

TA'LIM MUASSASASI BOSHQARUVIDA NIZOLARNI ANIQLASH VA HAL QILISH USULLALARI

Ergasheva Feruza Abdullayevna

Oriental Universiteti "Talim menejmenti" yo'nalishi magistranti

Annotatsiya: Ushbu maqolada Ta'lim tashkilotida nizolarni boshqarish bo'yicha boshqaruv faoliyati masalalari ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: ta'lim tashkiloti, boshqaruv, nizolarni boshqarish, boshqaruv funktsiyalari.

Zamonaviy dunyoda nizolar jamiyatdagi inson hayotining ajralmas qismidir. Ular insonga, shu jumladan kasbiy faoliyat jarayonida hamrohlik qiladi. Bu borada ta'lim tashkilotlari ham bundan mustasno emas. Umumiy qonunlarga bo'ysunish, ta'lim tashkilotlaridagi nizolar bir qator omillar tufayli o'ziga xos xususiyatlarga ega.

Muayyan sharoitlarda ziddiyatli vaziyatlar ta'lim tashkilotining barqaror faoliyatini buzishi va uning faoliyati samaradorligini pasayishiga olib kelishi mumkin. Shuning uchun pedagogik jamoada ziddiyatning kuchayishiga olib keladigan omillarni tahlil qilish, shuningdek, uyg'un munosabatlarni o'rnatish boshqaruv faoliyatining jihatlaridan biridir.

Ta'lim tashkilotidagi nizolarni boshqarish faoliyati, uning turi va turidan qat'i nazar, psixologiya va konfliktologiyaning bir sohasi sifatida konfliktologiya yutuqlariga asoslanadi.

Menejment boshqaruv fani sifatida. Keling, "mojaro" tushunchasini va ta'lim tashkilotlaridagi ziddiyatli vaziyatlarning o'ziga xos xususiyatlarini batafsil ko'rib chiqaylik.

Psixologik lug'atda berilgan ta'rifga ko'ra, "konflikt" tushunchasi o'tkir salbiy tajribalar bilan bog'liq bo'lgan shaxs ongida, shaxslararo yoki guruhlararo munosabatlardagi mos kelmaydigan, qarama-qarshi yo'naltirilgan tendentsiyalarning to'qnashuvi sifatida tushuniladi.

T. A. Demchenko konflikt - bu ochiq yoki yashirin qarama-qarshiliklar, turli pozitsiyalar, intilishlar, odamlarning motivlarining to'qnashuvi natijasida yuzaga kelgan, tomonlarning kurashiga olib keladigan munosabatlardagi keskinlik, deb ta'kidlaydi. 23].

E. V. Zmanovskaya konfliktning ma'lum bir tuzilishga ega ekanligini aniqladi. Shunday qilib, konfliktning predmeti uning yuzaga kelishiga sabab bo'lgan

muammo sifatida belgilanadi. Konfliktli vaziyatda E. V. Zmanovskaya shaxslar va guruhlar (mojaro tomonlari) o'rtasidagi qarama-qarshiliklarning tabiati va darajasini tushunadi [2, p. 56]. E. V. Zmanovskaya ta'rifiga ko'ra, konflikt strukturasi navbatdagi elementi bu hodisa, ya'ni tomonlarning to'qnashuvi uchun sabab bo'lgan vaziyatdir [2, p. 58].

L. N. Lukyanova ta'kidlaganidek, konfliktning ikki tomoni bor: salbiy (odamlar o'rtasidagi munosabatlarni buzish) va ijobiy (turli nuqtai nazarlarni, mehnat jamoasidagi mavjud muammolarni aniqlash) [3].

Ta'lim tashkilotida mehnat munosabatlari jarayonida yuzaga keladigan nizolarni ko'rib chiqing. Mehnat munosabatlari - bu xodimlarning mehnat qilish konstitutsiyaviy huquqlarini amalga oshirishga qaratilgan munosabatlar tizimi. Ta'lim tashkilotidagi mehnat munosabatlarning ishtirokchilari rahbarlar, o'qituvchilar va kichik xizmat ko'rsatuvchi xodimlardir [4].

