



## XUSUSIY VA DAVLAT MAKTABLARIDA O‘QITUVCHI MEHNAT SHAROITI VA MOTIVATSIYASINING FARQLI TOMONLARI.

*Xusanboyeva Xushnoza G'ayratbek qizi.*

*Andijon davlat chet tillari instituti*

*Ingliz tili va adabiyot fakulteti*

*Xorijiy til va adabiyoti yo'nalishi*

*212-guruh talabasi*

**Annotatsiya:** Mazkur maqolada zamonaviy ta'lim tizimining ikki xil shakli — davlat va xususiy maktablarda faoliyat yuritayotgan o'qituvchilarning mehnat sharoitlari hamda ularni kasbiy faoliyatga undovchi motivatsion omillar qiyosiy tahlil qilinadi. Tadqiqot davomida ish haqi miqdori, moddiy-texnik baza, sinfdagi o'quvchilar soni va bürokratik yuklamaning o'qituvchi ish samaradorligiga ta'siri ko'rib chiqilgan. Shuningdek, xususiy sektordagi korporativ muhit va davlat sektoridagi ijtimoiy kafolatlarning o'ziga xos jihatlari yoritilgan. Maqola yakunida har ikki tizimning ijobiy tajribalarini umumlashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar berilgan.

**Kalit so'zlar:** xususiy maktab, davlat maktabi, o'qituvchi motivatsiyasi, mehnat sharoiti, ish haqi, kasbiy rivojlanish, ta'lim sifati, KPI.

**Аннотация:** В данной статье проводится сравнительный анализ условий труда и мотивационных факторов учителей, работающих в государственных и частных школах. Рассматривается влияние уровня заработной платы, материально-технической базы, наполняемости классов и бюрократической нагрузки на эффективность деятельности педагога. Освещаются особенности корпоративной культуры частного сектора и социальных гарантий государственного сектора. В заключении предложены рекомендации по



интеграции положительного опыта обеих систем для повышения престижа профессии учителя.

**Ключевые слова:** частная школа, государственная школа, мотивация учителя, условия труда, заработная плата, профессиональное развитие, качество образования, KPI

**Abstract:** This article provides a comparative analysis of the working conditions and motivational factors affecting teachers in both public and private educational sectors. The study examines key variables such as salary structures, material and technical infrastructure, class sizes, and bureaucratic workload, assessing their overall impact on teaching effectiveness. Furthermore, it highlights the distinct features of corporate culture in private schools versus social guarantees provided by the state system. The article concludes with a set of recommendations aimed at integrating the best practices from both sectors to enhance professional satisfaction and educational quality.

**Keywords:** private school, public school, teacher motivation, working conditions, salary, professional development, educational quality, KPI.

Ta'lim — har qanday jamiyatning ertangi kunini belgilovchi strategik soha, o'qituvchi esa ushbu jarayonning markaziy figurasi hisoblanadi. Bugungi kunda O'zbekiston ta'lim tizimida yuz berayotgan transformatsiyalar davlat maktablari bilan bir qatorda xususiy sektorning ham jadal rivojlanishiga yo'l ochdi. Biroq, ta'lim dargohining shaklidan qat'i nazar, uning muvaffaqiyati bevosita pedagogning ruhiy holati va mehnatiga bo'lgan rag'batiga bog'liq.

Badiiy nuqtayi nazardan, buyuk adib Abdulla Avloniy o'zining "Turkiy Guliston yoxud axloq" asarida ta'lim va tarbiya haqida to'xtalib, o'qituvchining jamiyatdagi o'rnini shunday ta'riflaydi: "Tarbiya biz uchun yo hayot — yo mamot, yo najot — yo halokat, yo saodat — yo falokat masalasidir". Ushbu fikr bugun ham



o‘z qiymatini yo‘qotgani yo‘q: o‘qituvchining munosib sharoitda mehnat qilishi — millatning "najot" masalasidir.

Ilmiy tahlillarga ko‘ra, o‘qituvchi motivatsiyasi faqatgina moddiy manfaatdorlikdan iborat emas. Zamonaviy pedagogika fanida o‘qituvchi samaradorligi "Gersbergning ikki omilli nazariyasi" (gigiyenik va motivatsion omillar) orqali tushuntiriladi. Davlat maktablarida ko‘proq ijtimoiy barqarorlik va kafolatlar (gigiyenik omil) ustuvor bo‘lsa, xususiy maktablarda individual natijaga asoslangan rag‘batlantirish (motivatsion omil) yetakchilik qilmoqda.

