

O'QITUVCHINI HARAKATLANTIRUVCHI ICHKI VA TASHQI MOTIVATSIYA

K. Okilova ¹*Annotatsiya:*

Maqolada o'qituvchining o'z faoliyatiga, uzluksiz kasbiy rivojlanishiga motivasion tayyorlik omillari, motivatsiyaning ichki va tashqi turlari, ichki va tashqi motivatsiyaning farqi, afzalliklari hamda ahamiyati yoritilgan.

Kalit so'zlar: motivator, uzluksizlik, samaradorlik, ehtiyoj, mas'uliyat.

doi: <https://doi.org/10.2024/yf5h4535>

Ta'limga kirib kelayotgan innovasiyalar, pedagogik faoliyatdagi murakkablashuv, yangiliklar, ijtimoiy-siyosiy chaqiriq va talablarning ortib borishi natijasida o'qituvchining mas'uliyati ham oshadi, bunday jarayon ulardan motivasion tayyorlikni hamda tez javob bera olishni taqozo qiladi. Ushbu holatda shaxs motivatsiyasi eng muhim harakatlantiruvchi nazariya hisoblanadi.

Maqsadlar, tayyorgarlik, harakatlar motivatsiyani yuzaga keltiruvchi turtkidir. Motivatsiya insonga ongli va ongsiz ta'sir etuvchi omillarning o'zaro tutashuvidan kelib chiqadigan, ixloriy mashg'ulotning muqobil shakllari orasida tanlovni boshqaradigan, oldinga siljishning eng muhim sabablaridan biri hisoblanadi. Shaxs motivatsiyasi esa tashqi kuchlardan yoki o'zi tomonidan ilhomlantirilishiga ko'ra ikki turga bo'linadi:

- ichki motivatsiya;
- tashqi motivatsiya.

Insondagi ichki motivatsiya 1970-yillarning boshlaridan buyon o'rganilib, tadqiq qilinib kelinmoqda. Ichki motivatsiya – bu kishining mohiyatan o'zida mavjud his-tuyg'ularini, ehtiyojlari, istaklarini mukofotlash, qondirish bilan boshqariladigan xatti-harakatdir. Masalan, o'qituvchi tashqi bosimlarsiz boshqa mahoratli hamkasblaridan metodik yordam olish maqsadida dars tahlillariga kiradi yoki o'zi tajriba orttirish uchun ochiq dars o'tish tashabbusi bilan chiqadi. Ya'ni bu shaxsning ichida mavjud bo'lgan qo'zg'alish, tabiiy motivasion tendensiya bo'lib, kognitiv, ijtimoiy va jismoniy rivojlanishning hal qiluvchi elementi, o'z taqdirini o'zi belgilashi, o'z qarorlariga javobgarlikni his qilishi hamda qabul qilinadigan vakolatlarning oshishi, shuningdek, o'z faoliyatiga qiziqish oqibatidagi ma'naviy huzur-halovat, ijodiy taassurot hamdir. Demak, xatti-harakat qo'zg'atuvchisi ichki bo'lishi, bu vazifalar ularning vakolatlarini oshirishini tushunishi kerak. Chunki o'rganilgan tadqiqotlarga ko'ra, har bir harakatga moddiy rag'batlantirish va tashqi motivatsiyani aniq qilib qo'yish nafaqat talabalarning, balki maktab o'quvchilarining, hatto maktabgacha ta'lim yoshidagi bolalarning tarbiyasi, dunyokarashiga salbiy ta'sir ko'rsatganligi ma'lum bo'lgan.

Ichki motivatsiyaga ega bo'lgan pedagog xodimlar kasbiy faoliyatidagi topshiriqni bajonidil bajara olishlari bilan birga, o'zlarini uzluksiz rivojlantirish yo'llarini izlashadi, malakalarini oshirish ustida ishlashadi va imkoniyatlarini boyitishadi. Har qaysi o'qituvchi ichki motivatsiyaga ega bo'lishi mumkin, agar u:

¹ Okilova Kamola Sadulloyevna, Samarqand viloyat XTXQTMOH markazi dotsenti

- o'zining ta'lim-tarbiyaviy natijalariga, o'z-o'zini nazorat qilishga o'zi javobgar bo'lsa va mas'uliyatni his qilsa;

- muayyan vaziyatlarda muvaffaqiyat qozonish va topshiriqni bajara olishiga kuchli ishonsa, o'z-o'zini anglasa, shaxsiyatini rivojlantirsa;

- nafaqat yaxshi ko'rsatkichlarga erishish, moddiy rag'batlantirishlar uchun ishlash, balki fan yangiliklari, metodik, psixologik-pedagogik bilimlarni uzluksiz o'zlashtirishdan manfaatdor bo'lsa;

- rahbariyat bosimi bilan emas, qiziqish, kognitiv mobillik, ta'sirlarga moslashuvchanlik natijasida harakat qilsa;

- o'quv jarayonida kreativligi, integrativligi, innovativligi bilan ajralib tursa. Masalan, o'z-o'ziga mas'ul o'qituvchi faoliyati davomidagi kamchiliklarga, o'quv mashg'uloti natijasining pastligiga yoki toifa testidan o'ta olmaganiga boshqalarni aybdor qilmaydi, sabablar izlamaydi, balki bunday oqibatga o'zi ichki javobgarlikni his qiladi va shaxsiyati ustida ishlaydi, o'z intellektual kuchini chamalaydi, kasbidan kutilmalarini yana bir bor aniqlashtiradi, bilim, ko'nikma, malaka va kompetentligini samarali yo'naltiradi.

