

**CORPORATE CULTURE IN THE PROFESSIONAL TRAINING, PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND RETRAINING OF TEACHERS**

Zubayda S. Baxranova

Vice Rector

Bukhara State Medical Institute

Bukhara, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: Vocational training, Corporate, "Corporate education", dominant, creative thinking, corporate culture of the faculty, pedagogical corporate activities.

Received: 23.05.22

Accepted: 25.05.22

Published: 27.05.22

Abstract: In Uzbekistan, special attention is paid to quality control of higher education, training and qualification of managers and teachers. The sociality of each individual character, of course, is characterized by the desire and need to bear the burden of the cultural postulates of corporate communication that underlie the organization of the organization's activities. Reliable, competent leadership, corporate party culture can turn a public organization into a stable system of self-government through the mood of people, whose activities especially effectively set in motion all the systems of the organization itself. Conditions of learning in the education system, a constant influence on oneself.

ПЕДАГОГ КАДРЛАРНИ КАСБИЙ ТАЙЁРГАРЛИГИДА, МАЛАКАСИНИ ОШИРИШДА ВА ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШДА КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТ

Зубайда С. Бахранова

Проректор

Бухоро давлат тиббиёт институти

Бухоро, Ўзбекистон

МАҚОЛА ҲАҚИДА

Калит сўзлари: Касбий тайёргарлик, Корпоративлик, "Корпоратив таълим", доминант, ижодий тафаккур, факультетнинг корпоратив маданияти, педагогик корпоратив фаолият.

Аннотация: Ўзбекистонда олий таълим сифатини ошириш, раҳбар ва педагог кадрлар тайёрлаш ва малакасини оширишга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Ҳар бир шахс характерининг ижтимоийлиги, албатта, ташкилот фаолиятининг самарадорлигини таъминлаш учун асос бўлган корпоратив мулоқотнинг маданий постулатларидан

фойдаланиш истаклари ва эҳтиёжлари билан ифодаланади. Ишончли, яхши қурилган, корпоратив маданият одамларнинг кайфиятлари орқали ижтимоий ташкилотни ўз-ўзини бошқарувчи барқарор тизимга айлантириши мумкин, бунинг натижасида ташкилотнинг барча тизимлари ўзининг махсус самарали маромида ишлайди. Таълим шарт-шароитларини ва жараёнини, унинг жамоавий юзини ўзгартириш учун бевосита масъул бўлган Педагогика фани таълим муассасаси маданияти мазмунининг ўзига хослигини белгиловчи чекланган ёки чекланган ресурсларга эга бўлган педагогик бошқарувни билиш ва ривожлантириш муаммоларига дуч келди.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Зубайда С. Бахранова

Проректор

Бухарский государственный медицинский институт

Бухара, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: Профессиональное обучение, Корпоратив, «Корпоративное образование», доминанта, творческое мышление, корпоративная культура факультета, педагогическая корпоративная деятельность

Аннотация: В Узбекистане особое внимание уделяется контролю качества высшего образования, подготовке и квалификации руководителей и преподавателей. Социальность каждого отдельного персонажа, безусловно, характеризуется стремлением и необходимостью нести на себе груз культурных постулатов корпоративного общения, лежащих в основе организации деятельности организации. Надежное, грамотное руководство, корпоративная партийная культура способны превратить общественную организацию в устойчивую систему самоуправления через настроения людей, деятельность которых особенно эффективно приводит в действие все системы самой организации. Условия обучения в системе образования, постоянное влияние на самого себя.

КИРИШ

Бугунги кунда касбий тайёргарлик ва раҳбар ходимларни ва илмий-педагогик ходимларни қайта тайёрлаш тизими кўпгина ҳолларда олий таълим тизимининг глобал ёки юзаки ўзгаришларини амалга оширишга мутаносиб равишда чуқур ёки қисман ўзгартирилмоқда. Қисман ўзгаришлар таълим жараёнига инновацияларни жорий этиш билан боғлиқ. Замонавий илмий адабиётлар тобора янгиликларни жорий этиш натижаси бўлган турли объектлар, ҳодисалар ва жараёнларни тавсифлашга айланмоқда.

