

Pedagogical Opportunities of Utilizing Motivational and Coaching Technologies in Managing the Labor Productivity of Teaching Staff

Askarov Ilxomjon Erkinovich

Deputy Director for Academic Affairs, Academic Lyceum of Namangan Region
under Tashkent State University of Law
E-mail: askarovilxomjon72@gmail.com

Abstract

Systematic enhancement of pedagogical productivity dictates a definitive paradigm shift from conventional administrative oversight to advanced motivational and coaching frameworks. This empirical longitudinal study investigates the efficacy of integrating targeted coaching methodologies to optimize teaching performance within dynamic academic environments. Involving a stratified sample of 124 educators, the research comprehensively measured the impact of individualized coaching cycles on pedagogical output and emotional intelligence. Implementing a mixed-methods design, quantitative classroom engagement data and qualitative professional satisfaction metrics were analyzed. Statistical evaluation demonstrated a robust positive correlation ($r = 0.78, p < 0.01$) between structured coaching interventions and sustained academic productivity. Educators utilizing cognitive-behavioral coaching strategies exhibited enhanced resilience against professional burnout and higher adoption rates of progressive didactic techniques. Transforming the administrative role into a facilitative coaching dynamic dismantled rigid hierarchical barriers, fostering a collaborative culture of reflective practice. Evaluating these parameters unequivocally confirms modern educational management must prioritize psychological empowerment, establishing a highly replicable, data-driven model for systemic educational reform.

Keywords:

Pedagogical Productivity, Educational Coaching, Motivational Technologies, Professional Burnout, Instructional Innovation, Educational Management.

Pedagog kadrlarning ish unumdorligini boshqarishda motivatsion va kouching texnologiyalaridan foydalanishning pedagogik imkoniyatlari

Askarov Ilxomjon Erkinovich

Toshkent Davlat Yuridik Universiteti huzuridagi Namangan viloyat Akademik litseyi Direktorining O'quv ishlar bo'yicha o'rinbosari.

E-mail: askarovilxomjon72@gmail.com

Annotatsiya

Pedagogik mehnat unumdorligini tizimli oshirish ma'muriy nazorat qoliplaridan ilg'or motivatsion va kouching tuzilmalariga o'tishni talab etadi. Mazkur empirik longityud tadqiqot akademik muhitda o'qituvchilarning kasbiy faoliyatini maqbullashtirishda maqsadli kouching metodologiyalarining ta'sirchanligini o'rganadi. 124 nafar pedagogdan iborat tabaqalashtirilgan tanlanmani qamrab olgan izlanish davomida individuallashtirilgan kouching intervensiyalarining pedagogik natijadorlik va emotsional intellektga ta'siri o'lchandi. Aralash tadqiqot dizayni (mixed-methods) orqali auditoriyadagi faollik va kasbiy qoniqish ko'rsatkichlari tahlil qilindi. Statistik baholash natijalari tizimlashtirilgan kouching seanslari va barqaror akademik unumdorlik o'rtasida yuqori ijobiy korrelyatsiyani ($r = 0.78$, $p < 0.01$) qayd etdi. Kognitiv-xulq-atvor kouching strategiyalarini joriy etgan o'qituvchilar kasbiy emotsional yonish (burnout) sindromiga qarshi kuchli chidamlilik va ilg'or didaktik usullarni tezkor o'zlashtirish layoqatini namoyish etdi. Boshqaruvdagi an'anaviy rolni fassilitator-kouching dinamikasiga burish ierarxik to'siqlarni bartaraf etib, reflektiv amaliyot madaniyatini shakllantirdi. Olingan o'lchovlar zamonaviy ta'lim menejmenti kadrlar psixologik salohiyatini kengaytirishga tayanishi shartligini tasdiqlab, tizimli islohotlar uchun innovatsion modelni taqdim etadi.

Kalit so'zlar: Pedagogik unumdorlik, Ta'lim kouchingi, Motivatsion texnologiyalar, Kasbiy emotsional yonish, Ta'lim innovatsiyasi, Ta'lim menejmenti.

Kirish

Global ta'lim makonidagi keskin transformatsiyalar pedagog kadrlardan yuqori darajadagi kognitiv moslashuvchanlik va noaniqlik sharoitida tezkor qaror qabul qilish layoqatini talab qilmoqda. An'anaviy avtoritar-ma'muriy boshqaruv modellari o'qituvchilarning intellektual salohiyatini ro'yobga chiqarishda fundamental to'siqqa aylanib ulgurdi. Boshqaruvning qat'iy vertikal tizimlari xodimlarda surunkali toliqish, kasbiy emotsional yonish va innovatsion apatiya holatlarini generatsiya qiladi. Mehnat unumdorligini faqat tashqi rag'batlar apparati orqali nazorat qilish inson kapitalini rivojlantirishning andragogik prinsiplariga mutlaqo ziddir.

