FAN VA TA’LIM YANGILIKLARI
ILMIY-METODIK JURNAL
ISSN 3093-8694 ◆ saen.uz
2026-yil
11-son

UDK: 378.091.12:373.2

Zarifova Zabarjatxon Muxammad qizi,
Nizomiy Ganjaviy nomidagi O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti o‘qituvchisi

MAKTABGACHA TA’LIM YO‘NALISHI TALABALARIDA KORPORATIV MADANIYAT KOMPETENSIYASINI SHAKLLANTIRISHNING INNOVATSION STRATEGIYALARI

Annotatsiya. Mazkur maqolada maktabgacha ta’lim yo‘nalishi talabalarida korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirishning nazariy-metodologik asoslari va innovatsion pedagogik strategiyalari yoritilgan. Korporativ madaniyat kompetensiyasi bo‘lajak pedagogning kasbiy qadriyatlarni anglash, pedagogik etika me’yorlariga rioya qilish, jamoada samarali faoliyat yuritish, kommunikativ madaniyat, mas’uliyat, tashabbuskorlik hamda refleksiv o‘zini rivojlantirish ko‘nikmalarini mujassamlashtiruvchi integrativ kasbiy sifat sifatida talqin etilgan. Tadqiqotda kompetensiyaviy yondashuv, keys-stadi, loyiha asosida o‘qitish, trening mashg‘ulotlari, raqamli portfolio, mentorlik va refleksiv amaliyotning pedagogik imkoniyatlari tahlil qilingan. Shuningdek, korporativ madaniyat kompetensiyasining tarkibiy komponentlari, uni rivojlantirish shart-sharoitlari va baholash mezonlari tizimlashtirilgan. Natijada mazkur kompetensiyani oliy pedagogik ta’lim jarayoniga integratsiya qilishga qaratilgan innovatsion strategiyalar majmui taklif etilgan.

Kalit so‘zlar: maktabgacha ta’lim, korporativ madaniyat, korporativ madaniyat kompetensiyasi, bo‘lajak pedagog, innovatsion strategiyalar, kompetensiyaviy yondashuv, keys-stadi, loyiha asosida o‘qitish, pedagogik etika, mentorlik, refleksiv faoliyat, kasbiy rivojlanish.

ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ У СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются теоретико-методологические основы и инновационные педагогические стратегии формирования компетенции корпоративной культуры у студентов направления дошкольного образования. Компетенция корпоративной культуры трактуется как интегративное профессиональное качество будущего педагога, объединяющее осознание профессиональных ценностей, соблюдение норм педагогической этики, эффективную командную деятельность, коммуникативную культуру, ответственность, инициативность и навыки рефлексивного саморазвития. Проанализированы педагогические возможности компетентностного подхода, метода кейс-стади, проектного обучения, тренинговых занятий, цифрового портфолио, наставничества и рефлексивной практики. Систематизированы структурные компоненты данной компетенции, педагогические условия её развития и критерии оценки. Предложен комплекс инновационных стратегий, направленных на интеграцию компетенции корпоративной культуры в процесс высшего педагогического образования.

Ключевые слова: дошкольное образование, корпоративная культура, компетенция корпоративной культуры, будущий педагог, инновационные стратегии, компетентностный подход, кейс-стади, проектное обучение, педагогическая этика, наставничество, рефлексивная деятельность, профессиональное развитие.

INNOVATIVE STRATEGIES FOR DEVELOPING CORPORATE CULTURE COMPETENCE AMONG PRESCHOOL EDUCATION STUDENTS

Abstract. This article examines the theoretical and methodological foundations and innovative pedagogical strategies for developing corporate culture competence among students majoring in preschool education. Corporate culture competence is interpreted as an integrative professional quality that combines awareness of professional values, adherence to pedagogical ethics, effective teamwork, communication skills, responsibility, initiative, and reflective self-development. The study analyzes the pedagogical potential of the competency-based approach, case studies, project-based learning, training sessions, digital portfolios, mentoring, and reflective practice. The structural components of corporate culture competence, pedagogical conditions for its development, and assessment criteria are systematized. A set of innovative strategies aimed at integrating corporate culture competence into higher pedagogical education is proposed.

Keywords: preschool education, corporate culture, corporate culture competence, future educator, innovative strategies, competency-based approach, case study, project-based learning, pedagogical ethics, mentoring, reflective practice, professional development.

