



THE MAIN FEATURES (COMPONENTS) OF THE MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION ON THE BASIS OF CORPORATE CULTURE AND EVALUATION CRITERIA

Zubayda S. Bakhranova

Vice Rector

Bukhara State Medical Institute

Bukhara, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: "Teacher's corporate culture", economic cooperation, "pedagogical culture" communicative components, manager's verbal and nonverbal, Innovative component.

Received: 09.05.22

Accepted: 11.05.22

Published: 13.05.22

Abstract: The processes of globalization, informatization, innovative development, digitization of the economy are gaining popularity, and in the modern world of knowledge saving, the applied sciences are emerging as a separate field. the task of training specialists to meet the requirements of the period is set before the world education industry. These principles require us to consider new directions and redistribute responsibilities in the important area of human capital accumulation set by the state during the training of specialists in accordance with the requirements of the time in various fields. In this process of development, higher education should pursue its strategy in accordance with modern requirements, solve existing problems to provide future professionals with the necessary amount of modern knowledge, provide them with this knowledge, develop professional, creative, innovative, operational skills and attitude to their work. should ensure the formation of a personal culture.

КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТ АСОСИДА ОТМНИ БОШҚАРИШНИНГ АСОСИЙ ХУСУСИЯТЛАРИ (КОМПОНЕНТЛАРИ) ВА БАҲОЛАШ МЕЗОНАЛАРИ

Зубайда С. Бахранова

Проректор

Бухоро давлат тиббиёт институти

Бухоро, Ўзбекистон

МАҚОЛА ҲАҚИДА

Калит	сўзлар:	“Ўқитувчининг	Аннотация:	Глобаллашув,
корпоратив ҳамкорлик, коммуникатив вербал ва новербал,	маданияти”, “педагогик компонентлар,	Иқтисодий маданият” менежернинг Инновацион компонент.	информатизация, инновацион рақамлаштириш жараёнлари кенг қўламда оммалашиб бораётган, билимларни тежашнинг замонавий дунёсида амалий фанлар алоҳида соҳа сифатида ажралиб чиқмоқда. даври талабларига мос келадиган мутахассисларни тайёрлаш вазифаси бутун дунё таълим индустрияси олдида қўйилган. Бу тамойиллар турли соҳаларда давр талабларига мос равишда мутахассисларни тайёрлаш давомида давлат томонидан қўйилган инсон капитални жамғаришнинг муҳим соҳасидаги янги йўналишларни кўриб чиқишимизни ва вазифаларни янгича тақсимлашимизни талаб қилади. Ушбу ривожланиш жараёнида олий таълим соҳаси замон талабларига мос равишда ўз стратегиясини олиб бориши, бўлажак мутахассисларни зарурий миқдордаги замонавий билимларни эгаллаши йўлидаги мавжуд муаммоларни ечиши ҳамда шу билимлар билан таъминлаши, касбий, ижодий, инновацион, оператив кўникмаларни шакллантириши ва мақсадга эришишга қаратилган ўз ишларига бўлган муносабат асосида шахсий маданиятни шакллантиришни таъминлаши зарур.	

**ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ (КОМПОНЕНТЫ) УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ
НА ОСНОВЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ***Зубайда С. Бахранова**Проректор**Бухарский государственный медицинский институт**Бухара, Узбекистан***О СТАТЬЕ**

Ключевые слова: «Корпоративная культура учителя», экономическое сотрудничество, коммуникативные компоненты «педагогической культуры», вербальный и невербальный менеджерский, инновационный компонент.

Аннотация: Набирают популярность процессы глобализации, информатизации, инновационного развития, цифровизации экономики, а в современном мире сохранения знаний прикладные науки выделяются в отдельную область. перед мировой индустрией образования ставится задача подготовки специалистов, отвечающих требованиям времени. Эти принципы требуют от нас рассмотрения новых направлений и перераспределения обязанностей в важной сфере накопления человеческого капитала, установленных государством при подготовке специалистов в соответствии с требованиями времени в различных областях. В этом процессе развития высшее образование должно проводить свою стратегию в соответствии с современными требованиями, решать существующие проблемы, обеспечивать будущих специалистов необходимым объемом современных знаний, обеспечивать их этими знаниями, развивать профессиональные, творческие, инновационные, операциональные навыки и мироощущение. к своей работе должны обеспечивать формирование личностной культуры.

