BO‘LAJAK PEDAGOGLARDA ADAPTATSIYA DAVRIDA ICHKI VA TASHQI MOTIVATSIYANING O‘ZARO TA’SIRI

Tajiboyev Asqat Alisher o‘g‘li
Jizzax davlat pedagogika universiteti
I bosqich tayanch doktoranti
ORCID: 0009-0005-4439-2792

Annotatsiya. Mazkur maqolada bo‘lajak pedagoglarda adaptatsiya davrida ichki va tashqi motivatsiyaning o‘zaro ta’siri psixologik-pedagogik nuqtai nazardan tahlil qilinadi. Tadqiqotda kasbiy moslashuv jarayonida motivatsion omillarning o‘rni, ularning shakllanish mexanizmlari hamda ta’lim jarayoniga ta’siri yoritilgan. Shuningdek, ichki motivatsiyani rivojlantirish va tashqi rag‘batlantirish vositalarini samarali qo‘llash orqali pedagoglarning kasbiy faoliyatga moslashuvini takomillashtirish yo‘llari ko‘rsatib berilgan. Natijada, ichki va tashqi motivatsiyaning uyg‘unligi bo‘lajak pedagoglarning kasbiy rivojlanishi va samarali faoliyat yuritishida muhim omil ekanligi asoslab beriladi.

Kalit so‘zlar: Motivatsion omillar, kasbiy moslashuv, adaptatsiya jarayoni**,** ichki motivatsiya va tashqi motivatsiya, muhit, shaxsiy rivojlanish, rag‘batlantirish tizimi, o‘z-o‘zini rivojlantirish.

Аннотация. В данной статье анализируется взаимодействие внутренней и внешней мотивации в период адаптации будущих учителей с психолого-педагогической точки зрения. Исследование освещает роль мотивационных факторов в процессе профессиональной адаптации, механизмы их формирования и влияние на образовательный процесс. Также показаны пути улучшения адаптации учителей к профессиональной деятельности посредством развития внутренней мотивации и эффективного использования внешних стимулов. В результате обосновывается, что сочетание внутренней и внешней мотивации является важным фактором профессионального развития и эффективной работы будущих учителей.

Ключевые слова: Мотивационные факторы, профессиональная адаптация, процесс адаптации, внутренняя и внешняя мотивация, среда, личностное развитие, система стимулирования, саморазвитие.

Abstract. This article analyzes the interaction of internal and external motivation during the adaptation period in future teachers from a psychological and pedagogical point of view. The study highlights the role of motivational factors in the process of professional adaptation, the mechanisms of their formation and their impact on the educational process. It also shows ways to improve the adaptation of teachers to professional activities through the development of internal motivation and the effective use of external incentives. As a result, it is substantiated that the combination of internal and external motivation is an important factor in the professional development and effective work of future teachers.

Keywords: Motivational factors, professional adaptation, adaptation process, internal motivation and external motivation, environment, personal development, incentive system, self-development.

Kirish

Hozirgi davrda yurtimizda olib borilayotgan ta'lim tizimidagi tub islohotlardan ko'zlangan maqsad jamiyatimizni iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy taraqqiyotini yaxshilash bilan bir qatorda pedagog kadrlar sifatini oshirishga ham qaratilgandir. Bu kabi sa'y harakatlar samarali olib borilishida ayniqsa, ta'lim tizimida faoliyat olib borayotgan yosh pedagoglardan o'z kasbiga doir bilim, ko'nikma va malakalarni egallashdan tashqari pedagogik moslashuvini yaxshilash va kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishni ham taqozo etadi. Alohida ta'kidlab o'tishimiz kerakki, pedagogik faoliyatga qadam qo'yayotgan bo'lajak mutaxassislarda kasbiy identifikatsiya shakllanishi uchun adaptatsiya jarayoni muhim psixologik bosqich hisoblanadi. Ushbu jarayon mobaynida ular kasbiy, ijtimoiy, psixologik jihatdan yangi ijtimoiy muhitga moslashadi, kasbiy maqsadlarni, qadriyatlarni, mas'uliyatni va kelajakdagi faoliyatiga nisbatan shaxsiy qarashlar shakllana boshlaydi. Ushbu tezisda pedagogik faoliyatga moslashish (adaptatsiya) jarayonida talabalarda ichki motivatsiya (qiziqish, kasbga mehr) va tashqi motivatsiya (baholar, ijtimoiy bosim, ish kafolati) qanday shakllanadi va ular bir-biriga qanday ta'sir qilishi yoritilgan. Ushbu maqsadga erishish uchun adaptatsiya bosqichlari, motivatsiya turlari va ularning shakllanishiga ta'sir etuvchi psixologik omillar o'rganilgan.

