

UMUMTA’LIM MAKTABIDA MUOMALA ME’YORLARINING BUZILISHI: PEDAGOGIK JAMOADA PSIXOLOGIK XAVFSIZLIKNI SUSAYTIRUVCHI YASHIRIN OMIL VA UNI BARQARORLASHTIRISH YO’LLARI

*Raximova Maryam O’tkir qizi,
Abdulla Avloniy nomidagi pedagogik
mahorat milliy tadqiqot instituti doktoranti
Toshkent shahar
email: maryamraximova1@gamil.com
tel raqam: +99893 962 96 22*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19421729>

Annotatsiya. Mazkur maqolada umumta’lim maktabi pedagogik jamoasida muomala me’yorlarining buzilishi (gapni bo’lish, kinoya, mensimaslik, e’tiborsiz qoldirish, muhokamadan chekinish kabi ko’rinishlar) psixologik xavfsizlikni susaytiradigan yashirin boshqaruviy omil sifatida konseptual asoslanadi. Muomala me’yorlari buzilganda o’qituvchilarda savol berish, muammo ko’tarish, xatoni tan olish va fikr bildirish kabi shaxslararo tavakkal xulqlari kamayadi; natijada ochiq muloqot va hamkorlik zaiflashib, qarorlar sifati hamda ijro barqarorligiga salbiy ta’sir yuzaga kelishi mumkin. Maqolada mazkur bog’liqlik mexanizm zanjiri orqali izohlanadi va maktab boshqaruvi doirasida muomala standartlarini me’yorashtirish, konstruktiv teskari aloqa tartibini joriy etish, shaffof va izohli qaror amaliyotini kuchaytirish hamda muammo ko’tarish kanallarini yo’lga qo’yish kabi tashkiliy mexanizmlar taklif etiladi.

Kalit so’zlar. Muomala me’yorlari, psixologik xavfsizlik, pedagogik jamoa, ochiq muloqot, rahbarlik amaliyotlari, boshqaruviy shaffoflik, jarayon adolati.

Kirish. Umumta’lim maktabida boshqaruv samaradorligi va ta’lim sifati ko’pincha o’quv reja, resurs, nazorat hamda metodik ishlar bilan izohlanadi. Biroq pedagogik jamoada muomala me’yorlari izdan chiqqan sharoitda rasmiy tartiblar saqlangan taqdirda ham hamkorlik sustlashishi, muammolar vaqtida ko’tarilmasligi va qarorlar ijrosida “jim” qarshilik kuchayishi kuzatiladi. Muomala me’yorlarining buzilishi odatda ochiq mojaro ko’rinishida emas, balki mayda ko’rinishlarda — gapni bo’lish, mensimaslik ohangi, kinoya, e’tiborsiz qoldirish, g’iybat, muhokamadan chekinish kabi holatlar orqali namoyon bo’ladi. Bunday epizodlar yig’ilib borganda jamoada ishonchsizlik va himoyalani xulqi kuchayib, psixologik xavfsizlik pasayadi.

Muomala me’yorlari buzilishi ahamiyatsizdek ko’rinsa ham, u muloqot jarayonida ziddiyatlarning boshlanishi va kuchayishiga sabab bo’lishi mumkin. Turli ijtimoiy muhitlarda o’tkazilgan kuzatuvlar shuni ko’rsatadiki, kommunikatsiya jarayonida mayda ko’rinadigan, ammo takrorlanuvchi zidiyat epizodlari (masalan, gapni bo’lish, mensimaslik, kinoya) keyinchalik muloqotdan chekinish va ishonchning kamayishiga olib kelishi mumkin. Ushbu holat ta’lim tashkilotlari jamoasida ham boshqaruvdagi hamkorlik va ochiq muloqotga xavf tug’diruvchi omil sifatida qaraladi. Spontan og’zaki muloqotdan olingan 186 ta konflikt epizodi tahlilida nutqiy xulq me’yorlarining buzilishi konfliktogen omil sifatida qayd etilgan [1]. Shu bois maktab jamoasida muomala madaniyatidagi chetga chiqishlar e’tiborsiz qolsa, ular tizimli muammoga aylanib, jamoaning ichki ishlashiga ta’sir ko’rsatadi.

