilaydi va barkamollik mezonlari bo'lib hisoblanadi.

O'z-o'zini tahlil qilish – shaxsning o'ziga va o'z faoliyatiga bir jamoa yoki butun jamiyat nuqtai nazaridan baho bera olish, xatti-harakatlarini tahlil qila olishi.

³Olsson, Thomas; Martensson Katarina and Roxa, Torgny. Pedagogical competence. Swedish, Division for Development of Teaching and Learning, Uppsala University, 2010.

Har bir inson o'zini, o'zligini qanchalik aniq va to'g'ri anglasa, tasavvur qilsa, unda jamiyatning axloq normalariga zid harakat qilish ehtimoli ham shunchalik kamayadi

Bunda quyidagi reflektiv jarayonlar farqlanadi:

- o'z-o'zini va boshqalarni tushunish;
- o'z-o'ziga va boshqalarga baho berish;
- o'z-o'zini va boshqalarni izohli tahlil qilish.

Og'zaki va yozma so'rov **metodi** ta'lim muassasasi o'qituvchilari va tahsil oluvchilar jamoasi bilan ota-onalar va keng jamoatchilik bilan, yakka va guruhli tartibda ish olib borilganda qo'llaniladi. Suhbat metodini tadbiq etishdan oldin reja tuziladi, uni amalga oshirish yo'llari belgilanadi, natijalar tahlil qilinadi va tegishli xulosaga kelinadi. Bu metod so'rashning bir turi bo'lgani holda tadqiqotchining jiddiy tayyorgarlik ko'rishini talab etadi, chunki u tekshirayotgan shaxs bilan bevosita aloqada bo'lish vaqtida og'zaki suhbat tarzida, suhbatdoshining javoblarini yozmasdan erkin muomala shaklida qo'llaniladi. Suhbat metodidan farq qilib, intervyu olish metodi savollarni oldindan belgilangan izchillikda intervyu yo'li bilan bayon qilishni nazarda tutadi. Bunda javoblar magnit tasma yoki kassetalarga yozib olinadi. Hozirgi kunda ommaviy so'rash nazariyasi va amaliyotida intervyu tashkil etishning bir necha usullari mavjud:

- guruhlar bilan ishlash;
- intensiv, rivojlantiruvchi;
- sinash va boshqalar.

Bu metod orqali o'rganilayotgan muammoning yechimini topish yo'llari belgilanadi. So'rash savollari mantiqiy izchillikda, nazokatli shaklda bo'lgani maqsadga muvofiq. Quyilayotgan savollar aniq ifodalanishi, mavjud nuqson va salbiy oqibatlarining oldini olishga mo'ljallangan bo'lishi lozim. So'ralgan savolga to'liq javob olish bilan birga, qat'iy shaklda: «ha», «yo'q» tarzida ham javob olinadi. So'rashning modifikatsiyalashtirilgan shakli – **intervyudir**. Intervyudagi savollar oldindan tayyorlanib, suhbatdoshiga uzatiladi. Olingan javoblar har doim ham pedagogik muammoni yaxlitligicha tahlil qilishga imkoniyat yaratmaydi, chunki intervyu javoblari keng jamoatchilik ichida tahlil qilinadi. Shu sababli suhbatdosh ayrim paytlari o'z fikrini aniq, va ravshan, baralla aytishga iymnadi.

Anketalashtirish **metodi**

Anketalashtirish metodi (intervyu) — oldindan tayyorlab qo'yilgan savollarga o'quvchi tomonidan beriladigan yozma yoki og'zaki javoblarning mazmuni;

Anketa yordamida ijtimoiy, iqtisodiy, demografik, psixologik, pedagogik va boshqa tadqiqotlar uchun dastlabki materiallarni yig'ish jarayoni.

Biror masalaga nisbatan fikrlarni aniqlash, ba'zi faktlarni to'plash talab qilingan hollarda anketalashtirish metodidan foydalaniladi. Agar javoblar og'zaki olinadigan bo'lsa, u holda bu javoblar qarorga to'la yoziladi. Ko'pchilik bir savolning o'ziga javob berganda, buning ustiga har kim mustaqil javob bersa, yozma anketalash qim-matli bo'ladi.

Anketadan foydalanilganda quyidagi ikki talabga amal qilish zarur:

- 1) anketada savollar kam bo'lishi kerak;
- 2) savollar shunday tuzilishi kerakki, ularni hamma bir xil tushinsin, ular aniq (mujmal bo'lmagan) javoblarni talab qilsin.

Test so'rovi **metodi**

Ilmiy tadqiqotlarda test, so'rovnoma metodi takchi bo'lib hisoblanadi. So'rovnoma - anketa metodi qo'llanilganda yaratilgan ilmiy farazning yangiligini bilish,

aniqlash, tadqiq qilinuvchilarning yakka yoki guruhli fikrlari, qarashlarini o'rganishga imkon yaratiladi; qanday kasblarga qiziqishlarini, kelajak orzu-istaklarini bilish va tegishli xulosalar chiqarish, tavsiyalar berish maqsadida o'tkaziladi.

Test, anketa savollarini ishlab chiqish murakkab ilmiy jarayondir. Pirovard natijada tadqiqot natijalarining ishonchligi anketalar mazmuniga, berilayotgan savollar shakliga, to'ldirilgan anketalar soniga bog'liq bo'ladi. Odatda test savollarining ma'lumotlarini kompyuterda matematik- statistika metodlari bilan ishlov berishga imkon beradigan qilib tuziladi.

Ishbilarmonlik o'yinlari metodi

ma'lum faoliyat, jarayon yoki munosabatlar mazmunini yoritish, ularni samarali, to'g'ri, oqilona uyushtirishga doir ko'nikma, malaka hamda sifatlarni o'zlashtirish maqsadida tashkil etiladigan o'yinlar. Bu turdagi o'yinlar ta'lim oluvchilarda aniq faoliyat yo'nalishida zarur BKM va sifatlarni shakllantirish yoki rivojlantirish maqsadida tashkil etiladi. Shu jihatdan ishbilarmonlik o'yinlari ishlab chiqarish jarayoni, kasbiy faoliyatining modellashtirilishini anglatadi. Ishbilarmonlik o'yini talabalarda kasbiy sifatlarni hosil qilish bilan birga shaxsiy sifatlarni ham tarbiyalaydi, ularning ijtimoiylashuvini ta'minlaydi.

4. Konfliktologiyaning fan sifatida yuzaga kelish tarixi

Konfliktning dastlabki yaxlit konsepsiyalari XIX-XX asrlar oralig'ida paydo bo'ldi. Insonlarning dastlabki jamiyatlari bilan birga paydo bo'lib, konfliktlar kundalik hodisalardan biri edi va uzoq davr mobaynida ilmiy-tadqiqot ob'ekti bo'lmay keldi, ammo ular to'g'risidagi ba'zi genial fikrlar bizgacha yetib kelgan eng qadimgi manbalarda ham mavjud. Vaqt o'tishi bilan hayot sharoitlari o'zgarib, konfliktlar ko'rinishi ham o'zgarishga yuz tutgan. Antik davr urushlarining ikir-chikirigacha tafsilotlarini va bu kabi konfliktlarning ilk baholarini qoldirdi. O'rta asrlar va Yangi davrlarga ajratib o'rganilishi ushbu hodisaning mohiyatini anglashga bo'lgan o'ziga xos urinishlar bo'ldi. Insonparvar mutafakkirlar konflikt to'g'risidagi, ularning insoniyat taraqqiyotidagi halokatli roli, urushlarni jamiyat hayotidan yo'qotish va tinchlik o'rnatish to'g'risidagi o'z tasavvurlarini bildirib ketganlar.

Ko'rib chiqilayotgan muammoga oid dastlabki tadqiqotlar miloddan avvalgi VI-VII asrlarga tegishli. O'sha davr Xitoy mutafakkirlarining yozishicha, barcha mavjud narsa taraqqiyotining manbai – o'zaro munosabatlarda, materiyaga xos bo'lgan ijobiy (Yan) va salbiy (In) tomonlarda bo'lib, ular doimiy o'zaro qarama-qarshilikdadir va aynan bu ularning egalari o'rtasida konfrontatsiya(konflikt)ni keltirib chiqaradi. Qadimgi Yunonistonda qarama-qarshiliklar va ularning buyumlari yuzaga kelishidagi roli to'g'risidagi falsafiy ta'limot paydo bo'ldi. Yunon faylasufi Anaksimandr – (miloddan oldingi 640-547 yillar) narsa (buyum)lar apeyron – undan qarama-qarshiliklar ajralib chiqishiga olib keladigan yagona moddiy asosning doimiy harakatidan paydo bo'ladi deb uqtirgan. Yunon faylasufi Geraklit(miloddan oldingi VI asr oxiri - V asr boshi) harakat sabablarini ochishga, narsalar va hodisalar harakatini ziddiyatlar, qarama-qarshiliklar kurashi tufayli paydo bo'ladigan qonuniy, zarur jarayon sifatida taqdim etishga harakat qildi. Qadimgi Rim faylasufi, notiq Mark Tulliy Sitseron(miloddan avvalgi 106-43 y.y.) yetkazilgan zarar uchun qasos olish, mamlakatga bostirib kirgan dushmanni haydash

maqsadida olib boriladigan “adolatli va haq e’tiqod uchun urush” to’g’risidagi tezisni ilgari surdi (“Davlat to’g’risida”).⁴

Sotsial konfliktlarni tizimli tahlil qilishga birinchi bo’lib (Italiya) Florensiyalik yozuvchi Nikkolo Makiavelli(1469-1527) urinib ko’rdi. U konfliktni insonning g’arazli mohiyati, turli guruhlarining doimiy va cheklanmagan boylikka intilishi sababli jamiyatning universal va uzluksiz holati deb hisoblagan. U butun davlat hokimiyatini o’z qo’lida jamlab olgan zodagonlarni konflikt manbalaridan biri deb biladi. Ingliz faylasufi Frensis Bekon (1561-1626) mamlakat ichidagi sotsial konfliktlar tizimini birinchi bo’lib batafsil tahlildan o’tkazdi.

Yangi davrda Jeneva (Shveysariya) faylasufi va yozuvchisi Jan-Jak Russoning (1712-1778) butun jahon tarixiy jarayonining bosqichliligi to’g’risidagi quyidagi g’oyalari keng yoyildi:

- 1) avvaliga odamlar ozod va o’zaro teng bo’lgan “tabiiy holat” mavjud;
- 2) so’ng sivilizatsiya taraqqiyoti tenglik, ozodlik va baxt holatining yo’qotilishiga olib keladi;
- 3) “jamoatchilik shartnomasi”ni tuzgan odamlar yana o’zlari yo’qotgan ijtimoiy munosabatlar uyg’unligiga ega bo’lib, “umrbod tinchlik” va totuvlik kelishuv (soglasie)ga erishadilar; ijtimoiy tinchlik xalqning qat’iy nazorati ostida yuz berishi mumkin, chunki vazirlar uchun urushlar zarur va ular ezgu niyatlarini aslo namoyon etmaydilar.

Dastlab konflikt ko’p tabaqali ijtimoiy hodisa sifatida Shotlandiya (Buyuk Britaniya) faylasufi Adam Smitning (1723-1790) “Xalq boyligining mohiyati va sabablariga oid tadqiqot” ishida o’rganilgan. Uning fikricha, konflikt asosida jamiyatning sinflarga (kapitalistlar, yer egalari, yollanma ishchilar) bo’linishi va iqtisodiy raqobat yotadi.

Sinflar orasidagi kurashni A.Smit jamiyatning olg’a tomontaraqqiy etish manbai, ijtimoiy konfliktni esa – insoniyat uchun o’ziga xos muayyan ne’mat deb bilgan.

Nemis olimi Immanuel Kant (1724-1804) “...qo’shni bo’lib yashayotgan odamlar orasidagi tinchlik holati tabiiy holat emas, u aksincha, urush holatidir, ya’ni uzluksiz amalga oshirilgan dushmanlik harakatlari bo’lmasa, doimiy xavfdir. Demak, tinchlik holatini o’rnatish darkor...”.⁵ Bu yerda Russoning “ijtimoiy shartnoma” to’g’risidagi g’oyalari bilan bog’liqlik kuzatiladi. Nemis faylasufi Georg Gegel (1770-1831) fikricha, konfliktning asosiy sababi, bir tarafdand, “boylik yig’ish” bilan boshqa tarafdand – “mehnatga bog’lab qo’yilgan sinf” o’rtasidagi ijtimoiy nomutanosilikdir. G.Gegel mamlakat ichidagi davlat birligiga ta’sir ko’rsatadigan g’alayon va tartibsizliklarga qarshi chiqqan edi. U davlat butun jamiyat manfaatlarini himoya qiladi va konfliktlarni muvofiqlashtirishi kerak deb hisoblagan. Hayot uchun kurash muammosi ingliz biologu Charlz Darvin (1809-1882) ta’limotida markaziy o’rin egallagan. Darvin asarlarining bosh g’oyasi: jonli tabiat doimiy ravishdagi hayot uchun kurash sharoitida rivojlanib, bu eng

⁴Karina V. Korostelina and Simone Lassig. History Education and Post-Conflict Reconciliation. USA Canada. Routledge, 2013.

⁵⁵Karina V. Korostelina and Simone Lassig. History Education and Post-Conflict Reconciliation. USA Canada. Routledge, 2013.

yaxshi moslashgan turlarni saralab olishning tabiiy tanlash mexanizmini tashkil etadi. Keyinchalik Ch.Darvin qarashlari konfliktning ba'zi sotsiologik va psixologik nazariyalarida taraqqiy ettirildi.

O'zbekiston konfliktologiyasi bugungi kunda mustaqil fan sifatida shakllanishning yakuniy bosqichini boshidan kechirmoqda. Mustaqillikning dastlabki yillarida konfliktologiyaga oid bilimlar fanlararo paradigmasining konturlari belgilanib, ular asosi sifatida tizimli evolyusion yondashuv olindi. So'nggi paytda konfliktologiya tarmoqlarini tashkil qilgan xususiy (alohida) konfliktologiya fanlarida bu fan muammosining ko'p sonli qiziqarli va muhim tadqiqotlari o'tkazildi. Ammo mahalliy konfliktologlar hozircha konfliktlar mohiyatini anglash, ularning tasnifi, genezisi, tuzilmasi kabilarga nisbatan umumiy yondashuv ishlab chiqa olmadilar. Bunday yondashuv ko'pchilik konfliktologlar tomonidan konfliktologiya fanining mazmun-mohiyati to'g'risidagi tizimli tasavvur(qarash)larning bitta, yaxshisi bir necha variantini muhokama qilish asosida ishlab chiqilishi mumkin.

Sohaning bugungi kundagi dolzarb ahamiyatini inobatga olib, nafaqat maxsus maktablar balki, mavjud ilmiy markazlar o'rtasida hamkorlikning dasturiy omillari ham jadallik bilan yo'lga qo'yilmoqda. 1989 yili konfliktologiya bo'yicha Rossiya-Amerika dasturi yaratildi. Ushbu dastur doirasida konfliktlarni o'rganish va hal qilish instituti (CRI) ko'magida Peterburg konfliktlarni hal etish markazi yaratilib, u ham bilishga oid-nazariy, ham utilitar-amaliy muammolarni hal qilishga qaratilgan, ya'ni odamlarga konfliktlar bilan nima qilish kerakligini anglatishi, tushuntirishi, yordam berishi kerak edi. Mahalliy olimlar fikriga ko'ra, konflikt va undan himoyalani davrning eng dolzarb muammosi bo'lib, uni hal qilish (echish) nafaqat muayyan bilim, balki u odamlarning masalalarni amalda konfliktsiz hal qilishga xohishi, istagini ifoda etadi.⁶

5. Pedagogik konfliktologiyaning boshqa fanlar bilan aloqadorligi

Konfliktologiya fani pedagogika, psixologiya, valelogiya, umumiy pedagogika, ma'naviyat va sotsiologiya fanlari bilan bevosita bog'liq va shu fanlar bilan birgalikda hamkorlikda ish olib boradi va o'quvchilarni har tomonlama tarbiyalaydi. Pedagogika fani ta'lim va tarbiya jarayonida o'rganadi. Shunday ekan bevosita biz konfliktologiya fani orqali ta'lim-tarbiya jarayonidagi o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi munosabatlarini ziddiyatlarni o'rganamiz. Konfliktologiya pedagogika fanlari bir-birini to'ldirib boradi. Psixologiya kursida biz psixik jarayonlar psixologik holatlar shaxsning individual xususiyatlarini o'rganadi. Pedagog psixologiya kursini mukammal darajada o'zlashtirgan bo'lsa, o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi konfliktlar mutloq bartaraf etilar edi. Xulosa qilib aytganda konfliktologiya shu fanlar bilan birgalikda o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi munosabatlarini muloqot jarayonida bir-birlarini tushunishlari idrok qilishlarini o'rganadi. Dars jarayonini samarali olib borilishi o'quvchilar o'qituvchini mavzu yuzasidan talabalarni erkin fikrlarni o'qituvchi tinchlay olishidir.

⁶Karina V. Korostelina and Simone Lassig. History Education and Post-Conflict Reconciliation. USA Canada. Routledge, 2013.

2-mavzu. **Konflikt inson hayotining ajralmas tarkibi sifatida: konfliktogenlar. Nizo, uning mazmuni va turlari**

Reja:

Konfliktlarning namoyon bo'lish shakllari va turlari.

Konfliktogenlar haqida tushuncha.

Konfliktogenlar turlari.

Konfliktogenlarni mazmun-mohiyatiga ko'ra shakllari.

Nizo turlari. Nizolarning yuzaga kelishidagi shart-sharoitlar.

1.Konfliktlarning namoyon bo'lish shakllari va turlari

Insoniyat taraqqiyoti tarixi turli, ayni paytda, o'ziga xos manfaatli munosabatlarga ega, shaklan mazmunan bir-birini takrorlamaydigan shaxs, guruh, qatlamlar hamda voqea-hodisalarga har xil yondashuvlarning namoyon bo'lishi bilan xarakterlanadi. Turfa madaniyat va yondashuvlar ijtimoiy hayotning rivojlanishining oqilona asoslari paydo bo'lishiga, taraqqiyot qonuniyatining nazariy va amaliy mezonlari shakllanishiga xizmat qilishi bilan birga inson va jamiyat hayotida turli ijtimoiy xatarlar, tanazzullar, murosasizlikning, toqatsizlikning betakror shakllarining namoyon bo'lishiga olib keladi. Shu bois konfliktlarning namoyon bo'lish shakllari va turlarini o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olgan holda quyidagicha: konfliktlarning ob'ekti, maqsadi, oqibatlari hamda yo'nalganligi, ularning namoyon bo'lish sabab-oqibatlari, to'satdan, kutulmaganda sodir bo'lish vaqtiga, davomiyligi va keskinlik darajasiga, nizolar kelib chiqishi va uning ishtirokchilariga ko'ra, ijtimoiy hayotning tashkil etilganlik darajasiga hamda vaziyatni sub'ektiv idrok etishni hisobga olgan holdagi va boshqa turlariga ajratish mumkin.

Konfliktlarning namoyon bo'lish turiga ko'ra ikkiga bo'lish mumkin: agonistik (murosaga keladigan) va antagonistik (murosasiz).

Agonistik konfliktlar uchun quyidagilar xos:

1) konfrontatsiya(konflikt) – sotsial guruhlarining qarama-qarshi siyosiy, ekologik, sotsial manfaatlarga passiv qarshi turishi. Konfrontatsiya ochiq to'qnashuv shaklini olmaydi, ammo farqli qarashlar mavjudligini ko'zda tutib, raqobatga o'sib ketishi mumkin;

2) raqiblik – alohida odam yoki biron-bir jamoat yutuqlari va imkoniyatlari e'tirof etilishi uchun kurash. Raqiblikmaqsadi – yaxshiroq sotsial pozitsiyaga ega bo'lish, e'tiborli yutuqlarga erishish. Raqiblik rivojlanib, raqobatga o'tishi mumkin.

3) raqobat – konfliktning alohida toifasi bo'lib, undan maqsad – biron-bir foyda, daromad ko'rish yoki kamyob ne'matlarga erishish.

Antagonistik konfliktlarning quyidagi turlari mavjud:

1) norozilik – mavjud holatdan aniq ifodalanmagan holda norozilik bildirish. Avvaliga *asabiylashuv* paydo bo'lib, u va nizoli vaziyatga o'tib boradi. Noaniq maqsadlar nisbatan aniq ifodalangan talablarga aylanib, lekin norozilik tashkilotchilari ning istaklari hamisha ham tushunarli emas, ya'ni ularning irodasi aniq ifodalanmagan. Norozilik o'sib, g'alayon yoki qo'zg'olonga o'tib ketishi mumkin;

2) **g'alayon** – shaxs yoki jamoa agressiyasining jamoaviy norozilikni yuksak darajada uyushtirgan holda agressiv tarzda ifodalash;

3) **qo'zg'olon** – shaxs yoki jamoa agressiyasining jamoaviy norozilikni yuksak darajada uyushtirgan holda muayyan maqsadga qarata ifodalash;

4) **inqilob** – konfliktning oliy shakli, ko'rinishi bo'lib, norozilik ning *eng so'nggi* shakli, mavjud tuzumni siyosiy ag'darib tashlash yo'li, sotsial-iqtisodiy tartibning sifat

jihatidan o'zgarishini anglatadi. Odatda, inqilob harakatning zo'rvonlik ishlatgan holdagi harbiy usulini va keng ommaning jalb etilishini nazarda tutadi.

Konfliktlarning turli taktikalari mavjud: *turli qarashlar* va *ustuvorlik qilish*. Turli qarashlar – asosiy tarkibiy qism bo'lib, ishtirokchilarning talablar yoki istaklar to'g'risidagi deklaratsiyalarda ifoda etilgan qarashlari, manfaatlari holati va yo'llanganligidan dalolat beradi. Turli qarashlar konfliktning protsessual modelida bayon etilgan qarama-qarshi axloqni shakllantiradi. Ustuvorlik qilishinson hamjamiyatlarida sotsial tabaqalashuv, ustuvor pozitsiyalar uchun kurashni ko'zda tutib, bu – odamlarning kuch ishlatishga asoslangan harakatlari tizimidir.

Konfliktlarning ob'ekti, maqsadi, oqibatlarini hamda yo'nalganligiga ko'ra tasnifi. Ob'ektiga ko'ra konflikt turlari:

1) **iqtisodiy konfliktlar** – ular asosida iqtisodiy manfaatlar to'qnashuvi yotib, bunda bir taraf manfaatlarini ikkinchi taraf manfaatlarini hisobiga qondiriladi. Ko'pincha jamiyat va hokimiyat o'rtasidagi global inqirozlar asosida aynan iqtisodiy sabablar yotadilar;

2) **sotsial-siyosiy konfliktlar** – ular asosida davlatning hokimiyat va sotsial munosabatlar, partiyalar va siyosiy uyushmalar sohasidagi siyosatiga doir ziddiyatlar yotadi. Ular davlatlararo va xalqaro to'qnashuvlar bilan yaqindan bog'liq bo'ladilar;

3) **mafkuraviy konfliktlar** – ular asosida odamlarning jamiyat, davlat hayotining turli muammolariga bo'lgan qarashlaridagi ziddiyatlar yotadi. Ular makro darajada, shuningdek shaxs darajasidagi eng kichik birlashmalarda ham yuzaga kelishlari mumkin;

4) **sotsial-iqtisodiy konfliktlar** – ham shaxslar, ham sotsial guruhlar o'rtasida namoyon bo'lishlari mumkin. Ular asosida o'zaro munosabatlar sohasidagi izdan chiqishlar yotadi. Yuzaga kelish sabablari ruhiy (psixologik) nomuvofiqlik, insonning boshqa inson tomonidan besabab qabul qilmaslik, yetakchilik, obro'-e'tibor, ta'sir doirasi kabilar uchun kurash bo'lishi mumkin.

5) **sotsial-maishiy konfliktlar** – ular guruhlar va alohida shaxslarning hayot, turmush kabilar to'g'risidagi turlitasavvurga ega ekanligi bilan bog'liq. Ulardan asosiysi – oilaviy munosabatlar ning buzilishi. Konflikt sabablari – turmushdagi noxushliklar, ma'naviy-maishiy axloqsizlik, shuningdek jiddiy g'oyaviy ziddiyatlar.

Agar konfliktning asosi sifatida taraflarning ruhiy (psixik) holati, hamda odamlarning shu holatga muvofiq konfliktli vaziyatdagi, o'zini tutishi olinsa, bu holda konfliktlarni ratsional va emotsional turlarga ajratish mumkin.

Maqsadi va oqibatlariga ko'ra konfliktlar quyidagi turlarga bo'linadilar: pozitiv (ijobiy), negativ (salbiy), konstruktiv, destruktiv; cheklanib qolgan hamda shu tufayli konflikt keltirib chiqargan ehtiyojlar xarakteriga ko'ra ular moddiy, maqomli-rolli (statusno-rolvoy) va ma'naviy (ruhiy) bo'ladilar; yo'nalishiga ko'ra – gorizontalar (hamkasblar va sh.k. o'rtasida), vertikal (boshliqlar va qo'l ostidagilar o'rtasida) va aralash (vertikal va aralash konfliktlar eng ko'p uchraydi); vaqt parametriga ko'ra – qisqa muddatli va davomli bo'lishi mumkin.

Konfliktlarning davomiyligi va keskinlik darajasiga ko'ra turlari:

1) jo'shqin va tez (jadal) kechadigan konfliktlar – qizg'in va emotsionalliligi, konflikt taraflarining salbiy munosabatlarini o'ta keskin namoyon etishi bilan farqlanib, og'ir xulosa topishi va fojeali oqibatlarga olib kelishi mumkin. Ular asosida ixtilofdagi kishilarning ruhiy holati yotadi;

2) keskin va davomli konfliktlar – ko'proq ziddiyatlar ancha chuqur, barqaror, murosaga kelib bo'lmaydigan yoki murosaga kelish juda qiyin hollarda yuzaga keladilar. Konfliktlashayotgan taraflar o'z reaksiya va harakatlarini nazorat qiladi. Hal bo'lishiga oid bashoratlar ham asosan noaniq;

3) yaxshi ifodalanmagan va sust kechadigan konfliktlar – keskin bo‘lmagan ziddiyatlar uchun, yoki konfliktning faqat bir tarafi faollik ko‘rsatayotgan to‘qnashuvlar uchun xos bo‘lib, bunda ikkinchi taraf o‘z pozitsiyasini aniq belgilashga intilmaydi yoki ixtilof jiddiylashuvidan qochadi;

4) yaxshi ifodalanmagan va jadal kechadigan konfliktlar – agar bunday konflikt muayyan epizoddagina ro‘y bergan bo‘lsa, bu holda maqbul bashorat (prognoz) haqida so‘z borishi mumkin. Undan keyin bu kabi konfliktlar zanjiri tizilib kelsa, bashorat nafaqat murakkab, balki noxush ham bo‘lishi mumkin.

Ijtimoiy hayotning tashkil etilganlik darajasiga ko‘ra konflikt turlari:

- 1) global;
- 2) mintaqaviy;
- 3) davlatlararo;
- 4) elatlararo;
- 5) sinflararo yoki jamiyatning turli tabaqalari o‘rtasida;
- 6) guruhlararo;
- 7) partiyalararo;
- 8) shaxslararo siyosiy, mafkuraviy, ma‘naviy.

Agar, ishtirok etayotgan taraflar soni, ya‘ni ishtirokchilar doirasi mezon sifatida olinsa, bu holda konfliktlar ikki, uch va ko‘p tarablama bo‘ladi deb aytish mumkin.

Mezon sifatida kuch bosimi darajasi olinganida, bunday hollarda konfliktlar qurolli bo‘lmagan (bojxona urushlari), hamda haqiqatda turli ko‘lamli urush harakatlarini olib borishdan iborat bo‘lgan qurolli konfliktlarga bo‘linadi.

Agar ziddiyatlar darajasi mezon deb olinsa, bunda konfliktlar ning agressiv va murosali (kompromiss) turlari mavjud deb aytish mumkin. Shuningdek, asosiy va asosiy bo‘lmagan masalalar yuzasidan ro‘y beradigan konfliktlar farqlanadi.

Ammo barcha konfliktlarni yagona universal sxemaga keltirib, jamlab bo‘lmaydi. Masalan, kurash ko‘rinishidagi konfliktlarda yechim faqat tomonlardan birining g‘alabasi bilan tugashi mumkin bo‘lsa, munozaralar toifaidagi konfliktda umumiy murosa yo‘li tanlanishi mumkin.

Konfliktlarning ular motivatsiyasini hamda vaziyatni sub‘ektiv idrok etishni hisobga olgan holdagi va boshqa turlari:

1) soxta – sub‘ekt buning uchun real sabablar mavjud bo‘lmasa ham, vaziyatni konfliktli deb idrok etadi. Konflikt ob‘ektiv asoslariga ega emas, soxta tasavvurlar oqibatida yuzaga keladi;

2) potensial – konflikt yuzaga kelishi uchun real asoslar mavjud, ammo tomonlardan birortasi ham u yoki bu sabablar tufayli vaziyatni konfliktli sifatida idrok etmaganlar. Konflikt ob‘ektiv sabablar tufayli paydo bo‘lishi mumkin, ammo ma‘lum vaqtga qadar yuzaga chiqmay turadi.

3) haqiqiy – taraflar o‘rtasidagi real to‘qnashuv. Bu manfaatlar to‘qnashuvi ob‘ektiv ravishda mavjud bo‘lib, ishtirokchilar tomonidan idrok etiladi va oson o‘zgaradigan omilga bog‘liq bo‘lmaydi. Haqiqiy konfliktni quyidagi kichik turlarga ajratish mumkin: konstruktiv – sub‘ektlar o‘rtasida real mavjud bo‘lgan ziddiyatlar asosida yuzaga kelgan; tasodifiy yoki shartli – anglashilmovchilik yoki voqealarning tasodifiy to‘g‘ri kelishi sababli yuzaga kelgan, ammo bu hol uning ishtirokchilari tomonidan idrok etilmaydi. U konfliktga real muqobil variantlar mavjudligi anglangan holda to‘xtatiladi; “ko‘chgan” konflikt – asl sabab yashirin bo‘lib, konflikt esa yolg‘on, soxta sababga ko‘ra yuzaga keladi; “manzilidan adashgan konflikt” – asl aybdori to‘qnashuv “sahnasi ortida” yashirinib, konfliktga esa unga aloqasi bo‘lmagan ishtirokchilar qatnashadilar.

Konfliktlar tasnifiga o'zgacha yondashuvlar:

1) tashqi – sub'ektlar o'rtasidagi konfrontatsiya; 2) ichki – sub'ekt motivlari, maqsad va vazifalari konfrontatsiyasi; 3) tanlashga oid konflikt – ikki bir-biriga teng maqsadlardan birini tanlash muammosi; 4) kamroq darajada mushkullikni tanlash konflikti – ikkisidan har biri ham bir xil darajada maqbul bo'lmagan variantlardan birini tanlash muammosi; 5) guruhli konflikt – odamlar guruhlari o'rtasidagi; 6) kommunikativ konflikt – og'zaki (dahanaki) qarshilik natijasi; 7) motivatsion konflikt – ehtiyojlar va istaklar o'rtasidagi; 8) ochiq konflikt – raqibga zarar yetkazish maqsadidagi kurash; 9) yashirin konflikt – ochiq-oydin, yaqqol bo'lmagan qarama-qarshilik, zo'riqqan o'zaro munosabatlar; 10) ehtiyojlar konflikti – inson ziddiyatli, qarama-qarshi maqsadlarga erishishni istaydi; 11) ehtiyojlar va ijtimoiy me'yorlar o'rtasida konflikt – intiluvchan shaxsiy istak-motivlar hamda taqiqlovchi umumiy imperativlar o'rtasida; 12) maqom, statusga doir konflikt – ishtirokchilarning maqomi va roli bilan belgilanadigan konfrontatsiya; 13) maqsadga doir konflikt – muayyan maqsadga erishish yuzasidan konflikt.

Nizolar kelib chiqishiga ko'ra quyidagi turlarga bo'linadi: xalqaro; jamoaviy; oilaviy; xududiy.

Nizo ishtirokchilariga ko'ra: millatlararo; shaxslararo; ichki shaxsiy; davlatlararo; ma'lum guruhlar, tizimlar o'rtasidagi konfliktlarga bo'linadi.

- **millatlararo** – millatlar o'rtasidagi to'qnashuvlar;
- **shaxslararo** – o'z hayotiy faoliyatida qarama-qarshi maqsadlarni amalga oshirishga intiluvchi shaxslarni ifoda etadi;
- **ichki shaxsiy** – shaxsning kuchi bo'yicha taxminan teng motivlari, qiziqishlari, ishqibozligi, manfaatlarining kurashini aks ettiruvchi;
- **davlatlararo** – davlatlar o'rtasidagi tortushuvlar;
- **guruhlararo** – biri-biriga mos kelmaydigan maqsadlarni ko'zlagan va ularni amalga oshirish yo'lida bir-biriga to'sqinlik qiluvchi ijtimoiy guruhlar nizo tomonlari sifatida ishtirok etishlari bilan ajralib turadi.

Pedagogik konfliktlar mavxumligiga qarab *ochiq* yoki *yopiq* ko'rinishlarda bo'lishi mumkin.

Ochiq nizolar odatda o'qituvchi va o'quvchining ko'z oldida, to'g'ridan-to'g'ri vujudga keladi. Ular to'qnashish sodir bo'lgunga qadar to'liq yetilgan bo'ladi. Bunday nizolar rahbariyat nazorati ostida turganligi sababli ta'lim jarayoni uchun unchalik xavf tug'dirmaydi va ularni boshqarish oson kechadi.

Yopiq nizolar o'ta xavflidir. Bunday nizolarni asta-sekin, belgilangan fursatda *portlaydigan minaga* o'xshatsa bo'ladi. Agar nizo hali "*etilmagan*" yoki ularni boshqalar nigohidan yashirilsa, boshqacha qilib aytganda nizo o'qituvchi va o'quvchi "*ichida*" bo'lsa, bilingki, bu nihoyat xavfli va uni boshqarish juda qiyin.

Yopiq nizolar ko'pincha *fitna, ig'vo, hiyla-nayrang, fisq-fasod* shaklida rivojlanish oqibatida vujudga keladi. Ular oraga fitna solish, buzg'unchilikka qaratilgan bo'lib, *yolg'on-yashiq, uydirma, bo'xton* gaplar o'quvchilar uchun asosiy qurol vazifasini bajaradi.

Ochiq nizolar ko'pincha nizo, chaqiriq shaklida rivojlanishi oqibatida vujudga keladi. Ular ochiqdan-ochiq chaqiriq, tovush chiqarish, da'vat etishda o'z ifodasini topadi. Bunda o'qituvchilar o'zlariga qarama-qarshi bo'lgan o'quvchilarning manfaatini o'zining manfaati tomon burishga harakat qiladi.

Xarakteriga qarab pedagogik nizolar *ob'ektiv* yoki *sub'ektiv* nizolarga bo'linadi.

Ob'ektiv nizolarga ta'limning rivojlanish jarayonida yuzaga chiqadigan real kamchiliklar va muammolar bilan bog'liq nizolar kiradi. Bu nizolar amaliy nizolar bo'lib,

o'quv jarayonini rivojlantirish, ta'lim muassasasida normal "ruhiy iqlim" ni yaratish uchun xizmat qiladi.

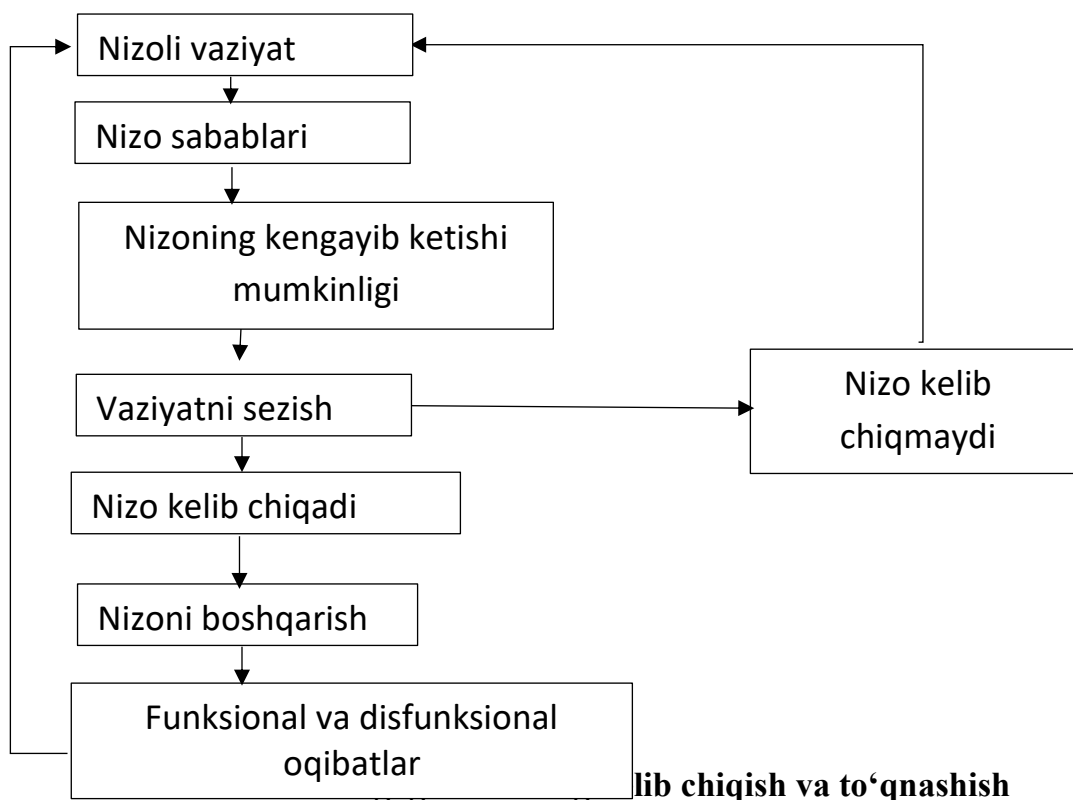
Sub'ektiv nizolarga o'qituvchi va o'quvchilarning u yoki bu voqelikka bo'lgan shaxsiy fikrlarining turlichaligi oqibatida vujudga keladigan nizolar kiradi. Bu nizolar tabiati bo'yicha his-tuyg'uga, hissiyotga berilish, qiziqqonlik oqibatida yuzaga chiqadi. Odatda, bunday nizolar bir-birini ruhan ko'ra olmaydigan yoki bir-birini tushunmaydigan, yoxud tushunishni hoxlamaydigan o'qituvchi va o'quvchilarning qarama-qarshi fikrlari oqibatida vujudga keladi.

Oqibat natijasiga qarab, pedagogik nizolar konstruktiv va destruktiv nizolarga bo'linadi.

Konstruktiv nizolar ta'lim muassasasida maqsadga muvofiq, o'zgartirishlar qilinishini, oqibatda esa nizo chiqadigan ob'ekt (sabab)ni bartaraf etishni nazarda tutadi. Agar nizo hech qanday asosga ega bo'lmasa, unda bu nizo destruktiv nizo deb yuritiladi. Bunday nizolar o'qituvchi va o'quvchilar o'rtasidagi munosabatlarni barbod etadi, so'ngra ta'lim jarayonini izdan chiqarish payida bo'ladi. Shuni nazarda tutish kerakki, har qanday konstruktiv nizo, agar o'z vaqtida oldi olinmasa, destruktiv nizoga aylanadi, ya'ni o'qituvchi va o'quvchilar bir-biriga nisbatan nafratlarini namoyish etish, bo'lar-bo'lmasga tirnoq ostidan kir izlash, har bir so'zdan ilgak topish, atrofdagilarning qadr-qimmatini yerga urish, o'zining fikrini zo'rlab tirkash, yetilgan muammolarni hal qilishdan bosh tortish harakatida bo'laveradilar.

Aksariyat hollarda konstruktiv nizolarning destruktiv nizolarga aylanishi nizoda o'qituvchi va o'quvchining shaxsiy xislatlari bilan bog'liq bo'ladi.

Pedagogik nizoning kelib chiqishi va to'qnashishning sodir bo'lishi bir butun jarayon bo'lib, bu jarayon quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi (1-chizma).



lib chiqish va to'qnashish jarayoni modeli.

Bu jarayonning **birinchi bosqichida** pedagogik nizo chiqishi uchun vaziyat tugʻiladi, yaʼni tomonlar manfaatlarining qarama-qarshiligi obʼektiv ravishda namoyon boʻladi. Ammo ochiqdan-ochiq toʻqnashuv sodir boʻlmaydi. Bunday holat har ikkala tomon tashabbusi bilan yoki "*merosdan*" qolgan nizoning taʼsiri ostida vujudga kelishi mumkin.

Ikkinchidan, nizoning qanday tugaganligi, uning qanday yechimga olib kelganligiga qaraganda kengroq tushuncha hisoblanadi. Nizo, oʻzaro tomonlar nizosi sifatida tugashi mumkin, ammo uning tugatilganligi nizo oʻz yechimini topganligini har doim ham anglatavermaydi.

Masalan, ziddiyatli tomonlar koʻpincha oʻlim bilan tugaydi, deylik. Nizo nihoyasiga yetgan deb xulosalash mumkin. Ammo bu - manfaatli tomonlar oʻrtasidagi nizo va ziddiyat tugaganligini anglatmaydi. Nizo qolaveradi. Shu bois, "konflikt yechimi" tushun chasi "konfliktning tugashi" tushunchasidan kengroq va aniqroq tushuncha hisoblanadi. Agar nizo tugashi tushunchasida har qanday nizoning har qanday tugashi, uning biror sabablarga koʻra nihoyasiga yetishi tushunilsa, nizoning yechimi tushunchasi uning biror "ijobiy" natija bilan, har ikki tomonni qoniqtirgan yaxshi xulosalar bilan toʻxtam va xulosa qilinganligini anglatadi. Nizoning yechimi uning haqiqiy tugatilganligi, ikki tomon oʻrtasidagi nizo va inqirozning yechimi topilganligi, oʻzaro qarama-qarshilik yoʻqotilganligi, tinchlik va totuvlik tamoyillari tomonlar oʻrtasida oʻrnatilgan ligini anglatadi.

Nizolar yechimi boʻyicha amaliyot va hayotiy tajriba har vaqt uning yechimi uchun har ikki tomon tarafidan juda katta sayi-harakatlar va intilish zarurligini, tomonlarning yechim va toʻxtamga kelishi oson kechmasligini koʻrsatadi. Chunki nizo "oʻzidan-oʻzi" hal boʻlib qoladigan voqelik emas. Uni hal qilish uchun birovni anglash, eshitish, adolatparvarlik mezonlariga rioya qilish, kompromisslar ga kelish, umumiy va barchani qoniqtirgan yechimni topa bilish, jahldan voz kechish va boshqa bir qator amallarni bajarish lozim boʻladi. Albatta, konfliktni mensimaslik, uni tan olmaslik (ignorirovat), uni oʻzicha talqin qilishga urinish boʻlishi mumkin. Ammo bu holda nizo stixiyali tarzda, yaʼni hech kimga boʻysunmagan holda takomillashib, rivojlanib boradi, nizo keskinlashadi, yanada murakkablashadi, oʻz domiga boshqa shaxslarni ham torta boshlaydi, kengayadi, tomonlarni, demakki manfaatlarni toʻxtamga keltirish mumkin boʻlmay qoladi, manfaatli tomonlar koʻpayadi va oxir-oqibat butun sistemani, yaʼni nizodan oldingi vaziyatni batamom vayron qiladi.

Nizoning yechimiga kelish uchun muhim boʻlgan talablardan biri – tomonlarning uning yechimini qidirishga tayyorligi va ularning ixtiyoriy tarzda konflikt yechimini topishga astoydil bel bogʻlaganligi hisoblanadi. Agar tomonlar oʻz hoxishiga koʻra nizo yechimini topishga tayyor boʻlmasalar, nizo yechimini topib boʻlmaydi. Eng avvalo nizoni yuzaga keltirgan obʼektiv sabablarga toʻxtalishi, uni yuzaga keltirgan sharoitlar aniq belgilanishi kerak. Shu nuqtai nazardan, har qanday nizo subʼektiv omillar (insonlar, guruhlar, tizimlar) ham obʼektiv omillardan tashkil topadi (nizoni keltirib chiqarishga sabab boʻlgan tashqi omillar). Nizo yechimini topish murakkab, uzoq muddatli, sabr va qonoatni talab etadigan, tomonlarning oʻz ustida uzoq muddat ishlashini zaruriyatga aylantiradigan jarayon boʻlishi mumkin. Nizo yechimini topish – tomonlarning bir-birini anglashi va tushunishiga qaratilgan yoʻldir.

Shu nuqtai nazardan, nizolar yechimini quyidagi guruhlarga ajratish mumkin:

- tomonlarning ixtiyoriy kelishuviga koʻra ziddiyatning yechimga kelishi va toʻxtatilishi;
- nizoning simmetrik yechimining topilishi va toʻxtatilishi (ikki taraf ham bir xilda yo yutib chiqadi, yo yutqizadi);

- nizoning asimmetrik hal bo'lishi (ziddiyatda faqat bir tomon yutib chiqadi);
- nizo boshqa bir katta nizoni keltirib chiqarishi;
- nizoning asta o'chib so'nishi va yo'qolib borishi.

Ko'rinib turibdiki, aslida nizoning yechimiga qarab turlarga bo'linishi, uning mavjud bo'lgan barcha xususiyatlarini o'zida jamlamaydi. Chunki nizoning yechimga kelishida juda ko'p nostandart holatlar mavjud bo'ladi.

- 1) nizoning tupikka kirib qolishi;
- 2) zo'ravonlik ko'rsatish;
- 3) nizoning tinchlik bilan tugatilishi.

Boshqacha qilib aytganda, nizoning tupikka kirib qolishi – “biror muddatga uning yechimi to'xtatilganligini”, zo'ravonlik asosida hal bo'lishi – tomonlarning bir-birini yo'q qilishga urinishini, nizoning tinchlik bilan hal etilishi esa - uning konstruktiv, ya'ni aql bilan hal qilinishi imkoniyati ishga solinganligini anglatadi. Ammo har qanday vaziyatda ham konfliktning yechimi topilmaganligi uning umuman yo'q bo'lib borayotganligini emas, balki nizoning ochiq formadan “yashiringan” formaga o'tib borayotganligini bildiradi. “Yashiringan” formadagi nizo esa nima oqibatlariga olib kelishi – tomonlarning qanday emotsional-psixologik xususiyatlarni o'zida to'plab borayotganligiga bog'liq bo'ladi. Agar bu holatlar – ijobiy sensorlarga tayansa, nizo yechimini topish uchun sharoit mavjud bo'ladi, agar ular salbiy sensorlarni kuchaytirib yuborsa, demak, nizodagi keskinlikning oshib borayotganligini anglatadi. Shunday qilib:

- nizoning yuzaga kelishi tabiiy hol hamda uning vujudga kelishidan qo'rqmaslik va dovdiramalik lozim;
- nizoning sub'ektiv va ob'ektiv kelib chiqish sabablarini muhokama qilish lozim;
- konflikt(nizo) tomonlar manfaatlarining to'qnashuvi hisoblanadi;
- konfliktning yechimini topish uchun ikki tomonning ixtiyoriy sayi-harakatlar olib borishi va konflikt yechimini topishga rozi-rizoligi talab etiladi;
- har qanday konfliktning o'z yechimi mavjud, faqat uni topa bilish zarur;
- konfliktning yechimi topilmaganda, u “so'nishi”, yo'q bo'lganday ko'rinishi mumkin, aslida konflikt o'z-o'zidan hal bo'lmaydi, balki keyinroq boshqa kattaroq nizolarni keltirib chiqaradi;
- konflikt yechimini ijobiy topish uchun ma'lum bilim va malakalarni egallash kerak bo'ladi;
- konflikt yechimini topish jarayonida ziddiyat qarama-qarshi odamga, uning shaxsiyatiga emas, balki ikkala tomon o'zaro birlashib, o'z mulohazalarini mavjud muammoga qaratishi lozim bo'ladi;
- konfliktni insonlar emas, balki vaziyatlar va manfaatlar vujudga keltiradi;
- konfliktlar har doim mavjud bo'ladi, shuning uchun ham yosh o'qituvchilar(pedagoglar) ularni boshqarish malakasiga ega bo'lishi lozim.

Nizolarni hal qilishga ikki xil yondoshuv mavjud:

- birinchisi – mavjud ilg'or pedagogik tajribalarni o'rganish;
- ikkinchisi – nizolar rivojlanishi qonuniyatlari haqidagi bilimlarini va ularni oldini olish, bartaraf qilish usullarini egallash; (ancha qiyin yo'l, ammo ancha samarali, chunki turli nizolar barchasiga bartaraf qilish yo'llarini ko'rsatish mumkin emas).

Pedagogika fanlari nomzodi V.M.Afonkova nizolarga pedagogik aralashishning muvaffaqiyatliligi pedagogning qarash lariga bog'liq bo'ladi deb ta'kidlaydi. Bunday qarashlar kamida to'rtta bo'lishi mumkin:

· **nizoga avtoritar aralashish yondoshuvi** – pedagog nizo - bu har doim ham yomon emasligi va u bilan kurashish kerakligiga ishonchi bo‘lmagan holda uni bostirishga harakat qiladi;

· **neytralitet yondoshuv** – pedagog tarbiyalanuvchilari o‘rtasida yuzaga keladigan to‘qnashuvlarni sezmaslikka va aralashmaslikka harakat qiladi;

· **nizodan qochish** – pedagog nizo - bu yuzaga kelgan vaziyatdan qanday chiqishni bilmasligi sababli bolalar bilan uning muvaffaqiyatsiz tarbiyaviy ishlari ko‘rsatkichi deb ishonadi;

· **nizoga maqsadga muvofiq aralashish** – pedagog tarbiyalanuvchilari jamoasini yaxshi bilishiga, tegishli bilim va malakalariga tayanib nizo kelib chiqishi sabablarini tahlil qiladi, uni bostirish yoki ma’lum darajagacha rivojlanib borishi to‘g‘risida qaror qabul qiladi.

O‘quv faoliyati sharoitlaridagi nizolar turli xildagi nizolar bo‘ladi. Pedagogika sohasi shaxsni maqsadga muvofiq shakllantirish barcha turlari to‘plamidan iborat bo‘ladi, uning mohiyati esa ijtimoiy tajribani o‘rgatish va o‘zlashtirish bo‘yicha faoliyati hisoblanadi. Shuning uchun aynan mana shu erda pedagog, o‘quvchi va ota-onalarning ko‘ngil hotirjamliklari uchun qulay ijtimoiy-psixologik sharoitlar yaratish zarur.

Nizoning rivojlanish bosqichlari:

1. Taxmin qiluvchi bosqich – manfaatlari to‘qnashuvi yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan sharoitlar bilan bog‘liq.

2. Nizoning paydo bo‘lish bosqichi – turli guruhlar yoki alohida insonlar manfaatlarining to‘qnashuvi.

3. Nizoning etilishi bosqichi – manfaatlari to‘qnashuvi muqarrar bo‘lib qoladi.

4. Nizoni anglab etish bosqichi – janjallashuvchi tomonlar manfaatlari to‘qnashuvini faqatgina sezibgina qolmay, balki anglab ham eta boshlaydilar.