KIRISH

Bugungi kunda maktabgacha ta’lim tizimida amalga oshirilayotgan tarkibiy o‘zgarishlar, ta’lim tashkilotlari tarmog‘ining kengayishi va pedagogik faoliyat mazmunining yangilanib borishi bo‘lajak mutaxassislarni tayyorlash jarayoniga yangi talablarni qo‘ymoqda. Maktabgacha ta’lim bolaning intellektual, ijtimoiy, emotsional va ma’naviy rivojlanishida muhim o‘rin egallashi bilan birga, jamiyatning kelajakdagi inson kapitalini shakllantirishga xizmat qiluvchi asosiy ta’lim bosqichlaridan biri hisoblanadi. Shu sababli ushbu tizimda faoliyat yuritadigan pedagoglar nafaqat yuqori metodik tayyorgarlikka, balki kasbiy qadriyatlar, muloqot madaniyati, jamoaviy hamkorlik va tashkiliy mas’uliyatga ham ega bo‘lishlari zarur.

O‘zbekistonda maktabgacha ta’lim tizimini rivojlantirish, bolalarni maktabgacha ta’lim bilan qamrab olish darajasini oshirish, davlat va nodavlat ta’lim tashkilotlari faoliyatini kengaytirish borasida izchil ishlar amalga oshirilmoqda. Statistik ma’lumotlarga ko‘ra, 3–6 yoshli bolalarning maktabgacha ta’lim bilan qamrovi 2017-yildagi 25,4 foizdan 2024-yilda 72,4 foizga yetgan (Statistics Agency, 2025). Mazkur o‘zgarishlar ta’lim tashkilotlarida pedagogik jamoalar faoliyatini samarali tashkil etish, xodimlar o‘rtasida o‘zaro hamkorlikni kuchaytirish va yagona kasbiy qadriyatlarni qaror toptirish masalalarining ahamiyatini oshirmoqda.

Maktabgacha ta’lim tashkilotining samarali faoliyati, avvalo, unda shakllangan korporativ madaniyatga bog‘liq. Korporativ madaniyat tashkilot a’zolarining umumiy maqsadlari, qadriyatlari, kasbiy me’yorlari, muloqot uslubi, o‘zaro

munosabatlari va faoliyatga bo‘lgan yondashuvlarini ifodalovchi yaxlit tizimdir. Maktabgacha ta’lim tashkilotlarida u pedagoglarning bolalarga munosabati, ota-onalar bilan hamkorligi, hamkasblar o‘rtasidagi kasbiy muloqot, mehnat intizomi va pedagogik jamoaning umumiy mas’uliyatida namoyon bo‘ladi.

Shu nuqtayi nazardan, bo‘lajak maktabgacha ta’lim pedagoglarida korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirish oliy ta’lim jarayonining muhim tarkibiy yo‘nalishlaridan biri sifatida qaralishi lozim. Chunki talabalarda ushbu kompetensiyaning yetarli darajada rivojlanishi ularning kelajakdagi kasbiy faoliyatga moslashuvi, jamoada o‘z o‘rnini topishi, pedagogik muammolarni hamkorlikda hal qilishi va ta’lim tashkilotining rivojlanishiga munosib hissa qo‘shishiga imkon yaratadi.

Tadqiqotning asosiy maqsadi maktabgacha ta’lim yo‘nalishi talabalarida korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirishga xizmat qiluvchi innovatsion pedagogik strategiyalarni nazariy jihatdan asoslash, ularning mazmunini ochib berish va oliy ta’lim jarayoniga tatbiq etish imkoniyatlarini aniqlashdan iborat.

MAVZU BO‘YICHA ADABIYOTLAR TAHLILI

Korporativ madaniyat tushunchasi dastlab tashkilotlarni boshqarish, mehnat jamoalarini rivojlantirish va tashkiliy samaradorlikni oshirishga oid ilmiy tadqiqotlarda keng qo‘llanilgan. Keyinchalik ushbu tushuncha ta’lim muassasalari faoliyatini o‘rganishda ham muhim nazariy kategoriyalardan biriga aylandi. Ta’lim tashkilotlarida korporativ madaniyat pedagogik jamoaning umumiy qadriyatlari, kasbiy munosabatlari, hamkorlik mexanizmlari va ta’lim sifatiga bo‘lgan mas’uliyatini ifodalovchi omil sifatida namoyon bo‘ladi.

