



Types of conflict between the pedagogical community of general schools

Asliddin SAIDOV¹

Cabinet of Ministers Republic of Uzbekistan

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 2021

Received in revised form

28 May 2022

Accepted 20 June 2022

Available online

25 July 2022

Keywords:

conflict,
agonistic (compromising),
antagonistic
(uncompromising),
labor collective,
pedagogical conflict,
manager,
worker.

ABSTRACT

This article provides information on the types of conflicts that arise between the teaching staff of a general education school. There is also information about conflicts and their differences. Conflict is a natural phenomenon, and the right approach to conflict is considered one of the prerequisites for the development and formation of a person. It is known that each conflict has its own characteristics. This article provides more detailed examples of the types of conflicts that arise between teachers in secondary schools.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss6/S-pp212-217>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Umumta'lim maktablari rahbar va pedagogik jamoasi o'rtasida vujudga keladigan ziddiyat turlari

ANNOTATSIYA

Kalit so'zlar:

ziddiyat,
agonistik (murosaga
keladigan),
antagonistik (murosasiz),
mehnat jamoasi,
pedagogik ziddiyat,
rahbar,
xodim.

Ushbu maqolada umumta'lim maktablari pedagogik jamoasi o'rtasida vujudga keladigan ziddiyat turlari haqida ma'lumotlar keltirilgan. Konfliktlar hamda ularning farqlari bayon qilingan. Konfliktlar tabiiy hodisa bo'lib, konflikt bilan to'g'ri munosabat o'rnatish inson tarbiyasi, uning shakllanishining zaruriy talablaridan biri ekanligi haqida ham ma'lumotlar berilgan. Har bir konfliktning o'ziga xos jihatlari borligi, umumta'lim maktablari rahbar va pedagogik jamoasi o'rtasida vujudga keladigan ziddiyat turlari haqida ma'lumotlar misollar bilan yanada aniq ko'rsatilgan.

¹ State inspectorate for supervision of quality in education under the Cabinet of Ministers Republic of Uzbekistan Chief specialist.

Виды конфликтов, возникающих между руководителем и педагогическим коллективом в общеобразовательных школах

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

«конфликт»,
агонистический
(компромиссный),
антагонистический
(бескомпромиссный),
трудовой коллектив,
педагогический конфликт,
руководитель,
работник.

В данной статье представлена информация о видах конфликтов, возникающих между педагогическим коллективом общеобразовательных школ. Также описана информация о конфликтах и их различиях. Конфликт – это естественное явление, и правильный подход к конфликту считается одной из предпосылок при человеческом развитии и в его становлении. Известно, что каждый конфликт имеет свои особенности. В данной статье приведены более подробные примеры видов конфликтов, возникающих между учителями общеобразовательных школ.

Dunyo ta'lim tizimida global o'zgarishlar natijasida erkin fuqaro shaxsini tarbiyalashga bo'lgan e'tibor insonlarni ijtimoiy munosabatlar tomon yo'llash, gumanizm, tolerantlik, ijtimoiy intellekt, boshqalar bilan o'zaro munosabatda kommunikativlik kabi fazilatlarini rivojlantirishga qaratilmoqda. Ta'lim oluvchilarning ijtimoiy tajriba orttirishi uchun ulardagi tabiiy imkoniyatlarni ro'yobga chiqarish, shaxslararo munosabatlarda kirishimlilik, madaniyatlilik, kengfe'llik, xushmuomalalikni maromiga yetkazish prinsiplariga amal qilish, mazkur sifatlarni rivojlantirishga yo'naltirilgan metodikalarni ishlab chiqishga katta ahamiyat qaratilmoqda.

Inson o'z hayotida bolalik davridanoq boshqa insonlar bilan turli ijtimoiy munosabatlarga kirishadi. Inson hayoti boshqalar bilan bo'ladigan turli munosabatlarning uzluksizligidan iborat bo'lgan jarayondir. Ana shu munosabatlar esa har doim ham bir tekis, silliq va tinch davom etavermaydi. Hayotning bir tekis davom etishini turli nizo va ziddiyatlar buzib turadi. Biz ularni konfliktlar deb ataymiz [1, 49].

Konflikt har bir inson hayotiga aloqador bo'lgan o'ziga xos jarayon bo'lib, hech bir inson o'zini komil ishonch bilan ziddiyatli vaziyatlardan muhofaza qilinganman, deb ayta olmaydi. Konfliktlar inson hayotining ajralmas qismi hisoblanadi, chunki har bir inson o'z hayoti davomida konfliktlar bilan to'qnash keladi. Konfliktlar tabiiy hodisa bo'lib, konflikt bilan to'g'ri munosabat o'rnatish inson tarbiyasi, uning shakllanishining zaruriy talablaridan biridir.

Konfliktlar keyinchalik oilada, yaqinlar, do'stlar, ijtimoiy guruhlar, turli kompaniyalar o'rtasida, kasbiy faoliyatda, shuningdek, pedagogik faoliyatda ham vujudga kelishi mumkin.