2. Konfliktogenlar haqida tushuncha

Inson ilk bolalik davridanoq turli nizolar va ziddiyatlar bilan o‘zi xohlamagan tarzda to‘qnash keladi. Agar o‘zimizning bolaligimizni esga olsak, oddiy narsalar ustida juda qattiq qayg‘uranimiz, o‘z his-tuyg‘ularimizga berilib ketib, manfaatlarmiz himoyasi uchun kurashga kirganimizni anglaymiz. Masalan, urishib qolgan bolani o‘zimizning ko‘chadan o‘tishga qo‘ymaganimiz, bizga velosipedini bermagan bolani masxara qilishga uringanimiz, keyinroq esa sizning yangi kiygan chiroyli ko‘ylagingiz boshqa qizlarning xavasini keltirgani, ular sizni qutlash o‘rniga “namun-cha o‘zingga zeb beribsan?!” deb piching qilgani, akangiz dars qilayotganida ataylab kassetani baland ovozda qo‘yib qo‘yganingiz, yoki o‘zingiz yaxshi ko‘rgan o‘yinchoqlaringizni mehmon boladan yashirganingiz mana shunday oddiy konfliktli vaziyatlardir. Bularning barchasi kundalik turmushda uchrab turadigan odatdagi nizo va kelishmovchiliklar hisoblanadi. Aytmoqchimizki, ilk bolalikdanoq, biz o‘z maqsadlarimizga yetishish uchun boshqalar manfaatlari bilan to‘qnashamiz. Ammo ulg‘ayganimiz sari ikki xil hodisa yuz beradi.

Birinchidan, bolaligimizda bizga katta ta’sir o‘tkazgan kelishmovchiliklar ulg‘ayganimiz sari bizga e’tiborsiz, kichik, jiddiy bo‘lmagan hodisalarga, ba’zan esa kulgili holatlarga aylanadi. Ko‘nglimizda, nima uchun shunchalik kuyingan ekanman, deb o‘ylaymiz. Shu oddiy bir narsa menga shunchalik ta’sir qilgan ekanda, deb xulosa qilamiz. Tabiiy ravishda, katta bo‘lganimizda yoshligimizda urishgan bolani ko‘chamizdan o‘tkazmaslik, yoki mehmondan biror narsani yashirish hayolimizga ham kelmaydi. Bolalik davrimizda hammamiz ham juda oddiy narsalar uchun kurashganmiz. Ammo hozir hech qaysi birimiz mehmon boladan o‘z o‘yinchoqlarimizni, o‘yinchoqlar bizga qanchalik

qadrli bo'lmasin, yashirib qo'ymaymiz. Ya'ni, biz ulg'aygan sari konfliktlarga aqli rasolik va sipolik, sog'lom fikrlilik asosida yondoshamiz. Shubha yo'qki, ulg'aygan insonlar ya'ni kattalar konfliktlarga kichiklarga nisbatan boshqacharoq yondoshishadi.

Ikkinchi tomondan esa, ulg'ayganimiz sari, bizning hayotimizdagi kelishmovchilik, nizo va ziddiyatlar ham o'sib, ulg'ayib, kattaroq mazmun va mohiyat kasb eta boshlaydi. Masalan, talabalar o'rtasida ko'p uchrab turadigan holatlardan bir misol: bir yigit bir qizni yoqtirib qoldi. Ammo u yigitga emas, yigitning do'stiga e'tibor qaratdi. Yigitni "Nima kilish kerak?" degan savol qiynaydi. O'sha bola bilan bir "chekkaga" chiqib, alohida gaplashib olish lozimligi haqida o'ylaydi. Ammo mana shu niyat to'g'rimikin, yigit buni bilmaydi. Yigit o'z emotsiyalariga bo'ysunishga majbur bo'ladi. Emotsiyalar esa yigitni qasd olishga, baxti chopgan bolani bir "o'qitib" qo'yishga, orani "o'g'il-bolachasiga" ochiq qilib olishga chaqiradi. Ammo 17-18 yoshimizdagi bu his-tuyg'ular - 40-50 yoshli odamga jizzakilik, hovliqmalik, o'ylamasdan ish tutish bo'lib ko'rinishi aniq. Chunki, 40-50 yoshli inson ko'ngil ishi qiyin ekanligini, aslida qizni birovni tanlashga majburlab bo'lmasligini, bu uning shaxsiy huquqi ekanligini, shu bilan birga, qiz ko'nglini o'zi tomon og'dirib olish zo'ravonlik, kuch ishlatish, zo'rlik qilish orqali emas, balki boshqa, qizning ko'nglini oladigan ishlar orqali amaliyroq bo'lishini bilishadi. Shu bois, 40-50 yoshli odam o'zi yoqtirgan insonga nisbatan mehrliroq bo'lish, o'zining va uning manfaatlarini muhofaza qilish yo'lidan boradi. O'zi yoqtirib qolgan qiz bolaning aslida boshqa o'zi yoqtirgan yigiti borligini ko'rib, bu yigitni do'pposlash orqali masala hal bo'lmasligini biladi va anglaydi. Chunki gap yigitda emas, balki qiz bolaning ko'nglida.

Demak, yosh o'tgan sari konfliktlarning mazmuni ham, ularga bo'lgan munosabat ham o'zgarib boradi. Konfliktlar murakkablashib boradi, shunga yarasha odamlarning hayot tajribasi ham bosiqlik, mulohazakorlik, jiddiylik tomon o'zgarib boradi. Chunki inson ulg'aygan sari o'z his-tuyg'ularini jilovlashga, ularni ma'lum tartibga solishga, ularni boshqarishga o'rganadi. O'z emotsiyalarini boshqarish esa ziddiyatli vaziyatlarda nizolarning kuchayib ketmasligi, ularning chuqurlashmasligi, konfliktlarning to'g'ri yechimlari topilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Hayotda shunday konfliktli vaziyatlar bo'ladi, oddiy narsa bahona bo'lib, oilalar buzilib ketadi, odamlar bir-birini o'ldirib qo'yadi, birovning joniga qasd qilinadi. Keyinchalik umr bo'yi nima uchun mana shunday amallarni qilganini ular tushuntirib bera olmaydi. Bunday voqealarni OAV (ommaviy axborot vositalari) orqali juda ko'p kuzatsa bo'ladi. Masalan, televizorda qaysi ko'rsatuvni ko'rishga kelisha olmagan o'gay ona va o'g'il bahsi oqibatida, mast bo'lgan o'g'il o'gay onasini o'ldirgan. Politsiyadagi tergov jarayonida o'g'il qaysi ko'rsatuvni ko'rishni istaganini eslay olmaydi. Yoki, qurilishda ishlaydigan ikki do'st orasida bahs kelib chiqadi. Biri ikkinchisini haqoratlab, buralab so'kadi. Bunga chiday olmagan odam uni itarib yuboradi. Do'sti boshi bilan betonga tushadi va o'ladi. Yana bir hayotiy voqea, qo'shnilar orasida janjal kelib chiqadi. Janjallashayotgan qo'shnilar yonidan o'tib ketayotgan umuman ularga notanish odam, otilgan o'qdan nobud bo'ladi. Qo'shnilardan biri qotillik uchun qamoqqa hukm qilinadi. Yosh oila, ya'ni yangi turmush qurgan eru-xotin ko'chada ketayotgan bo'ladi. Bir notanish yigit ularga kulib qaraydi. Er "Nimaga senga qarayapti?"- deb jahli chiqadi. Uyga kelganda aybi bo'lmagan xotini urib, do'pposlaydi. Shu bilan, ko'chada xotiniga qaragan odamni jazolaganday bo'ladi, ammo xotini ko'nglida urish-do'pposlashdan so'ng mehr qoldimi, bu masala bilan qiziqmaydi. Bu voqealar oddiy hayotdan olingan.

Demak, konfliktlar hayotimizning har bir bosqichida kelib chiqishi mumkin bo'lib, inson ulardan o'zini himoya qilishga doim tayyor turishi kerak. Chunki konfliktlar qo'qqisidan, odam ularni batamom kutmagan vaqtda, konflikt kelib chiqishining umuman

ilojisi bo‘lmagan hollarda ham vujudga kelishi va inson hayoti va tinchligini buzishi mumkin.

Konfliktlar kattalar hayotida ancha keng uchrab turadigan hodisa hisoblanadi. Chunki kattalar juda keng ravishda turli muloqotlarga kirishadi. Masalan, rahbar organlarda ishlagan odamlar hayotida ular faoliyatining 70-80 % turli ochiq-oydin yoki yashirin ziddiyatlar sharoitida o‘tadi, ularning inobatga olinmasligi, ularga bee‘tiborlik esa konfliktlarning chuqurla

shib ketishiga asos bo‘lib xizmat qiladi.

Shuning uchun, konfliktlarning kelib chiqish qonuniyatlari qanday vujudga kelgan konfliktning ildizlari va sabablarini tahlil qilish yo‘llari nimalardan iborat degan masalalar dolzarblik kasb etadi. Konfliktlarning kelib chiqish qonuniyatlarini o‘rganish ularni ilk vujudga kelish jarayonidayoq bilib olish va oldini olish choralarini ko‘rish imkoniyatini yaratadi. Konfliktning kelib chiqish sabablarini tahlil qila olish esa, vujudga kelgan konfliktning to‘g‘ri yechimini topishga qo‘l keladi.

Tahlillarga ko‘ra, qariyb 80 % konflikt ishtirokchilarining mojaroga moyilligi aniqlangan. Bu odamlardagi o‘ziga xos psixik tushuncha bo‘lib, konfliktni kelib chiqishida *konfliktogenlar* muhim rol o‘ynaydi. *Konfliktogen* – konfliktga bo‘lgan layoqatni anglatadi, ya‘ni ziddiyatga moyillikdir. Konfliktogenning mazmuni shuki, biz o‘zimiz gapirayotgan gapga u qadar e‘tibor qaratmaymiz, ammo boshqa gaplarga shu qadar e‘tibor beramizki, unga jiddiyroq tus berishga xarakter qilamiz.

Insonni shaxsiy psixologiyasi shundayki, u tashqi noxush psixologik ta‘sirga nisbatan ixtiyorsiz, o‘zi bilmagan holda himoyaga kirishadi. Konfliktning dastlabki bosqichida bu hissiyot insonning istak va mayliga bo‘ysinmagan holda ixtiyorsiz ravishda ishga tushadi. Konfliktga kirishish davrida o‘z-o‘zini himoya qilish natijasida konfliktogenlar eskalatsiyasi, ya‘ni konfliktni keng qamrovga yoyilishi kuzatiladi. Konfliktni kelib chiqish sabablarini bilmaslik va uni hal etishga kirishmaslik oqibatida, uni qamrovi kengayib boradi va bunda “zo‘r himoya – bu xujum» degan psixologik aqida ustuvorlik qiladi. Natijada:

Konflikt javob-javob, konfliktogen-konfliktogen “konfliktogen sxemasi” vujudga keladi.

Bu sxema konfliktni kelib chiqish sabablarini ko‘rsatib, insonlardagi “Men”ning ustunligi asosiy omil bo‘lib xizmat qiladi.

Konfliktogenlarni mazmun-mohiyatiga ko‘ra quyidagi shakllardan biriga kiritishimiz mumkin:

1. Barchadan ustun bo‘lishga intilish.
2. Tajovuzkorlikni namoyon qilish.
3. Xudbinlikni (egoizm) namoyon qilish.

Barchadan ustun bo‘lishga intilishda insonda: ko‘ngilchan bo‘lish; manmanlik qilish; o‘ziga yuqori baho berish; ishonish; majburlash; suhbatdoshini yakson qilmoq; habarlarni yashirish; etikani qo‘pol ravishda buzish; tegajog‘liq; yolg‘on gapirish kabi hislatlari namoyon bo‘ladi.

Tajovuzkor (agressiv) lotincha so‘z bo‘lib, hujum ma‘nosini anglatadi. Tajovuzkor odamlar tabiatan kamchilikni tashkil etadi. Shunga ko‘ra tajovuzkorlikni namoyon bo‘lishida quyidagi shakllar muhim o‘rin tutadi:

- Kuchli tajovuzkor odam o‘zining ichki muammolarini atrofidagi odamlar hisobiga hal etishga intiladi.

- Kuchli tajovuzga ega bo'lmagan odamlar esa boshqalarga tajovuz o'tkazishga harakat qilishdan oldin uni natijasini o'ylab ko'radilar va ayrim hollarda tavakkal qilib ko'radilar.

- Konflikt davridagi tajovuzkorlik kayfiyat va hissiyot bilan bog'liq bo'lib kutilmagan pallada namoyon bo'ladi va mavjud konfliktogenga qarshi javob tariqasida vujudga keladi.

Mana shunday holatlar ko'pchilikni o'ylantirishi tabiiy. Har bir inson konfliktlar bilan to'qnash kelishi aniq bo'lganligi sababli konfliktlar haqida keng bilimlarni tarbiyalash va shakllantirish muhim pedagogik ahamiyat kasb etadi. Shu bois konfliktlar to'g'risida ham nazariy bilimlar, ham amaliy ko'nikmalarga ega bo'lish hozirgi zamonda yoshlarni mustaqil hayotga tayyorlash hamda jamiyatda o'z o'rnini va mavqeiga ega bo'lishida zarur ehtiyojlardan bo'lib, ana shunday bilimlarni targ'ib etish davrimizning dolzarb vazifalaridandir.

Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, 80% konfliktlar ularning ishtirokchilari hoxish va irodasiga qarama-qarshi o'laroq, ular istagiga qarshi ravishda vujudga keladi. Ya'ni, kamdan-kam hollarda konflikt ataylab tayyorlanib, amalga oshiriladi. Ammo nima uchun, biz konfliktni ataylab tayyorlamagan bo'lsak ham, ular yuzaga keladi?

Chunki bizning psixikamiz va psixologiyamiz o'zimizga qaratilgan agressiyaga qarshi agressiya bilan javob qaytarishga, ziddiyatda eng avvalo o'zini himoya qilishga, kezi kelganda, o'zini muhofazalash uchun, xujum qilishga tabiatan kodirovka qilingan bo'ladi, mana shunday o'zini tutishga biz tabiatan ma'lum darajada o'rgatilgan, tayinlanganmiz.

Agar inson konfliktning ilk qadamlaridanoq, "mana, konfliktning birinchi xususiyatlari boshlandi, ular nima oqibatlariga olib kelishi mumkin, kel, ulardan aql bilan o'zimni omon saqlab qola qolay", desa, demak, u konflikt vaziyatlarga to'g'ri munosabat bildirgan bo'ladi. Chunki, ziddiyatni boshlayotgan odamning bir, ikki daqiqadan so'ng emotsional-psixologik kayfiyati umuman o'zgarishi mumkin, boshqa emotsional-psixologik kayfiyatda u o'zini batamom boshqacha tutishi mumkin. Shu bois, ko'pchilik oilalarda, erining qo'li yengilligini bilgan xotinlar erining jahli chiqsa, hech bo'lmaganda qo'shning uyiga chiqib, jon saqlaydi. Chunki, bir-ikki soatdan keyin, eri o'ziga kelganida, balki u o'z xotinini urganligiga ichida achinar...

Konfliktli vaziyatlarning 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 harakatlar konfliktogen deb ataladi.

Bu ta'rifda muhim bo'lgan so'zlardan biri "mumkin bo'lgan"dir. Chunki u konfliktogennlarning havfini, ularning ichki tahdidini to'g'ri belgilab beradi. Konfliktga olib kelishi aniq bo'lmagan, ya'ni konfliktga olib kelishi "mumkin bo'lgan" narsalar ziddiyatga nisbatan uyg'oqligiz va sezgirligingiz, ogohligingizni tinchlan tirib, sizni aldab qo'yishi mumkin. Tanishingizga nisbatan har doim salom-alikni quyuy qilsangiz-u, bir marta o'z ishlaringiz bilan o'ylanib, unga har doimdagidek e'tibor qaratmasdan, oddiy "Salom?" deb o'tib ketsangiz, u sizdan qattiq hafa bo'lib qolishi mumkin. "O'zini katta tutyapti, behurmatlik qildi, nima men uning arpasini xom o'rdim-mi?! Salom bermasa o'ziga?! Ja, katta ishga o'tdim deb, dimog'i ko'tarilib ketibdi-mi?..." Orada noqulay ahvol kuzatiladi. Keyingi gal u siz bilan sovuq, rasmiy muomala qiladi. Endi siz o'ylanisiz. "Nima bo'ldi bunga?! Nimaga o'zini bunday tutyapti?! Xuddi men bilan urishib qolganday.. Uni hafa qilmovdim, shekilli..."

Konfliktognlarning ayyorligi shundaki, biz o‘zimizning so‘zlarimiz va amallarimizga emas, balki bizga aytilgan boshqa odamlarning so‘zlari va amallariga ko‘proq e‘tiborliroqimiz. Boshqa odamlarning so‘zlaridagi intonatsiya, mimika va ma‘no bizga uning bizga nisbatan munosabati haqidagi axborot, ya‘ni ma‘lum informatsiyani bildiradi va beradi. Ammo o‘zimiz birovlariga so‘z aytganimizda, har doim ham, so‘zlar ma‘nosi nimani anglatmoqda, bizning mimikamiz, ovozimiz, qo‘l harakatlarimiz, intonatsiyamiz yana qanday qo‘shimcha axborotni birovlariga uzatayotganligiga e‘tibor bilan qaramaymiz. Ko‘pchilik hollarda bu narsa intuitiv tarzda kechadi.

Demak, biz boshqalardan kelayotgan informatsiyani diqqat bilan filtrlaymiz, o‘zimiz jo‘natayotgan informatsiyani esa – filtrlamasdan, to‘g‘ri jo‘natamiz. Shu nuqtai nazardan, hammamiz o‘zgalardan kelayotgan axborotga emotsional yondoshamiz, o‘zimizdan ketayotgan informatsiyani esa ko‘proq shundayligicha, ya‘ni boricha jo‘natamiz. Ba‘zan xotin-qizlar haqida “Ayollar o‘zi aytgan gaplarga diqqat qilmaydi, ammo o‘zi haqida boshqalar aytgan so‘zlarni diqqat bilan eshitadi”, deyiladi. Ammo aslida biz hammamiz shunday qilamiz. Bu holat, o‘z manfaatlarini muhofaza qilishga qaratilgan intuitiv himoyaning natijasi hisoblanadi. Ammo birovlarining manfaatlarini ham muhofaza qilish, yoki hurmatlash lozimligi hayolimizga ham kelmaydi. Demak, konflikt vaziyat - biz jo‘natayotgan va qabul qilayotgan axborotlar orasidagi xissiy-emotsional hamda psixologik muvozanat buzilganda yuzaga keladi. Ana shunday hayotda uchrab turadigan konfliktogen vaziyatlar chuqur ziddiyatlarning kelib chiqishini ta‘minlashi mumkin.

Konfliktogenlar ko‘payib, ular majmuaga aylanganda, konflikt tug‘iladi. Konfliktogenlar eskalatsiyasi qonuniy ravishda konfliktga olib keladi. Bizga kelayotgan axborotlar konfliktogenlar bilan to‘lgan bo‘lsa, biz unga tabiiy ravishda o‘zimizdagi konfliktogenlar bilan javob beramiz. Talabalar o‘rtasida turmush qurgan yangi kelinlar bo‘lganligi sababli, kelinlar hayotidan bir misol: faraz qiling, oila. Qaynona va kelin. Kelin yangi tushgan. Hali oilaning tartiblarini yaxshi o‘zlashtirmagan hamda ovqat pishirishni bilmaydi. Bu borada qaynona erinmay hammaga axborot berib o‘tadi. Kelinining uddaburon emasligidan muntazam noliydi. Kelin o‘zicha eziladi, yaxshi kelin bo‘lishga astoydil harakat qiladi, ammo unda tajriba yo‘q. Kelin qaynonaga o‘zining ahvoli haqida gapirishdan qo‘rqadi. “Ular meni tushunmaydi, o‘zim aybdorman”, deb o‘ylaydi. Asta-sekin turli qochirim gaplardan zerikkan kuyov ham kelinni ovqat pishira olmaslikda ayblay boshlaydi. Aslida kelin ovqat pishirishni bilmasa ham, yaxshi inson bo‘lishi mumkinligi hech kimning aqliga kelmaydi. Kelin – ovqat pishirishi shart! Vassalom. Mazkur axborot, ya‘ni kelinning qo‘li shirin emasligi atrofdegilar ongiga singib boradi. Kelin esa ovqat pishirishni astoydil o‘rgana boshlaydi. Shu bois, kelin ancha yaxshi ovqat pishira boshlaganini ular sezishmaydi. Kelin esa yangi oiladagi yaqin qarindoshlardan o‘ziga nisbatan yaxshi muomala kutadi. Biroq, uning asta yaxshi pazanda bo‘lib qolganini xech kim kelininga aytmaydi va bildirmaydi. Uning peshonasiga umrbod “ovqat pishirishni bilmagan kelin” muhri bosilib bo‘lingan va uni o‘chirishning ilojisi yo‘q.

Kelinning ko‘nglida qaynonaning muntazam ayblari asosida **konfliktog**enlar haddan ziyod ortadi, ular yig‘ila boshlaydi. Izza bo‘lgan kelin qalbi har qanday axborotlarni passiv va salbiy tarzda qabul qilishga qo‘nikib boradi. Qaynona kunlarning birida, yana bir marta, qaynotasi, qarindoshlar va kelinning o‘zi oldida, uning ayblari haqida gap boshlaganda, qaynona konfliktog

oilalari hayotiga “rejali ravishda kiritilayotgan, tarbiyalanayotgan va o‘stirilayotgan” janjal - konfliktogennlarning haddan ziyod ortishi oqibatida kutilmagan holda kirib keladi. Aslida mazkur holatda oilaviy janjalni “kutilmagan” deyish noo‘rin, chunki adolatsizlik adolat o‘rnatilishini talab etadi. Haddan ziyod yerga urilgan inson o‘z haqqi va huquqlari uchun kurasha boshlaydi.

Bunday misollarni ko‘plab keltirish mumkin. Ularning barchasini umumlashtirgan narsa shundaki, insonlararo konfliktogennlarning to‘qnashuvi konfliktga olib kelishidir. Agar siz hayotingizda ro‘y bergan biror konfliktni mana shunday tarzda tahlil qilsangiz umumiy ssenariy o‘xshash bo‘lganligiga iqror bo‘lasiz.

Yuqoridagi oilaviy muojaroning xususiyati shundaki, unda na qaynona, na kelin, na boshqalar mana shu holat juda qattiq ziddiyatga olib kelishini tushunmaganlar, yoki bilmaganlar. Qaynona “Kelinni tarbiyalayapman” deb o‘ylagan, kelin “Men rosa harakat qilyapman” deb o‘ylagan. Ularning ikkalasi ham, biz oilamizda ataylab janjal ko‘taramiz, - deb harakat qilmagan. Yuqoridagi vaziyatda qaynonaning ham, yoki kelinning ham o‘z oilasida konflikt chiqqanidan xursand bo‘lgan deb ham bo‘lmaydi. Ular buni istamagan edi, ammo janjal bo‘ldi. Mazkur vaziyatning davom etishi oilaviy janjal bilan tugashi tabiiy edi.

Konfliktogennlar tahdidiga uchragan odam, odatda, o‘zining psixologik va emotsional holatini himoya qilishga o‘tadi. Shu bois, u konfliktogenga nisbatan o‘zidagi emotsional tahdid bilan munosabat bildiradi. Mazkur emotsional tahdid ko‘pchilik hollarda ovoz, mimika, intonatsiyadagi agressiya bilan ifoda qilinadi. 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 konfliktogennlar miqdori keskin orta boradi. Inson emotsional va psixologik holati unga qarata yo‘naltirilgan haqorat, piching, kesatq, so‘kish, nafsoniyatga tegish, zo‘ravonlik, o‘z fikrini o‘tkazishga intilish, tazyiq kabilarga, doimiy ro‘y beradigan adolatsizlikka bundan o‘zgacha munosabat bildiradi 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.

Bizga eng kichik paytimizdanoq birovni bekordan bekorga hafa qilmaslik, uning nafsoniyatiga tegmaslik, so‘kmaslikni o‘rgatishadi. Ammo hamma ham ana shu normalarga rioya qilmaydi. Eng qiyin bo‘lgan narsalardan biri, o‘zingni juda qattiq hafa qilgan odamni kechirish hisoblanadi. Ayb qilgan odamni kechirish lozimligi hamma dinlarda uqtiriladi. Xristian dinida “sening bir yuzingga urgan odamga, ikkinchi yuzingni tut”, deb aytiladi. Islom dinida muqaddas bayramlarda dushmanlar bir-birlarining gunohlaridan o‘tishi lozimligi tayinlanadi. Ammo real hayotda birovning aybidan kechgan odamlar juda kam topiladi. Shu bois, o‘zbek xalqi “kechirimli bo‘lish mardning ishi” deydi. O‘zini muhofaza qilish insondagi tabiiy va eng kuchli instinktlardan hisoblanadi. Shu sababli odamlar zarracha bo‘lsa ham o‘ziga zarar bo‘lmaslikka urinadi.

Konfliktogennlar eskalatsiyasi yuzaga kelmasligi uchun:

- konfliktogennlarning o‘zingiz va atrofdagilar yuragida yig‘ilishiga yo‘l qo‘ymaslik;
- konfliktogennlar vujudga kela boshlaganda esa, ulardan o‘z fikri va ongini ozod qilish yo‘llarini qidirish;
- o‘zimizda vujudga kelishi mumkin bo‘lgan konfliktogennlar boshqalar ko‘nglida ham yuzaga kelishi mumkinligini nazarga olishimiz darkor.

Mana shu natijalarga erishishda konfliktogenlarsiz muomala yuritish qoidalari qo‘l keladi:

1. Konfliktogenlardan foydalanmang, ularni o‘z vaqtida, ildiz otib ketmasidan yo‘qotishga harakat qiling.

2. Konfliktogen bilan to‘qnashganda unga o‘zingizdagi konfliktogen bilan javob qaytarmang.

3. Konfliktogen bilan munosabat bildirayotgan odamga, shuningdek umuman har qanday suhbatdoshingizga empatik (birovning xis-tuyg‘ularini anglash asosida) munosabat bildiring. Empatik munosabat o‘rnatish uchun suhbatdoshingizga xush keladigan mavzularni tanlang, unga komplimentlar ko‘rsating, kulib gaplashing, uning so‘zlarini diqqat bilan eshiting v.h.

4. Imkon qadar ko‘proq ijobiy his-tuyg‘ular ulashing. Konfliktogenlar maxsus garmonlar natijasi hisoblanadi. Agar o‘zingizning kayfiyatingizni yaxshilik sari yo‘naltirsangiz, konfliktogenlarni yengishga imkon tug‘iladi. Konfliktogenlar insonni kurash, ziddiyat va nizoga yo‘naltiradi. Bu esa organizmda adrenalinning ko‘payishiga olib keladi. Adrenalin konfliktogen bilan qo‘shilib, g‘azab, jahl, agressiyaning kuchayishiga sabab bo‘ladi. Odamning qattiq g‘azablanishi ko‘p adrenalinni keltirib chiqaradi. Uning inson salomatligiga bo‘lgan juda katta salbiy ta‘siri mavjud. Ammo chiroyli suhbat inson organizmida “baxt garmonlarini” yuzaga keltiradi. Shundan foydalanishga harakat qiling.

3. Konfliktogen turlari

Konfliktogenlarning ko‘pchiligini kuyidagi turlarga ajratish mumkin:

- o‘zini ustun qo‘yish;
- agressiyaga moyillik;
- egoizm.

1. 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, piching, kesatiq.

Yashiringan ustun qo‘yish hollari: tashqi ko‘rinishdan yaxshi munosabat sifatida qabul qilsa bo‘ladigan ustunlik. “Tinchlaning”, “Aqlli odamsiz-u, ammo...”, “Hayronman, nimaga hafa bo‘lasiz...”, “Shuni ham bilmaysizmi?!”, bu vaziyatlarda tashqi qo‘rinishdan mayin ohang tanlansa ham, bu holat konfliktogen holat sifatida baholanadi. Masalan, o‘qituvchi o‘quvchiga “Nihoyat darsni bajarib kelibsanda”, - deydi. O‘quvchi hafa bo‘ladi. U “Nima hech qachon dars bajarib kelmaganmanmi?!”, - deb o‘ylaydi.

Maqtanchoqlik: 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.

Qat‘iylik, 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 ham ko‘rmaslik, “Bizning og‘aynimiz guruh sardori bo‘lganlar-da, shuning uchun o‘zlarini juda aqlli deb biladilar...”, “Hamma narsani bilaman deysiz-u, oddiy masalanihal qilishga yordam berolmaysiz...”, “Faqat bilog‘onlik qilasiz, o‘rtoqlaringiz fikrini eshita olmaysiz...”, “Sen nimani bilarding...” qabilidagi so‘zlarni ishlatish.

Bu vaziyatdagi konfliktogenlar “Hamma o‘g‘il bolalar – rostgo‘y”, “Hamma qizlar – yolg‘onchi”, “Hamma – o‘g‘ri”, “Bo‘ldi gapingni to‘xtat...”, “E, bugungi yoshlar buzilgan...”, “E, kattalar hech narsaga tushunmaydi..” kabi kirish so‘zlar bilan ham anglashiladi. Masalan, yoshlarni qiziqtirgan musiqa, kiyim, moda, o‘zini tutish, salomlashish kabilar kattalarning jig‘iga tegishi mumkin. Bunday fikrlar ochiqchasiga

bildirilganda, yoki ularni bola tafakkuriga majburiy kiritishga urinilganda, yoshlar o'z ota-onasidan ma'lum axborotlarni yashirishga tushadi, yoki o'z odatlarini himoya qilish yo'lini tutadi.

O'z maslahatlari va fikrlarini majburiy singdirish va qabul qilinishiga harakat qilish. Odatda, maslahat faqat mana shu 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, albatta 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 salbiy munosabatda, "Meni mensimadi, gapimga kirmadi" deyishi mumkin. Masalan, tajribasiz yosh o'qituvchi o'quvchilariga avtoritar uslubda yondashgan holda, har doim o'z topshiriqlarini majburiy bajarishga va buyrug'ona fikrlarini o'quvchilarga singdirishga harakat qilishini "tarbiyalash" xususiyatiga kiritadi. Yoki, qaynonaning qanday uy tutish lozimligi bo'yicha o'z kelinini niqtab turishi ham "tarbiyalash" xususiyatiga kiritiladi.

Suhbatdosh so'zlarini bo'lish. Suhbat faqat bir tomonning emas, balki ishtirok etayotgan har ikki tomonning muloqoti hisoblanadi. Ammo ko'pchilik hollarda ba'zi odamlar faqat o'z tuyg'ularini gapirishga e'tibor qilib, o'zga odamni eshitishga sabr-qanoat qilishmaydi. Boshqa tomon ham o'z fikrlarini bildira boshlasa, uning so'zlari keskin bo'linadi, "A, nima deding..." deb eshitilmaydi, o'z hamsuhbatiga e'tiborsizlik ko'rsatiladi. Masalan, avtoretar uslubda boshqaruvchi fakultet dekani faqat gapiradi-yu, o'qituvchi o'z fikrini bildira olmaydi. O'qituvchining o'z fikri borligi inobatga ham olinmaydi. Yoki avtoretar uslubda boshqaruvchi kafedra mudiri gapiradi-yu, o'qituvchi o'z fikrini bildirishga urinsa, "Nima, siz menga aql o'rgatmoqchimisiz?!" qabilida agressiya bilan munosabat ko'rsatiladi. ***Informatsiyani yashirish.*** Odamlar hayotida axborot muhim rol o'ynaydi. Axborotni yashirish kishilarda shubha uyg'otadi. Shu bilan birga, axborotni yashirgan kishiga nisbatan ishonchsizlik vujudga keladi. Oqibatda odamlar orasi va munosabatlari buzilishi uchun asos tug'iladi. Ayrim jamoa rahbarlari ko'proq, jamoasidan barcha uchun muhim bo'lgan ba'zi ma'lumotlarni yashirib, ulardan jamoani bexabar qoldirishi, masalan, shatatlar qisqarishi, mukofatlardan yoki chet elga chiqish uchun kelgan komandirovkalarni yashirishga harakat qilishadi.

Birovning ustidan kulish. Birovning ustidan istehzo bilan kulish, uni mas'hara qilish agressiyaning psixologik turlaridan hisoblanadi. Birovning ustidan kulish inson huquqlarini buzishga yo'naltirilgan bo'ladi. Odatda javob bera olmaydiganlar ustidan kulgi qilinadi, yoki ana shu vaziyatda konkret o'quvchi kulgiga nisbatan ma'lum sabablarga ko'ra javob qaytara olmaydi. Inson ustidan kulish uning nafsoniyatiga tegadi va uzoq vaqt dilda o'rnavchil qoladi. Talabalikda mazah qilingan "semiz"lar, "omi"lar, "qishloqi"lar, "turqi sovuq"lar keyinchalik o'z ustidan kulgan o'rtoqlariga qarshi harakat olib borgani, yoki, "birinchi muhabbati" hamma tomonidan kulgi ostiga olingan yigitlar keyinchalik o'z dushmanlaridan qaqshatgich qasos olgani borasidagi hayotiy misollar ko'p. Ko'pchilik hollarda kulgi ostida qolgan o'quvchi qulay vaziyat poylab o'z javobini tayyorlaydi.

Aldash yoki aldashga harakat qilish. Eng ashaddiy konfliktogenlardan hisoblanadi. Yigitlar ham, qizlar ham o'zlarini aldashga yo'naltirilgan harakatlarni kechira olmaydilar. Odatda aldash orqali yuzaga kelgan xissiy-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 yo'qolmaydi va o'chib ham ketmaydi. Bu alam bot-bot odamlar orasiga yangitdan nizo solinishiga asos bo'lib xizmat qilishi mumkin. Qizlar o'z dugonalarining sumkasidan ruxsatsiz o'quv qurollarini olganini yashirganini kechira oladilar, ammo "o'g'irlasalar" mutlaq kechira olmaydilar. Agar ana shunday holatlarga

o'xshash vaziyatlarda aldash vujudga kelgan bo'lsa, tomonlar munosabati barbod bo'lishi tabiiy. Umuman olganda, hayotda aldash, aldashga harakat qilish yaxshi, samimiy munosabatlarni ichdan va zimdan qo'poradi.

Suhbatdoshining biror kamchiligi yoki muvaffaqiyatsizligini doimo ta'kidlab o'tishga harakat qilish. Birovlarning ishi yurishmaganidan xursand bo'lish, o'zi yoqtirmagan odamlarning hayotida biror kor-hol bo'lsa, undan quvonish, ba'zi odamlarning ustidan muntazam kulish, kamchiliklarni ro'kach 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 tuzatilmagunicha kamchilik va xato bo'lib qoladi, agar tuzatilsa, u xato bo'lmaydi. Muvaffaqiyatsizlikdan hech kim o'zini muhofaza qilinganman deb ayta olmaydi. Shu bois, o'z do'sti, hamkasbi, o'rtog'i, qarindoshi, eri va yoki xotining biror kamchiligini umrbod ushlab olib, doimo uni ta'kidlayverish, uni muntazam esga solish, o'z ustunligini ko'rsatish uchun ro'kach qilish oxir-oqibat juda katta konfliktni keltirib chiqarishi mumkin.

O'z ustidagi mas'uliyatni birovlar ustiga yuklash. Hayotda o'z mas'uliyatidagi 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. Masalan, guruh sardori pedagogik amaliyot bo'yicha taqdimot qilishilozim edi. Uning o'rtog'i "Men o'zim zo'r taqdimot tayyorlab kelaman, sen buni o'ylama, - deb ishontirdi. Ammo yig'ilish arafasi taqdimot tayyorlanmaganligi ma'lum bo'ladi. Chunki va'da bergan talaba, bu ishni boshqa bir talabaga topshirgan bo'ladi. U talaba taqdimot tayyorlashni va'da bergan talabadan qarzdor bo'ladi. U esa va'da bermaganligi uchun, "Nima uchun men taqdimot tayyorlashim kerak, o'zimni ishlarim boshimdan oshib yotibdi", deb o'ylaydi. Natijada, konflikt yuzaga keladi.

Pul qarz so'rash. Eng keng tarqalgan konfliktogenlardan hisoblanadi. Pul qarz so'rash pul so'rayotgan odamda noxush his-tuyg'ularni uyg'otadi. Ammo unga qarz berilganda ham, konflikt kelib chiqishi mumkin. Chunki bu qarz o'z vaqtida qaytariladi-mi, yo'q-mi, ma'lum emas. Qarz bilan sinash ko'p hollarda qarindoshlar, do'stlar, birodarlar orasini buzib yuboradi.

2. Agressiyaga moyillik. Ko'pchilik agressiyaga moyillikni faqat yigitlarga xos xususiyat deb biladi. Aslida unday emas. Agressiyaga moyillik ham yigitlarga, ham qizlarga xos xususiyatdir. Ammo yigit va qiz agressiyasi hamda uning qanday ifodalanishi orasida juda katta farq mavjud. Yigitlar agressiyasi o'zini ochiq ifoda qiladi. Yigitlar agressiyasi o'zi uchun ko'proq jismoniy kuch ishlatish shaklini tanlab oladi. Qizlar agressiyasi esa ochiq ifodalanmaydi. Ular orqavorotdan, asta, bilintirmay, zimdan harakat qiladi. Ularni "Sen shu ishni qilding" deb ushlab olish juda qiyin kechadi, chunki qizlar ko'proq psixologik agressiyani tanlashadi va ishlatishadi. O'z opponentini psixologik ezish, uni tahqirlash, unga bepisand munosabatda bo'lish qizlar agressiyasining shakllari hisoblanadi. Yigitlar agressiyasi darrov o'zini namoyon etadi. Urish, jismoniy tazyiq, turtish, bir tushurish, bo'g'ish, jismoniy harakatlarni cheklash, do'q qilish, shantaj – bular yigitlar ko'proq qo'llaydigan agressiya turlari hisoblanadi. Qizlar agressiyasi keskin ish tutmaydi, asta, zimdan ish tutadi. Ko'pchilik hollarda qizlar agressiyasi oiladagi a'zolariga nisbatan qo'llaniladi. Birovni kamsitish, ruhiy ezish, o'z kayfiyatini birovni ezish oqibatida normallashtirish, "kulib turib, jonini olish" qizlar agressiyasi hisoblanadi. Qizlar urmasdan turib, boshqa insonni juda katta ruhiy tanglik holatiga olib kirib qo'yishi mumkin. Bir qaraganda yigitlar agressiyasi ochiq namoyon bo'lganligi uchun bezarardek ko'rinadi. **Aslida har ikki tur agressiya ham juda yomon oqibatlariga olib kelishi mumkin.** Yigitlar aggressiv munosabati oqibatida opponent tomon

qattiq jismoniy jarohat olishi mumkinligi ayon. Qizlar agressiyasining keng tarqalgan oqibatlaridan biri, bu – depressiyadir. Depressiyaning oqibatlari ham insonga juda katta tashvishlar olib keladi. Depressiya holatiga chuqur kirib ketgan odam ko‘p hollarda o‘z joniga suyuqasd 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 to‘g‘ri shakllantira borishi lozim. Agressiya, u yo‘naltirilgan odamning ham, uni ishlatayotgan, agressiyani qo‘llayotgan odamning ham salomatligiga juda katta putur yetkazadi.

3. Egoizm – faqat o‘z manfaatlarini ko‘rish qobiliyati bo‘lib, o‘zbek tilida xudbinlik so‘ziga to‘g‘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 to‘g‘ri keladi. Doimiy agressiyaning ildizlaridan biri egoizmga borib taqaladi. Egoizm – o‘z manfaatlarini, boshqalar manfaatlarining buzilishiga qaramay, eng oliy qadriyat sifatida anglanish jarayoniga aytiladi. Shu bois, fransuz lingvisti P.Buast “*xudbinlik ustidan qozonilgan g‘alaba eng sharaflig‘alabidir*”, - deb aytgan. Fransuz yozuvchisi S.Segyur esa, “*xudbin uchun – o‘tmish – bo‘shliq, hozir – qaqqoq cho‘l, kelajak esa – ahamiyatsizdir*”, - deb ta‘kidlagan.

Shunday qilib, konflikt inson hayotining tabiiy ajralmas qismi bo‘lib, konfliktlar mazmunini bilish insonni konfliktli vaziyatlarda o‘zini tutish tartib-qoidalariga o‘rgatadi. Konflikt mazmunining murakkab kelib chiqish vaziyatlarini anglash esa insonni ana shunday bilimlar bilan qurollantiradi. Shu bois, konfliktning oldini olish uchun quyidagi amallarga rioya etish ahamiyat kasb eta boshlaydi:

- konfliktga olib kelishi mumkin bo‘lgan so‘zlar, amallar yoki harakatlardan iborat bo‘lgan konfliktli vaziyat va holatlardan o‘zini, atrofida qilgan asrash, konfliktogenlarga e‘tiborli bo‘lish;
- konfliktogenlar ko‘payib, ularning majmuaga aylanishini oldini ola bilish, konfliktogenlar eskalatsiyasiga yo‘l qo‘ymaslik;
- konfliktogenlarga konfliktogen bilan javob qaytarmaslik;
- konfliktogenlar bilan to‘qnashganda o‘zini himoya qilishga emas, balki nima uchun opponentda konfliktogen vaziyat va holat vujudga kelganiga diqqatni qaratish;
- o‘zida vujudga kelayotgan konfliktogenlardan qutilish va ularni faol ishlatmaslik choralari ko‘rish;
- jiddiy konfliktogenlardan bo‘lgan o‘zini ustun qo‘yish, agressiyaga moyillik, egoizmdan qutilish hamda boshqalar tomonidan ular ishlatilganda ham o‘zining konfliktli vaziyatga tortilmaslik choralari ko‘rish.

3-mavzu. Konflikt signallari Agressiya va zo'rvonlik haqida tushuncha. Uning mohiyati

Reja:

Konflikt signallari: inqiroz, tomonlar orasidagi tanglik, tushunmovchilik, hasadgo'ylik (g'ayirlik), insidentlar, diskomfortlar haqida.

Xasadgo'ylikning destruktiv ta'siri.

Agressiya va zo'rvonlik haqida tushuncha.

Konfliktidagi agressiya va zo'rvonlik. O'z agressiyasini yengish usullari.

Tayanch so'z va iboralar: konflikt signallari, munosabat, kelishmovchilik, inqiroz, tomonlar orasidagi tanglik, hasadgo'ylik, ayrmakashlik, tushunmovchilik, insidentlar, diskomfort, konflikt, ijtimoiy aloqalar, jamiyat, to'qnashuv, g'oya, konflikt manbalari, shart-sharoitlar

1.Konflikt signallari haqida ma'lumot.

Konflikt signallari konfliktning to'la namoyon bo'lishidan oldin tomonlar o'rtasida odatdagi to'g'ri munosabatlar o'rtasida kelishmovchilik, inqiroz, o'zaro tushunmaslik, hasadgo'ylik (g'ayirlik), ayrmakashlik 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 orasidagi tanglik, tushunmovchilik, hasadgo'ylik (g'ayirlik), insidentlar, 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, hamkori yoki tanishi bilan o'z munosabatlarini birdaniga va sababsiz uzib qo'ysa, u bilan gaplashishidan o'zini saqlasa, hafa bo'lib yursa, uni turli qarama-qarshi fikrlar qiynasa, bu - konfliktidagi inqirozning vujudga kelganligiga ishoradir. Bu holatlar inqiroz yoki hal etilmagan o'ziga hos konflikt belgilari hisoblanadi. Shu bilan birga, boshqa tomonga nisbatan ishlatilgan zo'rvonlik, tahdid, shantaj kabilarda ham inqiroz vaziyatining mavjudligini ko'rsatadi. Juda qattiq bahs yuritish, bahsda tomonlarning bir-birini ayamasi, o'zaro tahdidlarning qo'llanilishi ham inqirozli vaziyatning ko'rinishlari hisoblanadi. Inqirozni ko'rsatuvchi yorqin belgilardan biri kishi o'z emotsiyalarini ushlab tura olmasligi, o'z emotsiyalari va his-tuyg'ulariga erk berishi, so'kishish, yomon so'zlar ishlatish, bironi tahqirlash kabilardir. Odam bu vaziyatda o'z emotsiyalari ichiga kirib ketib, o'z fikrlarida qarshi tomonni "u yoki bu ishni qilishga" jazm ham qiladi. Bunday vaziyatlarda tezda inqirozning mavjud ekanligini tan olish, o'zini emotsional tinchlantirish, inqirozli vaziyatni vujudga keltirgan sabablarni tahlil qilish, o'zini muzokaralarga hozirlash, qarshi tomon bilan tinch mulqotga o'tish darkor. Agar bu ish qilinmasa, haqiqatan ham kuchli konflikt yuzaga kelishi aniq.

Tomonlar orasidagi tang holat. Konfliktning vujudga kelayotganligini ko'rsatuvchi yana bir signal. Tomonlar orasida kichkina nizoning kelib chiqishi ham, biz bilan emotsional to'qnashgan odam haqidagi bizning fikrimizga salbiy ta'sir ko'rsata boshlaydi. Bizga qarshi bo'lgan odamning "yomon" ekanligiga darrov bir necha ko'rsatkichlar topila boshlaydi. Agar biz o'zimizni to'xtatmasak, bu "yomon"lar soat sayin ko'payib boradi. Uning barcha so'zlari, harakatlari va amallarini biz mikroskop ostida tahlil qila

boshlaymiz, ko'p narsalarni "qora" bo'yoqda ko'rishga urinamiz. Ko'proq asl holatni emas, balki mana shu ongimizda vujudga kelgan hamda o'zimiz qo'rishga sayi-harakat qilgan odamni tahlil qilishga o'tamiz. Shu bois, bu odamga nisbatan bizning muomalimiz salbiy tomonga o'zgaradi. Orada emotsional tanglik vujudga keladi. Biz o'z emotsiyalarimiz va xulosalarimizga ishonib boraveramiz, ularning "sun'iy" o'ztomonimizdan yaratilganligi va yasalganligini tan olgimiz kelmaydi. Tomonlar orasidagi tanglik biror sabab kuta boshlaydi. Bu nihoyat darajada qurigan o'tlarning kichik bir sababdan o't bo'lib yonishiga o'xshaydi. Chunki bizning emotsiyalarimiz tashqariga chiqishni, uning "adabini" berib qo'yishni, ongimizda shakllangan "yomon" odamga uning qanday "yomon"ligini ko'rsatib qo'yishni biz juda istaymiz. Bizga mulohazalik, bosiqlik va oddiy haqiqatni tan olmaslik halaqit beradi. Biz tang ahvolga adekvat munosabat bildira olmaymiz.

Masalan, bunday holatlarni dars jarayonida kuzatish mumkin, juda ko'p hollarda o'qituvchi dars jarayonini boshlashdan oldin guruh sardoriga davomatni aniqlashni so'raydi. Bu holat bir necha bor takrorlanadi. Chunki o'qituvchi guruh sardorining faoliyatiga asoslanib ishonchi baland edi. Kunlardan bir kuni o'qituvchi davomatni guruh sardoridan qabul qilib olgan vaqtda o'quv mashg'uloti yuzasidan A.Bahriddinovni doskaga chiqib javob berishini aytdi, lekin A.Bahriddinov darsga umuman kelmaganligi ayon bo'ldi. O'qituvchining guruh sardoriga bo'lgan ishonchi bir vaqtning o'zida yo'qoldi va guruh sardori tang holatda o'rnidan turib kechirim so'radi.

Inson har qanday vaziyatda o'z emotsiyalarini tartibda ushlashi, ularga erk bermasligi, tarixiy vaziyatni mulohazalik bilan tahdid qila olishi tang vaziyatlarning konfliktga aylanmasligi asos hisoblanadi.

Tushunmovchilik. Ba'zan tomonlar orasida biror hodisa yoki ahvol to'g'risidagi noto'g'ri axborot tufayli tushunmovchilik vaziyati vujudga keladi. Masalan, yosh oila. Kelin institut aspiranturasida o'qiydi. U institut oldidagi bekatda avtobusini kutib turganida ilmiy rahbari kelib qoladi. Ular bir-ikki og'iz gaplashishadi. Aynan shu vaqtda, yosh kelinning boshqa yigit bilan gaplashib turganini qaynonasining singlisi ko'rib qoladi. U darrov axborotni singlisi, singlisi esa o'g'liga bo'rttirib yetkazishadi. Kuyov vaziyatni so'ramasdan kelinga zo'ravonlik bilan muomala qiladi. "Institutda seni boshqa yigiting bor ekan!". Hech narsani tushunmagan kelin o'zini oqlashga o'tadi. Yigit xotiniga qo'l ko'taradi. Aslida, aynan tushunmovchilikning oqibatida yosh oilada juda katta konfliktli vaziyat yuzaga keladi. Uning oqibatlari turlicha bo'lishi mumkin. Ammo kelinning ko'nglida "unga qo'l ko'tarilganligi", uning "beayb" ekanligi hech qachon o'chmaydi. Agar kelinning haqiqatan ham boshqa yigiti bo'lganida ham, bu axborot kelinni urish uchun ruxsat va ijozat bo'la olmaydi. Ayol kishini umuman urib bo'lmaydi. Urish – bu zo'ravonlikdir. Zo'ravonlik esa, shu jumladan oiladagi zo'ravonlik, dunyoviy davlat qonunchiligi tomonidan ham, diniy ya'ni shariat qonunchiligi tomonidan ham qoralanadi va jazolanadi.

Mana shu holat seminarda muhokamaga qo'yilganda, ko'pchilik kelinni ayblashga urindi. "Erga tegdimi, o'ylab ish qilishi kerak. Ayb kelinda, nima qiladi ko'chada gaplashib, salom bersin-da, o'tib ketaversin... Domlasi bo'lsa ham, ko'chada emas, balki binoning ichida, hech kim ko'rmagan joyda gaplashsin. Domlasi ham g'irt ahmoq odam ekan. Nima qiladi yoshgina qizga rahbarlik qilib. Yigitlar qo'rib qolibdimi?! Mana, domlasini deb, yosh oila buzilib ketyapti. Kelin ham ahmoq, er degan uradi-da. Shuni ham doston qilib, darrov hammaga yoyish kerakmidi?! Eri yaxshi ko'rarkan, rashk qilar ekan, shuning uchun uradi-da..."

Achinarli hol shundaki, ko'pchilik seminar ishtirokchilari, ayol erning hukmiga berilgan qul emasligi, ayolning o'z huquqlari mavjudligi, aspiranturada o'qish uning

insoniy huquqlaridan biri ekanligi, bilim olish faqat binoning ichida bo'lsin degan qonunning mavjud emasligi, er kishi o'z xotinini urishi mumkin emasligi, umuman axborotning to'g'riligini aniqlamasdan turib, hukm chiqarib bo'lmasligi, xotin, ya'ni o'ziga eng yaqin bo'lgan insonni eshitish va u bilan tinch va osuda suhbat qurish lozimligini aytishmadi. Mana shu hayotiy voqea ajrim bilan tugagan. Agar tomonlar konfliktlar yechimi bo'yicha bilim va malakalarga ega bo'lishganida edi, ular o'zlarini ancha bosiqlik va mulohazalik bilan tutgan bo'lardilar. Doimo har qanday axborotni o'ylab, tahlil qilib, so'ng o'ziga singdirish lozimdir.

Hasadgo'ylik. Yunon faylasufi Demokrit shunday deb ta'kidlaydi: "Hasad kishilar orasida janjalni boshlab beradi". Hasadgo'lik ham konflikt signallaridan biri bo'lib, bu shunday tuyg'uki, u kimdandir, nimadandir norozi bo'lish, o'zganing yutug'ini ko'rolmaslik, (xaqiqatdan shunday yoki tasavvurida bo'lishi mumkin) o'zida bo'lmagan holda o'zgaga hasadgo'ylik qilishida namoyon bo'ladi. O'zgaralar yutug'i va muvaffaqiyatlariga nisbatan shubhaga borish, qizg'anish holatlari kuzatiladi. Umuman olganda, kichik yoshdan boshlab bolalarda qizg'anish, hasad rivojlana boshlaydi. Bolaga ukasi yoki singlisiga unga nisbatan yaxshiroq o'yinchoq sovg'a qilishgani yoqmasligi, har bir o'yinda u yutib chiqishni xohlashi, har qanday yo'llar bilan birinchi bo'lishga intilishi, agar haqqoniy tarzda bu ishni amalga oshirib bo'lmasa, makkorlik (aldov) yo'li bilan bunga erishish mumkinligi kuzatiladi. Bola katta bo'lgan sari bu holatdan qutilishga harakat qila boshlaydi, hech bo'lmaganda uni bosib bora boshlaydi. Hasadgo'ylik qanchalik insonni ichiga joylasha borgan sari norozilikni, tajavvuzkorlikni kuchaytirib boradi. Hattoki juda arzimasi bo'lib ko'ringan sabab ham kuchli agressivlikni chaqirishi mumkin bo'ladi. Uning ruhiyati doimiy taranglikda bo'ladi va bu vegetativ asab tizimini pasaytiradi, sog'lig'iga ta'sir qiladi. Aynan mana shu yomonlik, mehrsizlik hissi psixosomatik buzilishlarga sabab bo'ladi ya'ni, yurak-qon tomir kasalliklarini paydo bo'lishiga sababchi bo'ladi. 70-yillarning o'rtalarida o'tkazilgan tadqiqotlarda g'arazlik, ichiqoralik hissi kuchli bo'lganlarda yurak-qon tomir kasalliklari ko'p uchrashi aniqlandi.

