

## ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ

### СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ: ОБЗОР ПРОБЛЕМЫ

Барабанов Родион Евгеньевич

доцент, старший научный сотрудник Института психологии МАСТ, старший преподаватель кафедры психолого-педагогических и театральные дисциплин АНО ВО «МИТУ-МАСИ», член-корреспондент АМТН РФ, руководитель Научно-консультативного центра практической психологии «Концепт» (г. Москва).

Проблема социального конфликта в той или иной степени актуальна для любого общества. Однако в России на всех этапах исторического развития конфликты оказывали, как правило, решающее влияние на состояние общества. Войны, революции, борьба за власть, борьба за собственность, межличностные и межгрупповые конфликты, убийства, бытовые и семейные конфликты, самоубийство как способ разрешения внутриличностных конфликтов — основные причины гибели людей в нашей стране. Конфликт был, есть и в обозримом будущем будет решающим фактором, влияющим на безопасность России и ее граждан.

Быстрый рост количества конфликтов свидетельствует, как ни странно, что общество движется по пути демократизации: появляется множество социальных групп, которые открыто выражают свои интересы и стремятся отстаивать их, несмотря на то, что зачастую они противоречат интересам власти [1].

Рассматривая именно социальный конфликт, нужно подчеркнуть что социальным конфликтом является противоборство групп людей или отдельных индивидов, которые преследуют социально значимые цели. Возникать такой конфликт может при условии, когда одна сторона, в ущерб другой, стремится к реализации целей или интересов.

Существуют предконфликтные ситуации, которые выражаются в том, что субъекты противодействуют, но при этом не переживают каких-либо негативных эмоций, или наоборот, негативные эмоции переживаются, но внешне этого никак не проявляют в виде противодействия.

Для того чтобы понять суть конфликта необходимо выделить его основные признаки и сформулировать необходимые условия для его возникновения. Представляется достаточным выделить два признака.

1. Конфликт возникает всегда на основе разнонаправленных мотивов или суждений. Такие мотивы и суждения являются необходимыми для возникновения конфликта.

2. «Конфликт – это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т. п.)» [2].

Социальный конфликт - силовое динамическое взаимодействие, осуществляемое двумя или большим числом людей или социальных групп на основе настоящего или мнимого несовпадения интересов, ценностей или нехватки ресурсов. Завершается-разрешается победой, поражением или истощением сторон.

Если исходить из теории игр, то конфликт выглядит как метаявление, которое связано с максимальным увеличением выигрыша, уменьшением возможного проигрыша, при условии равнозначных альтернатив. (А. Рапопорт, Р. Акофф, Ф. Эмери и другие).

Наряду с этим Хасан понимает конфликт, как «специальную организованность взаимодействия, которая позволяет удерживать единство столкнувшихся действий за счет процесса

поиска или создания ресурсов и средств разрешения представленного в столкновении противоречия» [4, с. 140].

Дано много определений конфликта, но у всех авторов главное то, что это столкновение, будь то столкновение интересов, позиций или целей. При этом главной позитивной функцией конфликта является возможность решать возникающие противоречия в нашей жизни.

Практически все исследователи конфликтов, начиная с К. Маркса и Г. Зиммеля, считали, что главной функцией конфликта является «обеспечение единства столкнувшихся сил в их стремлении к преодолению «любого дуализма, даже если оно достигается ценой уничтожения одного из участников взаимодействия».

Главное место в функциональном подходе занимает разрушительная, деструктивная функция социального конфликта. Такое одностороннее представление, связано с явлением конфликтобоязни, своеобразной конфликтофобии, которая имеет свои глубокие корни в жизни практически каждого человека. Примечательно в этом отношении довольно стереотипное противопоставление конфликтов и эффективного общения, которое приводит в брошюре с таким названием Е. Н. Иванова. Она пишет: «Конфликты между людьми - явление обычное, а иногда они даже имеют положительное значение».

В общем плане возможность конфликта выступать в конструктивной функции обычно связывается с тем, что конфликт предотвращает «застой» индивидуальной и групповой жизнедеятельности и стимулирует их движение. М. Дойч, например, указывал, что «позитивные последствия конфликта для отдельного человека могут состоять в том, что посредством него будет изжита внутренняя напряженность и канализирована фрустрация».

Выделяют три точки зрения на функциональное описание конфликта:

1. Функционирование целостного явления в определенном контексте.