E. Shein (2010) tashkilot madaniyatini uning a’zolari tomonidan o‘zlashtirilgan umumiy qadriyatlar, e’tiqodlar va xulq-atvor me’yorlari tizimi sifatida izohlaydi. Olimning yondashuvida tashkiliy madaniyat uchta asosiy darajadan: tashqi kuzatiladigan belgilar, e’lon qilingan qadriyatlar hamda chuqur shakllangan asosiy taxminlardan tashkil topadi. Ushbu nazariy qarashlarni maktabgacha ta’lim tizimiga tatbiq etish pedagogik jamoada mavjud bo‘lgan an’analar, kasbiy munosabatlar va umumiy maqsadlarning o‘zaro bog‘liqligini anglash imkonini beradi.

M. Fullan (2016) ta’lim tizimidagi o‘zgarishlarning samaradorligi pedagoglarning hamkorligi, umumiy maqsadlarni anglash va o‘zaro ishonchga asoslangan kasbiy munosabatlar bilan bog‘liqligini ta’kidlaydi. Uning qarashlariga ko‘ra, ta’lim muassasasida barqaror rivojlanish tashkiliy o‘zgarishlarni joriy etish bilangina emas, balki pedagogik jamoa a’zolarining ushbu jarayonlarda faol ishtirok etishi orqali ta’minlanadi. Bu yondashuv bo‘lajak pedagoglarda jamoaviy mas’uliyat va hamkorlik kompetensiyalarini shakllantirish zarurligini asoslaydi.

Kompetensiyaviy yondashuvga oid tadqiqotlarda L. Spencer va S. Spencer (1993) kompetensiyani shaxsning samarali kasbiy faoliyatini belgilovchi bilim, ko‘nikma, motiv va xulqiy xususiyatlar majmui sifatida izohlaydi. Mazkur qarash korporativ madaniyat kompetensiyasini faqat nazariy bilimlar bilan cheklamasdan,

uni amaliy xatti-harakatlar, kasbiy mas’uliyat va ijtimoiy munosabatlar orqali baholash zarurligini ko‘rsatadi.

Tajriba asosida o‘qitish masalalarini o‘rgangan D. Kolb (1984) bilim va ko‘nikmalar amaliy tajriba, kuzatish, tahlil hamda yangi faoliyatni amalga oshirish jarayonida shakllanishini asoslaydi. Bu yondashuv maktabgacha ta’lim yo‘nalishi talabalarida korporativ madaniyat kompetensiyasini rivojlantirishda pedagogik amaliyot, keys-stadi, loyiha faoliyati va refleksiv mashg‘ulotlardan foydalanishning ahamiyatini belgilaydi.

J. Lave va E. Wenger (1991) tomonidan ilgari surilgan hamjamiyatda o‘rganish konsepsiyasida shaxsning kasbiy rivojlanishi ijtimoiy muhit, tajriba almashish va amaliy faoliyatda ishtirok etish bilan bog‘liq holda izohlanadi. Ushbu nazariya bo‘lajak pedagoglarning maktabgacha ta’lim tashkilotlari bilan hamkorlikdagi faoliyatini tashkil etish, tajribali mutaxassislar faoliyatini kuzatish va kasbiy jamoaga bosqichma-bosqich moslashish mexanizmlarini ishlab chiqishda muhim metodologik asos bo‘lib xizmat qiladi.

Shuningdek, OECD (2019) hisobotida maktabgacha ta’lim sifati pedagoglarning kasbiy tayyorgarligi, ta’lim muhiti, rahbarlik faoliyati va o‘zaro hamkorlik bilan chambarchas bog‘liqligi qayd etilgan. UNICEF va UNESCO materiallarida ham maktabgacha ta’lim sifatini oshirishda pedagoglarning kasbiy salohiyati, metodik tayyorgarligi va uzluksiz rivojlanishi muhim omillar sifatida ko‘rsatiladi.

Yuqoridagi ilmiy-nazariy qarashlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirish masalasi tashkiliy madaniyat, pedagogik etika, kompetensiyaviy yondashuv va amaliy ta’lim texnologiyalarining o‘zaro integratsiyasini talab qiladi. Biroq maktabgacha ta’lim yo‘nalishi talabalarida mazkur kompetensiyani shakllantirishga qaratilgan innovatsion strategiyalarni yagona pedagogik tizim sifatida tashkil etish masalasi yanada chuqurroq ilmiy tahlilni talab etadi.

