

PEDAGOGIK FAOLIYATDA KASBIY MOTIVATSIYANING PSIXOLOGIK SHART -SHAROITLARI

Amirova Nazokat Uroq qizi

Termiz davlat pedagogika instituti o'qituvchisi.

ANNOTATSIYA

Pedagogik faoliyatda kasbiy motivatsiyaning psixologik shart -sharoitlari, o'rnini, ahamiyati, kasbiy motivatsiyaning turlari va ularning psixologik tomondan o'rganilish jihatlari haqida fikr yuritilgan.

Kalit so'zlar: Motiv, motivatsiya, motivatsiyaning keng ma'noda talqin etilishi, ehtiyojlar, faoliyat, kasbiy motivatsiya.

ANNOTATION

In pedagogic activity, an opinion was made on the psychological conditions, place, importance of professional motivation, types of professional motivation and aspects of their study from the psychological side.

Keywords: motive, motivation, interpretation of motivation in a broad sense, needs, activity, professional motivation

Motivatsiya - bu odamda muayyan motivlarni uyg'otish orqali uni muayyan harakatlarga undashga ta'sir qilish jarayonidir. Motivatsiya har qanday faoliyatda insonni boshqarishning yadrosidir.

Pedagogik faoliyatda kasbiy motivlarning barqarorligi muhim ahamiyat kasb etib, uni rivojlantirish faoliyat turi bilan bog'liq ko'plab muvaffaqiyatlarni ta'minlashi ehtimoldan holi emas. Xizmat faoliyatida motivlar rolini oshirish xuddi, tashkilotlarnikidek ma'lum bir qonuniyatga bo'ysunadi.

Insonning qaysi maqsadlarni ko'zlaganiga, qanday vazifalarni hal qilishiga qarab, undagi motivatsiya turlarini aniqlash mumkin. Shunday qilib, insonga tashqi ta'sirlar orqali ma'lum bir harakatlarni amalga oshirishga undovchi kuch, ma'lum natijalarga olib keladigan harakatlarni keltirib chiqaradi. Demak, kasbiy faoliyatda odamni harakatlarga undashga qodir bo'lgan motivlar, shuningdek, bu sabablarni qanday kelib chiqishi mumkinligini aniq bilish muhimdir. Mazkur izohda motivatsiya savdoga o'xshaydi: "Men sizga kerak bo'lgan narsani beraman, siz esa, menga kerak bo'lgan narsani berasiz". Agar ikkala tomonning umumiy nuqtai nazari to'g'ri kelmasa, motivatsiya jarayoni sodir bo'lmaydi.

Bundan tashqari, motivasiyaning yana bir turi insonning o'ziga xos motivasion tuzilishini shakllantirishga qaratilgan. Bu yerda asosiy e'tibor insonning harakatlari uchun zarur bo'lgan motivlarni ishlab chiqish va kuchaytirishga yoki insonni samarali boshqarishga xalaqit beradigan motivlar xatti-harakatlarini cheklashga nazarda tutiladi. Ushbu turdagi motivasiya tarbiyaviy xususiyatga ega bo'lib, u ba'zan faoliyat natijasida olinishi kutilayotgan aniq harakatlar bilan bog'liq bo'lmasligi mumkin. Chunki, motiv ko'p harakatlar bilan bog'liq, uni amalga oshirish uchun ko'plab bilim va ko'nikmalar talab etiladi. Uning natijalari, birinchi turdagi motivasiya natijalaridan ancha yuqori bo'lishi mumkin. Pedagogik faoliyatda kasbiy motivlarning barqarorligi muhim ahamiyat kasb etadi, uni rivojlantirish faoliyat turi bilan bog'liq ko'plab muvaffaqiyatlarni ta'minlashi ehtimoldan holi emas. Xizmat faoliyatida motivlar rolini oshirish xuddi, tashkilotlarnikidek ma'lum bir qonuniyatga bo'ysunadi. Bundan tashqari, motivasiyaning yana bir turi insonning o'ziga xos motivasion tuzilishini shakllantirishga qaratilgan. Bu yerda asosiy e'tibor insonning harakatlari uchun zarur bo'lgan motivlarni ishlab chiqish va kuchaytirishga yoki insonni samarali boshqarishga xalaqit beradigan motivlar xatti-harakatlarini cheklashga nazarda tutiladi. Ushbu turdagi motivasiya tarbiyaviy xususiyatga ega bo'lib, u ba'zan faoliyat natijasida olinishi kutilayotgan aniq harakatlar bilan bog'liq bo'lmasligi mumkin. Chunki, motiv ko'p harakatlar bilan bog'liq, uni amalga oshirish uchun ko'plab bilim va ko'nikmalar talab etiladi. Uning natijalari, birinchi turdagi motivasiya natijalaridan ancha yuqori bulishi mumkin .

Kasbiy faoliyatda o'qituvchilarni rag'batlantirish uchun, turli xil usullardan foydalaniladi. Eng keng tarqalganlaridan biri bu moddiy rag'batlantirishdir. Moddiy rag'batlantirishni amalga oshirishda vaziyatni to'g'ri baholash juda muhimdir, agar inson o'z ehtiyojlari, qiziqishlari, maqsadlari juda murakkab bilan ajralib tursa, uning imkoniyatlarini vaqtida baholash zarur.

Psixologik qoidagi ko'ra, rag'batlantirish motivasiyadan farq qiladi. Farq shundaki, rag'batlantirish - bu motivasiyani amalga oshirish vositasidir. Tashkilotda insoniy munosabatlarning rivojlanish darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, odamlarni boshqarish shuncha oson bo'ladi. Bu holat rahbar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlar tizimidagi barqarorlik bilan o'lchanadi.

