

PEDAGOGIK MOTIVATSIYA NAZARIYALARI VA ULARNING ZAMONAVIY TA'LIM TIZIMIDA QO'LLANILISHI

Asqarov Ilhomjon

**Toshkent Davlat Yuridik Universiteti huzuridagi Namangan akademik litseyi
direktorining o'quv ishlari bo'yicha o'rinbosari**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17521738>

Annotatsiya: Ushbu tezisda pedagogik motivatsiya nazariyalari mazmuni, ularning o'qituvchi faoliyatini faollashtirishdagi o'rni hamda zamonaviy ta'lim tizimi sharoitida qo'llanilish mexanizmlari tahlil qilinadi. Maslou ehtiyojlar iyerarxiyasi, Gersbergning ikki omilli modeli, Vrumning kutishlar nazariyasi, Adamsning adolat nazariyasi va Deci-Ryanlarning o'zini o'zi aniqlash konsepsiyasi ta'lim muassasalari boshqaruvi kontekstida qayta talqin etilib, ularning o'qituvchi motivatsiyasini shakllantirishda qaysi jihatlari samarali, qaysi jihatlari esa qo'shimcha pedagogik shart-sharoitlarni talab etishi asoslab beriladi. Tadqiqotda ayniqsa motivatsiyani faqat moddiy rag'bat bilan cheklab bo'lmasligi, zamonaviy maktab va oliy ta'limda kasbiy avtonomiya, ijodiy tashabbusni qo'llab-quvvatlash, kouching va mentorlik amaliyotlarini joriy etish orqali o'qituvchi ichki motivini barqaror holga keltirish mumkinligi ko'rsatiladi.

Kalit so'zlar: pedagogik motivatsiya, ehtiyojlar iyerarxiyasi, kutishlar nazariyasi, adolat tamoyili, o'qituvchi faoliyati, kouching, ta'lim menejmenti.

Hozirgi global ta'lim islohotlari o'qituvchi shaxsini ta'lim sifati va raqobatbardoshligini ta'minlaydigan bosh omil sifatida ko'rsatmoqda. O'zbekiston ta'lim tizimida ham normativ-huquqiy hujjatlar, strategik dasturlar va konseptual hujjatlarda o'qituvchi maqomini yuksaltirish, uning mehnatini munosib rag'batlantirish, kasbiy o'sish uchun sharoit yaratish ustuvor vazifa qilib belgilangan. Biroq amaliyot shuni ko'rsatadiki, tashqi rag'batlar tizimi bo'lganida ham ayrim pedagoglar faoliyatida sustkashlik, ijodiy tashabbus yetishmasligi, yangilanishga past qiziqish holatlari uchrab turadi. Bu holat motivatsiyani faqat maosh, ustama yoki mukofot bilan izohlash yetarli emasligini anglatadi. Bunisi bir tomoni. Ikkinchi tomondan, ta'lim jarayoni murakkab, kechiktirilgan natijali va insoniy muloqotga asoslangan bo'lgani uchun o'qituvchining ichki motivlari doimiy e'tiborda bo'lishi lozim. Shuning uchun ham pedagogik motivatsiya nazariyalarini o'qituvchi mehnatini boshqarish, baholash va rivojlantirish tizimiga integratsiya qilish bugungi kunda nazariy va amaliy ahamiyatga ega masalaga aylanmoqda. Mazkur tadqiqot ana shu ehtiyojdan kelib chiqib, asosiy motivatsion nazariyalarni zamonaviy ta'lim amaliyoti bilan solishtirishni maqsad qiladi.

