

келиб чиққан ҳолда янги жамиятни яратувчи талабаларда ижодкорлик ва изланувчанлик, но-стандарт вазиятларда мустақил равишда қарор қабул қила олиш, турли жараёнларни таҳлил қилиш ва баҳолаш, таълим олиш ва тадқиқотчилик қилиш, хорижий тилларни эгаллаш ва компьютер технологияларидан фойдаланиш каби ақлий ва амалий фаолиятда ўзининг индивидуал услубларига эга бўлиш имконини берадиган мустақил ишлашни ташкиллаштириш ва муҳим компетенцияларини ривожлантириш методикасини яратиш лозим.

Тўртинчидан, креатив компетенцияларнинг сифатлари ва уларни ривожлантиришга

оид фикрлар таҳлили кўрсатадики, тадқиқотда талабаларда креативликни ривожлантириш зарурати, зарур компонентлар ва улар орасидаги алоқадорлик, креативликни шакллантириш ва ривожлантириш усуллари ҳамда воситалари сингари масалалар тўлиқ ёритилмаган.

Бешинчидан, таҳлил ва изланишлар натижасида талабалардаги креатив компетенцияларнинг бир-бирига боғлиқ компонентлари аниқлаб берилди ҳамда таълимнинг кредит-модуль тизимида талабаларнинг мустақил ишлаши ва креатив фикрлашини самарали ташкил этиш лозимлиги кўрсатилди.

#### Манба ва фойдаланилган адабиётлар:

1. Муслимов Н.А., Ишмухамедов Р.Ж., Тўраев А.Б. "Педагогнинг касбий профессионаллигини ошириш" модули бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т., 2021. – 108 б.
2. Рахимов З.Т. Таълим жараёни самарадорлигини таъминлашда педагогик креативлик ва унинг зарурати. // Современное образование (Узбекистан). 2019. № 8 (81). С. 3-9.
3. Umumiy pedagogika. I qism. Darslik. / O.Musurmonova [va boshq.]. – Т.: "Yoshlar" nashriyot uyi, 2020. – 376 б.
4. Nakitova M. Zamonaaviy taъlim texnologiyalari: nazariya va amaliyot. // Arxiv nauchnykh issledovaniy. 2020. № 32.
5. Муслимов Н.А ва бошқалар. Педагогик компетентлик ва креативлик асослари. Ўқув-методик қўлланма. – Т.: Sapostandart, 2015. – 120 б.
6. Креативность как ключевая компетентность педагога. Монография. / Под ред. проф. М.М. Кашапова, доц. Т.Г. Киселевой, доц. Т.В. Огородовой. – Ярославль: ИПК «Индиго», 2013. – 392 с.
7. Брякова И.Е. Креативная компетентность педагога – новый вектор развития образования. // Педагогический имидж. 2019. № 3 (44).
8. Формирование навыков креативного мышления у студентов при изучении философии, логики: конспект лекций для студентов всех специальностей. / А.И. Лойко [и др.]; под общ. ред. А.И. Лойко. – Минск: БНТУ, 2015. – 80 с.
9. Қўйсинов О.А. [Компетентли ёндашув асосида бўлажак ўқитувчиларнинг касбий-педагогик ижодкорлигини ривожлантириш технологиялари. Дисс. 2019.](#) – 237 б.
10. Махмутова Г.Ф., Фёдорова Р.З. Компетенция и компетентность в современном образовании. // Актуальные исследования. 2020. №5 (8). С. 75-79. URL: <https://apni.ru/article/387-kompetentsiya-i-kompetentnost-v-sovremennom>.
11. Drapeau Patti. Sparking students creativity (practical ways to promote innovative thinking and problem solving). – Alexandria-Virginia, USA: ASCD, 2014.



## ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАСИ ТАЛАБАЛАРИДА КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ МОДЕЛИ

Каюмова Мехрибону Шералиевна -  
Тошкент давлат иқтисодиёт  
университети таянч докторанти

[https://doi.org/10.55439/ECED/vol23\\_iss2/a51](https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss2/a51)

**Аннотация.** Ушбу мақолада олий таълим муассасаси талабаларида корпоратив маданиятни шакллантириш модели кўрсатилган. Шунингдек, талабаларда корпоратив маданиятни шакллантириш бошқичлари, корпоратив маданият мазмуни, олий таълим муассасаси салоҳияти ва талаба шахсининг салоҳиятидан фойдаланиш шакллари келтирилган.

**Калит сўзлар:** корпоратив маданият, корпоратив муносабатлар, касбий компетенция, таълим-тарбия, мослашувчанлик, фаол ривожланиш, касбий ривожланиш.

## МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ У СТУДЕНТОВ ВУЗА

Каюмова Мехрибону Шералиевна -  
Базовый докторант Ташкентского государственного  
экономического университета

**Аннотация.** В данной статье представлена модель формирования корпоративной культуры у студентов высших учебных заведений. Также приводятся этапы формирования корпоративной культуры у студентов, содержание корпоративной культуры, потенциал вуза и формы использования потенциала личности студента.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, корпоративные отношения, профессиональная компетентность, образование, гибкость, активное развитие, профессиональное развитие.

## THE MODEL OF FORMATION OF CORPORATE CULTURE IN STUDENTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

*Kayumova Mexribonu Sheraliyevna -  
Tashkent State University of Economics  
basic doctoral student*

**Abstract.** This article presents a model for the formation of corporate culture in higher education students. Students are also given the stages of formation of corporate culture, the content of corporate culture, the potential of the higher education institution and the forms of using the potential of the student's personality.

**Keywords:** corporate culture, corporate relations, professional competence, education, flexibility, active development, professional development.

**Кириш.** Мамлакатимизда иқтисодий муаммоларнинг кескинлашуви ва юқори даражадаги мутахассис кадрларни тайёрлашга талабларнинг ортиши кундан кунга ортмоқда. Жамиятда рўй бераётган ўзгаришлар муносабати билан юқори даражадаги мутахассисларнинг иқтисодий таълим мазмуни ташкил этилишида муаммолар пайдо бўлади. Ушбу муаммони ҳал қилишда асосий роль олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш учун махсус яратилган тизимга берилиши керак. Касбий компетенция шахснинг маданий даражасини кўтаришга, корпоратив жозибдорлик ва иқтисодий ҳаракатчанликни шакллантиришга имкон беради [5].

Олий таълим тизимини ривожлантиришнинг замонавий шароитида анъанавий тизимдан педагогик тизимга ўтишни қоплайдиган янги Давлат таълим стандартлари талабларидан келиб чиққан ҳолда, кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш зарурати пайдо бўлди. Бўлажак мутахассислар иш фаолиятини бошлаганидан кейин маълум вақт оралиғида, нафақат ўз касбини чуқур билишлари, балки корпоратив маданиятга эга бўлишлари, қайта тайёрлашдан ўтишлари, малакасини оширишлари лозим бўлади [8].

Ҳозирги вақтда мутахассиснинг корпоратив маданияти ва профессор-ўқитувчиларнинг корпоратив муносабатлари муаммоси энг катта эътиборни тортмоқда. Шундай қилиб, иқтисодчи мутахассисларнинг амалий фаолияти профессионал корпоратив ғояларни амалга ошириш зарурлигини тасдиқлайди, бу эса ўз навбатида, олий таълим муассасасидаги ўқув жараёнининг самарадорлигини ошириш, асосий вазибаларни бажариш учун жамоаларни йиғиш ва сафарбар қилиш имконини беради [10].

Таъкидлаш жоизки, ўтказилган бошқалар илмий тадқиқотлардан фарқли ўлароқ, мазкур тадқиқотда “корпоратив маданиятни шакллантириш модели” ибораси қўлланилмоқда. Шу боис ушбу тушунчанинг мазмун-моҳиятини ёритиб бериш мақсадида соҳа мутахассисларига таълим бўлган “корпоратив маданият” ибораси бўйича адабиётлар таҳлилини ўтказар эканмиз,

уларнинг қараш ва ёндашувларини умумлаштирамиз. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив маданият – таълим муассасаси имижининг асоси, унинг ташқи муҳитга ва ходимлар назарида ишончилиги, таълим муассасаси учун самарали бўлиши жуда муҳим ҳисобланади [15]. Таъминловчилар ва унинг шерикларининг таълим муассасасига бўлган муносабати таълим муассасасининг имижига, шунингдек, талабаларнинг таълим муассасасини қай даражадаги етук мутахассис бўлиб битириб чиқишига боғлиқ. Бўлажак мутахассисларга бўлган талаб муассасанинг мавжудлиги, корпоратив маданияти ва таълим бериш масаласига узвий боғлиқ.

Мазмун жиҳатдан муассаса фаолиятининг маҳсули, сифат кўрсаткичи, муассаса аъзоларининг эътиқодлари, одатлари, қадриятлари, қарашлари ва анъаналарининг тўплами, муассасага хос бўлган моддий ва маънавий қадриятлар, намоён бўлишлар тизими, ўзига хослиги, ижтимоий-моддий муҳитда ўзини ва бошқаларни идрок этишини акс эттирувчи, ўзини тутиш, ўзаро муносабат, ўзини ва атрофни идрок этишдир.

