

ЎҚУВЧИЛАР ЎРТАСИДАГИ КОНФЛИКТ ВА УНИ ЕЧИМГА ОЛИБ КЕЛИШ ЙЎЛЛАРИ

Турдиматов Жавоҳир Нурматжон оғли

University of Business and Science нодавлат олий таълим муассасаси

Педагогика-психология йўналиши 22-10 гуруҳ талабаси

Илмий раҳбар: Бобаева Зиёдахон Махамаджон қизи

University of Business and Science нодавлат олий таълим муассасаси

Педагогика ва психология кафедраси катта ўқитувчиси.

Аннотация: Ушбу мақолада ўқувчилар ўртасида низоларни бартараф этиш механизмлари бўйича ёритиб берилган.

Калит сўзи: конфликт, эркин, жамият, тафаккур, тараққиёт, маънавият, муаммо, муносабат, ходим, таъсир.

Аннотация: В этой статье рассматриваются механизмы разрешения конфликтов между читателями.

Ключевое слово: конфликт, свобода, общество, мышление, прогресс, духовность, проблема, отношение, сотрудник, влияние.

Бугунги замонавий даврда ахборт майдонидаги ҳаракатлар шу қадар тигиз, шу қадар тезкорки, энди илгаригидек, ҳа бу воқеа биздан жуда олисда юз берибди, унинг бизга алоқаси йўқ, деб албатта бепарво қараб бўлмайди. Биз бутун маърифатли дунё, халқаро ҳамжамият билан тинч-тотув, эркин ва фаровон ҳаёт кечириш, ўзаро манфаатли ҳамкорлик қилиш тарафдоримиз. Ота-боболаримиз онгу тафаккурида асрлар, минг йиллар давомида шаклланиб, сайқал топган ор-номус, уят ва андиша, шарму ҳаё, ибодат ва ифрат каби юксак ахлоқий туйғу ва тушунчалар қадрланади.

Ҳар қандай фуқаро, ҳар қайси инсон, жамият тараққиёти ва уни янгилашга, маънавий ҳаётимизни турли таҳдид ва хуружлардан ҳимоя қилиш масаласига бўлган ўз бурчи ва масъулиятини ўз турмиш ва тафаккур тарзимизга мос, биз барпо этишга интилаётган кучли фуқаролик жамияти талабларига жавоб берадиган муносабатлар сифатида намоён этиши даркор.

Муаммонинг ечимини топмасдан туриб, бу конфликтни ижобий ҳал этиб бўлмайди. Агарда конфликтга эътибор берилмаса, муаммо ечилмай қолиб кетади, у бартараф бўлмайди, аксинча чуқурлашиб, ўт олиб, оғир оқибатларга олиб келиши мумкин. Конфликтлар ечимини топа билишда эса махсус билимлар қўл келади. Муаммонинг ечимига қаратилган умумий сайи-ҳаракатлар эса унинг чуқурлашиб кетиб, оғир натижаларга олиб келишининг олдини олади. Шу боис, конфликт вужудга келганида ундан узоқроқда эмас, балки унга нисбатан фаол муносабатда бўлиш даркор. Конфликтга нисбатан фаол муносабат эса конфликтлар ечими бўйича махсус билим ва қўникмаларнинг қўлланилишини англатади.

Конфликтлар турли жойларда содир бўлиши мумкин. Мана шундай конфликтлардан бири – сиз ишлаётган меҳнат жамоасида содир бўлиши мумкин бўлган конфликтлардир. Болалар жамоасида содир бўлиши мумкин бўлган

конфликтларнинг ўзига хос хусусиятлари мавжуд бўлади. Болалар жамоасида содир бўладиган конфликтлар мана шу кичик жамоада ишлаётган барча ходимларга ўз таъсирини ўтказмай қолмайди.

Болаларда меҳнат жамоасининг вужудга келиши мумкин бўлган конфликтлар сиздан ташқарида, яъни зиддият сизнинг манфаатларингизни ўзида жам қилмаган, ёки унга сиз ҳам тортилган, яъни сизнинг манфаатларингиз конфликт орқали бузилаётган ёки аксинча, сизнинг манфаатларингиз ютиб чиқаётган ёки алоҳида ҳолда сиз ва сизнинг ҳамкасбингиз, сиз ва сизнинг раҳбарингиз ўртасида ёки умуман бутун жамоа орасида вужудга келиши мумкин. Болалар жамоасидаги конфликт кимлар ўртасида содир бўлаётганлигига қарамай мана шу жамоадаги барча болаларни барчасини ўз домига тортиб кетади.