Motivasiyaning insonning kasbiy faoliyatiga ta'siri¹:

- harakatlar;
- rejalar;
- qat'iyatlilik;
- vijdonlilik;

¹Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.М. Листик. – 2-е изд., испр. И доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – С. 145

- diqqatlilik sifatleri orqali keng ta'sir etadi.

Har bir shaxs xuddi shu sifatlar orqali berilgan ishlarni samarali bajarishga qodir. U osonroq ishlashga intilishi mumkin va ba'zan murakkab qarorlar qabul qilishi mumkin. Bularning barchasi ishni bajarishda qanday kuch sarflashiga bog'liq.

Motivatsiya insonning o'z ishini bajarishiga, ishlab chiqarish majburiyatlariga katta ta'sir ko'rsatadi. Motivatsiya va mehnatning yakuniy natijasi o'rtasida to'g'ridan-to'g'ri bog'liqlik mavjud emas, chunki xodimning malakasi va qobiliyati, vazifalarni to'g'ri tushunishi, ish jarayoniga atrof-muhitning ta'siri kabilar ham hisobga olinadi.

Kasbiy faoliyatni rag'batlantiruvchi motivator mezonlar:

– Har qanday rag'batlantiruvchi harakatlar puxta ishlab chiqilishi kerak, avvalambor boshqalarning harakatini talab qiladigan ishlar;

– Odamlar uchun ishdan zavqlanishi, natijalar uchun javobgar bo'lishi, rahbar odamlar bilan ishlashda shaxsan o'zi qatnashish juda muhimdir;

– Ish joyida har bir kishining nimaga qodirligi hisobga olinadi;

– Har qanday odam o'z ishida o'zini namoyon etishga, o'z natijalarini o'zi bilishga intiladi;

– Odamlarning mehnat sharoitlarini yaxshilashga bo'lgan munosabat muhimdir;

– Har bir xodimga jamoadagi ahamiyatini baholash imkoniyatini berish kerak;

– Yaxshi xodimlar moddiy va ma'naviy tan olinish huquqiga ega;

– O'zini o'zi boshqarishda xodimlarning har qanday harakatlariga hamroh bo'lish kerak;

– Ishchilarga doimiy ravishda ish jarayonida yangi bilim va ko'nikmalarga ega bo'lish imkoniyatini berish kerak;

– Tashabbusni har doim rag'batlantirish kerak;

– Xodimlar uchun kasbiy faoliyatining natijalari va sifati to'g'risida doimiy ravishda ma'lumot berish turish kerak.

Keltirilgan tasniflar kasbiy motivlar namoyon bo'lishining barqaror psixologik omillari hisoblanib, u shaxsning faqatgina o'ziga emas, unga mas'ul bo'lgan kishilar guruhiga ham aloqador sanaladi. Shuning uchun u har bir bo'lajak o'qituvchilarning aniq maqsadlarini bilish, iloji boricha ularning sohadagi kognitiv, ijtimoiy ehtiyojlarini o'z vaqtida qondirilishi o'ta muhimdir.

Xulosa o'rnida shuni aytib o'tish joizki, motivatsiya inson ehtiyojlari, qiziqishlari yig'indisidir. Insonni faol faoliyatga undaydi. Insonni harakatga keltiruvchi sabablar, ehtiyojlar majmuidir. Insonga tashqi ta'sirlar orqali ma'lum bir harakatlarni amalga oshirishga undovchi kuch, ma'lum natijalarga olib keladigan harakatlarni keltirib chiqaradi. Bu borada jahon psixolog olimlari o'z qarashlari, yondashishlari nuqtai-nazaridan o'z fikr va mulohazalarini keltirib o'tganlar. Motiv va motivatsiya jahon psixologiyasida ko'plab o'rganilgan va talqin qilingan. Motiv bu psixika orqali

namoyon bo'luvchi determentsiyadir. Motiv kishini faol faoliyatga undovchi kuch, sabab va ehtiyojlar majmuidir. Kasbiy faoliyatda ham insonni harakatga undovchi sabab va ehtiyojlar ham mavjuddir. Kasbiy faoliyatda motivatsiyaga undovchi sabablarning psixologik jihatlarini keltirib o'tdik. Inson yaxshi faoliyat ko'rsatishi uchun eng avvalo ruhiyati tetik, o'z kasbiga qiziqishi bo'lsagini uning ish faoliyatida samarali ishlar amalga oshiriladi va yuksak marralarni zabt etadi. Bu borada jamoada ham muhit yaxshi bo'lib, har tomonlama qo'llab quvvatlanib, moddiy tomondan rag'batlantirilsa bularning barchasi insonning kasbiy faoliyatidagi psixologik shart-sharoitlarni tashkil etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Э.Ғозиев. "Психология методологияси" ўқув қўлланма. Т-2013,
2. Ғозиев Э.Ғ., Холмухамедов М., Иброҳимов Х. Психология методологияси. – Т.: Ўз МУ, 2002.
3. Леонтьев. А.А "Психология общения" 1997 г.
4. Асеев. В.Г "Мотивация поведения и формирование личности". М. "Мысль" 2011 г.
5. Касбий психология Султонова Л.Б 2014 й
6. Ғозиев. Э.Ғ "Методологические проблемы в психологической науке" Чимкент. 2005 г.
7. "Талабалар ўқув мотивациясини белгиловчи ижтимоий психологик омиллар" мавзусидаги диссертация иши Кулдошева Гулбахор Давлятовна 2011 й