Здесь конфликт рассматривается как конструктивный, выполняющий полезную функцию, или деструктивный, выполняющий функцию разрушения, несения вреда.

2. Внутреннее функциональное описание.

Здесь имеется в виду реорганизация деятельности, для нахождения уже имеющегося или создания нового пути для решения сложившихся сложностей. Это функция изменения ситуации трудности в задачу.

При этом, опираясь на социальную динамику развития общества, мы можем справедливо из всего спектра форм конфликтов выделить межличностные конфликты, поскольку они относятся к самым распространенным социально-психологическим конфликтам, охватывая почти все области человеческих отношений. Любой конфликт в так или иначе сводится к межличностному. Даже в межгосударственных конфликтах происходят разногласия между лидерами или представителями государств.

Межличностные конфликты имеют свои отличительные особенности:

1. Противоборство происходит здесь и сейчас, на основе столкновения их личных мотивов. Участники сталкиваются лицом к лицу.

2. В межличностных конфликтах проявляется весь спектр известных причин: общих и частных, объективных и субъективных.

3. Межличностные конфликты для участников конфликтного взаимодействия являются своего рода «полигоном» проверки характера, темперамента, проявления своих способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей.

4. Межличностные конфликты отличаются высокой эмоциональностью и охватом практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами.

5. Межличностные конфликты затрагивают интересы не только конфликтующих, но и тех, с кем они непосредственно связаны либо служебными, либо межличностными отношениями.

В данном случае конфликтные ситуации могут быть по-разному интерпретированы:

1) как уже существующая реальность, как событие, которое разворачивается одновременно с его восприятием и описанием;

2) как произошедшее событие;

3) как предстоящее событие.

С того момента, как получено взаимодействие конфликтного статуса, можно выделять определенные стадии в его динамике:

1. Выбор стратегии, которая будет структурировать ход взаимодействия в конфликтной ситуации.

2. Выбор способов действий, исходя из общей стратегии.

Продолжительность конфликта определяется первоначально наличием ресурсов его субъектов для оформления и разрешения представленного в конфликте противоречия. Как считает Л. Козер, есть ряд связанных между собой переменных, также существенным образом определяющих длительность конфликта. Это такие показатели, как ясность целей, степень согласия по поводу смысла победы или поражения, способность понять, чего стоит победа. С этими факторами связаны и другие переменные, в частности вызванные конфликтом эмоции, степень реалистичности конфликта, мера поляризации, степень обладания властью.

Моментом окончания конфликта можно считать появление самостоятельной организации бывших в столкновении действий. Своего рода «расцепление» [4, с. 157]. Важно также иметь в виду, что внешнее прекращение конфликта совсем не обязательно говорит об окончании конфликта и завершении конфликтной ситуации. Конфликт может перейти во внутренний план участника или участников, изменить определённую форму организации, сменить материал, а затем заново развернуться и продолжиться в другом месте и в другое время. При этом по главным своим характеристикам возможно узнать тот же самый конфликт.

Что же касается причин, то среди огромного множества причин конфликтов прежде всего стоит выделять так называемые общие причины, которые проявляются так или иначе практически во всех возникающих конфликтах. К таким можно отнести:

- Социально-политические и экономические причины, которые связаны с социально-политической и экономической ситуацией в стране.

- Социально-демографические причины, которые отражают различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др.

- Социально-психологические причины, которые отражают социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения и т. д.

- Индивидуально-психологические причины, которые отражают индивидуальные психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т. п.).

Существует и еще одна группа причин, которую называют - частной. Эти причины непосредственно связаны с конкретным видом конфликта.

При этом саму структуру конфликта можно представить в виде схемы:

где, S1 и S2 – стороны конфликта (субъекты конфликта); П – предмет конфликта; ОК1 и ОК2 – образы предмета конфликта (конфликтной ситуации); М1 и М2 – мотивы конфликта; Р1 и Р2 – позиции конфликтующих сторон» [2, с. 9].

Профилактике конфликтов способствует сохранение баланса между самооценкой и внешней оценкой. В процессе социального взаимодействия люди постоянно оценивают друг друга. Человеку свойственна непрерывная самооценка своего поведения и результатов деятельности. Анализ межличностных конфликтов показывает, что, оценивая себя и результаты своей деятельности, человеку свойственно обращать внимание на положительные стороны собственной личности и на то, что ему удалось сделать в результате работы.

Воздействовать на конфликтную ситуацию можно двумя способами: либо менять свое поведение или воздействовать на психику и поведение оппонента. Второй вариант более труден.