**Адабиётлар таҳлили.** Ушбу мавзуга оид адабиётларни таҳлил қилар эканмиз, республикамизда “Таълим тўғрисида”ги қонун [1] талабалари асосида таълим-тарбия жараёнини такомиллаштириш, самарадорликни ошириш, олий таълим муассасалари талабаларида корпоратив маданиятини шакллантиришни таркиб топтириш ва мазкур тайёргарлик даражасини орттириш муаммосига бағишланган умумий дидактик даражадаги тадқиқот ишлари кенг қамровда олиб борилмоқда. Жумладан, Маданий инсонпарварлик ёндашуви асосида талабаларни шахсий ҳамда касбий ижтимоийлаштириш назарияси ва амалиёти (Педагогика олий таълим муассасалари мисолида) Н.М.Эгамбердиева, Олий таълим муассасалари талабаларида миллий ифтихор туйғусини шакллантиришнинг илмий-педагогик асослари [9] Д.Р.Рўзиева, Аждодларимиз мероси воситасида талабаларда оммавий маданиятга қарши курашувчанлик кўникмасини шакллантириш Д.Т.Миралиева, Ўқувчи-

лар касбий ижодкорлиги узвийлигини таъминлашнинг назарияси ва амалиёти Ш.С.Шарипов, Педагог кадрларни таълимий қадриятлар асосида тайёрлаш ва малакасини оширишнинг педагогик асослари Ш.Қ.Марданов, Маънавий-ахлоқий тарбиянинг назарий ва экспериментал методик асослари ("Миллий истиқлол ғояси асосий тушунча ва тамойиллари" асосида) З.К.Исмоилова, Миллий ва умуминсоний қадриятлар асосида ўқувчи шахсини ахлоқий шакллантириш Н.Ортиқова, Олий таълим муассасалари талабаларининг касбий йўналтирилган компетенциясини шакллантириш И.Панферова, Бўлажак ўқитувчида касбий маданий муносабатларнинг шаклланиши Б.Х.Рахимов ишларида ўрганилди ва таҳлил қилинди.

Ҳамдўстлик мамлакатлари олимлари – П.Друкер, К.Камерон, Д.Мейстер, В.Оучи, Т.Питерс, К.Томсон, Э.Х.Шейн Корпоратив маданиятни ривожлантириш назарияси ва амалиётига маҳаллий олимлар муҳим ҳисса қўшдилар: С.Г.Абрамова, К.Гастев, И.В.Грошев, Э.А.Капитонов, Р.Л.Кричевский, В.И.Маслов, О.А.Родин, В.А.Спивак ва бошқалар. Норасмий таълим субъектларининг корпоратив маданиятини шакллантириш шартлари Суртаева Жанна Борисовна, Университет талабалар гуруҳининг корпоратив маданиятини шакллантиришнинг педагогик шартлари Габдулхакова Ольга Ивановна, Педагогика университети талабалари маънавиятини ривожлантириш муаммолари Н.Н.Деметьева, Талабанинг ахлоқий позицияси таркибидаги маънавият Н.М.Борытко, Педагогика университетининг факультет анъаналари воситаси сифатида корпоратив маданиятини шакллантириш Петросян Анаид Рафаиловна, Олий таълим муассасаларининг имижини шакллантириш ва ривожлантириш механизмлари Иванова Юлия Олеговна, Хусусиятларнинг назарий ва тарбиявий асослари, таълим муассасасининг корпоратив маданияти Горбатъко Ольга Ивановна ишларида педагогик даражада тадқиқ этилган.

Шунингдек, республикамиз педагог олимларидан М.Ф.Ҳақимова, Н.С.Файзуллаева, Н.Х.Лутфуллаева, Ш.Э.Мамаражабов, Ф.С.Тўрабеков, Д.Т.Миралиева ва бошқа қатор педагог олимларнинг тадқиқот ишларида олий таълим муассасасида педагогик фаолиятнинг кўплаб муаммолари ўрганилган.

Олий таълим муассасасида педагогик фаолият, маданият ва маънавий-маърифий ишларни ривожлантиришга жиддий ҳисса бўлиб қўшилган мазкур тадқиқотлар ушбу тадқиқотчи муаллифига ўз олдида қўйган илмий муаммони олий таълим муассасасида корпоратив маданиятни шакллантириш кўникмасини ўз ичига олган лойиҳалаштириш компетенцияси нуқтаи

назаридан тадқиқ қилиш учун самарали имконият яратди.

