

JOURNAL OF PEDAGOGICAL RESEARCH

[www.wosjournals.com](http://www.wosjournals.com)

# PEDAGOGIK TADQIQOTLAR JURNALI

PEDAGOGIKA  
METODIKA  
PSIXOLOGIYA



WORLDLY KNOWLEDGE



**BOSH MUHARRIR**

**ISMANOVA AROFAT ABDULXAMIDOVNA**

PEDAGOGIKA FANLARI DOKTORI, PROFESSOR

**BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI**

**Qozoqboyeva Dilfuza Ilhomjon qizi**

Andijan State Institute of foreign languages , PhD.

**PEDAGOGIK TADQIQOTLAR JURNALI**

**Volume 1, issue 1, sentabr 2024**

**CORPORATE GOVERNANCE IN ECONOMIC DEVELOPMENT**

**MODELS IN THE EXPERIENCE OF JIZZAKH REGION**

*Xo‘jabekova Ulug‘oy Ilhom qizi*

*Jizzakh Polytechnic Institute, student*

**Abstract:** The corporate governance code is a set of voluntary standards and internal norms that establish and regulate the order of corporate relations. The code should contain the main norms and recommendations that apply to all important elements of corporate governance in the corporation. The main interest of the issuers in complying with the provisions of the Code is their desire to attract investments through the securities market.

**Key words:** shareholding, capital, major shareholders, corporation, enterprise, businessman, economy.

The share capital of German companies is strongly concentrated in the hands of large shareholders. As a result, compared to their American counterparts, German owners and the financial institutions that manage their capital have a much closer working relationship with their companies. The main characteristics or elements of each model are the main participants of a joint-stock company or corporation, the order of ownership of shares in a particular model, the composition of the supervisory board, the legal framework, the requirements for the disclosure of information for listed corporations, the corporate that requires the approval of shareholders. expenses; 1- table

**Comparative characteristics of corporate management models**

№	Features of the models	Anglo-American model	German model	Japanese model
1	Social value system	Individualism, freedom of choice	Social cooperation	Cooperation and trust
2	The role of the work team	Passive	Active	Active participation
3	The main method of financing	Stock market	Banks	Banks
4	Information asymmetry	Management	Management, "house" bank	Main bank
5	Investment periods	Short term	Long term	Long term
6	Cost of capital	High	Medium	Low
7	Capital market	Highly liquid	Liquid	Relatively liquid
8	Main economic unit (in large business)	Company	Holding	Financial industry group

9	Payment to management	High	Medium	Low
10	Structure of share capital	Scattered	relatively concentrated	Summarized

Among the factors affecting the process of introducing the principles of corporate governance in Uzbekistan, the mentality of the nation is of great importance.

The elements that make up the nation's mentality (knowledge potential, scientific thinking, goal potential, social environment, values, traditions, culture, political environment, economic psychology, legal awareness, etc.) are a set of factors directly related to the economic system and its management. It is formed on the basis of the mentality of the nation, the history of the formation of the nation, its values and knowledge potential.

When evaluating different models of governing body structures and organizing their activities, it is important to understand that each model has its own strengths and weaknesses. Each of these systems can be effective if they, with their appropriate management, correspond to the legal, cultural and socio-economic essence of the same social system in which they are located. It is necessary to choose such a system that represents a unique solution for Uzbekistan and should not be a mere copy of the models used in other countries. It is necessary to support a nuanced approach to management, and the appropriate management model will not only be different for each company, but will also change during different periods of existence of the same company. If the new corporate management system is used, it will be more correct to take into account the impact of the development of technologies and the globalization of the economy on the growth of the pace of reorganization of companies and radical changes of corporate structures.

Companies have a responsibility to adopt corporate practices that are best suited to their circumstances, but are built on effective principles that lead to effective investor decision-making and ensure appropriate disclosure of information. The qualitative stage in the complexity of management problems occurred as a result of the formation of large companies (joint-stock companies, holdings, financial-industrial groups) with a large number of shareholders and a complex structure.