METODOLOGIYA

Tadqiqotning metodologik asosini kompetensiyaviy, tizimli, faoliyatga yo‘naltirilgan va shaxsga yo‘naltirilgan yondashuvlar tashkil etadi. Mazkur yondashuvlar korporativ madaniyat kompetensiyasini bo‘lajak pedagogning kasbiy shakllanishi bilan uzviy bog‘liq holda o‘rganish, uning tarkibiy qismlarini aniqlash va rivojlantirish mexanizmlarini ishlab chiqishga imkon beradi.

Tadqiqot nazariy-tahliliy xarakterga ega bo‘lib, unda ilmiy adabiyotlarni o‘rganish, kontent-tahlil, qiyosiy tahlil, tizimlashtirish, pedagogik modellashtirish va umumlashtirish metodlaridan foydalanildi. Shuningdek, maktabgacha ta’lim tizimining rivojlanishiga oid rasmiy statistik ma’lumotlar hamda xalqaro tashkilotlarning tahliliy materiallari o‘rganildi.

Tadqiqot jarayonida korporativ madaniyat kompetensiyasining mazmuni to‘rtta asosiy komponent asosida tizimlashtirildi. Bular: qadriyatli, kommunikativ,

jamoaviy va refleksiv komponentlardir. Qadriyatli komponent bo‘lajak pedagogning ta’lim tashkiloti missiyasi, kasbiy burchi, pedagogik etika va umuminsoniy qadriyatlarga munosabatini ifodalaydi. Kommunikativ komponent pedagogning bola, ota-ona, hamkasb va rahbariyat bilan samarali muloqot olib borish qobiliyatini qamrab oladi. Jamoaviy komponent hamkorlik, o‘zaro yordam, mas’uliyat va umumiy qarorlar qabul qilish ko‘nikmalarini o‘z ichiga oladi. Refleksiv komponent esa o‘z faoliyatini tahlil qilish, kamchiliklarni aniqlash va kasbiy rivojlanishni rejalashtirish bilan tavsiflanadi.

Tadqiqotning keyingi bosqichida mazkur komponentlarni shakllantirishga xizmat qiluvchi innovatsion pedagogik strategiyalar tanlandi va ularni oliy ta’lim jarayoniga integratsiya qilish imkoniyatlari o‘rganildi. Bunda har bir strategiyaning maqsadi, qo‘llash shakli, rivojlantiruvchi imkoniyati va kutiladigan natijalari o‘zaro bog‘liq holda tahlil qilindi.

NATIJALAR

Tadqiqot davomida korporativ madaniyat kompetensiyasining mazmuni, tarkibiy tuzilishi va uni rivojlantirishga xizmat qiluvchi innovatsion pedagogik strategiyalar tizimlashtirildi. Tahlillar mazkur kompetensiya bo‘lajak pedagogning kasbiy tayyorgarligida alohida o‘rin tutishini hamda uning shakllanishi nazariy bilim, amaliy faoliyat va shaxsiy tajribaning uyg‘unligiga bog‘liqligini ko‘rsatdi.

Korporativ madaniyat kompetensiyasining tarkibiy komponentlari quyidagicha tavsiflanadi.

1-jadval. Korporativ madaniyat kompetensiyasining tarkibiy komponentlari

Komponent	Mazmuni	Talabada shakllanadigan ko‘nikma	Baholash mezoni
Qadriyatli	Muassasa missiyasi, kasbiy qadriyatlar va etik me’yorlarni anglash	Kasbiy mas’uliyat va qadriyatlarga hurmat	Qadriyatlarni izohlash va ularga amal qilish
Kommunikativ	Pedagogik muloqot va o‘zaro munosabatlar madaniyati	Tinglash, fikr bildirish va konstruktiv muloqot	Muloqot etikasi va feedback sifati
Jamoaviy	Hamkorlik va jamoada ishlash madaniyati	Rol taqsimlash, o‘zaro yordam va umumiy qaror qabul qilish	Guruh faoliyatidagi ishtirok va mas’uliyat
Refleksiv	O‘z faoliyatini tahlil qilish va takomillashtirish	O‘zini baholash va kasbiy rivojlanishni rejalashtirish	Portfolio va refleksiv kundalik sifati