Bunday xavfning asosiy sababchisi bo'lib "g'azab" hisoblanadi. Uning tizimli ravishda paydo bo'lishi arteriya tomirlarining charchashiga, immun tizimini izdan chiqishiga olib keladi. Lekin bu bilan har qanday g'azab organizmni izdan chiqarar ekan deb "achchiqlanib bo'lmaydi" degani emas. Ayrim hollarda g'azab foydali hamdir. Qisqa muddatli stress adrenalini moddasini chiqishiga, u esa immun tizimi faoliyatini oshishiga yordam beradi. Lekin har qanday g'azab o'z vaqtida paydo bo'lib, yana o'z vaqtida bartaraf bo'lgani organizm uchun yaxshidir. Boshqalarning yutuqlari-yu, ustunliklaridan qanchalik g'azabga minib, jahl qiladigan bo'lsak, uzoq vaqt stress holatida bo'lishimiz, o'z muommolarimizga o'ralashib qolishimiz, chiqishga yo'l topa olmay qiyin ahvolga tushishimiz va organizmda krizis garmoni kortizolni ko'plab ishlab chiqishiga sababchi bo'ladi. Bu garmonning ko'p chiqishi immun xujayralarning hosil bo'lishini pasaytiradi va organizmda viruslar, bakteriyalarning aylanib yurishiga olib keladi. Ichki a'zolar faoliyati asab tizimi va garmonlar tomonidan boshqariladi. **Masalan:** adrenalini garmoni organizmda infeksiyaga qarshi kurashuvchi "o'lim hujayralari" faoliyatini oshiradi. Tadqiqotlar natijasida bir odam qoniga adrenalini yuboriladi va konfet beriladi, natijada "o'lim hujayralari" faolligi oshadi. Bir qancha vaqt o'tgandan so'ng adrenalini o'rniga osh tuzi va konfet beriladi, tashqaridan adrenalini kiritilmasa ham "o'lim hujayralari" kurashish uchun tayyor ekanligi seziladi, bundan kelib chiqadiki miya organizmi konfet qabul qilingandan immun tizimini aktivlash uchun buyruq berar ekan. Bu narsa aktyorlar faoliyatida ko'zga tashlanadi. Agar ular o'z rollari orqali quvonchli holatga, ko'tarinki kayfiyatga, bahtiyorlik hissini his qilishsa ularda immun tizimi kuchayishi kuzatiladi. Agar

aksincha qarilik rolini berishsa, depressiv holatda, kasal odamni erta-indin o'lish kerak bo'lgan holatni ifodalash talab etilsa, himoya hujayralarining faoliyati pasayishi kuzatiladi.

Hasadgo'ylikning destruktiv ta'siri bilan qanday kurashish kerak?

Eng oddiy resept - bu shu holat bilan bog'liq stressni e'tiborga olmaslikdir, ya'ni hasadgo'ylik hissi paydo bo'lsa uni bo'lmagan deb hisoblash kerak. Ma'lum ma'noda bu yordam beradi. Lekin uni bo'lmagan deb qarash uni butunlay yo'qolishiga olib kelmaydi, balki uni chuqurroq joylashishiga va bir kun kelib portlashiga olib keladi. Mana shu portlash ro'y bermasligi uchun har bir odam o'zidagi hasadgo'ylik hissini ongli ravishda yo'qotishi, chiqarib tashlashi kerak. Mashhur bir odam shunday degan edi: "Men yaqinlarimga yaxshilik xohlamaslikda emas, balki men ulardagi narsalarni xohlashimdadir". Agar sen o'zingga ishonsang, nima xalaqit beryotgani, o'sha odamday bo'lishing qobiliyatli bo'lish kerakligi, lekin aynan o'sha odamni yutuqlarini takrorlash shart emas, balki boshqa yo'llarini ham izlab topsa bo'ladi. To'g'ri bo'lgan yo'l har doim ham yuqori cho'qqiga chiqishni kafolatlamaydi, lekin hayotda hamma narsa pul, obru, amal bilan o'lchanmaydi. Undan qiziqroq, foydaliroq narsalar borki ular odamni yashashga bo'lgan ishtiyoqini kuchaytiradi. Afsuski, ko'pchilik buni kech tushunadilar, o'zganing narsasi qanchalik qimmatli, buyuk bo'lmasin haqiqiy quvonch, baxt keltirmaydi va o'zganiki bo'lib qolaveradi.

Har qanday dinda hasad katta gunoh hisoblanadi. Pedagog-psixologlar fikriga ko'ra hasadgo'ylik ma'lumotiga yoki ijtimoiy mavqeiga qarab bo'lmasdan har bir shaxsning o'ziga hosdir. Hasadchi birinchi navbatda o'zini tanasini va qalbini yemira boshlaydi. Bu har bir temperament turlarida turlicha ko'rinishda bo'ladi. Xoleriklarda tajavvuzkorlik belgilari bilan, o'zgacha ziyon yetkazish tomirlar spazmi, taxikardiya, "asabiylik" gipertamiyasi bilan birga kechadi.

Milanzoliklarda esa mayda-cho'yda qing'irliklar bilan chetdan turib, begona qo'llar yordamida ziyon yetkazishga harakat qiladi.

Sanvinklarda boshqalarga nisbatan hasadgo'ylik kam kuzatiladi. Lekin shunday bo'lsa ham agar ularda bu holat kuzatiladigan bo'lsa unda ular aniq maqsadga yo'naltirilgan katta ziyon yetkazishlari mumkin. Bundan tashqari, hasad ularni organizmini, yurak-qon tomir tizimi va immunitetini izdan chiqaradi.

Flegmatiklar haqiqiy xasadni his qilmaydilar, ular uchun boshqalar muvoffaqiyatdan bir oz norozilik, ta'sirlanish kuzatilishi mumkin. Ular lekin o'zgaga ziyon yetkazmaydilar.

"Hasadgo'y odam dushmaniga qilgandek, o'z-o'ziga zarar yetkazadi". Demokrit hasadni ikki turga bo'ladi: oq va qora. Oq hasadni faqat jismonan va ma'nan baquvvat, irodasi mustahkam kishilar his qilishi mumkin. Ulardagi hohishning kuchliligi yonidagidan o'rnak olib intilishi, harakat qilishi bu - oq hasaddir. Qora hasad yoki ichi qoralik uzoq vaqt davomida insonni o'zi sezmaganda ich-etini kemirish, parchalashidir. Odam o'zgani yaxshi tamonini ko'ra olmaydi, ko'zlari ochiq lekin qalb ko'zi ko'r bo'ladi. G'azab va omadsizlik uni ichini yemira boshlaydi. Bunday hasadgo'ylikni yo'qotish uchun oldin sodir bo'layotgan voqealarni tahlil qilish, vaziyatga to'g'ri baho berish va o'z qarashlarni o'zgartirish kerak. Lekin hasadgo'ylikni to'xtatib bo'lmaydi, to'xtatish ham kerak emas. Chunki to'g'ri anglangan va qo'llangan hasad keraklidir.

Hasadgo'ylik orqali o'sha omadli odam bilan o'zini taqqoslashi va o'z-o'zini solishtirishida ma'lum bir mazmunda foydalidir. Hasadchida o'z-o'zini baholash ham past bo'ladi. Mana shu o'z-o'zini baholashni ko'tarish kerak. Buning uchun birinchidan, o'zingiz qila oladigan ishlar ro'yxatini keltiring. Ikkinchidan, o'zingizni qadrlil bilgan holda o'zgalar uchun o'zingizni baxshida qilingva shu orqali o'zgalar hayotiga havas nigohi bilan qarang. O'zgalar bilan solishtirishni bas qilgan holda kelajakni rejalashtirish,

yashash tarzini yaxshi tamonga o'zgartirishdir. Hech qachon unutmash kerak, har bir odamda qandaydir bir fazilat bo'lib, u boshqalardan ajralib turadi va ustunligi shundadir. Mana shu fazilatni, ustunlikni o'zida rivojlantirish kerak va shu orqali hasadgo'ylikni yo'qotish, balki boshqalarning hasad qilishiga emas balki havas qilishiga imkon yaratish mumkin. O'tkir hasad paydo bo'lganda quyidagi tavsiya yordam berishi mumkin: bunday paytda krisloga o'tirish, divanga bo'shshagan holda yotib olish mumkin. Ko'zni yumib o'zingiz uchun sevimli bo'lgan joyni tasavvur qiling, mumkin plyajda, dala hovlida, o'rmonda, yaxshi narsalar to'g'risida tabiatni go'zalligi, gullarning hidi, suvning shildirab oqishi, qushlarning sayrashi, mayin shaboda esib turishi va boshqalarni. Kamida sizni kayfiyatingizni ko'taradi, ichki taranglikni kamaytirib, tinchlantiradi va sezilarli darajada hasadli kechinmalarni pasaytiradi. Yana bir maslahat, ham kasbingizga kunda bir necha marta "men juda hursandman", mening do'stimni, dugonamni ishi yaxshiligidan, "men baxtiliman" hayotimizdan, odamlarda hamma narsa yaxshiligidan bu degani mening hayotimda ham yaxshi kunlar bo'ladi va mening ishlarim ham kundan-kunga rivojlanib, o'sib boradi, deya o'z-o'zini himoya qilish usullarini qo'llab turish kerak. Hasadgo'yga yutuqlaringiz, muvoffaqiyatlaringiz, omadli ekanligingizni aytmaslikka harakat qiling, iloji boricha biror narsada undan maslahat yoki yordam so'rang. Bu uni hayron qoldiradi. Uni yuziga kulib qarang, munosabatlarni oydinlashtirishga harakat qilmang. O'rtadagi masofani saqlang. Agar ichi qoraligini sezdirib qo'yadigan bo'lsa, sizga tajavvuzkorlik qilishga harakat qilsa, bir oz kulimsiragan holda ko'ziga tikilmasdan labiga yoki burniga qaragan holda "kechirasiz men sizni eshitmadim" deyishingiz lozim. U nima deb javob berishidan qat'iy nazar tinchgina, kulmasdan "tinchlarning hammasi ravshan" deb orqaga o'girib ketishingiz kerak.

Insidentlar. Insidentlar, hayotda uchrab turadigan turli nizo va ziddiyatga bog'liq bo'lgan voqealar bo'lib, osuda va tinchlik vaqtida siz ularga e'tiborsiz bo'lasiz. Ammo ular ba'zan sizni ham konflikt tarkibiga tortib ketadi. Masalan, 7-sinf o'quvchisi Gulnora bo'yi 171 sm ekanligidan doimo qayg'uradi. Uning bo'yi sinfdoshlarinikidan eng uzun. Sinf taxtasiga egilib, oyoqlarini jipslab, bukilib chiqadi. U har gal sinf taxtasi oldiga chiqishi – azoblanishdan iborat edi. Shuning uchun, ba'zan kamsitilganimdan ko'ra, bahoyim "ikki" bo'la qolsin deb, javob berishdan bosh tortardi. Uning miyasida doimiy ravishda sinfdoshlarining: "Ey, minora" yoki "Ey, naynov" deb luqma tashlayotganday tuyulaveradi, shu o'rinda onasining: "Egilma, yelkangni to'g'ri tut, qaragin qanday chiroyli gavdang bor", deyishlari eshilib turgandek bo'ladi. Gulnora kechqurunlari toshoyna oldida turib: qo'llarim buncha beso'naqay bo'lmasa, ular tizzadan pastda! Normal odamda shunday qo'llar bo'ladimi?... Bo'ynim hamuzun, uni yoqani ko'tarib bir nima qilish mumkindir, oyoqni nima qilsa bo'ladi?", – degan savollar bilan o'zini emotsional qiynay boshlaydi. Oddiygina insident, ya'ni bo'lib o'tgan voqea, keyinchalik Gulnora va sinfdoshlar o'rtasida yechib bo'lmaydigan muammolarni keltirib chiqarishi mumkin. Shu bois, konfliktni keltirib chiqarishi mumkin bo'lgan barcha mayda narsalarga ham e'tiborli bo'lish tavsiya etilmaydi. Yuzaga kelgan muammolarni birgalikda, hamkorlikda, xotirjam, bir-birini ayblamasdan muhokama qilishga o'tish ziddiyatlarning to'g'ri yechimini oydinlashtiradi va yaqinlashtiradi.

Diskomfort. Diskomfort holati insonning ichki hissiyotlari, o'ylari va tuyg'ulari bilan bog'liq bo'lib, nimadir bo'layotganligi anglanadi, ammo o'sha "nimadir" aniq ta'rif etilmaydi, u anglashiladi, ammo uni so'z bilan ifodalab bo'lmaydi. Diskomfort holati ko'pincha insonni ba'zi noaniq va nizo holatlar, inqirozlardan saqlab qolish xususiyatiga ega. Shu bois, diskomfortga befarq qaramasdan, balki inson o'zining ichki hissiyotlari nimalar demoqchiligini tahlil etishga, odam o'ziga quloq solishga o'tishi lozim. Albatta,

agar siz atrofingizdagi voqealarni tahlil eta boshlasangiz, o'z hissiyotlaringiz sizni nima uchun qiynayotganligini topasiz. Har holda o'ziga sezgir va ogoh bo'lib turgan ma'qul. Agar siz o'z ichki hissiyotlaringiz sizga uzatishga harakat qilayotgan axborotlarni to'g'ri "tarjima" qilishni o'rgansangiz, ko'pincha o'z hayotingizni ziddiyatlardan saqlab qolgan bo'lasiz.

Konfliktning kelib chiqishidan oldin konfliktli vaziyat mavjud bo'ladi. Konflikt vaziyatning oldini olmaslik insidentga olib keladi. Insidentning rivojlanishi esa konfliktning o'zini vujudga keltiradi.

Shu bois, kuyidagi qadamlar konfliktli vaziyat, insident va konflikt oldi holatlarni hal etishga qaratilgan:

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

Ikkinchi qadam: konfliktli vaziyat har doim asl konfliktidan oldin paydo bo'ladi. Ammo uning masshtabi ancha kichik bo'ladi. Konflikt esa insident bilan yoki uning ketidan vujudga keladi. Shu bois, konflikt vaziyatni nazoratda saqlagan odam, konfliktning o'zini ham nazoratda saqlagan bo'ladi.

Uchinchi qadam: konfliktli vaziyatning tahlili nima qilish kerakligini ko'rsatadi. Masalan, yuqorida tahlil qilingan Gulnora va sinfdoshlar o'rtasidagi insidentda Gulnora va sinfdoshlar o'rtasida aniq va ishonchli axborot ulashuvining bo'lmaganligi oqibatida insident konfliktga aylanib ketgan. Shu bois, konfliktlarning yuzaga kelmasligi uchun tomonlar o'rtasida samimiy va rostgo'y axborot almashuv bo'lishi kerak.

To'rtinchi qadam: insident vujudga kelgan vaqtda doim o'zingizga "Nima uchun?" degan savolni unga javob topmagunga qadar bering va aniq javob topishga harakat qiling. Masalan, yuqoridagi insidentda o'zini va sinfdoshlarni shubhalar bilan qiynash va asossiz ravishda bironni ayblash o'rniga tomonlar orasida doimo rost va samimiy munosabatlar va axborot almashish o'rnatilsa, Gulnoraning o'zi o'zini qanday bo'lsa shundayligicha tasavvur qilganligi va shubhalarga berilmaslikka harakat qiladi. Chunki, har bir odamning yashash va hayot kechirish makoni faqat oila yoki bolalar bilan o'tmaydi. Makon katta. Mana shu makon ichida turli axborotlar opponeningizda boshqa usullar orqali yetkazilishi ham mumkin (televidenie, kitob, avtobusdagi suhbat, kasbdoshlar v.b.).

Beshinchi qadam: konflikt, insident, konfliktli vaziyatni faqat hayolingizda emas, balki og'zaki tahlil qilishga urinib ko'ring. Chunki og'zaki tahlil jarayoni konfliktning tashqi ko'rinishidan uning ichki mag'ziga o'tish imkonini yaratadi. Konflikt mazmunini bilish turli xulosalar, parallel fikrlar, voqealarni taqqoslash, o'lchash, fikrni jamlash orqali yuz beradi. Aynan mana shu jarayonda siz o'zingiz uchun ko'p narsalarni yangitdan, oydinroq va aniqroq kashf etasiz hamda o'zingiz uchun maqbul yo'lni topishga o'tasiz.

Oltinchi qadam: siz bilan yuz bergan konflikt tahlilidan so'ng nima voqea bo'lganligini bir-ikki so'zdan iborat ta'rifini ishlab chiqishga harakat qiling. So'zlarni juda kam ishlatning. Faqat eng muhim so'zlar ta'rifga kiritilsin. Ana shunda, konfliktning aniq diagnozi qo'yilgan bo'ladi. Ana shunda, konfliktli vaziyat tahlili keraksiz emotsiyalardan ozod etilgan bo'ladi. Ana shunda, aniq diagnoz orqali siz o'zingiz va opponentlaringizni mushkul ahvoldan chiqarib yuborishga imkon topgan bo'lasiz. Ana shunda, siz muammoning asl mazmunini anglagan bo'lasiz va harakat qilishingiz, xulosa qilishingiz aniqlashadi va yengillashadi.

Yettinchi qadam: konfliktli vaziyat va konfliktli muammoning yechimini topish asli ancha murakkab jarayon ekanligi sizga oydinlashmoqda. Konfliktning yechimini topish bir o'tirishda hamma muammolarning hal etilishi emas. Agar bir o'tirishda ana shunday

hamma tomonlarni qoniqtiruvchi yechim topilsa, nur ustiga a'lo nur bo'ladi, ammo aslida konflikt yechimini topish ancha mushkul jarayon bo'lib, eng qiyini hamma 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-harakat hisoblanadi. Sabrli bo'lish – konflikt yechimini topish sari bo'lgan yo'lning doimiy hamrohi 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 holat, tushunmovchilik, hasadgo'ylik, insidentlar, diskomfort kabilarni oldindan ko'ra bilish va konfliktning kelib chiqishini oldini olish, konflikt kelib chiqqanida esa, uning yechimiga qaratilgan sayi-harakatlarni olib borishdan iboratdir.

3. Agressiya va zo'ravonlik haqida tushuncha.

Agressiya va zo'ravonlik o'zaro bog'liq tushunchalar bo'lib, inson kayfiyatida agressiv holatlarning o'sib borishi va to'planishi oqibati sifatida zo'ravonlikka olib kelishi mumkin. Lotin tilida agressiya “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 (4-rasm), ularni nazorat qila olmasligi oqibatida vujudga kelishi mumkin.

Konfliktli vaziyatlarda ko'pchilik o'z instinktlari va hissiyotlari asosida o'zini tutishga o'rganib qolgan. Bunday holni ko'pchilik qabul qiladi va aynan mana shu yo'l to'g'ri deb biladi. Shu bois, konfliktli vaziyatda zo'ravonlik ishlatilsa, birovning hayotiga tahdid solinsa, jismoniy kuch ishlatish qo'llanilsa, ko'pchilik, ziddiyat mavjud ekanligini hisobga olgan holda, bu vaziyatlarda “kechirimli bo'lish” lozimligini, bunday holatning kelib chiqqanligini anglash mumkinligini ta'kidlashadi. Ammo, har qanday vaziyatda ham birovning hayoti, uning sog'lig'iga zo'ravonlik o'tkazib bo'lmasligini unutishadi.

Zo'ravonlik aslida inson xarakterining qusuri, uning kamchiligi hisoblanadi. Odam o'z hissiyotlari ustidan nazorat o'tkaza olmasligi, yoki o'zini tiya bilmasligi uning zo'ravonlikka ruju qo'yishiga asos bo'lib xizmat qiladi. Zo'ravonlik insonning kuchli ekanligini emas, balki aksincha uning kuchsiz va irodasiz ekanligini ko'rsatadi. Shu bois, o'qituvchi o'z o'quvchilariga zo'ravonlik o'tkazganda, bunday zo'ravonlik irodasizlik belgisi sifatida baholanishi tabiiydir.

Zo'ravonlik aslida barcha madaniyatlar, sivilizatsiyalarda qoralanadi. Zo'ravonlik barcha sharqona kurash turlari, ya'ni *dzyu-do*, *taekvon-do*, *karate*, *ushu* va boshqalarda ta'qiqlanadi. Mazkur kurash turlarining barchasi hujum qilish usullari emas, balki eng avvalo, *o'zini himoya qilishning jismoniy yo'llari* hisoblanadi. Ularning barchasida inson hayoti aziz ekanligi borasidagi ma'naviy falsafa tarbiyalanadi va o'qitiladi. O'zbeklarning milliy kurashida ham o'zini himoya 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, hayotdan bezish, o'z kuchiga haddan tashqari ishonch, boshqa tarafdin o'z kuchiga ishonmaslik, doimiy jahldorlik, jizzakilik, tajanglik, besabrlik, besaromjonlik kabi holatlarga olib keladi.

Zo'ravonlik ishlatgan insonlar ko'pchilik hollarda ma'naviy jihatdan to'la shakllanib bo'lmagan, ma'lum “kompleks”larga ega bo'lgan, ma'naviy majruh odamlardir. Ular aslida o'zlarini juda past baholashadi, ular o'zlarining “nosog'lom” ekanliklarini intuitiv

tarzda anglashadi, shu bois bu xususiyatlarning mavjud ekanligini ko'rsatmaslik, oshkora etmaslik, birovlar mazkur "past" baholanishni bilib qolmasligi va sezmasligi uchun, tashki ko'rinishda va muomalada, zo'ravonlik yo'lini, agressiv usulni, jahl va tahdidga asoslangan "o'zini tutish" yo'nalishini tanlashadi. Ular aynan zo'ravonlik orqali o'zlarining kuchlarini ko'rsatmoqchi bo'ladilar, ammo ruhan bunday odamlar ruhiy majruh va psixologiyasi mo'rt odamlardir.

Pedagogika va 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 jahldor qilib tutayotgan odamlar aslida o'zlari xarakterida mavjud bo'lgan "o'ziga ishonmaslik"ni yashirishga harakat qilayotgan odamlardir. Ular bu narsalarni tan olmasligi, yoki anglamasligi ham mumkin. "Men "zo'r"man, shuning uchun hamma narsani qilaveraman", degan aqidaga ishonishi ham mumkin. Ammo zo'ravonlik harakatlari ortida turgan barcha maqsadlar, aslida, insonning ma'naviy bo'shligi, yetuk emasligi, to'laqonli ma'naviy shakllanmaganligi, uning o'z emotsional holatini va o'z harakatlarini nazorat qila olmasligi, irodasiz va bo'shligining yorqin natijasi va namoyishi hisoblanadi.

Zo'ravonlik va konfliktologiya sohalari o'zaro bog'langan masalalardan hisoblanadi. Aslini olganda konfliktologiyaning mustaqil fan sohasi sifatidagi shakllanishi va rivojlanib kelayotganligiga ko'p bo'lganicha yo'q. Shu bois inson xarakteri va amallariga hos bo'lgan zo'ravonlik ham yangi o'rganilayotgan va tan olinayotgan sohalardan hisoblanadi.

Ko'pchilik hollarda konfliktni tushunish uchun mavjud zo'ravonlik sabablarini anglash lozim bo'ladi. Chunki hayotda oilaviy zo'ravonlik ko'proq uchrab turadi. Zo'ravonlik nima oqibatlariga olib kelishi mumkinligini bilgan odam uni yengillik bilan, o'ylamay qo'llamaydi. Zo'ravonlikdan voz kechish - konfliktida ijobiy natijaga asos bo'ladi. Eng muhimi, zo'ravonlik ziddiyatning yechimi bo'la olmasligi, zo'ravonlik ziddiyat hamda muammoni hal etmasligini anglash darkor. Har qanday kuchli konflikt ham, tomonlarning juda kattiq o'zaro to'qnashuvi ham zo'ravonlikni ishlatish va qo'llash uchun asos bo'la olmaydi. **Shu bois, kattiq to'qnashuv, ya'ni ziddiyat zo'ravonlikka olib keladi, deb o'ylash xato va noto'g'ridir.**

Ba'zi insonlar tug'ilishidanoq o'zining xarakterida agressiyaga moyillikni namoyon eta boshlaydi. Biroq bunday insonlar ham bolaligidanoq ma'naviy, pedagogik-psixologik nuqtai nazardan yaxshi va to'g'ri tarbiya qilinsalar, ular o'zlarini agressiyani cheklash hamda birovlariga tahdid solmaslik darajasida ushlab turishga erishadilar. **Ma'naviy yetuklik – zo'ravonlikka qarshi qaratilgan va uni yenga oladigan yo'l hisoblanadi.**

Tabiiy agressiyaga moyillik o'zini turlicha namoyon qiladi. Masalan, qariyalarning hayotdan charchashi oqibatida yaqinlari, qarindoshlariga nisbatan bo'lgan agressiyasi, tajribasiz yosh o'qituvchi o'quvchilariga avtoritar uslubda yondashgan holda, har doim o'z topshiriqlarini majburiy bajarishga va buyrug'ona fikrlarini o'quvchilarga singdirishga harakat qilishi va er o'z xotinini vaqti-vaqti bilan urib turishni uni "tarbiyalash" usuli sifatida baholashi va o'z "falsafasi"ga ishonishi, rashk oqibatidagi agressiya(5-ilova), 14-15 yoshli o'g'il bolalarning ko'chama-ko'cha jang uyushtirishlari, talaba-yoshlar o'rtasida bir-birini ko'ra olmaslik oqibatida - bular turli agressiya ko'rinishlaridir. Mana shu hamma holatlarda o'zini oshkora qilayotgan bosh xususiyatlardan biri o'z fikri va qarashlarini zo'ravonlik oqibatida boshqalarga tushuntirish, o'zini ko'rsatish, o'z manfaatlarini singdirishga sayi-harakat hisoblanadi. **Demak, zo'ravonlik o'z manfaatlarini kuch va tazyiq orqali o'zgalarga o'tkazishga urinishdir.** Ya'ni, ba'zi odamlar o'z fikrini boshqalarga singdirishning zo'ravonlik va agressiyadan boshqa usullarini bilmaydilar va

qo'llay olmaydilar ham. Shuning uchun ular uchun o'z manfaatlarini muhofaza qilish - zo'ravonlik yo'li bilan amalga oshiriladi.

Tabiatan agressiv odam – hayotda doimiy va abadiy konfliktogen hisoblanadi. Konfliktogen odam o'z kayfiyati, his tuyg'ularini jilovlashni umuman bilmaydi, shu bois o'z muammolarini o'z galar hisobiga yechib, o'z agressiyasini tarqatish, boshqalarga berish orqali bu holatdan chiqishga urinadi. Bunday odam odatda “vampir” deb ataladi. “Vampir”lar boshqa odamlarning emotsiyalarini, his-tuyg'ularini yeyish, ularni boshqarish va o'ziga og'dirish hisobiga kun ko'radi. Ular boshqalarga qattiq emotsional tahdid solish va ularni azoblash hisobiga o'z agressiyalaridan ozod bo'ladilar. Shu bois, agressiv odam o'z atrofida gilar juda ko'p kulfatlar olib keladi.

4. O'z agressiyasini yengish usullari

Agressiyani yengish bo'yicha uch umumiy usul taklif etiladi. Ular: passiv usul, faol usul va mantiqiy usul.

Passiv usul – o'z kayfiyati, hissiyotlari, o'zini qiynagan masalalar borasida birovga dardini to'kib solish, o'rtoqlashish, suhbat qilishda namoyon bo'ladi. O'z hissiyotlariga erk berish, ularning chiqib ketishiga imkon yaratish qalbdagi agressiv vaziyatning kuchayishini oldini oladi. Bu borada ayollar yig'lab-siqtab olganlaridan so'ng, ancha yengillik his qiladilar.

Faol usul– faol usulning barcha turlari faol harakatlar olib borish asosiga qurilgan. Adrenalin – inson kayfiyatidagi tanglik holatining tibbiy asosi bo'lgan modda – jismoniy mashqlar, harakatlar, mehnat jarayonida yediriladi. Buning oqibatida inson kayfiyatida xushnudlik holati vujudga keladi.

Mantiqiy usul – ratsional, intellektual odamlarning usuli bo'lib, bu usul juda katta qalb va aql mehnatini talab etadi. O'z hissiyotlarini boshqara olish qobiliyatini egallagan odamgina mazkur usulni qo'llay oladi. Bunday odamlar masalaning mohiyatiga urg'u beradi. Uning mohiyatini tushunish esa muammoning yechimiga olib keladi. Muammoni tushunish asosida uni yechish yo'llari ochiladi va kelib chiqadi. Shu bois, bunday odamlar har vaqt o'zlarini agressiyadan ozod qilish hususiyatiga ega bo'ladilar. Bu jarayon inson ichki hissiyotlari borasida olib borilgan analitik tahlilga o'xshaydi.

Shu bilan bir qatorda odamlarning jahli chiqqanida hamda agressiya va zo'ravonlik bilan to'qnash kelganda, nimalar qilish lozimligi, qanday o'zimizni tutishimiz kerakligi yuzasidan 6-ilovada maslahatlar berilgan.

4-mavzu. Konfliktli vaziyatda g‘azab va qahr. O‘qituvchi va o‘quvchi o‘rtasidagi nizolarning o‘ziga xos xususiyatlari

Reja:

1. Konfliktli vaziyatda g‘azab.
2. G‘azabdan o‘zini tinchlantirish usullari.
3. G‘azabdan o‘zini tinchlantirish yo‘llari.
4. O‘qituvchilar o‘z faoliyatlarida o‘quvchilarning dars intizomi bilan bog‘liq bo‘lgan muammolar
5. Zamonaviy o‘zbek oilasi ichidagi ziddiyatlar va inkirozlar nuqtai nazaridan oila instituti.

Tayanch so‘z va iboralar: g‘azab, qahr, tinchlantirish usullari, agressiya, zo‘ravonlik, nizo, konfliktli vaziyat, ichki hissiyotlar, maslahat, konflikt, ijtimoiy aloqalar, jamiyat, to‘qnashuv, psixologik holat, konflikt manbalari, qo‘pollik, nizo turlari, stress, jismoniy holat

1. Konfliktli vaziyatda g‘azab va qahr

Go‘zal xulq - qahr va g‘azab kelganida bilinadi? Qahr va g‘azabiga g‘olib bo‘lgan odam o‘z rohatini ta‘min etadi. Muloyimlik daraxtini ekan kishi salomatlik mevasini teradi. Inson g‘azabini yengmagunicha, qalbidagi yomonlik vas-vasalaridan qutulib, komil inson bo‘la olmaydi. Yomon qalbni to‘g‘rilash niyat va amalga bog‘liqdir. Kishi nafsi hoxishi va ehtirosini yengmagunicha saodatga erishmas.

G‘azabini yengmagan, ahloqini yo‘qotadi.

Misol: bir kishi kelib, Allohning rasuliga (s.a.v.)dediki:

- Yo rasulalloh, menga nasihat qiling.
- G‘azablanma! – dedilar.
- Menga nasihat qiling, - deb yana so‘radi.
- G‘azablanma! – dedilar.

Nasihat qilishni uchinchi marotaba yana so‘radi. Yana dedilarki:

- G‘azablanma!!!
- Ey ko‘ngil! Sen g‘azabingni jilovlay olasanmi? G‘azab kelganda ota-onaga qarab ham baqiradiganlardan emasmisan? G‘azab kelganda xotini, farzandlarini uradigan johildorlardan emasmisan? G‘azab kelganda do‘stidan ham kechib yuboradigan nomardlardan emasmisan? O‘ylab ko‘r: ehtimol, bir marta bo‘lsin, ota va onangga qattiq gapirgandursan, xotining, farzandlaring, do‘stlaringdan qay birinidir jahl ustida ranjitgandursan. Endi sen buning uchun g‘azabingni bahona qilma. G‘azabni yenga olmagan o‘zingni aybla! Aybla-da, tavba qil! Tavbaning qabul bo‘lish shartini unutma: bu hol endi qaytarilmasligi kerak! Qaytarilsa, tavbang qabul bo‘lmas. “Tavba” - inson o‘z hayotining jarayonini, faoliyatini, yo‘nalishini, yashash tarzini yaxshi tomonga o‘zgartirishdir.⁷

Nima uchun bizning g‘azabimiz qo‘zg‘aydi? G‘azabdan o‘zini tinchlantirish mumkinmi? Har birimiz o‘zimizni o‘rab turgan voqea-hodisalarga turlicha munosabat bildiramiz. Masalan, ba‘zilar hind filmlarini miriqib ko‘radilar, ba‘zilar ularni umuman yoqtirmaydilar. Ba‘zilarga blokbasterlar bo‘lsa bas, ba‘zilar esa trillerni xush ko‘radilar. Ba‘zilar esa milliy kino, milliy kiyimlarni yoqtiradilar. Masalan, “xevi-metall” musiqasini

⁷Тохир Малик. Одамийлик мулки. (Ахлоқ китоби) –Т.: Шарқ, 2013. – 717 б.

100 % katta yoshdagi odamlar “bosh og‘riq” deb qabul qilishi tabiiy. Chunki odam yoshi o‘tgandan keyin uning bosimi ko‘tarilishi hollari ko‘p uchray boshlaydi, bosim ko‘tarilishining tabiiy xususiyatlaridan biri bu – bosh og‘rig‘i hisoblanadi. O‘zi boshi og‘rib turgan odamning bunday baland va shovqinli musiqadan lazzatlanishi g‘ayri oddiy hol bo‘ladi. Shu bilan birga, ba‘zilar uxlashni yaxshi ko‘radilar, ular joy tanlamaydilar, hamma joyda uxlab ketaveradilar, ularga bosh qo‘yishga joy bo‘lsa bo‘ldi, pishillab uxlayveradilar. Boshqalar esa ularning bunday uxlashga bo‘lgan moyilligini beg‘amlilik, qayg‘urmaslik, tepsa tebranmaslik, mas‘uliyatsizlik alomati deb baholashi mumkin. Ba‘zilar ovqat yeyishni yaxshi ko‘radilar. Sabrsizlik bilan ketma-ket katta-katta luqmalarning og‘iz bo‘shlig‘ida yo‘qolib borayotganligini kuzatib turgan boshqa bir odamning esa umuman ishtahasi yo‘qolib ketishi mumkin. Chunki u bu darajada ovqat yeyish mumkinligiga umuman ishonmaydi.

Demak, biz voqea va hodisalarga turlicha munosabat bildirishimiz tabiiy. Mana shunday turlicha munosabat, fikrlar va qarashlar rang-barangligi odamlar orasida ba‘zi konfliktlarni keltirib chiqarishi mumkin. Mana shunday xilma-xillik konflikt uchun bahona bo‘lishi mumkin. Sizning so‘zlaringiz, tana zaboningiz, ovozingiz, nimalarni o‘ylashingiz, orzularingiz, amallaringiz biror boshqa kimsaning, ba‘zan esa xatto eng yaqin kishilaringizning g‘azabini ko‘zg‘ashi mumkin. G‘azab esa zo‘ravonlik bilan tugashi mumkin. Demak, biz konfliktli 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 hissiyotlari, g‘azab va jahllarini jilovlashi mumkin. Konflikt bilan to‘qnash kelganda kimdir portlab ketadi, kimdir baqirishni boshlaydi, kimdir qo‘pollik qila boshlaydi, kimdir qo‘llarini musht qilib, boshqalarga hamla qilishga urinadi, kimdir stolga ura boshlaydi. Bu xatti-harakatlarning barchasi g‘azabni jilovlash emas, balki g‘azabdan qutilish yo‘llaridir.

Afsuski, birovning g‘azabi qo‘zg‘ayotganligini yoki o‘zimizning g‘azabimiz chiqayotganligini bir oldindan reja bilan ayta olmaymiz. G‘azab avval odamning ichida to‘planadi, uning fikrlarida mana shu hissiyotlar ustunlik qila boshlaydi. Agar vaziyat qo‘lga olinmasa, g‘azab dilisioylilik bilan tugashi mumkin.

Boshqalarning g‘azabi qo‘zg‘ayotganligini bilish uchun mana shu insonni juda yaxshi o‘rganish, uning tana harakatlari, ovozi, mimikasiga juda katta e‘tibor bilan qarash lozim bo‘ladi. Bir-ikki daqiqadan so‘ng g‘azabi oshib-toshib ketishi mumkin bo‘lgan odam tashqi ko‘rinishidan tamoman tinch ko‘rinishi mumkin. Ammo uning ichki hissiyotlarida agressiv holat vujudga kelgan va u to‘planayotgan bo‘ladi. Agressiv holatning nechog‘li kuchli darajada to‘planishi uning portlashiga olib keladi. Ba‘zilar g‘azab qo‘zg‘atadigan vaziyatdan o‘zlarini olib qochadilar. Chunki ularning tinchligini hech kim va hech narsa buzmasligi lozim. Ammo shunga qaramay insonni o‘z g‘azabini jilovlay olish ko‘nikmalariga o‘rgatish va undan unumli foydalanish mumkin.

G‘azab bizni “o‘ldiradimi?” G‘azab, jahl, qahr kabi psixologik holatlar aynan konfliktli vaziyatlarda ko‘plab vujudga kelishi uchun katta imkon bo‘ladi. Tomonlar to‘qnashuvining psixologik-ruhiy natijasi, o‘zga tomonga nisbatan qo‘qqis shakllangan his-tuyg‘u, o‘zini muhofaza qilish, yoki o‘zga odamga bosim va taz‘iyiq o‘tkazish usuli sifatida g‘azab, jahl, qahr konflikt vaziyatlarning odatdagi hamrohi hisoblanadi.

2. G‘azabdan o‘zini tinchlantirish usullari

Jahl va g‘azabni jilovlash bo‘yicha 10 foydali maslahat.

1. Pauzadan foydalaning

Agar siz jahl tufayli o'zingizni yo'qotib, g'azabga berilib ketayotganingizni sezsangiz, pauza qiling. Hamsuhbatingizga juda jahlingiz chiqayotganini aytib, «Men - tasdiq»lardan foydalaning. Albatta keyinroq yana qayta mavzu muhokamasiga qaytishga va'da berib, jahldan pauza yordamida qutulishga harakat qiling.

2. *Jismoniy mashqlar bilan o'zingizni chalg'iting*

Ko'chaga chiqib sayr qiling, velosipedda uchishingiz mumkin, toshlar ko'taring, suzing, to'nkalar yoring, toqqa chiqing, televizor kanallarini pultsiz o'zgartiring, biror jismoniy mashq qilish bilan g'azabingizni yengib chiqing.

3. *Sanab ko'ring*

G'azab ustun kelayotganida, ichingizda 10 gacha sanab ko'ring, 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'lgandan keyin, xatni o'kib chiqing- da, keyin yirtib tashlang.

1. *Meditasiya qiling.*

Qulay joylashib oling. Tinchlaning, ko'zlaringizni yuming. Chuqur nafas oling. Nafasni biroz ushlab turing. Asta-sekin nafas chiqaring. Hayot mazmuni haqida o'ylab ko'ring... Sizni nima rohatlantiradi?! Uzoq va chiroyli o'lkalarga uchib ketayotganingizni tasavvur qiling. Agar siz mashhur estrada xonandasi bo'lsangiz zo'r bo'lardi-a? Yo'q, undan yaxshiroq orzu-havaslar bor. Siz – millionersiz... Yetim bolalar uchun maxsus maktab qurdingiz...Yaqinda sizning fabrikangiz ochiladi...

Qancha odam ish bilan ta'minlanadi...O'shanda, sizni hafa qilgan odam bilan o'zingiz bilasiz qanaqa gaplashishni...

2. *Ijod bilan shug'ullaning*

G'azabning rasmini chizing. G'azabingiz haqida she'r yozing. Masalan, jahl to'g'risidagi madhiya. Ashula to'qing – «Mening g'azabim - hayotim, rohatimdir». Raqs sahnalashtiring -«Men g'azabdaman». Haykal yasang - «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'azabingizning ijod orqali chiqib ketishiga yordam bering.

3. *Issiq vanna qabul qiling.*

Juda yordam beradi. Agar vanna bo'lmasa, dush ham to'g'ri kelaveradi.

4. *Suhbatlashuv va dardlashuv*

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

9. *Uy hayvoningizni erkating*

O'y xayvonlari tinchlanishning yaxshi vositasi hisoblanadi. O'z kuchugingiz bilan o'ynang yoki mushugingiz bilan mudrab oling, qushlaringiz bilan gaplashib ko'ring, baliqlaringizning suzishini tomosha qiling v.h.

10. *Diqqatingizni boshqa narsaga bering.*

O'zingizni biror ish bilan mashg'ul qiling. Televizor ko'ring. Kassetalar eshiting. Kinoga boring. Kompyuterda o'tiring. Sizni havotirga solayotgan fikrlardan o'zingizni chalg'itish uchun biror boshqa narsa bilan shug'ullaning.

3. **O'qituvchilar o'z faoliyatlarida o'quvchilarning dars intizomi bilan bog'liq bo'lgan muammolar**

O'qituvchilar o'z faoliyatlarida o'quvchilarning dars intizomi bilan bog'liq bo'lgan muammolar, ya'ni o'quvchilarning ta'limga, bilim olishga nisbatan salbiy munosabatiga duch kelishadi. Ular o'quvchilarga ma'lum talablarni qo'yadilar va o'quvchilar bu talablarga so'zsiz amal qiladilar deb o'ylaydilar. O'quvchi va o'qituvchi o'rtasidagi munosabatlarni "ko'chadagi qarama-qarshi harakatga" qiyoslash mumkin, chunki o'quvchining o'qituvchiga munosabati konfliktli va muammoli xulq-atvor shaklida namoyon bo'ladi.

Intizomga rioya qilmaydiganlarga nisbatan konstruktiv ta'sir samarali bo'lishi uchun bu xatti-harakatning asl motivlari nimadan iborat ekanligini aniqlash va shundan kelib chiqqan holda muammoning yechimini topish usullarini tanlash lozim. Bunday yondashuv o'qituvchi va o'quvchi o'rtasida o'zaro hurmatni shakllantiradi.

5-mavzu. Jamoadagi konflikt va uni yechimga olib kelish yo'llari

Reja:

1. O'quvchilar va tengdoshlar orasidagi konfliktlar.
2. Mehnat jamoasida vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar.
3. Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari.
4. Tengdoshlar va o'quvchilar bilan kelishmovchilik.
5. Kichik guruhchalarda yuzaga keladigan konfliktlar.
6. Ta'lim muassasasi rahbar xodimlar va o'qituvchilari o'rtasidagi konfliktlar.

Tayanch so'z va iboralar: jamoa, jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit, ijtimoiy munosabatlar, insonparlik, ijtimoiy guruh, ijtimoiy faoliyat, jamoadagi konfliktli vaziyat, ichki hissiyotlar, guruhli maslahat, konflikt, ijtimoiy aloqalar, jamiyat, mehna tjamoasi, frusturatsiya, muammoli xulq-atvor, rahbar va o'qituvchi o'rtasidagi nizolar

1. O'quvchilar va tengdoshlar orasidagi konfliktlar

Tengdoshlar va o'quvchilar bilan kelishmovchilik kelib chiqishiga qo'yidagi toifadagi o'quvchilar sabab bo'ladi:

1. Oilasi notinch, ota-onasi janjalkash bolalar ko'pincha sinfda jizzakilik qilib, arzimagan sabablar tufayli ham tengqurlari bilan nizolashadi, ularni odatda sinfdoshlari va o'qituvchilari "tarbiyasi og'ir" bolalar deb ta'riflaydilar(6-rasm).

2. Kamol topishida nuqsoni bo'lgan bolalarda, o'ta erka tarbiyalangan bola va yoshlarda bilimlar bilan tizimli shug'ullanish uchun iroda yetishmaydi. Hissiy qo'zg'alish va tormozlanish jarayoni kamchiliklar ham bilimlarni egallash va sinf jamoasiga kirishib ketishga to'sqinlik qiladi.

3. Ruhiy rivojlanishi sustlashgan va aqli zaif bolalar va yoshlar ham darslar va berilayotgan bilimlarni o'zlashtirishi qiyinlashgani va murakkablashib borishi natijasida bilimlarning mazmuni va ma'nosini egallashga qiynaladilar, bu holat ularda janjalkashlikka moyillikni kuchaytiradi. Chunki dars ular uchun mashaqqatli – ish, ular ilojini topsa darsga kelmaydi, kirmaydi. Janjal qiladi.

4. Iqtidorli bolalar. Ular darsda berilayotgan bilimlar darajasidan qoniqmaydi. Zerikadi. Ko'pincha sinfdan ajralib qoladi. O'qituvchi bilan kelisha olmaydi, shu sababli o'zlashtirishdan orqada qolayotgan tengdoshlari ham, uning talabi va istagi darajasida dars berilmayotgan pedagog bilan ham konfliktga kirishishga moyil bo'lib qoladi.

5. Doimo hammadan norozi, atrofdagilarga muxolifatda bo'lganlar. Bu o'quvchilar ota-onasiga, o'qituvchilarga va boshqa kattalarga salbiy munosabatda bo'ladilar. Ularning gapiga ishonmaydilar. Mavjud tartib-intizomga bo'ysunishni istashmaydi. Qasddan darsdan qochib ketadi, ota-onasiga azob berish uchun o'g'irlik qiladi, arzimagan narsalarga janjal ko'taradi.

6. Birovlarga taqlid natijasida yuzaga keladigan konfliktlar. Bolalar yoki yoshlar o'zidan katta kishilarga, ba'zan kino aktyorlarga va boshqa sevimli qahramonlarga taqlid qilib sinfdagi tartib-intizomga, axloq normalariga rioya qilishni istamaydilar.

2. Mehnat jamoasida vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar

Pedagogik yoki sinf jamoasidagi konfliktning kelib chiqish sabablarini ko'rib chiqamiz:

Jamoada (sinf jamoasi, mehnat jamoasi va boshqalar) har xil mavqedagi shaxslar o'rtasidagi kelishmovchiliklar ancha murakkab kechadi. Jamoaning rasmiy va norasmiy yetakchilari va ayrim tengdoshlar orasida kelib chiqadigan kelishmovchiliklarda, agar jismonan kuchli bo'lsa salbiy xulq-atvori va xatti-harakati bilan o'z atrofiga o'ziga o'xshagan "mushtum zo'rlar"ni to'plagan bo'lsa, sinfdagi jismonan kuchsiz, xavotirlanish darajasi yuqori, qo'rqoq, o'ziga ishonchsiz o'quvchilarni ta'qib qilishi, zo'rlik bilan o'ziga bo'ysundirishi, ularni yomon yo'llarga boshlashi mumkin.

Ba'zan shunday jismonan kuchli va salbiy yetakchilar, kuchsiz o'quvchilarga "soliq to'lash"ga majbur qilingani yoki darsga yaxshi va a'lo baholarga tayyorlanib kelgan o'quvchilarni qo'rqitish (yoki haqorat) bilan darsda javob bermaslikka majbur qilinganini eshitib qolamiz, bu yerda albatta sinf rahbari va boshqa o'qituvchilarning beparvoligi, sinfdagi ichki o'zaro munosabatlarni nazorat qilmasligi natijasida bunday nizolar kelib chiqadi. Bunday holatning oldi tez olinmasa, jismonan kuchsiz o'quvchi (yoki o'quvchilar) uchun yomon oqibatlarga olib kelishi mumkin. 8-v sinf o'quvchisi jismonan kuchli bo'lib, u o'z atrofiga bir nechta tengdoshlarni to'plab, butun sinf jamoasini o'ziga bo'ysundiradi. Ayniqsa, shu sinfdagi "a'lochi" bir nechta o'quvchini ular ta'qib ostiga olishadi; bu asosan ularni qizlar oldida jismonan va ruhan kamsitish, darsdan keyin – ko'chadi "jazolash", pul talab qilish va boshqa yaramas xatti-harakatlar bilan namoyon bo'lar edi.

Maktab psixologining tashabbusi bilan o'tkazilgan kichik pedagogik kengash – "konselium"da 8-sinfdagi ahvol muhokama qilinib, quyidagi tadbirlar belgilandi:

1) sinfda yuzaga kelgan kichik guruhchani a'zolarini, uning asosiy tashkilotchisi va yetakchisi bo'lgan "S" ismli o'quvchidan ajratish uchun, uni shu maktabdagi boshqa sinfga o'tkazish va tezlik bilan ota-onalar yig'ilishini chaqirish;

2) "S" bilan maktab ma'muriyati, maktab psixolgi suhbat o'tkazishi va uni o'z xatti-harakatining oqibatlari bilan ogohlantirishi;

3) "S"ning otasiga o'g'lini darsdan so'ng futbol to'garagiga qatnashishiga yordam berish tayinlandi ("S" futbolga juda qiziqadi);

4) 8-v sinfda psixologik muhitni yaxshilash, jipslik, hamjixatlikni rivojlantirish uchun kechalar, sayohatlar uyushtirishiga kelishib olindi.

Kichik guruhchalarda yuzaga keladigan konfliktlar. Jamoada 2-4 kishilik kichik guruhchalarda yuzaga keladigan kelishmovchiliklarni o'qituvchilar sezmasdan qolishi mumkin. Bordi-yu, bunday kelishmovchiliklarning oldi olinmasa, o'z vaqtida janjalni keltirib chiqargan omillar bartaraf etilmasa, 2 yoki 3 o'quvchi orasidagi kelishmovchiliklarga boshqa o'quvchilar ham aralashib, bu nizo butun sinf jamoasiga tarqalishi mumkin. Misol: yuqori sinf o'quvchisi psixolog qabuliga kirib. "Iltimos, menga yordam bersangiz. Sinfimiz men sababli ikkiga ajralib qolgan, bu janjal aslida Gulnora bilan mening oramizda boshlandi. Men Gulnora qo'pollik qilganim uchun ikkimiz arazlashib qoldik, lekin Gulnoraning o'rtoqlari men bilan gaplashmasdan, meni ajrata boshladilar. Bu mening o'rtoqlarimga qittiq tegdi va ular meni himoya qildilar. Hozir sinfdagi qizlar ikkiga bo'lingan va janjal davom etmoqda", - dedi qiz.

Qiz o'zining xatti-harakatidan iztirob chekmoqda edi. Ehtimol, sinfdagi raqobat, asabiy holat hammaning joniga tekkani bo'lsa kerak, qizlar bilan alohida o'tkazilgan yagona suhbat bu nizoga chek qo'ydi va nizo takrorlanmadi. Bunday nizolarning yuzaga kelishiga sabab, ba'zi sinf rahbarlari va o'qituvchilar sinfdagi ichki o'zaro munosabatlarga unchalik e'tibor bermaydilar, natijasida sinfda o'ta asabiy psixologik muhit yuzaga keladi. Bunday vaziyatning oldini olish yoki bartaraf etish juda oson, chunki bolalar, o'smirlar odatda juda kechiruvchan bo'ladilar. Ayniqsa, tengdoshlari bilan bo'lgan kelishmovchiliklardan o'zlari ruhan aziyat chekadilar, afsuslanadilar.

Tengdoshlari, shuningdek, sinfdoshlari guruhida o'smir o'zining kelishuvchanlik xususiyati bilan namoyon bo'ladi. O'smir o'z guruhiga bog'liq va qaram bo'lgan holda shu guruhning umumiy fikriga qo'shilishiga va uning qarorini doimo bajarishga tayyor bo'ladi.