First, on establishing the Company, approving its charter, and the value expressed in money of securities, other property rights or other rights that have a value expressed in money, which are introduced by the founder to pay for the company's shares. Decisions on confirmation are made unanimously by the founders. Large investors, such as investment and pension funds, insurance companies, who have given up direct personal participation in the current management of the property, have appeared as company owners. Therefore, professional hired managers began to play an important role in the management of companies.

**Conclusion:** Secondly, the main content of corporate management is to balance the interests of various persons involved in the activities of the joint-stock company. Taking into account the complex and conflicting nature of corporate governance, the problem of forming a mechanism for resolving conflicts and agreements between various participants of the corporate community and various bodies that manage its activities is of particular importance for the shareholders of the joint-stock company in our country. In modern corporations, a situation has arisen where shareholders purchase shares, entrust their funds to the corporation, and assume the risk associated with the efficiency of the use of this investment. At the same time, shareholders do

not participate in solving the tasks of current management of the company's activities and do not show it in relations with external organizations. The right to make decisions on the current management of the corporation is entrusted by the shareholders to the hired managers.

### References:

1. Norboyev O‘.M. Aholi bandligi va yangi ish o‘rinlari yaratish holatini statistik baholash.//Davlat statistika qo‘mitasining “O‘zbekiston statistika axborotnomasi” ilmiy – ommabop elektron jurnali. – Toshkent, 2021 yil №3-son. [www.statmirror.uz](http://www.statmirror.uz)
2. Norboyev O‘.M. Yangi ish o‘rinlari yaratish holatini statistik baholash //“Raqamli iqtisodiyotni shakllantirish sharoitida ctatistika tizimini yanada takomillashtirish” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi anjumanlari to‘plami. –Toshkent, Toshkent moliya instituti, 2022 yil 18 mart.-391-393 betlar.
- 3.Norboyev O‘.M. O‘zbekiston Respublikasida aholi bandligini ta‘minlashning iqtisodiy-statistik tahlili. //Davlat statistika qo‘mitasining “O‘zbekiston statistika axborotnomasi” ilmiy – ommabop elektron jurnali. – Toshkent, 2022 yil №1 -son. [www.statmirror.uz](http://www.statmirror.uz)
- 4.Norboyev O‘.M. Hududlarda aholining ish bilan bandlik holatini oshirish yo‘nalishlari //“Statistikaning zamonaviy muammolari: nazariya, uslubiyot va amaliyot” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi anjumanlari to‘plami. –Toshkent, KMO i STI, 2022 yil 26 noyabr.-248-251 betlar.
5. Norboyev O‘.M. Jizzax viloyatida aholi bandligi va yangi ish o‘rinlarini yaratish holatini statistik baholash //O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining “O‘zbekiston statistika axborotnomasi” ilmiy ommabop elektron jurnali. – Toshkent, 2023 yil №2-son. [www.statmirror.uz](http://www.statmirror.uz)
6. Норбоев У.М. Методы анализа состояния трудовых ресурсов, использования рабочего времени на предприятии// Актуальные научные исследования в современном мире, Переяслав 2022, Украина. 173 -178 стр.
7. Портес А. Неформальная экономика и ее парадоксы // Экономическая социология. 2003, № 5. С. 37–38.
8. Седлак М. Тенденции развития секториальной структуры экономики // Проблемы теории и практики управления. 1998, №2. С. 31–32.
9. Туленков, М.В. Организационно-управленческие основы регулирования занятости в Германии / М.В.Туленков // Бюл. ИПК ГСЗУ. – 2004, № 1. С. 50–54.
10. Узякова Е.С., Узяков М.Н. Занятость и эффективная занятость в российской экономике // Проблемы прогнозирования. –2011, № 6. С. 89–101.
11. Уильямсон О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS. Т.1. Вып. 3. –М.: Начала-Пресс, 1993. С.71–72.
12. SHadmanov X.N. Mehnat bozorida samarali bandlikni ta‘minlash: muammo va echimlar //