Zamonaviy media va axborot resurslari (masalan, Gazeta.uz yoki Kun.uz tahliliy sharhlari) ta‘lim sohasidagi kadrlar almashinuvining asosiy sababi sifatida mehnat sharoitlari o‘rtasidagi nomutanosiblikni ko‘rsatmoqda. Xususiy maktablar kichik hajmdagi sinflar va zamonaviy infratuzilma bilan o‘qituvchilarni jalb qilsa, davlat maktablari keng qamrovli tajriba maydoni bo‘lib qolmoqda.

### **Mehnat sharoitlari: Moddiy va texnik baza hamda ish yuklamasi**

O‘qituvchi faoliyatining samaradorligi ko‘p jihatdan uning atrofidagi muhit va resurslarga bog‘liq. Davlat va xususiy maktablar o‘rtasidagi eng ko‘zga ko‘ringan farq aynan mana shu moddiy-texnik bazada namoyon bo‘ladi.

#### **Infratuzilma va zamonaviy texnologiyalar**

Xususiy maktablar bozordagi raqobatbardoshligini ta‘minlash uchun eng so‘nggi texnologiyalarga sarmoya kiritadi. Ko‘p hollarda har bir sinf xonasi interaktiv doskalar, yuqori tezlikdagi internet va o‘quvchilar uchun shaxsiy noutbuklar bilan ta‘minlangan. Bu esa o‘qituvchiga darsni zamonaviy metodlar (STEM, vizualizatsiya) asosida o‘tish imkonini beradi.

Davlat maktablarida esa vaziyat biroz boshqacha. So‘nggi yillarda "Prezident maktablari" va "Ixtisoslashtirilgan maktablar" tarmog‘i kengayib, moddiy baza



yaxshilanayotgan bo'lsa-da, chekka hududlardagi umumta'lim maktablarida hali ham an'anaviy metodikaga tayaniladi. Bu o'qituvchidan qo'shimcha ijodkorlik va o'z hisobidan resurslar yaratishni talab qiladi.

Sinfdagi o'quvchilar soni (Kvotatsiya)

Bu o'qituvchining charchashi va dars sifatiga ta'sir qiluvchi eng muhim omildir:

Xususiy maktablarda: Odatda bir sinfdan 12 tadan 18 tagacha o'quvchi tahsil oladi. Bu o'qituvchiga har bir bolaga individual yondashish, ularning qiziqishlari va o'zlashtirish darajasini chuqur tahlil qilish imkonini beradi.

Davlat maktablarida: Ayniqsa shaharlardagi maktablarda sinf o'quvchilari soni 35-40 nafarni tashkil etishi odatiy hol. Bunday sharoitda o'qituvchi 45 daqiqa ichida barcha o'quvchilarni nazorat qilishi va yangi mavzuni tushuntirishi jismonan va ruhiy jihatdan o'ta mashaqqatlidir.

Bürokratiya va ma'muriy yuklama

**O'qituvchining mehnat sharoitini belgilovchi yana bir jihat — bu darsdan tashqari qilinadigan ishlar.**

Davlat sektorida: Garchi qog'ozbozlikka qarshi kurash olib borilayotgan bo'lsa-da, davlat o'qituvchisi hali ham turli elektron tizimlarni (masalan, e-maktab) to'ldirish, ma'naviy-ma'rifiy tadbirlarni tashkil etish va hisobotlar tayyorlash bilan band.

Xususiy sektorida: Bu yerda asosiy e'tibor natijaga (o'quvchining bilim darajasi va ota-onaning mamnunligi) qaratiladi. Ma'muriy ishlar ko'pincha maxsus assistentlar yoki menejerlar zimmasiga yuklatiladi, bu esa o'qituvchiga faqat o'z ustida ishlash va dars sifatini oshirishga diqqatni qaratish imkonini beradi.



### Moddiy motivatsiya va ijtimoiy himoya

O'qituvchi mehnati qanchalik zahmatli bo'lmasin, uning natijadorligi bevosita munosib haq to'lanishiga bog'liq. Bu borada davlat va xususiy maktablar o'rtasida o'ziga xos "raqobat" mavjud.