Guruh ko‘pincha o‘smirda “biz” hissining shakllanishiga yordam beradi va uning ichki holatini mustahkamlaydi. O‘smir yoshidagi bola uchun do‘st tanlash juda katta ahamiyatga ega. O‘smirlik davrida do‘stlik juda qadrli hisoblanadi. Do‘stlar doimiy ravishda ruhan, qalban yaqin bo‘lishga ehtiyoj sezadilar. Bu ehtiyoj o‘smir do‘stlarining hol-ahvol so‘rashishi va ko‘rishishlarida (qo‘l berib, quchoq ochib ko‘rishish) birga o‘tirish va birga yurishga harakat qilishlarida ko‘rinadi. Ko‘pgina ana shunday juda yaqin munosabatlar, o‘smirlarning shaxs bo‘lib shakllanishida, hamkorlikdagi harakatlaringiz inson qalbi va xotirasida bir umrga saqlanib qoladi.

Bugungi kunda zamonaviy axbort maydonidagi harakatlar shu qadar tig‘iz, shu qadar tezkorki, endi ilgarigidek, ha bu voqea bizdan juda olisda yuz beribdi, uning bizga aloqasi yo‘q, deb beparvo qarab bo‘lmaydi. Biz butun ma‘rifatli dunyo, xalqaro hamjamiyat bilan tinch-totuv, erkin va farovon hayot kechirish, o‘zaro manfaatli hamkorlik qilish tarafdorimiz. Ota-bobolarimiz ongu tafakkurida asrlar, ming yillar davomida shakllanib, sayqal topgan ornomus, uyat va andisha, sharmu hayo, ibo va iffat kabi yuksak ahloqiy tuyg‘u va tushunchalar qadrlanadi.

Har qaysi fuqaro, har qaysi inson, jamiyat taraqqiyoti va uni yangilashga, ma‘naviy hayotimizni turli tahdid va xurujlardan himoya qilish masalasiga bo‘lgan o‘z burchi va mas‘uliyatini o‘z turmish va tafakkur tarzimizga mos, biz barpo etishga intilayotgan kuchli fuqorolik jamiyati talablariga javob beradigan munosabatlar sifatida namoyon etishi darkor.

Muammoning yechimini topmasdan turib, konfliktni ijobiy hal etib bo‘lmaydi. Agar konfliktga e‘tibor berilmasa, muammo yechilmay qolib ketadi, u yo‘qolmaydi, bilaks chuqurlashib, o‘t olib, og‘ir oqibatlariga olib kelishi mumkin. Konfliktlar yechimini topa bilishda esa maxsus bilimlar qo‘l keladi. Muammoning yechimiga qaratilgan umumiy sayi-harakatlar esa uning chuqurlashib ketib, og‘ir natijalarga olib kelishining oldini oladi. Shu bois, konflikt vujudga kelganida undan uzoqroqda emas, balki unga nisbatan faol munosabatda bo‘lish darkor. Konfliktga nisbatan faol munosabat esa konfliktlar yechimi bo‘yicha maxsus bilim va ko‘nikmalarning qo‘llanilishini anglatadi.

Konfliktlar turli joylarda sodir bo‘lishi mumkin. Mana shunday konfliktlardan biri – siz ishlayotgan mehnat 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‘sirini o‘tkazmay qolmaydi(7-rasm).

Mehnat jamoasida vujudga kelishi mumkin bo‘lgan konfliktlar (1) sizdan tashqarida, ya‘ni ziddiyat sizning manfaatlarinigizni o‘zida jam qilmagan, yoki (2) unga siz ham tortilgan, ya‘ni sizning manfaatlarinigiz konflikt orqali buzilayotgan yoki aksincha, sizning manfaatlarinigiz yutib chiqayotgan yoki (3) alohida holda siz va sizning hamkasbingiz, siz va sizning rahbarinigiz o‘rtasida yoki (4) umuman butun jamoa orasida vujudga kelishi mumkin. Jamoadagi konflikt kim o‘rtasida sodir bo‘layotganligiga qaramay mana shu jamoada ishlayotgan xodimlarning barchasini o‘z domiga tortib ketadi.

Nima sababdan mehnat jamoalarida turli xil nizolar kelib chiqadi. Buning bir necha sabablari bor:

- alohida shaxs va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;
- ayrim alohida jamoa a‘zolari xatti-harakatlarining ijtimoiy, grupiy normalarga zid kelishi (tartibsizlik, intizomning buzilishi, mahsulotdagi brak, ishning samarasizligi va b.q.);
- jamoa a‘zolari qarashlaridagi nomuvofiqliklar;
- ishni tashkil etish va mehnatga munosabatdagi farqlar;
- ishchixodimlar o‘rtasidagi vazifalarning to‘g‘ri taqsimlanmaganligi va hokazo.

Siz jamoada sodir bo‘lgan ziddiyatdan tashqarida bo‘la olmaysiz. Agar siz konfliktga umuman aralashmasangiz ham, sizdan konfliktga nisbatan o‘z munosabatingizni

oydinlashtirish so‘ralganda, xohlang-xohlamang ziddiyatga nisbatan o‘z fikringizni, o‘z xulosalaringizni aytishga majbur bo‘lasiz. Bu esa, qaysidir masalalarda bir yoki boshqa tomonning manfaatlarini ustun qo‘yishingizga, biror tomonning yonini olishingizga sizni majbur etadi. Agar siz maqsadli ravishda jamoadagi konfliktidan o‘zingizni olib qochib, o‘zingizni betaraf deb e‘lon qilganingizda ham, har kuni o‘sha jamoada bo‘lganingiz uchun, konfliktning qanday rivojlanayotganligi, tomonlar o‘zini qanday tutayotganligi beixtiyor kuzatib borasiz, oxir oqibat o‘zingizni haqiqatan ham ziddiyatdan tashqaridaman, - deb his qila olmasiz.

Jamoada vujudga kelgan har turli konfliktlarga nisbatan ham passiv emas, faol yondoshgan ma‘qul. Siz o‘zingizni bir tomonning yonini olgan yoki ikkinchi tomon uchun bo‘ysungan holda emas, balki avval o‘rganganimizdek, mana shu konflikt vaziyatni vujudga keltirgan muammoni aniqlashga sayi-harakat qilib, butun jamoa diqqatini shaxslararo munosabatlarni taftish qilishga emas, balki muammoni aniqlashga, uning yechimini qidirishga, tomonlarning har birining manfaatlarini o‘zaro yaqinlashtirishga, har ikki tomonni ham o‘zaro qoniqtiradigan yechimni qidirishga safarbar etishingiz lozim bo‘ladi.

Mehnat jamoasida xodimlar o‘zaro bir-birlarini hurmat qilish va bir-birlariga zarar yetkazmaslikka harakat qilib ishlaydilar. Ammo shunga qaramasdan ba‘zan ular o‘rtasida, ko‘proq jamoa rahbarining o‘z qo‘lidagi xodimlarga nisbatan jamoa etikasining buzilish natijasida muammoli holatlar uchrab turadi. Ular quyidagilardan iboratdir:

- 1) rahbarning o‘z qo‘lida ishlayotganlarga nisbatan dimog‘dorligi, ya‘ni o‘z rahbarlik lavozimini suiste‘mol qilgan hollarda rahbarlik qilish tartibini buzishi;
- 2) o‘zini katta tutishi, ularni behurmat qilishi;
- 3) bergan va‘dalar ustida turmaslik;
- 4) o‘z fikrlaridan o‘zgacha bo‘lgan qarashlarni yoqtirmaslik, qo‘l ostidagi xodimlarning fikrlarini inkor etishi va ta‘qib ostiga olishi;
- 5) tanqidli fikrlarga yo‘l qo‘ymasligi;
- 6) o‘z qo‘lidagi hodimlar huquqlarini cheklashi;
- 7) xodimlarga ular mas‘uliyatidan tashqari shaxsiy majburiyatlarni yuklashi va ularning bajarilishini talab etishi;
- 8) barcha uchun muhim bo‘lgan ba‘zi ma‘lumotlarni yashirib, ulardan jamoani bexabar qoldirishi (masalan, shatatlar qisqarishi, mukofatlardan yoki chet elga ketish uchun kelgan komandirovka);
- 9) inson nafsoniyatini pastga uradigan tanqid bilan shug‘ullanishi;
- 10) xodimlar orasiga ataylab g‘alva va nifoq solib qo‘yishi;
- 11) xodimlarni guruh-guruh qilib, ular o‘rtasidagi nizolarni keltirib chiqarishi;
- 12) xodimning vaqtini tejasizlik (masalan, xodim agar rahbar bilan muhim masala yuzasidan maslahatlashmoqchi bo‘lsa, o‘zini bir necha kun “kutish”ga yoki uzoq vaqt kutishga majburlash);
- 13) xonasiga kirgan odam bilan o‘z qog‘ozlaridan ko‘z uzmay suhbatlashishi;
- 14) kirib kelgan odamga “o‘tirishni” taklif etmaslik va boshqalar.

Yuqoridagilarga asoslanib misol keltirishimiz mumkin. Masalan, Toshkent shahridagi maktablardan birida direktorni boshqa ishga o‘tgan uchun uning o‘rniga yosh, ammo qaysidir maktabda o‘quv bo‘limining mudiri bo‘lib ishlagan ayolni tayinlashdi. Jamoa yangi rahbari iliq kutib oldi, ayniqsa, uning yoshligi va “men bu maktabda tartib o‘rnatishga keldim, o‘zim ham kuchimni ayamayman va sizlardan ham shuni talab qilaman”, - deb ishonirishi ko‘pchilikka yoqib qoldi.

Chunki eski direktorning ba‘zan o‘z bilganicha, adolatsiz qarorlar qabul qilishini o‘qituvchilar jamoasi hazm qila olmasdi.

Rostdan ham maktabda tartib-intizom ancha yaxshilanib qoldi. Oldingi direktorning “erkalari”ni yangi rahbar “joyiga o‘tkazib qo‘ydi”. Maktabning o‘quv jarayonida, tashqi va ichki

ko‘rinishida sezilarli o‘zgarish yuz berdi. Lekin, yangi direktor yoshligi uchunmi, o‘qituvchilar bilan gaplashganda, yig‘ilishlarda qo‘pol, ortiqcha o‘ziga erk berib gapirishidan ayrimlar qattiq ranjli boshlashdi. Shundaylar orasida maktabning o‘quv bo‘limi mudiri ham bo‘lib, u ancha tajribali, jamoada o‘rni va obrusiga ega edi. Yangi direktor o‘zidan ancha yosh bo‘lishiga qaramasdan ayrim vaqtda qupol munosabatda bo‘lishi mudirning nafsoniyatiga tegdi. U bir-ikki marta rahbarga odamlarga nisbatan munosabatini o‘zgartirishni maslahat berdi. Asta-sekinlik bilan maktab jamoasi ikkiga bo‘linib, bir qismi rahbar atrofida, ikkinchi qismi mudir atrofida kichik guruhchani tashkil etdilar. Tashqaridan qaraganda bu holat sezilmas, odamlar bir-biri bilan oldindagiday quyuq salomlashar, birgalikda tadbir o‘tkazishar edi, lekin o‘rtada o‘zaro ishonch yo‘qolib, “o‘zimizniki” va “dushman tomon”ga jadal ravishda taqsimlanishdi. Har bir guruhcha o‘zining keyingi harakat taktikasini va strategiyasini burchak-burchakda yashirincha muhokama qilardi.

O‘zaro tortishuvlar, bir-birining ustidan shikoyat xati yozishlar, kichik-katta yig‘ilishlarda dahanaki janglar avj oldi. Ba’zi birovlarining asabi chidamasdan ishdan bo‘shash haqida ariza yozdi. U konflikt agarda shunday davom etsa, nima bilan tamom bo‘lishini hech kim bashorat qila olmasdi.

Yaxshiyamki, tuman Xalq ta’limi bo‘limi bu konfliktga aralashib, direktor va mudirni ishdan olib, o‘rniga boshqa kishilarni tayinlash bilan barham berdi.

Yana bir misol, jamoada ikki xodim o‘rtasida o‘zaro konflikt vaziyat vujudga keldi. Bo‘lim muhim bo‘lgan masala yuzasidan yillik hisobot tayyorlashi lozim edi. Hisobotning tarkibiy qismlari turli xodimlarga bo‘lib berildi. Kimdir hisobot yozishga mas’uliyat bilan yondoshdi, kimdir mas’uliyatsizlik qilib, kechikib, o‘zi tayyorlashi bo‘lgan sahifalarni yozib ulgurmad. Buning natijasida butun bo‘lim yillik “mukofot”dan quruq qolishi ehtimoli vujudga keldi.

Kimdir “O‘zi kim bu landovurni ishga olib kelgan”, - dedi. Boshqa bittasi “Avval so‘raylikchi, oilasida biror kor-hol bo‘lgandir”, - dedi. Uchinchi “Mana biz kechalari uxlamay, qog‘ozlarni uyga olib ketib, xo‘jayinlardan gap eshitib bo‘lsa ham, yozib ulgurdik-ku”, - dedi. Boshqa bir xodim “Haydash kerak bunaqa bezbetlarni, birovlar hisobiga kun ko‘radiganlarni. Qutulish kerak ulardan. O‘zi ham ishlamaydi, birovlarini ham oyog‘iga bolta uradi”, - dedi. Hamma 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 hisobotni muddatida qilmagan odamni o‘zi ishga olib kelgan edi. Shu bois uni ko‘p urishmadi. Gaplarining oxirida “Hammaga aytib, tinchlantirib qo‘yinglar. Hamma o‘z mukofot pulini oladi”, - dedi. So‘ng, “Biz bir bo‘limdamiz. O‘zaro janjal qilmanglar. Uyat bo‘ladi. Murosayu 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 hal qilgan-mi?! Eng oson yo‘li, xuddi muammo mavjud emasdek, tomonlarga “urushmanglar”, - deyish. Ammo, “urushmanglar” deyish bilan odamlar urushmasdan qolmaydi-ku... shu bois, jamoada vujudga keladigan konfliktlarda ham o‘zini tutish va konfliktida bo‘lgan munosabalar bo‘yicha ma’lum tartib-qoidalarga rioya qilgan ma’qul bo‘ladi. Jamoadagi konfliktlar bo‘yicha mutaxassislar konfliktni boshqarishning sakkiz muhim qoidalarini ajratishadi.

4. **Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari**

1. Konfliktni vujudga kelganini, uning mavjudligini tan olish va uni o'rganish.

2. Konfliktga tortilgan xodimlar, bevosita konflikt ishtirokchilari hamda konfliktga aloqador bo'lmagan, ammo mana shu jamoaning barcha xodimlarining ziddiyat to'g'risidagi holis fikr-mulohazalarini o'rganish.

3. Konfliktning asl mazmunini, nima sababdan kelib chiqqanligini aniqlash. Ziddiyatning shaxslararo konflikt ekanligi, yoki tomonlararo konflikt ekanligini belgilash. Shuningdek, jamoadagi osoyishtalikni buzish jamoaga o'z salbiy ta'sirini o'tkazishga, ish jarayonining buzilishiga sabab bo'layotgan odam mavjudligi yoki yo'qligini aniqlash. Umuman konflikt vaziyatining sub'ektiv va ob'ektiv kelib chiqish sabablarini o'rganish. Ob'ektiv sabablar mavjudligi aniqlansa, ularning oldini olish choralarini ko'rish, masalan, kompyuterning buzilib qolganligi, elektr chirog'ining o'chib qolganligi, qog'ozlarning yetishmovchiligi v.h.

4. Konflikt yechimini rejalashtirish. Konflikt yechimini topish bo'yicha turli alternativ usullar, yo'llar va ssenariylarni ishlab chiqish. Konfliktning qanday rivojlanib va o'sib borishi mumkinligini aniqlash. Konfliktning o'sib ketmasligi oldini olish choralarini ko'rish.

5. Konflikt yechimi jarayoniga barcha xodimlarni jalb qilishga harakat qilish. Ko'pchilik hollarda bargalikda ziddiyat mazmuni, uning kelib chiqishi va uning yechimini topish bo'yicha chora-tadbirlarni belgilash yo'nalishida hamkorlik 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. Muammoni ochiq muhokamaga qo'yish, har bir xodimning fikr va qarashlarining samimiy bayon qilinishiga erishish, qarashlardagi plyuralizmga erishish, konflikt yechimi bo'yicha har bir tomon qarashlarining ifodalinishini yo'lga qo'yish jamoadagi har turli keskinliklar, mavhumlik, gina-qudrat, g'iybat, hafagarchilik, fikrlarning ichida qolib ketishi, g'alamislik, fitna, bo'xton va aniq bo'lmagan ma'lumotlarning tarqalishining oldini oladi.

6. Butun jamoadagi diqqatni konfliktning mazmunini, muammoning mohiyatini anglashga qaratish va yo'naltirish yaxshi natijalar beradi. Chunki konflikt – bu hayotning, yoki jamoadagi faoliyat jarayonining oxiri emas. Kollektiv bundan keyin ham birgalikda, hamkorlikda 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 hayot jarayoni bo'lib qolaveradi. Konflikt ko'pincha jamoada vujudga kelgan notabiiy va nizoli holatning yangi mazmunda qayta shakllantirilishi uchun katta imkoniyat beradi. Katta ishlab chiqarish jarayonlarida, biznes strukturalar faoliyatida konflikt mehnat unumdorligini oshirish va mehnat jarayonini jonlantirishning muhim va zarur bo'lgan xususiyatlaridan hisoblanadi. 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 yo'naltiradi. Tashkilotdagi atmosfera qanchalik osuda va tinch ko'rinmasin uning ichki rivojlanish tamoyillarida konfliktlar rejalashtirilgan va tabiiy o'rnashtirilgan bo'ladi. Konflikt jamoadagi muammoni yorqin va aniq ko'rish, uni his qilish va uning yechimini topish orqali, yangi ilg'or va taraqqiyot tamoyillarini belgilab olish uchun shart-sharoitlar yaratadi. Bu holat – konflikt mazmunida yashiringan uning yaratuvchanlik imkoniyatlarini ko'rsatadi. Agar tashkilot rahbari jamoada ish jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan

ziddiyatlarni oldindan bashorat qila olsa, yoki vujudga kelgan konfliktlarni yaratuvchanlik tamoyillari asosida rivojlantira olsa, jamoa ichidagi ziddiyatlardan qo‘rqmasa, mana shu tashkilotda o‘shish va ulg‘ayish ta‘minlangan bo‘ladi.

7. Konflikt yechimi doirasida qabul qilingan qarorlarning bajarilishini ta‘minlash va konfliktli vaziyatni hamkorlikda qabul qilingan yechimga olib kelish. Har bir tomonning amallari aniq, o‘zaro muvofiqlashgan, bir-birini to‘ldirgan, adolatli va oddiy bo‘lishi zarur. Yechimni o‘z vaqtida topish konfliktning kuchayib ketmasligini ta‘minlashini esdan chiqarmang.

8. Konfliktli vaziyat bo‘yicha belgilangan qaror va xulosalarning o‘z vaqtida joriy etilishini ta‘minlash zarur. Konflikt vaziyatda bir marta qaror qabul qilib, qaror qabul qilingandan so‘ng konflikt o‘z-o‘zicha yechiladi, deb o‘ylash noto‘g‘ridir. Konflikt yechimi bilan aloqador bo‘lgan qarorlarning bajarilishigina konfliktning haqiqiy yechimi bo‘la oladi. Vaziyat konflikt yechimi topilganini ko‘rsatishi mumkin, ammo ana shu konflikt yechimi amalga oshirildimi, bu sizning keyingi sayi-harakatlaringizga bevosita bog‘liq bo‘ladi. Agar siz konflikt yechimi topilganligi bosqichida muallaq turib qolsangiz, konflikt o‘z yechimi ijrosini hech qachon topmaydi, konflikt – konflikt vaziyatida qolib ketaveradi. Shu bois, ziddiyatga doimiy e‘tibor qaratish lozim bo‘ladi.

Jamoadagi konfliktni to‘g‘ri hal etishda boshqaruvchidan juda keng dunyoqarashga ega bo‘lishni, o‘ta sabrli, o‘tkir mulohazali, madaniyatli va ma‘naviyatli bo‘lishni talab etadi. Har bir chiqarilgan qaror jamoani tarqalib ketishiga yoki hamjihat bo‘lib ishlashiga sabab bo‘ladi. Shuning uchun konflikt masalasiga shoshmashosharlik qilmasdan, ishchilar tomonidan bildirilgan shaxsiy va ommaviy fikrlarga berilib qolmasdan chuqur tahlil qilish bilan yondashish lozim. Konflikt yechimini to‘g‘ri hal etish nafaqat jamoani, balki jamoaning har bir a‘zosini va uning yaqinlarini salbiy oqibatlardan saqlab qoladi, osoyishtaligini buzmaydi. Donishmandlarning fikricha: “Janjal bo‘lgan yerdan baraka qochadi.”

6-mavzu. Pedagogik konfliktologiyada tana zaboni

Reja:

1. Tana zaboni haqida umumiy tushuncha.
2. Tana zabonining yetti doirasi.
3. Tana zabonini to'g'ri anglamaslik oqibatlarini.
4. Tana zabonini konflikt vaziyatlarda qo'llash borasidagi asosiy tamoyillar.

Tayanch so'z va iboralar: tana zaboni, tana zabonining yeti doirasi, ijtimoiy munosabatlar, informatsiya, ijtimoiy guruh, ijtimoiy faoliyat, muloqotning interaktiv tomoni, ichki hissiyotlar, muloqotning perseptiv tomoni, konflikt, ijtimoiy aloqalar, jamiyat, muloqotning kommunikativ tomoni, frusturatsiya, verbal vositalar, noverbal vositalar

1. Tana zaboni haqida umumiy tushuncha.

Inson kundalik hayotida juda katta informatsiya ichida yashaydi, katta informatsion oqimni qabul qiladi va xuddi shunday katta informatsion ma'lumotlarni atrofga tarqatadi ham. Informatsiya larni tarqatishda faqat uning tili, zaboni, aytgan gaplari, ishlari, yozgan kitoblari ishtirok etmaydi. Faqat mana shulargina ahamiyat kasb etmaydi. Balki informatsion ma'lumotlar ni tarqatishda odam tanasining ma'lum hatti-harakatlari, 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 qo'l harakatlarini teskari tomon "ket!" shaklida qilsa, siz nima qilishni bilmay, esankirab qolasiz. Chunki "kel" axborotiga doir qo'l harakatlari bilan, "ket" axborotiga doir qo'l harakatlari boshqa-boshqadir, ular qarama-qarshidir. Ya'ni, "kel" bilan "ket" ma'lumotini o'zida jamlagan qo'l harakatlari ma'lum bir informatsiyani ifoda etadi.

Demak, bizning boshqa odamlar bilan bo'ladigan tabiiy muloqotimizda ularda jamlangan ma'lumotlar bilan birgalikda til, tana harakatlari, mimika, ovoz ham faol ishtirok etadi. Bizning uzatmoqchi bo'lgan axborotimizga mutanosib ravishda mazkur tana harakatlarini biz beixtiyor tarzda instinktiv ishlatamiz. Ularga ko'p e'tibor qaratmaymiz. Ammo bizning suhbatdosh, ba'zan xuddi ana shu tana harakatlari orqali siz to'g'ringizdagi eng "ochiq" aytilgan va haqiqiy bo'lgan axborotni qabul qiladi hamda o'z xulosalarini chiqaradi.

Shu bois, siz birovdan hafa bo'lsangiz, o'z nutqingizda hurmatli so'zlarni aytayotgan bo'lsangiz ham, boshqa inson ko'pincha vaziyat samimiy emasligi, orada nimadir bo'lganligini sizning tana harakatlaringiz ("sovuq" ovozingiz, ko'z qarashlaringiz, "qo'l" uchida so'rashishingiz) orqali bilib, sezib turadi. Siz qarshingizda turgan odam tomonidan o'zingizning ichki xissiyotlaringiz aynan va bevosita anglanishini istamaysiz, chunki aynan mana shu daqiqalarda siz mazkur odamga nisbatan yomon xissiyotlar ichida yashamoqdasiz. Biroq, siz o'z hissiyotlaringizni yashirishingiz lozim. Ammo tana harakatlaringiz ongingiz to'rida bo'lgan sizning munosabatingizni o'z tana zaboni orqali bilintirib qo'yadi. Chunki informatsiya faqat so'z orqaligigina emas, balki tana harakatlari orqali ham uzatiladi. Demak, tana zaboni axborot ulashish va tarqatishda faol ishtirok etadi. Informatsiyani uzatishda biz ko'pincha e'tibor bermaydigan xuddi ana shu noan'anaviy usul - "**tana zaboni**" hisoblanadi.

Shunday qilib, tana zaboni nima? Tana zaboni ilmiy, aniq, lo‘nda tushuncha bo‘lmay, balki tanamiz harakati oqibatida berilayotgan, uzatilayotgan signallar majmuidan iborat, biz bu signallarni ataylab, yoki o‘zimiz bilmagan holda atrofdagilarga ma‘lum qilamiz.

Tana zaboni – sizning qanday yurishingiz, turishingiz, qanday ovozda so‘zlashishingiz, qanday kiyinishingiz, sizning imo-ishoralaringiz, mimikangiz, umuman olganda qandaydir ma’noga ega bo‘lgan hamda axborot tarqatish va qabul qilishda ishtirok etgan tana harakatlaringiz majmuasidir.⁸

Sizning bunday tana harakatlaringiz nima to‘g‘risida, qanday axborot beradi? Bizning tana zabonimiz o‘ziga hos til bo‘lib, u bizning kayfiyatimiz va xarakterimiz to‘g‘risida o‘zimizdan ko‘proq informatsiya beradi. Tana zaboni, shu bois, muloqotning muhim xususiyatlaridan hisoblanadi.

Muloqotning interaktiv tomoni – kishilarning birgalikdagi faoliyatda bir-birlariga amaliy jihatdan ta’sir etishlari. Hamkorlikda ishlash, bir-birlariga yordam berish, bir-birlaridan o‘rganish, harakatlar muvofiqligiga erishish kabi qator qobiliyatlarni namoyon qilish mumkin.

Odamlarning turli sharoitlarda o‘zlarini tutishlari xulq – atvorlarining boshqarilishi ma‘lum psixologik qonuniyatlarga bog‘liqligini ko‘rish mumkin. Bunga sabab jamiyatda qabul qilingan turli normalar, qonun qoidalardir. Chunki o‘zaro muloqot va o‘zaro ta’sir jarayonlarida shunday xatti-harakatlar obrazlari kishilar ongiga singib tasavvurlar, xislatlar orqali boshqa birovni tushunishga harakat qilish, o‘zini boshqa birov bilan solishtirish, masalan: 1-marta uchrashuvga ketayotgan yigitning holatini uning o‘rtog‘i yoki akasi tushunishi mumkin.

Refleksiya – muloqot jarayonida suhbatdoshning pozitsiyasida turib, o‘zini tasavvur qilishdir, o‘ziga birovning ko‘zi bilan qarashga intilishdir. Masalan: guruhdoshingizdan biriga kuylagi yarashmaganini aytish mumkin, 2-chisiga aytsam kuyyapti deb o‘ylaydi deysiz.

Stereotoifaizatsiya – odamlar ongida muloqotlar mobaynida shakllanib o‘rnashib qolgan, ko‘nikib qolingan obrazlardan shablon sifatida foydalanish, bunday stereotoifalar ba’zan muloqotni to‘g‘ri yo‘nalishini ta’minlasa, ba’zan xatoliklarga sabab bo‘ladi. Masalan: qizlarning shim kiyib yurishi yoki velosiped minishi. Ko‘pchilik bunday qizlarni odobsiz deb o‘ylaydi, bu noto‘g‘ri, albatta.

Ba’zan kishini tashqi qiyofasidan uning xarakterini aniqlaydi. M: shunday tajriba o‘tkazilgan: talabalarga turli qiyofadagi kishilarning rasmi ko‘rsatilgan, ular iyagi katta kishilar kuchli irodaga ega, peshonasi keng odamlar-aqlli, sochi qattiq odam qaysar, bo‘yi past odam hokimiyatga intiluvchi, chiroyli odam o‘ziga bino qo‘ygan yoki nodon bo‘lishi aytilgan. Bular albatta, to‘g‘ri emas. Lekin kishilarning ongida avloddan-avlodga o‘tib kelayotgan tasavvurlar shunday obrazlarni shakllantirgan. Natijada odam haqida tushunchaning shakllanishida u haqida bo‘lgan ma‘lumot katta rol o‘ynaydi. M: psixolog olim Bodalyov talabalarining 2 guruhiga 1 odam portretini ko‘rsatib, uni 1-guruhga jinoyatchi, 2-guruh talabalariga esa olim deb tanishtirgan.

1-guruhdagilar uning ko‘zlarini yovuz, beshafqat desa, 2-guruhdagilar uning ko‘zlarini dono, muloyim deyishgan.

⁸Karina V. Korostelina and Simone Lassig. History Education and Post-Conflikt Reconciliation. USA Canada. Routledge, 2013.

Odamlarning tashqi qiyofasi, kiyinishi, o'zini tutishi, hissiy holati, ovozi, qiliqlari, yurishi va h. k. ishlarining ichida odamning so'z muloqot manbai suhbatdoshiga eng ko'p ma'lumot beradi.

Odamning bir-birlarini to'g'ri anglashlari idrok (asosiy bilish) sohasiga aloqador, bir-birlarini tushunishlari esa ularning tafakkur sohasiga aloqador, murakkab jarayondir. Boshqa odamni to'g'ri tushungan shaxs uning hissiy holatiga kira olgan hisoblanadi. Ya'ni unda empatiya - birovlarining his kechinmalarini tushuna olish qobiliyati rivojlangan bo'ladi. Yuksak ongli, madaniyatli, «ko'pni ko'rgan» shaxsgina boshqalarni to'g'ri tushunishi, ularning mavqeida tura olishi mumkin.

Psixologlar turli muloqot vaziyatlariga duch keladilar va har bir vaziyatda ulardan o'tkir did, odob kishilarning psixologiyasini bilgan holda ularni to'g'ri tushunish malakasi talab qilinadi. Bo'lg'usi psixolog bu borada quyidagi qonuniyatlarni bilishi kerak:

1. Birinchi ko'rgan odam haqida faqat birlamchi tasavvurgina bo'lishi mumkin;
2. Biror kishi haqida berilgan malumotga asosan muayyan fikr hosil qilish oson, lekin uni o'zgartirish qiyin;
3. Intellekt juda yuqori bo'lsa ham, juda past bo'lsa ham boshqa odamni tushunish qiyin;
4. Maxsus tayyorgarlik bo'lishi kerak. Tajribada 5-kurs psixologlari bilan rassomlarni odamlarga bergan bahosi solishtirilgan, rassomlarni bergan bahosi aniqroq bo'lib chiqqan;
5. Ita odamning baholash topshirig'i berilganda og'riqni boshdan kechirayotgan odamlar unda johillik sifati bor deb baholaganlar, yaxshi holatda bo'lganlarida esa xuddi o'sha odamni yaxshi sifatlarga ega deb aytganlar demak, biror kishiga baho berish - odamning emotsional holatiga ham bog'liq ekan;
6. Shaxsning ochiqligi ya'ni ochiq, samimiy odamning bergan bahosi bilan tund va pismiq odamning baholari o'rtasida sifat jihatidan farq bo'lishligi aniqlangan.

Bo'lg'usi pedagog-psixologlardan pedagogik-psixologik bilim donlikni talab etadi. Bu esa pedagogik-psixologik treninglar yordamida amalga oshiriladi odamlarda muloqot malakalari hosil qilinib, ular turli ijtimoiy sharoitlarda o'zini to'g'ri tutishga odatlantiriladi. Boshqacha aytganda, trening muloqotga o'rgatishdir.

Balki siz hech qachon bu narsaga e'tibor bermagandirsiz, ammo biz aytmoqchi so'zlarga qo'shimcha ravishda, ko'pincha tana harakatlarimiz ham axborot berib turadi. Agar siz tana zaboniga e'tibor bermasangiz, siz bilmagan holda tana harakatlaringiz hamsuhbatingizga 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 xarakteringiz haqida juda katta informatsiya beradi. Sizning tana zaboningiz nimalar haqida "gapirishi", "so'zlashi" mumkinligi masalasini ko'rib chiqamiz.

2. Tana zabonining yetti doirasi

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 uzatilishi mumkin bo'lgan axborotlar turlarini belgilab beradi. Tashqi ko'rinish, ya'ni insonning qanday kiyim kiyganligi va o'zini tutishi, vaqtga bo'lgan munosabat, sizning ijtimoiy ahvolingizni ko'rsatib turuvchi tashqi ko'rinish omillari, sizning o'z suhbatdoshingizga yaqinligingizni oydinlashtiruvchi omillar, konkret vaziyatda siz ishlatayotgan aniq tana harakatlari, 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 alohida holda ko‘rib chiqamiz:

Tana zabonining yetti doirasi:

1. Tashqi ko‘rinish. Sochingiz jingalakmi yoki boshqa rangga bo‘yalganmi? Sochlaringiz orqa tomonga turmak qilinganmi yoki kesilganmi? Egningizda atlasmi yoki shim-kostyummi? Bo‘yalganmisiz yoki o‘sma qo‘yganmisiz? Ro‘moldamisiz yoki ro‘molingiz yo‘qmi? Bo‘yningizda tilla zanjir bormi yoki yo‘qmi? Yoshmisiz yoki yoshi o‘tganmisiz? Mashinadamisiz yoki piyodamisiz? Mana shularning barchasi siz haqingizdagi ma‘lumotlarni boshqalarga uzatib turadi. Tashqi ko‘rinish inson haqidagi ma‘lum informatsiyani yaqqol namoyon etadi. Tashqi ko‘rinishdan inson moddiy ahvoli, kelib chiqishi, ijtimoiy holati borasidagi ilk ma‘lumotlarni darrov qabul qilish mumkin. Masalan, odatda zamonaviy kiyingan, sochlari bo‘yalgan, o‘ziga aro berib yuradigan ayolni siz boshiga ko‘k rangdagi ro‘mol o‘ragan, milliy kiyimda, mungli ahvolda ko‘rsangiz, birinchi qiladigan xulosangiz, “Bu ayol azador bo‘libdi-da” degan xulosaga kelasiz. Ya‘ni tashqi ko‘rinish mazkur ayol hayotida kechgan voqealar borasidagi ma‘lum axborotni atrofda qilarga tarqatish uchun xizmat qiladi.

2. Vaqt. Vaqt hamda vaqtga bo‘lgan munosabat inson haqida aniq ma‘lumotlarni olishga yordam beradi. Siz uchrashuv uchun ertalabni tanladingizmi yoki kechki paytni? Siz biror odamni 60 daqiqa kutasizmi, yoki 2 daqiqadan so‘ng, kutmasdan ketib qolasizmi? Yoki, siz o‘zingiz uchrashuvga tayinlangan vaqtda, kechikmasdan kelasizmi, yoki har doim kechikib yurasizmi? Siz tanigan odamni ko‘rib, darrov ro‘parasiga chiqasizmi, yoki uning o‘zi oldingizga kelishini kutib turasizmi? Bularning barchasi siz haqingizdagi ma‘lum axborotlar manbai bo‘lib xizmat qiladi. Agar siz uchrashuvga kechikib kelsangiz-u, darrov kechirim so‘rab, o‘zingizni aybdorday his qilsangiz, demak, siz odatda kechikib yuradigan odam emassiz, kechikishingiz uchun biror sabab mavjud, ataylab bunday qilmagansiz, kechikkaningiz uchun o‘zingiz hijolatdasiz. Ammo agar kechikib kelgandan so‘ng, uzr ham so‘ramasangiz, demak, siz tarbiyasiz, qo‘rs odamsiz, yoki kutayotgan odamning kekkaygan boshlig‘isiz. Demak, vaqtga munosabat masalasi ham inson xarakterini belgilovchi omillardan biri hisoblanadi.

3. Ijtimoiy ahvolingiz. Odamning ijtimoiy ahvoli uning tashqi ko‘rinishingizdan yaqqol ko‘rinib turadi. Ijtimoiy ahvol va tashqi ko‘rinish masalasi odamning na faqat qaysi sohada ishlashi, oilasining to‘kinligi, uning boy yoki kambag‘alligi, shaharlik yoki qishloqlik ekanligini oydinlashtirishga xizmat qiladi. To‘kin yashash ramzlarining mavjudligi, biror guruhga taalluqlilik, boyluk, mashina, zebu-ziynat kabilar siz to‘g‘ringizdagi ma‘lum axborotlarni doimiy uzatib turadi. Ijtimoiy ahvol shuningdek, agar inson juda kam zebu-ziynat ishlatgan bo‘lsa ham, ammo kiyimining qanday bichuvda tikilganligi, materiallarning to‘la-to‘kisligi, uning o‘lcham masalalarda ham o‘zini namoyon qiladi. Zadagonlarga tegishli oilalarda juda sodda, zebu ziynatsiz, ammo xushbichim kiyinish targ‘ib qilinadi. Zebu ziynatning ortiqchaligi madaniyatsizlik va didsizlik alomati sifatida baholanadi. Yangi boy bo‘lgan odamlar esa, o‘zining boylar qatoriga qo‘shilganligini namoyon qilish maqsadida, ko‘pincha zebu ziynatni ko‘p ishlatishadi. Demak, odamning tashqi ko‘rinishi uning ijtimoiy mavqeini aniqlashga ko‘mak beradi.

4. Yaqinlikni ko‘rsatuvchi alomatlar. Inson boshqa insonlar bilan bo‘ladigan o‘z muloqotida ularning nechog‘li o‘ziga yaqinligini ko‘rsatuvchi alomatlarni ham bildirib turadi. Masalan, qo‘l berib salomlashish, quchoqlashish, yelkaga urib qo‘yish. Toshkentlik yigit-qizlar hech qachon o‘zaro qo‘l berib so‘rashmaydilar. Ammo viloyatlardan kelgan yigit-qizlar orasida qo‘l berib salomlashish urf-odati keng tarqalgan. Shu bois, viloyatdan

kelgan yigit toshkentlik qizga qo‘lini uzatib, salomlashmoqchi bo‘lsa, qiz bola uning qo‘lini olmasligi tabiiy. Chunki toshkentlik qiz bu narsani behurmatlik alomati hisoblaydi. Viloyatdan kelgan yigit uchun esa qiz bola uning qo‘lini olmaganligi – uni mensimaganligi, hurmat qilmaganligi, o‘zini “katta” olganligi belgisi bo‘ladi. Aslida, qiz bola va har qanday ayolga erkak kishi birinchi bo‘lib qo‘l uzatishi madaniyatsizlik alomati hisoblanadi. Shu bois, bu narsa toshkentliklarda targ‘ib qilinmaydi. Shu bilan birga, ayol va erkak salomlashish qonun qoidalarida, ya‘ni etiketda ham, faqatgina ayol kishi o‘zi birinchi bo‘lib qo‘l uzatsagina, unga qo‘l berib salomlashish mumkinligi ta‘kidlanadi. Ya‘ni, ayol kishi qarshisida turgan odamning o‘ziga yaqinligi me‘yorlarini o‘zi belgilaydi. Demak, insonlararo munosabatlarni ko‘rsatib turuvchi maxsus makon mavjud. Mana shu makon insonlarning o‘zaro yaqinligiga qarab turib, qisqarishi yoki kengayishi, tabiiy holdir. Tana zabanida kuyidagi turdagi xatti-harakatlar ajratiladi:

- yaqin tanishlarning o‘z xatti-harakatlari;
- rasmiy xatti-harakatlar;
- doimiy xatti-harakatlar;
- kichik bir guruhda qabul qilingan xatti-harakatlar.

Masalan, hozir, Toshkentda o‘g‘il bolalarning salomlashishida boshining bir chekkasini o‘zaro urishtirib qo‘yish urf bo‘lgan. Ammo, katta yoshdagilar hech qachon boshini urishtirib, salomlashmasligi ayon. Begona odamlar o‘zaro yaqinlik alomatlarini ko‘rsatuvchi harakatlarni 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 ko‘rsatuvchi alomatlardan xoli bo‘lgan rasmiy salom-alik yo‘lini tanlasa hamda sizga “sovuq”, yoki “rasmiy” munosabat bildirsa, siz uni yoki biror narsa bo‘lgan, yoki “u kekkayib ketibdi”, degan xulosalarni qilasiz.

5. Tana harakatlari. Tana zabanida juda katta axborot yuz mimikasi va tana harakatlari orqali uzatiladi. Yuz mimikasi inson psixologiyasi, insonning ichki kechinmalari va xis-tuyg‘ulari bilan kuchli bog‘langan bo‘ladi. Shu bois, insonning nima deyayotganligiga qaramay, yuz mimikasi o‘ziga xos tabiiy munosabatlarni bildirib turadi. Yuz mimikasi orqali juda katta ochiq, aniq va to‘g‘ri axborot uzatiladi va qabul qilinadi. Shu bilan birga tana harakatlari ham insonlararo yaqinlikni ko‘rsatib turadi. Siz, o‘zingizga yaqin odamga yaqinroq turasiz, uning tanasiga vaqti vaqti bilan qo‘l tekkizib turasiz, u bilan o‘pishasiz, orqasini silab qo‘yasiz, ammo sizga uzoq bo‘lgan va tanimagan odamga nisbatan hech vaqt bunday tana harakatlarini ishlatmaysiz. Yuz ifodasi, mimika, ko‘z qarashlar, qanday qadam tashlashingiz, imo-ishoralaringiz, qo‘l harakatlarin giz – bularning barchasi tana harakatlari bo‘lib, ular o‘zaro munosabatlar borasida aniq ma‘lumot beradi. Inson mimikasi juda katta axborot tashuvchi hisoblanadi. Hayrat, esankirash, hursandlik, shodlik, jahl, sevinch, savol bilan qarash, tushkunlik, o‘ylanish, g‘azab, hafagarchilik, yig‘i, tanglik kabi xissiyotlar inson qiyofasida to‘liq, darrov va adekvat, ya‘ni to‘laqonli aks etadi hamda boshqalar aynan mana shu xususiyatlarini, aynan mana shu kayfiyatlarni qabul qiladi. Shu bois, sizning jahlingiz chiqayotgan bo‘lsa-yu, opponentingiz “Mana jahling chiqayotibdi” desayu, siz “Yo‘q, mening jahlim chiqmayapti, senga shunday ko‘ringandir”, deb aytsangiz ham, opponentingiz sizning so‘zlaringizga emas, balki o‘z ko‘zlariga ishonadi.

6. Shaxsiy makon. Inson uchun o‘z shaxsiy makonini muhofaza qilish muhimdir. Shaxsiy makonning himoya qilinganligi insonni tinch va havfsiz muloqot olib borayotganligini ko‘rsatuvchi xususiyat hisoblanadi. Muayyan bir vaziyatda sizning va sizning suhbatdo shingizning qanchalik bir biringizdan uzoqlikda turishingiz, siz bilan

suhbatdoshingiz o'rtasidagi makon shaxsiy makon hisoblanadi. Har 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 harakat qilasisiz. Siz tanimagan odam hech qachon sizning shaxsiy makoningizni buzishga harakat qilmaydi. Agar tanimagan odam sizning shaxsiy makoningizni buzib kirishga intilsa, sizning ko'nglingizda havf uyg'onadi, siz sezgir tortasisiz. Masalan, siz tanimagan odam birdaniga sizni quchoqlab ketmaydi. Demak, muloqot olib borilganda inson shaxsiy makoni borligi va uni buzib bo'lmasligi tamoyillariga rioya qilmoq zarur. Agar siz birovning o'z shaxsiy makoniga ruhsatsiz kirib borsangiz, uning shaxsiyatiga bosim o'tkazganingiz, uning xavfsizligiga tahdid ko'rsatganingiz bo'ladi.

Shaxsiy makon tarkibiy qismlari:

1. Intim zona (eng yaqin odamlaringiz kira oladigan zona).
2. Shaxsiy zona (do'stlaringiz, dugonalaringiz, aka-opalaringiz).
3. Ijtimoiy zona (ish yuzasidan bo'ladigan muomalalar)
4. Jamoat zonasi (ma'ruzalar, nutqlar).

Bu zonalar inson madaniyati, tafakkuri, dunyoqarashi bilan bog'liq holda o'zgarishi mumkin. Agar sizning yoningizda kimdir o'zini noqulay sezsa, demak zonalar chegarasi buzilgan bo'ladi.



**Vissarion Grigorevich
Belins(1811-1848)**

7. Ovoz. O'qituvchi mahoratli bo'lishi uchun notiqlik mahoratini egallagan bo'lishi, ko'plab badiiy kitoblarni va hayot tajribasini ishga solishni bilishi lozimdir, gapirganda ohangga e'tibor berish juda muhimdir.

Buyuk adabiyotshunos olim Vissarion Grigorevich Belinskiy: "Gap so'zda emas, ohangda" – deb, bejiz aytmagan.

O'qituvchilik kasbi bevosita o'qituvchining ovoz xususiyatlari bilan bog'liq. Yoqimli va jarangdor ovozga ega bo'lgan o'qituvchi o'z talabalarini ovozining shiradorligi bilan asir eta oladi. Bunday muvaffaqiyatga erishish uchun o'qituvchi o'z ovozini kuchini, shiradorligini, yoqimlilikini bilishi zarur. Lozim bo'lganda undan foydalana bilish malakasiga ega bo'lishi kerak. O'z ovozida kamchilik sezgan o'qituvchi uni yo'qotishga harakat qiladi. Buning uchun ovozdan foydalanish va uni yaxshilash texnikasi ustida hamma vaqt uzluksiz mashq qilib borishi lozim bo'ladi. Chunki bir-ikki mashq bilan ovozni yaxshilab bo'lmaydi.⁹

⁹Ахмедова М.Т., Ахмедова Н.Э. Овоздан фойдаланиш ва нутқ техникаси. Формирование гармонично развитого поколения в современных условиях. Сборник научно-методических статей -Т.:2011. -109-111стр.

Insonlararo axborotning eng katta foizi soʻzlar, nutq, til orqali bayon qilinadi. Ovoz orqali eng boy, rang-barang, hissiyotlarga toʻla axborotlar uzatiladi va qabul qilinadi. Inson soʻzlaganda uning ovozi berilayotgan informatsiya mazmuni va oʻz ichki hissiyotlari bilan uzviy aloqadorlikda bayon qilinadi. Demak, ovoz faqatgina axborotni oʻzida mujassam etmaydi, balki shu bilan birga, ovozning oʻzi ham axborotni uzatishda faol ishtirokchiga aylanadi. Shu bois, konflikt sharoitida sizning nimaga urgʻu berayotganligingiz, ovozingiz pastu balandligi, uning samimiylik darajasi, ovoz toni, qanday soʻzlarni ishlatayotganligingiz, yaʼni axborot mazmuni bilan bir qatorda koʻproq shu axborotni qanday intonatsiyada aytayotganingiz ham ahamiyat kasb eta boshlaydi. Intonatsiya sizning gapirish uslubingizdir. Intonatsiya – ovoz kuchi, uning ilqlik darajasi, samimiyati, kanday soʻzlardan tashkil topgani, soʻzlarga qanday xissiyotlarni yuklayotganligingizga bogʻliq. Masalan, “Men seni yaxshi koʻraman” degan soʻzlarni jahl va doʻq bilan aytib koʻring-chi. Aytolmaysiz. Chunki soʻzlar mazmuni ovoz orqali ham uzatiladi va inson hissiy-emotsional holati bilan uzviy bogʻlangan boʻladi. Ammo siz janjal ustida, oʻz xotiningizga, “Boʻldi endi, bas. Men seni yaxshi koʻraman, endi koʻngling toʻldi-mi?!”, - deb baqiringchi, xotiningiz “Ha, albatta, meni judayam yaxshi koʻradilar” deb xulosa qilarmikin. Xotiningiz sizga ishonarmikin yoki oʻz koʻzi bilan koʻrgani va qulogʻi bilan eshitgani yaʼni sizning mimikangiz va ovozingiz orqali berilgan haqiqiy informatsiyaga ishonarmikin. Demak, muloqot olib borish talablariga binoan ovoz ham muhim rol oʻynaydi hamda konflikt yechimida tana harakatlari qatorida inson oʻz ovozi hamda mazkur ovoz orqali uzatilayotgan axborotni ham nazoratda ushlashi talab etiladi.

3. Tana zabanini toʻgʻri anglamaslik oqibatlari

Tana zabanini toʻgʻri anglamaslik oqibatlari: Konflikt yechimida tana zabanini toʻgʻri anglash juda katta ahamiyat kasb etadi. Tana zabanini toʻgʻri anglamaslik oqibatlari sizni kiyin ahvolga solib qoʻyishi va notoʻgʻri xulosalarning qilinishiga olib kelishi mumkin. Masalan, kuyida hikoya qilib beriladigan voqeada tana zaboni boʻyicha maʼlumotlarning notoʻgʻri talqin qilinishi oqibatida roʻy bergan holat koʻrsatiladi.

Tarix darsida hamma oʻz vazifasini bajarib sinfda oʻtiribdi. Akrom ham shu sinfda oʻqiydi. Kechqurunlari u oilasiga moddiy yordam koʻrsatish maqsadida bozorga qatnaydi. Akrom kechqurunlari ishlab, bir ikki soʻm topma-sa, onasi qiynalib qoladi. Kunduzi maktabda oʻqish, kechqurunlari bozorda ishlash Akromni ancha toliqtirib qoʻygan. Akromga hayot qoʻygan talablar katta, ammo sogʻliq va vaqt kam. Shu bois Akrom tez-tez charchaydigan, darslarni qilishga ulgurmaydigan boʻlib qolgan.

Dars boshlangandan 10 daqiqa oʻtgandan soʻng birdaniga eshik ochilib, Akrom sudralib sinfga kirib keladi. Akrom juda charchagan, bir navi kiyingan. Kechasi bilan yuk tashigan. Yuvilmagan, gʻijim koʻylak, dazmollanmagan, chang tekkan shim, iflos oyoq kiyim. U oʻqituvchiga bir nimani uzr soʻraganday mingʻirlab, oyogʻini arang sudrab, joyiga, yaʼni partasiga shalpayib oʻtirdi. Akrom atrofda qilargalarga beeʼtibor, atrofida nimalar boʻlayotganligini uncha anglamaydi, chunki u – charchagan va uxlamagan. Oyogʻini parta ostidan choʻzib, oʻrindiqa qulayroq oʻtirib olib, u koʻzlarini yumadi. Ammo Akromning oʻzini bunday tutishi oʻqituvchiga yoqmaydi. Oʻqituvchi Akromni oʻziga nisbatan buhurmatlilik va inkor etishda (ignorirovanie) ayblashga moyilroq.

«Kim savolga javob beradi?», - deb soʻradi oʻqituvchi. «Balki bizga Akrom yordam berar? Bu savolga javobni bilasanmi? Akrom?!», - deb soʻradi oʻqituvchi.

«Nima, e-e, ux, bu..., iltimos, savolni qaytarib yuboring», - dedi koʻzi uyquga ketib qolgan Akrom.

«O‘zim ham shunday bo‘lsa kerak deb o‘ylagandim. Sen yana dars qilib kelmabsan?» - dedi o‘qituvchi Akromning partasi oldiga kelib. «Senga nima bo‘lgan o‘zi. Hech vazifalarni qilmaysan. O‘zingni xudodek tutasan. Tuzukroq na salom bor, na alik. Faqat oyog‘ingni cho‘zib, mudrashni bilasan. Nimaga kelasan o‘zi maktabga? O‘zingni ko‘rsatganimi? Seni direktor oldiga jo‘natish kerak», - dedi o‘qituvchi.

«Men nima qildim sizga? Hech narsa qilmadim-ku? Jimgina o‘tiribman-ku?!» - deya hayron bo‘ldi Akrom.

«Nima qildim?!» - deb o‘z navbatida hayron bo‘ldi o‘qituvchi. «Nima qildim? Qilganlaring kammi?! Eng avvalo sen sinfga kirganda sinfdoshlarga nisbatan, menga nisbatan behurmatlik ko‘rsatding. Ikkinchidan, darsga kelar ekansan, darsni bajarib kelishing kerak. Darsga tayyor bo‘lmasang kelganingdan nima foyda?! Uchinchidan, darsda esankirab o‘tirasan. Umuman befarqsan! Bor direktor oldiga!»