## KADRLARNING MOTIVATSIYASINI OSHIRISHDA PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALAR VA ZAMONAVIY USULLARDAN FOYDALANISHNING AHAMIYATI

*Zarina Hayitboyeva Otanazarovna*

*Xo'jayli tumani 3-son maktab psixologi*

**Kalit so'zlar:** Ta'lim, motivatsiya, kadrlar, ishlab chiqarish, milliy model, jamiyat, dastur, texnologiyalar, ilmiy g'oyalar.

**Rezyume:** Ushbu maqolada kadrlarning motivatsiyasini oshirishda eng avvalo uni hurmat qilish, qadrlash, o'z kasbiga munosib ekanligini anglash nazarda tutiladi. Xodimlarning motivatsiyasini oshirishda turli xil pedagogik usullar, ulardan foydalanish yo'llari keltirib o'tilgan.

**Key words:** Education, motivation, human resources, production, national model, society, program, technology, scientific ideas.

**Resume:** This article aims to increase the motivation of staff, first of all, to respect and appreciate them, to understand that they are worthy of their profession. There are various pedagogical methods used to increase the motivation of employees.

**Ключевое слово:** Образование, мотивация, человеческие ресурсы, производство, национальная модель, общество, программа, технология, научные идеи.

**Резюме:** Данная статья направлена на повышение мотивации сотрудников, в первую очередь, на уважение и признание их, на понимание того, что они достойны своей профессии. Для повышения мотивации сотрудников используются различные педагогические методы.

Oliy Majlisning 1997 yil 29 avgustda bo'lib o'tgan IX sessiyasida muhokama etilib, qabul qilingan, hayotimizni hal etuvchi muhim masalalar qatorida ta'lim-tarbiya tizimini tubdan o'zgartirish, uni yangi zamon talabi darajasiga ko'tarish, barkamol avlodimiz kelajagiga daxldor bo'lgan qonunlar - «Ta'lim to'g'risida»gi Qonun va «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»ni izchil amalga oshirish jarayonida Kadrlar tayyorlash milliy modeli shakllantirildi. Uning asosiy tarkibiy qismlari quyidagilardan iboratdir: Shaxs; Davlat va jamiyat; Uzluksiz ta'lim; Fan; Ishlab chiqarish. Mazkur milliy modelning asosiy elementlaridan biri bo'lgan uzluksiz ta'lim ijodkor, ijtimoiy faol, ma'naviy boy shaxs shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlar ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi. Kadrlar tayyorlash milliy modelining o'ziga xos xususiyati mustaqil ravishdagi to'qqiz yillik umumiy o'rta hamda uch yillik o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limini joriy etishdan iboratdir.

Bugungi ushbu maqolada kadrlarning motivatsiyasini oshirishda qo'llaniladigan pedagogik

usullar, motivatsiya, ularga qo'llaniladigan dasturlar haqida so'z boradi. Dastlab motivatsiya so'zini tahlil qilib oladigan bo'lsak: **Motivatsiya**- bu insonga kuch bag'ishlovchi, uning harakatiga ishonch bag'ishlovchi jarayondir ya'ni motivlarning yig'indisi motivatsiyani tashkil qiladi desak ham adashmaymiz. Eng umumiy shaklda shaxsning faoliyatga motivatsiyasi deganda, shaxsni muayyan harakatlarni amalga oshirishga undaydigan harakatlantiruvchi kuchlar majmui tushuniladi. Kadrlarda motivatsiya albatta birinchi o'rinda turishi lozim. Chunki kadrlar o'z bilimni, o'z imkoniyatlarni to'liq bilsa, anglasa va bunga yarasha harakati kuchli bo'lsa-yu lekin ularga motivatsiya berilmasa, motivatsiya yetishmasa, unda harakatlar susayishga olib keladi. Mashhur psixolog va faylasuf **E. Fromm** ijtimoiy ehtiyojlar va motivatsiyaning quyidagi turlarini aniqladi:

- Insoniy munosabatlarda kadrlar bilan hamkorlik qilish, ularning fikrlari inobatga olinishi;
- O'z-o'zini tasdiqlashi;
- Mehr-muhabbatda, insoniylik xislatlarida qadrlanishi;
- Ma'lum bir madaniyatga sig'inishi kabilarni ko'zda tutadi.