L. N. Lukyanova ta'kidlaganidek, ta'lim tashkiloti sharoitida mehnat munosabatlari ishtirokchilari o'rtasidagi nizolar quyidagi yo'nalishlarda yuzaga keladi: rahbar-o'qituvchilar; o'qituvchilar; o'qituvchilar ta'lim munosabatlarning boshqa ishtirokchilari (talabalar va ularning ota-onalari) [3].

Ta'lim tashkilotining o'ziga xos shartlaridan (o'qituvchilarning yoshi, asosan ayollar) nizoli vaziyatlar aniq o'ziga xos xususiyatga ega bo'lib, ular tomonlar o'rtasidagi yashirin qarama-qarshilikda, nizoli vaziyatda ishtirokchilarning hissiyotlarini kuchaytirishda namoyon bo'lishi mumkin. kuchayishi [5].

I. V. Milushkina ta'kidlaganidek, ayollar o'zlarining shaxsiy ehtiyojlari (ish haqi, ish yukini taqsimlash, ta'til) bilan bog'liq nizolarning ko'proq chastotasiga moyilligi bilan ajralib turadi [6].

Ta'lim tashkilotining pedagogik jamoasida ziddiyatli vaziyatlarning paydo bo'lishining sabablari orasida I. V. Milushkina uchta asosiy sabab guruhini aniqlaydi:

- birinchi guruh muvaffaqiyatli ishlashga to'sqinlik qiluvchi sabablardan iborat (noqulay mehnat sharoitlari, ish haqi tizimining nomukammalligi, xususan, ish haqi fondining rag'batlantiruvchi qismini taqsimlash, o'quv jarayonini tashkil etish bo'yicha qarashlarning farqlari, fikrlarning kelishmovchiligi); kasbiy vazifani hal qilish bo'yicha nuqtai nazar);

- ikkinchi guruhni pedagogik jamoa a'zolarining ijtimoiy munosabatlarning xarakterini aks ettiruvchi sabablar: bir-biriga nisbatan noxolis va salbiy munosabat, ishbilarmonlik va norasmiy muloqot me'yorlarini buzish;

- o'zaro ta'sir ishtirokchilarining shaxsiy xususiyatlaridan kelib chiqadigan sabablar: jamoaning alohida a'zolarining psixologik mos kelmasligi [6].

I. V. Milushkina ta'lim tashkilotidagi konfliktli vaziyatlarning keng tarqalgan turi bu rahbar va o'qituvchilar o'rtasidagi nizolar ekanligini ta'kidlaydi. Mojarolarning sababi o'qituvchilarning o'z xizmat vazifalarini noto'g'ri bajarishi (ob'ektiv sabab), rahbarning muayyan faoliyat to'g'risida o'z g'oyalarini yuklashi (sub'ektiv sabablar) bo'lishi mumkin.

Ta'lim tashkiloti rahbarining faoliyatidan biri nizolarni boshqarishdir. Keling, uning mohiyatini ko'rib chiqaylik. Ta'lim tashkilotini boshqarish - bu ilmiy yondashuvni o'z ichiga olgan murakkab jarayon: maqsad va vazifalarni to'g'ri tanlash, o'quv ishlarining erishilgan darajasini o'rganish va tahlil qilish, professor-o'qituvchilar va talabalar faoliyatini tashkil etish, ta'lim, ta'lim va to'g'ri nazorat darajasini oshirishning optimal usullari.

O. S. Vixanskiy, A. I. Naumov [4, b. 116] "boshqaruv" tushunchasiga ob'ekt va sub'ektning boshqaruv tizimi mavjudligida amalga oshiriladigan o'zaro ta'siri sifatida ta'rif beradi.

M. M. Potashnik "menejment" atamasini ta'lim tizimining rivojlanishini ta'minlashning umumiy maqsadi bilan birlashtirilgan faoliyat deb ta'riflagan [7, p. 295]. Mahalliy mualliflar tomonidan berilgan "boshqaruv" tushunchasining ta'riflariga asoslanib, ta'lim tashkilotida nizolarni boshqarish pedagogik jamoada qulay psixologik muhitni ta'minlash uchun ta'lim munosabatlari ishtirokchilarining nizoli xatti-harakatlariga maqsadli ta'sir ko'rsatadi.