Asosiy qism

Motivatsiya insonning xulq-atvorini belgilovchi asosiy psixologik omillardan biri bo'lib, u shaxsning faoliyatini yo'naltiradi, kuchaytiradi va muayyan maqsad sari harakat qilishini ta'minlaydi.

Bo'lajak pedagoglarda kasbga doir motivatsiyaning shakllanishi bir qator omillarga bog'liq jarayon hisoblanib, ular orasida ichki (kasbga qiziqish, o'zini namoyon qilish istagi, bolalar bilan ishlashga moyillik) va tashqi (ijtimoiy talablar, ota-ona ta'siri, oddiy rag'batlar) motivlar alohida o'rin tutadi. Talabalik davrida ayniqsa, adaptatsiya davri ularning ichki va tashqi motivlar yetishmasiligi ularda o'z sohasida uchraydigan muammolarni bartaraf etolmasligiga sabab bo'lmoqda. Hozirgi mehnat bozorida raqobat juda kuchli bo'lib, mutaxassislardan yuqori malaka, shaxsiy sifatlarni, yangi o'zgarishlarga tayyor kadrlarni talab qilmoqda. Talablarda adaptatsiya davrida ichki va tashqi motivlarni shakllantirish ularda kasbiy yo'nalishini belgilashda muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bois, hozirgi ta'lim islohotlari olib borilayotgan davrda yosh pedagoglar uchun ushbu adaptatsiya davrdagi muammolar va qiyinchililarni yengish uchun ma'lum dasturlar yaratish, ushbu jarayonlarni psixologik jihatdan tahlil qilish pedagog kadrlar tayyorlash samaradorligini oshirishda muhim zaruriyat hisoblanadi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ongli ravishda pedagog yo'nalishini tanlamagan talabalarda ularning adaptatsiya jarayonini murakkablashishiga va kasbiy motivatsiyaning sust shakllanishiga olib kelmoqda. Natijada, talabalarda kasbining mohiyatini, ijtimoiy ahamiyatini, o'zidagi imkoniyat va shakllanishi zaruriyat hisoblangan ko'nikmalar yetishmasligi ularda ishdan qoniqmaslik yoki kasbni tark etish holatlari yuzaga kelishi mumkin. Shu nuqtai nazardan,

adaptatsiya davrida motivatsion jarayonlarning psixologik xususiyatlarini o‘rganish dolzarb ilmiy muammo sifatida namoyon bo‘ladi.

K. Levinning tadqiqotlari shuni ko‘rsatdiki, odamni o‘rab turgan narsalar ularni muayyan harakatlarni qilishga undash qobiliyatiga ega: go‘zal manzara ularni sayrlarga jalb qiladi, zinapoyalar kichkina bolani ularga chiqishga va tushishga undaydi, o‘yinchoqlar o‘ynashga undaydi va tortlar va shokolad “yeyishni xohlash yuzaga keladi”. K. Levin "ijobiy" va "salbiy" talablarni farqlaydi, ya'ni ba'zi narsalar ularga intilishni rag‘batlantiradi, boshqalari esa ularni qaytaradi. Darhaqiqat, K. Levinning tadqiqotlari insonni faoliyatga kirishishida motivlarning o‘rni haqida fikr yuritgan. Pedagoglarda ham kasbiy faoliyatida muhit ijobiy bo‘lsa, uni rag‘batlantirilsa o‘z kasbini sevadi, kasbiy maqsadlarini anglab yetib o‘zidagi kamchiliklarga ijobiy yechim topa oladi. Aksincha, muhitdagi salbiy omillar insonni muayyan kasbiy jarayonda passivlashtiradi.