Shuning uchun ham kadrlarning motivatsiyasini kuchaytirishda ilg'or pedagogik usullar qo'llanilishi kerak. Demak pedagogik usullar ta'limni, tarbiyani o'z ichiga olgan bo'lishi, kadrlarga ish uslubini eslatishini qamrab oladi:

- Kadrlarga malakasi, bilimi aynan kasbiga monand tartibda ishlashini inobatga olib rag'batlantirish;
- Ularga kasbining yetuk mutaxassisi sifatida qaralib, ularning fikrlarini inobatga olish;
- Natijalar ijobiy bo'lgan kadrlarning mukofotlanishi;
- Motivatsiya beriladigan vaziyatlarda albatta xodimlar, kadrlar bilan hamkorlikda ishlanilishi lozim.

Mehnat inson hayotidagi eng muhim shart, uning tabiiy zaruratidir. Inson tabiatga ta'sir ko'rsatib, o'z mehnati bilan yashash va uning yanada rivojlanishi uchun sharoit yaratadi. Kadrlar o'zlarining kasbini bilishda, o'z ishini yaxshi bajarishda eng avvalo o'z kasbini sevrishi kerak. Ularga motivatsiya berilgan taqdirda ham ular o'z kasbini sevrmasa, o'z kasbini yetuk bilmasa unga beriladigan motivatsiyalar o'z natijasini aniq ko'rsata oladi deb aytolmaymiz. Har bir ish beruvchi o'z ehtiyojlarini qondirish va umumiy vazifaga erishish uchun butun jamoani faol bo'lishga undaydigan usullarni mustaqil ravishda belgilaydi. G'ayratli xodim ruhi va tanasi bilan bog'langan ishdan zavqlanadi va quvonchni his qiladi. Bunga kuch bilan erishib bo'lmaydi. Kadrlarni rag'batlantirish quyidagi komponentlarni o'z ichiga oladi:

1. Mehnatga haq to'lash;
2. Nogironlik imtiyozlari;
3. Xodimlarni sug'urtalash;
4. Qo'shimcha ish haqi;
5. Joyni yo'qotish uchun kompensatsiya;
6. Olingan daromadga teng to'lov.

Kadrlarga beriladigan motivatsiyalar pedagogik tarafdin ularga mos kelishi kerak, ya'ni kadrlar o'z ishi bo'yicha jihozlarga ega bo'lishi, ularga keng imkoniyatli sharoitlar yaratib berilishi, munosib taqdirlanishi, eng asosiysi rahbar tomonidan qadrlanishi ko'zda tutiladi. Agar xodimlar o'z ishini albatta yaxshi bajarsa-yu rahbar uni to'g'ri baholay olmasa, rag'batlantira olmasa xodimning ishdan ko'ngil qolish holatlari ham kuzatiladi. Kadrlar moddiy tarafdin ko'ra ko'proq

ma'naviy rag'batlantirishga moyil bo'lishadi. Ular ko'proq ma'naviy motivatsiyadan energiya olishadi:

- Ruhiy holat va ruhiy holatni yaxshilash, malaka oshirish, aql-zakovat, bilimdonlik, o'z-o'zini takomillashtirish uchun turli dasturlarning komplekslari;
- O'z-o'zini hurmat qilish, o'z ishidan qoniqishni oshirishga qaratilgan tadbirlar;
- Kooperativlar orqali jamoani muvofiqlashtirish va rag'batlantirish;
- Maqsad va vazifalarni belgilash kabilar kiradi. Ushbu usullar hech qanday to'lovlarni o'z ichiga oladi.

