MAKTABGACHA TA’LIM TASHKILOTI DIREKTORINING KONFLIKTOLOGIK KOMPETENTLIGINI TAKOMILLASHTIRISH

Urinova Dilbar Abdusamat qizi
MTTDMQTMOI tayanch doktoranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada maktabgacha ta’lim tashkiloti direktorining konfliktologik kompetentligini takomillashtirishning nazariy va amaliy asoslari yoritilgan. Ta’lim tashkilotida yuzaga keladigan nizolarni boshqarish, oldini olish va samarali hal etishda rahbarning konfliktologik bilim, ko‘nikma va malakalari muhim omil sifatida tahlil qilingan. Maktabgacha ta’lim tashkiloti direktorining konfliktologik kompetentligini takomillashtirishning nazariy-metodologik asoslari tahlil etilgan. Ta’lim tashkilotsida yuzaga keladigan nizoli vaziyatlarni boshqarish, ularni oldini olish va konstruktiv hal etishda rahbarning kasbiy kompetensiyalari muhim omil sifatida asoslab berilgan. Shuningdek, konfliktologik kompetentlikning tarkibiy komponentlari hamda uni rivojlantirish mexanizmlari ilmiy jihatdan yoritilgan. Shuningdek, konfliktologik kompetentlikni rivojlantirish mexanizmlari, innovatsion yondashuvlar hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: konflikt, konfliktologiya, kompetentlik, rahbar, maktabgacha ta’lim, boshqaruv, kommunikativ ko‘nikma, stress menejment.

Kirish. Zamonaviy ta’lim tizimida rahbar shaxsining kasbiy kompetentligi tashkilot faoliyati samaradorligini belgilovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Ayniqsa, maktabgacha ta’lim tashkilotlarida direktor faoliyati ko‘p subyektli munosabatlar (pedagoglar, ota-onalar, bolalar, jamoatchilik) bilan bog‘liq bo‘lib, bu jarayonda turli nizoli vaziyatlar yuzaga kelishi tabiiydir.

Shu sababli, direktorning konfliktologik kompetentligi — ya’ni nizolarni oldindan ko‘ra bilish, ularni boshqarish va konstruktiv hal etish qobiliyati — muhim kasbiy sifat sifatida namoyon bo‘ladi. Mazkur kompetentlikni takomillashtirish esa ta’lim sifatini oshirish va sog‘lom psixologik muhitni ta’minlashning zarur shartidir.

Maktabgacha ta’lim tizimida boshqaruv samaradorligini ta’minlash zamonaviy ta’lim siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ayniqsa, maktabgacha ta’lim tashkiloti direktorining kasbiy kompetentligi, jumladan, konfliktologik kompetentligi tashkilotdagi ijtimoiy-psixologik muhit barqarorligini ta’minlashda muhim omil sifatida namoyon bo‘ladi. Ta’lim jarayonida turli manfaatlar, qarashlar va ehtiyojlarning to‘qnashuvi tabiiy holat bo‘lib, bu esa nizoli vaziyatlarning yuzaga kelishiga sabab bo‘ladi. Shu nuqtai nazardan, rahbarning konfliktlarni boshqarish, ularni konstruktiv yo‘naltirish va samarali hal etish qobiliyati zamonaviy boshqaruv kompetensiyalarining ajralmas qismi hisoblanadi.

Konfliktologik kompetentlik tushunchasi pedagogika va boshqaruv psixologiyasi fanlari kesishmasida shakllangan bo‘lib, u shaxsning nizoli vaziyatlarni anglash, tahlil qilish va boshqarish qobiliyatini ifodalaydi. Ilmiy manbalarda mazkur kompetentlik ko‘p komponentli tizim sifatida talqin etilib, uning tarkibiga kognitiv, kommunikativ, emotsional-intellektual va regulyativ elementlar kiradi. Ushbu komponentlarning integratsiyasi rahbarning professional faoliyatida konfliktlarni konstruktiv hal etish imkonini beradi hamda jamoada sog‘lom psixologik muhitni shakllantirishga xizmat qiladi.

Maktabgacha ta’lim tashkilotida konfliktlar turli sabablar asosida yuzaga keladi. Ular pedagoglar o‘rtasida, pedagog va ota-onalar o‘rtasida, rahbar va xodimlar o‘rtasida yoki tashkilot ichidagi resurslar taqsimoti bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin. Bunday vaziyatlarda direktorning konfliktologik kompetentligi hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi.

Konfliktologik kompetentlik quyidagi tarkibiy komponentlardan iborat:

Birinchidan, **kognitiv komponent** – bu konfliktlar mohiyatini, ularning turlari va rivojlanish bosqichlarini bilishni anglatadi. Direktor konfliktning kelib chiqish sabablarini chuqur tahlil qila olishi zarur.

Ikkinchidan, **kommunikativ komponent** – samarali muloqot olib borish, tinglash, murosaga kelish va muzokara olib borish ko‘nikmalarini o‘z ichiga oladi. Bu komponent nizolarni keskinlashmasdan hal etishda muhim rol o‘ynaydi.

Uchinchidan, **regulyativ (boshqaruv) komponent** – konfliktlarni boshqarish, strategiya tanlash va qaror qabul qilish qobiliyatini ifodalaydi.

