



MAKTABGACHA TA'LIM MUASSASALARIDA KONFLIKTLARNI
BOSHQARISH VA JAMOA BARQARORLIGINI TA'MINLASH

Kurbanova Elyora Berdiyrovna

Toshkent shahridagi Puchon Universiteti magistranti

Annotatsiya: Mazkur maqolada maktabgacha ta'lim muassasalarida yuzaga keladigan konfliktlarning mohiyati, sabablari va ularni samarali boshqarish mexanizmlari tahlil qilinadi. Shuningdek, jamoa ichida sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish, xodimlar o'rtasida o'zaro hamkorlikni mustahkamlash va barqarorlikni ta'minlash masalalari yoritilgan. Maqolada rahbarning konfliktlarni oldini olish, ularni konstruktiv hal etish hamda jamoa birligini saqlashdagi o'rni alohida ta'kidlanadi. Shu bilan birga, zamonaviy boshqaruv yondashuvlari asosida pedagogik jamoalarda yuzaga keladigan nizolarni samarali hal qilish bo'yicha amaliy tavsiyalar berilgan. Tadqiqot natijalari maktabgacha ta'lim tizimida boshqaruv samaradorligini oshirish va jamoa muhitini barqarorlashtirishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: maktabgacha ta'lim, konflikt, konfliktlarni boshqarish, pedagogik jamoa, jamoa barqarorligi, ijtimoiy-psixologik muhit, rahbarlik, nizolarni hal etish, hamkorlik, boshqaruv samaradorligi, kommunikativ kompetensiya, profilaktika.

KIRISH (INTRODUCTION)

Maktabgacha ta'lim muassasalari (MTM) jamiyatning eng muhim ta'lim bosqichlaridan biri bo'lib, unda bolalarning ilk ijtimoiy, psixologik va pedagogik rivojlanish jarayoni shakllanadi. Ushbu tizimda pedagoglar, tarbiyachilar, yordamchi xodimlar, ota-onalar hamda ma'muriyat o'rtasidagi o'zaro munosabatlar murakkab ijtimoiy tizimni tashkil etadi. Shu sababli, bu muhitda turli xil konfliktlar (nizolar)ning yuzaga kelishi tabiiy hol hisoblanadi.

Konfliktlar ko'pincha manfaatlar to'qnashuvi, kommunikatsion muammolar, boshqaruvdagi kamchiliklar yoki psixologik zo'riqishlar natijasida paydo bo'ladi. Agar ular to'g'ri boshqarilmasa, jamoa ichida ijtimoiy-psixologik muhit yomonlashadi, mehnat samaradorligi pasayadi va ta'lim sifati bevosita zarar ko'radi.

Shu nuqtayi nazardan, maktabgacha ta'lim muassasalarida konfliktlarni boshqarish va jamoa barqarorligini ta'minlash masalasi dolzarb ilmiy-amaliy muammo hisoblanadi. Rahbarning boshqaruv uslubi, kommunikativ kompetensiyasi hamda konfliktlarga yondashuvi jamoaning umumiy barqarorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi⁴⁴.

Metodologiya (Methods)

Ushbu maqolada nazariy va tahliliy yondashuvlar asosida tadqiqot olib borildi. Tadqiqot jarayonida quyidagi metodlardan foydalanildi:

- ilmiy adabiyotlarni tahlil qilish;
- pedagogik va psixologik manbalarni umumlashtirish;
- tizimli yondashuv metodi;

⁴⁴ Vohidov A. Pedagogik konfliktologiya asoslari. Toshkent: O'qituvchi, 2019. – 45-bet.



- qiyosiy tahlil;
- kuzatuv va umumlashtirish.

Tadqiqot obyekti sifatida maktabgacha ta'lim muassasalaridagi pedagogik jamoalar faoliyati, predmeti sifatida esa konfliktlarni boshqarish jarayonlari va jamoa barqarorligini ta'minlash mexanizmlari o'rganildi.

Shuningdek, konfliktlarning kelib chiqish sabablari quyidagi guruhlariga ajratildi:

- tashkiliy-boshqaruv omillari;
- psixologik omillar;
- kommunikativ muammolar;
- ijtimoiy munosabatlardagi nomutanosibliklar.