Тадқиқотнинг методологик асосини: Ўзбекистон Республикасининг "Таълим тўғрисида"ги қонуни, 2019 йил 8 октябрдаги "Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида"ги ПФ-5847-сонли [2] ва 2020 йил 29 октябрдаги "Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида"ги фармони [3], шунингдек, тадқиқотда Шарқ мутафаккирларининг педагогик мулоқотга оид таълимотлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакат Конституцияси қабул қилинганнинг 29 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси, Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг матбуот хизмати давлат раҳбарларининг 2022 йил учун мўлжалланган энг муҳим устувор вазифалар ҳақидаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида"ги ПФ-60-сонли фармони [4], ўқувчиларнинг маънавий тарбияси ва ривожлантирувчи таълим назарияси (Абу Али ибн Сино, Абу Райҳон Беруний, Абу Носир Фаробий, И.Г.Песталоцци, И.Ф.Гербарт, Ж.Дюи, В.В.Рубсов, Л.В.Занков), тарбиявий таълим концепцияси (Н.Леонтев, Л.А.Карпенко, Г.К.Лозанов, Г.А.Китайгородская, О.Мусурмонова, Р.Иноғомов, К.Тошмуродов) хизмат қилди.

Кейинги йилларда мутахассисларнинг корпоратив маданиятини шакллантиришга оид бир қатор диссертациялар олиб борилди: О.И.Габдулхакова (2006), Э.С.Зҳерихов (2004), О.Г.Малая (2005), А.Л.Поздняков (2007), Э.Д.Разумова (2008) ва бошқалар.

Бироқ илмий адабиётлар таҳлили шуни кўрсатдики, олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш жараёни ҳали ҳам махсус педагогик тадқиқот объекти бўлмаган.

**Тадқиқот методологияси.** Мазкур ишда бўлажак мутахассисларнинг корпоратив маданиятини ривожлантириш омилларининг мазмуни, мақсади, вазифалари ва тамойиллари ўрганилди. Тадқиқот давомида тизимли ёндашув ва таҳлил қилиш усулларида фойдаланилди.

Ушбу мақоланинг назарий ва услубий асоси сифатида бўлажак мутахассисларда корпоратив маданиятни ривожлантиришга оид адабиётлар ҳамда илмий мақолалар, педагог, психолог, социолог олимларнинг ушбу мавзуда олиб борган изланишлари, олимлар ва соҳа вакиллариининг ёзма ва оғзаки фикр-мулоҳазаларини

таҳлил қилиш, жараёнларни кузатиш амалга оширилди.

**Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.** Моделлаштириш усули олий таълим муассасасида бўлажак иқтисодчи мутахассиснинг корпоратив маданиятини шакллантириш жараёнига татбиқ этилди.

Моделлаштириш таклиф этилаётган фаолиятни синовдан ўтказишда, шаклланиш босқичлари ва уларнинг тузилмаларини амалда амалга оширишдан олдин динамикада ўрганишда ва ўрганилаётган жараёнда педагогик шароитларнинг таъсирини синаб кўришда қўлланилади. Юқоридаги қоидаларга асосланиб, олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш жараёнининг модели қурилган бўлиб, унинг мақсади, босқичлари, ташкил этилган жараённинг шартлари, шунингдек, прогноз қилинган натижани акс эттиради.

Олий таълим муассасаларида талабаларнинг касбий тайёргарлигига қўйиладиган талаблар юқори даражадаги корпоратив маданиятга эга бўлган, ўз-ўзини ривожлантириш, ижодий салоҳиятни рўёбга чиқариш, ўзини ўзи фаоллаштиришга интиладиган мутахассисни тайёрлаш зарурлигини долзарблаштиради [6]. Шунингдек, ватанпарвар фуқаро, жамиятнинг фаол аъзоси, талаба шахсининг ижодий салоҳиятини ўз-ўзини ривожлантириш ва олий таълим муассасасининг таълим ва касбий муҳитини яратиш талабалар корпоратив маданиятини самарали шакллантиришга ёрдам берадиган ички ва ташқи шароитлар мавжуд бўлсагина содир бўлади.

Олий таълим муассасаларида талабаларни касбий тайёрлашга қўйиладиган талаблар талабаларнинг корпоратив маданиятида ўз-ўзини ривожлантиришга интилиш қобилияти ва малакасига эга бўлган юқори даражадаги мутахассисни тайёрлаш [11], ижодий салоҳият, ўз-ўзини намоён қилиш, шунингдек ватанпарвар, жамиятнинг фаол аъзоси бўлиш зарурлигини долзарблаштиради.