КИРИШ

Иқтисодий ҳамкорлик субъектларининг стратегик ривожланиш руҳи ташкилотларнинг ишлаб чиқаришни бошқариш тузилмаларига тобора кенг тарқалмоқда. Корпоратив маданият асосида ташқи муҳитдаги ўзгаришлар шароитига мослашган ҳолда ташкилотларни бошқарув схемаларини шакллантириш, ушбу ҳаракатлар ва уларнинг натижаларни мониторинг қилиш мезонларини ҳисобга олган ҳолда етарли даражада батафсил ишлаб чиқилган бўлиб, бу ОТМларнинг замонавий фаолиятга бўлган янгича ёндашувларнинг етакчи хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда кенг қамровли кўшимча тадқиқотлар олиб бориш зарурлигини ва долзарблигини асослайди.

АСОСИЙ ҚИСМ

Биз томонимиздан Ўзбекистондаги бир қатор ОТМларнинг корпоратив маданияти ҳолатини ўрганиш натижалари ва олинган тадқиқот материалларининг таҳлили уни мақсадли ўрганишнинг ягона методологияси мавжуд эмас деган хулосага олиб келди, "ОТМ корпоратив маданияти"да иштирок этиш ва уни тушунишни тартибга солиш, унинг тузилмалари ва баҳолаш кўрсаткичларини ишлаб чиқиш зарурати мавжуд эканлигини аниқлашга ёрдам берди. ОТМ корпоратив маданияти вакиллари бўлиб раҳбарлар, маъмурий ходимлар, ўқитувчилар ҳамда жорий таълим тизими ҳамда инновацион бошқарув жараёнига жалб қилинган талабалар ва тингловчилар ҳисобланади.

“Ўқитувчининг корпоратив маданияти” деб талқин қилинаётган тушунча ўз ичига мазкур атамага нисбатан батафсил замонавий ёндашув асосида ҳар томонлама кенг кўриб чиқилган бўлиб "касбий маданият" ва "педагогик маданият" тушунчалари асосида талқин қилинган. [37,96] Натижада, "ўқитувчининг корпоратив маданияти" атамасининг қуйидаги тавсифи танланди, бунда уларнинг касбий фаолияти доирасида ўз вазифаларини бажаришлари акс этади.

Ўқитувчининг корпоратив маданияти,

касбий маданиятнинг бир қисми бўлиб, қуйидаги вазифаларни бажаради: бошқа мақбул бўлмаган маданиятларни кириб келишига тўсқинлик қилади, ҳамкасблар билан жипслашишга олиб келади, ўқитувчилар, ўқитувчилар ва талабалар ўртасидаги муносабатларни тартибга солади, ишончли маълумотларни тез қабул қилишга ва алмашилишга ёрдам беради, мунтазам ўзгариб турадиган ташқи муҳит шароитларига тезда мослашишга, янги ходимларга – жамоага бирлашишга имкон беради, ҳамкасбларнинг фаолиятига умумий мазмун бериб ишлашга йўллайди ҳамда натижада ОТМ бошқарув механизми ва ташкилий тузилмасини мукамаллаштиришга олиб келади.

Расм. 2.2. Ўқитувчининг корпоратив маданияти

Шундай қилиб, корпоратив маданият асосида фаолият юритаётган педагогик ходимлар бошқарувининг ўзига хос хусусиятларини таҳлил қилиш бизга қуйидаги таркибий қисмларни аниқлаш имконини берди: коммуникатив; мотивацион; муаммони сезувчан; ахборот-маълумотли; конструктив; инновацион.

Коммуникатив компонентлар – менежернинг вербал (оғзаки) ва новербал (оғзаки бўлмаган) мулоқотга киришиш қобилият ва кўникмалари орқали педагогик жараён иштирокчиларининг шахслараро муносабатларини ривожлантириш учун турли

механизмлардан фойдаланиши, актёрлик техникасини қўллай олиши, стереотипларни олдини олиши ва бартараф этиши, низоларни ва педагогик муаммоларни ҳал қилишда тўсиқларни бартараф қила олиши, ўйинлар ва экспериментлардан унумли фойдалана олиш қобилиятлари киради.