«Ustoz, bu adolatdan emasku, men sal charchagan edim. Shu xolos, men...» - dedi Akrom, ammo uning so‘zlarini o‘qituvchi keskin bo‘lib tashladi.

«Hechnimani bilishni istamayman! Charchasang, kechqurunlari sandiraqlab yurma, uyda o‘tir, dars qil! Bor direktorga aytasan dardingni» - buyruq berdi o‘qituvchi.

«Bo‘ldi, baqiravermang», - deb javob qaytardida, Akrom sinfdan chiqib ketdi.

Mana shu vaziyatni tahlil qilsangiz, kim haq yoki nohaqligini anglashga urinsangiz, tana zaboni bo‘yicha bilimlar naqadar zarur ekanligini, tana zabonini to‘g‘ri anglash, to‘g‘ri tarjima qilish zarurligini ham anglagan bo‘lasiz. Shu bois, tana zabonini to‘g‘ri qo‘llash va to‘g‘ri anglash qonuniyatlarini bilgan yaxshi. Tana zabonini qanday qo‘llash zarur? Shu masalani oydinlashtiramiz(3-ilova).

4. Tana zabonini konflikt vaziyatlarda qo‘llash borasidagi asosiy tamoyillar

Tana zabonini konfliktli vaziyatlarda qo‘llash borasidagi asosiy tamoyillar:

1. Suhbatdoshingizdan qo‘l cho‘zgulik uzoqlikda turing. Albatta, bu uning sizga naqadar yaqinligiga bog‘liq. Inson shaxsiy makonini besabab buzmag. Opponentingiz harakatlarini to‘g‘ri anglashga harakat qiling. Agar u shaxsiy makonni buzishga 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 qanoat, mehr, qoniqqanlik, ishonch hislarini uzatishga sayi-harakat qiling. Iliqlik ortidan iliqlik, mayinlikning esa mayinlik olib kelishiga ishonning.

3. Sizning qo‘llaringiz nima axborot berayotganligiga e‘tibor bering. Agar barmoqlaringiz mushtga tugilgan bo‘lsa, bu tahdid va hujum alomatidir. Agar qo‘llaringizni ko‘krangizda 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 yoqqa qarata harakat qildirsangiz, qarshingizdagi odam sizdan uzoqroq turishni ma‘qul topadi. Chunki, beixtiyor unga tegib ketishingiz mumkin.

4. Ko‘llaringiz yonga to‘g‘ri tushgan, oyoqlaringiz to‘g‘ri, gavgangiz ham to‘g‘ri bo‘lsin. Ortiqcha harakatlar qilmang. Stolni chertmang, boshqa tomonga qaramang, u yoq bu yoqqa yurmang, samimiy va ochiq bo‘ling.

5. Suhbatdoshingizning ko‘zlariga ko‘zingiz to‘g‘ri va tik, ammo tahdidsiz qarasin. Gaplashayotganda ham suhbatingizga qarama-qarshi tomongayoki boshqa xonaga qarab o‘tirmang. Yuzma-yuz qarashga harakat qiling. Qarshingizda turgan odamga ochiq nazar bilan qarang.

6. Suhbatdoshingiz bilan gaplashayotganda uning soʻzlariga eʼtiborli boʻling. Oʻz eʼtiboringizni tana harakatlari bilan tasdiqlab turing.

Odamlarning tana zabonini anglash boʻyicha baʼzi “tarjimalar”.

- Agar odam sizning nima deyayotganingizni tushunmasa, u boshini bir yonga burib, qoshlarini taranglashtiradi, koʻpincha qoshlarini bir nuqtaga, markazga yaqinlashtiradi.

- Odamlar oʻrtasidagi suhbatda qoʻllarinigizni koʻkrakda kesishtirib olsangiz, bu suhbatdan oʻzingizni olib qochmoqchi ekanligingizni yoki oʻzingizni himoyalash niyatigizni bildiradi.

- Sizga yoqib qolgan narsani koʻrsangiz, koʻz qorachiqaringiz kengayadi.

- Siz kiygan kiyim siz haqingizda siz istagan axborotnigina bera oladi.

- Oʻz joyida tinch oʻtira olmayotgan, barmoqlari yoki qalam bilan stolni taqillatayotgan odam oʻzining asabiylashayotganini koʻrsatadi, yoki mavzu uni qiziqirmayotganligi, yoki uning shaxsiy makoniga ruxsatsiz kirganligingiz alomatidir.

- Agar ayol kishi sochlarini toʻgʻrilab, ularni siltab-siltab qoʻysa, demak siz unga yoqmoqdasiz.

- Erkaklar chiroyli ayolni koʻrsalar qoshlarini yuqoriga koʻtaradilar va ularning kayfiyati yaxshilanadi.

- Agar odam yaxshi kayfiyatda boʻlsa va siz unga kulib qarasangiz, u “Men unga yoqaman” deb oʻylaydi. Ammo mazkur odam yomon kayfiyatda boʻlsa-yu, siz haddan ziyod unga kulib qarasangiz, u “Meni mazah qilyapti, ustimdan kulyapti” deb fikr qiladi.

- Qoʻllarini choʻntagiga solib olgan yigit, atrofdagilarga oʻz mustaqilligini namoyon qilmoqchi boʻladi, aslida u oʻzini noqulay xis qilgani uchun va oʻz komplekslarini (uyalyotgani, xavotiri, hayajonini) yashirmoqchi boʻlib, choʻntakdan foydalanadi(3-ilova).

Oʻz kursdoshlaringiz va doʻstlaringiz hatti-harakatlarini yuqoridagi tamoyillar asosida baholashni boshlashdan avval, bu misollar har doim ham vaziyatga monand boʻla olmasligini nazarda tuting. Masalan, agar kimdir qoʻllarini koʻkrakda kesishtirib turgan boʻlsa, balki u aslida sovuq qotgandir. Agar kimdir suhbatdan oldin bir baklajka kokokolani ichib olgan boʻlsa, balki shu sabab joyida tinch oʻtira olmayotgandir. Agar kimdir sizga tana zaboni usulidan qanday xabar joʻnatayotganligiga shubhangiz boʻlsa, u bilan oddiy suhbatda munosabatlaringizni aniqlashtirib oling. Oʻqituvchining tashqi koʻrinishi pedagogik texnikasini namoyon etuvchi muhim xususiyatlaridan biri ekan, har qanday insonning tashqi koʻrinishi atrofdagilarga estetik maʼno va zavq kasb etib, doimiy eʼtiborda boʻlishini unutmash kerak. Oʻqituvchining tashqi koʻrinishini asosan namoyish etuvchi muhim hususiyatlari uning chehrasidagi mehribonlik, jiddiylik, yurishida bosiqlik, tabiiylikdir. Oʻqituvchi sinfga kirishi bilan soʻzsiz oʻquvchilar eʼtiborida boʻladi, ular bilan muloqotga kirishadi.

Sinf sahnasida bajarilayotgan uning xoh ijobiy, xoh salbiy hatti-harakatlari oʻquvchilarga taʼsir oʻtkaza boshlaydi. Ayniqsa, yosh oʻqituvchilar ilk bor darsga kirishlaridan oldin his-hayajonini, qoʻrquvini yengishlari, oʻzlarini erkin tutishlari, birinchi dars paytida sodir boʻlishi mumkin boʻlgan har qanday muvaffaqiyatsizlikdan oʻzlarini yoʻqotmasliklari lozim.

Oʻqituvchining tashqi koʻrinishida, tana zabonida pedagogik texnikasi tizimidagi mimik, pantomimik holatlar muhim ahamiyatga ega. Oʻqituvchining hatti-harakatini bevosita namoyish etuvchi mimik va pantomimik ifodasi, oʻqituvchining imo-ishorasida, maʼnoli qarashlarida, ragʻbatlantiruvchi yoki istehzoli tabassumida namoyon boʻladi va

ular o'qituvchi-tarbiyachining pedagogik ta'sir ko'rsatishida, mashg'ulotlarni samarali va mazmunli o'tishida puxta zamin tayyorlab beradi.

MIMIKA – bu o'z fikrlarini, kayfiyatini, holatini, hissiyotini qosh, ko'z va chehra muskullarining harakati bilan bayon qilish san'atidir. Ba'zan o'qituvchi chehrasining va nigohining ifodasi o'quvchilarga katta ta'sir ko'rsatadi. Mimik harakatlar, ifodalar ma'lumotlarning hissiy ahamiyatini kuchaytirib, ularni chuqur o'zlashtirish imkoniyatini beradi (3-rasm).



3-rasm.

O'quvchilar o'qituvchining muomalasi va hatti-harakatiga qarab kayfiyatini, munosabatini tezda «uqib» oladilar. Shuning uchun oiladagi ba'zi noxushliklar, hissiyotga berilish, g'am va tashvishning o'qituvchi chehrasida va mimik belgilarida ifodalanishi mumkin emas. Chunki ushbu noxushliklar o'qituvchining pedagogik faoliyatiga dars mashg'ulotlarini mukammal bajarishida o'zining salbiy ta'sirini ko'rsatadi. O'qituvchining chehrasida, mimik belgilarida faqat dars mashg'ulotlariga xos bo'lgan, o'quvchilarga ta'lim va tarbiyaviy topshiriqlarni yechishga yordam bera oladigan ko'rinishlarni ifodalash lozim.

O'qituvchining chehrasidagi ifoda, nutqi, o'quvchilar bilan o'zaro munosabati uning individual xarakteriga mos bo'lishi kerak. O'qituvchi chehra ko'rinishidagi mimik ifoda, ta'lim-tarbiya qonuniyatlariga mos ishonch, ma'qullash, ta'qiqlash, norozilik, quvonch, fahrlanish, qiziquvchanlik, befarqlik, ikkilanish kabi xususiyatlarni ifodalashi mumkin. Bunda ovozdagı turli o'zgarishlar, nutqning tushunarli bayon etilishi muhim ahamiyatga ega. Mimik ifodaning asosiy belgilarini namoyish etishda qosh, ko'z, chehra ko'rinishi ishtirok etadi.

Qosh, ko'z, chehra o'quvchilar javobidan qoniqish, hursand bo'lish, fahrlanish yoki e'tirof, norozilik, qoniqmaslik, xafa bo'lish va boshqa belgilarni ifodalash bilan birga, o'quvchilar diqqatini bo'lmasdan, boshqalarga xalaqit bermasdan, ta'lim-tarbiya ishlarini samarali olib borishga ham yordam beradi. Shuni alohida qayd qilib o'tish joizki, mimik ifodalar o'qituvchining xarakterini, ichki dunyosini, ma'naviyatini, pedagogik faoliyatining individual xususiyatlarini bekamu ko'st namoyish etadi. O'qituvchining mimikasi ifodalangan nigohi o'quvchilarga yoki ayrim o'quvchiga qaratilgan bo'ladi. Doskaga, eshikka, derazaga, ko'rgazmali qurollarga yoki devorga nigoh tashlab mimik ifodalarni namoyish qilish aslo mumkin emas.

PANTOMIMIKA – bu o'qituvchining gavdasi, qo'l, oyoq harakatini tartibga soluvchi uslubdir. O'qituvchilarning ta'lim-tarbiyaviy faoliyatida o'quvchilar bilan muloqoti muhim ahamiyat kasb etishi barchaga ma'lum. Biroq o'quvchilar bilan muloqotda o'qituvchining pantomimikasi, ya'ni, gavda, qo'l, oyoq harakati to'g'ri ifodalanmasa, ta'lim-tarbiyaga asoslangan muloqot natija bermasligi mumkin. O'qituvchi o'z gavdasi, qo'li, oyoq harakatlarining holati orqali har qanday pedagogik ma'lumotlarning obrazini “chiza” olsa, o'quvchilar bundan zavqlanadilar, ular ichki his-

tuyg'ulari, tashqi hissiyotlari bilan qo'shib butun ongini o'quv materiallari mazmunini o'zlashtirishga qaratadilar. Pantomimika gavdani rost tutib yura bilish, qo'l va oyoq harakatlarining bir-biriga mosligi, fikrlarini aniq va to'liq bayon qilib qo'lini, boshini turli harakatlarda ifodalash o'qituvchining o'z bilimiga, kuchiga ishonchini bildiradi. Shuning uchun o'qituvchining o'quvchilar oldida o'zini tuta bilish holatini tarbiyalashi lozim (4-ilova. 1-rasm.). (oyoqlari 12-15 sm. kenglikda, bir oyoq sal oldinga surilgan holda turish). O'qituvchining yurishi, qo'l va oyoq orqali imo-ishoralari ortiqcha harakatlardan holi bo'lishi kerak. Masalan: auditoriyada orqaga oldinga tez-tez yurish, qo'llari bilan turli imo-ishoralar qilish(4-ilova. 2-rasm.), boshini har tomonga tashlash va hokazo. Bunday holatlar dars davomida o'quvchilarning e'tiborini bo'lib, g'ashini keltiradi va o'rganilayotgan fanga, o'qituvchiga nisbatan hurmatsizlik kayfiyatini uyg'otadi.

*O'qituvchi mashg'ulot o'tish jarayonida faqat oldinga yurishi tavsiya qilinadi. U yondan, bu yonga yurish talabalar fikrini bo'ladi. Old tomonga yurayotganida o'qituvchi muhim voqealarni bayon qilishi mumkin, chunki bunda talabalar o'qituvchini butun diqqatlari bilan eshitayotgan bo'ladi.*¹⁰

O'qituvchining pantomimik harakatlari tizimida o'z hissiy holatini boshqara olishi muhim ahamiyatga ega. O'qituvchi o'quvchilar bilan muloqot jarayonida qizg'in kuzatuv ostida bo'ladi. Uning kayfiyatidagi o'zgarishlar pantomimik harakatlarida namoyon bo'ladi. Shu tufayli o'quvchilarga ta'lim-tarbiyaviy ta'sir ko'rsatish jarayonida (darsda, darsdan tashqari mashg'ulotlar paytida, tarbiyaviy ishlar jarayonida) o'z hissiyotini boshqara olishi, jiddiy bo'lishi, umidbaxshlik, xayrixohlik kayfiyatida bo'la olish qobiliyatlariga ega bo'lishi zarur. Pantomimik harakatlar tizimi o'qituvchiga birdaniga paydo bo'ladigan ko'nikma emas. Buning uchun o'qituvchi o'z ustida tinimsiz ishlashi, ilk pedagogik faoliyati davrida kamchiliklarini tezda topib bartaraf eta olishi darkor. Chunki, yillar davomida o'qituvchi o'zining har bir harakatiga moslashib uni odat qilib olishi mumkin. Mukammal pantomimik malakalarga ega bo'lgan o'qituvchi o'z-o'zini nazorat qila oladi, ko'p yillik faoliyati davomida sog'lom asab tizimini o'zida tarbiyalab asabiylashishdan, hissiy va aqliy zo'riqishlardan o'zini saqlay oladi. *Pantomimik harakatlarda o'z hissiy holatini nazorat qilishda o'qituvchi quyidagi faoliyatlarga jiddiy e'tibor berishi maqsadga muvofiqdir:*

- sport bilan muntazam shug'ullanib borish;
- yoshlar psixologiyasiga oid bilimlarni doimiy o'rganib borishi;
- o'quvchilarga nisbatan xayrixohlik va optimizmga ega bo'lishi;
- o'z harakatini nazorat qilishi (muskul zo'riqishini, qo'l, oyoq va bosh);
- harakatini, nutq tempini bir maromda saqlashda nafas olishini tartibga solish);
- madaniy hordiqni to'g'ri uyushtirishi (dam olishi, o'z sog'ligiga doimiy e'tibor, lirika, musiqa, yumoristik hajviyalarni sevib o'qiy olish);
- o'z-o'ziga tanqidiy munosabatda bo'lib, ta'sir ko'rsatish.

O'qitish samaradorligini oshirish va ijobiy tarbiyaviy ta'sir ko'rsatish uchun o'qituvchining harakatlarida aktyorlik va rejissyorlik malakalari ham mujassamlashgan bo'lishi lozim. Xususan, gumanitar fanlar o'qituvchilari aktyorlik qobiliyatiga ega bo'lishlari lozim. Ma'lum mavzular, obrazlar, tarixiy qahramonlar haqida so'zlaganda aktyorlik, rejissyorlik malakalari zarur. Ular o'qituvchiga o'quvchilarning his-tuyg'ulariga ta'sir ko'rsatishda, mavzu qahramonlariga nisbatan hissiy-qadriyatli munosabatda bo'lish tajribasini o'zlashtirishga yordamlashadi.

Pedagogik texnika malakalari o'qituvchining maxsus fanlar bo'yicha bilimlarni egallash, pedagogik mahoratini takomillashtirishga intilish, o'z kasbiga qiziqish, burch

¹⁰Холиков А. Педагогик махорат. –Т.: ИҚТИСОД-МОЛИЯ, 2011. -163-164 бетлар.

hamda mas'uliyatni his qilish asosida oshiriladi. Ular yoshlarni o'qitish, tarbiyalash, tashkil qilish, targ'ibot qilish, mustaqil bilim olish ishlariga yordam beradi.

Xulosa o'rnida shuni ta'kidlash lozimki, o'qituvchining tashqi ko'rinishida nutq texnikasi, his-tuyg'ularini boshqara olish, mimik va pantomimik malakalar bir qolipda mukammal olib borilganda ko'zlangan maqsadga albatta erishiladi. Bunda so'z, gap ohangi, qarash, imo-ishoralar, kutilmagan pedagogik vaziyatlarda uddaburonlik, osoyishtalik bilan ziddiyatdan chiqish, voqelikni oldindan ko'ra olish va adolatli tahlil qilishga asoslanish maqsadga muvofiqdir. Bu xususiyatlar o'qituvchining shaxsiy, individual psixik, fiziologik fazilatlari asosida tarkib topadi. Pantomimik harakatlarni boshqarishda ham o'qituvchining individual pedagogik texnikasi, yoshi, jinsi, mijozi, fe'l-atvori, sihat-salomatligi va anatomik-fiziologik xususiyatlari muhim ahamiyatga ega.

O'qituvchi avvalo tarbiyachi sifatida o'zida yuqoridagi malakalarni shakllantirishi, ularning mazmunini chuqur o'zlashtirib, pedagogik texnikani egallashning imkoniyatlaridan foydalanishi kerak. Shunda u o'qituvchini pedagogik mahorat sari yetaklaydi. Shunday qilib, o'qituvchining tashqi ko'rinishi ham pedagogik texnikaning muhim xususiyatlaridan biri bo'lib – tarbiyalanuvchilarga ko'rib, eshitib turgan narsalarini erkin fikrlash orqali, o'z mulohazalarini mustaqil, cho'chimasdan o'qituvchiga yetkazish imkoniyatini beradi. *“Tarbiyachi tashkil etishni, yurishni, hazillashishni, quvnoq yoki jahldor bo'lishni bilishi lozim, u o'zini shunday tutishi kerakki, uning har bir harakati, yurish-turishi, kiyinishi bolalarni tarbiyalasin”* – deb yozgan edi mashhur pedagog A.S. Makarenko.

7-mavzu. Muomala madaniyati va to‘g‘ri muloqot qoidalari. O‘zgani anglash (eshitish) va o‘zini anglatish qoidalari

Reja:

1. Muomala madaniyati va muloqot qoidalari.
2. Muomalada samimiylik, nayrang va yolg‘onni fosh etish sirlari.
3. O‘zbeklar mentalitetida muomala madaniyati.
4. O‘zgani anglash va o‘zini anglatish qoidalari.
5. Pedagogik konfliktlar yechimini topishga oid asosiy tushunchalarni anglash imkoni.

Tayanch so‘z va iboralar: muomala, muomala madaniyati, muloqot qoidalari, samimiyat, ijtimoiy munosabatlar, informatsiya, ijtimoiy guruh, ijtimoiy faoliyat, muloqotning interaktiv tomoni, ichki hissiyotlar, muloqotning perseptiv tomoni, nayrang, yolg‘on, ijtimoiy aloqalar, jamiyat, muloqotning kommunikativ tomoni, frusturatsiya, verbal vositalar, nonverbal vositalar, pedagogik konfliktlar

1.Muomala madaniyati va muloqot qoidalari

O‘zbeklar mentalitetida muomala madaniyati ko‘pchilik hollarda o‘zaro salom-alik qilish, hol-ahvol so‘rash, oiladagi holat 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 hayot tartibida, har kunlik hayot tarzida insonga ko‘rsatiladigan hurmatli 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 har doim bir tekis munosabat ko‘rsatilishini talab etadi. Qarshingizda turgan odam boymi, qambag‘alimi, qishloqlikmi yoki shaharlikmi, mansabdormi, yoki oddiy o‘qituvchimi, bundan qat‘iy nazar unga to‘g‘ri munosabat ko‘rsata olish haqiqiy insonparvarlik mezoni 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.

Hayotda ko‘pincha odamlar orasidagi muloqotda ularning rasmiy, xushomadgo‘y, kibr-havoli munosabatlari shohidi 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 hisoblanadi. Shu bilan birga muloyimlik, xalimlik, ochiqlik, samimiylik, to‘g‘rilik va boshqa bir necha tamoyillar ulug‘lanadi va targ‘ib qilinadi. Yoki, yigit taraf qudalar qiz tarafdagilarga sal yuqoridan turib, buyruq berib gapirishadi. Boyvuchcharoq qarindoshlar o‘zining moddiy tarafdin muhtoj qarindoshlariga nisbatan kerilib, boshqa tarafdin ularning moddiy tarafdin uyaliyroq munosabat ko‘rsatishadi. Bunday vaziyatlarning barchasi – noto‘g‘ri holatlar hisoblanadi.

Demak, real hayotda, odam yoshligidanoq muloqot madaniyatiga oid ma‘lum insoniy qadriyatlarning buzilayotganligi bilan to‘qnash keladi. Oqibatda, bola hayotida ikki xil standartlar holati vujudga keladi. Bir tomondan, bola muloyim bo‘lishi lozim. Ikkinchi tarafdin esa, atrofidagi ko‘pchilik odamlar, xatto-ki eng yaqin va xurmatli kishilar ham bu tartib-qoidalarga rioya qilmaydi.

Masalan, “*so‘kinish*” – erkaklar rioya qilmaydigan noto‘g‘ri holat, “*qarg‘ash*” - ayollar rioya qilmaydigan noto‘g‘ri holat. O‘g‘il bolalar “*so‘kinish*”ni odatda o‘z otalaridan meros qilib oladilar. Ko‘pchilik “*so‘kinish*” yomonligi biladi, ammo ishlataveradi. Uning yomon

odatligini o‘ylab ham ko‘rmaydi. Uni ishlatganda betarbiya odamlar ichki g‘urur xis qiladi, aslida birovlarini kamsitish, ularni mensimaslik, birovlariga aziyat ulashayotganligini bilmaydi. Ayollar esa ba‘zan o‘z farzandlarini “qarg‘ab” turib ularga ish buyuradi, yoki ularni jazolaydi. Aslida ayol kishiga mayinlik, mehribonlik xos bo‘lishi lozimligini ular unutib qo‘yishadi. Agar, haqiqatda ham bolalari bilan biror noxush hodisa yuz bersa, ular kuyinishi aniq. Ammo til hamma narsani ko‘taraveradi deb, og‘izlariga erk berib yuborishadi. Doimiy jerkib, behurmat qilib, faqat o‘zinikini o‘tkazib, bolaning erkini bo‘g‘ib yaxshi hulqli, idrokli, ma‘naviyatli, barkamol farzandni tarbiyalab bo‘lmaydi. Demak, muloqot va muomala madaniyatining ham hayotda o‘z o‘rni va ahamiyati mavjud.

Shunday qilib, muomala madaniyati nima va konflikt vaziyatlarda mana shu muomala madaniyati talablariga rioya etish ziddiyatni yengishga ko‘mak 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 bo‘yicha o‘qituvchining ovoz xususiyatlari qoidalari kiritiladi.

O‘qituvchilik kasbi bevosita o‘qituvchining ovoz xususiyatlari bilan bog‘liq. Yoqimli va jarangdor ovozga ega bo‘lgan o‘qituvchi o‘z talabalarini ovozing shiradorligi bilan asir etadi. Bunday muvaffaqiyatga erishish uchun o‘qituvchi o‘z ovozi kuchini, shiradorligini, yoqimlilikini bilishi zarur. Lozim bo‘lganda undan foydalana bilish malakasiga ega bo‘lishi kerak. O‘z ovozida kamchilik sezgan o‘qituvchi uni yo‘qotishga harakat qiladi. Buning uchun ovozdan foydalanish va uni yaxshilash texnikasi ustida hamma vaqt uzluksiz mashq qilib borishi lozim bo‘ladi. Chunki bir-ikki mashq bilan ovozni yaxshilab bo‘lmaydi.

O‘qituvchining ovozida quyidagi xususiyatlar bo‘lmog‘i lozim: jarangdorlik (tovushning tozaligi va tembrning yorqinligi); keng diapazonlik (ovozning eng pastlikdan eng yuqorigacha bo‘lgan darajasi); havodorlik (erkin so‘zlaganda yaxshi eshituvchanlikka ega bo‘lishi); ixchamlik, harakatchanlik; chidamlilik (uzoq ishlash qobiliyatiga ega bo‘lishi); moslashuvchanlik (dinamika, tembr, melodikaning eshtilish sharoitiga moslasha olishi); qarshi shovqinlarga nisbatan barqarorlik (halaqit beruvchi shovqinga tembr va tessituraning o‘zgarib turishi); suggestivlik (ovozning hayajonli ifodalanishi va bu orqali, qanday so‘z aytilayotganidan qat’iy nazar, tinglovchining xulqiga ta’sir qilish xususiyati).

Nutq texnikasi deyilganda - nutqning tinglovchi yoki talabaga yetkazishda qo‘llaniladigan vositalar tushuniladi.

Nutq ikki xil ko‘rinishda bo‘lganidan, uning texnikasini ham ikki xil ko‘rsatish mumkin: og‘zaki va yozma nutq texnikasi.

Og‘zaki nutq texnikasi tovush, bo‘g‘in, so‘zlarni, uning shakllarini talaffuz etishni yaxshilash borasida nutq organlarini faollashtiruvchi mashqlarni anglatadi. Bunga nafasdan foydalanish, tovush tembrlarini yaxshilash, fiktsiyaga e’tibor berish, tovushlarning past-baland tovlanib turishi, unli va undoshlarni talaffuz etish, ohang kabilar kiradi.

2. Muomalada samimiyat

“Qalovini topsang qor ham yonadi”, deydi dono xalqimiz. Har bir ishda, xatti-harakatda o‘ziga xos bilimdonlik, ustaomonlik qo‘llanilmasa, u ko‘ngildagidek natija bermaydi. Biz yashayotgan jamiyatda har kimning o‘z hunari, o‘z o‘rni bor. Odam borki nimagadir qodir.

Alisher Navoiy bobomizning “Mahbubul-qulub” asarida “Falak jismining joni - so‘z”, degan gapi bor. Dunyoda jonsiz narsani o‘zi yo‘q. Hamma jismlar harakatda, bir dam to‘xtamaydi.

Umar Hayyom ham “Navro‘znoma” asarida shunday yozadi: “Men so‘zdan mo‘tabarliroq hech narsa topolmadim.. Undan afzalroq narsa bo‘lganida edi, Haq taolo Payg‘ambar (s.a.v.)ga o‘sha narsa bilan murojaat qilgan bo‘lardim” (10 bet).

Afsuski oddiygina xushmuomilalik va samimiy munosabatni o‘rniga qo‘ya olmaydigan odamlar ham ko‘plab uchraydi. Ular kimningdir dilini og‘ritib gunohkor bo‘layotganliklarini anglab yetishdan o‘jizdirlar. Hammani hayron qoldiradigan, butun dunyoga shov-shuv bo‘ladigan kashfiyotlar yaratmasin, muomala me‘yorini va insoniy samimiyatni to‘g‘ri yo‘lga qo‘ya olmasalar, ko‘zlangan maqsadlariga erisha olmaydilar.

“Garvard universitetining professori Uilyam Jeyms shunday yozadi: “Qanday bo‘lishimiz kerakligini qiyoslab ko‘rsak, biz hali mudrab yotibmiz. O‘z jismoniy va aqliy imkoniyatlarimizning arziyas qismidangina foydalanib kelmoqdamiz. Aytish mumkinki, inson o‘z salohiyatidan ancha quyida yashamoqda. U odatda foydalanmayotgan juda ko‘plab turli qobiliyatlarga ega”. Shunday qobiliyatlardan biri - insoniy muamala va samimiy munosabat. Bunda maqto‘vni ham, rag‘batni ham ishga solib suhbatdoshingizning ham mehrini qozonasiz, ham ulkan ishlarni qilishga da‘vat etgan bo‘lasiz. Suhbatdoshingizning dilini og‘ritmagan holda samimiy munosabatda bo‘lib, o‘z ta‘sirangizni o‘tkazing. Uy qurgan bo‘lsa uyini maqtang, mashina olgan bo‘lsa, mashinasini maqtang biror yutuqqa erishgan bo‘lsa, xayrixohligingizni bildiring, hatto ro‘zg‘orda rafiqangiz tayyorlagan ovqatni maqtab iste‘mol qiling, farzandingiz maktabdan “5” baho olib kelgan bo‘lsa, qizingiz uyni tozalab supurgan bo‘lsa, ularni ham maqtang. Maqto‘vda o‘rtacha, muomalada samimiy bo‘ling.

Munosabatingiz hurmatga yo‘g‘rilgan bo‘lsa, oddiy odamlarni, ayniqsa, oila-a‘zolarangizni boshqarish oson kechadi. Insonning turmush tarzi, yashashi, barcha mehnat va harakatlarida muhim bir qonuniyat bor. Kimki unga amal qilib yashasa, qo‘qilmaydi. Biroq, uning aksi bo‘lsa, o‘zini ko‘p qiyinchiliklarga duchor qilishi mumkin. Siz bilan suhbatdosh bo‘lgan kishilarni o‘zligini anglashga, o‘zining shaxsiy ahamiyatini tushunishga undang. Hazrat Alisher Navoiy aytganlaridek: “El netib topgay menikim, men o‘zimni topmasam”. Suhbatdoshingizga o‘zini topishga yordam bering. U avvalo odam bolasi ekanini anglasin. Insonlararo muomala, munosabat nimaligini tushunsin. Boshqa jonzodlardan inson nimasi bilan farqlanishini, odamlar o‘rtasidagi mehr-muruvvatni, uvol va savobni anglasin.

Donishmandlar ming yillar davomida insonlararo munosabatlar me‘yori xususida bosh qotirganlar. Bunday muhokamalardan bitta xulosaga kelishgan: “Odamlar sizga qanday munosabatda bo‘lishlarini istasangiz, siz ham ularga shunday munosabatda bo‘ling”.



Немис файласуф олим
Иоганн Вольфганг фон
Гёте(1749-1832)

Shaxs saodati va jamiyat osudaligi borasida totuvlik va inoqlik muhim o‘ringa ega. Inoq oila-a‘zolari bahtiyor, totuv jamiyat osuda va to‘kin bo‘ladi.

O‘zaro hurmat bilan ish yuritish hammaning ham qo‘lidan kelishi mumkin. Agar u kishi notiqlik mahoratini egallagan bo‘lsa. Buning uchun ko‘plab badiiy kitoblarni o‘qish, hayot tajribasini ishga solish, gapirganda ohangga e‘tibor berish juda muhim. Nemis faylasuf olim Iogann Wolfgang fon Gyotedan universitetda ma‘ruza o‘qigani borganida “shu bir juft soatlik darsga necha soat tayyorgarlik ko‘rdingiz”, deganida Gyote: “Bir umr”, deb javob bergan ekan. Shu ulug‘larning gaplaridan ham ko‘rinib turibdiki, muomala-munosabat oson ish emas. Agar hamsuhbatingizga biror narsani tushuntirmoqchi bo‘lsangiz qisqa va lo‘nda hamda ta‘sirchan qilib yetkazing. Ko‘p gapirib, uni bezdirib qo‘ymaslik yo‘lini tuting... Kimlarnidir gap bilan

qo‘rqitaman desangiz, xato qilasiz.

“Buyuk olimlarning buyukligi uning kichik odamlar bilan munosabatida, muomalasida namoyon bo‘ladi”, - deydi filolog olim Tomas Karleyl.

Qadimda donishmandlar yig‘ilishib, bir masala ustida bahslashib qolishibdi. Bahsga sabab bo‘lgan masala esa – “Bu dunyoda kim baxtli hayot kechiradi?” degan savolga javob topish ekan. Hammalarining fikrlari bir nuqtaga borib taqalibdi. “Kimki xushmuomalali, shirin so‘zli va so‘zlarni qaerda va qanday ishlata bilsa o‘sha odam baxtli hayot kechiradi”, degan qarorga kelishibdi. Bunday o‘ylab qarasak, atrofimizdagi ba‘zi odamlar hayoti misolida buni yaqqol ko‘rish mumkin. Xalqimizda “Birni ko‘rib fikr qil, mingni ko‘rib shukur qil” degan maqol bor.

Bu maqol zamirida katta falsafa yotibdi. Hamma o‘zining turmush tarzi haqida o‘ylaydi, qayg‘uradi. O‘zidan to‘qroq odamni ko‘rsa, fikr qilib uning yo‘lidan borishga harakat qiladi. Lekin ko‘plar hasad ham qiladi – bu yomon odat. Havas qilish kerak va mehnat mashaqqatidan qochmaslik lozimligini anglamog‘i darkor. O‘zidan pastroq yoki o‘ta past ta‘minlangan odamlarni ko‘rsa, fikrida, tafakkurida o‘ylab ko‘rib shukur qiladi. Agar aql-idroki shunga yetsa, bo‘lmasa unaqalar odamlarni pisand qilmaslik yo‘lidan boradi. Ba‘zan qiynalib yurgan paytlarda kimningdir bir og‘iz so‘zi sizga katta yo‘lga chiqishingizga, biror muammoingizning oson hal bo‘lishiga sababchi ham bo‘lishi mumkin.



Филолог олим
Томас Карлейль.
(1795-1881)

Muomalada gap ko‘p

I. Insonlarga yoqishning besh yo‘li:

1. Suhbatdoshingiz bilan chin dildan qiziqing;
2. Insonlarga ochiq chehra va nim – tabassum bilan munosabatda bo‘ling;
3. Unutmang, insonning ismi u uchun eng yoqimli va eng muxim ohangdir;
4. Eng yaxshi tinglovchi bo‘ling. Boshqalarga ko‘proq o‘zlari haqida gapirishga imkon bering.
5. Suhbatdoshingizni qiziqtiruvchi mavzular to‘g‘risida ko‘proq gapiring.

II. Insonlar e‘tiboriga erishishning o‘n ikki yo‘li:

1. Tortishuvlar paytida ma‘naviy balandlikda bo‘lishning yagona yo‘li – tortishuvdan vos kechishdir;
2. Suhbatdoshning har qanday fikriga hurmat ko‘rsating. Insonlarga hech qachon “nohaksan” demang;
3. Agar siz nohaq bo‘lsangiz, tez va keskin tan oling;
4. Suhbatni do‘stona ohangda boshlang;
5. Suhbatdoshni har qanday masala fikringizga “ha to‘g‘ri”, deb aytishga undang va erishing;
6. Suhbat davomida kamroq gapiring, uni ko‘proq gapirishga imkoniyat yarating.
7. Mazmunli fikrlarni suhbatdosh o‘ziniki deb hisoblasin;
8. Har bir masalaga suhbatdoshning nuqtai nazari bilan qarang;
9. Boshqalarning fikri va xohishlariga ta‘sirchan bo‘ling;
10. Marhamatli inson ekanligingiz bilinib tursin;
11. Kinolarda va radiolardagi eng yoqimli harakatlarni o‘zingizga singdiring va kinoradio qahramonlaridek harakat qiling;
12. Otashin, aniq, insonga ichki quvvat beruvchi gaplarni gapiring.

8-mavzu. Konfliktlarni boshqarish tartiblari va usullari. Konfliktlarni bartaraf etishda “Men-tasdiqlar” (Men murojaat) usuli

Reja:

1. Pedagogik nizolarni boshqarish va bartaraf qilish.
2. Tarkibiy- tashkiliy usullar. Strategik usullar.
3. Konfliktlarni bartaraf etishda “Men-tasdiqlar” (Men-murojaat) usuli.
4. Konfliktlarni boshqarish usullari.

Tayanch soʻz va iboralar: konflikt, pedagogik konflikt, ijtimoiy-psixologik muhit, boshqarish, tashkiliy usullar, strategic usullar, konfliktli vaziyat, ichki hissiyotlar, maslahat, ijtimoiy aloqalar, jamiyat, psixologik muhit, konflikt manbalari, ragʻbatlantirish, integratsiya

1. Pedagogik nizolarni boshqarish va ularni bartaraf qilish usullari

Nizoli vaziyatlarni boshqarishning bir qator samarali usullari mavjud. Ularni quyidagi ikki yirik guruhga boʻlish mumkin. Ular quyidagilar: tarkibiy – tashkiliy usullar va strategik usullardir. Oʻz navbatida tarkibiy – tashkiliy usullar toʻrt usuldan iboratdir: bular

- Oʻqishga boʻlgan talabni tushuntirish;
- Muvofiqlashtirish va integratsiyalash;
- Umumtashkiliy kompleks maqsadlar;
- Ragʻbatlantirish tizimini takomillashtirish;

Strategik usullar esa oʻz navbatida besh usuldan tashkil topgan boʻlib bular quyidagilardan iboratdir:

- Uzoqlashish;
- Silliqlashish;
- Majburlash;
- Kelishuv;
- Muammoni hal qilish usullaridir.

Taʼkidlaganimizdek, pedagog nizoli vaziyatlarning kelib chiqish sabablarini faqat oʻquvchilar xarakteridagi tafovutlardan deb bilmasliklari kerak. Albatta, bu ham qandaydir anik holatda nizoli vaziyatning vujudga kelishida muhim omil vazifasini bajarishi mumkin. Ammo u taʼsir etuvchi omillarning faqat bittasidir. Shu sababli, pedagog, eng avvalo nizoni keltirib chiqaruvchi omillarning tahlilini qilishi, soʻngra esa u yoki bu usulni qoʻllash boʻyicha qaror qabul qilishi kerak.

2.1. Tarkibiy-tashkiliy usullar

Tarkibiy-tashkiliy usullariga quyidagicha taʼrif berishimiz mumkin.

Oʻqishga boʻlgan talabni tushuntirish usuli. Bu usul disfunktsional usulga mutlaqo zid boʻlib, bunda har bir oʻquvchi va guruhlardan qanday natija kutilishi tushuntiriladi. Bu yerda ularga quyidagilar eslatiladi:

- *erishishi lozim boʻlgan natija koʻlami;*
- *vazifalarni qay tartibda topshiradi va kim uni qabul qiladi;*
- *masʼuliyat, javobgarlik va huquq tizimi;*
- *aniq siyosat, tartib-qoidalar va hokazolar.*

Pedagog bu masalalarni o'zi uchun aniqlashtirish maqsadida emas, balki har bir vaziyatda, har bir o'quvchi va guruh qay tarzda yo'l tutishini, ularni nima kutishini tushuntirib bermog'i lozim.

Muvofiqlashtirish va integratsiyalash usuli. Bu usul *og'zaki buyruq zanjiri* deb yuritiladi.

Ta'lim jarayonida o'quvchi burchlari ierarxiyasini, ya'ni bilim darajasiga ko'ra darajama-daraja bevosita yordam berish yoki konsultatsiyalar tashkil etish, bilim saviyasini tartibini o'rnatish o'quvchilarning o'zaro xarakterlarini, ta'lim jarayoniga bog'liq axborotlar oqimini, qarorlar qabul qilishni tartibga tushiradi, muvofiqlashtiradi.

Agar ikki yoki undan ko'proq o'quvchilar o'rtasida u yoki bu vazifa yuzasidan qarama-qarshilik, kelishmovchilik chiqib qoladigan bo'lsa, bunday ixtilofni ularning shu sohadagi o'qituvchiga aytirib hal qilish mumkin. Bu yerda yakka hokimlik prinsipi juda ham qo'l keladi.

Maqsadli guruhlar va yo'nalishlararo majlislarni **integratsiyalash** ham juda katta ahamiyatga ega.

Umumtashkiliy (kompleks) maqsadlar. Bu usulning mohiyati — barcha qatnashchilarning harakatini, butun kuchini bosh maqsadning amalga oshishiga safarbar qilish.

Rag'batlantirishning tarkibiy tizimi. Disfunktsional oqibatlardan holi bo'lish hamda o'quvchilarning xatti-harakatlariga ijobiy ta'sir o'tkazish tufayli, kelib chiqishi mumkin bo'lgan nizolarning oldini olish va ularni boshqarish uchun rag'batlantirish tizimi keng qo'llaniladi. Ta'lim jarayonida erishgan yutuqlari, tashkiliy ishlarda jonbozlik ko'rsatgan, muammoning yechimiga kompleks yondoshib yon atrofdagilarga yordam ko'rsatishga harakat qilganlar albatta:

- *tashakkurnoma;*
- *mukofot;*
- *maqto'v yorlig'i kabilar bilan taqdirlanishlari lozim.*

Bu o'rinda faqat rag'batlantirish emas, balki g'ayri qonuniy yo'l tutgan, yoki ta'lim muassasi manfaatiga zid xatti-harakat qilgan o'qituvchi va o'quvchilarga tegishli jazolarni belgilash ham kelib chiqishi mumkin bo'lgan nizolarning oldini olishda hal qiluvchi ahamiyatga egaligini ta'kidlamoq joizdir.

2.2. Strategik usullar

Nizoli vaziyatlarning oldini olish yoki ziddiyatni yumshatishning beshta strategik usuli ma'lum.

Uzoqlanish. Malakali va tajribali pedagog janjaldan uzoqlashishga harakat qiladi. Kelishmovchilik avjiga chiqqanda u muhokamaga qatnashmaydi. Bunday usul nizoli vaziyatning yechilishiga manfaatdor bo'lmagan va o'zaro munosabatlarning zohiriy yaxshiligicha qolishini istashgan hollarda tomonlar tarafidan qo'llaniladi. Bunday holatli ziddiyat hali yetilmagan yoki ziddiyatga chiquvchilarning bilim darajalari uzoq bo'lgan hollarda kuzatiladi.

Agar nizoning sub'ektiv sabablar tufayli bo'lgan bo'lsa, u holda uzoqlashish strategiyasi ma'qul strategiyadir. Chunki u tomonlarga tinchlanishga, vaziyat ustida yana bir bor fikr-muloxaza yuritib, fahm-farosat ila anglab olish, oqibatda esa qarama-qarshilikka borishga, uni davom ettirishga hech qanday asos yo'q degan xulosaga kelishiga imkon beradi. Agar ziddiyat ob'ektiv sabablar tufayli yuzaga kelgan bo'lsa, uzoqlashish strategiyasi har ikkala tomonni mag'lubiyatga olib boradi. Chunki uzoqlashish davrida vaqt cho'ziladi, nizoli vaziyatni chaqiruvchi sabablar chuqurlashadi, qisqasi "*yara gazak*" oladi.

Silliqlashish. Bu usul o'quvchilarni yaxshilikka undash yo'li bilan nizoni bartaraf qilishga qaratilgan. Ziddiyatli vaziyatda o'qituvchi va o'quvchi bir-biri bilan xushmuomalali bo'lishga, arzimagan narsaga achchiqlanish, umuman, bir vaqtning o'zida birga suzayotgan qayiqni "*qaltis tebratish*" yaramasligiga chaqirishadi.

Majburlash – bu o'qituvchi o'quvchiga xohish-irodasini, so'zini majburan, zo'rlab qabul qildirishdir. So'zini o'tkazmoqchi bo'lgan o'qituvchi o'quvchining fikri bilan qiziqmaydi, uni inkor etadi. Bunday strategiyani qo'llaydigan pedagog tajavvuzkorlik bilan o'z xohishinio'quvchiga majburlab o'tkazadi. Bu usulni ko'proq pedagog ta'lim olish jarayonida sust qatnashadiganlarga nisbatan qo'llashadi.

Majburlash strategiyasi tashabbusni bug'adi, ta'lim jarayonida "*ruhiy iqlim*" ning beqarorligiga olib keladi. Ayniqsa, bu usul yuqori kattaroq o'quvchilarga, nisbatan yosh o'quvchilarda nafrat uyg'otadi.

Kelishuv. Nizoli holatdan muvaffaqiyatli chiqishning eng muhim sharti — bu murosaga kela olishdir. Kelishuv bilan yuz bergan nizolarni hal etish, bu yuqori baholanuvchi strategik usul bo'lib, bunda ikkala tomonni qanoatlantiruvchi yechimga kelinadi.

Muammoni hal qilish. Bu usul barcha pedagog va o'quvchini qanoatlantiruvchi yechimni topish uchun nizoni chaqiruvchi sabablarni chuqur tahlil qilish va barchaning fikrlarini inobatga olishga asoslanadi. Bu usul tarafdorlari o'z maqsadiga boshqalar maqsadi orqali emas, balki pedagogik nizoning eng oqilona yechimini topish evaziga erishishni xohlaydilar.

Ta'lim muassasida pedagog va o'quvchilar o'rtasida yuzaga keluvchi nizo "*butun jamoaga*" emas, balki "*tanlangan*" odamlargagina yomon ta'sir etishi mumkin. Bunday nizoni bir yo'la, katta hajmda uddalash, bartaraf etish mumkin emas. Bu nizoni bartaraf etishda pedagog oqilligi, adolatligi, madaniy saviyasi bilan hamkorlikka intilishi kerak. Ya'ni, ushbu nizoli vaziyatda mavqaida emas, balki teng huquqiylik asosida yechimni topishi lozim. Masalan, bu jarayonda quyidagilar juda ham muhimdir: o'quvchi yoki o'qituvchini tan olishi; gapni bo'lmay tinglash; o'zga kishi sifatida tushuna olishni namoyish qilish; nizo jarayonidagi holatni o'zga pedagog yoki o'quvchi qanday qabul qilishi (tushunishi)ni anglash; muhokama qilinayotgan mavzuni aniq tasavvur qilish; mavzuga nisbatan umumiy qarashlarni hosil qilish; murosqa qilinayotgan oqibatni aniqlash; nizo mazmunini yozib chiqish (tahlil) qilish; nizoni bartaraf etish uchun hamkorlikda yagona yo'l tanlash; hamkorlikda umumiy xulosa (murosqa)ga kelish. Bunday yo'l mashaqqatli, ammo oqilona yo'ldir. Buning uchun tajriba kerak.

15.1. Konfliktlarni boshqarishning besh asosiy usuli

Konfliktlarni boshqarish usullari juda ko'p. Kattalashgan holda, ularni bir nechta guruhlariga bo'lish mumkin, ularning har biri o'z dastur sohasiga ega:

- shaxslar o'rtasida;
- tarkibiy;
- shaxslararo;
- muzokaralar;
- tajovuzkor harakatlarga javob qaytarish.

Shaxslar o'rtasidagi usullar shaxsga ta'sir qiladi va o'z xatti-harakatlarini to'g'ri tashkil etish, raqibning mudofaa reaksiyasini keltirib chiqarmasdan o'z nuqtai nazarini ifoda etish qobiliyatidan iborat. Ayblovlarisiz va talablarsiz, lekin boshqa shaxsning o'z munosabatini o'zgartirishi uchun ma'lum bir mavzuga nisbatan u yoki bu munosabatni

boshqa shaxsga o'tkazish usuli ko'pincha qo'llaniladi ("Men-bayonot" usuli deb ataladi). Ushbu usul odamga o'z pozitsiyasini raqibini raqibga aylantirmasdan himoya qilishga imkon beradi. "Men-bayonot", ayniqsa, odam g'azablansa, norozi bo'lganda samarali bo'ladi. Bu sizga mavjud vaziyat to'g'risida o'z fikringizni bildirishga, asosiy qoidalarni ifoda etishga imkon beradi. Ushbu usul, ayniqsa, odam biror narsani boshqasiga yetkazishni xohlaganida, lekin uni salbiy qabul qilib, hujumga o'tishini istamaganida foydalidir.

Tarkibiy usullar, asosan, vazifa, huquq va majburiyatlarning noto'g'ri taqsimlanishidan kelib chiqadigan tashkiliy to'qnashuvlar ishtirokchilariga ta'sir qiladi, ishning yomon tashkil etilishi, xodimlarni rag'batlantirish va rag'batlantirishning adolatsiz tizimi va boshqalar. korporativ maqsadlarni ishlab chiqish yoki takomillashtirish, mehnatga haq to'lash tizimlarini yaratish:

1. Ishga qo'yiladigan talablarni aniqlashtirish ziddiyatlarning oldini olish va ularni hal qilishning eng samarali usullaridan biridir. Har bir xodim o'z vazifalari, majburiyatlari va huquqlari nima ekanligini aniq tushunishi kerak. Usul tegishli lavozim tavsiflarini tuzish (lavozim tavsifi) va menejment darajalari bo'yicha funktsiyalarni, huquq va majburiyatlarni taqsimlashni tartibga soluvchi hujjatlarni ishlab chiqish orqali amalga oshiriladi.

2. Muvofiqlashtiruvchi mexanizmlardan foydalanish tashkilotning tarkibiy bo'linmalarini yoki kerak bo'lganda nizoga aralashishi va nizolashayotgan tomonlar o'rtasidagi nizolarni hal qilishga yordam beradigan mansabdor shaxslarni jalb qilishdan iborat. Eng keng tarqalgan mexanizmlardan biri bu hokimiyatning ierarxiyasi bo'lib, u odamlarning o'zaro ta'sirini, qarorlarni qabul qilishni va tashkilot ichidagi axborot oqimlarini buyuradi. Agar xodimlar biron bir masala bo'yicha kelishmovchiliklarga duch kelishsa, zarur qaror qabul qilish taklifi bilan bosh menejer bilan bog'lanish orqali mojaroning oldini olish mumkin. Bir kishilik buyruq printsipi ixtilofli vaziyatni boshqarish uchun ierarxiyadan foydalanishni osonlashtiradi, chunki bo'ysunuvchilar o'z rahbarlarining qarorlariga rioya qilishlari shart.

3. Korporativ maqsadlarni ishlab chiqish yoki takomillashtirish tashkilotning barcha xodimlarining harakatlarini birlashtirishga, ularni belgilangan maqsadlarga erishish uchun yo'naltirishga imkon beradi.

4. Muvaffaqiyatli mukofotlash tizimlarini yaratish ziddiyatli vaziyatlarni boshqarish uchun ham ishlatilishi mumkin, chunki adolatli mukofotlar odamlarning xulq-atvoriga ijobiy ta'sir qiladi va halokatli mojarolardan qochadi. Mukofotlash tizimi shaxslar yoki guruhlarining salbiy xatti-harakatlarini mukofotlamasligi muhimdir.

Shaxslararo usullar shuni ko'rsatadiki, ziddiyatli vaziyatni yaratishda yoki nizoni o'zi boshlaganida, uning ishtirokchilari o'zlarining manfaatlariga etkazilgan zararni minimallashtirish uchun o'zlarining keyingi xatti-harakatlarining shaklini, uslubini tanlashlari kerak. Konfliktidagi xatti-harakatlarning moslashuvchanligi (berib yuborish), qochish, qarama-qarshilik, hamkorlik va murosaga kelish kabi asosiy xatti-harakatlar uslublari bilan bir qatorda majburlash va muammolarni hal qilishga e'tibor qaratish lozim.

Majburlash har qanday narxda kimnidir o'z nuqtai nazarini qabul qilishga majbur qilishga urinishni anglatadi. Buni qilishga urinayotgan odam boshqalarning fikri bilan qiziqmaydi. Ushbu yondashuvdan foydalanadigan kishi, odatda, o'zini tajovuzkor tutadi va boshqalarga ta'sir o'tkazish uchun majburlash orqali kuch ishlatadi. Ushbu uslubning kamchiligi shundaki, u bo'ysunuvchilarning tashabbusini bostiradi, ba'zi muhim omillarni hisobga olmaslik ehtimoli katta, chunki faqat bitta nuqtai nazar taqdim etiladi. Ushbu

uslub, ayniqsa, xodimlarning yoshroq va ma'lumotli qismi orasida norozilikni keltirib chiqarishi mumkin.