Tadqiqotning nazariy asosini A. Maslou, F. Gersberg, V. Vrum, J. Adams, shuningdek E. Deci va R. Ryanlarning motivatsiya haqidagi ishlari tashkil etdi. Ularning g'oyalari pedagogik menejment, ta'lim psixologiyasi va mehnat psixologiyasi bo'yicha mahalliy manbalar bilan taqqoslandi. Kontent-tahlil metodi yordamida ta'lim sohasini rivojlantirishga oid davlat hujjatlari, pedagog kadrlar malakasini oshirish dasturlari, ta'limni raqamlashtirish bo'yicha normativlar o'rganildi. Shuningdek, ayrim umumta'lim maktablari va oliy ta'lim muassasalarida pedagoglarni rag'batlantirishning amaliy mexanizmlarini kuzatish orqali nazariya va amaliyot o'rtasidagi moslik darajasi aniqlashga harakat qilindi. Tizimli yondashuv motivatsiyani faqat psixologik hodisa sifatida emas, balki ta'lim muassasasining boshqaruv

madaniyati, kommunikativ muhiti va metodik ta'minoti bilan uzviy bog'langan jarayon sifatida ko'rishga imkon berdi.

Maslou ehtiyojlar iyerarxiyasi nazariyasiga ko'ra, inson avvalo fiziologik va xavfsizlik ehtiyojlarini qondiradi, undan so'ng ijtimoiy tegishlilik, hurmat va o'zini o'zi namoyon qilish darajalariga o'tadi. Ta'lim tizimi misolida bu shuni anglatadiki, o'qituvchi barqaror ish haqi, ijtimoiy himoya va qulay mehnat sharoitiga ega bo'lmaguncha undan yuqori darajadagi – ijodiy, ilmiy, innovatsion – faollikni talab qilish samara bermaydi. Biroq bugungi kunda faqat ilk ikki bosqichni ta'minlash kifoya emas, chunki yosh pedagoglar va raqamli avlod vakillari tez-tez o'zini namoyon etish, tan olinish, erkin metodik yechimlar sinab ko'rish imkonini izlaydi. Demak, Maslou modelini ta'limga qo'llashda aynan o'zini o'zi ro'yobga chiqarish pog'onasiga yo'l ochib berish eng muhim bo'g'in bo'lib qolmoqda. Gersbergning ikki omilli nazariyasi ta'lim muassasasida yanada aniqroq ishlaydi. Gigiyenik omillar – ish joyi, yuklama adolatligi, sinfdagi sharoit, texnika, rahbarning odobi – bo'lmasa, o'qituvchi ishidan norozi bo'ladi. Ammo ular bo'lishi ham avtomatik ravishda ijodkorlik va tashabbusni yo'lga qo'ymaydi. Buni qo'zg'atuvchi omillar – yutuqni e'tirof etish, xizmat darajasini oshirish, murakkab vazifani ishonib topshirish, ijodiy g'oyani amaliyotga chiqarish uchun vaqt ajratish, xalqaro tajribaga yo'llash – bo'lishi zarur. Bugungi ta'limdagi muammo ko'pincha shundan iboratki, rahbariyat gigiyenik omillar bilan band bo'lib qoladi, motivlovchi omillarga esa resurs yoki vaqt yetmaydi. Natijada pedagoglar faqat “kerak bo'lgani uchun” ishlaydi, “xohlagani uchun” emas.

Vrumning kutishlar nazariyasi o'qituvchining tashabbuskorligini tushuntirishda ayniqsa qulay. Agar pedagog yangi metodik material yaratishi yoki raqamli platformadan foydalangan darsi uchun real, aniq va tezkor rag'bat olishini bilsa, u buni yana takrorlaydi. Agar mukofot tizimi noaniq, shaffof bo'lmagan yoki boshqa mezonlarga bog'liq bo'lsa, uning motivatsiyasi susayadi va u faqat minimal vazifalarni bajarishga o'tadi. Demak, motivatsiya tizimi natija va rag'bat o'rtasidagi bog'liqlikni o'qituvchi aniq ko'ra oladigan tarzda qurilishi lozim. Adamsning adolat nazariyasi ham ta'lim jamoalariga to'la xosdir. Bir xil yuklamadagi yoki o'xshash natijaga erishgan o'qituvchilar turlicha e'tirof etilsa, jamoada ichki norozilik paydo bo'ladi, bu esa ish unumdorligini pasaytiradi. Shu sababli maktab yoki OTM darajasida rag'batlantirish shkalasi, mezonlari, tanlov shartlari ochiq e'lon qilinishi va muntazam qo'llanishi kerak. Deci va Ryanlarning o'zini o'zi aniqlash nazariyasi zamonaviy ta'lim uchun eng mosidir, chunki u avtonomiya, kompetentlik va ijtimoiy aloqadorlikni asosiy uch tayanch omil sifatida ko'rsatadi. Pedagogga darsni rejalashtirishda tanlov berish, o'z fanini integratsiyalashgan shaklda o'tishga ruxsat etish, o'quvchilar bilan hamkorlikni mustaqil qurishga imkon yaratish uning avtonomiyasini kuchaytiradi. Avtonomiya kuchaygan joyda tashqi nazorat darajasi kamayadi, ichki mas'uliyat esa oshadi. Bu esa yuqori motivatsiya bilan bajariladigan faoliyatga olib keladi.