“Muhit yondashuvi” me’yor va odatlarning shakllanishini faqat shaxsning individual xususiyati bilan izohlab bo’lmasligini ko’rsatadi: norma va qadriyatlar ko’pincha lokal darajada shakllanadi hamda takrorlanuvchi amaliyotlar orqali mustahkamlanadi [2]. Demak, muomala

me’yorlarini tiklash faqat nasihat yoki alohida tarbiyaviy suhbatlar bilan cheklanmasdan, boshqaruv jarayonida me’yorlashtirilgan amaliyotlar va tartiblar orqali institutsional darajada mustahkamlanishi zarur.

Psixologik xavfsizlik jamoada shaxslararo tavakkal (savol berish, muammo ko’tarish, xatoni tan olish, yordam so’rash) qilish xavfsiz deb bilinadigan holatni anglatadi [3]. Bunday holat mavjud bo’lmaganda o’qituvchilar “gapirsam zarar ko’raman” degan ichki qo’rquvga tayanib, muammolarni kech ko’taradi va takliflar kamayadi. Muomala me’yorlari buzilishi psixologik zo’riqish bilan bog’liqligi ham qayd etilgan bo’lib, bu masalani jamoa madaniyati bilan bir qatorda psixik farovonlik va ish jarayonining barqarorligi nuqtayi nazaridan ham dolzarb qiladi [4].

Ta’lim menejmenti doirasida muammo muomala me’yorlarini “shaxsiy xulq masalasi” sifatida emas, balki ta’lim muassasasini boshqarishda rejalashtiriladigan, tashkillashtiriladigan va monitoring qilinadigan boshqaruv risk hamda boshqaruv resursi sifatida ko’rishni talab etadi. Ta’lim jamoalari misolida rahbarlik amaliyotlarining psixologik xavfsizlikka ta’sir qilishi ko’rsatiladi [5]. Shuningdek, boshqaruvning muhim tomoni bo’lgan adolat va shaffoflik (jarayon adolati va axborot adolati) xodimlarning munosabati va xulqiga ta’sir etuvchi shart sifatida asoslanadi [6]. Ushbu maqolada umumta’lim muassasasi boshqaruvi kontekstida muomala me’yorlari buzilishi yashirin boshqaruvga oid risk sifatida talqin qilinadi hamda uning psixologik xavfsizlik orqali jamoaviy hamkorlik va qarorlar sifatiga ta’siri konseptual tizim ko’rinishida asoslanadi. Bu yerda “yashirin boshqaruvga oid omil (risk)” deganda rasmiy hujjatlarda (buyruq, nizom, reglament) ko’rinmaydigan, biroq jamoaning muloqot sifati orqali boshqaruv qarorlari va ijro natijalariga sezilarli ta’sir ko’rsatadigan ijtimoiy-psixologik mexanizm tushuniladi.

Maqolaning maqsadi — umumta’lim maktabi pedagogik jamoasida muomala me’yorlarining buzilishi psixologik xavfsizlikni qanday susaytirishini boshqaruv nuqtayi nazaridan konseptual asoslash, ta’sir mexanizmini mantiqiy zanjir ko’rinishida izohlash hamda maktab boshqaruvida qo’llash mumkin bo’lgan tashkiliy mexanizmlarni taklif etish. Vazifalar: 1) muomala me’yorlari buzilishining namoyon bo’lish shakllarini tizimlashtirish; 2) psixologik xavfsizlik orqali ochiq muloqot va hamkorlikka ta’sir mexanizmini asoslash; 3) boshqaruv amaliyotiga tatbiq etiladigan me’yorlashtirilgan yechimlarni bayon qilish. Tadqiqot obyekti — pedagogik jamoa faoliyati jarayonidagi muloqot va hamkorlik munosabatlari, predmeti — muomala me’yorlari buzilishi va psixologik xavfsizlik o’rtasidagi bog’liqlik hamda boshqaruv mexanizmlari orqali ta’sir etish imkoniyatlari. Asosiy javob topilishi maqsad qilinayotgan savol shuki, “Pedagogik jamoada muomala me’yorlari buzilishi psixologik xavfsizlikka qanday mexanizm orqali ta’sir ko’rsatadi?”.

Adabiyotlar tahlili. Muloqotda hurmat qoidalariga rioya qilmaslik ko’pincha “katta konflikt” ko’rinishida namoyon bo’lmagani sababli boshqaruv amaliyotida kech seziladi. Shunga qaramay, nutqiy xulq me’yorlarining buzilishi ziddiyatning kuchayishiga sabab bo’lishi mumkinligi maktablar boshqaruvidagi 186 ta konflikt epizodi tahlilida muomala me’yorlariga oid buzilishlar konfliktogen signal sifatida qayd etiladi [1].