Нима сабабдан ўқувчиларда меҳнат жамоаларида турли хил конфликтли низолар келиб чиқади. Бунинг бир неча сабаблари бор:

- ✚ алоҳида шахс ва жамоатчилик манфаатларининг мос келмаслиги;
- ✚ айрим алоҳида болалар жамоасининг аъзолари хатти-ҳаракатларининг ижтимоий, жамоавий нормаларга зид келиши (тартибсизлик, интизомнинг бузилиши, маҳсулотдаги брак, ишнинг самарасизлиги ва б.қ.);
- ✚ болалар жамоа аъзолари қарашларидаги номувофиқликлар;
- ✚ ишни ташкил этиш ва меҳнатга муносабатдаги фарқлар;
- ✚ Синфдаги ўқувчилар ўртасидаги вазифаларининг тўғри тақсимланмаганлиги ва бошқа сабаблар.

Синф жамоасида вужудга келган ҳар турли конфликтларга нисбатан ҳам пассив эмас, фаол ёндошган маъқул. Сиз ўзингизни бир томоннинг ёнини олган ёки иккинчи томон учун бўйсунган ҳолда эмас, балки аввал ўрганганимиздек, мана шу конфликт вазиятни вужудга келтирган муаммони аниқлашга сайи-ҳаракат қилиб, бутун жамоа диққатини шахслараро муносабатларни тафтиш қилишга эмас, балки муаммони аниқлашга, унинг ечимини қидиришга, томонларнинг ҳар бирининг манфаатларини ўзаро яқинлаштиришга, ҳар икки томонни ҳам ўзаро қониқтирадиган ечимни қидиришга сафарбар этишингиз лозим бўлади.

Ўқувчилар жамоасида ўқувчилар ўзаро бир-бирларини ҳурмат қилиш ва бир-бирларига зарар етказмасликка ҳаракат қилиб ишлайдилар. Аммо шунга қарамасдан баъзан улар ўртасида, кўпроқ синф раҳбарининг раҳбарлик қилаётган ўқувчиларига нисбатан жамоа этикасининг бузилиш натижасида муаммоли ҳолатлар учраб туради. Буларга қуйидагиларни мисол қилишимиз мумкин:

- 1) раҳбарнинг ўз қўлида ишлаётганларга нисбатан димоғдорлиги, яъни ўз раҳбарлик лавозимини суистеъмол қилган ҳолларда раҳбарлик қилиш тартибини бузиши;
- 2) ўзини катта тутиши, уларни беҳурмат қилиши;
- 3) берган ваъдалар устида турмаслик;
- 4) ўз фикрларидан ўзгача бўлган қарашларни ёқтирмаслик, қўл остидаги ходимларнинг фикрларини инкор этиши ва таъқиб остига олиши;
- 5) танқидли фикрларга йўл қўймаслиги;
- 6) ўз қўлидаги ходимлар ҳуқуқларини чеклаши;

- 7) ходимларга улар масъулиятдан ташқари шахсий мажбуриятларни юклаши ва уларнинг бажарилишини талаб этиши;
- 8) барча учун муҳим бўлган баъзи маълумотларни яшириб, улардан жамоани беҳабар қолдириши (масалан, шататлар қисқариши, мукофатлардан ёки чет элга кетиш учун келган командировка);
- 9) инсон нафсониятини пастга урадиган танқид билан шуғулланиши;
- 10) ходимлар орасига атайлаб ғалва ва нифоқ солиб қўйиши;
- 11) ходимларни гуруҳ-гуруҳ қилиб, улар ўртасидаги низоларни келтириб чиқариши;
- 12) ходимнинг вақтини тежамаслик (масалан, ходим агар раҳбар билан муҳим масала юзасидан маслаҳатлашмоқчи бўлса, ўзини бир неча кун “кутиш”га ёки узоқ вақт кутишга мажбурлаш);
- 13) хонасига кирган одам билан ўз қоғозларидан кўз узмай суҳбатлашиши;
- 14) кириб келган одамга “ўтиришни” таклиф этмаслик ва бошқалар.