Юқоридаги талаблар келажакда талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш мақсадини белгилаб беради. Талабаларнинг корпоратив маданиятининг мазмуни: иқтисодий йўналтирилган қадриятлар, ишбилармонлик алоқалари маданияти, корпоратив тажриба, корпоратив жозибадорлик ҳисобланади. Мақсад корпоратив маданиятни шакллантириш воситалари орқали амалга оширилди: ўқув, амалий, дарсдан ташқари машғулотлар, ўз-ўзини тарбиялаш, олий таълим муассасаси потенциалидан фойдаланишнинг педагогик шакллари (талабаларни иқтисодий аҳамиятга эга фаолият ва иқтисодий аҳамиятга эга муносабатлар-

га кўшиш). Талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантиришда шахсга таъсир қилишнинг турли воситалари, шакллари ва усуллари қўлланилади.

Талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш қўйидагиларни англатади:

ўқув фаолияти воситалари [12]: мулоҳазалар, педагогларнинг талабаларга бўлган муносабати, сўзлари, хатти-ҳаракатлари, уларнинг шахсий намунаси, шунингдек, уларнинг фаолиятида қўлланиладиган кўргазмали ва техник воситалар (мультимедиа доскаси);

талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш жараёнини ташкил этиш воситалари: талабаларнинг ўқув, амалий ва дарсдан ташқари фаолиятининг ҳар хил турлари (семинарлар, тренинглар, бизнес ўйинлари, иқтисодий фойдали меҳнат, муаммоли ва қимматли алоқалар; ўйин фаолияти; иқтисодий ижодкорлик; спорт, иқтисодий фаолият, кино намоишлари, экскурсиялар ва ҳоказо).

Келажакда талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантиришга қўйидаги шакллар киради: индивидуал, гуруҳли ва оммавий.

Ўз навбатида, индивидуал шаклларга қўйидагилар киради: иқтисодий фаолиятга кўшилиш, иқтисодий муносабатларга кўшилиш.

Гуруҳли шаклларга эса қўйидагилар киради: викториналар, танловлар, КВН, тьюторлик соатлари, бадий ва ижодий тўғараклар; ижодий қизиқиш клублари; иқтисодий лойиҳалар, марафонлар; жамоавий ижодий ишлар [7].

Талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантиришнинг оммавий шаклларида қўйидагилар киради: маърузалар, илмий-амалий конференциялар, экскурсиялар, бадий танловлар, кўргазмалар, фестиваллар, оммавий маърузалар, байрамлар, кечалар, етук мутахассислар билан учрашувлар.

Олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданияти таркибий қисмларини шакллантиришга ёрдам берадиган энг оқилона усуллар қўйидагилардир: жамият потенциалини рўёбга чиқариш усуллари, жамият потенциалини ривожлантириш усуллари, ишончли ўзаро таъсир қилиш усули, иқтисодий аҳамиятга эга ҳолатларни фаоллаштириш усули, моделлаштириш усули; эмпирик усуллар: сўроқ, тест, педагогик эксперимент ва талаба шахсининг салоҳияти (эҳтиёжларни рўёбга чиқариш, қобилиятларни фаоллаштириш, қадриятларни актуаллаштириш – бошқа одамлар билан алоқа ўрнатиш, уларга ёрдам бериш истаги, шахснинг ўзини ўзи англаш учун шароитларни яхшилаш истаги, инсоннинг ривожланиш имкониятлари катта эканлигига ишонч), педагогик шароитларни ҳисобга олган ҳолда:

– жамоат таълим муассасаларида фао-



лиятни амалга ошириш учун талабаларнинг эҳтиёжлари ва қобилиятларини ривожлантириш;

– бўлажак мутахассисларни касбий тайёргарлик жараёнида фаол фаолиятга жалб қилиш;

– талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантиришга қаратилган таълим ресурсларини олий таълим муассасасининг ўқув жараёнига татбиқ этиш [13].

Ушбу шартлар келажакда битирувчиларнинг мавжуд корпоратив маданияти, шунингдек, касбий муҳитдаги муносабатларнинг таъсирини назарда тутди. Бу шартларни амалга ошириш профессор-ўқитувчиларнинг педагогик функциясини такомиллаштиришга ёрдам беради ва талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш жараёнига олий таълим муассасасининг барча имкониятларини киритишни таъминлайди.

Олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш жараёни тўрт босқичга бўлинади [14]: икки процедуранинг ўз ичига олган кириш босқичи: ахборотга йўналтирилган ва диагностика; мослашиш босқичи; фаол ривожланиш босқичи; касбий ривожланиш босқичи. Ҳар бир босқичнинг ўзига хос хусусияти шахсий сифатнинг махсус яратилган педагогик шароитлар таъсирида босқичма-босқич ўзгариши эди, шу билан бирга, жамиятнинг имкониятларидан фойдаланишда талаба шахсига таъсир қилади.