Xodimlar bo'lajak o'zgarishlardan qo'rqqmasliklari, balki ularga ko'nikishi, ijobiy tomonlarini topishi va mehnat samaradorligini oshirish uchun ushbu tizimni bosqichma-bosqich joriy etish zarur.

**Ichki motivatsiya-** Bu kadrlar motivatsiyasining mustaqil rivojlanishini o'z ichiga oladi. Muayyan vazifalarni bajarish ularga ma'naviy qoniqish keltiradi. Ammo shu bilan birga, xodimlar imtiyozlar izlashda ko'proq yo'nalishi mumkin.

Ijtimoiy fan barcha turdagi aql-idrokning aniq xususiyatiga ega, shuningdek, kadrlarni turli xil muhitda ushbu turdagi xatti-harakatlarning mumkin bo'lgan modellarini tavsiflaydi va ularni to'rt guruhga (asosiy rag'batlantirish) ajratadi:

1. **Obro' (kuch, maqom).** Ushbu guruhdagi odamlar martaba o'sishi va boshqalar tomonidan tan olinishga intiladi. Bu ularning asosiy maqsadi. Agar menejer xodimlarni vertikal ravishda ko'tarishni rejalashtirmasa, u tegishli, qiziqarliroq lavozimga o'tkazilishi mumkin, shu bilan odam kompaniyadagi ahamiyatini baholashdan ma'naviy mamnuniyat oladi.
2. **O'ziga xoslik (xizmatlarni tan olish, hayajonli faoliyat).** Ushbu rag'batlantiruvchi guruhdagi odamlar monoton ishlarga dosh bera olmaydilar, ular ko'proq narsaga qodir. Yangi texnologiyalar va bepul jadval ular uchun yangi g'oyalar va loyihalar, kashfiyotlar yoki ixtirolar uchun eng katta motivatsiyadir. Ular o'z malakalarini bajonidil oshirib, almashtirib bo'lmaydigan mutaxassislariga aylanishadi.
3. **Farovonlik.** Bunday odam qoniqishga intiladi. o'z istaklari... Ular uchun xodimlarni boshqarishning eng yaxshi usuli kompaniya bilan ularning manfaatlari yuz foiz mos kelishiga ishonch bo'ladi. Bu, masalan, barcha turdagi imtiyozli kreditlar taqdim etilishi bilan tasdiqlanadi. Ular yangi bilimlarni olishni va boshqalar bilan baham ko'rishni yaxshi ko'radilar. Bu mutaxassislar ajoyib maslahatchilar qiladi.
4. **O'z-o'zini ta'minlash (xavfsizlik).** Ushbu guruh odamlari uchun kundalik hayotda qulaylik va farovonlik muhimdir. Qulay muhit va ish joyining qulayligi, shuningdek, yaxshi ish haqi va ular uchun to'liq ijtimoiy paket bilan ta'minlash xodimlarni rag'batlantirishni boshqarishning eng yaxshi usuli hisoblanadi.

Har qanday xodimlarni motivatsiyasini oshirishda albatta ham moddiy, ham ma'naviy turdagi rag'batlantirishlar ko'zda tutiladi. Ta'lim muassasalaridagi kadrlarni albatta ma'naviy motivatsiyalash alohida o'rinni egallaydi. Ta'lim berar ekan ularga eng avvalo o'quvchi-yu talabalaridan olgan maqtovlari, ko'rsatilgan hurmat va e'tiborlari ularga eng birinchi ko'rsatilgan motivatsiya hisoblanadi. Rahbariyat tomonidan ishlab, o'z kasbini yaxshi egallab, bilimi mustahkamligi e'tiborga olinsa albatta xodim uchun bu ham bir motivatsiya bo'ladi.