L. I. Bojovich, K. Levinning ushbu takliflarini rivojlantirib, ma'lum bir ehtiyojni doimiy ravishda qondiradigan narsalar o‘zlarida bu ehtiyojni qamrab olganday tuyuladi, natijada ular tegishli ehtiyoj ilgari amalga oshirilmagan hollarda ham xatti-harakatlarni rag‘batlantirish qobiliyatiga ega bo‘ladilar; dastlab bu narsalar shunchaki ehtiyojlarni amalga oshiradi (qondiradi) va keyin ularni uyg‘otishni boshlaydi.[1] Avvalambor, L. I. Bojovich inson biror kasbni egallashida, faoliyat jarayonida uning ehtiyojlari muhim o‘rin tutishini ta’kidlaydi. Qachonki ehtiyojlar qondirilar ekan, unda faoliyatida o‘sish kuzatiladi va ehtiyojlari va motivlari bir-biriga integratsiyalanadi. Ehtiyojlar motivlarni faollashtiradi, ularga turtki beradi.

G‘arb psixologik adabiyotida motivatsiyaning ikki turi va ularning farqlovchi xususiyatlari keng muhokama qilingan: tashqi (tashqi sharoitlar va holatlar tufayli yuzaga keladigan) va ichki (ichki, shaxsiy moyilliklar bilan bog‘liq: ehtiyojlar, munosabatlar, qiziqishlar, turtki, istaklar), bunda harakatlar va ishlar sub'ektning “erkin irodasi” bilan amalga oshiriladi.[2]

Ichki motivatsiya odamlarni o‘zlari qiziqarli deb biladigan, yangilik va optimal qiyinchilik tug‘diradigan faoliyat bilan erkin shug‘ullanishni o‘z ichiga oladi. Ichki motivatsiyaning ortishi, qoniqishning ortishi va farovonlikning yaxshilanishi bilan bog‘liqligini ko‘rsatdi. Turli tadqiqotlar ichki motivatsiya yaxshiroq o‘rganish, ishlash va farovonlik bilan bog‘liqligini tasdiqlaganligi sababli (masalan, Benware & Deci, 1984; Deci, Schwartz, Sheinman, & Ryan, 1981; Grolnick & Ryan, 1987; Valas & Sovik, 1993), ichki motivatsiyani kuchaytiradigan yoki kamaytiradigan sharoitlarni o‘rganishga katta e'tibor qaratildi.[3] Insonlarda qachonki yashash tarzidan qoniqish yuzaga kelsagina ma’lum faoliyatga chuqurroq yondashadi va o‘z kasbining ustasi bo‘ladi. Ichki motivatsiya faoliyatni biron bir ajralmas oqibat uchun emas, balki uning ichki “qoniqishi” uchun bajarish sifatida belgilanadi. Ichki motivatsiya berilganda, odam tashqi turtki, bosim yoki mukofot tufayli emas, balki o‘ziga xos qiziqarli yoki qiyinchilik uchun harakat qilishga undaladi. Ichki motivatsiya hodisasi birinchi marta hayvonlarning xulq-atvorini eksperimental tadqiq qilishda tan olingan bo‘lib, unda ko‘plab organizmlar hatto “mustahkamlash” yoki “mukofot” bo‘lmasa ham, “tadqiqot, o‘ynoqi va qiziquvchanlikka asoslangan xatti-harakatlar” bilan shug‘ullanishi aniqlangan (White, 1959). Bu o‘z-o‘zidan paydo bo‘ladigan xatti-harakatlar, organizmga moslashuvchan foyda keltirsa-da, “bunday biron

bir instrumental sabab uchun emas, balki mashq qilish va o‘z imkoniyatlarini kengaytirish bilan bog‘liq ijobiy tajribalar uchun” amalga oshiriladiganga o‘xshaydi.