Инновацион бошқарувнинг мотивацион компоненти ОТМнинг инновацион ривожланиши масалаларига раҳбарнинг онгли муносабатини ва унинг таълимни бошқаришнинг долзарб муаммоларини ҳал қилишдаги ролини тавсифлайди. Раҳбарнинг муҳим фазилати – бу унинг бошқарув салоҳиятига ижобий мотивацияси (муносабат), яъни педагогик ютуқларга очиқлик – раҳбарнинг муҳим фазилатларидир, чунки фақат тўғри мотивация раҳбар шахсининг самарали фаолиятини ва ўз-ўзини намоён этишини таъминлайди.

Мотивацион компонентнинг таркибий қисмлари:

- умуминсоний ва ижодий кадриятларни эътироф этишда иштирок этиш, ахлоқий хулқ-атвор меъёрларига риоя қилиш ва бу кадриятларни таълим олувчилар орасида кенг тарғиб этиш, ахлоқий ва ижодий хулқ-атвор намунаси сифатида ўзини намоён қилиш, эмпатия – бошқа шахсининг руҳий ҳолатини тушуниш қобилияти;

- салбий омилга бўлган реакциянинг заифлашиши, бошқа нуқтаи назарларни тушуниш қобилияти, бошқа одамларнинг позицияларига, турмуш тарзларига бағрикенглик, бошқаларнинг бошқача бўлиш ҳуқуқларини тан олиш;

- шахсий тафаккур жараёнида одамлар ўртасида шахсга нисбатан жозибадорликнинг пайдо бўлиши;

- талабалар билан ўзаро муносабатларда уларга нисбатан тенг ҳуқуқли субъект сифатида муносабатда бўлиш, кўпинча ўз эҳтиёжлари ёки манфаатларига зарар бўлсада, бошқалар манфаати учун фидокорона ҳаракат қилиш;

Муаммога сезгир компонент қуйидаги таркибий қисмлардан иборат:

- ижтимоий аҳамиятга эга бўлган маълумотлардан фойдаланиш, чунки ўқув фаолиятидан олинган натижавий маҳсулот ижтимоий талабга эга бўлиши керак, бу ўқувчиларга қўшимча мотивация ҳосил қилади;

- турли соҳаларда билим олишга қизиқишни рағбатлантириш, чунки билимларнинг кенглиги, маълум бир соҳадан ташқарига қараш имконияти янги, оригинал ечимлар манбаи ҳисобланади;

- раҳбар томонидан таълимий жамоа муҳитида ва ундан ташқаридаги муҳитда ҳам шахслараро муносабатларни тушуниш, бундан ташқари таълим олувчиларнинг шахсий мотивлар ва йўналишларни тушуниш, креатив муҳитни стимуллаш ва яратиш (гурӯҳ босимидан қочишни стимуллаш, ҳасадни бартараф қилиш, ҳазилни қўллаб-қувватлаш ва

рағбатлантириш, "ҳазил"ни тушуниш – бошқа объект фазилатларини иккинчисига қўйишни баҳолай олиш, метафораларни, ўшатишларни, тил ва нутқнинг ўзига хосликларини тушуниш, бошқа образларга киришиш ва тасаввурнинг ривожланганлиги);

- шахсни танқид қилмасдан, муаммони таҳлил қилиб, унинг ечими стратегиясини ишлаб чиқиш, ўқув жамоасида эркин, ижодий муҳитни яратиш орқали хатоларни самарасиз ечим стратегияси ёки индивидуал конструктив изланиш сифатида талқин қилиш, таълимни стресссиз, ташвиш ва жазодан қўрқмасдан ўрганиш, таълим гуруҳида еркин, ижодий муҳитни яратиш ва эркин ўйин ва экспериментни рағбатлантириш, ўқитувчи ва таълим олувчилар ва таълим олувчилар ўртасида ўзаро тенг "субъект-субъект" муносабатларини яратиш).