Юқоридагиларга асосланиб мисол келтиришимиз мумкин. Масалан, Тошкент шаҳридаги мактаблардан бирида директорни бошқа ишга ўтгани учун унинг ўрнига ёш, аммо қайсидир мактабда ўқув бўлимининг мудирини бўлиб ишлаган аёлни тайинлашди. Жамоа янги раҳбарни илиқ кутиб олди, айниқса, унинг ёшлиги ва “мен бу мактабда тартиб ўрнатишга келдим, ўзим ҳам кучимни аямайман ва сизлардан ҳам шунини талаб қиламан”, - деб ишонтириши кўпчиликка ёкиб қолди.

Мактабда тартиб-интизом анча яхшиланиб қолди. Олдинги директорнинг “эркалари”ни янги раҳбар “жойига ўтказиб қўйди”. Мактабнинг ўқув жараёнида, ташқи ва ички кўринишида сезиларли ўзгариш юз берди. Лекин, янги директор ёшлиги учунми, ўқитувчилар билан гаплашганда, йиғилишларда қўпол, ортиқча ўзига эрк бериб гапиришидан айримлар қаттиқ ранжий бошлашди. Шундайлар орасида мактабнинг ўқув бўлими мудирини ҳам бўлиб, у анча тажрибали, жамоада ўрни ва обрусига эга эди. Янги директор ўзидан анча ёш бўлишига қарамасдан айрим вақтда купол муносабатда бўлиши мудирнинг нафсониятига тегди. У бир-икки марта раҳбарга одамларга нисбатан муносабатини ўзгартиришни маслаҳат берди. Аста-секинлик билан мактаб жамоаси иккига бўлиниб, бир қисми раҳбар атрофида, иккинчи қисми мудир атрофида кичик гуруҳчани ташкил этдилар. Ташқаридан қараганда бу ҳолат сезилмас, одамлар бир-бири билан олдиндагидай қуюқ саломлашар, биргаликда тадбир ўтказишар эди, лекин ўртада ўзаро ишонч йўқолиб, “ўзимизники” ва “душман томон”га жадал равишда тақсимланишди. Ҳар бир гуруҳча ўзининг кейинги ҳаракат тактикасини ва стратегиясини бурчак-бурчакда яширинча муҳокама қиларди.

Ўзаро тортишувлар, бир-бирининг устидан шикоят хати ёзишлар, кичик-катта йиғилишларда даҳанаки жанглари авж олди. Баъзи бировларнинг асаби чидамасдан ишдан бўшаш ҳақида ариза ёзди. У конфликт агарда шундай давом этса, нима билан тамом бўлишини ҳеч ким башорат қила олмасди.

Яхшиямки, туман Халқ таълими бўлими бу конфликтга аралашиб, директор ва мудирни ишдан олиб, ўрнига бошқа кишиларни тайинлаш билан барҳам берди.

Яна бир мисол, жамоада икки ходим ўртасида ўзаро конфликт вазият вужудга келди. Бўлим муҳим бўлган масала юзасидан йиллик ҳисобот тайёрлаши лозим эди.

Ҳисоботнинг таркибий қисмлари турли ходимларга бўлиб берилди. Кимдир ҳисобот ёзишга масъулият билан ёндошди, кимдир масъулиятсизлик қилиб, кечикиб, ўзи тайёрлаши бўлган саҳифаларни ёзиб улгурмади. Бунинг натижасида бутун бўлим йиллик “мукофот”дан қуруқ қолиши эҳтимоли вужудга келди.