Muammoni hal qilish - qarama-qarshiliklarning sabablarini tushunish va barcha tomonlar uchun ma'qul bo'lgan harakat yo'nalishini topish uchun turli xil qarashlar bilan tanishishga tayyorlik va turli xil qarashlarni tan olishni anglatadi. Ushbu uslubni qo'llagan kishi o'z maqsadiga boshqalar hisobiga erishishga intilmaydi, aksincha ziddiyatli vaziyatni engib o'tishning eng yaxshi yo'lini izlaydi. To'g'ri qarorlarni qabul qilish uchun turli xil yondashuvlar va aniq ma'lumotlar zarur bo'lgan qiyin vaziyatlarda qarama-qarshi fikrlarning paydo bo'lishi rag'batlantirilishi va vaziyatni muammolarni hal qilish uslubi yordamida boshqarish zarur.

Muzokaralar, nizolarni hal qilish usuli sifatida, ziddiyatli tomonlar uchun o'zaro maqbul yechimlarni topishga qaratilgan taktik usullarning to'plamidir. Muzokaralar mumkin bo'lishi uchun ma'lum shartlar bajarilishi kerak:

- nizoli tomonlarning o'zaro bog'liqligi mavjudligi;
- nizoli tomonlarning imkoniyatlari (vakolatlari) bo'yicha sezilarli farq yo'q;
- nizolarning rivojlanish bosqichining muzokaralar imkoniyatlariga muvofiqligi;
- mavjud vaziyatda qaror qabul qila oladigan tomonlarning muzokaralarida ishtirok etish.

Tajovuzkor harakatlarga javob qaytarish - bu ziddiyatli vaziyatlarni bartaraf etish uchun juda istalmagan usullar. Ushbu usullardan foydalanish ziddiyatli vaziyatni kuchli **pozitsiyadan**, shu jumladan qo'pol kuch va zo'ravonlikdan foydalanib hal etishga olib keladi. Biroq, nizolarni faqat shu usullar bilan hal qilish mumkin bo'lgan holatlar mavjud.

Moslashish va ko'nikish usuli – «QO'Y»

«Siz nima desangiz ham, men siz bilan hamfikirman»

Moslashish va ko'nikish usulidagi odam o'zini har doim biror voqelikka moslashishga urinadi. Favqulodda holatlarda ham o'sha vaziyat va vaziyatni keltirib chiqargan insonlar bilan kelishish yo'lidan boradi. Siz boshqa odamga har doim o'z roziligingizni ko'rsatishga harakat qilasiz, chunki bu yo'l konfliktidan qochish, ochiqdan-ochiq qarshilik ko'rsatmaslik, undan o'zini chekkaga olish, konfliktida faol ishtirok etmaslik imkoniyatini yaratadi. Siz konfliktli vaziyatning o'zidan qo'rqasiz. Konfliktli vaziyat siz uchun – tinch va osuda hayot maromining buzilishi, yangi qarorlar qabul qilinishi, sizdan biror narsaning talab etilishidir. Shu bois, siz aslida qarorlar qabul qilishdan cho'chiysiz va o'zingizni bu holatdan olib chiqib ketishga harakat qilasiz. Shu bois, sizning ustingizdan hukm chiqarish holatlari keng kuzatiladi. Siz ularga qarshilik ko'rsatmaysiz, chunki konfliktni jiningiz suymaydi. «Siz haqsiz *mening* hovlimda *sizning* olma daraxtingizni o'tqazish g'irt ahmoqlik edi, chunki uning mevalaridan *mening* bolalarim huzur ko'radi». Siz uchun birovning jahlini chiqarishdan ko'ra o'lim afzalroqdir. Birovlarning siz haqingizdagi fikri, ularning jahlidan va qahridan siz havotirlanasiz. Shuning uchun siz aslida nimalarni o'ylayotganligingiz va qanday hislar sizni qiynayotgan ligini hech kimga ko'rsatmaysiz. Siz uchun eng muhimi, sohta bo'lsa ham iliq munosabatlar, salom-alik va bas. Demak, hamma narsa joyida. Siz uchun tanish-bilishlaringiz bilan iliq munosabatlar juda muhim bo'lib, ular sizga ziyon yetkazayotgan va adolatsiz bo'lsa ham mayli, siz chidayverasiz. Siz zulmlar va nohaqliklarga chidamli munosabat orqali o'z hayotingizdagi konfliktlarning oldini olgan bo'lasiz. Siz faol bo'lmagan va oqar suv yo'nalishida suzish orqali konfliktlarni boshqarasiz, ziddiyatning mohiyatini umuman o'ylab ham ko'rmaysiz, balki o'zingizga emotsional-hissiy og'irlikni olgan holda, konfliktni faol aralashmasdan yengib borasiz.

Usulning afzalliklari: «Qo‘y» sifatida, siz boshqalar bilan tinch va do‘stona munosabatlarni muntazam saqlab qolasiz. Chunki sizning hech kimga og‘irligingiz tushmaydi. Hamma sizdan foydalanadi. Siz hamma narsaga chidaysiz. Birovlarga siz ko‘proq e‘tiborli bo‘lasiz, shu bois birovlar sizga ehtiyoj sezadi. Sizning oldingizda ular o‘z dardlari va munosabatlarini ochiq aytaveradi. Chunki sizdan zarar yo‘q.

Usulning kamchiliklari: Sizning talablarigiz, his-tuyg‘ularingiz juda kam e‘tiborga olinadi, sizning ehtiyojlarigiz inobatga olinmaydi va juda kam bajo keltiriladi. Agar bu holatda sizga nisbatan adolatsizliklar ko‘payib borsa, qalbingizda yashirin g‘azab, nafrat kuchayib boradi, biroq sizning bu fazilatingizni qadrlaydigan insonlar atrofingizda bo‘lsa, hayotingiz siz istagandek tinch va osuda o‘taveradi. Ammo o‘zingizning kuchsiz ekanligingizni har doim sezib turasiz.

«Bu mening ishim emas» usuli – «STRAUS»

«Meni tinch qo‘yinglar! Meni hech narsa qiziqirmaydi!»

Siz konfliktning yechimini qidirish o‘rniga undan qochasiz, ammo bu qochish “qo‘y” usulidan farq qiladi. Agar “qo‘y” usuli konflikt mavjudligini tan olsa, siz “konflikt – yo‘q” deb turib olasiz. Ya‘ni siz umuman konfliktni tan olmaysiz, buning natijasida sizning emotsiyalarigiz zarar ko‘rmaydi. Siz qaylardadir undan yashirinib yurasiz, muammo mavjudligini tan olgiziz kelmaydi. Konflikt kelib chiqqanligini va uni yechish lozimligini o‘ylagiziz kelmaydi. Mashmashalardan qochasiz. “Ularni o‘ylamasa, ular yo‘q bo‘ladi”, deb o‘ylaysiz. «Ko‘y» yengilgan vaziyatda, siz umuman uning mavjudligini ham tan olgiziz kelmaydi. O‘zingizni konflikt yechimi borasida o‘ylashga, fikr qilishga majbur qila olmaysiz, bu haqida o‘rtoqlashgiziz ham kelmaydi. Agar siz konflikt vaziyatga tushib qolsangiz, eng avvalgi reaksiyangiz – “bu mening ishim emas”, deyishdir. O‘zingizni hech narsa bilmagan, hech narsa ko‘rmagan, hech narsa hal qila olmaydigan odam sifatida ko‘rish sizga qulayroq bo‘ladi. Siz konflikt kelib chiqqan yerdan o‘zingizni olib qochasiz, boshqa xonaga chiqib ketasiz, yoki samovorga yo‘l olasiz, suhbat mavzusini o‘zgartirishga harakat qilasiz, konflikt yechimini qidirishni keyinga qoldirasiz yoki uni “umuman mavjud emas” deb hisoblaysiz. Bu fikringiz shunday qat‘iy fikrga aylanadiki, boshqalarga ham “umuman hech narsa bo‘lgani yo‘q, boshimni qotirmanglar” tarzida muomala qilishni boshlaysiz. Shu bois, agar boshqalar konflikt yechimini qidirib, uni hal etishga kirishsalar, siz uchun eng qulay vaziyat kelib chiqqan bo‘ladi. Eng muhimi sizni bezovta qilishmasa, bas. Hamma narsani sizsiz hal qilishaversin. Odatda sizning muammolaringizni boshqalar hal etishini ko‘proq xush ko‘rasiz.

Usulning afzalliklari: Siz hech qachon yoqalashish, mushtlashish, urush – janjal vaziyatiga tushmaysiz. Chunki har doim biror bir ziddiyat vujudga kelayotgan joydan qochishga ulgurasiz. Havfli vaziyatlardan o‘zini saqlash va ziyonsiz chiqib keta olish juda yaxshi malaka hisoblanadi. Siz hech qachon to‘qnashuvlar asosida kelib chiqadigan jismoniy zo‘rlilik bilan to‘qnashmaysiz, o‘zingizning salomatligingiz posboni hisoblanasiz.

Usulning kamchiliklari: Ammo siz o‘zingizni kuchli va o‘zini himoya qilishga qodir inson deb hisoblamaysiz. Siz strausdek har doim konfliktni ko‘rganda boshingizni yerga tiqib olasiz. Siz hech qachon o‘z muammolaringizni yechishga tayyor bo‘lmaysiz, uning hal bo‘lishi uchun yo‘l-yo‘riq qidirmaysiz. Va agar sizning muammolaringiz boshqalar tomonidan hal etilsa ham, bu yechim yuzaki, adolatsiz va omonat, ya‘ni vaqtinchalik, o‘tkinchi bo‘lishi mumkinligini tushunsangiz ham, ularga aralashmaysiz. Bu esa sizning manfaatlaringizga qarshi yechimlar va xulosalar bo‘lishi ham 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

hollari kuzatiladi, shu bois sizning narkotik va alkogolga ruju qo'yishingiz ehtimoli mavjud.

**Agressiv usul – «AKULA» «Kim nima desinchi?!
Kim menga qarshi?! Qani o'zi zo'r bor-mi?!»**

Sizning shoringiz – doimo, har qanday vaziyatda ham faqat va faqat “g'olib” bo'lish. Konfliktli vaziyatda siz uchun g'olib chiqish - muammoning hal bo'lishi, ya'ni konflikt yechimidan ko'ra afzalroqdir. Ayb sizdaligini bilsangiz ham “g'olib” chiqishga intilasiz. “G'olib” bo'lish uchun hech narsadan toymaysiz. Siz “g'olib” bo'lishlikni konflikt yechimidan, muammoning hal qilinishidan ko'ra yaxshi ko'rasiz va shuni rejalashtirib, harakat olib borasiz. Aslida, konflikt yechimi “to'g'ri” yo'l ekanligini bilmaysiz, yoki unga ishonmaysiz. Siz har qanday boshqa bir odamni aybdor qilishga tayyorsiz va ko'pincha «kerak», «lozim», «zarur», «bo'lishi kerak» kabi so'zlarni ishlatasiz. Sizning jahlingiz tez, bir pasta g'azablanasiz, qahringiz qattiq, jizzakilik siz uchun oddiy hol, sabr bilan birovni eshitishga qodir emassiz. Opponentingizning fikrlarini jim turib eshitishni - unga bo'y sunish sifatida qabul qilasiz. Atrofingizdagi odamlar har qanday vaziyatda albatta “g'olib” chiqishingizni ko'rishlarini va sizning kuchingizni tan olishlarini istaysiz. Bunda adolat buzilishi sizni o'ylantirmaydi. Siz ko'p qizishasiz, boshqalarga bosim o'tkazasiz, baqirishingiz ham mumkin. Haqiqatan ham siz ko'p hollarda g'oliblikni qo'lga kiritasiz, ammo boshqalarning aziyat chekishi hisobiga, boshqalarning manfaatlarini buzilishi hisobiga.

Usulning afzalliklari: Siz har doim o'z emotsiyalaringizni oshkora tutasiz, fikrlaringizni erkin bayon qila olasiz. Siz faol bo'lishni, mas'uliyatni o'zingizga olishni hamda tavakkalchilikni yoqtirasiz. Har doim salbiy his-tuyg'ularning ochiq chiqib ketish imkoniyati mavjudligi sizni emotsional krizislardan asraydi. Siz ichingizda ezilib, qiynalib yurmaysiz. Depressiya degan so'z – sizga yot.

Usulning kamchiliklari: Sizning faqat o'z manfaatlaringiz uchun harakat qilishingiz atrofingizdagi do'st va vafodor odamlarni chetda qoldirmaydi, sizning emotsional portlashlaringizdan ko'p yaqinlaringiz qiynaladi, boshqalar fikrini mensimasligingiz, faqat o'zingizga ishonishingiz odamlar bilan munosabatlaringizni qiyinlashtirib qo'yadi. Siz kamdan-kam boshqalar maslahatiga quloq 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 hol sifatida qabul qilasiz. Zo'ravonlikning ko'payishi esa jinoyatga olib kelishi mumkin. Ammo siz bu to'g'rida o'ylamaysiz. Sizning har doim g'olib bo'lishingiz zaruriyatga, oddiy holga aylanib boradi. Sizning “g'olib”ligingiz boshqaning “mag'lubiyati” ekanligini o'ylamaysiz.

**Kompromiss (kelishuvchanlik) usuli – «TULKI»
«Men siz uchun hamma narsaga tayyorman.
Men siz uchun foydali bo'la olaman-mi?!»**

Siz har bir konfliktida o'ziga hos yechim mavjudligini bilasiz. Ammo konflikt yechimi uchun ko'p vaqt va sa'y-harakat ishlatishni istamaysiz. Shu bois, eng yengil va tezkor yechimni qidirasiz. Buning uchun xushomad, maqtov, joningizni jabborga berish, riyokorlik, birovlariga yoqishga harakat qilasiz. Sizning shoringiz – “avval orqaga bir qadam, keyin oldinga ikki qadam”dir. «Judayam jahlingiz chiqib ketdimi? Mayli, qo'ying, bu ishni o'zim qila qolaman». “Ha, men aybdorman, keling men yana bir boshdan harakat qilib ko'ray. Hamma aytganlaringizni tushundim. Siz buyurganday qilaman...”. “Siz nima desangiz shu, sizdan o'tkir odam yo'q bu dunyoda, yerda ilon qimirlasa, siz bilasiz...”. Kompromissga

borishni siz o'zingizga uyat deb hisoblamaysiz, balki kompromissga bora olmaganlardan o'zingizni ustun qo'yasiz. Chunki kompromissga bora olmaslikni inson xarakteridagi qusur sanaysiz, bu siz uchun ayb. Siz har qanday vaziyatda kelishishga harakat qilasiz, kompromiss – sizning hayotiy ehtiyojingizdir. Bu holatda hech bir tomon yutqazmaydi, ammo hech bir tomon yutib ham chiqmaydi. Siz ko'pincha o'z maqsadlaringizni ruyobga chiqarish uchun qulay vaziyat qidirasiz va mana shu qulay vaziyatni kutasiz. Siz mayda “kichik” odam bo'lib, “katta” ishlar qilish mumkinligiga to'la ishonasiz va bu ish qo'lingizdan keladi ham. Bo'ysungandek ko'rinish, keyin hukmron bo'lish uchun kompromisslardan ustamonlik bilan foydalanasiz.

Usulning afsalliklari: Sizning xulq-atvoringiz moslashuvchan bo'lib, har qanday vaziyatda va holatda siz o'zingizni erkin his qilasiz. Siz o'zingizga ishonasiz. Talab qilinsa, har doim chekina 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. Muzokaralarda sizdan unumli foydalanish imkoniyati mavjud. Sizdagi kelishuv va kompromissga borish qobiliyati konfliktli vaziyatni, qisqa muddatga bo'lsa ham, yechimga olib kelishi mumkin. Kompromissga bora oladigan odam ko'pchilikda ishonch uyg'otadi. Ishonch esa konflikt yechimining zarur shartlaridan biri hisoblanadi.

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 har doim ham konflikt yechimi uchun mavjud hamma yo'llarni qidirib, topishga ulgurmayasiz. Konflikt yechimi siz aralashganda vaqtinchalik bo'lib, keyin yana boshidan rivojlanib ketish ehtimoli mavjud. Sizdagi qobiyaliyatga ishonib qolib, konfliktidagi 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 hamkor rolini o'ynashga tayyor odamsiz. Siz hamkorlik uchun ochiq va hozir inson hisoblanasiz. Shu bois, konflikt vaziyatda sizning butun diqqat-e'tiboringiz konflikt yechimini topishga qaratilgan bo'ladi. Siz hech kimni qoramaysiz, hech kimni ayblamaysiz. Siz boshqalarning so'zlariga quloq tutasiz hamda boshqalarning his-tuyg'ulari va ehtiyojlarini ham hisobga olasiz. Siz o'z emotsiyalaringiz va tuyg'ularingiz haqida tinch, osuda, hissiyotsiz gapira olasiz. Siz o'z hissiyotlaringizni to'la nazorat qila olasiz. Sizning ovozingiz, mimikangiz, nutqingiz, ochiq qalbingiz, samimiyligingiz – hammasi konflikt yechimini topishga qaratiladi. Siz konflikt yechimiga qaratilgan turli fikr va yo'llarni taklif etasiz, siz har ikki tomon uchun ham adolatli yechimini topishga harakat qilasiz. Har ikkala tomonning manfaatlarini hisobga olish, ularning ikkalasi ham “g'olib” bo'la olishi, qoniqish hosil qilishi siz uchun muhim. Siz umumiy ikki yoqlama foydali xukm chiqarish uchun harakat qilasiz. Boshqalar bilan hamkorlikda har biringizni qanoatlantiruvchi qarorlarning bir necha variantlarini ishlab chiqa olasiz. Agar konflikt nazoratingizdan chiqib ketganligi hamda uni to'laqonli ravishda o'zingiz hal qilishga imkoniyatingiz yetmasligini his qilsangiz, yoki konfliktning zo'ravonlikka o'tib ketayotganligi anglasangiz, siz boshqalardan, ya'ni uchinchi bir tomondan yordam so'rashga 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'p 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. Do'stlaringiz o'z his-tuyg'ulari va sirlarini sizga aytishga ishonadilar. Siz boshqalarning qadr-qimmatini va nafsoniyatini qadrlaysiz hamda toptalgan his-tuyg'ularini e'zozlaysiz. Kerak bo'lganida siz uchun hamma yordamga tayyor turadi. Sizning xarakteringizda anglangan bosliqlik, mushohadago'ylik, mulohazalik kuchli bo'ladi. Sizning qarorlaringizga kattalar ham, kichiklar ham bo'ysunadi. Siz o'zingizga mas'uliyat yuklay olasiz va adolatpar varlik posboni bo'lib umr kechirasiz.

Usulning kamchiliklari: Real hayotda "boyo'g'li" bo'lish oson emas. U odamga juda katta mas'uliyat yuklaydi. Doimo boshqalar dardu-hasrati bilan yurishga to'g'ri keladi. Shu bois, hech kim «boyo'g'li» bo'lish oson deb hisoblamaydi. «Boyo'g'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 hislatlarni o'zida tarbiyalash esa oson vazifa emas. Shu bilan birga mana shu qobiliyatni ishlata bilish ham osonlik bilan kechmaydi. Adolat posboni bo'lishingiz hammaga ham yoqavermaydi, sizga qarshi bo'lganlar ham mavjud bo'ladi.

Shunday qilib, konfliktlarni boshqarish usullari mavjud bo'lib, har bir inson o'z xarakteriga oid usulni qo'llaydi. Konfliktlarni boshqarish usullarini bilish esa insonga o'zini yaxshi anglashi va o'z qadamlarini tahlil qila olishi uchun yordam beradi va ko'maklashadi. Har bir usul afzalliklari va kamchiliklari mavjud. Shu bois, afzalliklarni kuchaytirish va kamchiliklardan o'z xatti-harakatlarini tozalash ziddiyatli vaziyatlarda nizolarning oldini olishga imkon yaratadi.

Konfliktlarni boshqarish usullari insondan o'ziga hos malakalarni talab qiladi va aslida konfliktlarni boshqarish oson ish emas. Ammo konfliktlarni boshqarishga o'rgangan inson har doim o'z hayotini, atrofida gilar hayotini muammolardan tozalab, ularning to'g'ri, adolatli va osuda yashashlari uchun muqobil shart-sharoitlar vujudga keltira oladi.

5. Konfliktlarni bartaraf etishda "Men-tasdiqlar" (Men-murojaat) usuli **Men – tasdiqlar (Men – murojaat)**

- Konflikt vaziyatda yuzaga kelgan emotsional tang holatdan, ko'pchilik, aybni boshqalarga yuklash, "ular meni tushunmadi" qabilida ish tutish, o'zgalar so'zlari va harakatlariga osilish, kek saqlash, o'zini oqlash kabi amallar orqali chiqishga urinadi. Juda ko'p hollarda kichkina, oddiygina konflikt ham eng yaqin bo'lgan odamlarni, masalan eru-xotinni, opa-singil, aka-ukani bir-biriga qarshi qilib qo'yadi. Siz:

- «Sen qech qachon meni eshitmaysan. Qachon qarasang telefonda gap sotasan. Hech qachon menga e'tibor berib, meni xotirjam eshitmaysan. Faqat o'zing haqida o'ylaysan. Senga er, bolalarning otasi kerak emas, senga kiyim-kechak bo'lsa, bo'ldi...»

- "Sen o'zgarishing kerak. O'zgarmasang, bir kuni mensiz qolasan. Men senga kerak emasman, shuning uchun bor boshqasini qidirib top!«

- "Sen faqat o'zingni gapingni uqtirganing-uqtirgan. Xey, boshqa odamlar ham bor. Bizda ham aql bor, bizda ham qalb bor. Faqat sening aytganing bo'lishi kerak. Bor, bilganingcha hal qil!"

- "Siz ham mundaq odamlarga o'xshab, gaplashib, xasratlashib o'tirsangiz-chi. Uydasiz-u, hayollaringiz qayda bilmayman. Kimni o'ylayapsiz, shu payt-da..."

- "Siz faqat o'zingizning dardingizni bilasiz. Boshqalar sizga odam emas. Boshqalarga hech narsa kerak ham emas. Siz – yuqoridasiz, biz – pastda..."

- "Xey, xotin ham odam. Uning ham yegisi, kiygisi keladi. Biz faqat mehnatga tug'ilganmiz. Ishingiz tushsa, xotinni eslab qolasiz, bo'lmasa, bizga qaramaysiz ham.

Bizning ham 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 hal etish uchun men tug'ilganman. Sen bo'lsa, muammosiz yashay olmaysan. Menda pul ham, oshna-og'ayni ham 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 ham odam. Mening yoshim ham anchaga borib qoldi. Haligacha – yugurdakdek muomala qilasisiz. Sizdan kichik bo'lsam nima bo'libdi, boring o'zingiz qiling o'sha aytganingizni..."

- Bunday gaplar sizga biror hodisani eslatmaydimi? Sizni biror kim nohaq ayblasa yoki siz to'g'ringizda yomon fikrga borsa, sizga yoqadimi?! Necha bor siz hayotingizda «Sen har doim...», «Sen hech qachon...», «Sen majbursan...», «Sen qilishing kerak...» kabi ta'nalarni eshitgandirsiz. Bu narsalar ko'p marta asabingizni buzgan bo'lishi mumkin.

- Aytildanlarga 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 har qanday "yaxshi" odam ham oxir-oqibat charchaydi.

- O'zbeklarda bir maqol bor "Qurbaqani bosaversang, u ham oxir "vaqillaydi". Ruslarda boshqa maqol bor: "Agar odamga hadeb "cho'chqasan" deb aytaversang, u oxir xurillab yuboradi". Odatda odamni hadeb "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, tahdidga, yoki birovni besabab ayblashga olib keladi. Siz xohlamasangiz ham, ko'pchilik hollarda «sen – tasdiqlar» qarama-qarshilik darajasini kuchaytirib, konfrontatsiyaga, olishuvga, psixologik va emotsional to'qnashuvga, yakkalikka, umumiy maqsadlarning buzilishi va uzilishiga olib keladi.

- Mana shunday to'qnashuv va qarama-qarshilikni, bir tomondan oldini olish, shu bilan birga, o'z fikrini ham ifodalashga ulgurishning eng maqbul yo'li «Men – tasdiqlar», "men-murojaat"lar hisoblanadi.

- «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 hal etish, dolzarb muammolarni bildirishning eng maqbul, ta'sirchan va osoyishta, emotsional bosimdan holi bo'lgan usuli hisoblanadi.

- "Men-tasdiqlar" boshqa odamni majburlamasdan turib, o'z maqsadlaringizga yetishish, ochiq muloqotni davom ettirish 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 hamla qilmasdan turib, o'z fikr va xisssiyotlaringizni 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, eng effektiv usullaridan hisoblanadi.

- "Men-tasdiqlar" usulini qo'llash – oddiy ish emas. U insondan ma'lum, ishlangan, singdirilgan malakalarni talab etadi. Boshlanishida, «men – tasdiqlar» usulini qo'llash g'ayri oddiyday tuyuladi, ammo ma'lum tajribalardan so'ng, u - jo'n, oddiy

hodisaga aylanib boradi. Keyinchalik balki, «men – tasdiqlar» usuli sizning hayotingizda muomala madaniyatingizning eng maqbul usullardan biri bo‘lib qolar.

- Shu bois, “men – tasdiqlar” usulini qo‘llash bo‘yicha ma’lumotlarni bildirib o‘tamiz.

- Qanday qilib «men – tasdiqlar» usulini to‘g‘ri qo‘llash mumkin

- eng avvalo “sen” deyish, ya’ni bironi aybli qilishdan konflikt vaziyatda “men” deyishga o‘tish darkor;

- “men” deyishga o‘tish mutlaqo “men” aybdorman, aybimga iqorman 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 ta’kidlanadi;

- “men” deyilishida muhim bo‘lgan maqsad, aslida mavjud ziddiyat, har ikki tomonga, ya’ni “unga” ham ta’sir ko‘rsatayotganligi, “menga” ham ta’sir ko‘rsatayotganligi anglatish. Mana shunda, ziddiyat ikki tomonning emotsional holatidan ajratiladi. “Men” ziddiyatdan xursand emasman, “sen” ham ziddiyatdan xursand emasman. Biz ikkalamiz ham – xursand emasmiz. Biz bir tomondamiz – deyilishiga imkon yaratiladi. “Men” va “sen” bir tomon, ziddiyat – bir tomonga ajratiladi. “U” ham sizni ziddiyatdan tashqarida ko‘ra boshlaydi. “U” – “men”ga 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” aynan 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” ishlatsangiz, o‘zingizga zarar ko‘rsatib qo‘yishingiz mumkin. Chunki siz chin maqsadni emas, haqiqatga anglangan maqsadni emas, balki opponeningizga ta’sir o‘tkazish uchun tanlangan maqsadni ko‘zlagan bo‘lasiz. Masalan, agar siz ajralishni asli xoxlamayotgan bo‘lsangiz-u, xotin (er)ingizni bo‘ysundirish uchun ajrim haqidagi gaplarni behudaga ishlatayotgan bo‘lsangiz, opponeningiz sizning fikrlaringizni “chin” qabul qilib, ajrimga rozi bo‘lib qolishi mumkin. “Men-tasdiq”lar ikki tomonni ham samimiylik va rostgo‘ylikka o‘rgatadi.

«Men – tasdiqlar»ni qo‘llash bo‘yicha to‘rt talab

1. Bironi har doim uning ismi – sharifini aytib murojaat qiling. Bu hol uni tan olganligingiz va hurmat qilishingiz belgisidir.

2. Nima o‘ylar sizni bezovta qilayotgani, nima tuyg‘ular tashvishga solayotganini ayting. O‘z tuyg‘ularingizni boshqa inson bilan xolis muhokama qiling

3. Muammoni aniqlang. Aniq fikrlang. Hech 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.

9-mavzu. Konfliktida “G’olib-G’olib” strategiyasi va uning amal qilish tamoyillari. Ziddiyatlar yechimida adolatparvarlik mezonlari

Reja:

1. “G’oliblik strategiyasi” haqida tushuncha.
2. Pedagogik konfliktlarni bartaraf etishda “G’olib-g’olib” strategiyasi va uning amal qilish tamoyillari.
3. Konfliktning kelib chiqish shart-sharoitlari.
4. Konfliktidan chiqib ketishda insonning emotsional-psixologik holati.

1. “G’oliblik strategiyasi” haqida tushuncha.

Nima uchun konfliktlar yechimini o’rganish lozim? Chunki, bu bilimlar hayotiy zaruratdir. Agar tinch, osuda hayot kechirishni hohlasangiz, konfliktlar yechimini o’rganish zarur. Bu bilim va malakalar sizning muvaffaqiyat va yutuqlaringiz, sizning ravnaqingiz garovidir. Konfliktlar yechimini topa bilish – bu ikki qarama-qarshi tomonlarning 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 yo’nalishida ishlash, uni ta’minlash hamda 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 qadriyatlarini tizimiga, tafakkuriga singdirilgan bo’lishi kerak. Agar bu bilim, ko’nikma va malakalar tarbiyalangan bo’lsa, konfliktni sezgan zahoti, uning qanday rivojlanib kelayotganligini tahlil etish, uning rivojiga qarshi ma’lum choralar ko’rish, uning “olovini” o’chirish imkoniyatlarini ishga solish mumkin bo’ladi. Shu bilan birga, ko’pchilik hollarda biz konfliktning kelib chiqishi mumkinligini sezsak ham, uning oldini olish choralari ko’rishda “bee’tiborlik”, “erinchoqlik” qilamiz va odatdagi kundalik ishlar girdobida uning chuqurlashib ketganligini faqat kuzatib boramiz xolos.

Odamlarning idrok qilish qobiliyati turlichadir. Insonning idroki, ya’ni uning narsalarga qarab ularni anglashi ko’p ob’ektiv va sub’ektiv faktorlarga bog’liq bo’ladi. Tajriba, ma’naviy qadriyatlar, his-tuyg’ular, psixologiya, shaxs tafakkuri, ular ehtiyojlari ana shunday faktorlardandir. Mana shu idrok qilishdagi farqlar konfliktga olib kelishi mumkin. Ko’pchiligimiz hayotimiz davomida o’zimizni ba’zi an’anaviy va jamiyat tomonidan qabul qilingan talablar asosida chegaralashga harakat qilamiz. Konflikt yechimida ana shunday chegara «g’olib-mag’lub» strategik usuliga teng keladi. “G’olib-Mag’lub” holati bizning ongimizga o’rnashib qolgan noto’g’ri tamoyildir. Ya’ni ziddiyatga kirayotganda biz “G’olib-G’olib” strategiyasi mavjudligini bilmasak, undan bexabar bo’lsak, bizning ongimizda mavjud stereotoifa ishlay boshlaydi, bu stereotoifa esa – men albatta g’olib chiqishim kerak, opponentimga keskin “qarshilik” ko’rsatishim kerak, degan noto’g’ri tafakkurga asoslangan bo’ladi. Buning mazmuni shundaki, konflikt yechimini qidirganda biz faqat shu chegara doirasida fikr yuritib, yangi usullarga yo’l bermaymiz. Shu bois, konflikt yechimida «G’olib-G’olib» strategiyasiga yetishish uchun yangicha qarash, ijodiy yondoshish, har turli variantlarni ko’rib chiqish talab qilinadi. Bu maqsadga yetishish uchun esa biz o’z dunyoqarashimizni o’zgartirishimiz lozim. Shu bois, biz “G’olib-G’olib” strategiyasi uchun quyidagi tamoyillarni sizlarga tavsiya etamiz.

“G’olib-G’olib” strategiyasiga amal qilish uchun nima harakatlar qilmoq kerak?

Birinchi qadam: opponeningiz nimani istaydi va nima uchun aynan shuni istaydi, bilib oling.

Ikkinchi qadam: sizning va opponeningizning fikridagi qarama-qarshilikda ba'zi bir umumiy tomonlar, ularni o'xshash qilib turgan nuqtalar mavjudmi, shuni aniqlang.

Uchinchi qadam: sizning va opponeningizning muammoga qaratilgan yechim variantlari qanday, aniqlang.

To'rtinchi qadam: konflikt muhokamasini hamkorlikda amalga oshiring. Siz o'zingizcha, opponeningiz o'zicha variantlarni o'ylasa, orangizda yana uzilish bo'ladi. Jarayon birgalikda harakat qilish asosida tashkil qilinsa, orada ishonch va hamkorlik yuzaga keladi. Siz esa o'z opponeningizga qarshi tomon sifatida emas, balki hamkor sifatida qarayotganligingizni ko'rsating. Hamkorlik yo'li har doim birga sayi-harakat qilish yo'li bo'lib, tomonlar munosabatini yaqinlashtirishga yordam beradi.

2. Pedagogik konfliktlarni bartaraf etishda "G'olib-G'olib" strategiyasi va uning amal qilish tamoyillari

Konflikt jarayonida tomonlar muzokarasini tashkil qilganda, o'z so'zingizni quyidagi jumlar bilan boshlashingiz yaxshi natija beradi: "Men ikkalamiz uchun ham adolatli yechim topish tarafdoriman", "Keling, qaraylikchi, ikkalamizni ham qoniqtiradigan, ikkalamiz uchun ham muhim bo'la oladigan yo'l bormikan", "Men bu yerga ikkalamizga muhim bo'lgan muammoni yechishga keldim, faqat o'zimning muammoim emas, sizning muammoingiz ham o'z yechimini topishi tarafdoriman".

Undan so'ng, ikkala tomon uchun muhim bo'lgan muammoning ichki mohiyatini anglashga, uni chegaralab olishga yo'naltirilgan savollar bering, masalan, "Nima uchun sizga aynan bu qaror eng yaxshi yo'l deb ko'rinyapti?", "Nima uchun siz aynan shuni taklif etyapsiz?", "Shu holatda siz uchun muhim bo'lgan narsalar nimada?", "Masalan, siz aytgan gap hal bo'ldi, deylik, keyinchi....?". bu savollar bilan siz o'z opponeningizning fikrlash jarayoniga, ya'ni uning maqsadlariga aniqroq kirib borasiz. Uni tushunishingiz osonlashadi. Uning maqsadlari sizga oydinlashadi. Siz opponeningizdan axborot ola boshlaysiz. Bu axborotlar esa hamkorlikda masala yechimini topishga ko'maklashadi. Birovni eshitmasdan, anglamasdan turib, konfliktni yechib bo'lmaydi. Shu bilan birga oradagi o'rnatilgan hamkorlik faoliyatidan ham siz foydalanib qolasiz. O'rni kelganida o'zingizni qiziqtirgan o'rinlarni ham ta'kidlashga imkon yaratiladi.

G'olib-g'olib yo'nalishi uchun tavsiyalar:

- barcha ishtirokchilar maqsad va manfaatlarni belgilang;
- ularni qoniqtirishga sayi-harakat qiling;
- boshqalar qadriyatlarini va manfaatlarini o'zingiznikidek qabul qilishga urinib ko'ring;
- ob'ektiv bo'lishga harakat qiling, muammoga shaxsdan ajragan holda munosabat bildiring;
- muammoga ijodiy yondoshing, noordinar qarorlar topishga urining;
- muammoga beshavqat bo'ling, odamlarni avaylang, ularga shavqatli bo'ling.

Aslida, konfliktning kelib chiqish shart-sharoitlari, faol yashash ko'nikmalarini talab etadi. Agar siz konflikt sharoitida odatdagi stereotoifalar asosida fikr yuritsangiz, demak, sizning tafakkuringizda uning yechimiga qaratilgan ilmiy-nazariy va zamonaviy bilimlar tarbiyalanmagan. Ko'p hollarda shunday bo'ladi, chunki konfliktologiya yangi rivojlanib, o'sib va kengayib borayotgan sohalardan biri hisoblanadi. Konfliktga munosabat

masalasida ko'pchilik ongiga o'rtnashib qolgan qat'iy, ammo noto'g'ri, amaliy bo'lmagan usullarni qo'llaydi.

Konflikt bilan to'qnashganda ko'pchilik kuyidagi stereotiplar asosida harakat qiladi:

Konfliktdan qochish. Agar siz konfliktdan qochish stereotipini tanlashga moyillik ko'rsatsangiz, siz o'zingizda uning keyingi rivojiga faol ta'sir ko'rsatish, uning yechimini o'zingiz uchun qulay va zarur maqsadlarda hal etish imkoniyatini boy bergan bo'lasiz. Ammo ba'zan konfliktdan qochish jismoniy to'qnashuv, zo'ravonlik va kuch ishlatishning oldini olgan bo'ladi. Konfliktli vaziyatdan qochish agar mana shu konflikt aynan sizning shaxsiy manfaatlaringizga qarshi qaratilmagan bo'lsa, o'ylangan va to'g'ri tashlangan qadamlardan bo'lishi mumkin. Bu holda uning har qanday yechimi – sizning hayotingizga ta'sir o'tkazmaydi. Ammo, konfliktdan qochib, siz o'z do'stlaringiz va yaqinlaringizga ko'mak berishdan voz kechgan bo'lasiz. Ba'zi hollarda konfliktdan qochish taktikasi ataylab, o'z opponentini jazolash, uning “aqlini” kiritib qo'yish, “qani nima ham qila olardi?” qabilida ish tutish maqsadlari asosida qilingan bo'ladi. Bunday hol, sizning inson sifatida odamlar tomonidan ijobiy qabul qilinishingiz uchun hech ham yordam bermaydi va muhimi, oralaringizdagi ziddiyatni yechib ham bermaydi. Bu hol o'z opponentingizni konfliktga bo'lgan munosabatini ham oydinlashtirmaydi, balki murakkablashtiradi. Kuyidagi amallar sizning konfliktdan qochish taktikasini qo'llayotgan ekanligingizni anglatadi:

- gaplashmaslik;
- ataylab ko'rsatib, jahl bilan boshqa joyga ketish;
- bo'lganligini ko'rsatib, boshqa uyga chiqib ketish;
- “yashiringan”, uzoq vaqt davomida his qilingan qahr va g'azab;
- depressiya;
- o'z opponentini ochiqchasiga tan olmaslik (ignorirovanie);
- odamlar orqasidan mazah qilish va gapirish;
- yaqinlaringiz bilan faqat ish yuzasidan gaplashish;
- indifferent munosabat;
- urishib qolgan tomon bilan umuman, na do'stona, na qarindoshlik, na ish yuzasidan muomala qilmaslik, munosabatlarni batamom uzish.

Konfliktga mayin bosim o'tkazish. Agar urishgan, janjallashgan, ya'ni konflikt vaziyatiga kirgan odam bizga qadrlı bo'lsa, ko'pincha mana shu yo'l tanlanadi. Bizning ongimiz o'zaro ziddiyat mavjudligini tan olgisi kelmaydi, chunki bu odam bizga yaqin. Bizning bu odamga nisbatan ijobiy ichki emotsional-ruhiy holatimiz ziddiyatning chuqurlashib ketishidan bizni tabiiy va instinktiv tarzda himoya qilishga o'tadi. Biz nima bo'lsa ham yaxshi munosabatlarni saqlab qolish yo'lidan ketamiz. Bu yo'l o'zini ikki holatda oqlaydi, birinchisi, agar muhim bo'lmagan narsalar ustida konfrontatsiyaning kuchayib ketishi, bizga yaqinlarning kuchli stress olishi kuzatilsa, ikkinchidan, opponent so'zlarimiz va argumentlarimizni tinglashga tayyor bo'lmasa, o'zini ochiq muloqotdan olib qochsa. Bu vaziyatlarning har birida ham tanlangan taktika asta-sekin ziddiyatni o'z-o'zidan keskinlikdan olib chiqib ketishi mumkin. Chunki biz do'stona va iliq munosabatdan voz kechmagan bo'lamiz.

Ammo konfliktga nisbatan mayin bosim o'tkazish uni keltirib chiqargan muammolar yo'q bo'ldi degani emas. Agar ochiq muloqot bo'lmasa, sizning opponentingiz qalbingizda bo'layotgan emotsiyalarni bilmay qolaveradi. Natijada, u noto'g'ri xulosalarga kelishi tabiiy. Agar u nimadir odatdagiday emasligini sezsa ham, aynan bu “nima” – nimada ekanligini

bilmay qolaveradi. Munosabatlardagi “tanglik” yo‘qolmaydi, balki ko‘ngillarning ich-ichiga singib ketadi.

Mayin bosim o‘tkazish kuyidagilarda o‘zini namoyon etadi:

- siz o‘zingizni “hamma narsa odatdagidek” qabilida tutasiz;
- hech narsa bo‘lmagandek o‘z munosabatlaringizni davom ettiraverasiz;
- tinchlik va osudalikni saqlash uchun, bo‘layotgan vaziyatga beparvo bo‘lasiz;
- o‘zingizni jahl va g‘azabni his qilganingiz uchun koyiysiz;
- butun mahoratingizni ishga solib, faqat iliq muomalaga o‘tib olasiz;
- avval “jim” bo‘lasiz, ammo ko‘nglingizda ma’lum istiqbol rejalar tuzasiz;
- hamma negativ emotsiyalaringizni bosasiz, ulardan foydalanmaslikka harakat qilasiz.

Shunday qilib, konfliktning yechimini topish usullari mavjud, ularni bilish kerak va ularni real hayotda qo‘llash zarur. Konfliktlarning “g‘olib-g‘olib” usuli har ikki tomonning manfaatlarini saqlab qolishga qaratilgan yo‘ldir. Demak, mazkur paragrafda ko‘rib chiqqan masalalar asosida “Konflikt kim yutib chiqadi?” degan savolni “Konfliktda hamma yutib chiqish imkoniyati mavjud-mi?” savoli bilan o‘zgartirish lozim. Chunki, haqiqatan ham ziddiyatli vaziyatda barcha ishtirok etuvchi tomonlar g‘olib bo‘la oladi. Konfliktlar yechimi aynan G‘olib bo‘la olish qonuniyatlarini o‘rgatadi. Buning uchun “**G‘oliblik strategiyasi**”ni qo‘llash lozim:

- g‘olib bo‘lishlikning birinchi talabi o‘z opponentiga qarshi kurash emas, balki uning maqsadlari va manfaatlarini tushunishga harakat qilishdir;
- norozilikka rozilik amallarini qo‘llash;
- boshqalarning fikrlari, qarashlari va xulosalari biznikidan o‘zgacharoq bo‘lishi mumkinligini tushunish va qabul qilish;
- ochiq samimiy muloqotga tayyorlik;
- birovlarining his-tuyg‘ulari va emotsiyalarini hurmatlash;
- boshqalarning manfaatlarini aniq belgilashga harakat qilish;
- manfaatlar orasidagi uyg‘unlik asosida yagona strategiyani ishlab chiqish.

Konfliktli vaziyatlardagi stereotip harakatlar o‘zini konfliktidan qochish va unga mayin bosim o‘tkazishda namoyon bo‘ladi. Ammo bu sayi-harakatlar konfliktni to‘la yechib bermaydi va tomonlar orasidagi muammoni ham hal eta olmaydi. Faqat o‘zaro umumiy kelishuv asosida tomonlarning bir maqsad sari samimiy intilishi, butun kuch va diqqatni qarshi tomon shaxsiyatiga emas, balki konfliktni keltirib chiqargan muammoga qaratish ziddiyatning to‘la va haqiqiy yechimi uchun asos bo‘la oladi. Konflikt yechimiga to‘g‘ri munosabatni shakllantirish masalasida shuni bilish va rioya etish zarurki, ziddiyatda har ikki tomon ham g‘olib bo‘lishi mumkin. Har ikki tomonning g‘olibligi konfliktning to‘g‘ri hal qilinganligini namoyon qiladi, ammo mana shu g‘oliblik ortida har ikki tomonning mehnati, sayi-harakatlari, irodasi va intilishi yotganligini ham bilish, g‘oliblik o‘z-o‘zidan kelib chiqmasligini anglash zarur.

10-mavzu. Pedagogik konfliktologiyada tolerantlik tushunchasi va mediatsiya qoidalari

Reja:

1. Konfliktlarni bartaraf etishda tolerantlik.
2. Tolerantlikni zamonaviy tushunish va anglash jarayonlari.
3. Konfliktlarni bartaraf etishda mediatsiya.
4. O'quvchi-yoshlarda tolerantlik tafakkurini shakllantirish.
5. Vositachilik - bu ko'ngillilik asosida maxfiy, ya'ni konfiditsial tarzda faoliyat.

Tayanch so'z va iboralar: tolerantlik, mediatsiya, adolatparvarlik, konflikt, pedagogik konflikt, zamonaviy tushunish jarayonlari, boshqarish, konfliktli vaziyat, ichki hissiyotlar, maslahat, ijtimoiy aloqalar, jamiyat, ziddiyatni yechish, konflikt manbalari, rag'batlantirish, integratsiya, moslashish, muammoda fikr jamlash, tafakkur

1. Konfliktlarni bartaraf etishda tolerantlik

O'zbekiston Respublikasi mustaqillikka erishgach, kuchli fuqarolik jamiyatini barpo etish yo'lini tanladi. Dunyoviy davlatchilik asoslarining bosh tamoyillaridan biri esa tolerantlik hisoblanadi. Shu bois XXI asr takomilini tolerantlik tafakkurisiz tasavvur etib bo'lmaydi. 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.

Darhaqiqat, O'zbekiston Respublikasining birinchi Prezidenti I.A.Karimov "Endilikda oldimizda turgan eng muhim vazifa – ana shu yuksak tushunchalar bilan birga milliy g'oyamizning uzviy tarkibiy qismlarini tashkil qiladigan komil inson, ijtimoiy hamkorlik, millatlararo totuvlik, dinlararo bag'rikenglik kabi tamoyillarning ma'nomohiyatini bugungi kunda mamlakatimizda olib borilayotgan ma'naviy-ma'rifiy ta'lim-tarbiya ishlarining markaziga qo'yish, ularni yangi bosqichga ko'tarish yosh avlodimizni har tomonlama mustaqil fikrlaydigan yetuk dunyoqarash egalari qilib tarbiyalashdan iborat", - deb ta'kidlagan.

Tolerantlik tafakkuri qadimdanoq turli xalq va millatlarni bir-biriga moslashtirish va o'zaro hamjihatlikda yashash talabi asosida rivojlanib kelgan. Ammo ayni XXI asrda dunyo iqtisodiy, ma'naviy, madaniy munosabatlaridagi umumlashish va uning asosidagi globalizatsiya jarayonlari, davlatlardagi insonlararo va mafkuralararo ziddiyatlarning ortishi tolerantlikni insoniyat istiqboli taqdiri va umumbashariy bunyodkorlik g'oyalarini belgilovchi zamonaviy tafakkurga aylantirdi.

Demak, **tolerantlik** (lotincha "tolerantlo" chidamlilik, bag'rikenglik, sabr-toqatlilik, yon berish) – dinlar, ijtimoiy tartiblar, milliy va diniy urf-odatlar, madaniyatlar, o'zga diniy, siyosiy qarashlar, e'tiqodlar hamda turmush tarziga nisbatan sabr-bardoshlilik, chidamlilik, odoblilik, andishali bo'lish ma'nolarini anglatadi. Tolerantlik deganda, tor ma'noda, dinlar rang-barangligini inkor etmaslik, dinlararo bag'rikenglik tushuniladi. Ayni paytda, tolerantlik keng ma'noda faqatgina dinlararo munosabatlarga tegishli emas, balki butun dunyo xalqlari, mavjud barcha millatlar va elatlarning hozirgi zamondagi o'zaro hurmati, bag'rikenglik, bir-birini inkor etmaslik, ularning mavjud turli-tuman turmush tarzlariga tegishli tushuncha ekanligini anglash darkor bo'ladi.

Ma'lumki, hozirgi davr turli mafkuraviy ziddiyatlarning kuchayishi va keskinlanishi bilan xarakterlanadi. Ular sirasida diniy aqidaparastlik, diniy riyokorlik "ommaviy madaniyat", "axborot xurujlari", "soxta demokratiyalar", "rangli inqiloblar", "preventiv

revalyusiyalar” kabi mafkuraviy ta’ziyq va zamonaviy mafkuraviy tahdidlar sog‘lom tafakkur, davlat va millat ozodligini muhofazalashga qaratilgan, milliy manfaatlar asosiga qurilgan g‘oyalarni shakllantirishga bo‘lgan ehtiyojni kuchaytiradi.

Tolerantlik xuddi ana shunday sog‘lom aqida va g‘oya sifatida insonlararo munosabatlarni tartibga soladi, ularni o‘zaro sog‘lom muloqot qilishga o‘rgatadi. Shu nuqtai nazardan, tolerantlik tushunchasi ekstremizm kabi tushunchalarga qarshi bo‘lib, falsafiy-ijtimoiy ong tarkibidan o‘rin oladi va inson tafakkurida namoyon bo‘ladi.

Tafakkur (arabcha – fikrlash, aqliy bilish) bo‘lib, predmet va hodisalarning umumiy, muhim xususiyatlarini aniqlaydigan, ular o‘rtasidagi ichki, zaruriy aloqalar, ya’ni qonuniy bog‘lanishlari aks etadigan bilishning ratsional bosqichi sanaladi. Tafakkur jarayonida narsa va hodisalarning o‘zaro aloqadorligi, rivojlanish qonuniyatlari, istiqboli haqida bilimlar, g‘oyalar, farazlar, hosil bo‘ladi. Tafakkur jarayonining natijasi hamisha biron-bir fikrdan iborat bo‘ladi. Tafakkurning asosiy shakllari, tushuncha, hukm (mulohaza) va xulosa kabilarda namoyon bo‘lib, masalan, “tolerantlik” tushunchasi o‘z mazmuniga ko‘ra jamiyatdagi ijtimoiy voqelik bilan uzviy aloqadorlikni namoyon etadi. Tolerantlik zamonaviy bag‘rikenglik taffakurining negizini tashkil qiladi.

O‘quvchi-yoshlarda tolerantlik tafakkurini shakllantirish davlatni mustahkamlash, uning havfsizligini muhofaza qilish, yoshlarni turli mafkuraviy yot g‘oyalardan asrash, ularni bag‘rikenglik asoslarida hayotga tayyorlashda katta ahamiyatga ega. Tolerantlik dunyoviylik davlatning eng zarur hususiyatlaridan hisoblanadi. Dunyoviy davlat va fuqarolik jamiyati qurilishi tolerantlik tafakkurining jamiyat a‘zolari, xususan, o‘quvchi-yoshlar tafakkurida shakllanganlik darajasiga bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy-ma’naviy voqelik bo‘lib, tolerantlik tafakkurini butun aholi, xususan, o‘quvchi-yoshlar ongida shakllantirishni pedagogika fani oldida turgan eng dolzarb masalaga aylangan.

Tolerantlik boshqa millat, irq, xalq, ularning madaniyati, tili, urf-odati, qarashlari, udumlariga bo‘lgan “qanoatli” va hurmatli munosabatni anglatadi. Tolerantlik tafakkuri qadimdan turli xalq va millatlarni bir-biriga moslashtirish va o‘zaro hamjihatlikda 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 qaratilishini ko‘ndalang qo‘ymoqda. Shu bois, tolerantlik bugungi kunda bashariyatning eng zarur zamonaviy qarashlari va tafakkurlaridan biriga aylanmoqda¹¹.