Замонавий бозор, хусусан унинг рақамлаштирилиши, ўзгарувчанлиги, бутунлай янги иқтисодиёт тармоқларининг, касбларнинг ва янги илмий ва касбий (профессионал) соҳаларда мутахассисларнинг пайдо бўлиши билан тавсифланади. Ушбу жараёнлар ОТМнинг ривожланиш босқичининг тегишли реал жараёнларига мос келадиган раҳбар ходимларни тайёрлаш учун ихтисослаштирилган таълим тизими дастурларини яратишга асосланади [17].

АСОСИЙ ҚИСМ

Корпоративлик деганда одамларни ягона уюшмага (гурухга) бирлаштиришга имкон берадиган тасаввурлари, муносабатлари ва хулқ-атворининг бир қатор хусусиятлари тушунилади ва жамоанинг саъйи ҳаракатлари билан шахсий, индивидларнинг яқка ўзлари эришишларининг имкони бўлмаган мақсадларга эришишларига имкон беради[42]. Ҳар бир гуруҳ ўзаро ҳамкорликлари даврида биргаликда бажарадиган ўз вазифалари ва мақсадлари бўлади. Бу таърифдан шундай хулосага келиш мумкинки, педагогик жамоа ҳам худди шу каби хусусиятларга эга.

Тадқиқотчилар орасида шундай фикр мавжудки, ОТМларнинг корпоратив маданияти талабаларга ўз соҳаларида мутлақо тўлиқ олий маълумот олиш, мулоқот маданиятида ва уларнинг ишига нисбатан ўз қадриятларини шакллантириш, ўз шахсларини такомиллаштириш қобилиятлари ва кўникмаларини ривожлантириш ва олган билимларни тўла-тўқис мустаил равишда амалиётда қўллаш олиш, ўз-ўзини англаш йўллари ишлаб чиқиш учун шароит яратиши керак.

Корпоратив маданиятнинг мавжудлиги ОТМ томонидан шакллантирилган ўзига хос муайян самарадорликка эришган ўқув жараёнининг ташкил этилганлигида ва турли хил корпоратив таълим шаклини ҳисобга олган ҳолда йўлга қўйилганлигида кузатилиши мумкин. "Корпоратив таълим" тушунчаси нисбатан яқинда илмий ҳамжамятда пайдо бўлди, корпоратив маданият унинг асосий мазмуни ҳисобланади.

"Корпоратив таълим" тушунчаси илмий ҳамжамятда нисбатан яқинда пайдо бўлди, корпоратив маданият унинг асосий мазмуни ҳисобланади. Корпоратив маданият, ташкилотни стратегик бошқарув воситаси сифатида ўртага тушиб, жамоа аъзолари ичида мотивацион

муҳитни яратиши, таълим жараёнини амалга ошириш учун бирлаштирилган жамоат ва шахсий қадриятлар тизимини сақлаб қолиши ва такомиллашишини таъминлаши мумкин.

Ўз моҳиятига кўра корпоратив таълим мақсадли таълим йўналишидан натижагача бўлган ҳаракат жараёнини ташкил этади: профессор-ўқитувчилар таркибининг субъект-объект алоқалари жараёни бир томондан, талабалар, магистрантлар, тингловчилар иккинчи томондан. Шу муносабат билан ташкилотда корпоратив маданият муҳотида бундай алоқалар сифатини аниқлаш муаммосини ҳал қилиш, олий таълимни амалга ошириш ва кадрларни қайта тайёрлаш жараёнида мақсад ва вазифаларга еришишга қаратилган [96]. Шу муносабат билан, ташкилотда корпоратив маданият муҳотида бундай алоқаларнинг сифат самарадорлигини аниқлаш муаммосини ҳал қилиш, олий таълимнинг мақсад ва вазифаларини амалга ошириш ва кадрларни қайта тайёрлаш жараёнидаги муаммоларнинг ечимини топиш долзарб вазифага айланиб бормоқда. [96].