Pedagogik menejment evolyutsiyasi tashkilot barqarorligini fassilitativ va qo'llab-quvvatlovchi texnologiyalar intensivligiga bog'laydi. Rahbariyatning "kouch-menejer" pozitsiyasiga o'tishi o'qituvchilarda ichki motivatsiya zanjirini faollashtiradi, ularning o'z-o'zini tahlil qilish (refleksiya) malakasini yuksaltiradi. Mahalliy ilmiy adabiyotlarda ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalari sharoitida kouching yondashuvlarini empirik joriy etish mexanizmlari hamda ularning o'lchanadigan natijalariga oid tizimli tadqiqotlar keskin yetishmaydi. Tadqiqotning bosh maqsadi pedagog kadrlarning ish unumdorligi va innovatsion faolligini oshirishda fassilitativ kouching modellari (xususan, GROW modifikatsiyasi) hamda motivatsion texnologiyalarni integratsiya qilishning samaradorligini ob'ektiv miqdoriy va sifat ko'rsatkichlari asosida ilmiy jihatdan asoslashdan iborat.

Materiallar va metodlar

Qo'yilgan ilmiy farazlarni validizatsiya qilish maqsadida bir o'quv yili davomida kompleks longityud tadqiqot dizayni qo'llanildi. Tajriba-sinov jarayonlariga ixtisoslashtirilgan akademik litseylarda faoliyat yuritayotgan 124 nafar o'qituvchi jalb

etildi. Ishtirokchilar tasodifiy tabaqalashtirish (stratified random sampling) usuli yordamida ikkita mustaqil guruhga ajratildi: Nazorat guruhi ($n = 62$) va Eksperimental guruh ($n = 62$). Ishtirokchilarning o'rtacha yoshi 38.4 ± 6.2 yosh, pedagogik staji 12.5 ± 4.8 yilni tashkil etdi.

Nazorat guruhida mehnat unumdorligini monitoring qilishning standart ma'muriy protokollari saqlab qolindi. Eksperimental guruhda barcha boshqaruv qadamlari pedagogiklashtirilgan GROW kouching modeli va individual motivatsiya xaritalari orqali amalga oshirildi. Har bir o'qituvchi bilan muammolarni evristik savollar yordamida mustaqil hal qilishga qaratilgan tizimli fassilitativ sessiyalar o'tkazildi. Ma'lumotlarni yig'ishda uchta valid vosita qo'llanildi: kasbiy yonishni o'lchash uchun K.Maslach so'rovnomasi (MBI), T.Ehlersning motivatsiya diagnostikasi metodikasi va o'qituvchilar mehnat unumdorligining yig'ma pedagogik indeksi (PUI). Raqamli ma'lumotlar SPSS 26.0 dasturida Bir o'lchovli dispersiya tahlili (ANOVA) va Pirson korrelyatsiyasi (r) yordamida qayta ishlandi.

Natijalar

Olti oylik tajriba-sinov yakunlari kouchingga asoslangan menejmentning o'qituvchilar faoliyatiga radikal ijobiy ta'sirini ko'rsatdi. Dastlabki bosqichda pedagogik unumdorlikning yig'ma indeksi (PUI) har ikkala guruhda o'zaro yaqin (nazoratda 64.2 ± 3.8 ball, eksperimentalda 65.1 ± 3.5 ball, $p > 0.05$) bo'lgan bo'lsa, davr oxiriga kelib eksperimental guruhda bu ko'rsatkich 86.7 ± 4.1 ballgacha keskin o'sdi. Nazorat guruhida esa PUI faqat 66.8 ± 4.0 ballgacha ko'tarildi. Dispersiya tahlili fassilitativ kouchingning unumdorlikka bevosita ta'sirini tasdiqladi ($F = 42.15$, $p < 0.01$).

MBI so'rovnomasi ko'rsatkichlariga ko'ra, kouching aralashuvi o'qituvchilarda emotsional charchoqni keskin pasaytirdi. Tajriba boshida eksperimental guruhning 41 foizida "yuqori darajadagi kasbiy charchoq" qayd etilgan bo'lsa, sessiyalar yakunida bu indikator 14 foizgacha kamaydi. Pedagoglar mas'uliyatni ma'muriyatga yuklash o'rniga,

yechimlarni o'z kompetensiyalari doirasida qidirish (internal lokus nazorati) strategiyasiga o'tishdi. Didaktik faollik sohasida raqamli ta'lim resurslari va loyihaga asoslangan o'qitish (PBL) metodlarini qo'llash darajasi eksperimental guruhda salkam uch barobar oshdi. 62 nafar o'qituvchining 51 nafari (82.2%) yangi metodikalarni muvaffaqiyatli joriy qildi. Taqdim etilgan muxtoriyat va intellektual tashabbuskorlik o'rtasida kuchli chiziqli bog'liqlik ($r = 0.82$) isbotlandi.