Tarixiy jihatdan tolerantlik insonlarga hamdard bo‘la olish xususiyatlari asosida Sharq sivilizatsiyasi tarkibida shakllangan. Qadimgi xitoy, hind, misr, zardushtiylik madaniyatlarida shakllantirilgan bag‘rikenglik g‘oyalari keyinchalik islom falsafasi orqali qadimgi davrlardan ijodiy o‘zlashtirilgan. Islom madaniyatining G‘arb ilg‘or tafakkuriga

¹¹Асмолов А. Формирование установок толерантного сознания как теоретическая и практическая задача. -М.: 2006; Асмолов А.Г. На пути к толерантному сознанию. М., 2000; Валитова Р. Р. Толерантность как этическая проблема: Автореф. дис... канд. филос. наук. -М.: 1997. 20 с.; Золотухин В. М. Генезис и актуализация понятия “терпимость” в европейской философской традиции: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Екатеринбург, 1993. -22 с.; Круглова Н. В. Толерантность: генезис и типология / СПбГУ. СПб.,1998. -19 с.; Луковицкая Е. Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: Автореф. ... канд. псих. наук. СПГУ., 1998. -19 с.; Магомедова Е. В. Толерантность как принцип культуры: Автореф. канд. филос. наук. Ростов н/Д., 1999. -22 с. Болотина Т. Толерантность // Граждановедение / Прил. к Учит.газ. 2001. № 3.С.5-8; Глазачев С. Н., Анисимов О. С. Методологические аспекты создания педагогики толерантности // ЭКО: Экология. Культура. Образование. Ставрополь. 2002. № 6. С.13-19;

ta'siri orqali bag'rikenglik Renessans davrining insonparvarlik g'oyalari asosida yangitdan shakllantirilgan. Tolerantlik tushunchasi barcha Yevropa tillarida mavjud bo'lib, uning lug'aviy ma'nosi ingliz, ispan, fransuz, nemis tillarida boshqalarga nisbatan sabr-bardoshli bo'lish, o'z fikri va mulohazalari, qarashlarining birovlaridan o'zgacharoq bo'lishi mumkinligini tushunish, birovlarining harakatlari va ongi o'zinikidan o'zgacha ekanligini tan olish degan mazmunlarni bildiradi.

Tolerantlik tarixiy ildizlarga ega hodisa hisoblanadi. Tarixan o'z shakllanish jarayonlarida tolerantlik ma'naviy va diniy bag'rikenglik g'oyalariga tayangan. Tolerantlik va dinlar tarixi o'zaro bog'liq hodisalar bo'lib, dunyo dinlari o'rtasidagi tenglik va o'zaro hurmat tolerantliksiz rivojlana olmas edi. Tolerantlik diniy e'tiqodlarga bo'lgan o'z munosabatini an'anaviy diniy mazhablarning ulug'lanishi asosiga quradi. Shu nuqtai nazardan, har bir din tarkibida o'ziga hos tolerantlik tamoyillariga asoslangan konfessional qadriyatlar tizimi shakllanib kelgan.

Xitoy madaniyatida tolerantlik birovlariga nisbatan mehri munosabatni qabul qila olish va mehribon bo'la olishlikni bildirgan. Arab va musulmon madaniyatida tolerantlik "*tasamul*" tushunchasiga mos kelib, kechirimli bo'lish, yumshoqlik, mehribonlik, hayrixohlik, sabr va qanoat, birovlariga nisbatan hurmatli munosabatni anglatadi. Dunyo dinlari ichida buddizm tolerantlikni *birovlarni hurmat qilish, mehri bo'lish, o'z so'zi ustida turish, birovlariga xuddi o'zidek izzatli bo'lish* ma'nolarini anglatadi. Xitoy faylasufi Konfutsiy tolerantlikni "*O'zingga nisbatan xohlamagan narsalarni birovlariga ham ravo ko'rma*" aqidasi asosiga quradi. Ana shunday g'oyani xristianlik, induizm, jaynizm va boshqa diniy konfessiyalarda ko'rish mumkin. Buddaviylik tolerantlikni "*Inson o'zining qarindoshlari, yoru-birodarlariga bo'lgan munosabatini besh vosita orqali izhor etishi mumkin: ularga e'zozli, e'tiborli, mehri, hayrixoh, o'ziga qaragandek qarash va o'z so'zi ustidan chiqish*", induizm - "*O'zingni og'ritgan narsalarni birovga ravo ko'rma*", jaynizm - "*Baxtsiz onlarda, xursandlik va g'amginlikda biz har bir jonzotga o'zimizga bo'lgani kabi munosabatda bo'lmog'imiz darkor*" zaroastrizm - "*O'ziga yomon bo'lgan narsalarni birovlariga ravo ko'rmagan odamgina yaxshi odam bo'ladi*", xristianlik - "*O'zingizga qanday munosabatni istasangiz, o'shanday munosabatni o'zgalarga ham 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 bo'lib xizmat qiladi.

2. Tolerantlikni zamonaviy tushunish va anglash jarayonlari

XX asrning so'nggi choragidan boshlangan. 1995 yili 16 noyabrda Parij shahrida YuNESKO tashkilotining yigirma sakkizinchi Sessiyasida 185 dunyo davlatlari ishtirokida "Tolerantlik tamoyillari Deklaratsiya"¹²si imzolandi. Ushbu deklaratsiya YuNESKO tashkilotining Bosh Assambleyasi konferensiyasining 5.61 Rezolyusiyasi bilan tasdiqlandi. Mazkur xujjat tolerantlikni dunyo rang-barangligi asosidagi erkinlik huquqi sifatida baholaydi. Shu davrdan boshlab 16 noyabrni dunyo miqyosida tolerantlik kuni sifatida nishonlash an'anaga aylandi.

"Tolerantlik tamoyillari Deklaratsiyasi"da so'nggi davrlarda dunyo miqyosida ko'payib borayotgan "zo'ravonlik, terrorizm, ksenofobiya, agressiv millatchilik, rasizm, antisemitizm, etnik, diniy va til nuqtai nazardan kichik guruhlar, shuningdek qochoqlar,

¹²Бағрикенглик тамойиллари Декларацияси. ЮНЕСКО ваколатхонаси нашри. Нашр учун масъуллар: А.Саидов, К.Жўраев.-Т.: 1999; Декларация принципов толерантности. // <http://toleration.bsui.edu.ru/Publicatsii/Declaration.htm>; Декларация принципов толерантности // М.: -Учительская газета, 2000, 12 сент. № 35. -С. 20 – 21.

gastarbayerlar, immigrantlar, ijtimoiy muhofazaga muhtojlarga nisbatan e'tiborsizlik va hurmatsizlik" kabi holatlar mavjudligini tan oladi va yoshlar tarbiyasida tolerantlik masalalariga bo'lgan maxsus e'tiborni kuchaytirish lozimligini ko'rsatadi.

"Tolerantlik tamoyillari Deklaratsiyasi"ning preambulasida ta'kidlanishicha, "Biz, Birlashgan Millatlar tashkiloti xalqlari, bo'lajak avlodlarni urush talofotlaridan muhofaza qilish maqsadlarida yana bir bor inson huquqlari, inson hayotining qadr-qimmatiga bo'lgan e'tiborni tiklash uchun tolerantlik g'oyalari tayanib, insonlarning birgalikda, yaxshi qo'shnichilik an'analarini asosida yashashlarini istaymiz", - deb aytiladi.

Tolerantlik tushunchasi "multikulturalizm", "polietniklik", "monomadaniyat" va "polimadaniyat", "madaniyatlararo dialog" kabi ijtimoiy-siyosiy voqealarning to'g'ri baholanishini, shu bilan birga *genotsid, rasizm, ksenofobiya, ekstremizm, etnotsentrizm, fundamentalizm, radikalizm, millatchilik, milliy shovinizm, milliy xudbinlik, guruhli xudbinlik, diniy aqidaparastlik va diniy riyokorlik* kabi tolerantlikka qarshi bo'lgan tushunchalarning salbiy qirralarini bilishni, ularning barcha ko'rinishlariga qarshi ogoh bo'lishlikni talab etadi.

Demak, bugungi kunda tolerantlik tushunchasi insonlarning o'zaro munosabatlarini ularning millati, irqi, nasli nasabi, madaniyati va urf-odatlarini, iqtisodiy ahvoli, dini va e'tiqodiga 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, axloq 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'alarida tolerantlik tushunchasi ancha keng va asosli tarzda tushuntirilgan va avlodlar tarbiyasining muhim omillaridan biri sanalgan. Tolerantlik tushunchasida inson axloqiga oid *sabr-bardoshli bo'lish, hurmat, e'zoz, izzat ko'rsata olish, rahmdillilik, mehru-muruvvat* kabi sifatlar an'anaviy xususiyatga ega bo'lgan. Tolerantlikning tarixiy ildizlari eng qadimgi davrda "Avesto", "O'rxun-Enasoy bitiklari", "So'g'd yozuvlari"¹³ kabi adabiy yodgorliklarda shakllantirilgan va inson odobi, uning ma'naviy-ruhiy aqidalarining zarur talabiga aylangan. "Kattani hurmat qilish, kichikka izzat bilan qarash" o'zbeklarning milliy axloqiy talablaridan hisoblangan.

O'zbeklar milliy qadriyatlari tizimida tolerantlik tushunchasi tarkibiga an'anaviy tarzda quyidagi insoniy hislatlar va tafakkur qirralarini kiritganlar: *insof, adolat, hurmat, e'zoz, izzat, sabr, qanoat, mehr, keng fe'llilik, bilimdonlik, madaniyatlar tarixini bilish, boshqa madaniyat va din vakillariga e'zozli va hurmatli munosabatda bo'lish, taqvodorlikning har qanday ko'rinishlariga chuqur hurmat, bag'rikenglikni kundalik turmushga nisbatan qo'llash, bag'rikenglikni oilaviy tushuncha darajasida amal qilishini ta'minlash, do'stlik, birodarlik, bir-biriga azizlik qadriyatlarini oilaviy munosabatlarga o'tkazish, o'zaro tenglik, o'zaro tenglikka hurmat, tenglik tushunchasini juda keng anglash, o'zaro hamjihatlik, tinchlik, 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, hurfikrlilik va erk, tafakkurga ishonch, mehr-muruvvat, yaxshilik, ona va ayolga ehtirom, ota-onaga chuqur hurmat, ota-onaga xizmat, diniy bag'rikenglik, haqgo'ylik, halimlik,*

¹³Қаюмов А., Исоқов М., Отаҳўжаев А., Солиқов Қ. Қадимги ёзма ёдгорликлар. –Т.: Ёзувчи, 2000. –Б. 75-80; Ҳасанов С. Хоразм маърифати – олам кўзгуси. –Т.: Ўқитувчи, 1996. –Б. 46; Умарзода Мухсин. Авесто сирлари. // Жаҳон адабиёти, 1997, 4-сон, –Б. 199-200; Йўлдошев Ж., Ҳасанов С. "Авесто"да ахлокий-таълимий қарашлар. –Т.: Ўқитувчи, 1992, –Б. 24; Бобоев Ҳ., С.Ҳасанов. Авесто – манавиятнинг сарчашмаси. –Т.: Адолат, 2001, –Б. 107; Сулаймонова Ф. Шарқ ва Ғарб. –Т.: Ўзбекистон, 1997, –Б. 28; Қаюмов А. Қадимият обидалари. –Т.: 1972; Исоқов М. Унутилган подшоликдан хатлар. –Т.: 1994; Насимхон Раҳмон. Турк ҳоконлиги. –Т.: 1993;

kamtarinlik, tavozuli bo'lmoq, og'ir-bosqlik, salmoqlilik, vazminlik, yetti marta o'ylab, biror qarorga kelish, barqarorlik, peshqadamlilik, ilg'orlik, qilgan amallar va niyatlarda pok bo'lmoqlik, e'tiqodda qat'iylik v.b.

Islom dini – tinchliksevar din deb tan olinadi. Tinchlik, totuvlik, barqarorlik, insonlararo hamjihatlik ham diniy, ham dunyoviy tafakkur doirasida amal qiladigan ma'naviy qadriyatlardan hisoblanadi. Jamiyatda tinchlik va osoyishtalikni saqlash, aholini bunyodkorlik ishlariga safarbar etish, yer yuzini “*obod qilish*”, tangrining yerdagi barcha mavjudotlariga nisbatan mehri, shavqatli bo'lish insonning asl vazifalari ekanligi islom dinida ham, dunyoviy tafakkur doirasida ham targ'ib etiladi. Shunday qilib, ma'naviy-diniy bag'rikenglik aqidalari va tolerantlik tamoyillari Sharq mutafakkirlarining islom madaniyati tarkibidagi falsafa, fiqh, san'at, tarix, adabiyot kabi ilmlar doirasida rivojlantirilgan, targ'ib va tashviq etilgan, inson tarbiyasi va komilligining muhim jihatlaridan deb sanalgan. Insonlararo, millatlararo, davlatlararo va boshqa turdagi barcha ziddiyatlarni ham tolerantlik tafakkurisiz biror to'xtam va yechimga olib kelib bo'masligi ayon. Demak, tolerantlik tafakkurining konfliktlar yechimidagi o'rni o'zgachadir. Tolerantlik tafakkuriga ega bo'lgan odam o'z hayoti va atrofidagi o'ziga yaqin insonlar hayotini turli ziddiyatlardan muntazam muhofaza qilish imkoniyatiga ham ega bo'ladi.

Inson tug'ilib, o'zining ilk nafasini olishi bilanoq, uning shaxs sifatidagi shakllanishining uzoq va mushaqqatli jarayoni boshlanadi. Oilamizda farzand tug'ilsa, butun oila, quda-andalar, qo'ni-qo'shnilar, yaqin qarindoshlar – hammamiz eng quvonchli damlarni boshimizdan o'tkazamiz, o'zimizni eng baxtiyor inson sifatida anglaymiz. Farzand tug'ilishidan ortiq baxt yo'q, deb hisoblaymiz. Farzandimizning sog'lig'i va unib o'sishi uchun parvona bo'lamiz. Chunki u - murg'ak, chunki u - bizning e'tiborimiz va mehrimizga juda muhtoj. Agar biz bolani boqishda kichik bir xatoga yo'l qo'ysak, go'dakning unib-o'sishida qiyinchiliklar kelib chiqishi, hammamiz kuyinishimiz aniq va muqarrardir. Bola o'stirar ekanmiz, biz ko'proq ana shu tomonga, ya'ni uning salomatligini ta'minlash uchun barcha choralarni ko'rishga o'zimizni qurbon qilamiz. Bu vazifani hech qachon yodimizdan chiqarmaymiz, mazkur masalada har doim e'tiborli va sezgir bo'lishga harakat qilamiz. Hech qachon bizning xotiramizdan chiqmay, bizning mas'uliyatimizni doimo ta'minlab turuvchi masala - farzandimiz sog'lig'i va salomatligi hisoblanadi.

Shunday ekan, bir tomondan, o'z tafakkurini tolerantlik tamoyillari asosda shakllantirish, ikkinchi tomondan, diniy bag'rikenglik talablariga rioya qilish, shu bilan birga, turli zamonaviy tahdidlardan o'zini va o'z atrofidagilarni muhofaza qila olish kabi tamoyillar konfliktlar yechimiga qaratilgan maxsus ijtimoiy bilimlar majmuasiga kiritiladi. Ularni mutanosib anglash, ularga rioya qilish, insonlar erki va huquqlarini hurmat qilish jamiyatlarda turli ijtimoiy konfliktlarning yuzaga kelmasligini oldini olish tadbirlariga qaratilgandir.

3. Konfliktlarni bartaraf etishda mediatsiya

Ba'zi hollarda, barcha urinishlaringiz va sa'y-harakatlaringizga qaramasdan konflikt yechimini topishga o'zingizda kuch va ehtiyoj qolmagandek tuyuladi. Shunga qaramasdan, bu holatda albatta zo'ravonlikka erk berishi lozim, deb xulosa qilishingiz noto'g'ri bo'ladi. Sizni juda qiynab qo'ygan va o'zingizning kuchingiz yetmayotgan konfliktlar vujudga kelganda vositachilik yo'ldan borganingiz ma'kul. Vositachilikni, konfliktlar yechimi nazariyasida mediatsiya deb atashadi.

Vositachilik – bu ko'ngillilik asosida mahfiy, ya'ni konfiditsial tarzda uchinchi, neytral, ya'ni har ikkala tomoniga ham xolis bo'lgan tomon - ya'ni vositachi – dallolning bahs qilayotgan tomonlarga konflikt yechimini topishdagi yordami hisoblanadi. Mediator

vositachining vazifasi – konflikt nimadan boshlangani, kim aybdor ekanligi, kim xaq kim nohaq ekanligini emas, balki muammoni kelishuvga olib keladigan yo‘llarni o‘rganib, ularni topishdir. Vositachi bahslashuvchi tomonlarga birgalikda ikkala tomonni ham qanoatlantiruvchi hamda ikkala tomon ham o‘zini g‘alabaga erishgan deb hisoblovchi yagona to‘g‘ri yo‘lni topishga yordam berishdan iboratdir.

Vositachi bu vazifani har ikkala tomon bilan muntazam olib boriladigan muloqotlar orqali amalga oshiradi. Vositachi kelishuv jarayonining har ikkala tomon uchun ma‘qul bo‘lgan qonun-qoidalarini belgilab beradi, har ikkala tomonga konflikt kelib chiqishi va muammolari bo‘yicha o‘zining versiyasini so‘zlab berishga imkon yaratadi, diqqat bilan har ikki tomon so‘zlarini eshitadi, qiziqtirgan savollar beradi, kelishuv uchun asos qidiradi hamda aqliy xujum orqali yechimga kelish imkoniyatini topadi. Vositachilik har qanday konfliktlar yechimini qidirish uchun qulay va foydali mexanizmdir. Vositachilik yo‘li bilan tarixda juda ko‘p xalqaro, milliy, huquqiy, ekologik hamda shaxsiy konfliktlar o‘z yechimini topgan.

Vositachilik jarayonining muhim shartlaridan biri vositachi shaxsidir. Masalan, xalqaro konfliktlarda, vositachi rolidagi tomon, har ikkala halqning fikri va o‘ylari, urf-odatlar, stereotip toifalari va xatolari bilan yaxshi tanish bo‘lish lozim. Vositachi eng avvalo har ikkala tomon ham to‘liq ishonadigan, uning xolis ekanligini anglaydigan odam bo‘lishi shart. Kelishuv jarayoni har doim vositachi uchun g‘oliblik nishonasi emas. Masalan, Amerika Qo‘shma Shtatlari Prezidenti Jimmi Karter kelishuv jarayonidan oldin kechgan ko‘pdan-ko‘p detallarga alohida to‘xtalib o‘tgan edi. Masalan: qachon va qaerda muzokaralar o‘tkazish lozim; muhokamalar mahfiy bo‘lishi kerakmi yoki ochiq tarzda o‘tishi lozimmi, kim asosiy vositachi bo‘lishi lozim, kimlar muhokamada qatnashishi kerak, qanday masalalar yozma tarzda bayon etilishi lozim, qaysi yozma materiallarni saqlab qo‘yish va qaysilaridan qutulish lozim, muzokaralar natijalari qaerda va kim tomonidan e‘lon qilinish lozim va shu kabilar. Shu bilan birga har qanday konflikt yechimida muhokamaga qo‘yilayotgan masalalar tartibi kelishib olinishi zarur.

Jarayonning murakkabligiga qaramay vositachilik mo‘jizalar yaratadi. Vositachilik juda ko‘p xalqaro konfliktlar yechimida qo‘l kelgan. Vositachilik sizning o‘quv muassasangiz uchun ham juda foydali bo‘lishi mumkin. Dunyo bo‘yicha minglab maktablarda mediatsiya dasturlari mavjud. Agar Siz ham o‘z maktabingizda ana shunday mediatsiya dasturiga muhtoj bo‘lsangiz o‘zingiz uni amalga oshirishingiz mumkin.

Mediatsiya–vositachilikningasosiyqoidalari:

1. Konflikt yechiminiqidirishgaxohish va iroda;
2. Faqatxaqiqatniso‘zlash;
3. Gapnibo‘lmasdaneshitish;
4. Birovningnuqtainazarigahurmate’tibor, hechqachonuniergaurmaslik;
5. Ikkitomonlamashartnomaningqarorlariniamalgaoshirishuchunmajburiyatnio‘zz

immasigaolish.

Mediatsiya (vositachilikning) beshasosiyustunliklari:

1. Kelishuv jarayonida Sizni hech kim hafa qilishga, nafsoniyatingizga tegishga harakat qilmaydi. Vositachilik sizning havfsizligingiz va do‘stona muzokaralar jarayonining garovidir.

2. Vositachilik mutlako mahfiy jarayon. Agar siz o‘zingizni nomaqbul tutsangiz ham, sizning harakatlaringizdan hech kim xabar topmaydi.

3. Siz hakiqatdan ham u yo bu narsalarni o‘rganishingiz mumkin. Muhokama jarayoni Sizga qarshi tomonning fikr-o‘ylarini tushunishga, anglashga imkon yaratadi. Siz qarshi tomonni dushman taraf sifatida emas, balki inson sifatida qabul qila boshlaysiz.

4. Vositachilik erkin faoliyatdir.

5. Vositachilik albatta zaruriy ehtiyoj bo‘lib, unda hech kim nima qilish lozimligini aytmaydi. Chunki, siz va opponeningiz har bir qarorni o‘zlarinigiz ishlab chiqasiz va o‘zing unga rozilik bildirasiz. Har bir yechim bu sizning va faqat sizning qaroringizdir.

4.2. Mediatsiya – vositachilikning asosiy qoidalari

2018 yil 3 iyulida imzolangan “Mediatsiya to‘g‘risida”gi qonun 2019 yilning 1 yanvaridan e‘tiboran amal qila boshladi. Shu munosabat bilan jamiyatimiz ijtimoiy ongiga “*mediatsiya*” voqeligining, yangi institutining tub mohiyatini singdirish, uning ahamiyatini, qadr – qimmatini hamda afzalliklarini keng jamoatchilikka tushuntirish, izohlab berish o‘ta dolzarb masalaga aylandi.

Ushbu dolzarblikning boisi, bir tomondan, dunyo miqyosida ko‘plab xorijiy davlatlar amaliyotida mediatsiyaning yuqori samara bilan qo‘llanilayotganligi, ikkinchi tomondan, xalqimizning tarixan shakllangan, biroq hozirda anchayin unitilayozgan “murosai madora” degan qadriyati hamda an‘analarini qayta jonlantirish ehtiyoji kun tartibiga chiqqanligidadir. Shunga ko‘ra, mediatsiya institutining nazariy – huquqiy asoslarini, yuridik hamda ijtimoiy – ma‘naviy tabiatini, mazmunini, prinsiplarini, strukturasi, o‘ziga xos xususiyatlari hamda belgilarini, tasnifi (modellari)ni kompleks mushohada etish ham nazariy, ham amaliy ahamiyat kasb etadi.

Avvalo, shuni ta‘kidlash joizki, mediatsiya instituti uzoq tarixiy ildizlarga ega. Nizolarni uchinchi shaxslar vositachiligida hal etish usuli qadim davrlardan, xatto ibtidoiy tuzum davridan boshlab qo‘llanilib keladi. Tarixiy manbalarda e‘tirof etilishicha, mediatsiya usulidan qadimgi Babil, Shumer hamda Finikiya davlatlarida tijorat sohasida, savdogarlar o‘rtasidagi nizoli vaziyatlarni yechishda foydalanilgan. Shuningdek qadim Yunonistonda, Afina respublikasida ham turli kelishmovchiliklarni hal qilishda vositachilar (mediatorlar) xizmatidan foydalanilgan.

Qadimgi Rimda miloddan avvalgi VI asrda yaratilgan Yustinian kodeksida nizoli holatlarni bartaraf etish uchun vositachilik instituti tan olingan. Rimliklar bahs – munozaralarni hal qiluvchi shaxslarni «medium» (“vositachi”) deb ataganlar. Ular alohida nufuzli toifa hisoblanganlar.

Murosai madora bizning qadimiy ajdodlarimiz tabiatiga xos fazilatlardan sanalib, “Avesto” da o‘z ifodasini topgan va o‘sha davrlardan boshlab rivojlanib kelgan. Ko‘xna davrdan to hozirgacha urug‘ hamda qabila oqsoqollari, keyinchalik mahalla raislari (oqsoqollari), yoshi ulug‘, hayotiy tajribasi katta bo‘lgan hurmatli insonlar, avvalo, oilaviy nizolarni bartaraf etishda, qolaversa, maishiy, mulkiy, tijoriy, savdo, qarz oldi-berdisi kabi masalalarga oid nizolarni bejanjal yechishlarda, tomonlarni murosaga keltirishda salmoqli hamda umum uchun foydali faoliyatni amalga oshirib kelganlar. Demak, tarixiy manbalarga tayanib, xulosa chiqarish mumkinki, insonlar o‘rtasida yuzaga kelgan kelishmovchilik, mojaro, ziddiyat va nizolarni tinch, muzokara, murosaga yo‘li bilan xolis vositachilar orqali hal etish, taraflarni murosaga keltirish va yarashtirishdek qadimiy odatlar yurtimizda azaldan shakllangan¹. Bag‘rikenglik, kechirimlilik, yarashuv kabi fazilatlar xalqimiz tabiatiga xos bo‘lib, insoniy qadriyatlar silsilasida asrab-avaylab kelingan.

Mediatsiya – lot. “mediare” so‘zidan olingan bo‘lib, vositachilik qilmoq, o‘rtada turmoq, oraga tushmoq degan ma‘noni anglatadi. Shuningdek “*mediatsiya*” – (ing. “mediation” – vositachilik) – nizolarni muqobil (sudgacha) hal qilish usuli bo‘lib, unda nizolashuvchi taraflarga xolis, betaraf mediator o‘zaro maqbul kelishuvga erishishga yordam beradi, lekin u nizo bo‘yicha qaror qabul qilishga va taraflarning hech biriga

maslahat berishga haqli emas. Mediatsiya instituti qadimgi Franklarda er.avv. II asrning boshida qo'llanilganligi haqida ma'lumotlar bor. Mediatsiya hozirgi ko'rinishda AQSh va boshqa anglo-sakson huquq tizimi amal qiladigan davlatlarda o'tgan asrning 70-yillarida paydo bo'lgan. 1990 yillarning boshidan Yevropa davlatlarida ham qo'llanib kelmoqda.

Mediatsiya Xitoy va Yaponiyada ham azaldan keng qo'llanilgan. Bugunga kelib mazkur davlatlarda nizolarni bartaraf etishda vositachilarning ishtiroki ahloq normalari nuqtai nazaridan baxsni sudda hal etishga qaraganda yuqoriroq qo'yiladi. Nizoni sudgacha hal qilish maqsadida mediatsiyaga yuz tutish ma'rifatli jamoatchilik ko'z o'ngida taraflarning nufuzini ming chandon oshiradi. Bunday yo'l tutish tegishli shaxslarning davlatning sud idoralarida tortishuvdan qo'rqishini emas, balki donishmandlik, sahovatpeshalik, vazminlik hamda mulohazadorlik bilan oqilona ish ko'rilganligini anglatadi. Zero, mediativ vositachilik Xitoy va Yapon xalqlari huquqiy madaniyatining uzviy qismi sanaladi. Masalan, Xitoyda Yarashtiruv bo'yicha xalq qo'mitalari keng faoliyat yuritadi. Ularda shaharlardagi hamda qishloq jamoalaridagi aksariyat aholi o'zaro nizolari bo'yicha erkin va ixtiyoriy kelishuvga, murosaga erishadilar. Shubhasiz, ayni holat sudlarning ish yuklamasini anchagina yengillashtiradi.

Hozirgi zamonaviy mediatsiya tarixi o'z ibtidosini XX asrning ikkinchi yarmidan boshlagan. U ayniqsa AQSh, Avstraliya, Hindiston va qator Yevropa davlatlarida jadal rivoj topdi. Mediatsiyaning yanada rivojlanishi va dunyo bo'ylab keng yoyilishiga vositachilikning hozirgi amerika modeli ulkan ta'sir ko'rsatdi.

O'tgan asrning 60 – yillarida AQSh fuqarolik ishlari sudlovida “amerika qoidasi” degan institut paydo bo'lgan. Uning asl ma'nosi: – advokatlarning xizmatiga haq ishning oqibatidan qat'i nazar taraflar tomonidan to'lanadi. Bu katta hajmdagi harajatlar bo'lishini, ulkan summalar to'lanishini anglatadi. Ayni vaqtda, advokatlarning ishlarni cho'zishdan manfaatdor bo'lib, sud jarayonida sulhga erishish uchun barcha pul zahiralari oxirigacha sarflashga ham to'g'ri kelardi. 1990 yilda AQSh Kongressi tomonidan sudlov jarayonini isloh etish to'g'risidagi qonun qabul qilindi. U federal sudyalarga nizolashayotgan tomonlarni yarashtirishga erishish majburiyatini yukladi.

Mediatsiya institutining paydo bo'lishi va shakllanishi tarixini o'rganish, tahlil qilish asosida vositachilikning amal qilish sohalari asosan mulkiy, tadbirkorlik, savdo va shaxslararo munosabatlar jabhasi bo'lganligini ta'kidlash mumkin.

Mediatsiyaning tushunchasini aniqlash, mohiyatini anglash ushbu vositachilikning xususiyatlari borasida yaqqol tasavvurlar hosil qilish hamda mazkur institutning mamlakatimizning huquqiy va qonunchilik tizimlaridagi o'rnini belgilash maqsadini ko'zlaydi. Boz ustiga mediatsiya yangi institut bo'lib, jamiyatimiz ahli uning afzalliklaridan hali yetarlicha xabardor emas. Bu hol mediatsiya hodisasini teran talqin qilishni taqozo etadi. Shunga ko'ra quyidagi ta'rifni ilgari surish mumkin: mediatsiya ta'rifi ikki nizolashuvchi taraflar o'rtasidagi mojaro yoki ixtilofga imkon qadar foydali yechim topishdan bo'lak manfaatni ko'zlamaydigan uchinchi, xolis shaxs ishtirokidagi muzokara tushunchasini qamrab oladi. Mediatsiya nizo (mojaro)larni hal etishning yangi noan'anaviy yondashuv asosida muqobil usulidir.

Mediatsiya – mojaroni xolis, adolatli bundan manfaatdor bo'lmagan uchinchi tomon – mediator (vositachi) ishtirokida hal etishning muqobil shakli hisoblanib, mediator nizo yuzasidan nizolashuvchi tomonlarga eng qulay bo'lgan kelishuvga erishishlarida yordam beradi. Mediatsiyada tomonlar nizoni bartaraf etishga hamda uni hal etish shart-sharoitlariga doir qaror qabul qilish jarayonini to'liq nazorat qila oladilar.²

Xo'sh, mediatsiya tushunchasining murakkabligi nimada? Birinchidan, uni qo'llash jabhalari (spektori) ning kengligi; ikkinchidan, vositachilikning shakllari, turlari va modellarining xilma-xilligidir.

Huquqshunoslar orasida mediatsiyaning tushunchasi va predmeti borasida turli – tuman ta'riflar mavjud. Masalan, I.V.Reshetnikova mediatsiyani nizolashayotgan tomonlarni kelishtirish **shakli** sifatida tushunishni taklif etadi. Bu jarayonda taraflar ixtiyoriy tanlagan xolis shaxs o'z vakolati va malakasi doirasida muzokaralar o'tkazadi³.

I.Yu.Zaxaryashevaning fikricha, vositachilik nizolarni muqobil hal etishning **usullaridan** biri bo'lib, bunda baxslashayotgan taraflar o'zlari erkin tanlagan vositachi yordamida konstruktiv muzokara va hamkorlik asosida huquqiy ixtilofni to'la yoki qisman tartibga solishga yo'naltirilgan o'zaro maqbul va manfaatli kelishuvga erishadilar. Mediatorning fikri taraflar uchun majburiy ahamiyatga ega bo'lmaydi¹.

Nizolarni muqobil usul asosida hal etish mavzusida dissertatsiya yoqlagan M.V.Gvozdareva mediatsiyani nizoni tinch yo'l bilan hal etishga, uning sabab va oqibatlarini bartaraf qilishga yo'naltirilgan **jarayon** deb hisoblaydi; u o'zaro manfaatli qaror qabul qilinishi bilan yakun topadi².

V.F.Yakovlevning talqiniga ko'ra, mediatsiya – baxslashayotgan taraflar o'rtasidagi nizoni muzokaralar vositasida tinchlik bilan hal etib, sulhga erishish maqsadida tartibga solish bo'yicha mutaxassisning **faoliyatidir**³.

Yuqoridagi ta'riflardan ko'rinib turibdiki, ba'zi mualliflar mediatsiyani nizoni hal etish shakli, boshqa olimlar – usuli, uchinchi – jarayon va yana kimdir uni mutaxassis (vositachi) ning faoliyati deb hisoblaydilar. Buning sababi shuki, bir guruh olimlar mediatsiyaning mazmuniga, ijtimoiy mohiyati va vazifasiga urg'u beradilar; ikkinchi guruh tadqiqotchilar uning natijasiga e'tibor qaratadilar; uchinchi toifa mualliflar esa bu institutning jarayon tarzidagi xususiyatiga, tartib – taomiliga va yakuniy maqsadiga ustuvorlik beradilar.

Meditatsiyaning asosiy printsiplari va afzalliklari (qiymat)

- nizoning oldini olish yoki uni "faol" bosqich boshlanishidan oldin hal qilish
- muammolarni dastlabki bosqichda aniqlash
- ixtiyoriylik
- maxfiylik
- tomonlarning tengligi
- minimal xarajatlar

Procedure protseduraning shaffofligi va uni to'liq nazorat qilish

- mediatorning mustaqilligi
- norasmiylik (shu jumladan, "qonun", "marosimlar" va boshqalar yo'qligi).
- nizoli tomonlarning psixologik qulayligi
- moslashuvchanlik

AMALIY MASHG‘ULOT ISHLANMASI

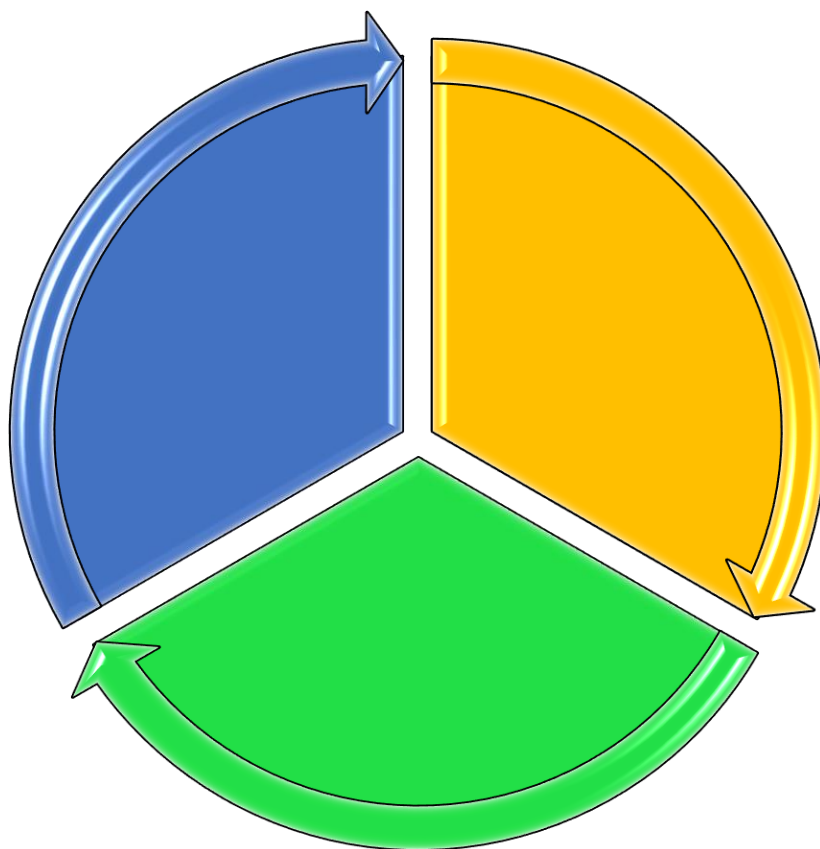
1-mavzu. Pedagogik konfliktologiyaning mohiyati, obyekti, predmeti, maqsadi, vazifalari va fan sifatida paydo bo‘lishi fanlar bilan aloqadorlikda rivojlanishi

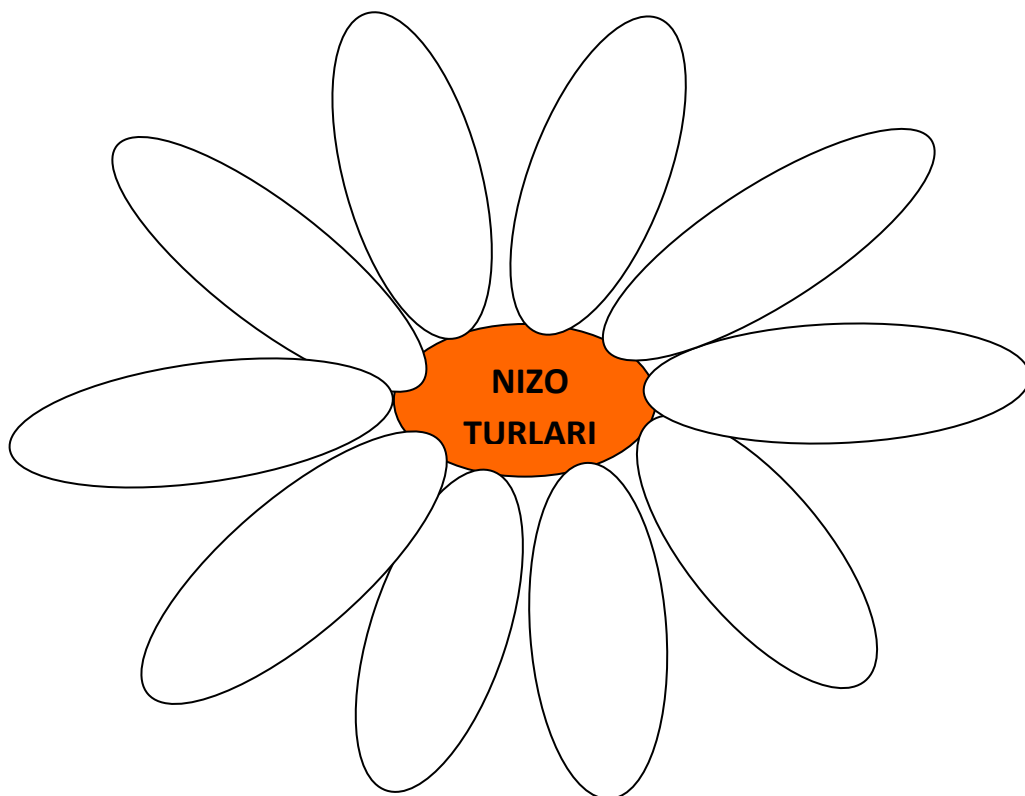
Reja:

6. Pedagogik konfliktologiya fanining maqsad va vazifalari.
7. Pedagogik konfliktologiyaning ilmiy asoslari.
8. Pedagogik konfliktologiya fanining ilmiy-tadqiqot metodlari.
9. Konfliktologiyaning fan sifatida yuzaga kelish tarixi.
10. Pedagogik konfliktologiyaning boshqa fanlar bilan aloqadorligi.

1-topshiriq. Konflikt va pedagogik konfliktlar haqida nimani bilasiz? “Tushunchlar ta’rifi” metodidan foydalaning.

2-topshiriq. Pedagogik konfliktologiyaning ilmiy asoslarini yozing





2-o'quv topshiriq

“FSMU” texnologiyasi orqali muammoni hal eting yozing

F	
S	
M	
U	

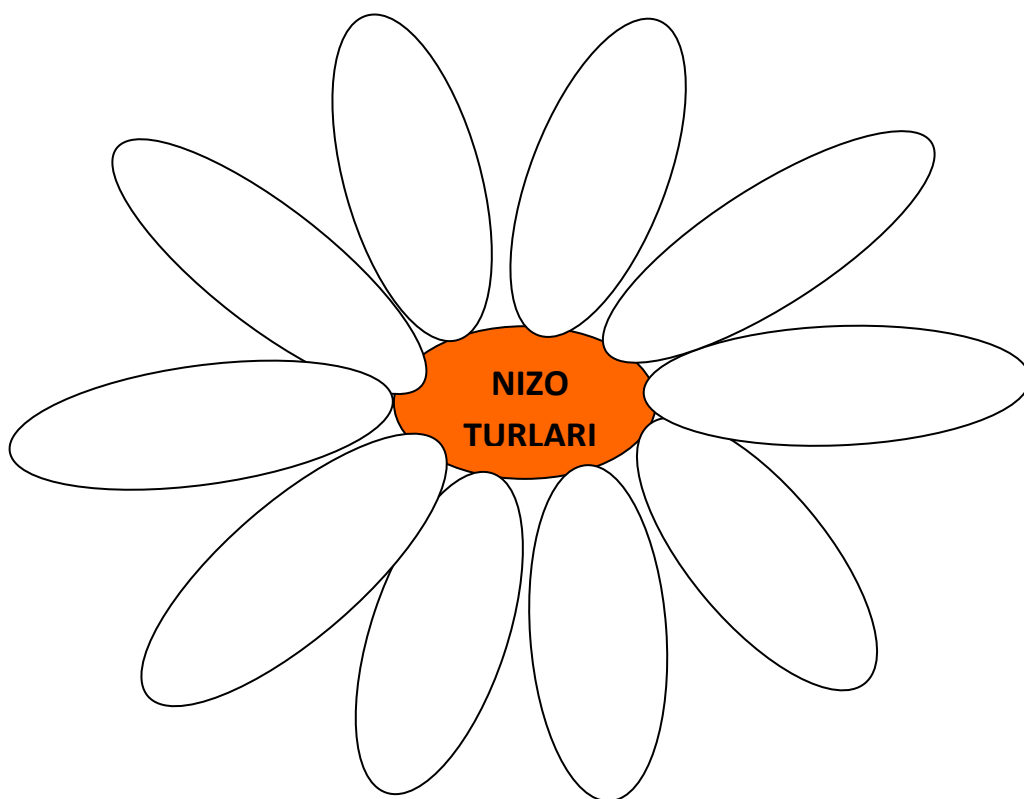
2-mavzu. Konflikt inson hayotining ajralmas tarkibi sifatida: konfliktogenlar. Nizo, uning mazmuni va turlari

Reja:

1. Konfliktlarning namoyon bo'lish shakllari va turlari.
2. Konfliktogenlar haqida tushuncha.
3. Konfliktogenlar turlari.
4. Konfliktogenlarni mazmun-mohiyatiga ko'ra shakllari.
5. Nizo turlari. Nizolarning yuzaga kelishidagi shart-sharoitlar.

1-o'quv topshiriq

Romashka usuli: Nizo turlarini yozing



2-o'quv topshiriq

“Tushunchalar tahlili” texnologiyasi orqali tushunchalar ta'rifini yozing

Tushunchalar	Ta'rif

3-o'quv topshiriq

FSMU texnologiyasini to'ldiring

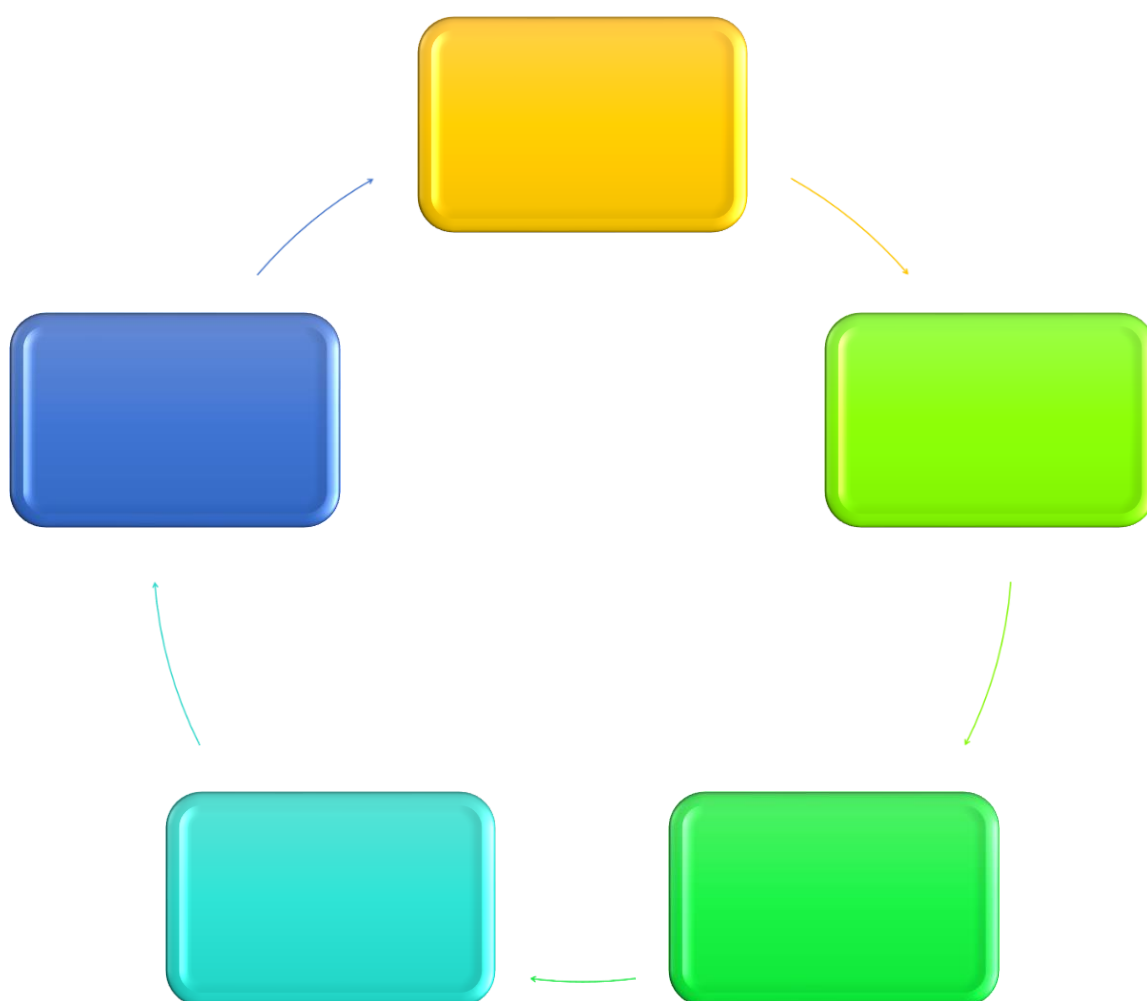
Savol	Nizoning yuzaga kelishiga sharoit sabab bo'ladimi?
F-fikringizni bayon eting	
S-Fikringiz bayoniga sabab ko'rsating	
M-ko'rsatilgan sababingizni isbotlovchi dalil keltiring	
U- fikringizni umumlashtiring	

3-mavzu. Konflikt signallari Agressiya va zo'rvonlik haqida tushuncha. Uning mohiyati

Reja:

1. Konflikt signallari: inqiroz, tomonlar orasidagi tanglik, tushunmovchilik, hasadgo'ylik (g'ayirlik), insidentlar, diskomfortlar haqida.
2. Xasadgo'ylikning destruktiv ta'siri.
3. Agressiya va zo'rvonlik haqida tushuncha.
4. Konfliktidagi agressiya va zo'rvonlik. O'z agressiyasini yengish usullari.

1-topshiriq. Konflikt signallari: inqiroz, tomonlar orasidagi tanglik, tushunmovchilik, hasadgo'ylik (g'ayirlik), insidentlar, diskomfortlarni bir biridan farqlang.



2-topshiriq. Agressiya va zo'rvonlik haqida tushunchalarni tahlil qiling

4-mavzu. Konfliktli vaziyatda g‘azab va qahr. O‘qituvchi va o‘quvchi o‘rtasidagi nizolarning o‘ziga xos xususiyatlari

Reja:

1. Konfliktli vaziyatda g‘azab.
2. G‘azabdan o‘zini tinchlantirish usullari.
3. O‘qituvchilar o‘z faoliyatlarida o‘quvchilarning dars intizomi bilan bog‘liq bo‘lgan muammolar
4. Zamonaviy o‘zbek oilasi ichidagi ziddiyatlar va inkirozlar nuqtai nazaridan oila instituti.

1-topshiriq. G‘azabdan o‘zini tinchlantirish usullari haqida ma’lumot bering. Talabalar FSMU texnologiyasini qo‘llang

1-guruh

Savol	
F-fikringizni bayon eting	
S-Fikringiz bayoniga sabab ko‘rsating	
M-ko‘rsatilgan sababingizni isbotlovchi dalil keltiring	
U- fikringizni umumlashtiring	

2-guruh

Savol	
F-fikringizni bayon eting	
S-Fikringiz bayoniga sabab ko‘rsating	
M-ko‘rsatilgan sababingizni isbotlovchi dalil keltiring	
U- fikringizni umumlashtiring	

3-guruh

Savol	
F-fikringizni bayon eting	
S-Fikringiz bayoniga sabab ko‘rsating	
M-ko‘rsatilgan sababingizni isbotlovchi dalil keltiring	
U- fikringizni umumlashtiring	

“Tushunchalar tahlili ” organayzerini to‘ldiring

Tushunchalar	Mazmuni

5-mavzu. Jamoadagi konflikt va uni yechimga olib kelish yo'llari

Reja:

1. O'quvchilar va tengdoshlar orasidagi konfliktlar.
2. Mehnat jamoasida vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar.
3. Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari.
4. Tengdoshlar va o'quvchilar bilan kelishmovchilik.
5. Kichik guruhchalarda yuzaga keladigan konfliktlar.
6. Ta'lim muassasasi rahbar xodimlar va o'qituvchilari o'rtasidagi konfliktlar.

INSERT USULI

insert- ma'ruza mavzulari oldindan talabgavazifa qilib beriladi. uni o'qib chiqib, "v; +; -; ?" belgilari orqali o'z fikrini ifodalaydi.

matnni belgilash tizimi.

(v) – men bilgan narsani tasdiqlaydi.

(+) - yangi ma'lumot.

(-) – men bilgan narsaga zid

(?) – meni o'ylantirdi. bu borada menga qo'shimcha ma'lumot zarur

Insert" jadvali

Tushunchalar	V	+	-	?

6-mavzu. Pedagogik konfliktologiyada tana zaboni

Reja:

1. Tana zaboni haqida umumiy tushuncha.
2. Tana zabonining yetti doirasi.
3. Tana zabonini to'g'ri anglamaslik oqibatlari.
4. Tana zabonini konflikt vaziyatlarda qo'llash borasidagi asosiy tamoyillar.