Рассмотрим каждый способ подробнее:

Важной особенностью для предупреждения конфликтов является умение человека грамотно общаться.

Умение понимать и определять, что общение становится предконфликтным, и «вернуться» к нормальному взаимодействию из предконфликтной ситуации — один из способов предотвращения конфликта.

Предконфликтное состояние обычно не возникает резко, а медленно нарастает. При этом важно успеть установить, когда эмоциональный накал спора начинает переходить допустимый уровень, и правильно прекратить его. Признаками такого обострения могут быть покраснение лица, мимика, жесты, темп и тембр речи, содержание. Остановить или сгладить обостряющийся конфликт можно следующими приемами:

- сказать, что в чем-то правы вы, а в чем-то ваш соперник, что кстати, обычно и бывает;
- перевести проблему в шутку;
- поменять тему разговора на другую;
- уступить, при условии, что проблема спора не слишком важна для вас и речевая уступка не обязывает к каким-либо действиям;
- заявить о том, что вы не успели полностью разобраться в проблеме, и предложить оппоненту вернуться к ее обсуждению позже, например, завтра (когда эмоции улягутся).

Стоит уметь понимать партнера по взаимодействию и не идти с ним на конфликт, если нет уверенности в том, что мотивы действий оппонента правильно поняты. Это одно из главных субъективных условий предупреждения конфликтов. Передаваемая словесно партнером информация может искажаться и теряться, иногда существенно. Кроме этого, партнер может оценивать обсуждаемую проблему с других позиций, нежели вы. Эти две причины, а не действительные противоречия между людьми могут вызвать спор. Споры, вызванных различными подходами к проблеме и непониманием друг друга, стоит избегать.

Также стоит проявлять терпимость к инакомыслию. Как говорит Дейл Карнеги в своей книге «Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей»: «если вы заметили, что партнер в чем-то неправ – не стоит доказывать ему это. Иногда бывает нужно сообщить партнеру, что он неправ, но не обязательно делать это при свидетелях, не следует и настаивать, чтобы он публично признал свою неправоту. Необходимо быть твердым в отстаивании своей позиции, но мягким по отношению к другим людям».

Стоит человеку заботиться о уменьшении своей относительно устойчивой агрессивности и тревожности. Это своего рода субъективное условие для предупреждения конфликтов. Социально-экономическая среда, сформировавшая человека, нынешняя социально-экономическая ситуация в стране создают в нем повышенную тревожность и агрессивность. Это сказывается на характере отношений человека с окружающими, повышает его кон-

фликтность. Чтобы снизить собственную тревожность и агрессивность, человек может использовать методы аутогенной тренировки, физические упражнения, полноценный отдых и стараться поддерживать благоприятный социально-психологический климат на работе и дома.

Необходимо научиться управлять своим психическим состоянием, избегать перед конфликтных ситуаций при переутомлении или возбуждении. Психическое состояние человека изменяется в течение суток под влиянием различных обстоятельств, иногда существенно. Успешность работы, степень усталости, общение с сослуживцами, физиологическое состояние организма, погода и многое другое — все это влияет на состояние психики человека и, соответственно, на его конфликтность. Каждый в состоянии сам оценить, в каком положении в данный момент находится, и поступать с учетом этого положения, стараясь избегать конфликтов, причиной которых может стать собственная раздраженность.

Во взаимодействии с окружающими нужно быть готовым внутренне к решению любых возникающих проблем путем сотрудничества или компромисса. Окружающие нас люди так же, как и мы, имеют свои взгляды на вещи и право их отстаивать. В процессе взаимодействия столкновение интересов разных людей и разных социальных групп естественно и неизбежно. Однако совершенно необязательно разрешение социальных противоречий конфликтным путем.

Не надо ждать от людей слишком многого. Негативные эмоции — один из основных факторов, способствующих возникновению конфликтов. Они часто являются реакцией человека на заметное и значимое несовпадение реального развития событий с тем, на которое он рассчитывал. Существуют три способа минимизации негативных эмоций: прогнозирование возможных вариантов развития событий (чем точнее окажется прогноз, тем меньше негативных эмоций); изменение хода событий в нужную сторону в случае, если они начнут развиваться не так, как ожидалось; предусмотрение не только лучшего, но и худшего варианта развития событий.