Олий таълим муассасасида талабаларнинг

корпоратив маданиятини шакллантириш жараёни босқичларининг қисқача тавсифи 1-жадвалда келтирилган.

1. *Ахборотга йўналтиришнинг кириш босқичи, у иккита процедуранинг ўз ичига олади: ахборотга йўналтирилган ва диагностика*, мақсадга эришиш учун воситалар ва усулларни танлашни ўз ичига олади; корпоратив маданият асослари билан дастлабки танишиш; олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантиришнинг педагогик шартлари аниқланди; талабанинг касбий муҳим фазилатларини ривожлантириш даражаси ўрганилади; талабалар ҳаётининг иқтисодий муҳити ҳақида маълумот излаш йўналишлари белгиланади; талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш бўйича чора-тадбирлар режалаштирилган.

2. *Мослашувчан босқич*: олий таълим муассасасида талабаларнинг маданий, касбий таркибий қисмини ривожлантириш, унинг ҳаракатчанлиги ва корпоратив жозибадорлигини шакллантиришни ўз ичига олади; ўқув, амалий ва аудиториядан ташқари иш, тадбирларнинг асосий турлари аниқланади. Ушбу босқичда корпоратив ва профессионални шакллантириш жараёнининг тузилиши, келажакда мутахассисларнинг маданияти, муайян босқичдаги фаолияти мазмуни аниқланади; республиканинг турли университетлари билан алоқа ўрнатилади.

1-жадвал

Олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш жараёнининг босқичларини тавсифлаш

Босқичлар	Мақсад	Воқеалар	Натижа
<b>Кириш маълумотга йўналтирилган ва диагностика</b>	Олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантиришнинг педагогик шартларини аниқлаш, талабанинг касбий муҳим фазилатларини ривожлантириш даражасини ўрганиш	Келажакда талабаларнинг корпоратив маданияти асослари билан танишиш амалиёти; касбий муҳитда ориентацияни ривожлантиришга ҳисса қўшадиган ўқув курслари	Талабаларнинг корпоратив маданияти ҳақидаги асосий ғоялар
<b>Мослашувчан</b>	Олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини ривожлантириш, жамиятнинг потенциал таълим имкониятларидан фойдаланиш	Ўқув жараёнига махсус курсларни киритиш; Корпоратив маданият асослари, Талабаларни фаолиятга жалб қилиш	Олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш зарурлигини англаш
<b>Фаол ривожланиш босқичи</b>	Мутахассиснинг юқори даражадаги корпоратив маданиятини эгаллаш зарурлигини англаш	Жамоа қуриш ва унинг аъзоларининг ўзаро муносабатларига қаратилган тренинглар, бизнес ўйинлари	Талабалар томонидан мутахассиснинг корпоратив маданиятини қисман ўзлаштириш
<b>Касбий ривожланиш босқичи</b>	Талабаларнинг жамоада ишлаш қобилиятини шаклланган юқори (етарли) даражасига нисбатан акс этириш; иқтисодий аҳамиятга эга бўлган фазилатлар; иқтисодий лойиҳаларни яратиш ва амалга ошириш истаги	Таълим жараёнининг касбий фаолиятга хос вазиятлар ва муаммолар билан тўйинганлиги	Касбий фаолиятни амалга ошириш учун зарур бўлган юқори даражадаги корпоратив маданиятни эгаллаш

3. *Фаол ривожланиш босқичи:* режалаштирилган тадбирлар, педагогик технологияларни изчил амалга ошириш, натижаларни талабаларнинг корпоратив маданияти мезонлари билан таққослаш ва ўлчашдан иборат.

Ушбу босқичда олий таълим муассасаси талабаларининг ҳаракатчанлиги ва корпоратив жозибдорлигини ривожлантириш мақсадида турли университетлар билан ҳамкорлик қилади; талабаларни ўқув, амалий ва дарсдан ташқари ишларга жалб этилади.

4. *Касбий ривожланиш босқичи:* олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданият даражасида содир бўлган ўзгаришлар, корпоратив маданиятни юқори (оптималь) ўзлаштириш даражасини шакллантириш билан боғлиқ ҳолда талабаларнинг акс этиши ва такомиллашиши. Иқтисодий аҳамиятга эга бўлган фазилатлар қайд этилган. Шу билан бирга, босқичнинг вазифаларидан бири мавжуд камчиликларнинг сабабларини бартараф этиш; услулари қўллаш, тажриба-натижаларни умумлаштириш ва тақдим этишдан иборат.