Me’yor buzilishining barqarorlashuvi muhit bilan bog’liq. Kobenko ta’kidlaganidek, lokal muhitlar o’z qoida va me’yorlarini ishlab chiqadi hamda takroriy amaliyotlar orqali mustahkamlaydi [2]. Shu bois muomala me’yorlarini tiklash “alohida shaxs bilan ishlash” bilan cheklanmay, muhitdagi amaliy tartiblarni (muhokama qoidalari, feedback me’yorlari, yig’ilish reglamenti) boshqarish orqali institutsional tartibga keltirilishi maqsadga muvofiq.

Muomala me’yorlari buzilishining oqibatini tushuntirishda psixologik xavfsizlik tayanch tushunchadir. Edmondson psixologik xavfsizlikni jamoada shaxslararo tavakkal qilish xavfsiz deb qabul qilinadigan ulashilgan ishonch sifatida belgilaydi [3]. Demak, fikr mensilmaydigan yoki kinoya odatiy bo’lgan muhitda o’qituvchilar tavakkalni xavfli deb baholab, fikr bildirishdan tiyiladi; natijada ochiq muloqot va hamkorlik qisqaradi.

Muomala me’yorlarining buzilishi psixologik zo’riqish bilan ham bog’lanishi mumkin. Kortina bunday tajribalar ishga doir psixologik zo’riqish ko’rsatkichlari bilan bog’liqligini qayd etadi [4]. Ta’lim muassasasida bu holat taranglikning ortishi, chekinish va “aytmaslik” xulqlari kuchayishi orqali hamkorlikni zaiflashtirishi mumkin.

Ta’lim jamoalarida psixologik xavfsizlikning shakllanishida rahbarlik omili muhim. 600 nafar o’qituvchi ishtirokidagi tadqiqotda liderlik, jamoa samaradorligi va tashkilot madaniyati bilan psixologik xavfsizlik o’rtasidagi bog’liqlik ko’rib chiqilgan [5]. Boshqaruvning yana bir yo’nalishi — jarayon va axborot adolati hisoblanadi. Kolquitt adolatning o’lchovli tuzilmasini asoslab, axborot adolatining xodimlar munosabati va xulqiga aloqadorligini ko’rsatadi [6]. Shu boisdan jahon maktab amaliyoti kontekstida shaffof mezon va izohli qarorlar muomala me’yorlarini barqarorlashtirishga xizmat qiladigan shartlardan biri sifatida qaraladi.

Metodologiya. Maqola konseptual-nazariy yo’nalishda yozildi. Empirik tajriba (so’rov, eksperiment) o’tkazish kelasi tadqiqotlar uchun qoldirildi. Metodologik yondashuv uch bosqichdan iborat: 1) muammo bo’yicha asosiy tushunchalarni yorituvchi manbalarni tanlash va nazariy tahlil qilish; 2) muomala me’yorlari buzilishi, psixologik xavfsizlik, adolat va rahbarlik omillarini taqqosiy-analitik tarzda aniqlashtirish; 3) manbalarda berilgan dalil va ta’riflarga tayangan holda boshqaruv nuqtayi nazaridan mexanizm zanjirini konseptual tizimlashtirish. Har bir manba muammo mantig’ida aniq bo’g’inni yoritishi (me’yor buzilishi va konflikt signali, me’yorlarning muhitda mustahkamlanishi, psixologik xavfsizlik ta’rifi, zo’riqish bilan bog’liqlik, ta’limda liderlik omili, adolat-shaffoflik sharti) mezoni asosida tanlandi.

Natijalar va muhokama. Tahlil muomala me’yorlarining buzilishini psixologik xavfsizlikni susaytiruvchi yashirin omil sifatida izohlashga imkon berdi. Shu jihatdan mexanizm zanjirini quyidagicha ifodalashimiz mumkin: muomala me’yorlarining buzilishi → psixologik xavfsizlik pasayishi → ochiq muloqot va muammo ko’tarish xulqi kamayishi → hamkorlik susayishi → boshqaruv qarorlari sifati va ijro barqarorligiga salbiy ta’sir.