Если окружающие не оправдывают ожиданий, что бывает достаточно, это вызывает у человека негативные эмоции, ухудшает его взаимоотношения с людьми. Нужно уметь делать добро бескорыстно, не рассчитывая получить что-либо взамен. Желательно не завышать свой прогноз в отношении возможных поступков окружающих.

Не требуйте от окружающих невозможного, учитывайте, что их способности к различным видам деятельности различны. Это условие предупреждения конфликтов, сформулированное на основе рекомендаций Д. Карнеги.

Не стремитесь быстро, радикально, перевоспитать человека.

В процессе обсуждения проблемы стоит не перебивать оппонента, а дать ему выговориться. Такая стратегия общения с оппонентом позволяет снизить его негативные эмоции. Это очень важно для конструктивного выхода из предконфликтной ситуации.

Необходимо заблаговременно информировать окружающих о решениях, затрагивающих их интересы. Человек, как правило, отрицательно реагирует на неожиданные изменения и ситуации, затрагивающие его интересы. Такая реакция естественна. Человек оказывается не готов к внезапным переменам и вынужден принимать решения экспромтом. Принимая решение, необходимо взвесить, чьи интересы оно может затронуть. Еще лучше согласовывать свои решения с людьми до того, как они будут приняты.

Не следует расширять сферу противодействия с оппонентом, увеличивая число обсуждаемых проблем. Эскалации предконфликтной ситуации способствует естественное

расширение сферы противодействия в ходе обсуждения проблемы. Для предупреждения конфликтов важно обсуждать с оппонентом только тот вопрос, из-за которого возникли разногласия. Не стоит пытаться одновременно обсуждать способы решения нескольких проблем, если все они требуют согласования интересов. Если необходимо решить ряд проблем, то обсуждение лучше начинать с самой простой из них, постепенно переходя к более сложным. Опасность конфликта возрастает, если критика распространяется не только на позицию оппонента, но и на его личность.

Не загоняйте оппонента в угол. Если ваш оппонент принял неграмотное решение, то желательно отказать себе в удовольствии публично разоблачить его некомпетентность. Человек, поставленный в безвыходную ситуацию, униженный и оскорбленный, легко идет на обострение конфликта ради сохранения чести и достоинства. Поэтому в любой ситуации важно оставлять оппоненту возможность «сохранить лицо», он должен иметь право отступить, сохранив при этом чувство собственного достоинства.

Установите неформальный, личностный контакт с партнером по взаимодействию. Если общение носит официальный, сугубо деловой характер, то возникновение конфликтов более вероятно, чем в ситуации, когда между собеседниками существует психологический контакт. Если собеседник к вам расположен, если вы воспринимаете его не как постороннего, а как лично значимого человека, то вероятность конфликта значительно меньше. Для установления неформального контакта желательно предварить обсуждение деловых проблем двумя-тремя вопросами, имеющими личностный характер — справиться о здоровье, успехах, семье, других проблемах собеседника. Эти вопросы должны носить неформальный, искренний характер. Желательно, чтобы глаза партнеров собеседников были примерно на одном уровне — оба должны либо стоять, либо сидеть.

Существует способ, который может быть полезен для выражения вашего мнения. Называется он «Я -высказывание». Данный способ требует определённой практики, но стоит того, чтобы стать внутренним навыком.

Выскажите, как вы видите ситуацию. «Я» — высказывание» передает другому человеку ваше отношение к определенному предмету, без обвинений и без требований, чтобы другой человек изменил свое отношение. Этот способ помогает вам удерживать свою позицию, не превращая другого человека в вашего оппонента.

Метод хорош тем, что вы никого не обвиняете и не критикуете ни в чём, а значит и не задеваете. А результат будет виден и не позволит довести до конфликта.

То как вы опишете вашу реакцию, очень важно. Стоит избегать затрагивания другого:

«Я из-за вас уронил это».

«Он расстроил меня»,

«Она оскорбила мои чувства».

«Он меня с ума сводит».

«Это сердит меня».

Нужно тщательно следить за тем, чтобы «заявления от «я» были чистыми, т. е. чтобы в них не было прямого или скрытого осуждения» [3, с. 55].

Как только мы вступаем в конфликт или видим, как он надвигается, мы можем сознательно выбрать наш подход к нему. Однако мы делаем это не всегда, скатываясь к привычной нам цепи реакций. Мы можем считать их естественными, однако многие из этих «естественных» реакций на деле просто привычки, полученные в раннем детстве. Если вы каждый раз реагируете на конфликт сходным образом, значит, вы выработали у себя одну из нескольких «конфликтных

привычек». Рассмотрим их подробнее:

#### Уход

Если вы физически или эмоционально уходите от конфликта (возможно, из опасения конфронтации), вы отнимаете у себя возможность принять участие в дальнейшем развитии ситуации.