Олий таълим муассасаси талабаларининг корпоратив маданиятини шакллантириш жараёнининг моделини лойиҳалаш (1-расм) шахсиятга йўналтирилган, фаолиятга асосланган, педагогик ёндашувга асосланган эди.

Моделда олий таълим муассасаси талабаларининг корпоратив маданиятини шакллантириш талабаларни турли хил иқтисодий фаолият турларига жалб этиш асосида амалга оширилади; ўз фаолиятини олий таълим муассасаси ўқув жараёнининг вазифалари контекстида қуриш, ўқув салоҳиятидан, унинг ўқув ва ишлаб чиқариш лабораторияларидан олий касбий таълим дастурини профиллаш талабларига мувофиқ фойдаланиш зарурлигини ривожлантириш асосида олий таълим муассасаси ўқитувчилари фаолиятига иқтисодий таълим воситаларидан фойдаланишнинг инновацион педагогик технологияларини жорий этиш; олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш манфаатларида талабалар ва бандлик марказлари ўртасидаги ўзаро ҳамкорликни такомиллаштиришни рағбатлантириш.

Симуляция қилинган жараённинг натижаси белгиланган мақсадга эришиш – корпоратив ва профессионал маданиятнинг юқори даражасига эга битирувчисидир.

Бинобарин, моделлаштириш усулидан фойдаланиш ўқув жараёнини режалаштиришни такомиллаштиришга қаратилган бир қатор вазифаларни ҳал қилишга ёрдам беради; ўқув жараёнининг бино бошқаруви, унинг доирасида экспериментал ишлар олиб борилади.

**Хулоса ва таклифлар.** Юқоридаги фикр-мулоҳазалардан келиб чиқиб, қуйидаги хулоса-

ларга келдик:

Олий таълим муассасаси талабаларининг корпоратив маданиятини шакллантириш жараёнининг ишлаб чиқилган модели жамият салоҳиятидан фойдаланган ҳолда йўналтирилган фаолият келажакдаги мутахассиснинг шахсий ва касбий такомиллашувини акс эттиради, жамиятнинг салоҳиятини, талабанинг ўзини ижтимоий жиҳатдан жалб қилади.

Олий таълим муассасаси корпоратив маданиятини шакллантириш жараёнини моделлаштириш жамиятнинг эҳтиёжларига, ижтимоий хизматлар бозорининг иш берувчисига олий таълим учун иқтисодий буюртма сифатида асосланади.

Мақсад олий таълим муассасаси салоҳияти ва талаба шахсининг ўзидан фойдаланган ҳолда олий таълим муассасасида талабаларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш учун ўқув, амалий, аудиториядан ташқари машғулотлар ва ўз-ўзини тарбиялашни ташкил этиш орқали амалга оширилади.

Моделни амалга ошириш жараёнида экспериментал ишнинг мақсадлари, вазифалари, босқичлари аниқланди, корпоратив маданиятни шакллантириш жараёнини таъминлайдиган чора-тадбирлар мажмуасини амалга оширишни назарда тутувчи шакллантирувчи экспериментнинг бориши тавсифланди. Олий таълим муассасаси талабалари – ҳозирги вақтда мутахассиснинг корпоратив маданияти бўйича кенг илмий-назарий асос мавжуд бўлиб, у ушбу тадқиқот муаммосини, яъни талабаларнинг корпоратив маданиятини етарлича акс эттирмайди. Бинобарин, бу келажакда талабаларда ушбу сифатни шакллантириш жараёнида бир қатор қийинчиликларни келтириб чиқаради, улар ўзини намоён қилади:

– услубий даражада: иқтисодий соҳадаги мутахассиснинг корпоратив маданиятини шакллантиришнинг белгиланган даражасига эришишни таъминлаш юқори, зарур даражасига нисбатини тушунишдаги қийинчиликлар ва талабаларни педагогик фанлар бўйича тайёрлашнинг анъанавий тизими қобилиятсизлиги;

– контент даражасида: талабаларнинг корпоратив маданиятининг умумий (касбий-йўналтирилмаган) мазмунини қабул қилишдаги қийинчиликлар ва ушбу таркибни максимал даражада профессионаллаштириш зарурати;

– дидактик ва услубий даражада: турли хил иқтисодий ва педагогик фаолиятни ҳисобга олган ҳолда (ишнинг ўзига хос хусусиятларига қараб) талабаларнинг узлуксиз корпоратив тайёргарлигини технологик қўллаб-қувватлашнинг қийинчиликлари;

– шахсий-предмет даражасида: замонавий иқтисодий-маданий муҳитда талаб қилинади-

ган корпоратив ва касбий билим, кўникама, малакаларга талабаларнинг иқтисодий эҳтиёжларини ривожлантиришдаги қийинчиликлар ва анъанавий таълим дастурлари доирасида ушбу эҳтиёжларни қондиришдаги қийинчиликлар. Бу қийинчиликларнинг барчаси олий таълим муассасаси талабаларининг корпоратив маданиятини шакллантиришнинг замонавий тизими томонидан ҳал қилиниши учун мўлжалланган.