Tashqi motivatsiya - bu biron bir faoliyat alohida natijaga erishish uchun bajarilganda yuzaga keladigan konstruksiya. Masalan, uy vazifasini faqat ota-onasining jazosidan qo‘rqib bajaradigan talaba tashqi motivatsiyaga ega, chunki u jazolardan qochishning alohida natijasiga erishish uchun ishni bajaradi. Xuddi shunday, ishni shaxsan o‘zi tanlagan kasbi uchun qimmatli deb hisoblagani uchun bajaradigan talaba ham tashqi motivatsiyaga ega, chunki u ham uni qiziqarli deb bilgani uchun emas, balki uning instrumental qiymati uchun bajaradi. Ikkala misol ham instrumentallikni o‘z ichiga oladi, ammo ikkinchi holat shaxsiy ma'qullash va tanlov hissini o‘z ichiga oladi, birinchisi esa shunchaki tashqi nazoratga rioya qilishni o‘z ichiga oladi.[4] Avvalambor, Richard M. Ryan and Edward L. Deci tadqiqotlarida ichki va tashqi motivatsiya o‘rtasidagi klassik farqlar tahlil qilinib, har ikki motivatsiyani kasbiy faoliyatdagi ahamiyati va uni rivojlantirish omillarini batafsil o‘rgangan. Talabalar uchun tashqi motivatsiyaga asoslangan motivatsiyalar ularni ma’lum faoliyat jarayonida harakatga undaydi, keyinchalik esa ixtiyoriy harakatlarga aylanadi. Ular bunday harakatlarga o‘zlaridagi qarshilik, norozilik va ahamiyatsiz ekanliklari yoki ushbu faoliyatning ahamiyatliligi, qadriyatlariga asoslanganligi, turmushda farovonligiga olib kelganligi bilan munosabat bildiradilar. Pedagoglar faoliyati davomida faqat ichki motivatsiyasiga tayanib ish olib borolmaydi, chunki tashqi motivatsiya turlari ham ularga rag‘batlantirishga o‘rgatadi va bu rag‘batlantirish turlarini o‘qituvchi tushunishi muhim masala hisoblanadi. O‘qituvchilar o‘z o‘quvchilariga berilgan topshiriqlardan har doim ham qoniqish hosil qilmaydi. Bunday vaziyatda o‘qituvchi o‘quvchilariga tashqi motivatsiyani faol va ixtiyoriy (passiv va nazorat qiluvchi) shakllarini qo‘llay olishi samarali va muvaffaqiyatli o‘qitishda strategik ahamiyatga ega bo‘ladi.

Ikkinchidan, psixologiyada turli xil tashqi motivatsiya turlarining modellari farqlanadi. Ta’lim jarayonida muammolardan biri o‘qituvchilar, ota-onalar va boshqa ijtimoiy faollar o‘quvchilarni tashqi maqsadlar uchun mas'uliyat va qadriyat tuyg‘usini ichkilashtirishga qanday undashi mumkinligi yoki muqobil ravishda, ular o‘quvchilarning past qat’iyatliligi, qiziqishi va ishtiroki bilan bog‘liq bo‘lgan ko‘proq tasvirlangan “begona” tashqi motivatsiya turini qanday rivojlantirishlari mumkinligi bilan bog‘liq.