Xulosa sifatida shuni aytish mumkinki, har bir tashkilot, ta'lim muassasalarida xodimlar, kadrlar o'z ishiga munosib taqdirlanishi lozim. Bu ta'limning sifati yaxshilanishiga, ishda



ko'tarilish bo'lishiga, rivojlanishda sabab bo'ladi. Ushbu maqola orqali kadrlarni turli xil motivatsiyalash, ularning ish-uslubini yanada rivojlantirish haqida so'z borildi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. – Toshkent: —O‘zbekiston NMIU, 2017. – 488 b.
2. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat‘iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. – Toshkent: —O‘zbekiston NMIU, 2017. – 104 b.
3. Ziyavtidinova N. M., O‘rinov Y. M, Menejment. O'quv qo'llanma./T.: "Tafakkur - Bo'stoni ", 2012. – 312 b.
4. Кокошин А.А. Стратегическое управление: теория, исторический опыт, сравнительный анализ и задачи. М.: РОССПЭН, 2012. – 525 с.
5. Турчанинов В.Н. Стратегическое управление развитием региона. Учебное пособие. М.: Дашков, 2014. – 217 с.
6. Abduraxmonov K.X. va boshqalar. Personal boshqaruvi. Mehnat nashriyoti. Toshkent 2011y.284-b.

**BOSHLANG‘ICH SINIF O‘QUVCHILARIDA ZAMONAVIY PEDAGOGIK  
TEKNOLOGIYALAR ASOSIDA CHET TILINI O‘QITISH***Jabborova Madinabonu Shavkat qizi**Yangi asr avlodi maktabi o‘qituvchisi, (PhD)*[Madinameliboyeva422@gmail.com](mailto:Madinameliboyeva422@gmail.com)

**Annotatsiya.** Mazkur maqolada boshlang‘ich sinf o‘quvchilarida zamonaviy pedagogik texnologiyalar asosida chet tilini o‘qitish haqida bayon qilingan. Dastlab, interaktiv ta‘lim va onlayn resurslar kabi zamonaviy usullar ko‘rib chiqilgan. Ushbu texnologiyalar yordamida o‘quvchilarning til ko‘nikmalari, mustaqil fikrlash qobiliyatlari va ijtimoiy ko‘nikmalari rivojlanishi xususida qayd etilgan. Maqolada chet tilini o‘rganish jarayonini samarali va qiziqarli qilishda innovatsion yondashuvlarning ahamiyati alohida ta‘kidlangan.

**Kalit so‘zlar:** boshlang‘ich sinf o‘quvchilari, chet tili, zamonaviy pedagogik texnologiyalar, ta‘lim innovatsiyalari, interaktiv ta‘lim, innovatsion yondashuv, ijtimoiy ko‘nikma.

**Аннотация.** В данной статье описано преподавание иностранного языка учащимся начальных классов на основе современных педагогических технологий. Сначала рассматривались современные методы, такие как интерактивное обучение и онлайн-ресурсы. Отмечено, что с помощью этих технологий у учащихся развиваются языковые навыки, навыки самостоятельного мышления и социальные навыки. В статье подчеркивается важность инновационных подходов в том, чтобы сделать процесс изучения иностранного языка эффективным и интересным.

**Ключевые слова:** учащиеся начальных классов, иностранный язык, современные педагогические технологии, образовательные инновации, интерактивное образование, инновационный подход, социальные навыки.

**Abstract.** This article describes the teaching of a foreign language to elementary school students based on modern pedagogical technologies. At first, modern methods such as interactive learning and online resources were considered. With the help of these technologies, students' language skills, independent thinking skills and social skills have been noted to develop. The article emphasizes the importance of innovative approaches in making the process of learning a foreign language effective and interesting.

**Keywords:** primary school students, foreign language, modern pedagogical technologies, educational innovations, interactive education, innovative approach, social skills.