Mazkur komponentlar o‘zaro uzviy bog‘liq bo‘lib, ularning birgalikda rivojlanishi bo‘lajak pedagogning kasbiy faoliyatga tayyorgarligini ta’minlaydi. Jumladan, kasbiy qadriyatlarni anglagan talaba jamoada o‘zaro hurmatga asoslangan

munosabatlarni shakllantirishga intiladi. Kommunikativ ko‘nikmalarning rivojlanishi esa hamkorlik jarayonida yuzaga keladigan muammolarni konstruktiv hal etish imkonini beradi. Refleksiv faoliyat orqali talaba o‘zining kasbiy xatti-harakatlarini tahlil qilib, mavjud kamchiliklarni bartaraf etish yo‘llarini belgilaydi.

Korporativ madaniyat kompetensiyasini rivojlantirishda innovatsion strategiyalardan tizimli foydalanish muhim ahamiyatga ega. An’anaviy ma’ruza mashg‘ulotlari orqali nazariy bilimlarni shakllantirish mumkin, biroq kasbiy xulq-atvor, jamoaviy hamkorlik va muloqot madaniyatini rivojlantirish uchun amaliy hamda interaktiv faoliyat shakllaridan foydalanish zarur.

Keys-stadi strategiyasi. Ushbu strategiya talabalarda kasbiy vaziyatlarni tahlil qilish, muammoga turli nuqtayi nazardan yondashish va pedagogik etikaga muvofiq qaror qabul qilish ko‘nikmalarini rivojlantiradi. Mashg‘ulotlarda maktabgacha ta’lim tashkilotida uchrashi mumkin bo‘lgan real hayotiy vaziyatlar muhokama qilinadi. Masalan, ota-onaning noroziligi, hamkasblar o‘rtasidagi kelishmovchilik, pedagogik jamoada vazifalarni taqsimlash yoki bolaga individual yondashuvni tashkil etish kabi holatlar keys sifatida taklif etiladi. Talabalar vaziyatni tahlil qilib, muammoning sabablarini aniqlaydi va maqbul yechimlarni ishlab chiqadi.

Loyiha asosida o‘qitish strategiyasi. Mazkur strategiya talabalarning mustaqil va jamoaviy faoliyatini tashkil etish, tashabbuskorlik hamda mas’uliyatni rivojlantirishga xizmat qiladi. Talabalar kichik guruhlarda maktabgacha ta’lim tashkiloti uchun korporativ qadriyatlar kodeksi, pedagogik jamoada hamkorlik dasturi yoki ota-onalar bilan samarali muloqot modelini ishlab chiqishlari mumkin. Bunda loyiha natijasidan tashqari, uni amalga oshirish jarayonidagi o‘zaro munosabatlar, vazifalar taqsimoti va jamoaviy qarorlar ham muhim baholash mezoni hisoblanadi.

Trening strategiyasi. Trening mashg‘ulotlari bo‘lajak pedagoglarning kommunikativ kompetensiyasi, emotsional barqarorligi, nizolarni boshqarish va o‘zaro fikr almashish ko‘nikmalarini rivojlantiradi. Rolli o‘yinlar, muloqot mashqlari, guruhiy muhokamalar va vaziyatli topshiriqlar orqali talabalar turli kasbiy munosabatlarga tayyorlanadi. Ayniqsa, konstruktiv fikr bildirish, tanqidni to‘g‘ri qabul qilish va hamkasblar bilan hurmat asosida muloqot qilish mashqlari korporativ madaniyatni shakllantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Raqamli portfolio strategiyasi. Raqamli portfolio talabaning kasbiy rivojlanish jarayonini izchil kuzatish va baholash imkonini beruvchi vositadir. Unda bajarilgan loyihalar, keys-stadi natijalari, amaliyot davomida to‘plangan materiallar, kuzatuvlar, refleksiv yozuvlar va o‘qituvchi fikrlari jamlanadi. Mazkur strategiya talabaning o‘z faoliyatiga tanqidiy yondashishi, erishilgan natijalarni baholashi va keyingi rivojlanish yo‘nalishlarini belgilashiga yordam beradi.