To‘rtinchidan, **emotsional-intellektual komponent** – stressga chidamlilik, hissiyotlarni boshqarish, empatiya kabi sifatlarni o‘z ichiga oladi.

Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, ko‘plab rahbarlar konfliktni faqat salbiy holat sifatida qabul qiladi. Aslida esa konflikt — bu rivojlanish manbai bo‘lishi mumkin. To‘g‘ri boshqarilgan konflikt jamoada ochiqlik, ishonch va innovatsion fikrlashni rivojlantiradi.

Konfliktologik kompetentlikni takomillashtirish quyidagi mexanizmlar orqali amalga oshiriladi:

- maxsus trening va seminarlar tashkil etish
- keys-study asosida muammoli vaziyatlarni tahlil qilish
- refleksiv faoliyatni rivojlantirish
- psixologik xizmat bilan hamkorlik
- kommunikativ treninglar

Shuningdek, zamonaviy boshqaruvda mediatorlik yondashuvi (vositachilik orqali nizolarni hal qilish) muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, maktabgacha ta’lim tashkilotlarida yuzaga kelayotgan nizolarning aksariyati kommunikativ yetishmovchilik, noto‘g‘ri boshqaruv qarorlari yoki emotsional beqarorlik bilan bog‘liq. Ko‘plab rahbarlar konfliktni faqat salbiy holat sifatida qabul qilib, uni bostirishga intiladi, bu esa muammoning yanada chuqurlashishiga olib keladi. Aslida esa, konfliktni to‘g‘ri boshqarish orqali jamoada rivojlanish, yangilanish va o‘zaro tushunishni kuchaytirish imkoniyati mavjud. Shu sababli direktorlarning konfliktologik kompetentligini takomillashtirish zarurati yuzaga kelmoqda.

Konfliktologik kompetentlikning kognitiv komponenti rahbarning konflikt mohiyatini chuqur anglash, uning sabab va oqibatlarini tahlil qilish qobiliyatini o‘z ichiga oladi. Direktor nizoning kelib chiqish manbalarini aniqlash, uning rivojlanish bosqichlarini farqlash va ehtimoliy natijalarini prognoz qilish imkoniyatiga ega bo‘lishi lozim. Mazkur bilimlar rahbarning qaror qabul qilish jarayonida asosli va ilmiy yondashuvni ta’minlaydi.

Kommunikativ komponent konfliktologik kompetentlikning markaziy elementi hisoblanib, u samarali muloqot olib borish, faol tinglash, empatiya va muzokara olib borish ko‘nikmalarini qamrab oladi. Maktabgacha ta’lim tashkiloti direktorining pedagoglar, ota-onalar va boshqa subyektlar bilan ochiq va konstruktiv muloqot o‘rnatishi nizolarni oldini olish va ularni samarali hal etishda muhim ahamiyat kasb etadi. Ayniqsa, kommunikativ madaniyatning yuqori darajada shakllanganligi rahbarning ijtimoiy nufuzini oshiradi.

Emotsional-intellektual komponent rahbarning o‘z hissiyotlarini boshqarish, stressga bardoshlilik va boshqalarning emotsional holatini anglash qobiliyatini ifodalaydi. Konflikt vaziyatlarida hissiy muvozanatni saqlash rahbarning to‘g‘ri qaror qabul qilishida muhim rol o‘ynaydi. Emotsional intellektning rivojlanganligi nizolarni keskinlashuvdan saqlaydi hamda murosaga erishish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Regulyativ komponent konfliktlarni boshqarish strategiyalarini tanlash va ularni amaliyotga tatbiq etish qobiliyatini o‘z ichiga oladi. Direktor vaziyatga qarab kompromiss, hamkorlik, murosaga kelish yoki boshqa strategiyalarni qo‘llashi lozim. Bu jarayonda qarorlarning asoslanganligi va adolatliligi muhim mezon hisoblanadi. Samarali boshqaruv konfliktni rivojlanish omiliga aylantirish imkonini beradi.

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, konfliktologik kompetentligi rivojlangan rahbarlar faoliyat yuritayotgan ta’lim tashkilotlarida ijtimoiy-psixologik muhit barqaror bo‘ladi. Bunday jamoalarda o‘zaro ishonch, hamkorlik va ochiqlik darajasi yuqori bo‘lib, bu ta’lim jarayonining samaradorligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu bilan birga, nizolar konstruktiv hal etilishi pedagoglarning kasbiy motivatsiyasini oshiradi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, maktabgacha ta’lim tashkiloti direktorining konfliktologik kompetentligini takomillashtirish zamonaviy boshqaruv tizimining muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Mazkur kompetentlikni rivojlantirish orqali ta’lim tashkilotsida sog‘lom psixologik muhitni shakllantirish, nizolarni samarali boshqarish va umumiy ta’lim sifatini oshirish mumkin. Shu bois, rahbarlar uchun konfliktologiya bo‘yicha maxsus o‘quv dasturlarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish dolzarb vazifa hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2001.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 2000.
3. Rahimova D. Ta’lim menejmenti asoslari. – Toshkent, 2020.
4. Abdullaeva N.Sh. Maktabgacha ta’lim tizimini boshqarish metodologiyasi. – Toshkent, 2021.
5. Karimova V.M. Psixologiya. – Toshkent: O‘qituvchi, 2018.