“Konflikt” atamasi “nizo” tushunchasining dastlabki ekvivalenti sanaladi.

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 va talabalar orasida konfliktli munosabatlarning bo'lishi tabiiy hodisadir, lekin amaliy ko'nikmalarga, kuchli tayyorgarlikka ega bo'lmagan pedagog yoki rahbarlar ham konfliktli munosabatlarning vujudga kelishiga sharoit yaratib berishi mumkin [2, 32].

Pedagogika va psixologiya fanlari pedagogik konfliktni bir-biri bilan uzviy holda o'rganadi va hal qiladi. Ularning har ikkisi bitta umumiy jarayonni – insonning 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. Shaxsning shakllanishida u yashayotgan muhit, kishilar va jamiyatning roli juda kattadir. Chunki ijtimoiy muhitdagi turli hodisalar inson ongiga bevosita ta'sir qilib, unda chuqur iz qoldiradi. O'qituvchi shularni hisobga olgan holda bolalarning psixikasini va xarakterini o'rganishi hamda shu asosda o'qitishning aniq va izchil tizimini ishlab chiqishi lozim.

Psixologiyadagi mavjud 4 temperamentni pedagog yaxshi bilishi zarur, chunki ana shu tushunchalar ta'lim tizimidagi pedagogik ziddiyatlarning oldini olishdagi asosiy omildir.

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 konfliktning yuzaga kelmasligi 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, maktab va undan tashqaridagi birgalikdagi faoliyatni mohirlik bilan uyushtiradi, tarbiyalanuvchining fikri, tuyg'usi va irodasini bevosita va bilvosita boshqarish san'atini egallagan bo'ladi [2, 61].

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

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

Konfliktlarni namoyon bo'lishiga ko'ra ikki turga 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'tib ketishi mumkin;

2) raqiblik – alohida odam yoki biron-bir jamoat yutuqlari va imkoniyatlari e'tirof etilishi uchun kurash. Raqiblikning maqsadi –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, nizoli vaziyatga o'tib boradi. Noaniq maqsadlar nisbatan aniq ifodalangan talablarga aylanadi, lekin norozilik tashkilotchilarining 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 ifodalanishi;

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

4) inqilob – konfliktning oliy shakli, ko'rinishi bo'lib, norozilikning eng so'nggi shakli, mavjud tuzumni siyosiy ag'darib tashlash yo'li, sotsial-iqtisodiy tartibning sifat jihatidan o'zgarishini anglatadi. Odatda, inqilob harakatning zo'ravonlik ishlatgan holdagi harbiy usulini va keng ommaning jalb etilishini nazarda tutadi [3, 24].

Konfliktlar turli joylarda sodir bo'lishi mumkin. Mana shunday konfliktlardan biri mehnat jamoasida sodir bo'lishi mumkin bo'lgan konfliktlardir.

Jamoadagi sodir bo'lishi mumkin bo'lgan konfliktlarning o'ziga xos xususiyatlari mavjud bo'lib, shu jamoada ishlayotgan barcha xodimlarga o'z ta'sirini o'tkazmay qolmaydi. Mehnat jamoasida vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar quyidagilar:

1) sizdan tashqarida, ya'ni ziddiyat sizning manfaatlaringizni o'zida jam qilmagan;

2) unga siz ham jalb etilgan, ya'ni sizning manfaatlaringiz konflikt orqali buzilayotgan yoki, aksincha, sizning manfaatlaringiz yutib chiqayotgan;

3) alohida holda – siz va sizning hamkasbingiz, siz va sizning rahbaringiz o'rtasida;

4) umuman butun jamoa orasida vujudga kelishi mumkin [4, 53].

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 chiqishining bir necha sabablari bor:

– alohida shaxs va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;

– ayrim alohida jamoa a'zolari xatti-harakatlarining ijtimoiy, ruhiy normalarga zid kelishi (tartibsizlik, intizomning buzilishi, ishning samarasizligi va hokazo);

– jamoa a'zolari qarashlaridagi nomuvofiqliklar;

– ishni tashkil etish va mehnatga munosabatdagi farqlar;

– ishchi xodimlar o'rtasidagi vazifalarning to'g'ri taqsimlanmaganligi va hokazo [5, 58].

Jamoadagi vujudga kelgan turli xil konfliktlarga nisbatan passiv emas, faol yondashgan ma'qul. Rahbar o'zini bir tomonning yonini olgan yoki ikkinchi tomon uchun bo'ysungan holda emas, balki avval konfliktli vaziyatni vujudga keltirgan muammoni aniqlashga harakat qilishi kerak. 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 yechimga olib kelishi kerak.