Талабаларнинг корпоратив маданиятини

шакллантиришни баҳолаш учун қуйидаги мезонлар аниқланади: ижтимоий йўналтирилган, маданий ва бизнес, корпоратив фаолият, корпоратив-жозибали ва уларнинг кўрсаткичлари. Бу бизга талабаларнинг корпоратив маданиятини баҳолаш учун ишлаб чиқилган усуллар ва анкеталардан фойдаланган ҳолда экспериментал иш жараёнида илгари сурилган гипотезани синаб кўриш имконини беради.

#### Манба ва фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 23 сентябрдаги "Таълим тўғрисида"ги қонуни.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги "Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида"ги ПФ-5847-сонли фармони.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 октябрдаги "Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида"ги фармони.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида"ги ПФ-60-сонли фармони.
5. Qayutova M. Formation issues of corporate culture and ideological immunity of youth. // Архив научных исследований. 2021. Т. 2. № 1.
6. Qayutova M. Ta'lim jarayonida o'quvchilarning kasbiy odob-axloq qoidalarini shakllantirish usuli. // Архив научных исследований. 2021-йил.
7. Qayutova M. Oliy ta'lim muassasalari talabalarida korporativ madaniyatni rivojlantirish mezonlari va ko'rsatkichlari. // Архив научных исследований. 2021. Т. 2. № 1.
8. Qayutova M. O'zbek yosh xotin-qizlarning davlat boshqaruvida korporativ madaniyatini va g'oyaviy immunitetini shakllantirish muammolari. // Архив научных исследований. Т. 1. № 46. 26 мар. 2021.
9. Қажумова М.Ш. Олий таълимнинг биринчи босқичи талаба-қизларининг корпоратив идентификациясини шакллантириш. // Журнал «Инновации в Экономике». 2021. Т. 4. № 3.
10. Musakhanova G. (2022). <https://masterjournals.com/index.php/crjp>: Design and research method as an innovative approach aimed at the development of organizational abilities of students in the process of independent work. // Архив научных исследований, 2 (1).
11. Mamarajabov S. Mutaxassislik fanlarini o'qitishda innovatsiyalar va xorijiy tajribalar. // Архив научных исследований. 2021.
12. Hakimova M. Professional pedagogy. Tutorial. – Т.: Tashkent State Economic University, 2007 (2007).
13. Hakimova M. Ta'lim jaraёniga innovatsion texnologiyalarni qўllash imkoniyatlari. // Архив научных исследований. 32 (2020).
14. Махмудова Ф. (2021). Содержание инновационной деятельности учителя в организации экономического образования. // Экономика и образование (5), 282-287.



### МАСОФАВИЙ ТАЪЛИМДА РАҚАМЛИ ТАЪЛИМ ВОСИТАЛАРИДАН Фойдаланишнинг педагогик шартлари

**Файзуллаева Нилуфар Садуллаевна** -  
п.ф.н., доцент ТДИУ Инновацион  
таълим кафедраси доценти

[https://doi.org/10.55439/ECED/vol23\\_iss2/a52](https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss2/a52)

**Аннотация:** Мақолада таълим соҳасида рақамлаштириш ва коммуникация воситаларидан фойдаланиш йўллари муҳокама қилинади. Педагог ва талаба фаолиятини интеллектуаллаштириш ахборот-коммуникация технологияларининг дидактик имкониятларини амалга ошириш асосида ривожланади.

**Калит сўзлар:** таълимни рақамлаштириш, ахборот-коммуникацион технологиялар, масофавий таълим, рақамли таълим муҳити, инновациялар.

### ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ СРЕДСТВ ЦИФРОВИЗАЦИИ В ДИСТАНЦИОННОМ ОБУЧЕНИИ

**Файзуллаева Нилуфар Садуллаевна** -  
к.пед.н, доцент доцент кафедры  
«Инновационное образование» ТГЭУ

**Аннотация:** В статье рассматриваются пути применения средств цифровизации и коммуникации в сфере образования. Этот процесс интеллектуализации деятельности обучающего и обучаемого развивается на основе реализации дидактических возможностей информационно-коммуникационных технологий.

**Ключевые слова:** цифровизация образования, информационные технологии, дистанционное обучение, цифровая образовательная среда, инновации