Zanjirning boshlanishida kichik buzilishlar (gap bo’lish, mensimaslik ohangi, kinoya) konfliktogen signal sifatida ishlashi qayd etilgan. Psixologik xavfsizlik bo’g’in haqida Edmondson ta’rifiga tayangan holda tavakkal qilish xavfsiz deb bilinmaganda o’qituvchilar savol berish yoki muammo ko’tarishdan tiyilishini aytib o’tish mumkin. Me’yor buzilishi muhitda takrorlanib normaga aylanganda, “ehtiyotkorona ish qilish” strategiyasi kuchayadi. Muomala me’yorlarining buzilishi psixologik zo’riqish bilan bog’langan bo’lib bu jarayonning jamoa barqarorligiga xavfini oshiradi.

Ta’lim jamoalarida rahbarlik va jamoa samaradorligi psixologik xavfsizlik bilan bog’liqligi ko’rsatilgan. Shu bois muomala me’yorlarini barqarorlashtirish chora-tadbirlari rahbarlik amaliyotiga borib taqaladi. Bunda shaffof mezon va izohli qarorlar (axborot adolati) kommunikatsiyada “jim bosim”ning kuchayish ehtimolini kamaytiruvchi shartlardan biri sifatida qaraladi. Pedagogik jamoada muomala me’yorlari buzilishining oldini olish “odobi bilan gapiring” degan umumiy chaqiriq bilan hal bo’lmaydi. Buning uchun muntazam ishlaydigan uchta amaliy mexanizm kerak. Birinchidan, *muomala standarti va yig’ilish reglamenti* joriy etiladi: gapni bo’lish, kinoya yoki mensimaslik paydo bo’lsa, moderator buni muloyim, lekin aniq to’xtatadi va fikr shaxsga emas, muammoga qaratilgan holda qayta ifodalanadi. Bu hamma uchun hurmatli muloqot chegarasini belgilaydi. Ikkinchidan, *konstruktiv teskari aloqa (feedback) formati* yo’lga qo’yiladi. Eng qulay usul — “fakt–ta’sir–taklif”. Bular vaziyatni xolis aytish, uning ta’sirini ko’rsatish va yechim taklif qilish orqali ifodalanadi.. Shunda tanqid hujumga aylanmaydi, muammoni hal qilishga xizmat qiladi. Uchinchidan, *shaffof va izohli qaror qabul qilish hamda muammo ko’tarish kanali* yaratiladi. Bunda qarorlar bo’yicha qisqa izoh beriladi, murojaatlar uchun “muammo oynasi” ya’ni anonim burchak joriy qilinadi va javob muddati (masalan, 7 kun)

belgilanadi. Natijada ochiqlik kuchayadi, psixologik xavfsizlik mustahkamlanadi va hamkorlik hamda boshqaruv qarorlarining sifati oshadi. Keyingi empirik tekshiruv uchun muomala me’yorlari buzilishi va psixologik xavfsizlikni qisqa so’rovlar orqali kuzatish mumkin.

Demak, muomala me’yorlarining buzilishi past intensivlikda namoyon bo’lsa ham konfliktogen signal bo’lishi mumkin. Me’yorlar lokal muhitda takroriy amaliyotlar orqali mustahkamlanadi hamda uni mustahkamlashga oid yechimlar muhitdagi tartiblarni boshqarishga tayanishi kerak. Psixologik xavfsizlik pasayganda shaxslararo tavakkal xulqlari kamayadi va ochiq muloqot susayadi. Yana bir eng ahamiyatli jihat shuki, ta’lim jamoalarida rahbarlik omili muhim. Maktab direktorlari yo’ga qo’yishi lozim bo’lgan axborot adolati esa muomala me’yorlarini barqarorlashtirishning boshqaruv sharti sifatida qaraladi.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Иванцова Е. В., Черных З. В. Нарушение норм речевого поведения как причина конфликтов в студенческой коммуникации // Вестник Томского государственного университета. Филология. 2016. №5(43). С. 31–44.

2. Кобенко Ю. В. Язык и среда: перспективы средового подхода в лингвистике // Томский журнал лингвистических и антропологических исследований. 2017. №2(16). С. 32–44.

3. Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams // Administrative Science Quarterly. 1999. Vol. 44(2). P. 350–383.

4. Cortina L. M., Magley V. J., Williams J. H., Langhout R. D. Incivility in the workplace: Incidence and impact // Journal of Occupational Health Psychology. 2001. Vol. 6(1). P. 64–80.

5. Shahid S., Din M. Fostering Psychological Safety in Teachers: The Role of School Leadership, Team Effectiveness, Organizational Culture // International Journal of Educational Leadership and Management. 2021.

6. Colquitt J. A. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure // Journal of Applied Psychology. 2001. Vol. 86(3). P. 386–400.