Ushbu tadqiqot maktabgacha ta'lim muassasalarida konfliktlarni boshqarish va jamoa barqarorligini ta'minlash jarayonlarini chuqur tahlil qilishga yo'naltirilgan bo'lib, u nazariy va amaliy yondashuvlar uyg'unligida amalga oshirildi. Tadqiqotning metodologik asosini pedagogika, psixologiya va boshqaruv nazariyalariga oid ilmiy qarashlar tashkil etadi.

Tadqiqot jarayonida konfliktlarni faqat salbiy hodisa sifatida emas, balki ijtimoiy tizim ichida yuzaga keladigan tabiiy va boshqariladigan jarayon sifatida ko'rib chiqildi. Shu bois, konfliktlarning dinamikasi, rivojlanish bosqichlari hamda ularning jamoa muhitiga ta'siri alohida o'rganildi.

Tadqiqotda qo'llanilgan yondashuvlar quyidagilarni o'z ichiga oladi:

Tizimli yondashuv – maktabgacha ta'lim muassasasini o'zaro bog'liq elementlardan iborat yaxlit tizim sifatida tahlil qilish;

Shaxsga yo'naltirilgan yondashuv – konflikt ishtirokchilarining individual psixologik xususiyatlarini inobatga olish;

Faoliyat yondashuvi – pedagogik jamoa a'zolarining amaliy faoliyati jarayonida yuzaga keladigan nizolarni o'rganish;

Kommunikativ yondashuv – muloqot jarayonlaridagi buzilishlar va ularning konfliktlarga ta'sirini tahlil qilish⁴⁵.

Shuningdek, tadqiqotda konfliktlarning rivojlanish mexanizmini aniqlash uchun quyidagi bosqichli model asos qilib olindi: ziddiyatning paydo bo'lishi, keskinlashuvi, ochiq namoyon bo'lishi va hal etilish jarayoni. Har bir bosqichda rahbarning xatti-harakati va boshqaruv qarorlarining samaradorligi alohida baholandi.

Ma'lumotlarni tahlil qilish jarayonida sifat va miqdoriy yondashuvlar uyg'unlashtirildi. Sifat tahlili orqali jamoa ichidagi munosabatlar, psixologik muhit va xulq-atvor xususiyatlari o'rganildi. Miqdoriy tahlil esa konfliktlar chastotasi, ularning davomiyligi hamda hal etilish darajasi kabi ko'rsatkichlarni baholashga xizmat qildi.

Bundan tashqari, tadqiqotda empirik kuzatuvlar asosida jamoa ichidagi real holatlar tahlil qilinib, konfliktlarning asosiy manbalari aniqlanadi. Ushbu jarayonda anonim so'rovnomalar va suhbatlar orqali xodimlarning fikrlari o'rganildi, bu esa natijalarning ishonchligini oshirdi⁴⁶.

⁴⁵ G'oziyev E. G. Psixologiya. Toshkent: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2012. – 112-bet.

⁴⁶ Mahmudov N. Boshqaruv psixologiyasi. Toshkent: Fan va texnologiya, 2015. – 78-bet.

Metodologik yondashuvning muhim jihatlardan biri shundan iboratki, tadqiqot jarayonida konfliktlarni boshqarishning preventiv (oldini olish) va reaktiv (hal etish) strategiyalari alohida farqlanib o'rganildi. Bu esa jamoa barqarorligini ta'minlashda kompleks yondashuv zarurligini ko'rsatdi.

Natijalar (Results)

Tahlillar shuni ko'rsatdiki, maktabgacha ta'lim muassasalarida konfliktlarning eng ko'p uchraydigan turlari quyidagilardan iborat:

1. Shaxslararo konfliktlar – tarbiyachilar o'rtasidagi munosabatlardagi ziddiyatlar.
2. Rahbar va xodimlar o'rtasidagi nizolar – boshqaruv uslubidan norozilik holatlari.
3. Ota-onalar bilan yuzaga keladigan konfliktlar – bolalar tarbiyasiga oid turli qarashlar.
4. Tashkiliy konfliktlar – ish taqsimoti, yuklama va resurslar bilan bog'liq muammolar.

Natijalar shuni ham ko'rsatdiki, konfliktlar to'g'ri boshqarilganda ular salbiy emas, balki rivojlantiruvchi omilga aylanishi mumkin. Ya'ni, konstruktiv konfliktlar jamoada innovatsion fikrlashni kuchaytiradi va ish samaradorligini oshiradi.