### Ish haqi tizimi va barqarorlik

Davlat maktablarida: Ish haqi aniq belgilangan tarif stavkalari va toifalar (oliy, birinchi, ikkinchi) asosida shakllanadi. Shuningdek, sertifikatlar (masalan, milliy yoki xalqaro til bilish sertifikati) uchun ustamalar mavjud. Bu tizimning ustunligi — barqarorlikda. O'qituvchi o'zining kelgusi oydagi daromadini aniq biladi va davlat tomonidan kafolatlangan ijtimoiy paketga ega bo'ladi.

Xususiy maktablarda: Ish haqi ko'pincha kelishuv asosida belgilanadi va bozor talabidan kelib chiqib, davlat maktablaridagidan sezilarli darajada yuqori bo'lishi mumkin. Biroq, bu yerda o'qituvchidan yuqori natija va doimiy o'sish talab qilinadi. Ba'zan ish haqi soatbay yoki o'quvchilar soniga qarab o'zgarishi mumkin.

### Rag'batlantirishning KPI (Key Performance Indicators) tizimi

Xususiy sektor o'qituvchi mehnatini baholashda zamonaviy boshqaruv uslublaridan foydalanadi. Agar o'qituvchining o'quvchilari olimpiadalarda g'olib bo'lsa yoki ota-onalardan ijobiy fikrlar kelsa, u qo'shimcha bonuslar oladi. Davlat tizimida esa rag'batlantirish ko'proq "Direktor jamg'armasi" hisobidan amalga oshiriladi, biroq bu jarayon ba'zan subyektiv omillarga tayanib qolishi mumkin.

### Ijtimoiy paket va qo'shimcha imtiyozlar

Xususiy maktablar o'z jamoasini saqlab qolish uchun turli "non-monetary" (nomoddiy) imtiyozlarni taklif qiladi:

Bepul va sifatli ovqatlanish;



Xizmat transporti;

Farzandlari uchun o'qish haqi bo'yicha chegirmalar;

Xususiy tibbiy sug'urta.

Davlat maktablarida esa asosiy urg'u ijtimoiy himoyaga (uzoq muddatli mehnat ta'tili, kasallik varaqalari to'lovi va pensiya kafolati) qaratilgan.

### **Ma'naviy-ruhiy motivatsiya va kasbiy rivojlanish**

O'qituvchi faqat maosh uchun ishlaydigan xodim emas, u doimiy ravishda intellektual o'sishga ehtiyoj sezadigan ijodkor shaxsdir. Shu sababli, ma'naviy rag'bat va kasbiy yuksalish imkoniyatlari o'qituvchini ma'lum bir dargohda ushlab turuvchi asosiy "magnit" hisoblanadi.

#### **Karyera o'sishi va iyerarxiya**

Davlat maktablarida: Karyera tizimi asosan vertikal ko'rinishga ega. O'qituvchi o'z toifasini oshirishi (mutaxassisdan oliy toifagacha) yoki ma'muriy lavozimlarga (metodist, o'quv ishlari bo'yicha mudir, direktor) ko'tarilishi mumkin. Bu yo'l uzoq vaqt va qat'iy belgilangan mezonlarni talab qiladi.

Xususiy maktablarda: Karyera o'sishi ko'proq gorizontal va moslashuvchan. Masalan, mahoratli o'qituvchi "fan koordinatori", "mentor" yoki "o'quv dasturi ishlab chiquvchisi" kabi yangi rollarni egallashi mumkin. Bu yerda yoshidan qat'i nazar, kreativ g'oyalar va natija ko'rsatgan mutaxassis tezroq tan olinadi.

#### **Treninglar va xalqaro tajriba almashish**

Xususiy maktablar o'z nufuzini oshirish uchun o'qituvchilarning xalqaro sertifikatlar (CELTA, DELTA, IB training) olishini qo'llab-quvvatlaydi va ko'pincha buni o'zi moliyalashtiradi. Davlat maktablarida esa malaka oshirish tizimi markazlashgan bo'lib, o'qituvchilar har necha yilda bir marta majburiy kurslardan



o‘tadilar. Biroq, so‘nggi yillarda "Ustoz" loyihalari orqali davlat sektorida ham xalqaro ekspertlar bilan ishlash imkoniyati kengaymoqda.

### Jamoaviy muhit va "Burnout" (Ruhiiy toliqish)

O‘qituvchi motivatsiyasiga ta’sir qiluvchi eng katta xavf — bu ruhiy toliqishdir.