O‘zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidenti Islom Karimovning 2012-yil 10-dekabrda “Chet tillarni o‘rganish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PK-1875-sonli qarori chet tillarini o‘rganish jarayonini yanada samarali qilishga qaratilgan muhim qarorlardan biri hisoblanadi [1]. Mazkur qaror O‘zbekistonda chet tillarini o‘rganishga bo‘lgan e‘tiborni kuchaytirib, xalqaro aloqalarni rivojlantirishga xizmat qilgan. Unda quyidagi asosiy masalalar ko‘zda tutilgan :

✓ Chet tillarni o‘qitish jarayonida sifatli metodikalar va resurslarni joriy etish;

- ✓ Chet tili o'qituvchilarining malakasini oshirish va ularning pedagogik ko'nikmalarini rivojlantirish;
- ✓ Chet tilini o'qitishda innovatsion va zamonaviy pedagogik texnologiyalarni qo'llash;
- ✓ Chet tillarini o'rganish uchun yangi kurslar va dasturlar ishlab chiqish, shu jumladan, bolalar va kattalar uchun maxsus dasturlar;
- ✓ Ta'lim tizimini qo'llab-quvvatlash uchun moliyaviy va moddiy resurslarni ta'minlash;

2021-yil 6-may kuni O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev raisligida chet tillarini o'qitish tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari bo'yicha videoselektor yig'ilishi o'tkazildi. Yig'ilishda mamlakatimizda har yili ilm-fanning alohida yo'nalishlari tanlab olinib, ularni rivojlantirishga e'tibor berilayotgani ta'kidlandi. 2021-yil uchun ustuvor sohalar sifatida fizika va xorijiy tillari belgilanib, yig'ilishda ta'lim jarayonlarini takomillashtirish, o'qituvchilar malakasini oshirish va zamonaviy pedagogik usullarni joriy etish muhimligi qayd etildi. Chet tillarini o'qitishda innovatsion yondashuvlar va xorijiy tajriba o'rganish orqali yoshlarni xalqaro mehnat bozorida raqobatbardosh qilish maqsadi ko'zda tutilib, bu tashabbuslar yoshlarimizning global tafakkurini rivojlantirish va xalqaro aloqalarni mustahkamlashga qaratildi. Mazkur videoselektor ham chet tillarini o'rganish jarayonini rivojlantirishga qaratilgan edi [4].

Bugungi kunda har bir fan o'qituvchisi o'z fanining xususiyatlariga mos ravishda ta'lim jarayonida interfaol usullardan foydalanmoqda. Bu usullar o'quvchilarning faol ishtirokini ta'minlab, o'zaro muloqot va hamkorlikni rivojlantiradi. Masalan, guruhli ishlash, muammoli vazifalar, rol o'ynash va interaktiv taqdimotlar orqali o'quvchilar ko'nikmalarini amaliyotda sinab ko'rish imkoniyatiga ega bo'ladi. Bunday yondashuvlar ta'lim jarayonini qiziqarli va samarali qiladi, shuningdek, o'quvchilarning tanqidiy fikrlash va ijodkorlik qobiliyatlarini rivojlantiradi. Ma'lumki hozirda maktablarda interfaol o'yinlar o'tkazish an'anaga aylanib bormoqda. Turli o'yinlar o'quvchilarning o'z qobiliyatini namoyon etishi, diqqatini jamlashi, bilim va ko'nikmalarini oshirishi, kuchli bo'lishiga yordam beradi. O'yin texnologiyasidan foydalanish asoslari o'quvchini faollashtiradigan va tezlashtiradigan faoliyatdir. Psixologlarning fikricha, o'yin faoliyatining psixologik mexanizmlari shaxsning o'zini namoyon qilish, hayotda barqaror o'rnini topish, o'zini o'zi boshqarish, o'z imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishga bo'lgan fundamental ehtiyojlariga asoslanadi [3].