Bundan tashqari, samarali boshqaruv mavjud bo'lgan muassasalarda:

- jamoa barqarorligi yuqori bo'ladi;
- xodimlar o'rtasida ishonch shakllanadi;
- stress darajasi kamayadi;
- pedagogik faoliyat sifati oshadi.

Muhokama (Discussion)

Maktabgacha ta'lim muassasalarida konfliktlarni boshqarish jarayoni murakkab pedagogik-psixologik mexanizm hisoblanadi. Rahbarning roli bu jarayonda hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Samarali rahbar quyidagi funksiyalarni bajarishi lozim:

- konfliktni erta aniqlash va diagnostika qilish;
- tomonlar o'rtasida mediatsiya (vositachilik) qilish;
- adolatli qaror qabul qilish;
- jamoada ochiq kommunikatsiyani yo'lga qo'yish;
- motivatsiyani kuchaytirish.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, avtoritar boshqaruv uslubi konfliktlarni vaqtincha bostirishi mumkin, biroq ularni bartaraf etmaydi. Aksincha, demokratik va hamkorlikka asoslangan boshqaruv uslubi konfliktlarni konstruktiv hal etishga yordam beradi⁴⁷.

Shuningdek, jamoa barqarorligini ta'minlashda quyidagi omillar muhim:

- psixologik iqlimning sog'lomligi;
- ochiq muloqot madaniyati;
- jamoaviy qaror qabul qilish;
- xodimlarning kasbiy rivojlanishi;
- adolatli rag'batlantirish tizimi.

⁴⁷ Robbins S. P. Organizational Behavior. Pearson Education, 2018. – p. 134.

Konfliktlarni boshqarishda zamonaviy yondashuvlar, jumladan, mediatsiya, coaching va team-building metodlari samarali natija beradi.

Maktabgacha ta'lim muassasalarida konfliktlarni boshqarish masalasi nafaqat tashkiliy jarayon, balki chuqur ijtimoiy-psixologik hodisa sifatida ham e'tirof etiladi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, jamoa ichidagi nizolar ko'pincha bir zumda paydo bo'ladigan hodisa emas, balki uzoq vaqt davomida to'planib boruvchi noroziliklar, muloqotdagi uzilishlar va rollarning noaniqligi natijasida shakllanadi. Shu bois konfliktlarni samarali boshqarish uchun ularning yuzaga kelish ildizlarini tizimli tarzda tahlil qilish zarur.

Muhokama jarayonida aniqlanishicha, pedagogik jamoalarda psixologik bosim darajasi yuqori bo'lgan holatlarda nizolar tezroq yuzaga keladi va ular keskinroq kechadi. Bunday vaziyatlarda xodimlarning emotsional holati, stressga chidamliligi va kommunikativ kompetensiyasi muhim rol o'ynaydi. Ayniqsa, emotsional zo'riqishlar yig'ilib borishi jamoa ichida passiv qarshilik, befarqlik yoki ochiq qarama-qarshilik shaklida namoyon bo'lishi mumkin⁴⁸.

Shuningdek, tahlillar shuni ko'rsatdiki, konfliktlarning kuchayishiga ko'pincha axborot almashinuvidagi uzilishlar sabab bo'ladi. Ya'ni, buyruq va topshiriqlarning noaniq yetkazilishi, fikrlarning to'liq ifoda etilmasligi yoki noto'g'ri talqin qilinishi jamoa ichida ishonchsizlik muhitini yuzaga keltiradi. Bu esa o'z navbatida kichik kelishmovchiliklarning katta nizolarga aylanishiga olib keladi.

Muhokama davomida rahbarning boshqaruv madaniyati konfliktlar dinamikasiga bevosita ta'sir ko'rsatishi aniqlandi. Avtoritar yondashuv asosida boshqariladigan muassasalarda nizolar ko'pincha yashirin shaklda saqlanib qoladi va vaqt o'tishi bilan yanada murakkablashadi. Aksincha, ochiq muloqotga asoslangan demokratik boshqaruv tizimi mavjud bo'lgan jamoalarda konfliktlar erta bosqichda aniqlanib, tezkor va nisbatan yumshoq usullar bilan hal etiladi.