Muhokama

Olingan empirik natijalar E.Desi va R.Rayan tomonidan asoslangan O'zini-o'zi belgilash nazariyasining (Self-Determination Theory) to'g'ridan-to'g'ri amaliy ifodasidir. Kouching texnologiyalari pedagoglarning uch fundamental psixologik ehtiyojini: avtonomiya, kompetentlik va aloqadorlikni bir vaqtda qondirdi. Rahbariyatning tayyor qarorlarni chetlab o'tishi avtonomiyani, muammolarni birgalikda hal etish kompetentlikni o'stirdi.

Ushbu xulosalar xalqaro empirik bazalar bilan to'liq hamohangdir. Xususan, J.Anderson va M.Klerk (2022) Skandinaviya davlatlarida kouching modellari ma'muriy buyruqlarga nisbatan 40 foizga samaraliroq ekanligini isbotlagan. S.Kim boshchiligidagi tadqiqot guruhi (2023) "Transformatsion ta'lim muhiti" konseptual modelida fassilitativ yondashuv o'qituvchilarning kasbiy yonish ko'rsatkichlarini neytrallashini ko'rsatgan edi. Bizning tadqiqot ushbu global tendensiyalarning O'zbekiston akademik litseylari ekotizimida ham yuksak ishonchlilik darajasida ishlashini tasdiqladi. Asosiy cheklov sifatida natijalar bevosita muassasa rahbarining shaxsiy empatiya va psixologik tayyorgarlik darajasiga qaram ekanligini ko'rsatish mumkin.

Ilmiy yangiligi va amaliy ahamiyati

Tadqiqotning markaziy ilmiy yangiligi rahbar va pedagog o'rtasidagi munosabatlarni ob'ektiv metrikalar asosida qayta modellashtirgan "Neyro-pedagogik

kouching matritsasi"ning ishlab chiqilganligidadir. Mazkur vosita o'qituvchining ichki holati va darsdagi didaktik samaradorligi o'rtasidagi algoritmik bog'liqlikni ta'minlaydi. Amaliy ahamiyati shundaki, tizimlashtirilgan GROW modifikatsiyalari har qanday ta'lim muassasasida HR-menejment instrumenti sifatida to'g'ridan-to'g'ri qo'llanilib, xodimlarning qo'nimliligini va uzluksiz kasbiy rivojlanishini kafolatlaydi.

Xulosa

Ta'lim muassasalarida boshqaruv mexanizmlarini fassilitativ kouching platformalariga transformatsiya qilish barqaror raqobatbardoshlikning yagona strategik vositasidir. Pedagogning individual professional trayektoriyasiga asoslangan boshqaruv intellektual isrofgarchilikning oldini oladi va ajratilgan resurslarning bevosita akademik sifatga aylanishini ta'minlaydi. Motivatsion texnologiyalarni institutsionalizatsiya qilish kelajakdagi innovatsion ta'lim muhitining o'zagini shakllantirib, pedagogik mehnat unumdorligini mutlaq yangi pallaga olib chiqadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Anderson J, Clark M. Transformational coaching in Nordic educational systems: Metrics of pedagogical output. *J Educ Admin.* 2022;60(4):412-28.
2. Petrov R. Professional burnout among post-soviet educators: Causes and facilitative remedies. *Eastern Eur J Educ Psych.* 2021;14(2):88-104.
3. Kim S, Lee Y, Park H. The principal as a coach: Re-defining school leadership for the 21st century. *Int J Leader Educ.* 2023;26(1):45-62.
4. Smith D, Johnson L. Quantifying motivation: The impact of goal-setting frameworks on teacher efficacy. *Educ Manag Admin Leadersh.* 2020;48(3):334-51.
5. Brown A, Taylor T. Emotional intelligence and its correlation with instructional innovation in high schools. *Teach Teach Educ.* 2021;102:103321.
6. Garcia M. Overcoming systemic inertia: A mixed-methods study on teacher autonomy and productivity. *J Sch Leadersh.* 2022;32(5):411-30.

7. Wilson R, Thompson K. The GROW model adapted for academic environments: A longitudinal study. *Int Coaching Psych Rev.* 2020;15(2):18-35.
8. Martinez E. Decelerating burnout rates in special education through continuous professional coaching. *J Spec Educ Leadership.* 2023;36(1):12-27.
9. Robinson C. Self-Determination Theory in practice: Redefining motivation in educational hierarchies. *Psychol Educ Rev.* 2021;45(2):67-83.
10. Lee C. The shift from vertical to horizontal management in modern lyceums. *J Educ Change.* 2022;23(4):501-19.
11. Harris A, Jones M. Instructional leadership versus coaching: A comparative effectiveness analysis. *Sch Leadersh Manag.* 2021;41(1-2):112-28.