

KASBIY MOTIVLARNI TADQIQ QILISHNING PSIXOLOGIK JIHATLARI.

Amirova Nazokat Uroq qizi - Termez davlat pedagogika instituti

Amaliy psixologiya kafedrasi o'qituvchisi, Termiz, O'zbekiston.

ANNOTATSIYA. Ushbu maqolada kasbiy motiv , pedagoglardagi kasbiy motivlar va ularning nazariy asosi, olimlar tomonidan muommo sifatida o'rganilganlik darajasi, motiv va motivatsiya masalalari pedagog kasbining shakllanishidagi ahamiyati borasidagi fikrlari va qarashlari, bugungi kunda pedagog kasbiga jamiyat tomonidan bir qancha vazifalar yuklatilgan. Bu vazifalarni ado etish yo'lida biz pedagoglarning kasbiy motivlari nimalarga bog'liq ekanligi, pedagogik faoliyat jarayoni davomida kasbga aloqador motivning psixologik shart - sharoitlari , uning o'rni qay darajadali, jihatlari, kasbiy motivning turlari va ularning psixologik tomondan o'rganilish jarayonlari to'g'risida so'z yuritilgan.

KALIT SO'ZLAR: motiv, kasbiy motiv, pedagog shaxsi, talablar, pedagogik qobiliyatlar psixologiyasi, pedagogning individual faoliyat uslubi, pedagogning o'zini-o'zi boshqarish masalasi.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL MOTIVES RESEARCH

Amirova Nazokat Uroq qizi - Teacher of the Department of Applied Psychology, Termez State Pedagogical Institute, Termez, Uzbekistan.

ABSTRACT. This article discusses professional motives, professional motives in teachers and their theoretical basis, the degree to which they have been studied as a problem by scientists, their views and opinions on the importance of motives and motivation in the formation of the teaching profession, and the number of tasks assigned to the teaching profession by society today. In order to fulfill these tasks, we will discuss what the professional motives of teachers depend on, the psychological conditions of the motive related to the profession during the process of pedagogical activity, its role, aspects, types of professional motives and the processes of their study from a psychological perspective.

KEY WORDS: Motive, professional motive, pedagogical personality, requirements, psychology of pedagogical abilities, individual pedagogical style, pedagogical self-management.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются профессиональные мотивы, профессиональные мотивы педагогов и их теоретическая основа, степень изученности их как проблемы учеными, их мысли и взгляды на значение мотивов и мотивации в формировании педагогической профессии, а также круг задач, возлагаемых обществом на педагогическую профессию сегодня. Для решения этих задач мы рассмотрели, от чего зависит профессиональная мотивация педагогов, психологические условия профессиональной мотивации в процессе педагогической деятельности, ее роль, аспекты, виды профессиональной мотивации, процессы их психологического изучения.

Ключевые слова: Мотив, профессиональный мотив, педагогическая личность, потребности, психология педагогических способностей, индивидуальный педагогический стиль, педагогическое самоуправление.

Bugungi kunda kasbiy motivlarni o'rganish va uning kasbiy faoliyatda ahamiyatlilik darajasi bugungi kuning dolzarb muommalardan. Shaxsning mutaxassis sifatida shakllanish jarayoni xususida mualliflik qarashlari keltirilgan bo'lib, ilgari ishlab chiqilgan shaxsning mutaxassis sifatida shakllanishi yosh xususiyati va ish stajiga bog'liq degan qarashlardan farqli ravishda muallif tomonidan shaxsning kasbiy mahorati bu parametrlarning funksiyasi hisoblanmasligi, aksincha individning kasbiy shakllanishining qaysi bosqichida ekanligiga qarab aniqlanishini ko'rsatib bergan.