Кимдир “Ўзи ким бу ландовурни ишга олиб келган”, - деди. Бошқа биттаси “Аввал сўрайликчи, оиласида бирор қор-қол бўлгандир”, - деди. Учинчилар “Мана биз кечалари ухламай, қоғозларни уйга олиб кетиб, хўжайинлардан гап эшитиб бўлса ҳам, ёзиб улгурдик-ку”, - деди. Бошқа бир ходим “Ҳайдаш керак бунақа безбетларни, бировлар ҳисобига кун кўрадиганларни. Қутулиш керак улардан. Ўзи ҳам ишламайди, бировларни ҳам оёғига болта уради”, - деди. Ҳамма гапга чидаётган ишни бажариб келмаган ходим, “Ким безбет? Кимнинг оёғига болта урибман?!” - деб қаршида турган одамга ташланиб қолди. Орада шовқин-сурон бўлиб кетди. Сўз билан уришиш муштлашишга айланиб кетди. Шовқинга бўлим бошлиғи кириб қолди. Иккала уришган ходимни ўз хонасига таклиф этди. Бошлиқ ҳисоботни муддатида қилмаган одамни ўзи ишга олиб келган эди. Шу боис уни кўп уришмади. Гапларининг охирида “Ҳаммага айтиб, тинчлантириб қўйинглар. Ҳамма ўз мукофот пулини олади”, - деди. Сўнг, “Биз бир бўлимдамиз. Ўзаро жанжал қилманглар. Уят бўлади. Муроса-ю мадора. Қани бир-бирларингизга қўл бериб, ярашиб олинглар-чи”, - деди-да уларни қўйиб юборди.

Ана энди сиз жавоб беринг. Бошлиқ ўртадаги низо ва зиддиятни ечиб, муаммони ҳал қилган-ми?! Энг осон йўли, худди муаммо мавжуд эмасдек, томонларга “урушманглар”, - дейиш. Аммо, “урушманглар” дейиш билан одамлар урушмасдан қолмайди-ку... шу боис, жамоада вужудга келадиган конфликтларда ҳам ўзини тутиш ва конфликтда бўлган муносабалар бўйича маълум тартиб-қоидаларга риоя қилган маъқул бўлади. Жамоадаги конфликтлар бўйича мутахассислар конфликтни бошқаришнинг саккиз муҳим қоидаларини ажратишади.

Хулоса қилиб шуни айталикки юқорида келтирилган мисоллар билан мактаб жамоаларида (ёки ишлаб чиқаришдаги меҳнат жамоаларида) низога фақат ўқувчи сабаб бўлади, демокчи эмасмиз. Ўқитувчилар орасида ҳам иш юритиш шакли, хатти-ҳаракати, хулқ-атвори низога сабаб бўладиган ўқитувчилар анча бўлиб, улар ҳам ўқувчиларнинг мактабдан бешишига, ўзига ишончсиз, қўрқоқ, ташаббуссиз, асабий бўлиб ўсишларига сабаб бўлар экан, бундай ўқитувчилар тиббий, руҳий ва асабий ёрдамга доимо муҳтож бўлиб юрадилар.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. “Pedagogik konfliktologiya”. Fan dasturi. Toshkent – 2016 – 12 b.
2. Бобаева, З. М. (2021). Формирование толерантности у школьников в процессе изучения этнокультуры различных народов. In *Диалог культур и толерантность общения* (pp. 66-71).
3. Бобаева, З. М. (2023). Педагогические особенности логического мышления младших школьников и пути его развития в процессе обучения. *Экономика и социум*, (1-1 (104)), 183-191.

4. Kizi, B. Z. M. (2023). THE DEVELOPMENT OF LOGICAL THINKING OF YOUNGER SCHOOLCHILDREN IN THE LESSONS OF THE SURROUNDING WORLD. *European International Journal of Multidisciplinary Research and Management Studies*, 3(06), 186-189.

5. Бобаева, З. (2023). РАЗВИТИЕ ЛОГИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ НА УРОКАХ МАТЕМАТИКИ В НАЧАЛЬНЫХ КЛАССАХ. *Namangan davlat universiteti Ilmiy axborotnomasi*, (7), 789-795.

6. Kizi, B. Z. M. (2023). THE DEVELOPMENT OF LOGICAL THINKING OF YOUNGER SCHOOLCHILDREN IN THE LESSONS OF THE SURROUNDING WORLD. *European International Journal of Multidisciplinary Research and Management Studies*, 3(06), 186-189.

7. Ахмедова М. Педагогик конфликтлар. –Т.,2017.

8. Педагогик атамалар лугати. Р.Жўраев ва бошқ. –Т.,2012. 4. Tojiboeva, G. R., & Pulatova, D. T. (2020). Pedagogik kompetentlik: nazariya va amaliyot. *Academic Research in Educational Sciences*, 1 (3), 209-215.