Mentorlik strategiyasi. Mentorlik tajribali pedagog va bo‘lajak mutaxassis o‘rtasidagi kasbiy hamkorlikka asoslanadi. Talaba maktabgacha ta’lim tashkilotidagi tajribali pedagog faoliyatini kuzatadi, uning jamoa bilan ishlash uslubi, ota-onalar bilan munosabati va kasbiy etikaga rioya qilish tajribasini o‘rganadi. Mentor tomonidan beriladigan tavsiyalar va muntazam fikr-mulohazalar

talabaning kasbiy moslashuvi hamda korporativ madaniyatga oid tasavvurlarining kengayishiga xizmat qiladi.

2-jadval. Korporativ madaniyat kompetensiyasini rivojlantirishning innovatsion strategiyalari

Strategiya	Qo‘llash shakli	Kutiladigan natija
Keys-stadi	Pedagogik vaziyatlarni tahlil qilish	Muammoli vaziyatlarda etik qaror qabul qilish
Loyiha asosida o‘qitish	Jamoaviy mini-loyihalar ishlab chi-qish	Hamkorlik va jamoaviy mas’uliyat
Trening	Muloqot va nizolarni hal qilish mashqlari	Kommunikativ madaniyat va emotsional barqarorlik
Raqamli portfolio	Elektron yutuqlar va refleksiyalarni jamlash	O‘zini baholash va kasbiy rivojlanish
Mentorlik	Tajribali pedagog bilan amaliy hamkorlik	Kasbiy namuna asosida o‘rganish
Refleksiv amaliyot	Faoliyat natijalarini muntazam tahlil qilish	O‘z faoliyatini takomillashtirish

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, innovatsion strategiyalarni alohida-alohida qo‘llashdan ko‘ra, ularni o‘zaro uyg‘unlashtirgan holda yagona pedagogik tizim asosida tashkil etish maqsadga muvofiq. Bunda keys-stadi va treninglar talabaning kommunikativ hamda etik ko‘nikmalarini rivojlantirsa, loyiha faoliyati va mentorlik jamoaviy tajriba orttirishga xizmat qiladi. Raqamli portfolio va refleksiv amaliyot esa rivojlanish natijalarini qayd etish va baholash imkonini beradi.

Korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirish jarayonini quyidagi izchil bosqichlarda tashkil etish mumkin: dastlabki nazariy tayyorgarlik, interaktiv va amaliy mashg‘ulotlar, pedagogik amaliyot, refleksiv tahlil hamda yakuniy baholash. Ushbu bosqichlarning uzviyligi ta’lim jarayonida nazariy bilimlarning amaliy ko‘nikmalarga aylanishini ta’minlaydi.

Baholash jarayonida talabaning korporativ madaniyatga oid bilimlari bilan bir qatorda, kasbiy vaziyatlarda o‘zini tutishi, jamoaviy topshiriqlardagi faolligi, muloqot madaniyati va o‘z faoliyatini tahlil qilish qobiliyati ham hisobga olinishi lozim.

3-jadval. Korporativ madaniyat kompetensiyasini baholash mezonlari

Daraja	Talabaning faoliyatida namoyon bo‘ladigan xususiyatlar	Baholash vositalari
Bosh-lang‘ich	Korporativ madaniyat qoidalarini biladi, biroq amaliy vaziyatlarda qo‘llashda qiynaladi	Test, savol-javob
Rivojla-nayotgan	Jamoaviy faoliyatda qatnashadi, ammo qarorlarini aso-slashda qo‘shimcha yordamga ehtiyoj sezadi	Keys-stadi, guruh top-shiriqlari

Barqaror	Kasbiy qadriyatlar va muloqot me’yorlariga amaliy faoliyatda rioya qiladi	Portfolio, loyiha, kuzatuv
Yuqori	Jamoaviy faoliyatga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi, tashabbus bildiradi va refleksiv xulosalar chiqaradi	Mentor bahosi, loyiha himoyasi, taqdimot

Mazkur mezonlardan foydalanish talabaning individual rivojlanish dinamikasini aniqlash, mavjud qiyinchiliklarni o‘z vaqtida bartaraf etish va pedagogik ta’sir vositalarini takomillashtirish imkonini beradi.