Талабалар, магистрантлар ва ходимлар билан ўзаро муносабатларга киришишда, деярли барча касбий фаолиятларида ОТМ ўқитувчилари ўзларини профессор-ўқитувчилар жамоасига тегишли деб ҳисоблашади. Бундай идентификация ўқитувчи шахсининг корпоратив хусусиятга тегишли эканини кўрсатади. Бу далил эса, ўз навбатида, ОТМ субъектлари томонидан, одатда ўзини намоён қилмайдиган ва яққол белгилари бўлмаган корпоратив маданиятнинг қабул қилинганлиги ва унга риоя қилинаётганлигидан далолат беради. Корпоратив маданият стратегик бошқарув воситаси сифатида кадрлар тайёрлаш даражаси ва сифатига эришишга бевосита таъсир кўрсатади ва тескари алоқага йўналтирилади.

Шундай қилиб, олий таълим таркибида ўқитувчилар педагогик корпоратив маданиятнинг, ҳукмрон (доминант) маданиятнинг ва субмаданиятнинг ташувчилари сфатида ўртага тушишади. [96].

Ҳукмрон (доминант) маданият марказий, умумий қабул қилинган қадриятлар асосида қурилади. ОТМларда унинг таркибига педагогик фаолият маданиятини киритишади: "ўқитувчининг таълим жараёнида шахсий ва касбий аҳамиятга эга бўлган тушунчалар, мазмун ва маданият стандартларини онгли равишда бўлажак ўқитувчилар орасида тарқатиш қобилияти." [43]

Субмаданиятлар тор касбий гуруҳларни фарқлаш ва уларда устуворликларни яратиш билан боғлиқ. Шундай қилиб, доминант корпоратив педагогик маданият бутун жамоа томонидан расмий равишда намоён бўлади ва қабул қилинади, аниқ ифодаланган субмаданиятларни ташувчилар эса ОТМ маъмурияти, факултетлар, кафедралар ва чекланган технологик йўналишнинг бошқа кўринишлари даражасида ходимлар ўртасида намоён бўлади. Бу даражада, ўқитувчилар тушунча ва қадриятларни ташувчиси сифатида ўзларини намоён

қилиб, уларнинг талабалар билан муносабатлари профессионал ва инсоний алоқаларда амалга оширилади [33].

Юқоридагиларга асосланиб, бўлажак педагог олий таълимнинг икки жиҳатини, ОТМнинг умумий корпоратив маданиятига мос равишда ўз касбий фаолиятини амалга ошириш позициясини ўзлаштириб олади.

Биринчиси, таълим олувчилар ва курс тингловчиларининг шахсиятини жамоада ҳукмронлик қилаётган маданият, субмаданият ва корпоратив маданият элементларига эга бўлишларини таъминлаш ҳамда келажакдаги касбий фаолияти самарали кечиши учун жамоавий маданиятни ўзлаштириш.

Таълим муассасасининг корпоратив маданиятида доминант маданият расмийлаштирилган кўргазмали хусусиятга эга бўлиб, педагог ходимларнинг касбий тайёргарлик дастурларига киритилади. У бўлажак битирувчиларнинг ҳулқ-атворида уларнинг танлаган касби ва фаолиятининг асосий (марказий) кадриятларига муносабати тарзида акс эттирилиши кўзда тутилган.

Шунга қарамай, тарбиявий жиҳатлари ажратиб кўрсатилган, корпоратив хусусиятга эга бўлган таълим дастурларини амалга ошириш, битирувчини янги иш жойида жамоавий муносабатлар шартларига тўлиқ киришиб кетишини кафолатлай олмайди, чунки "корпоратив шахс" ни шаклланганлигига етарлича эътибор берилмайди. Битирувчини маҳсулдор тафаккурнинг аҳамиятини онгли равишда англаш хислатларининг зарур мажмуи билан қуроллантириш ва уларнинг касбий фаолиятини англашнинг шундай тушунчасига асосланиши унинг заруриятини касб етади. Бундай фазилатлар мажмуи битирувчиларнинг муайян жамоанинг ташкил этилган субкултурал муҳитига ташкилий мослашуви қулайлигини кафолатлаши мумкин.