Boshlang'ich sinf o'quvchilariga xorijiy tilni o'qitishda innovatsion yo'nalishlarni tatbiq etish, o'qituvchilarning pedagogik yondashuvlarini yangilash va zamonaviy texnologiyalarni qo'llash orqali ta'lim jarayonini rivojlantirish mumkin. Bu o'quvchilarni til o'rganishga bo'lgan qiziqishini oshirib, ularning kelajakdagi muvaffaqiyatlariga katta ta'sir ko'rsatadi. Zamonaviy davrda chet tilini o'qitish ta'lim tizimida muhim o'rin egallaydi. Ayniqsa, boshlang'ich sinf o'quvchilarining xorijiy tilni o'rganish jarayoni ularning kelajakdagi ta'lim va kariyerolari uchun katta ahamiyatga ega. Chet tili o'qituvchilari dars o'tish davomida zamonaviy texnologiyalarni qo'llab, o'quvchilarni faol ishtirok etishga va o'zaro muloqotga undashlari kerak. Bu jarayon ta'lim sifatini oshirishga ko'mak beradi. Jumladan, kooperativ ta'lim, loyiha metodologiyasi, yangi axborot texnologiyalaridan foydalanish, Internet resurslari kabi zamonaviy o'qitish usullari o'quvchilarning o'quv darajasini hisobga olgan holda o'quv qobiliyatlarini shaxsiylashtirish va farqlashni ta'minlaydigan, ta'limga markazlashtirilgan yondashuvni amalga oshirishga yordam beradi [2]. O'z navbatida, bunday yondashuvlar kelajakda xorij tilini biladigan mutaxassislarni tayyorlashda albatta qo'l keladi.

Xulosa o'rnida shuni aytish mumkinki, boshlang'ich sinf o'quvchilarida chet tilini o'qitish jarayonida zamonaviy pedagogik texnologiyalarni joriy etish ta'lim sifatini sezilarli darajada oshiradi. O'yin asosidagi metodlar o'quvchilarni qiziqtirib, ularning faol ishtirokini

ta'minlaydi. Bu yondashuvlar o'quvchilarning til o'rganishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi va ularni kelajakda xalqaro muhitda muvaffaqiyatli faoliyat yuritishga tayyorlaydi. Shunday qilib, chet tilini o'qitish jarayonini zamonaviylashtirish, yosh avlodning global tafakkurini rivojlantirishda muhim rol o'ynaydi.

**FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:**

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012-yil 10-dekabrda "Chet tillarni o'rganish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PK-1875-sonli qarori. // "Xalq so'zi" gazetasi, 11.12.2012 y., 240 (5660)-son.
2. Akimov V.B. (2010). Organizatsiya informatsionno-tehnicheskoho prostranstva uchebnoho zavedeniia. Media-biblioteka, interaktivnye doski [Organization of information and technical space of the educational institution. Media library, interactive whiteboards]. Volgograd: Uchitel [in Russian].
3. Mirziyoyev Sh.M. Together we will build a free and prosperous democratic state of Uzbekistan – Tashkent. NMI "Uzbekistan", 2017
4. <https://president.uz>

## MUNDARIJA

<b>CORPORATE GOVERNANCE IN ECONOMIC DEVELOPMENT MODELS IN THE EXPERIENCE OF JIZZAKH REGION</b> Xo'jabekova Ulug'oy Ilhom qizi	3
<b>KADRLARNING MOTIVATSIYASINI OSHIRISHDA PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALAR VA ZAMONAVIY USULLARDAN FOYDALANISHNING AHAMIYATI</b> Zarina Hayitboyeva Otanazarovna	6
<b>BOSHLANG'ICH SINIF O'QUVCHILARIDA ZAMONAVIY PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALAR ASOSIDA CHET TILINI O'QITISH</b> Jabborova Madinabonu Shavkat qizi	10

**Pedagogik Tadqiqotlar Jurnal**

**Sentabr, 2024**

**Worldly knowledge nashriyoti**