MUHOKAMA

Korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirish maktabgacha ta’lim yo‘nalishi talabalarining kasbiy tayyorgarligini takomillashtirish bilan bir qatorda, ularning kelajakdagi pedagogik jamoaga moslashuvi va ta’lim tashkiloti faoliyatida samarali ishtirok etishini ta’minlaydi. Mazkur jarayonni faqat alohida fan yoki mashg‘ulot doirasida tashkil etish yetarli emas. Uni pedagogik ta’limning barcha bosqichlariga singdirish, nazariy bilimlarni amaliy faoliyat bilan bog‘lash va talabalar uchun hamkorlikka asoslangan ta’lim muhitini yaratish talab etiladi.

E. Sheinning tashkiliy madaniyatga oid nazariyasi nuqtayi nazaridan qaralganda, korporativ madaniyat faqat tashkilotda mavjud bo‘lgan rasmiy qoidalar bilan belgilanmaydi. U kundalik munosabatlar, xulq-atvor namunalari, qadriyatlar va jamoa a’zolarining o‘zaro munosabatlari orqali shakllanadi. Shu sababli bo‘lajak pedagoglarni tayyorlash jarayonida ularga maktabgacha ta’lim tashkilotlarining ichki muhitini kuzatish, tahlil qilish va mavjud tajribalarni o‘zlashtirish imkoniyatini yaratish muhimdir.

Fullan (2016) tomonidan ilgari surilgan ta’limdagi o‘zgarishlarni hamkorlik asosida amalga oshirish g‘oyasi ham mazkur masalaning dolzarbligini tasdiqlaydi. Pedagogik jamoada ishonch, o‘zaro hurmat va umumiy mas’uliyat mavjud bo‘lgan sharoitda ta’limiy yangiliklarni joriy etish imkoniyatlari kengayadi. Demak, bo‘lajak pedagoglarda korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirish kelajakdagi ta’lim tashkilotlarining rivojlanishiga ham xizmat qiladi.

Lave va Wenger (1991) tomonidan asoslangan hamjamiyatda o‘rganish konsepsiyasiga ko‘ra, kasbiy tajriba bevosita faoliyat, kuzatish va tajribali mutaxassislar bilan hamkorlik qilish orqali o‘zlashtiriladi. Ushbu yondashuvdan kelib chiqib, maktabgacha ta’lim yo‘nalishi talabalarining pedagogik amaliyotini korporativ madaniyatni o‘rganishga yo‘naltirish maqsadga muvofiq. Bunda talaba nafaqat tarbiyachining mashg‘ulot o‘tish jarayonini, balki uning hamkasblar, ota-onalar va rahbariyat bilan munosabatlarini ham kuzatishi zarur.

Taklif etilgan innovatsion strategiyalarni samarali amalga oshirishda oliy ta’lim muassasasi va maktabgacha ta’lim tashkilotlari o‘rtasidagi hamkorlik alohida ahamiyatga ega. Bunday hamkorlik doirasida qo‘shma seminarlar, ochiq mashg‘ulotlar, kasbiy uchrashuvlar, mentorlik dasturlari va amaliy loyihalarni tashkil etish mumkin. Natijada talabalarda ta’lim tashkilotining korporativ qadriyatlarini

tushunish, jamoaviy munosabatlarni tahlil qilish va kasbiy faoliyatga moslashish ko‘nikmalari rivojlanadi.

Shuningdek, korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirishda pedagogning shaxsiy namunasi muhim o‘rin tutadi. Oliy ta’lim muassasasida o‘qituvchi va talabalar o‘rtasidagi munosabatlar hurmat, ochiqlik, adolat va hamkorlik tamoyillari asosida tashkil etilsa, bu talabalar uchun kelajakdagi kasbiy faoliyatda amal qilinadigan muhim xulq-atvor namunasi bo‘lib xizmat qiladi. Shu ma’noda, korporativ madaniyatni shakllantirish jarayoni nafaqat o‘rgatish, balki uni kundalik ta’limiy munosabatlarda amalda namoyon etishni ham talab qiladi.

Innovatsion strategiyalarni joriy etishda baholash mexanizmlarining izchilligi ham muhimdir. Talabaning kompetensiyasi faqat nazariy bilimlar asosida emas, balki real pedagogik vaziyatlarda namoyon etgan xatti-harakati, guruhdagi ishtiroki, mas’uliyati va refleksiv yondashuvi orqali baholanishi kerak. Shu bois o‘qituvchi bahosi, mentor fikri, o‘zaro baholash va talabaning o‘z-o‘zini tahlil qilish natijalarini birgalikda hisobga olish maqsadga muvofiq.