Mehnati jamoasida xodimlar o'zaro bir-birlarini hurmat qilib, 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 buzilishi natijasida muammoli holatlar uchrab turadi. Ular quyidagilardan iboratdir:

1) rahbarning o'z qo'lida ishlayotganlarga nisbatan dimog'dorligi, ya'ni o'z rahbarlik lavozimini suiiste'mol qilgan hollarda rahbarlik qilish tartibini buzishi;

2) o'zini katta tutishi, ularni behurmat qilishi;

3) berilgan va'dalarni bajarmaslik;

4) o'z fikrlaridan o'zgacha bo'lgan qarashlarni yoqtirmaslik, qo'lostidagi xodimlarning fikrlarini inkor etishi va ta'qib ostiga olishi;

5) tanqidli fikrlarga yo'l qo'ymasligi;

- 6) o'z qo'lidagi xodimlar huquqlarini cheklashi;
 - 7) xodimlarga ular mas'uliyatidan tashqari shaxsiy majburiyatlarni yuklashi va ularning bajarilishini talab qilishi ;
 - 8) barcha uchun muhim bo'lgan ba'zi ma'lumotlarni yashirib, ulardan jamoani bexabar qoldirishi (masalan, shtatlar qisqarishi, mukofotlardan yoki chet elga ketish uchun kelgan komandirovka);
 - 9) inson nafsoniyatini pastga uradigan tanqid bilan shug'ullanishi;
 - 10) xodimlar orasiga ataylab nifoq solib qo'yishi;
 - 11) xodimlarni guruh-guruh qilib, ular o'rtasidagi nizolarni keltirib chiqarishi;
 - 12) xodimning vaqtini tejamaslik (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 [6, 44].
- Jamoadagi konfliktni to'g'ri hal etish boshqaruvchidan juda keng dunyoqarashga ega bo'lishni, o'ta sabrli, o'tkir mulohazali, madaniyatli va ma'naviyatli bo'lishni talab etadi [7, 86].

Har bir chiqarilgan qaror jamoaning tarqalib ketishiga yoki hamjihat bo'lib ishlashiga sabab bo'ladi. Shuning uchun konflikt masalasiga shoshma-shosharlik 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.

Pedagogik jarayondagi konflikt – bu o'qituvchi va o'quvchi o'rtasida muayyan masalalarni hal qilishda tomonlarning bir-biri bilan bir yechimga kela olmaganligi tufayli vujudga keladigan vaziyat. Ta'lim jarayonidagi nizolar, ziddiyatlar ta'lim subyektlari ruhiyatiga salbiy ta'sir qiladi va ularning faoliyatini pasaytiradi, guruhdagi "ruhiy iqlim"ni muvozanatdan chiqaradi, o'quvchilar qo'nimsizligini ko'paytiradi. Shuning uchun bu masalalarga doimo e'tibor berish lozim, sababi, ta'lim olayotgan guruhlarni boshqarish o'quvchilar turg'unligini ta'minlovchi shartlardan biridir. Bu o'rinda pedagogik jamoada sodir bo'lishi mumkin bo'lgan (qarashlar, ilmiy, uslubiy jihatdan nomuvofiq g'oyalar to'qnashuvi ko'rinishida) va shaxsiy (raqobatchilik ko'rinishida) ixtiloflar va nizolarning oldini olishga qaratilgan texnologiyalarni takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Bu vazifa pedagoglar jamoasi, psixologik xizmat orqali, fan o'qituvchilarining mahorati, ularning yetukligi, chuqur kasbiy bilimi, ko'nikma va malakasi, maxsus bilimi yordamida amalga oshirilib, didaktik va tarbiyaviy ahamiyatga molik muammolarni pedagogik konfliktologiya orqali hal qilish imkonini beruvchi mexanizmlarni amaliyotga joriy qilish zaruratini yuzaga keltirmoqda.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Анцупов А.Я. Основы конфликтологии. – М.: 1998. – С. 49.
2. Axmedova M.T., Rashidov X.F. Pedagogik konfliktlarni bartaraf etish dars intizomini yaxshilash omili sifatida. Maktab va xayot. – T.: 2015. – 1-son.
3. Axmedova M.T., Shayzakova N.S. Nizolarning yuzaga kelishdagi shart-sharoitlar, shaxs toifalari va ularning xislatlari. Maktab va xayot. – T.: 2014. – 2-son. – B. 24.
4. Баныкина С.В. Конфликт в современной школе: изучение и управление / С.В. Баныкина, Е.И. Степанов. – М.: Ком Книга, 2006. – С. 184.

5. Грачева В.И. Введение в педагогическую конфликтологию: Учебное пособие / В.И. Грачева. М. Моск. ун-т МВД России, 2004. – С. 98.

6. Jumayev R.Z. Konfliktologiya asoslari, asosiy tushuncha va tamoyillari. O'quv qo'llanma. 2015.

7. Abrams G.C. Handling Conflicts. Conflicts: a positive approach. Participant's manual. Peace Education Foundation. Inc., Miami, Florida, 1997;