Ichki motivatsiya kishini turli vaziyatlarda maqsadga erishtirish vositasi sifatida ham qaraladi, ya'ni kasbda qiyinchiliklar vujudga kelganda, 90 foiz holatda maqsadlarni aniq belgilash va har bir qadamni aniq ko'zlangan ehtiyojli maqsadni qondirish uchun oldinga tashlash muhim ahamiyatga ega. Shunda motivatsiya maqsadga erishish yoki ergashish istagidan kelib chiqadi, birinchidan, muammolarni hal qilish va maqsadga erishish yoqimli bo'ladi, ikkinchidan, ichki motivatsiya bo'lganda shaxs erishishdan ko'ra ko'proq o'rganishga qiziqadi.

Olimlarning fikriga ko'ra, bajarilgan ish samaradorligiga bo'lgan munosabat, ehtiyojlarni baholash va aniqlash, teskari aloqa, ijtimoiy-kontekstli voqyealar, jumladan, tanlovlar, hissiyotlar va imkoniyatlar mavjud bo'lgan vaziyatlarda, odamlarni tanlashga taklif qilish, fikrlarini inobatga olish, his-tuyg'ulariga javob berish, o'z-o'zini boshqarish imkoniyatlarini oshirish orqali ham ichki motivatsiya kuchayadi.

Ichki motivatorlarning afzalligi uzoq muddatli, o'z-o'zini ta'minlaydigan va qoniqtiradigan bo'lishi mumkinligi bilan belgilanadi. Shu bilan birga tashqi motivatsiya tayinlangan rag'bat olib tashlanishi bilan tugaydi, ichki motivatsiya esa asosan o'zgarmas bo'ladi va kasbiy faoliyatida ko'zlangan natijalarga erishishida pedagog xodimning ijodkorligini, samaradorligini ta'minlaydi. Pedagogda o'z kasbiga nisbatan ichki motivatsiya mavjud bo'lganda tashqi motivatsiya unsurlari to'laqonli faollikka rag'batlantiradi.

Tashqi motivatsiya shaxsdan tashqaridagi ta'sirlardan kelib chiqib, odatda, tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish uchun ishlatiladi. Bunda o'qituvchilarning qayerdan turtki olishlari va bu sabab qancha qat'iylik bilan davom etishlariga yordam berishini aytish qiyinroq. Kerakli xatti-harakatni ko'rsatgani uchun mukofotlar, noto'g'ri harakatlaridan keyin jazo tahdidi, xodimlar o'rtasidagi raqobat (chunki bu ijrochini g'alaba qozonishga va boshqalarni mag'lub etishga undaydi), quvnoq jamoa va sovrin yutish istagi tashqi motivatsiya qo'zg'atuvchilaridir.

Tashqi va ichki motivatsiya o'rtasidagi eng oddiy farq – bu harakatga olib keladigan sabablar yoki maqsadlarning turidir. Ichki motivatsiya biror-bir vazifaning bajarilishini tabiiy ravishda, qiziqarli, qoniqish bilan amalga oshganligini anglatasa, tashqi motivatsiya bunga teskari ravishda ko'p holatda ma'lum bir ishning faqat rag'batli natija uchungina bajarilganligini bildiradi va bunday jarayon ichki motivatsiyaning kamayishiga sabab bo'ladi. Kuzatishlar natijasida shaxs har bir harakatidan mukofotni kutsa, uning faoliyati samarali bo'lmaydi, balki hissiy zo'riqish va toliqishlarni keltirib chiqaradi. Tashqi

motivatorlarning afzalliklari mukofotlarning aniq, foydali, shuningdek, maqsadni osonlik bilan rag'batlantirishida va shunday faoliyatni davom ettirishida ko'rinadi.

Umuman olganda, o'qituvchining o'z-o'zini uzluksiz kasbiy rivojlantirishga motivasion tayyorligi undagi ichki va tashqi motivatsiyaning uyg'unlashuvida aks etadi hamda harakatlantiruvchi kuchga aylanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

- [1]. Devani, Vijay (2013-01-12). "Motivation". Slideshare. Retrieved March 22, 2013.
- [2]. Jodai, Hojat; Zafarghandi, Amir Mahda Vi; Tous, Maryam Danaye (2013-01-01). "Motivation, Integrativeness, Organizational Influence, Anxiety, and English Achievement". *Glottology*. 4 (2). doi:10.1524/glot.2013.0012. ISSN 2196-6907. S2CID 147421279.
- [3]. Ryan, Richard M.; Deci, Edward L. (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being." *American psychologist*. 55 (1): 68-78. CiteSeerX 10.1.1.529.4370. doi: 10.1037 / 0003-066X.55.1.68. PMID 11392867.