Уход от конфликта может быть тем не менее вполне разумным шагом, если конфликт не затрагивает ваших прямых интересов и ваша невовлеченность в него не отражается на его развитии. Такой шаг может быть также полезен, если он привлекает внимание к запущенному кризису.

С другой стороны, ваш уход может толкнуть вашего оппонента на преждевременную сдачу позиций, завышение требований или ответный уход вместо принятия участия в совместной выработке решений. Уход может привести к непомерному росту проблемы за время вашего отсутствия. Избегайте также возможности наказания вашего оппонента своим уходом. Подобная тактика нередко применяется, сознательно или бессознательно, для того, чтобы заставить оппонента изменить его отношение к конфликту.

#### Подавление

Мы отказываемся признать наличие конфликта в том случае, если мы пытаемся поддерживать добрые отношения любой ценой. Тем не менее, подавление может быть разумной тактикой, если конфронтация по поводу незначительных разногласий может вносить чрезмерный стресс во взаимоотношения на данном этапе, или в том случае, если ваш оппонент не готов пока выслушать вас. Бывают и такие случаи, когда вы можете сохранить добрые отношения, предпочтя такт честности «во что бы то ни стало». Конфликты иногда сами разрешаются только за счет того, что мы продолжаем поддерживать дружеские отношения.

«Мир любой ценой» может быть опасен.

Подавление серьезного конфликта означает, что вы не затрагиваете главные спорные вопросы. Если вы храните молчание, ваш оппонент не знает, что происходит в вашей душе. Даже если он и догадывается, что что-то не в порядке, ему трудно узнать, что за этим стоит.

#### Выиграть/проиграть

Предпочтение тактики «выиграть/проиграть» нередко объясняется подсознательным стремлением оградить себя от боли, вызываемой чувством поражения. Она отражает такую форму борьбы за власть, при которой одна сторона выходит несомненным победителем. Эта тактика оказывается необходимой и в том случае, если определенное лицо, облеченное властью, должно навести порядок ради всеобщего благополучия. Она несомненно оправдана, если кто-то берет контроль в свои руки, для того чтобы оградить людей от насилия или опрометчивых поступков. Однако стратегия «выиграть/проиграть» редко приносит долгосрочные результаты — проигравшая сторона может не поддержать решение, принятое вопреки ее воле, или даже попытается саботировать его. Тот, кто проиграл сегодня, может завтра отказаться от сотрудничества.

#### Компромисс

Компромисс требует определенных навыков в ведении переговоров, чтобы каждый их участник чего-то добился. На первый взгляд кажется справедливым, когда мы прибегаем к подобному рода вопросам: «Сколько вам?», «Сколько мне?». Однако такое решение проблемы подразумевает, что делится какая-то конечная величина и что в процессе ее раздела, нужды всех участников не могут быть полностью удовлетворены. Тем не менее, раздел поровну нередко воспринимается как самое справедливое решение и, раз мы не можем увеличить

размер делимой вещи, равноправное пользование имеющимися благами — уже достижение.

Недостатки компромисса в том, что одна из сторон может, к примеру, раздуть свою позицию, чтобы потом показаться великодушной. Или сдать свои позиции намного раньше другой. В таких случаях, ни одна сторона не будет придерживаться решения, которое не удовлетворяет ее нужд. Если компромисс был достигнут без тщательного анализа других возможных вариантов решения, он может быть далеко не самым оптимальным исходом переговоров.

Уход, подавление, «выиграть/проиграть» и компромисс — четыре наиболее часто встречающиеся «конфликтные привычки». Быть под властью этих привычек — значит потерять гибкость и вызвать к жизни ненужные трудности. Это случается в большинстве случаев тогда, когда мы пытаемся доказать свою правоту, вместо того чтобы снизить тон, или когда мы делаем вид, что якобы все в порядке, вместо поиска совместного решения. В некоторых случаях уход, подавление, «выиграть/проиграть» и компромисс вполне могут быть приемлемы, однако от нас требуются гибкость и умение для полноценного использования этих подходов.