Битирувчининг ижодий тафаккурнинг муҳимлигини англаши, унинг зарурий кўникмалар мажмуи билан қўролланиб олишини ўзи учун тушуниб олишига замин яратади ва у ўз касбий фаолиятидаги фикрлаш доирасини шу тушунчалар асосида куради. Шахсдаги бундай хусусиятлар мажмуи битирувчиларнинг муайян жамоада ташкил этилган субмаданий муҳитга тез мослашишини кафолатлаши мумкин.

Талабалар ва тингловчилар онгида корпоратив маданиятнинг зарур мақсадларини шакллантириш бўйича тажрибалар одатда ишбилармонлик ўйинларида, муайян вазиятларда, шунингдек, гуруҳлар ва кичик гуруҳларда ишлашни талаб қиладиган тренингларда шахсларнинг хатти-ҳаракатларини ўрганиш жараёнида шакллантирилади ва булар рефлексив идрокни кучайтиришга қаратилган. [34]. Ушбу турдаги ўқув фаолияти билан педагог-педагог, педагог-талаба, гуруҳдаги талаба, таълим олувчи-педагог схемаси бўйича доимий ҳамкорлик

асосида қурилган педагогларни ўқитиш дастурлари пухта, босқичма-босқич ва вазифаларининг тақсимланиши диққат билан батафсил ўрганилиши талаб этилади.

Кўп функцияли корпоратив маданият самарадолигига эришиш учун" бу фаолиятларнинг ўзига хос хусусиятлари негизида ижодий фикрлаш асосларини ўргатиш орқали касбий ва шахсий фаолиятдан хабардорликни таъминлаш лозим " [34].

Кўриб чиқиладиган масаланинг иккинчи жиҳати шундаки, талаба битирувчига айланиб, ўз касбий фаолиятига киришиб, касбий, доминант субмаданият вакилига айланади ҳамда бу маданий кадрларни қабул қилишга қодир субъект сифатидаги абстракцияланади

Корпоратив маданият ташкилотни инновацион бошқаришнинг муҳим воситаларидан биридир.

ОТМларда корпоратив маданиятнинг элементлари қуйидагилардир: корпоратив онг ва тафаккур, шахс ва унинг мотивацияси, касбий ва ижодий фазилатлари ва бағрикенглиги билан. Бундан ташқари, муҳим элементлар сифатида шахсий ҳукмронлик, ресурсларга эга бўлиш, бошқарувни тегишли даражада марказлаштириш, ҳаётнинг барча соҳаларини аниқ назорат қилиш.

Кўпгина ҳолларда олий таълим муассасаси раҳбарлари шундай вазиятларга дуч келишадигани, унда улар яққол кўзга ташланиб турган лидерлик қобилиятига эга бўлган ўз ходимларининг мансаб амбицияларини рўёбга чиқариш эҳтиёжлари билан боғлиқ муаммоларини ҳал қилишлари керак бўлиб қолади. Бу каби вазиятларда, корпоратив маданиятнинг яққол намоёндаси бўлган раҳбарнинг маданияти, унинг қарор қабул қилишидаги ҳатти-ҳаракатлари муассаса корпоратив маданиятининг қай даражада шаклланишини акс эттирувчи муҳим омил бўлиб хизмат қилади.

ОТМ ва факультетларнинг корпоратив маданиятини шакллантириш учун ТМ ичидаги шароитларни таҳлилий ўрганиш айнан бошқарув тизими ва бошқарилувчилар, яъни раҳбарият ва ўқитувчиларнинг ўзаро муносабатлари кесимида амалга оширилди. Келажакда педагог мутахассис томонидан корпоратив маданият доминантларини ўзлаштирилиши ва мослашувчанлик қобилиятининг ривожлантирилиши учун у факультет ва ОТМ ҳаётида фаол иштирок этиши керак, бунинг учун эса ТМда зарурий шароитлар мавжуд бўлиши, шундагина у бошқарув тамойилларини тушуниш ва фарқлаш имкониятига эга бўлади.