Zamonaviy ta'lim tizimi o'zgaruvchan bo'lgani uchun motivatsiya nazariyalarini bevosita tatbiq etish yetarli emas, ularni kouching va mentorlik amaliyotlari bilan uyg'unlashtirish zarur. Kouching o'qituvchi bilan “sen nima uchun buni qilyapsan?” mazmunidagi reflektiv suhbatni yo'lga qo'yadi, ya'ni motivatsiyaning manbaini o'qituvchining o'zidan izlaydi. Mentorlik esa ayniqsa yosh pedagoglar uchun “moddiy rag'bat – malaka – e'tirof” zanjirini tezashtiradi, chunki ular tajribali ustoz ko'magi bilan o'z qobiliyatlarini tezroq namoyon eta oladi. Demak, motivatsion nazariyalar ta'lim tizimida samarali ishlashi uchun ular psixologik-pedagogik

qo'llab-quvvatlovchi muhit, rivojlantiruvchi monitoring va adolatli baholash tizimi bilan birgalikda joriy etilishi lozim.

Pedagogik motivatsiya nazariyalari ta'lim amaliyotiga zamonaviy boshqaruv nuqtai nazaridan qarash imkonini beradi va ularning har biri o'qituvchi faoliyatini rag'batlantirishning alohida jihatini ochib beradi. Maslou modeli ehtiyojlar ketma-ketligini ko'rsatib, o'qituvchining ijtimoiy maqomi va o'zini ro'yobga chiqarishi uchun sharoit yaratishni talab qiladi. Gersberg yondashuvi moddiy va tashkiliy sharoitlar bilan bir qatorda ma'naviy e'tirof, o'sish va mas'uliyat omillarining zarurligini asoslaydi. Vrum va Adams nazariyalari motivatsiyani adolat va kutilayotgan natija bilan bog'laydi. Deci va Ryan konsepsiyasi esa erkinlik va kasbiy avtonomiya bo'lmaganda barqaror motivatsiya bo'lmasligini ko'rsatadi. Shunday ekan, zamonaviy ta'lim muassasasi rahbari motivatsiyani faqat maosh va mukofot bilan cheklamasdan, o'qituvchini tinglaydigan, uning tashabbusiga maydon beradigan, kouching suhbatlari va mentorlik dasturlari orqali kasbiy o'sishga undaydigan tizimni qaror toptirishi lozim. Bunday kompleks yondashuvgina o'qituvchi mehnat unumdorligini barqaror oshirishga xizmat qiladi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Maslow A. Motivation and Personality. – New York: Harper & Row, 1954.
2. Герцберг Ф. Труд и мотивация. – М.: Прогресс, 1993. – 214 с.
3. Vroom V. Work and Motivation. – New York: Wiley, 1964.
4. Adams J.S. Inequity in Social Exchange // Advances in Experimental Social Psychology. – 1965. – Vol. 2. – P. 267–299.
5. Deci E., Ryan R. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. – New York: Guilford Press, 2017.
6. Қодиров В. Pedagogik menejment. – Toshkent: Iqtisod-moliya, 2019. – 240 b.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining ta'lim-tarbiya sifatini oshirishga doir farmon va qarorlari. – Toshkent, 2023–2025.