Malakali kadrlar tayyorlash tizimini uzluksiz ravishda rivojlantirish ehtiyoji va turli ishlab chiqarish sohalarida ko'p yillik ish staji bilan faoliyat yuritayotgan shaxsning o'z imkoniyatlarini to'liq amalga oshirmasligi shaxsni har tomonlama kasbiy faoliyatda o'zini namoyon qilishi muammosini yuzaga keltirdi. Bu muammolarni xal qilmasdan turib kelgusi kasbiy faoliyatdagi muvaffaqiyatli sifatli ta'limni va rejalashtirishni amalga oshirish mumkin emas. Bu muammoning amaliy ahamiyati uni

turli fan doiralar qatorida psixologiya doirasida ham o'rganish muhimligini ko'rsatib berdi. Kasbiy shakllanish jarayonini o'rganishdagi qiyinchiliklar qobiliyatlar va kasbiy qobiliyatlarning ishini bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan normativ faoliyatga yo'naltirilganligidadir.

Shuning uchun ham kasbiy yetuklik darajasi ajratib ko'rsatilmaydi, balki faqatgina yosh xususiyati va mutaxassis sifatida yuritilayotgan vaqt inobatga olinadi. Shaxsning kasbiy shakllanishi masalasi ko'pgina mualliflar tomonidan tadqiq qilingan. Bu inson taraqqiyotida tez-tez uchraydigan jarayondir. Ko'pincha mutaxassis shaxsining to'la tahlil qilish tushib qoladi, shaxsning kasbiy shakllanish bosqichi esa hayot yo'li bosqichi bilan muvofiq tarzda ko'rib chiqiladi. Shuning uchun vaqt doirasida qat'iy chegaralanib qoladi. Ijtimoiy sohalarda faoliyat yurituvchi shaxsning kasbiy shakllanishini o'rganishda insonning imkoniyatlarini to'liq ochib beruvchi sub'yekt va ijtimoiy muhit orasidagi turli ijtimoiy aloqalar tipiga ahamiyat berish muhimdir. Har bir ijtimoiy aloqalarning yana odamovilik va muloqotchanlik kabi kichik tiplarga bo'linishi biz uchun muhim ahamiyatga ega hisoblanadi.

Insonning qanday maqsadlarni ko'zlashi va qanday vazifalarni hal qilishiga qarab, unda motivatsiya turlarini aniqlash mumkin. Shunday qilib, tashqi ta'sirlar orqali odamni muayyan harakatlarni bajarishga undaydigan kuch ma'lum natijalarga olib keladigan harakatlarni keltirib chiqaradi. Shuning uchun insonni kasbiy faoliyatda harakat qilishga undaydigan motivlarni, shuningdek, bu sabablar qanday paydo bo'lishi mumkinligini aniq bilish muhimdir. Shaxsning ish faoliyati bilan bog'liq motivasiyalarni 3guruhga ajratish mumkin; birinchisi - mehnat faoliyati motivlari, ikkinchisi -kasb tanlash motivlari va uchinchisi-ish joyini tanlash motivlari. Aniq faoliyat esa barchasini jamlangan holda izohlanadi, ya'ni, bunda mehnat faoliyati motivlari, kasb tanlash motivlarining shakllanishi, shuningdek, qolgan ikkita motiv orqali esa ish joyini tanlash motivlari ham yuzaga keladi. Mehnat faoliyati motivlari xilma-xil bo'lib, ular o'ziga xos omillar bilan belgilanadi. Birinchi guruh omillariga jamoaviy xarakterning uyg'onishi bilan bog'liqlari kiritilib, bunda jamoaga foyda tegishini anglash, boshqa insonlarga yordam berish istagi, mehnat faoliyatida ijtimoiy

ustanovkaning zarurligi va boshqalarga nisbatan tobelikni hohlamaslik kabi motivlar hisoblanadi. Ikkinchi guruh omillari o'zi va oilasi uchun moddiy mablag'ning orttirilishi, moddiy va ma'naviy ehtiyojlarning qondirilishi uchun pul ishlab topish motivlaridir. Uchinchi guruhga o'zini o'zi faollashtirish, rivojlantirish, o'zini namoyon qilish ehtiyojlarining qondirilishi va boshqalar kiradi. Ma'lumki, insonlar tabiatdan biror-bir faoliyat bilanshug'ullanmasdan turolmaydilar. Inson nafaqat iste'molchi balki yaratuvchi bo'lib, yaratish jarayonida u ijoddan ilhom oladi. T.O.Solomanidinaning ta'kidicha, kasbiy faoliyatda motivlari kuchini oshirish psixologik shart-sharoitlari nafaqat o'quv jarayoni bilan balki, shaxsni ijtimoiy. siyosiy, huquqiy, g'oyaviy, milliy ruhda tarbiyalash orqali ham amalga oshiriladi. Bu oliy harbiy o'quv yurtida tashkillashtirilgan samarali ta'limni nazarda tutadi [8].