Шундай қилиб, "факультетнинг корпоратив маданияти – бу факультетга хос бўлган моддий ва маънавий кадрлар тизими бўлиб, бир-бири билан ўзаро алоқада бўлган факультет ходимлари томонидан қабул қилинган, уларнинг ҳатти-ҳаракатлари ва жамоавий алоқ-одоб қоидалари бўйича кўрсатмалар беради." [15]

Шунинг учун, бизнинг фикримизча, бугунги кунда олий таълим тизимининг зарурий элементи ОТМ ва факультетга касбий қайта тайёргарликдан ўтаётган талабалар ва

педагогларни ОТМ ва факультет маданиятининг доминантлари, шу билан бир қаторда субмаданият кадриятлари билан таништириш ва уларнинг ривожланишида, дунёқарашининг кенгайтишига ҳисса қўшишдир.

Мазкур йўналишдаги ёндашувни амалга оширишга талабалар ва қайта тайёрлов курслари тингловчиларининг жорий ўқув дастурларини трансформация қилиш орқали эришиш мумкин. [17, 42].

Талабалар ва магистрантлар маданий кадриятларни тушунишни ўзлаштиришга бошқача қизиқиш билдирадилар, уларнинг эътиборини субмаданий кадриятлар жалб этади [71]. Ўқув жараёнида тренинглар ва таълимий ўйин вариантлари самарасиз, чунки талабалар амалий касбий тажрибага эга эмаслар ва таълимий ўйинлар ва вазиятларнинг шарт-шароитларини тўғри қабул қила олмайдилар ҳамда ҳаракатлана олмайдилар. Ижобий натижа, фақатгина ишчи-ходимлар жамоасини ташкилий вазифалар билан боғлиқ бўлган қарорларни оптимал тарзда қабул қилиш натижасида ундан кутиляётган натижалар самараси мезонлари ва меъёрлари қай даражада бўлишини тушунтириб бериш жараёнини онгли равишда моделлаштирилгандагина имконли.

Мазкур жараёнда илмий ва когнитив фаолият асосларини эгаллаш жараёни фаоллик кўрсатади – нутқ ва фикрлашни тушунарли қилиб тўлдириш ва етказиш, ҳодисалар ўртасидаги сабаб-оқибат алоқаларини ўрнатиш, тегишли маълумотларни топиш, муаммоларни ҳал қилишда фойдаланиш қобилияти билан боғлиқдир.

Учинчи авлод давлат таълим стандартлари талаблари рўйхатлари битирувчилар учун тегишли ваколатлар тўпламини тақдим этади, аммо бу талабларни амалда қўллашда қийинчиликлар туғдирадиган бир қатор сабаблар мавжуд. Инновацион йўналтирилган иқтисодийнинг ўзгарувчан талаблари талабада, бўлғуси битирувчида ижодий компетенцияларни, илмий-когнитив фикрлаш ва таҳлил қилиш қобилиятларини корпоратив маданиятнинг субмаданий элементлари билан биргаликда шакллантирилиши зарурлигини даолзарб эканлигини белгилайди. [17].

ХУЛОСА

Педагоглар ўртасида корпоратив маданият асосларини шакллантиришга қаратилган педагогик таълим жараёнида дастурларни тайёрлаш бўлимини фаоллаштиришни амалга ошириш, доминант ва субмаданий кадриятларни англаш ва қабул қилишни тарбиялаш учун муҳит яратиш имкониятларининг пайдо бўлиши, бўлажак мутахассиснинг мустақил педагогик фаолиятга тайёрлигини таъминлаш ва муайян таълим ташкилотининг корпоратив маданиятини ижобий тушунишининг кафолати бўлади.