Ахборот компонентининг таркибий қисмларига қуйидагилар киради [91]:

— шахс назариясини билиш шахс психологиясини тушунишга ёрдам беради, хотира механизмлари ва қонуниятларини, диққатни, фикрлашнинг ўзига хос хусусиятларини, таълим олувчи шахсининг, хулқ-атворини ва бошқаларни тушунишга ёрдам беради.;

— онгли педагогик позиция бошнинг касбий билимларини акс эттиради, умумий билим тизими турли илмий фанлардан раҳбарнинг билим даражаси даражасини тавсифлайди ва ўқитишнинг инновацион технологияларига ега бўлиш сизни педагогиканинг замонавий ютуқларини ҳисобга олган ҳолда бошқариш фаолиятини кенгайтиришга имкон беради;

— онгли педагогик ёндашув раҳбарнинг касбий билимларини акс эттиради, умумий билимларнинг тизими раҳбарнинг кучли эрудиция соҳиби эканлигидан далолат беради ва турли фан доирасидаги билимлардан раҳбарнинг билим даражасини тавсифлайди ҳамда таълимнинг инновацион технологиялари соҳасидаги билимларга эга бўлиш раҳбарнинг бошқарув жараёнини самарали бўлишига ва уни кенгайтиришга олиб келади, педагогика фанининг замонавий ютуқларидан фойдаланиш ўзига хос янги методикаларни қўллаш, шахсий ноанъанавий технологияларни яратишга имкон беради;

— менежмент назариясини билиш – қуйидаги элементларни ўз ичига олади: менежментни ўрганиш назарияси ва тарихини билиш, бошқарув кўникмаларини ривожлантириш усуллари ҳақида маълумот, бошқарув кўникмаларини шакллантириш даражасини аниқлаш учун бошқарув техникаси билан танишиш каби элементларни ўз ичига олади.

Кейинги компонент конструктив бўлиб, унда қуйидагилар мавжуд: таълим олувчиларнинг атрофдагиларнинг стимулига бўлган сезгиси, хавфга муносабат (узқ ассоциацияларнинг пайдо бўлишига ёрдам беради); таълим фаолияти ғояси ва мақсадларини чуқур тушуниш; муаммолардан абстракцияланиш; ўзига ишонч.

Инновацион компонентнинг таркибий қисмлари: илмий ва амалий бошқарув тажрибаси; таълим олувчиларнинг ғояларини ижобий баҳолаш; таълим олувчиларнинг хатоларини

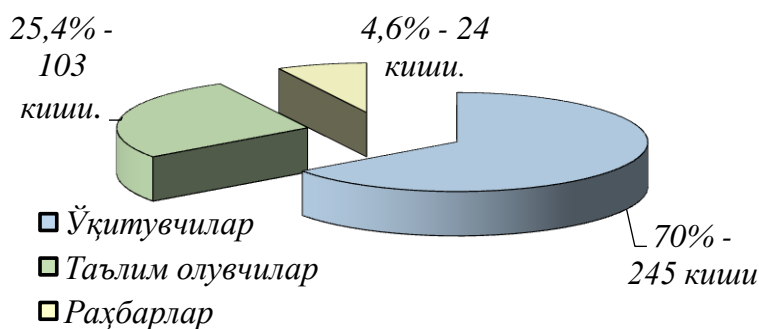
индивидуал конструктив изланиш сифатида талқин қилиш; таълим мақсадларини янгича шакллантириш; бошқарув кўникмаларини шаклланганлигига етарли баҳо бериш.

Шундай қилиб, бошқарув салоҳиятининг таркибий қисмлари нуқтаи назаридан профессор-ўқитувчиларнинг касбий фаолияти хусусиятларини таҳлил қилиш бизга юқори малакали ходимларнинг бошқарув салоҳиятининг қуйидаги таркибий қисмларини шартли равишда аниқлаш имконини беради: коммуникатив; мотивацион; муаммоли; ахборот; конструктив; инновацион.

Тадқиқот амалиётида турли мезонларни аниқлаш учун эксперт баҳолашлардан фаол фойдаланилади. Бунинг сабаби шундаки, педагогикада миқдорий ўлчовни амалга ошириш жуда қийин. Бундай баҳолашнинг объективлиги учун респондентлардан олинган натижалар мустақил экспертлар томонидан баҳоланади.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда, ОТМ профессор-ўқитувчиларининг корпоратив маданият асосидаги бошқарув потенциалини адекват мезонлар асосида баҳолаш учун диссертация тадқиқотимизнинг амалиёти доирасида турли эксперт баҳолаш мезонларидан фойдаланилди.

Эксперт баҳолашни объективлаштириш мақсадида ОТМ ўқитувчилари, таълим олувчилари, шунингдек ОТМ раҳбарлари эксперт сифатида жалб қилинди (245 киши - 70%, 103 киши - 25,4% ва 24 киши - 4,6%, мос равишда). Эксперт гуруҳининг таркибий тухилмаси 2.3-расмда кўрсатилган..