A.K.Markovning ta'kidlashicha, "kasbiy shakllanganlik" tushunchasi turli ma'nolarda: kasbning shaxsga, uning kasbiy va psixologik sifatlariga bo'lgan me'yoriy talablar sifatida va muayyan bir shaxsda mavjud bo'lgan va uning kasbiy faoliyatidagi muvaffaqiyatini ta'minlaydigan kasbiy yo'naltirilgan xususiyatlar majmuining me'yorlari sifatida qo'llaniladi" [7]. Muallif kasbiy shakllanganlikning quyidagi kategoriyalarini ajratib ko'rsatgan:

“shaxsning o'zini mutaxassis sifatida takomillashtirishi;

ichki kasbiy lokus nazorati;

mutaxassisning anglangan sifatleri, hajmi;

shaxsning o'zini mutaxassis sifatidagi to'liq obrazi;

Kasb yordamida o'zini - o'zi rivojlantirish va yetishmaydigan xususiyatlarning o'rnini qoplash qobiliyati ".Kasbiy shakllanganlik darajasini aniqlash uchun shaxsning sifat va miqdor jihatidan kasbiy tayyorgarlik darajasini, faoliyat samaradorligini, ish qobiliyatini, kasbiy yaroqliligini, o'z ustida ishlashining muvaffaqiyatlilikini aks ettiruvchi mutaxassisning "malakasi" tushunchasi qo'llaniladi. Motivlarning mustahkamlanishi mehnat faoliyatida

ishlovchilarning ko'pgina omillarini qondirilishiga bog'liq bo'ladi. G'arb psixologlaridan V.Vrum va E.Disi mehnat faoliyati motivasiyasini tarkibiy qismlarini ajratadilar. Unga ko'ra insonlar qanchalik o'z ishidan qoniqsa, shunchalik ular o'z ishlarini bajarishga kuchliroq harakat qiladilar. Ularni faoliyat jarayonida rag'batlantirib borilsa, shunchalik qattiqroq ishlaydilar. Bunday yondashuvda amalga oshiriladigan rag'batlantirish ishchilar faoliyatining mahsuldorligiga bog'liq. Bunda ular faoliyat ko'rsatadigan firma, kompaniya va tashkilotlardan kuch oladilar. Bu turli qo'shimcha imtiyozlar nafaqat ta'lim [olish uchun intilish](#), dam olish, korxona tomonidan tashkillashtiriladi.

ADABIYOTLAR

1. Psixologiya metodologiyasi - o'quv qo'llanma. E.G'oziyev. T-2013
2. Psixologiya metodologiyasi. G'oziyev E.G'., Xolmuxamedov M., Ibrohimov X. – T.: O'z MU, 2002.
3. Психология общения. Леонтьев.А.А. 1997 г.
4. “Мотивация поведения и формирование личности”. Асеев.В.Г , М., “Мысль” 2011 г.
5. Kasbiy psixologiya .Sultonova L.B . 2014.
6. Методологические проблемы в психологической науке. Ғозиев.Э.Ғ . Чимкент. 2005 г.
7. Umumiy psixologiya nazariyasi va amaliyoti,. Safaev N.S., Mirashirova N.A., Odilova N.G. –T.:2013.
8. Amirova,N. (2024). Pedagogik faoliyatda kasbiy motivlarni shakllanishining psixologik shart-sharoitlari. *News of UzMU journal*, 1(1.4), 65-68.