Xususiy maktablarda o‘qituvchilar uchun psixologik treninglar, jamoaviy (teambuilding) tadbirlar va dam olish zonalari tashkil etiladi. Bu o‘qituvchiga o‘zini "jamoaning muhim bo‘lagi" sifatida his qilishga yordam beradi.

Davlat maktablarida jamoa kattaligi sababli individual e’tibor kamroq bo‘lishi mumkin, lekin bu yerda ustoz-shogird an’analari kuchliroq saqlanib qolgan bo‘lib, tajribali pedagoglar yoshlarga ma’naviy tayanch bo‘ladilar.

### Tahlil: Ijobiy va salbiy tomonlar (Solishtirma jadval)

O‘qituvchi uchun qaysi tizim afzalroq ekanligini tushunish uchun quyidagi qiyosiy jadvalga nazar tashlaymiz:

Me'zonlar	Davlat maktablari	Xususiy maktablar
Ish haqi	Barqaror, ammo o'rtacha	Yuqori, natijaga asoslangan
Sinfdagi o'quvchilar	30-40 nafar (yuqori yuklama)	12-18 nafar (individual yondashuv)
Ijtimoiy himoya	To'liq davlat kafolati	Kelishuv asosida (bonus ko'p)



Texnik taminot	Standard (hududga bog'liq)	Yuqori texnologiya (STEM, IT)
Karyera o'sishi	Vertikal (toifa va unvon)	Gorizantal (mahorat va loyihalar)

### **Xulosa va takliflar**

Xulosa qilib aytganda, xususiy va davlat maktablaridagi o'qituvchi motivatsiyasi turlicha shakllangan. Davlat maktablari o'qituvchiga barqarorlik, ijtimoiy xavfsizlik va keng ko'lamli pedagogik tajriba maydonini taklif etsa, xususiy maktablar qulay mehnat sharoiti, zamonaviy resurslar va munosib moddiy rag'batni birinchi o'ringa qo'yadi.

Tahlillar asosida quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

Davlat maktablari uchun: Sinfidagi o'quvchilar sonini bosqichma-bosqich kamaytirish va o'qituvchini ortiqcha hisobotlardan (bürokratiyadan) butunlay ozod qilish lozim.

Xususiy maktablar uchun: O'qituvchilarning ijtimoiy himoyasini (pensiya va uzoq muddatli ta'tillar) davlat darajasidagi kafolatlar bilan mustahkamlash zarur.

Umumiy tizim uchun: "Gibrid model"ni yaratish, ya'ni davlat maktablarida xususiy sektorning KPI (samaradorlik) tizimini, xususiy maktablarda esa davlatning metodik tajribasini qo'llash ta'lim sifatini yangi bosqichga olib chiqadi.

O'qituvchi — jamiyatning intellektual poydevori. U qayerda ishlashidan qat'i nazar, uning motivatsiyasi faqat moddiy emas, balki e'tirof va qadrlash bilan ham chambarchas bog'liqdir.



### Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

- Avloniy, A. (1913). Turkiy Guliston yoxud axloq. Toshkent. (O'qituvchining ma'naviy mas'uliyati qismi).
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons. (O'qituvchilarning ishdan qoniqish nazariyasi uchun asos).
- Gazeta.uz nashrining ta'lim bo'limi maqolalari (masalan, "O'zbekistonda xususiy ta'lim: imkoniyat va muammolar" tahliliy materiallari).
- O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni (2020-yil). Ilmiy asos: Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. (Insonning ehtiyojlar iyerarxiyasi — xavfsizlik va qulay sharoitning mehnat samaradorligiga ta'siri haqida).
- O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi rasmiy saytidagi yillik hisobotlar (Sinf to'ldirilishi va o'qituvchi yuklamasi bo'yicha).
- Chingiz Aytmatovning "Birinchi muallim" asari. (O'qituvchining og'ir sharoitdagi matonati va bugungi zamonaviy sharoitlar o'rtasidagi kontrast uchun). Ilmiy manba: Adam, J. S. (1963). Equity Theory on Job Motivation. (Adolat nazariyasi — o'qituvchi o'z mehnatiga nisbatan olayotgan haqini boshqalar bilan solishtirishi va bu uning motivatsiyasiga qanday ta'sir qilishi haqida).
- "World Bank"ning O'zbekiston ta'lim tizimi bo'yicha hisobotlari
- Behbudiyning "Padarkush" dramasiidagi o'qitilgan va o'qitilmagan insonlar taqdiri orqali ilmning iqtisodiy qiymatiga ishoralar.