

O‘qituvchi va rahbar o‘rtasidagi nizolar va ularning yechimlari

**Guliston davlat pedagogika
Instituti pedagogika
yo‘nalishi 1-kurs talabasi
Bobonazarova Dildora
Jo‘rabek qizi**

Annotasiya: Ushbu maqolada o‘qituvchi va rahbar o‘rtasidagi nizolar va ularning sabablari, o‘ziga xos xususiyatlari, yuzaga kelishi sabablari, bartaraf etish yo‘llari haqida atroflicha yoritilgan.

Kalit so‘zlar:rahbar,nizo, kelishuv,muammo.

Kirish:

Mamlakatimiz o‘z oldiga qo‘ygan huquqiy demokratik davlat, fuqarolik jamiyati barpo etish, jamiyatimiz hayotining barcha jabhalarini yanada erkinlashtirish vazifalari rahbar kadrlarning kasbiy mahorati, ma‘naviy qiyofasidagi axloqiy jihatlari masalalarining mavqeini yanada oshiradi. Milliy an‘analarimizga ko‘ra, xalqimiz hamisha rahbarga tayanadi. Bu o‘z navbatida rahbar shaxslar zimmasiga ulkan mas‘uliyat yuklaydi. Davlatimiz rahbari 2017-yil va undan keyingi davrga belgilangan vazifalarni amalga oshirish uchta eng muhim talabga bog‘liq ekanini ta‘kidlaydi:” birinchi -davlat rahbari-Prezidentdan boshlab barcha bo‘g‘indagi rahbarlarning yakuniy natijalar uchun shaxsiy javobgarligi, ikkinchi-hamma sohada aniq tartib va qattiq intizomni ta‘minlashimiz darkor, uchinchi talab-kadrlarimizning sofligini ta‘minlash ishdagi har qanday salbiy holatlarning oldini olish va bunday illatlarning ildizini quritish”.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya:

Gulhumorxon Raxmonjonovnaning “Rahbar va xodimlar o‘rtasidagi nizolar va ularni bartaraf etish yo‘llari” maqolasida:”Yetakchi-tobe”aloqasidagi qarama qarshilik xodimning hayotiy faoliyatining ancha keng doirasi rahbarga bog‘likligidandir. Ikkinchi b‘shliqning ko‘rsatmalari va buyruqlarini bajarishga majburdir, yani u itoat qilishdan majburdir. Rollarning talablari ijrochilarning imkoniyatlari va harakat usuliga toliq mos kelishi deyarli hech qachon ta‘minlanmaydi”, -deydi. B. Alisherovichning fikricha, rahbarning qo‘l ostidagilar bilan

vertikal o‘zaro munosabati eng katta ziddiyat bilan tavsiflanadi. Rahbat xa xodim o‘rtasidagi munosabatlarning funksional va shaxsiy tomonlar o‘rtasida ob‘ektiv ziddiyatlar mavjud. Ko‘pgina mualliflar (D.Kandalov, A.Kitov, A.Paplin, A.Rusalinova, A.Svenisitskiy) boshqaruv faoliyatida o‘qituvchi va rahbar o‘rtasida bo‘ysunish munosabatlari mavjudligini ko‘rsatdilar.

Muhokama

Hozirgi kunda o‘qituvchi va rahbar o‘rtasidagi nizolar, ularning bir birini tushunmasligi kabi muammolarni ko‘rishimiz mumkin. Nizolarning ko‘pchiligi rahbarlarning ish jarayonida o‘qituvchilarning ruhiy holatlarini hisobga olmaganligi, kerakli sharoitlarning yaratilmaganligi va boshqa sabablar tufayli vujudga keladi. O‘qituvchi va rahbar o‘rtasidagi nizolar tufayli ijtimoiy ruhiy holat yomonlashadi, bu esa o‘qituvchinining psixikasiga ta‘sir ko‘rsatib, dars jarayonlariga ham o‘z ta‘sirini ko‘rsatadi.

Agar nizolarni boshqarishning samarali yo‘llari topilmasa, u holda maqsadga erishishga xalaqit beruvchi quyidagi ko‘rinishdagi disfunktsional oqibatlar yuzaga kelishi mumkin ya‘ni:

Qoniqmaganlik, mamnun bo‘lmaslik, norozilik;

Yomon ruhiy holat;

Qo‘nimsizlikning oshishi;

Mehnat unumdorligining pasayishi;

Kelajakda hamkorlikning susayishi;

O‘zining guruhiga ko‘proq sadoqat va boshqa guruhlar bilan raqobatni sussaytirish;

Qarshi tomonni faqat “dushman” deb gumonsirash, o‘zining maqsadini ijobiy, qarshi tomonning maqsadini esa faqat “salbiy” deb o‘ylash;

Hamkorlikka chek qo‘yish va qarama – qarshi tomonlar bilan nizoga chiqish;

O'zaro munosabat va hamkorlikni sussytirib, adovatni, xusumatni kuchaytirish;
Urg'uni o'zgartirish: diqqat e'tiborni ko'proq real muammoni yechishga emas,
 balki nizo jarayonida “g'olib” chiqishga qaratish.