Расм 2.3. Корпоратив маданият асосида профессор-ўқитувчиларнинг бошқарув салоҳияти мезонларини аниқлаш учун эксперт баҳоларнинг миқдорий танлови

Эксперт баҳолашни ўтказиш тартибини стандартлаштириш учун биз томонимиздан махсус сўровномани ишлаб чиқилди, бу эса баҳолаш тартибига сарфланадиган вақтни анча қисқартирди ҳамда олинган натижаларни қайта ишлашни оптималлаштиришга имкон берди. Шундай қилиб, бошқарув салоҳиятини ривожлантириш соҳасида профессор-ўқитувчилар малакавий фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини ўрганишни расмийлаштиришда ОТМ корпоратив маданияти доирасида педагогик кадрлар бошқарув салоҳиятининг 30та муҳим мезонларнинг унча катта бўлмаган хусусиятларини аниқлаш имконини берди. Ушбу

хусусиятларни ишлаб чиқиш бошқарув салоҳиятининг илгари назарий жиҳатдан аниқланган олти та компоненти асосида амалга оширилди: коммуникатив; мотивацион; муаммога сезгир; ахборот; конструктив; инновацион (2.1-жадвалга қаранг).

Жалвал 2.1.

ОТМнинг корпоратив маданиятга асосланган бошқарув салоҳиятининг шартли таркибий қисмларининг аҳамияти (эксперт баҳолаш натижалари асосида)

Педагог кадрларнинг бошқарув потенциали компонентларининг номланиши ва уларнинг қисқа тавсифи	коэффициентлар
1.Коммуникатив	48
корпоратив этикага эга	10
педагогик муаммоларни, шахслараро муносабатлардаги ва хужалик муносабатларидаги низоларни корпорация қоидалари асосида ҳал қилишда тўсиқларни ва стереотипларни қабул қилишни шакллантириш	10
ўқитувчиларнинг ўз касбий фаолиятларида ўйинли технологиялар ва когнитив экспериментларнинг қўлланилиши	9
ўқитувчиларнинг ўз касбий фаолиятларида актёрлик маҳорати техникасидан фойдаланишлари	9,7
новербал касбий мулоқот малакасини ўзлаштириш	9,3
2.Мотивацион	46,3
корпоратив инновацияларга пайдо бўладиган эҳтиёж	9
корпоратив бошқарувга ишончили муносабат	9,7
бошқарув жараёнларида иштирок этиш хоҳиши	9,5
педагогик ютуқларни намойиш этиш	9,4
ўз-ўзини англашга бўлган эҳтиёж	9,1
3.Инновацион	44,8
ПЎ таркиби ва ходимлар томонидан янги ғояларни фаол қабул қилиш	9,5
илмий-амалий ва бошқарув ишларини олиб бориш тажрибасига эга	9,2
қўлга киритилган бошқарув малакаларининг ташкилотда содир бўлаётган ўзгаришларга мос келиши	9,2
ПЎ таркиби ва ходимларнинг хатоларини шарҳлаш	8,3
янги таълим мақсадларини тўғри баён эта олиш	
4.Информацион	43,2
ахборот технологияларини билиш	10
корпоратив бошқарувни шакллантириш ҳақида маълумотлар	8,8
корпоратив маданиятни билишнинг умумий тизими	8,1
педагогик билимлар	8,3
инновацион технологияларни билиш	8
5.Муаммога сезгирлик	33,8
қабул қилинган қарорлар натижасида содир бўлиш эҳтмоли мавжуд бўлган ижтимоий оқибатлар учун масъулиятни ўз зиммасига олиш	5,1
бошқарувни амалга оширишга таъсир этадиган кичик омилларни	7,3

(микрофакторларни) билиш ва қўллаш	
турли соҳалардаги билимларни кенгайтиришга бўлган қизиқишни фаоллигини рағбатлантириш	6,6
фанлараро ва ижтимоий алоқаларнинг фаоллиги	8,1
ижтимоий аҳамиятга эга бўлган материалларни излаш ва қўллаш	6,7
6.Конструктив	31,5
ўзининг компетенцияларига ишонч	6,2
корпоратив маданият асосида таълим фаолиятининг мақсадларини тан олиш ва қўллаб-қувватлаш	5,9
муаммони расмийлаштириш	5,4
атрофдаги стимулларга бўлган сезгини ривожлантириш	7,6
хавфга объектив муносабат	6,4