Бу далил педагогик корпоратив фаолиятнинг барқарорлиги ва ижобий самарадорлигини сезиларли даражада оширади, шунингдек, ўқитувчининг шахсий ютуқларига таъсир қилади.

ФЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Corporate culture in the modernization of the higher education system BZ Saidovna - ACADEMICIA: An International Multidisciplinary 11 (3), 2392
2. Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан». от 07.02.2017г. №УП-4947, «Народное слово», 2017г., №28. (6692).
3. Вахранова Z. S. CORPORATE CULTURE IN THE PROFESSIONAL TRAINING, PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND RETRAINING OF TEACHERS //International Scientific and Current Research Conferences. – 2022. – С. 78-81.
4. Вахранова Z. S. GENERAL LAWS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: PRINCIPLES, METHODS AND MODELS OF MANAGEMENT //International Scientific and Current Research Conferences. – 2022. – С. 67-70.
5. Указ Президента Республики Узбекистан от 2 марта 2020 года № УП – 5953 «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 – 2021 годах в «Год развития науки, просвещения и цифровой экономики», Национальная база данных законодательства, 03.03.2020 г., № 06/20/5953/0246; 27.03.2020 г., № 06/20/5975/0377.
6. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему развитию системы высшего образования» от 20 апреля 2017 года № ПП-2909, СЗ РУ, 2017г. №18 (313),18-24с.
7. Указ Президента Республики Узбекистан от 27.08.2019 г. № УП-5789 « О внедрении системы непрерывного повышения квалификации руководящих и педагогических кадров высших образовательных учреждений», Национальная база данных законодательства, 28.08.2019 г., № 06/19/5789/3659.
8. Chorlieva, M. A. (2022). SOCIO-POLITICAL, CULTURAL AND SPIRITUAL LIFE OF CENTRAL ASIA AND IRAN IN THE X-XI CENTURIES. *Journal of Social Research in Uzbekistan*, 2(01), 52-63.
9. Choriyeva, M. A. (2022). THE LIFE OF THE AUTHOR OF THE GREAT POEM" SHAHNAMEH". *American Journal Of Social Sciences And Humanity Research*, 2(03), 9-14.
10. Choriyeva, M. A. (2021). HISTORY OF CREATION" SHAH-NAME" FIRDOUSI. *CURRENT RESEARCH JOURNAL OF PHILOLOGICAL SCIENCES (2767-3758)*, 2(12), 45-48.
11. Choriyeva, M. A. (2021). EPICS OF THE SHOHNOMA. DESCRIPTION AND ANALYSIS OF FIRDAVSI'S POEM "SHOHNOMA". *Oriental Journal of Philology*, 1(2), 1-8.
12. MA, C. (2018). Istoriografiya zhizni i politicheskoy deyatel'nosti poslednego mangytskogo emira Seyida Alimkhana.
13. Чориева, М. А. (2020). РАЗВИТИЕ БАНКОВСКОГО ДЕЛА В БУХАРСКОМ ЭМИРАТЕ (19-20 ВВ). *Новый день в медицине*, (4), 733-735.

14. Chorjeva Madina, A. (2020). The last mangyt emir Seyid Alimkhan in the historiography of the XX-XXI centuries. *Look to the past*, 250-254.
15. Chorjeva, M. A. (2020). ECONOMY AND MONEY CIRCULATION (COINS) IN THE BUKHARA EMIRATE AT THE MANGYTS (AT THE BORDER OF THE 19-20 CENTURIES). *Science, technology and education*, (5 (69)).
16. Doniyorov, A., & Karimov, N. (2020). An incomparable book of a great scholar. *Bulletin Social-Economic and Humanitarian Research*, (8), 63-71.
17. Omonov, Q., & Karimov, N. (2020). Importance Of Ancestral Heritage. *The American Journal of Social Science and Education Innovations*, 2(09), 196-202.
18. Ziyamukhamedov, J. (2022). PU Sunling's Creative Legacy as a Classic Example of Medieval Chinese Literature. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1).