S. S. Uchadze ta'lim tashkilotidagi nizolarni boshqarishning mohiyatini ikkita asosiy yo'nalishda amalga oshiriladigan faoliyat sifatida belgilaydi:

- professor-o'qituvchilar tarkibidagi munosabatlarning o'zgarishi;
- ta'lim tashkiloti oldida turgan muammolarni hal qilish jarayonida yuzaga keladigan turli xil qarama-qarshiliklarni hal qilish nuqtai nazaridan o'qituvchilar o'rtasida konstruktiv hamkorlikka e'tiborni shakllantirish.

Nizolarni boshqarish jarayonining mohiyati asosiy boshqaruv funksiyalarini amalga oshirishdan iborat: rejalashtirish, tashkil etish, motivatsiya va nazorat. Mojarolarni boshqarish jarayoniga nisbatan rejalashtirish funksiyasi muammoli daqiqalarni aniqlash, faoliyatning maqsad va vazifalarini aniqlashdir.

Rejalashtirish ta'lim tashkiloti rahbariga o'qituvchilar tarkibidagi kayfiyat, mavjud norasmiy guruhlar to'g'risidagi ma'lumotlarga asoslanishi kerak. Shu munosabat bilan,

kadrlar bo'yicha pedagogik psixolog katta yordam berishi mumkin. Nizolarni boshqarish bo'yicha faoliyatni rejalashtirish jarayonida ishonchli ma'lumot olish usullari sifatida sotsiometriya va anketadan foydalanish mumkin.

Konfliktlarni boshqarishda tashkilotning vazifasi psixologik muvofiqlikka asoslangan tashkilot tuzilmasini va o'qituvchilar o'rtasidagi munosabatlarni qurishdir. Mojarolarni boshqarish jarayonida, M. I. Gulaeva tomonidan olingan ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki, motivatsiya muhim ahamiyatga ega, bu mojarolarga yo'l qo'ymaydigan va ularda qatnashmaydigan o'qituvchilarni ta'lim tashkiloti rahbari tomonidan maqsadli rag'batlantirishda ifodalanadi. 9].

Nazorat funktsiyasi mojarolar darajasini oraliq diagnostika qilishda, rejalashtirilgan parametrlardan chetga chiqish to'g'risida o'z vaqtida ma'lumot olish, faoliyatni tuzatishga qaratilgan boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun mojarolarni boshqarish jarayonida amalga oshiriladi [10].

Shunday qilib, ta'lim tashkilotida nizolarni boshqarish - bu pedagogik xodimlar uchun maqbul mehnat sharoitlarini yaratish maqsadida amalga oshiriladigan boshqaruv faoliyatining bir turi. Konfliktlarni boshqarishning mohiyati asosiy boshqaruv funktsiyalarini amalga oshirishdan iborat.

Adabiyotlar ro'yxati:

1. Demchenko T. A. Xodimlarni boshqarish: zamonaviy yondashuvlar // Shaxs va mehnat. 2003 yil. № 8. 20-23-betlar.
2. Zmanovskaya E. V. Ijtimoiy nizolarning oldini olish va hal qilish. SPb., 2011 yil. 234 b.
3. Lukyanova LN Ta'lim muassasalaridagi nizolarning sabablari va ularni hal qilish yo'llari // Ta'limdagi ilmiy tadqiqotlar. 2011 yil. № 10. C. 4958.
4. Vikhanskiy O. S., Naumov A. I. Menejment. M.: INFRA-M, 2014. 576 b.
5. Nikolaeva A. A., Savchenko I. A., Stepanova O. S. Ta'lim muassasasida axborot xavfsizligi orqali nizolarning oldini olishda o'qituvchining roli // Ilmiy-pedagogik sharh. 2018 yil 2-son (20). 125-130-betlar.
6. Milushkina I. V. O'qituvchilar tarkibidagi nizolarni boshqarish texnologiyasi // Iqtidorli o'qituvchi. 2013 yil. № 4.
7. Potashnik M. M. Ta'lim sifatini boshqarish. M., 2000. 448 b.
8. Uchadze S. S. Ta'lim muassasasida pedagogik nizolarni boshqarish texnologiyalari // Ta'limni insonparvarlashtirish. 2012 yil. № 6. C. 24-28.