ОТМни корпоратив маданият асосида бошқаришнинг биз томонимиздан танланган компонентларининг аҳамиятли таъсирини кўп даражали статистик таҳлил қилиш учун омилли таҳлил ҳамда эксперт баҳолаш ўтказилди. Олинган ҳисоб-китоб маълумотлари бирта муҳим омилнинг мавжудлигини ҳамда кўпгина омилларнинг аҳамиятсиз қийматларга эга эканлигини кўрсатди ва биз уларни иккинчи омилга бирлаштирдик (2.2-жадвал.).

2.2. жадвал

Омилли таҳлил натижалари (n=372)

Ўзгарувчи	Юкламалар омили (Unrotated) (Spreadsheet2) Extraction: асосий компонентлар (белгиланган юкламалар > 0,700000)	
	1-омил1	2-омил2
1-ўзгарувчи	0,729453	0,017889
2-ўзгарувчи	0,718408	0,030256
3-ўзгарувчи	0,697401	0,023354
4-ўзгарувчи	0,666577	-0,071262
5-ўзгарувчи	0,276304	0,636304
6-ўзгарувчи	0,218577	0,640316
Ўзгарувчиларнинг умумийси	3,30672	1,276857

Агар биз биринчи омил таъсирининг рўйхати ва хусусиятини кўриб чиқсак, бошқарув салоҳиятининг қуйидаги саккиз компонентининг статистик аҳамиятга эга бўлган кўрсаткичлари ажратилиб чиқади:

- коммуникатив-0.72;
- мотивацион-0.71;
- инновацион-0.69;
- ахборот-0.66;
- муаммога сезгир-0.63;

- конструктив-0.64.

Муаммога сезгир ва конструктив компонентлар биринчи омилга тегишли кўрсаткичларнинг катталигига кўра статистик жиҳатдан паст кўрсаткичларга эга: 0.276 ва 0.218.

Шундай қилиб, тўртта шартли компонент профессор-ўқитувчи ҳодимларнинг ОТМ корпоратив маданиятига асосланган бошқарув салоҳиятига нисбатан статистик аҳамиятга эга бўлди.

Шу билан бирга, компонентларнинг хусусиятларини очиб бериш ўринли кўрилади, шу мақсадда эксперт баҳолаш маълумотларини тегишли тарзда қайта ишлаш амалга оширилди, бу бошқарув потенциалининг ҳар бир компоненти коэффицентининг хусусиятларини ҳисоблаш орқали қуйидаги формулага мувофиқ амалга оширилди:

$$K_k = X_1 + X_2 + X_3 + \dots (2.1)$$

K_k – бошқарув потенциали компонентининг коэффиценти

$X_{1,2,3}$ – корпоратив маданиятга асосланган бошқарув потенциали хусусиятларини экспертлар томонидан индивидуал баҳолашнинг ўртача статистик қиймати

Экспертлар томонидан бошқарув потенциали хусусиятларини индивидуал баҳолашнинг ўртача статистик қиймати қуйидаги формула ёрдамида ҳисоблаб чиқилган:

$$X_{1,2,3} = \frac{I_1 + I_2 + I_3 + \dots}{n} (2.2)$$

Бу ерда $I_{1,2,3}$ – корпоратив маданиятга асосланган бошқарув салоҳиятининг хусусиятларини эксперт томонидан индивидуал баҳолаш;

n – экспертлар сони.

ХУЛОСА

Корпоратив маданият асосидаги бошқарув компонентларининг қонуниятларини ва уларнинг аҳамиятларини аниқлаш учун юқорида келтирилган формулаларни қўллаб эксперт баҳолаш натижалари қайта ишланди ҳамда қайси омил таҳлил натижалари билан мос келиши аниқланди ва формулаларнинг қўлланиши уларнинг ҳаққонийлиги тасдиқлади.

Шундай қилиб, экспертларнинг фикри корпоратив маданиятга асосланган педагог кадрларнинг бошқарув салоҳиятини бевосита тавсифловчи фақатгина тўртта компонентни аниқлади (2.3. жадвал). Қолган иккита компонент эса ўрганилаётган муаммога билвосита тегишли.

Фойдаланилган 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. 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.

4. 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.

5. 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.