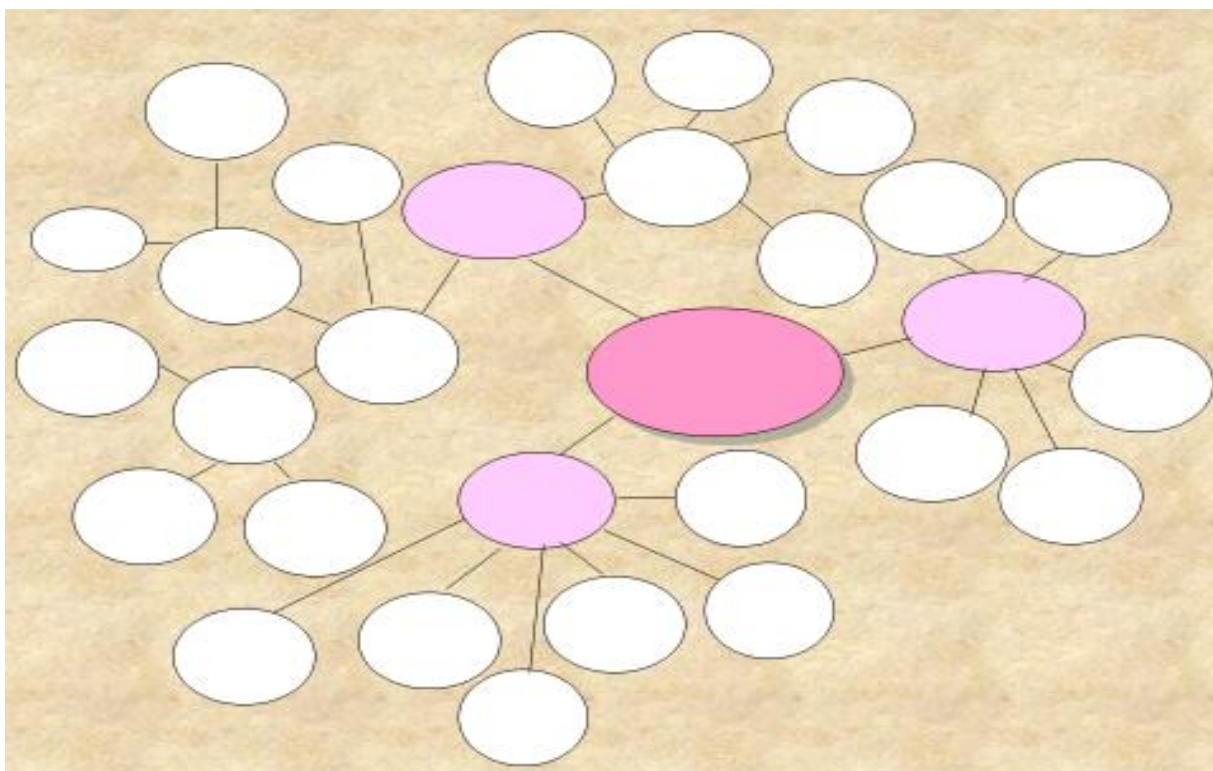
“Muammo” organayzerini to'ldiring

Muammoning turi	Muammoning kelib chiqish sabablari	Muammoni yechish yo'llari va sizning harakatingiz

7-mavzu. Muomala madaniyati va to'g'ri muloqot qoidalari. O'zgani anglash (eshitish) va o'zini anglatish qoidalari

Reja:

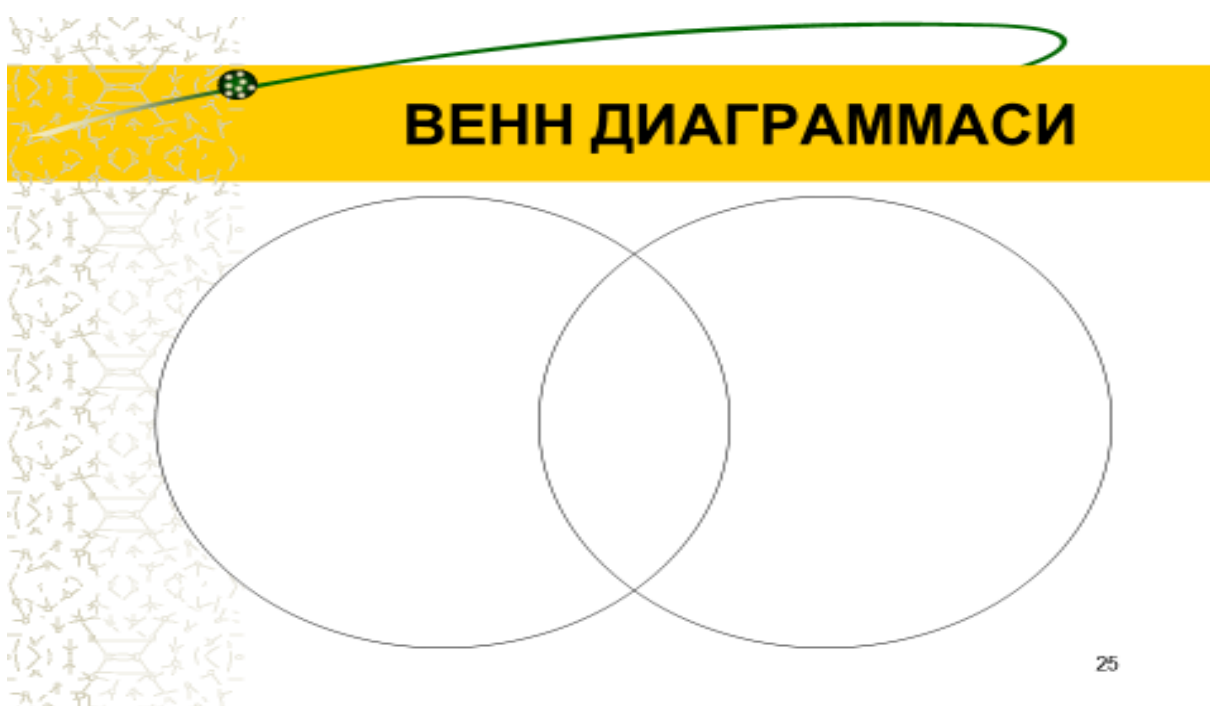
1. Muomala madaniyati va muloqot qoidalari.
2. Muomalada samimiylik, nayrang va yolg'onni fosh etish sirlari.
3. O'zbeklar mentalitetida muomala madaniyati.
4. O'zgani anglash va o'zini anglatish qoidalari.
5. Pedagogik konfliktlar yechimini topishga oid asosiy tushunchalarni anglash imkoni.



8-mavzu. Konfliktlarni boshqarish tartiblari va usullari. Konfliktlarni bartaraf etishda “Men-tasdiqlar” (Men murojaat) usuli

Reja:

1. Pedagogik nizolarni boshqarish va bartaraf qilish.
2. Tarkibiy- tashkiliy usullar. Strategik usullar.
3. Konfliktlarni bartaraf etishda “Men-tasdiqlar” (Men-murojaat) usuli.
4. Konfliktlarni boshqarish usullari.



**9-mavzu. Konfliktida “G’olib-G’olib” strategiyasi va uning amal qilish tamoyillari.
Ziddiyatlar yechimida adolatparvarlik mezonlari**

Reja:

1. “G’oliblik strategiyasi” haqida tushuncha.
2. Pedagogik konfliktlarni bartaraf etishda “G’olib-g’olib” strategiyasi va uning amal qilish tamoyillari.
3. Konfliktning kelib chiqish shart-sharoitlari.
4. Konfliktndan chiqib ketishda insonning emotsional-psixologik holati.

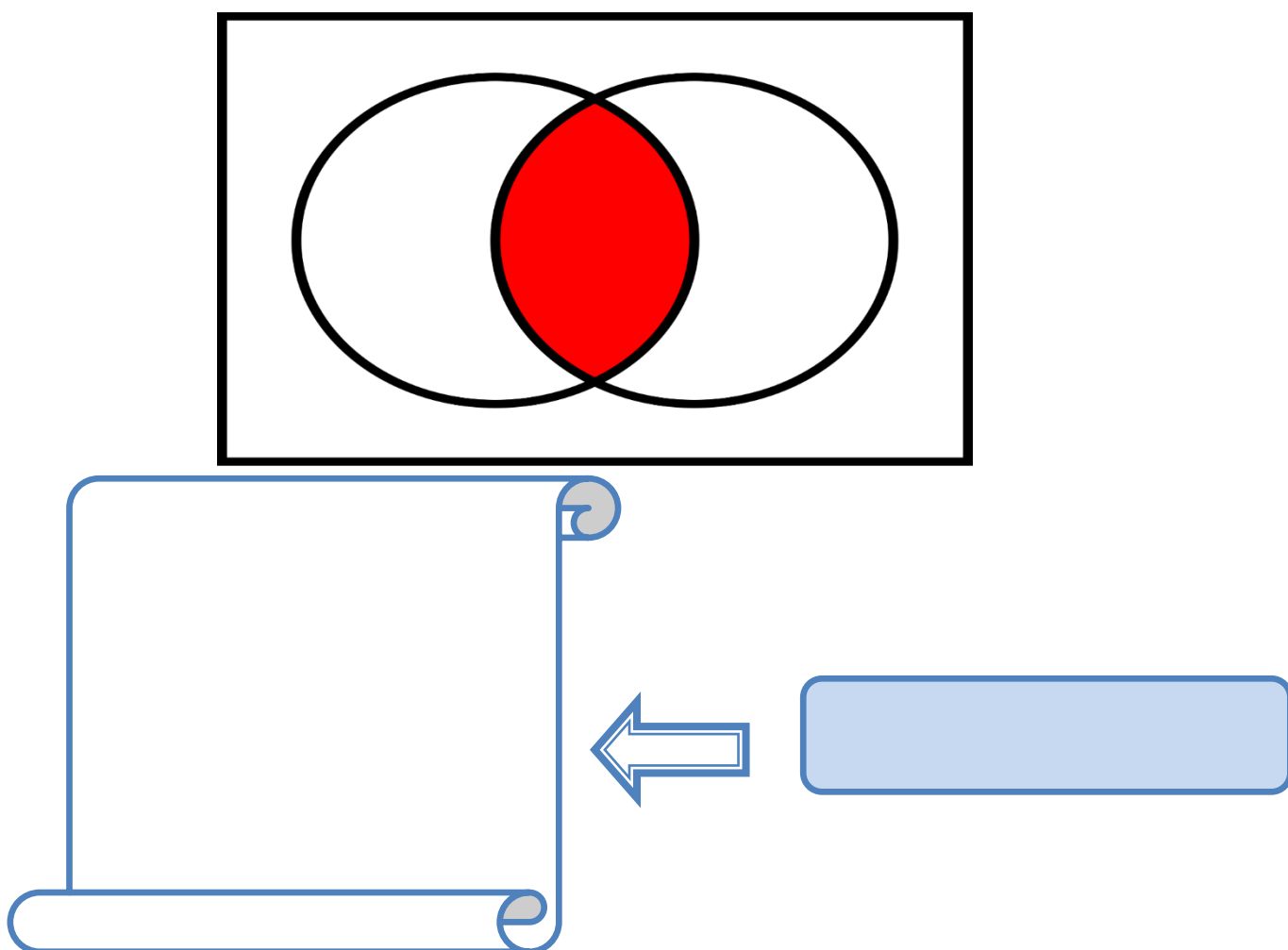
1-topshiriq. Zo’ravonlik va agressiya tushunchalariga ta’rif bering

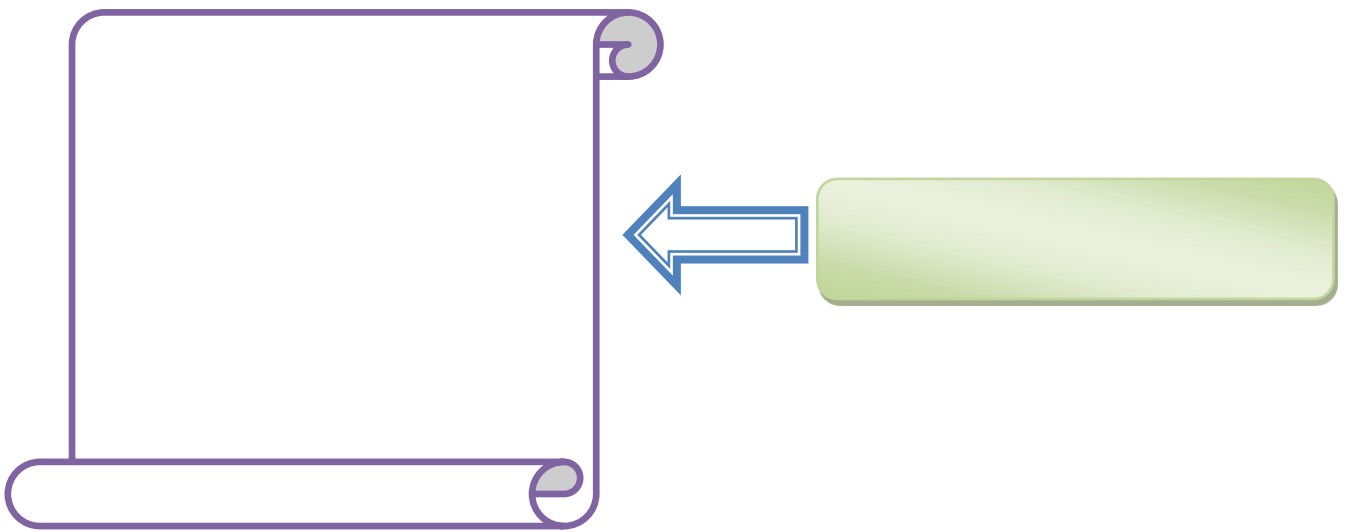
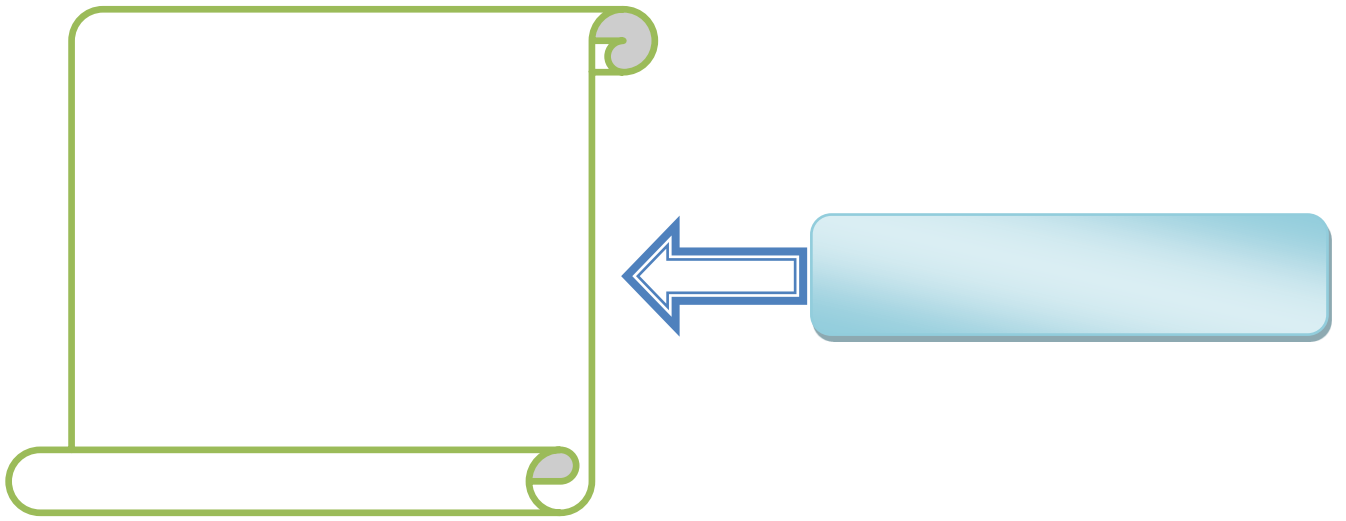
...

2-topshiriq. Agressiya va zo’ravonlikning xususiyatlarini “Venn” diagrammasida ifodalang

3-topshiriq

O’z agressiyasini yengish usullarini quyidagi sxemaga soling





10-mavzu. Pedagogik konfliktologiyada tolerantlik tushunchasi va mediatsiya qoidalari

Reja:

1. Konfliktlarni bartaraf etishda tolerantlik.
2. Tolerantlikni zamonaviy tushunish va anglash jarayonlari.
3. Konfliktlarni bartaraf etishda mediatsiya.
4. O'quvchi-yoshlarda tolerantlik tafakkurini shakllantirish.
5. Vositachilik - bu ko'ngillilik asosida maxfiy, ya'ni konfiditsial tarzdagi faoliyat.

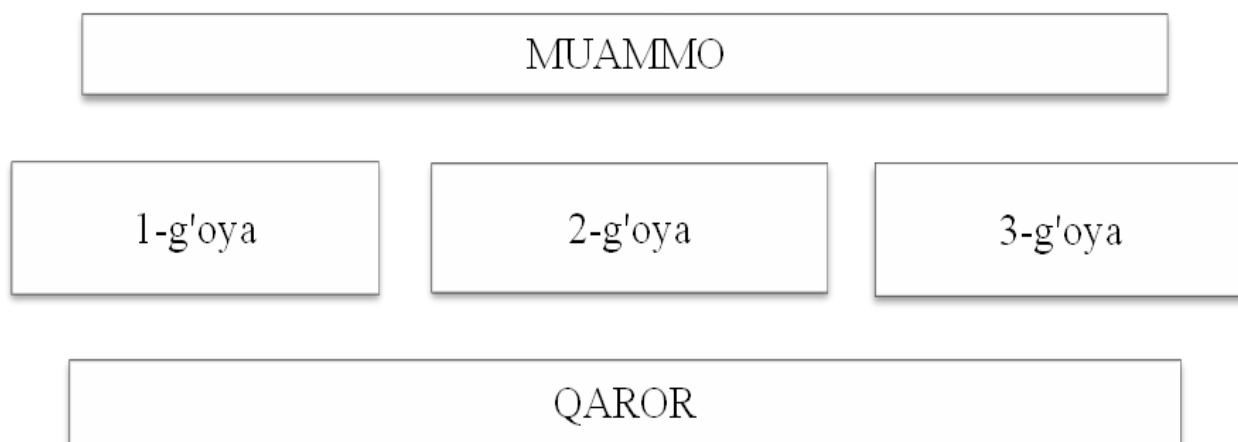
1-o'quv topshiriq

Tolerantlik va mediatsiyaning ahamiyatini izohlang

Tushunchalar	Sababi

2-o'quv topshiriq

Nima sababdan mehnat jamoalarida turli xil nizolar kelib chiqadi? Qarorlar shajarasida ifodalang



3-o'quv topshiriq

FSMU texnologiyasini to'ldiring

Savol	Muomila madaniyatini rivojlantirish uchun nimalarga e'tibor berish kerak?
F-fikringizni bayon eting	
S-Fikringiz bayoniga sabab ko'rsating	
M-ko'rsatilgan sababingizni isbotlovchi dalil keltiring	
U- fikringizni umumlashtiring	

Pedagogik konfliktologiyadan mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular:

T/r	Mustaqil ta'lim mavzulari	soati
1	Sharq mutafakkirlarining konfliktlarni yuzaga kelish sabablari va ularni bartaraf etish haqidagi pedagogik g'oyalarini o'rganish hamda tahlil etish.	2
2	Pedagogik qarama-qarshilik - tarbiyachi va tarbiyalanuvchilar shaxsini takomillashtirish manbai sifatida.	2
3	Pedagogik konfliktlarning asosiy manbalari o'qituvchi va o'quvchilarning kundalik hayotini kuzatish asosida	2
4	O'z guruhida konfliktli-stressli vaziyatlarni tahlil etish.	2
5	Ijtimoiy-psixologik trening – konfliktli xulq-atvomi korreksiyalash metodi	2
6	Ta'lim-tarbiva jaravonidagi konfliktli vaziyatlar profilaktikasi.	2
7	Pedagogik konflikt evolyutsiyasi muammosi.	2
8	Vaziyatni noto'g'ri idrok etish va uning oqibatlari.	2
9	Qiyin vaziyatga nisbatan subyektiv munosabat va uning mohiyati,	2
10	Pedagogik jamoa strukturasi.	2
11	Pedagogik konfliktning yechimi va uni boshqarish texnologiyasi.	4
12	Pedagogik konfliktning rivojlanish bosqichlari.	4
13	Shaxslararo konfliktlarni boshqarish sohasi va strategiyasining birligi.	4
14	Pedagogik faolivatda muammoli vaziyatlar.	4
15	O'quvchilar o'rtasidagi konfliktli vaziyatlar	4
16	Pedagogik muloqotning konfliktogenligi profilaktikasi.	4
17	Pedagogik takt.	4
18	Ta'limiy hamkorlik - pedagogik konfliktni yechishning samarali shakli.	4
19	Majburlamagan holda o'qitish.	4
20	Hamkorlikdagi mahsuldor faoliyat.	4
21	Bolaning bo'sh vaqti.	4
22	O'qituvchining o'z ustida ishlashi va kamchiliklarini bartaraf etishi uchun psixologik testlar.	2
23	O'qituvchining ma'naviy dunyosi va umuminsoniy qadriyatlarga nisbatan munosabati	2
24	Pedagogik tashxislash asosida o'qituvchining kasbiy rivojlanishini ta'minlash usullari.	2
25	Hozirgi kunda barkamol shaxsni tarbiyalash muammolari.	2
26	Tashxislash o'qituvchining kasbiy rivojlanishini ta'minlashdagi roli.	2
27	Hozirgi kunda barkamol shaxsni tarbiyalashda pedagogik konfliktologiya	2
28	O'qituvchining o'z ustida ishlashi va kamchiliklarini bartaraf etishda psixologik testlarning roli haqida.	2
	Jami	78

GLOSSARIY

“**Konfliktologiya**” bo‘lib, u lotincha “**conflictus**” – to‘qnashuv, “**logiya**” – ta‘limot demakdir.

Absans- ongning o‘ta qisqa vaqtda yo‘qolishi.

Adaptatsiya — insonning ijtimoiy muhit bilan o‘zaro faol munosabatda bo‘lish va uning potentsialligini shaxsiy rivojlanish uchun ishlatish qobiliyati.

Adaptatsiya – o‘quv jarayoni, o‘quv faoliyatiga moslashuv.

Adekvat (lotincha adequatus - tenglashgan, mos, aynan bir, o‘xshash) – bilish nazariyasida narsa va hodisalarning xossalari va aloqalarini ularning ob‘ektiv mazmuniga to‘g‘ri keladigan aniq va mos ilib olish. Inson ongi ob‘ektiv borliqni ijtimoiy amaliyot asosida adekvat ettira boradi.

Adekvat javob — agressiyaga agressiya bilan javob qaytarish.

Adekvatlik – ilmiy tadqiqot ishi natijasining tadqiqot ob‘ekti kechishi, ya‘ni ob‘ektning funksional vazifalarini (o‘zgarish, ishlash qonuniyatlarini va h.k.) aynan aks ettirishini nazorat qilish.

Adrenalin - adrenalin inson shakllanishida juda zarur bo‘lgan moddalardan hisoblanadi. Chunki ibtidoiy jamiyat davrlarida ko‘p miqdordagi ortiqcha adrenalin odamga yirik hayvonlarni o‘ldirish, tabiat tahdidlariga qarshi kun kurish, boshqa qabilalarni yengish, turli uljalarni kulga kiritish, ya‘ni atrof-muhitning nixoyat darajada inson xdyotiga taxdid kdlishi sharoitida zarur moddalardan biri bo‘lgan.

Affekt - ruhiy portlash

Afoniya — ovoz chiqmay qolish.

Agressiya — (lotin tilida) hujum qilish.

Analitik metod – tahlil qilishga yo‘naltirilgan ta‘lim metodi.

Analiz metodi – 1) pedagogik tadqiqot metodi bo‘lib, unda tekshirish ob‘ekti fikran tarkibiy elementlarga ajratib tadqiq qilinadi; 2) o‘quv vaziyatini har tomonlama tahlil qilish, chuqur tekshirish, o‘rganish.

Asteniya - ruhiy quvvatsizlik.

Axloq – 1) shaxsning o‘zaro bir-biri, jamiyat a‘zolariga nisbatan qabul qilingan me‘yorlar asosidagi munosabatlari, hatti-harakatlari majmui, jamiyat tomonidan qabul qilingan xulq me‘yorlari; 2) xulq-atvor, yurish-turish, tarbiya, adab.

Axloqiy madaniyat – 1) borliqni axloqiy jihatdan anglash, baholash va o‘zgartirish uchun insonga imkoniyat yaratuvchi madaniyat turi; 2) insoniyatning axloqqa oid madaniy tajribasini ifodalab, kishilar o‘rtasidagi munosabatlarda qadriyatlarga, axloqiy me‘yor va tamoyillarga amal qilishi hamda shaxsni o‘z-o‘zini muntazam takomillashtirib borishidan iborat ko‘nikmalarni yig‘indisi.

Axloqiy tarbiya – o‘quvchi yoki talabada o‘zaro bir-biriga jamiyat a‘zolariga nisbatan qabul qilingan me‘yorlar asosida munosabatlarni shakllantirish jarayoni.

Axloqli – yaxshi tarbiya ko‘rgan; odobli, xushahloq. Axloqli bola.

Baholash – o‘quvchi yoki talabaning egallagan bilim, ko‘nikma va malakalari hamda shaxsiy sifati darajalarini belgilash

Boshqarish pedagogikasi – ta‘lim muassasalarini boshqarishning nazariy-amaliy asoslari

Depressiya - kayfiyatning pasayib (tushkunlik) ketishi.

Destruktiv yondashuv - konfliktni yanada chuqurlashtirib uni boshi berk ko‘chaga olib kiradi.

E'tiqod - shaxs amal kiladigan bilim, tamoyil va idialarning xak, -krniylshnga kalban va asosli nshonch bilan bog'langan, uping atrof-muxitga hamda o'zpnipg xapi-harakatlariga bo'lgan sub'ektiv munosabati.

Emotsional "zararlash" - bevosita emotsional holatlarni (qo'l, yuz xatti-harakatlari, intonatsiya) uzatish orqali ta'sir ko'rsatish.

Empirik •- tajribaga asoslangan.

Empirik bosqich tadqiqot ob'ekti to'g'risida har tomonlama tasav-vur hosil qilish, ta'lim amaliyoti, ilmiy bilimlar saviyasi va xodisalar moxiyatsha ernshishga bo'lgan talab urgasidagi ziddiyat, ilmiy muammoni nom-lash.

Estetik tarbiya - go'zallikni xis kllish, atrof-muxitdat go'zallikni paykay olish va tushunishga bo'lgan qobiliyatni tarbiyalash.

Evratika ilmiy tadqiqogning mantiqiy usullari va metodik kri-dalari giznmn.

Extimollik - tasodifiylik, pedagogik hayotdagi o'zgarishlarni aniq aytib bsrnsh mumkin bo'lmagan, extimol kutilgan jarayon.

Extiyoj - individning biror narsa-xodisaga muxgojligi va kishinish ruxiy kuvvati hamda faolligi manbai hisoblanadigan asosiy xususiyati.

Faoliyat - 1) ongli maqsad bilan boshqariladigan kishining ichki (ruxiy), tashki (jismoniy) faolligi; 2) atrof-muxitning kishilar tomonidan maqsadga muvofiq. qayta bunyod etilishi.

Faoliyatning etakchi turi - shaxs hayotining muayyan davridagi psixik rivojlanishini etarli darajada ta'minlovchi hamda keyingi tarakxiyotiga asos bo'luvchi faoliyatdir.

Fobiya - vahima bosish, qo'rqish.

Frustatsiya - aldanish, xafagarchilik, rejalarning esdan chiqishi -kishining maksadga erishish yulida uchraydigan ob'ektiv ravishda yengib bulmaydigan yoki sub'ektiv ravshsda shunday tuyuladigan qiyichiliklar tufayli paydo bo'ladigan psixologik holat. Frustratsiyaning eng yomon oqibatlaridan biri – nevrozlar hisoblanadi,

Fundamental - asosiy fundamental

Giperkinez - tanada kuzatiladigan ixtiyorsiz harakatlar.

Halollik - shaxsiy va ijtimoiy majburiyaglarni, axloqiy me'yorlarni rostguylik bilan saqlash.

Hasadgo'ylik - kimdandir, nimadandir norozi bo'lish, o'zganing yutug'ini ko'rolmaslik, muvaffaqiyatlariga nisbatan shubhaga borish, qizg'anish holatlari kuzatiladi.

Ijtimoiylashuv -insonning butun hayoti mobaynida o'z-o'zini o'zgartirish va rivojlantirishning boshqariladigan maqsadga yo'naltirilgan jarayondir.

Imperativ - buyuruvchi, buyruq beruvchi.

Indifferent - befarq, sovuqqon, e'tiborsiz, indifferent odam.

Individ - biologik turga kiruvchi alohida tirik mavjudot.

Instinkt — xulq-atvor yoki xatti-harakatlarning oldindan genetik

Istehzo — yuzaki kulmoq.

Jamoa — ijtimoiy munosabatlar va yagona ijtimoiy faoliyat asosida birlashgan guruh.

Katalepsiya — bir holatda qotib qolish.

Kompromiss — kelishuvchanlik(murosa).

Konflikt - (lotincha "**conflictus**" - to'qnashuv demakdir) – o'zaro qarama-qarshi bo'lgan ziddiyatli manfaatlar va munosabatlarning to'qnashuvidir.

Konfliktli vaziyat - ijtimoiy sub'ektlar o'rtasida haqiqiy qarama-qarshilikni yuzaga keltiruvchi insonlar manfaatlarining mos kelmasligi.

Konfliktning yechimini topish - konflikt vaziyatni yo'qotish hamda u yuzaga keltirgan munosabatlarni to'g'ri yo'lga solish bilimlari va ko'nikmalari majmuidan iboratdir.

Konfliktogen - konfliktga bulgan layoqatni anglatadi, ya'ni ziddiyatga moyillikdir.

Konfrontatsiya - lotin tilidan olingan bulib, con-qarshi +frons (frontis) peshona, front (bir-biriga qarshi turish va fikrlarning to'qnash kelishi).

Konstruktiv yondashuv - konfliktni hal etishning ijobiy bosqichi.

Mutizm - gapirmaydigan. gung bo'lib qolish.

O'qitish - 1) ta'limning o'ziga xos usuli bo'lib, shaxsga nazariy va amaliy bilimlar berish jarayonida uning rivojlanishi ta'minlanadi; 2) talaba va o'qituvchi, talabaning boshqa talabalar bilan aloqasi natijasi ularok atrof-mux, it, uning qonuniyatlari, tarakxiyot tarixi va ularning o'rganilish usullarini bilishning muntazam boshkdrilish jarayoni.

O'qitish vazifasi - ta'limiy, tarbiyaviy va rivojlanish vaznfalari.

O'qituvchining innovatsion faoliyati - ijtimoiy pedagogik fenomen bo'lib, ijoliy imkopiyaatni aks ettirish, kundalik faoliyatdan chetga chiqish-dir.

O'yin faoliyatning bir turi bo'lib, ijtimoiy tajribalarni o'zlashtirish va bunyod etishga, o'z xatti-harakatlarini takomillashtirishga k, aratil[an bo'ladi.

O'zini-o'zi baholash -shaxsning o'z psixologik sifatleri, xulqi, yutuq-lari va muvaffakiyatsizliklari, kadr-kimmati, kamchiliklarini baholay olishi.

O'zini-o'zi tarbiyalash 1) shaxsga xos bo'lgan madaniyatning shakllanishi va rpvojanishiga qaratilgan izchil va ongli faoliyati; 2) shaxsning o'z jismoniy, ruxiy va axloq.iy sifatlarini tinmay amalga oshirish.

Oila - insonlar kundalik xayotining asosiy kismi jinsiy munosabatlar, bolani dunyoga keltirish, bolalarning ijtimoiylashuvi kabi xolatlar sodir buladigan ijtimoiy institut.

Pedagogik faoliyat - ta'lim maqsadlarini amagga oshirishga qaratil-gan ijtimoiy faoliyatning alohida turi.

Pedagogik uyin - bilim olish ga kdratshpan va ma'lum bir pedagogik natijani ko'zlagan hamda ta'lim jarayonida muayyan maqsadni amalga oshiruvchi faoliyat turi.

Preskreptiv - me'yoriy.

Psixasteniya - ruhiy faoliyatning susayib ketishi.

Psixologiya - 1) shaxsning ob'ektiv borlikni faol aks ettirish ja-rayonini o'rganuvchi fan; 2) ma'lum bir faoliyat to'rining o'zaro shartlangan psixik jarayonlar tuplami; 3) psixika, harakter xususiyati, kungil xazinasasi.

Ratsionalistlar - hamma sharoit va xususiyatlarni o'z manfaatlariga buysundirishga o'rgangan odamlardir.

Ratsionalizatsiya - metodlarni yoki biror ish - harakatni takomillash-tirish.

Refleksiv malaka - pedagogga nisbatan qo'llanadigan nazorat -bax.olash faoliyati.

Releksatsiya - kuchli xayajon va jismoniy zurikishdan sung engil yur-tish, tnnchlanishning umumiy holati.

Renessans davri - qayta tug'ilish davri (epoxa Vozrojdeniya).

Retrospektiv - o'tmishga murojaat etish.

Ruhiy pedagogik tayyorgarlik - pedagogikashgng metodologik acoclari va kategoriyalarini, shaxsniig njtimoiy lashuvi va taraqqiyoti krnuniyatlari, ta'lim va tarbiyaning moxpyati, maqsadi va texnologiyalarini bilish.

Sabotaj - barbod. Muloqotni barbod etuvchilar.

Sabotajchilik — ishdan buyin tovlash.

Sardor - guruh a'zolariga lozim bo'lgan vaziyatlarda sezilarli ta'sir o'tkaza oladigan shu guruhniig a'zosi, o'qtirish, to'la ishonch hosil qilish shartlangan usullari.

SHaxs - 1) kishilarning ijtimoiy xulqi, insonlar orasida o'zini tu-tishini aks ettiradigan ruxiy sifatleri majmuini bildiruvchi tushuncha; 2) turli-tuman sifatlar tizimidagi kishining ruxiy, ma'naviy mohiyati; 3) ijtimoiy mohiyat kasb etgan va o'zini-o'zi anglash qobiliyatiga ega buyagan kishi.

SHaxs dinamikasi - kishiing ontogenetik rivojlanishini o'z ichiga olgan holda sub'ektning xususiyatlari va sifatining vak,pa nisbatan o'zga-rish jarayoni.

SHaxsiy fazilat - shaxs tomonidan o'zining axloqiy, ruxiy va ishchan-lik qobiliyatining ijtimoiy alyamiyatini, jamiyatdagi urmini anglay olish xususiyati.

Stress — (tanglik xolati) kuchli qo'zg'ovchilar ta'sirida yuzaga keladigan jiddiylik holati.

Suhbat - ko'zatuvi chotda starli darajada aniq, bo'lmagan zarur axbo-rotni olish uchun qo'llanadigan tadqiqot metodi.

Suitsit - uz o'joniga qasd qilish.

Ta'lim - 1) shaxsning jismoniy va ma'naviy shakllanishining yagona jarayoni, ijtimoiy etalonlarni ijtimoiy ong sifatida u yoki bu darajada kayd kilingan, tarixan shartlangan ideal timsollarga ongli yunaptirilgan ijtimoiylashish jarayoni; 2) muayyan bilimlarni egallash g'oyaviyaxloqiy kadr, mshgaka, ko'nikma, axloq me'e'rlariga qaratilgan jamiyat a'zolarining ta'lim va tarbiyasi vazifasini bajaradigan nisbiy mustakdp tizim.

Ta'limning madaniy insonparvarlik vazifasi - kishining x.ayot tusiklarini engishga yordam beradigan ma'naviy kuchi, qobiliyati, malakalari, tabiat va ijtimoiy hayotga moslashish eaziyatidagi harakteri, ma'naviy mas'uliyatining shakllanishi, shaxsiy, kasbiy takomili hamda shaxsning o'zi tomonidan amalga oshirilishini ta'minlovchi imkoniyatlari, shaxsning intellektual, axloqiy erkinlikka, shaxsiy muxtoriyati shuningdek, baxtiga erishish uchun zarur bo'lgan vositalar shaxsning individual ijodiy taraxiy etishi va ma'naviy imkoniyatlarining ochilishi uchun sharoitlar yaratishi.

Tadqiqot predmeti - bevosita o'rganilishi lozim bo'lgan va amaliy yoki nazariy jix,atdan muhim ahamiyat kasb etadigan ob'ektning mohiyati, ma'lum bir tomoni, xususiyati.

Tadqiqotot ob'ekti - ziddiyat va muammoli vazmyat tugdiruvchi, bilnshga qaratilgan ilmiy taxlilga muxtoj ob'ekt.

Tafakkur inson aqliy faolnyatnning oliy shakli, insonlarni urab olgan dunsdagi o'zaro bog'langan parsa va xodisalarni bilish jarayoni, muhim chayotiy jarayonlarni xis qilish va muammolarni xal qilish, ma'lum bo'lmagan vokea xodisalarni kidirish, kslajakpi kura olish. Tafakkur, tushuncha, xukm, xulosa shakllarnda namoyon bo'ladi.

Takabbur - o'z manfaatlarini yuqori kuyuvchi, manman shaxs.

Takt - misli kurilmagan garzda o'zini to'ta bilish.

Taqlid qilish - biror harakat, knlik, axd, fikr va xissistni tak-rorlash, aynan o'zlashtirish.

Tazyiq o'tkazish - uyatga qo'yish, aybdorlik xissi yoki kungli chukkanlarning fikri, xissiyoti, intilishi va mayiligi ularning ongidai xalos qilish.

Temperament - 1) shaxsning psixik faoliyati dinamikasining turli jihatlarinn bildpradigan turgup inlnvndual xususiyatlarining qonuniy mu-nosabatlari; 2) shaxsning dinamik xususnyatlari: intemsivlik, tezlik, temp, psixik jarayonlar va holatlar ritmi.

Test - 1) standart shakldagi tomshnriklar bo'lib, akliy tarakknyot, qobiliyat, bil im va malakani aniqlash maqsadida o'tkaziladigan sinovdir; 2) aniq, sotsiologik tadqiqotlarda fondapailadigan tarkatma material, savol-noma; 3) shaxs ruxiyati va xulqinish aniq

mikdoriy va ma'lum sifat baholarini oldindap berilgan ba'zi standart test me'yorlari bilan kiyosmy o'rganishga muljallangan psixologik tadqiqotlarning standartlashtirilgan metodi.

Tizim - 1) yaxlit ta'limni, uping birligini belgilovchi bir-biri bilan k,onuniy bog'lik aksariyat unsurlar (predmetlar, xodisalar, karashlar, bilimlar va boshqalar); 2) kislarning ma'lum bir bog'lanishlarda, harakat-larning o'ta izchillikda rejali, to'g'ri joylashish tartibi.

Turtki (stimul) - shaxs psixikasi motivlarining shakllanishini ta'minlovchi tashki ga'sir.

Tushuncha - atrof-muxitda xodisalar, predmetlarning muhim xususi-yatlarini, ular orasidagi alok.a va munosabaglarni bilish.

Vertikal pedagogika – yuqori sinf o'quvchilarining quyi sinf o'quvchilariga yordam ko'rsatishni hamkorlikda tashkil etish shakli.

Xasad - o'zgarpiig muvaffakiyatlarini kura olmaslikdan kelib chiqadigan tuyg'u.

Xayrixohlik - kishilarga ochiq, kungilli bo'lish, iltifotli, marhamatli bo'lish.

Xolesterin moddasi – yog' moddasi.

PEDAGOGIK KONFLIKTOGIYA FANIDAN NAZORAT SAVOLLARI

1. Pedagogik konfliktologiya faning predmeti, maqsadi va vazifalari
2. Pedagogik konfliktologiya faning ilmiy-tadqiqot metodlari
3. Konfliktologiyaning fan sifatida yuzaga kelish tarixi
4. Konfliktlarning namoyon bo'lish shakllari va turlari
5. Konfliktlarning namoyon bo'lishiga ko'ra ikki turi
6. Konfliktlarning ob'ekti, maqsadi, oqibatlari hamda yo'nalganligiga ko'ra tasnifi
7. Konfliktning ob'ektiga ko'ra turlari
8. Konfliktlarning davomiyligi va keskinlik darajasiga ko'ra turlari
9. Ijtimoiy hayotning tashkil etilganlik darajasiga ko'ra konflikt turlari
10. Konfliktlarning ular motivatsiyasini hamda vaziyatni sub'ektiv idrok etishni hisobga olgan holdagi va boshka turlari
11. Konfliktlar tasnifiga o'zgacha yondashuvlar
12. Pedagogik konfliktlar mavhumligiga qarab ochiq yoki yopiq ko'rinishlari
13. Xarakteriga qarab pedagogik nizolar turlari
14. Oqibat natijasiga qarab pedagogik nizolar turlari
15. Nizolarning yuzaga kelishidagi shart-sharoitlar, shaxs toifalari va ularning xislatlari
16. Namoyishkorona, rigid, boshqarib bo'lmaydigan toifadagi nizoli shaxs hislatlari
17. Aniqlikni talab etadigan, nizosiz, maqsadga yo'naltirilgan toifadagi nizoli shaxs hislatlari
18. Hadikli-qo'rqqoq, siklotimik, giperfaol yo'naltirilgan toifadagi nizoli shaxs hislatlari
19. Emotsional, o'ta ta'sirchan, konform, moslashuvchi toifadagi nizoli shaxs hislatlari
20. "Tiqilib qoladigan", qo'zg'aluvchan, nizosiz toifadagi nizoli shaxs hislatlari
21. Konfliktli vaziyatda o'zini tutishning moslashuvchanlik, yon bosish va o'zini chetga olish (chap berish) uslubi
22. Konfliktli vaziyatda o'zini tutishning qarama-qarshilik, raqobat va hamkorlik uslubi
23. Konfliktli vaziyatda o'zini tutishning kompromiss (murosa) va hamkorlik uslubi
24. Konfliktlarni boshqarish usullari – "Moslashish va ko'nikish usuli"
25. Konfliktlarni boshqarish usullari – "Bu mening ishim emas"
26. Konfliktlarni boshqarish usullari – "Agressiv usul"
27. Konfliktlarni boshqarish usullari – "Kompromiss (kelishuvchanlik) usuli"
28. Konfliktlarni boshqarish usullari – "Hamkorlik usuli"
29. Konflikt signallari: Inqiroz
30. Konflikt signallari: Tomonlar orasidagi tanglik holat

31. Konflikt signallari: Tushunmovchilik
32. Konfliktlarning yuzaga kelishida tana zaboni
33. Konfliktli vaziyat, insident va konflikt oldi holatlarni hal etishga qaratilgan 7 qadam:
34. Tana zabonining yetti qoidasi
35. Tana zabonini konfliktli vaziyatlarda qo‘llash borasidagi asosiy tamoyillar
36. Odamlarning tana zaonini anglash buyicha ba’zi “tarjimalar ”
37. Mimika
38. Pantomimika
39. Konfliktogen
40. Konfliktogenlar eskalatsiyasi yuzaga kelmasligi uchun nima qilish kerak?
41. O‘z agressiyasini yengish usullari
42. O‘quvchilar va tengdoshlar orasidagi konfliktlar
43. Tengdoshlar va o‘quvchilar bilan kelishmovchilik kelib chiqishiga qanday toifadagi o‘quvchilar sabab bo‘ladi
44. Kichik guruhchalarda yuzaga keladigan konfliktlar
45. O‘qituvchi-o‘quvchi o‘rtasidagi konfliktlar
46. Muammoli xulq-atvorda pedagogik ta’sir usullari
47. O‘quvchilarni qo‘llab-quvvatlash strategiyasi
48. Ota-onalar bilan o‘zaro munosabatlarning qoidalari
49. Ta’lim muassasasi rahbar xodimlar va o‘qituvchilari o‘rtasidagi konfliktlar
50. Nima sababdan mehnat jamoalarida turli xil nizolar kelib chiqadi.

YAKUNIY NAZORAT SAVOLLARI

Variant № 1

- 1 Pedagogik konfliktologiya faning predmeti, maqsadi va vazifalari
- 2 Konfliktlarni boshqarish usullari – “Moslashish va ko‘nikish usuli”
- 3 O‘quvchilarni qo‘llab-quvvatlash strategiyasi

Variant № 2

- 1 Pedagogik konfliktologiya faning ilmiy-tadqiqot metodlari
- 2 Konfliktlarni boshqarish usullari – “Bu mening ishim emas”
- 3 Ota-onalar bilan o‘zaro munosabatlarning qoidalari

Variant № 3

- 1 Konfliktologiyaning fan sifatida yuzaga kelish tarixi
- 2 Konfliktlarni boshqarish usullari – “Agressiv usul”
- 3 Ta’lim muassasasi rahbar xodimlar va o‘qituvchilari o‘rtasidagi konfliktlar

Variant № 4

- 1 Konfliktlarning namoyon bo‘lish shakllari va turlari
- 2 Konfliktlarni boshqarish usullari – “Kompromiss (kelishuvchanlik) usuli”
- 3 Nima sababdan mehnat jamoalarida turli xil nizolar kelib chiqadi.

Variant № 5

- 1 Konfliktlarning namoyon bo‘lishiga ko‘ra ikki turi
- 2 Konfliktlarni boshqarish usullari – “Hamkorlik usuli”
- 3 Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari

Variant № 6

- 1 Konfliktlarning ob'ekti, maqsadi, oqibatlarini hamda yo'nalganligiga ko'ra tasnifi
- 2 Konflikt signallari: Inqiroz
- 3 Insonlarga yoqishning besh yo'li

Variant № 7

- 1 Konfliktning ob'ektiga ko'ra turlari
- 2 Konflikt signallari: Tomonlar orasidagi tanglik holat
- 3 Insonlar e'tiboriga erishishning o'n ikki yo'li

Variant № 8

- 1 Konfliktlarning davomiyligi va keskinlik darajasiga ko'ra turlari
- 2 Konflikt signallari: Tushunmovchilik
- 3 Insonlar hurmatini qozonishning to'qqiz yo'li

Variant № 9

- 1 Ijtimoiy hayotning tashkil etilganlik darajasiga ko'ra konflikt turlari
- 2 Konfliktlarning yuzaga kelishida tana zaboni
- 3 Oilani baxtliroq qilishning 10 yo'li

Variant № 10

- 1 Konfliktlarning ular motivatsiyasini hamda vaziyatni sub'ektiv idrok etishni hisobga olgan holdagi va boshka turlari

2 Konfliktli vaziyat, insident va konflikt oldi holatlarni hal etishga qaratilgan 7
qadam:

3 Nutqiy mahorat pedagogik konfliktlarni bartaraf etish manbai sifatida

Variant № 11

1 Konfliktlar tasnifiga o'zgacha yondashuvlar

2 Tana zabonining yetti qoidasi

3 Kommunikativ muloqotning o'n uslubi

Variant № 12

1 Pedagogik konfliktlar mavhumligiga qarab ochiq yoki yopiq ko'rinishlari

2 Tana zabonini konfliktli vaziyatlarda qo'llash borasidagi asosiy tamoyillar

3 Konfliktlarni bartaraf etishda tolerantlik

Variant № 13

1 Xarakteriga qarab pedagogik nizolar turlari

2 Odamlarning tana zaonini anglash buyicha ba'zi "tarjimalar "

3 Tolerantlikni zamonaviy tushunish va anglash jarayonlari

Variant № 14

1 Oqibat natijasiga qarab pedagogik nizolar turlari

2 Mimika

3 Konfliktlarni bartaraf etishda mediatsiya

Variant № 15

- 1 Nizolarning yuzaga kelishidagi shart-sharoitlar, shaxs toifalari va ularning xislatlari
- 2 Pantomimika
- 3 Vositachilik va vositachi

Variant № 16

- 1 Namoyishkorona, rigid, boshqarib bo‘lmaydigan toifadagi nizoli shaxs hislatlari
- 2 Konfliktogen
- 3 Mediatsiya - vositachilikning asosiy qoidalari

Variant № 17

- 1 Anqlikni talab etadigan, nizosiz, maqsadga yo‘naltirilgan toifadagi nizoli shaxs hislatlari
- 2 Konfliktogenlar eskalatsiyasi yuzaga kelmasligi uchun nima qilish kerak?
- 3 Mediatsiya (vositachilikning) besh asosiy ustunliklari

Variant № 18

- 1 Hadikli-qo‘rqqoq, siklotimik, giperfaol yo‘naltirilgan toifadagi nizoli shaxs hislatlari
- 2 O‘z agressiyasini yengish usullari
- 3 “G‘olib-g‘olib” strategiyasiga amal qilish uchun nima harakatlar qilmoq kerak?

Variant № 19

- 1 Emotsional, o‘ta ta’sirchan, konform, moslashuvchi toifadagi nizoli shaxs hislatlari
- 2 O‘quvchilar va tengdoshlar orasidagi konfliktlar

3 “G’olib-g’olib” yo‘nalishi uchun tavsiyalar

Variant № 20

1 “Tiqilib qoladigan”, qo‘zg‘aluvchan, nizosiz toifadagi nizoli shaxs hislatlari

2 Tengdoshlar va o‘quvchilar bilan kelishmovchilik kelib chiqishiga qanday toifadagi o‘quvchilar sabab bo‘ladi

3 Konfliktidan qochish taktikasini qo‘llayotgan ekanligini ko‘rsatuvchi amallar

Variant № 21

1 Konfliktli vaziyatda o‘zini tutishning moslashuvchanlik, yon bosish va o‘zini chetga olish (chap berish) uslubi

2 Kichik guruhchalarda yuzaga keladigan konfliktlar

3 Konfliktga mayin bosim o‘tkazish

Variant № 22

1 Konfliktli vaziyatda o‘zini tutishning qarama-qarshilik, raqobat va hamkorlik uslubi

2 O‘qituvchi-o‘quvchi o‘rtasidagi konfliktlar

3 Mayin bosim o‘tkazish quyidagilarda o‘zini namoyon etadi?

Variant № 23

1 Konfliktli vaziyatda o‘zini tutishning kompromiss (murosa) va hamkorlik uslubi

2 Muammoli xulq-atvorda pedagogik ta’sir usullari

3 Pedagogik nizolarni boshqarish va ularni bartaraf qilish usullari

KREDITLARNI OLISH UCHUN TALABLAR

Fanga ajratilgan kreditlar talabalarga har bir semestr bo'yicha nazorat turlaridan ijobiy natijalarga erishilgan taqdirda taqdim etiladi.

Fan bo'yicha talabalar bilimini baholashda oraliq (ON) va yakuniy (YaN) nazorat turlari qo'llaniladi. Nazorat turlari bo'yicha baholash: 5 – “a'lo”, 4 – “yaxshi”, 3 – “qoniqarli”, 2 – “qoniqarsiz” baho mezonlarida amalga oshiriladi.

Oraliq nazorat semestrda bir marta **yoзма ish** shaklida o'tkaziladi.

Talabalar semestrlar davomida fanga ajratilgan amaliy (seminar) mashg'ulotlarda muntazam, har bir mavzu bo'yicha baholanib boriladi va o'rtachalanadi. Bunda talabaning amaliy (seminar) mashg'ulot hamda mustaqil ta'lim topshiriqlarini o'z vaqtida, to'laqonli bajarganligi, mashg'ulotlardagi faolligi inobatga olinadi.

SHuningdek, amaliy (seminar) mashg'ulot va mustaqil ta'lim topshiriqlari bo'yicha olgan baholari oraliq nazorat turi bo'yicha baholashda inobatga olinadi. Bunda har bir oraliq nazorat turi davrida olingan baholar o'rtachasi oraliq nazorat turidan olingan baho bilan **qayta o'rtachalanadi**.

O'tkazilgan oraliq nazoratlardan olingan baho **oraliq nazorat natijasi** sifatida qaydnomaga rasmiylashtiriladi.

Yakuniy nazorat turi semestrlar yakunida tasdiqlangan grafik bo'yicha **test** shaklida o'tkaziladi.

Oraliq (ON) va yakuniy (YaN) nazorat turlarida:

Talaba mustaqil xulosa va qaror qabul qiladi, ijodiy fikrlay oladi, mustaqil mushohada yuritadi, olgan bilimini amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – **5 (a'lo) baho**;

Talaba mustaqil mushohada yuritadi, olgan bilimini amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – **4 (yaxshi) baho**;

Talaba olgan bilimini amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – **3 (qoniqarli) baho**;

Talaba fan dasturini o'zlashtirmagan, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunmaydi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega emas, deb topilganda – **2 (qoniqarsiz) baho** bilan baholanadi.

VII. Asosiy va qo'shimcha o'quv adabiyotlar hamda axborot manbaalari

Asosiy adabiyotlar

1. Axmedova M. Pedagogik konfliktologiya. T.: Adabiyot uchqunlari, 2020. -320 b.
 2. Ibragimov X., Yoldoshev U. va boshqalar. Pedagogik psixologiya.-T.: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati, 2009 y. - 400 b.
 3. Xoliqov A. Pedagogik mahorat. -T.: Iqisod-moliya, 2011.- 420 b. Qo'shimcha adabiyotlar
 4. Ibragimov X., Abdullaeva Sh. Pedagogika nazariyasi. -T.: Fan va texnologiya, 2008. - 288 b.
 5. Leonov N.I. Konfliktologiya. Moskva-Voronej, 2006. - 232 s.
- Izoh: Qo'shimcha adabiyotlar boshqa ilmiy kutubxonalarda mavjud.

Internet saytlari:

10. www.tdpu.uz
- 11 . www.ziyonet.uz
12. www.edu.uz
13. www.natlib.uz (A.Navoiy nomidagi O 'z.MK)
14. www.teoriya.ru
15. www.uni-vologda.ac.ru