Natija

Ushbu muammoni yechimini quyidagicha izohlash mumkin: birinchi navbatda,
o'qituvchi va rahbar o'rtasidagi nizolar sababini bilish,ularning psixikasini
o'rganish.O'qituvchi va rahbar bir birini fikrini eshitishi,hurmat qilishi, muammolarga
birgalikda yechim izlashi, birdamlikda harakat qilishi lozim.Muammono hal qilish
uchun ikkala tomon uchun ham nizoni keltirib chiqaruvchi sabablarni chuqur tahlil
qilish kerak.Nizoli vaziyatlarni boshqarishning bir qator samarali usullari mavjud.
Ularni quyidagi yirik guruhga bo'lish mumkin.

Tarkibiy – tashkiliy usullarga quyidagilarkiradi.

Ishga bo'lgan talabni tushuntirish usuli. Bu usul disfunktsional usulga mutlaqozid
bo'lib, bunda har bir xodim va bo'limlardan qanday natija kutilishi tushuntiriladi.

Muvofiqlashtirish va integratsiyalash usuli. Bu usul og'zaki buyruq (amr) zanjiri
deb yuritiladi.

Nizoli vaziyatlarni boshqarish

Usullari

Tarkibiy – tashkiliy usullar

Ishga bo'lgan talabni tushuntirish

Muvofiqlashtirish va integratsiyalash

Umumtashkiliy kompleks maqsadlar

Mukofotlashning tarkibiy tizimini takinillashtirish

Nizoli vaziyatlarni oldini olish yoki ziddiyatini yumshatishning beshta strategik
usuli mavjud:

Uzoqlashish. Komil inson janjaldan uzoqlashishga harakat qiladi.
Kelishmovchilik avjiga chiqqanda u muhokamaga qatnashmaydi. Bunday usul nizoli
vaziyatning yechilkishiga manfaatdor bo'lmagan va o'zaro munosabatlarning zoxiriy
yaxshiligicha qolishini istashgan hollarda tomonlar tomonidan qo'llaniladi.

Silliqlashish. Bu usul kishilarning yaxshilikka undash yo'li bilan nizoni bartaraf qilishga qaratilgan. Ziddiyatli vaziyatda qarama-qarshi tomonlar bir – biri bilan xushmuomalali bo'lishga, arzimagan narsaga achchiqlanish, umuman, bir vaqtning o'zida birga suzayotgan qayiqni “qaltis tebratish” yaramasligiga chaqirishadi.

Majburlash. – bu tamanlardan birining hohish irodasini, so'zini majburan, zo'rlab qabul qilishdir. Bunday strategiyani qo'llaydigan tomon tajovvuzkorlik bilan o'z hohishini qarshi tomonga majburlab o'tkazadi.

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

Muammoni hal qilish. Bu usul barcha tomonlarni qanoatlantiruvchi yechimini topish uchun nizoni chaqiruvchi sabablarni chuqur tahlil qilishva barchani fikrlarini inobatga olishga asoslanadi. Bu usul tarafdorlari o'zlarini maqsadiga boshqalar maqsadi orqali emas, balki nizoning eng oqilona yechimini topish evaziga erishishni xohlaydilar.

Xulosa

Xulosa qilib aytganimizda, o'qituvchi va rahbar o'rtasidagi nizolar va ularning sabablari ko'p, nizolarni kelib chiqishi sabablarini o'rganib, oldini olsak, samarali natija beradi. O'qituvchi va rahbarlar bir birini hurmat qilib, hamkorlikda ishlasa nizolar kamayadi. Rahbar va xodim o'rtasidagi munosabatlardagi ziddiyatni konstruktiv hal qilish bir birining manfaatlarini, rasmiy maqomdagi farqni, individual psixologik xususiyatlar va hissiy holatni hisobga olish, ziddiyatni turli tomonlardan hal qilishga yondashish orqali yordam beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Antsupov A. Ya, Shipilov A. L. Konfliktologiya - M: YuN|T, 199. C8
2. Grishina N. V Psixologiya konflikta - SPP: Piter. 2004 - S.3