**Выиграть/выиграть – когда выигрывает каждый**

Можно добавить еще одну стратегию, дополняющую по-настоящему действенный набор приемов для разрешения конфликтов — стратегию «выиграть/выиграть». Для многих наличие победителя автоматически означает наличие и побежденного. Это может быть и верно в отношении спортивных состязаний, но не всегда верно в других сферах жизни. Зачастую, каждый участник может выиграть что-то. Вместо: «Я должен выиграть и поэтому я должен помешать выиграть тебе», — попробуйте: «Я хочу выиграть и хочу, чтобы ты тоже выиграл!» Вместо: «Они больше и сильнее меня, и поэтому я должен либо перехитрить их, либо сдаться», попробуйте: «Не я против них, но я с ними».

Преимущества подхода «выиграть/выиграть» заключаются в том, что вы находите более приемлемое решение и тем самым укрепляете и улучшаете взаимоотношения. Когда выигрывают обе стороны, они будут более склонны поддерживать принятое решение. Если вам придется еще иметь дело с этим человеком (и даже если это не так), стоит обходиться с ним порядочно.

Что же нужно, чтобы сработал подход «выиграть/выиграть»?

Шаг 1. Узнайте, почему они хотят того, чего они хотят.

Шаг 2. Может быть, разногласия компенсируют друг друга в каком-то аспекте?

Шаг 3. Каковы варианты решений?

Шаг 4. Сотрудничество.

**Вывод**

Конфликты сопровождают нас всю нашу жизнь. Из всего вышесказанного, мы видим, что это не так уж и плохо, ведь они дают нам новые решения и те выводы к которым мы в одиночку никогда бы, возможно, и не пришли. Конфликт может также послужить стимулом к переменам и толчком к прогрессу. Но всегда стоит учитывать что есть масса способов (стоит только немного потрудиться над собственным контролем), для того чтобы результаты были положительными как для нас самих, так и для другой стороны.

Список используемой литературы:

1. Барабанов, Р. Е. Психологические способы воздействия: обзор проблемы // Бюллетень науки и практики. 2017. № 5 (18). С. 262-270.
2. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии. [Текст] / С. М. Емельянов. – СПб.:



Питер, 2009. – 384 с.

3. Корнелиус, Х. Выиграть может каждый. [Текст] / Х. Корнелиус, Ш. Фейр. - М.: Стрингер, 1999. – 162 с.

### МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ЖАРАЁНИДА ПСИХОЛОГИК МАСЛАҲАТ (КОНСУЛЬТАЦИЯ) ИШЛАРИ

Турғунов Абдурашид Абдуманнобович  
Педагогика фанлари бўйича PhD

**Аннотация.** Мақолада мактабгача таълим ташкилоти психологи томонидан психологик маслаҳат (консультация) ишлари муаммолари муҳокама қилиниб, мактабгача таълим муассасасида психологик маслаҳатни ташкил этиш ва ўтказишнинг асосий жиҳатлари очиқ берилган.

**Калим сўзлар:** мактабгача таълим ташкилоти психологи, мактабгача ёшдаги болалар, психологик маслаҳат, педагогик методлар, сюжетли-ролли ва дидактик ўйинлар, тарбиявий фаолият, тематик маслаҳат вазифалари.

### ПСИХОЛОГИЯ В ПРОЦЕССЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ)

Турғунов Абдурашид Абдуманнобович  
Кандидат педагогических наук

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы работы психологического консультирования психологом организации дошкольного образования, раскрываются основные аспекты организации и проведения психологического консультирования в дошкольном учреждении.

**Ключевые слова:** психолог организации дошкольного образования, дети дошкольного возраста, психологическое консультирование, педагогические методы, сюжетно-ролевые и дидактические игры, воспитательная деятельность, тематические консультативные функции.

### PSYCHOLOGY IN THE PROCESS OF PRESCHOOL EDUCATION (CONSULTING ACTIVITIES)

Turgunov Abdurashid Abdumannobovich  
PhD in Pedagogical Sciences

**Annotation.** The article deals with the problems of psychological counseling by a psychologist in the organization of preschool education, reveals the main aspects of the organization and conduct of psychological counseling in a preschool institution.

**Keywords:** psychologist of the organization of preschool education, preschool children, psychological counseling, pedagogical methods, story-role-playing and didactic games, educational activities, thematic Advisory functions.

Психологик хизмат фаолиятида тематик маслаҳатлар (консультация) катта ўрин тутди ва ахборотли, профилактик, ташвиқот вазифаларни бажаради. Болалар психологининг