Amabile, T. M., DeJong, W., & Lepper, M. R. (1976). tadqiqotlarida ichki motivatsiya va tashqi motivatsiya o‘rtasidagi bog‘liqligi o‘rganilgan. Ichki motivatsiya ish faoliyatida mustahkamlovchi omil bo‘lib xizmat qilishi mumkinligi nisbatan keng qo‘llab-quvvatlandi. Masalan, men yuqori ichki motivatsiyaga ega xodimlar uchun ish faoliyatini baholashdan qoniqish va ish samaradorligi o‘rtasida ijobiy bog‘liqlikni topdim (Kuvaas, 2006a). Ichki motivatsiyasi past bo‘lgan xodimlar uchun ish faoliyatini baholashdan qoniqish va ish samaradorligi o‘rtasida salbiy bog‘liqlik mavjud edi. Tashqi motivatsiya oddiy va qiziq bo‘lmagan vazifalar kabi ichki motivatsiya uchun kam imkoniyat mavjud bo‘lgan hollarda (Weibel va boshqalar, 2010) va ish natijalarini o‘lchash va kuzatish nisbatan oson bo‘lgan hollarda ish samaradorligiga ta'sir qilishda samarali bo‘lishi mumkin. Biroq, bunday vazifalar ko‘pincha arzonroq ishchi kuchiga ega mamlakatlarda avtomatlashtirilishi yoki bajarilishi mumkin.[5] Shuningdek, ushbu tadqiqotlarda pedagoglar uchun bosim yuqori bo‘lsa yoki ma’lum muddatda bajarilishi shart bo‘lgan ishlarda ichki motivatsiya darajasi pasayadi.

Ayniqda adaptatsiya davrida bu vaziyatda o‘qituvchilarga majburiy muddat, majburiy rejalar o‘rnatilishi, qat’iy nazorat, bosim ularga ishdan qoniqishi susayishiga, ichki motivatsiya zaiflashishiga va avtomiya kamayishiga sabab bo‘ladi.

Xulosa

Bizga ta’lim jarayonida nafaqat ta’lim oluvchilardagi motivatsiya turlarini aniqlash, balki ichki va tashqi motivatsiya turlarining o‘zaro nisbatini tahlil qilish orqali ta’lim ishtirokchilarda faoliyatining samaradorligini prognoz qilish va oshirish imkonini beradi. Ichki motivatsiya shaxsning ma’lum faoliyatni o‘z qiziqishi, ehtiyoji va mazmuniy qoniqish asosida yuzaga kelishini ifodalaydi. Bunday motivatsiya turi insonning ijodkorligi, mustaqilligi va faoliyatga yo‘naltirilganligini ta’minlaydi.

Tashqi ijobiy motivatsiya esa faoliyatni tashqi rag‘batlantiruvchi omillar, ya’ni moddiy mukofotlar, lavozim oshishi, ijtimoiy maqom kabi omillar bilan bog‘liq holda yuzaga keladi. Tashqi motivatsiya dastlab muhim turtki bo‘lib samarali xizmat qilishi mumkin, ammo uning barqarorligi jihatidan ichki motivatsiyaga nisbatan pastroq hisoblanadi.

Takliflar:

- ✓ Ta’lim jarayonida ichki motivatsiyani rivojlantiruvchi metodlarga (mustaqil fikrlash, refleksiya, ijodiy topshiriqlar) kengroq o‘rin berish.
- ✓ Talabalar orasida tashqi rag‘batlantirishni (maqtov, baholash, moddiy va ma’naviy qo‘llab-quvvatlash) tizimli va adolatli tashkil etish.
- ✓ Pedagogik amaliyot jarayonida real tajriba asosida adaptatsion muammolarni tahlil qilish va motivatsiyani mustahkamlash.
- ✓ Kasbiy o‘sishga yo‘naltirilgan trening va seminarlarni muntazam o‘tkazish.

FOYDALANILGAN ADABIYoTLAR RO‘YXATI:

1.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы, СПб.: Питер, 2011.107 с

2.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы, СПб. :Питер, 2011.508 с

3.Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*,233-234-pp

4. Richard M. Ryan and Edward L. Deci “Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior” 56-60-pp

5.Amabile, T. M., DeJong, W., & Lepper, M. R. (1976). Effects of externally imposed deadlines on subsequent intrinsic motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 34, 92–98.