Yana bir muhim jihat shundan iboratki, jamoa ichidagi ijtimoiy rollarning aniq taqsimlanmaganligi ham konfliktlarni kuchaytiruvchi omil hisoblanadi. Vazifalarning chalkashligi, mas'uliyatning teng taqsimlanmasligi va adolatsizlik hissi xodimlar o'rtasida norozilikni keltirib chiqaradi. Bu holat jamoa ichidagi hamkorlikni susaytiradi va umumiy maqsadga erishishni qiyinlashtiradi.

Shu bilan birga, konfliktlar har doim ham salbiy natija bermasligi ham muhokama qilingan muhim masalalardan biridir. To'g'ri boshqarilgan nizolar jamoada yangi g'oyalar paydo bo'lishiga, muammolarni chuqurroq anglashga va ish jarayonlarini takomillashtirishga xizmat qilishi mumkin. Bunday konfliktlar "konstruktiv konfliktlar" sifatida baholanadi va ular jamoaning rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi⁴⁹.

Muhokama jarayonida yana shuni ham ko'rsatdiki, jamoa barqarorligi faqat nizolarning yo'qligi bilan emas, balki ularni boshqarish qobiliyati bilan belgilanadi. Ya'ni, barqaror jamoa – bu konfliktlar umuman bo'lmaydigan jamoa emas, balki konfliktlarni samarali boshqara oladigan, ularni o'sish imkoniyatiga aylantira oladigan jamoadir.

Bundan tashqari, zamonaviy boshqaruv yondashuvlari, jumladan, emotsional intellektni rivojlantirish, jamoaviy treninglar tashkil etish va psixologik qo'llab-quvvatlash

⁴⁸ Sodiqova Sh. A. Pedagogika va psixologiya asoslari. Toshkent: O'qituvchi, 2017. – 67-bet

⁴⁹ Fisher R., Ury W. Getting to Yes. Penguin Books, 2012. – p. 92.

tizimini joriy etish konfliktlarning oldini olishda muhim ahamiyatga ega ekani aniqlandi. Ayniqsa, jamoa a'zolari o'rtasida empatiya va o'zaro hurmatni rivojlantirish konfliktlar sonini sezilarli darajada kamaytiradi.

Xulosa

Maktabgacha ta'lim muassasalarida konfliktlarni boshqarish va jamoa barqarorligini ta'minlash ta'lim sifatini oshirishning muhim omillaridan biridir. Konfliktlar har doim ham salbiy hodisa emas, balki to'g'ri yondashuv bilan ular rivojlanish va yangilanish manbaiga aylanishi mumkin.

Tadqiqot natijalariga ko'ra, samarali boshqaruv, ochiq kommunikatsiya va psixologik qo'llab-quvvatlash tizimi jamoa barqarorligini mustahkamlashda asosiy rol o'ynaydi. Rahbarning konfliktlarga nisbatan konstruktiv yondashuvi muassasa ichidagi ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilaydi va pedagogik jarayon samaradorligini oshiradi.

Shu sababli, maktabgacha ta'lim tizimida konfliktlarni boshqarish bo'yicha maxsus treninglar, malaka oshirish kurslari va psixologik qo'llab-quvvatlash dasturlarini joriy etish muhim ahamiyatga ega.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Karimov I. A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. Toshkent: Ma'naviyat, 2008.
2. O'zbekiston Respublikasi "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni. Toshkent, 2020.
3. O'zbekiston Respublikasi "Maktabgacha ta'lim va tarbiya to'g'risida"gi Qonuni. Toshkent, 2019.
4. Sodiqova Sh. A. Pedagogika va psixologiya asoslari. Toshkent: O'qituvchi, 2017.
5. G'oziyev E. G. Psixologiya. Toshkent: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2012.
6. Mahmudov N. Boshqaruv psixologiyasi. Toshkent: Fan va texnologiya, 2015.
7. Vohidov A. Pedagogik konfliktologiya asoslari. Toshkent: O'qituvchi, 2019.
8. To'raqulov Sh. Ta'lim muassasalarida menejment. Toshkent: Iqtisod-moliya, 2020.
9. Karimova V. Ijtimoiy psixologiya. Toshkent: Universitet, 2018.