Umuman olganda, korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirish uzluksiz, tizimli va amaliyotga yo‘naltirilgan jarayon sifatida tashkil etilishi lozim. Bunda innovatsion pedagogik strategiyalar talabaning kasbiy bilimlarini mustahkamlash bilan birga, uning shaxsiy va ijtimoiy rivojlanishiga ham xizmat qiladi.

XULOSA

Maktabgacha ta’lim yo‘nalishi talabalarida korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirish zamonaviy pedagogik ta’limning muhim vazifalaridan biri hisoblanadi. Mazkur kompetensiya bo‘lajak pedagogning kasbiy qadriyatlarga munosabati, pedagogik etika me’yorlariga rioya qilishi, jamoada ishlash qobiliyati, kommunikativ madaniyati, mas’uliyati va refleksiv rivojlanishini o‘zida mujassamlashtiradi.

Tadqiqot davomida korporativ madaniyat kompetensiyasining qadriyatli, kommunikativ, jamoaviy va refleksiv komponentlardan tashkil topishi asoslandi. Ushbu komponentlarning o‘zaro uyg‘unligi bo‘lajak pedagogning kasbiy faoliyatga tayyorgarligini, ta’lim tashkilotining ichki muhitiga moslashuvini va pedagogik jamoada samarali faoliyat yuritishini ta’minlaydi.

Keys-stadi, loyiha asosida o‘qitish, trening, raqamli portfolio, mentorlik va refleksiv amaliyot mazkur kompetensiyani shakllantirishning muhim innovatsion strategiyalari sifatida belgilandi. Ularni oliy ta’lim jarayonida tizimli qo‘llash talabalarni real kasbiy vaziyatlarga tayyorlash, jamoaviy hamkorlikni rivojlantirish, pedagogik etika me’yorlarini amaliy faoliyatga tatbiq etish va o‘z kasbiy imkoniyatlarini baholashga yo‘naltiradi.

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

Maktabgacha ta’lim yo‘nalishidagi o‘quv fanlari mazmuniga korporativ madaniyat, kasbiy etika va jamoaviy hamkorlikka oid mavzularni integratsiya qilish.

Talabalarning pedagogik amaliyoti davomida mentorlik va refleksiv kuzatuv mexanizmlarini kengaytirish.

Keys-stadi, loyiha asosida o‘qitish va trening mashg‘ulotlaridan muntazam foydalanish.

Talabalarning kasbiy rivojlanishini baholashda raqamli portfolio, kuzatuv varaqalari va refleksiv kundaliklarni joriy etish.

Oliy ta’lim muassasalari va maktabgacha ta’lim tashkilotlari o‘rtasidagi amaliy hamkorlikni kuchaytirish.

Shunday qilib, korporativ madaniyat kompetensiyasini shakllantirish bo‘lajak maktabgacha ta’lim pedagoglarini nafaqat kasbiy faoliyatga tayyorlash, balki ularni ta’lim tashkilotining umumiy qadriyatlarini anglaydigan, jamoaviy munosabatlarni rivojlantiradigan va ta’lim sifatini oshirishga mas’uliyat bilan yondashadigan mutaxassis sifatida tarbiyalashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan. (2025). On additional measures to increase the level of coverage of children with preschool education in 2025–2026 (Resolution No. 83).

2. Fullan, M. (2016). The New Meaning of Educational Change (5th ed.). Teachers College Press.

3. Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice-Hall.

4. Lave, J., & Wenger, E. (1991). Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Cambridge University Press.

5. OECD. (2019). Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018. OECD Publishing.

6. Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). Jossey-Bass.

7. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons.

8. Statistics Agency under the President of the Republic of Uzbekistan. (2025). Coverage of children aged 3–6 years in preschool institutions. SIAT database.

9. UNESCO. (2026). Uzbekistan: Country Case Study for the Global Education Monitoring Report. UNESCO.

10. UNICEF Uzbekistan. (2022). Towards Achieving Universal Early Childhood Education in Uzbekistan. UNICEF.

11. UNICEF Uzbekistan. (2024). Situation Analysis of Children and Adolescents in Uzbekistan. UNICEF.

12. World Bank. (2025). Building Foundational Skills Through Early Childhood Education and Inclusive Learning in Europe and Central Asia. World Bank.