DEVELOPING CORPORATE CULTURE AMONG FUTURE PRESCHOOL EDUCATORS: A COMPETENCY-BASED APPROACH AND PEDAGOGICAL STRATEGIES

Zarifova Zabarjatxon Muxammad qizi

Lecturer, Nizami Ganjavi National Pedagogical University of Uzbekistan

BO‘LAJAK TARBIYACHILARDA KORPORATIV MADANIYATNI RIVOJLANTIRISH: KOMPETENSIYAVIY YONDASHUV VA PEDAGOGIK STRATEGIYALAR

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

Annotatsiya

Ushbu maqolada bo‘lajak tarbiyachilarda korporativ madaniyatni rivojlantirishning kompetensiyaviy yondashuvga asoslangan pedagogik strategiyalari tahlil qilinadi. Korporativ madaniyat tarbiyachining ta’lim tashkiloti qadriyatlarini anglash, pedagogik etikaga rioya qilish, hamkasblar va ota-onalar bilan hamkorlikda ishlash, mas’uliyatli qaror qabul qilish hamda o‘z faoliyatini refleksiv baholash ko‘nikmalarini birlashtiruvchi integrativ kasbiy sifat sifatida talqin etiladi. Tadqiqotda nazariy-tahliliy, qiyosiy va model asosida izohlash usullari qo‘llanildi. Natijalarga ko‘ra, loyiha asosida o‘qitish, keys-stadi, trening, mentorlik, raqamli portfolio va refleksiv amaliyot bo‘lajak tarbiyachilarning korporativ madaniyatini tizimli shakllantirishda samarali pedagogik vositalar hisoblanadi.

Kalit so‘zlar: bo‘lajak tarbiyachi, korporativ madaniyat, kompetensiyaviy yondashuv, pedagogik strategiya, kasbiy etika, hamkorlik, refleksiya, maktabgacha ta’lim.

Abstract

This article analyzes pedagogical strategies for developing corporate culture among future preschool educators on the basis of a competency-based approach. Corporate culture is interpreted as an integrative professional quality that combines the ability to understand institutional values, follow pedagogical ethics, collaborate with colleagues and parents, make responsible decisions, and reflect on one’s professional practice. The study applies theoretical analysis, comparative interpretation, and conceptual modeling. The findings suggest that project-based learning, case studies, training, mentoring, digital portfolios, and reflective practice are effective pedagogical tools for systematically developing corporate culture among future educators.

Keywords: future preschool educator, corporate culture, competency-based approach, pedagogical strategy, professional ethics, collaboration, reflection, preschool education.

Аннотация

В статье анализируются педагогические стратегии развития корпоративной культуры у будущих воспитателей на основе компетентностного подхода. Корпоративная культура рассматривается как интегративное профессиональное качество, объединяющее понимание ценностей образовательной организации, соблюдение педагогической этики, умение сотрудничать с коллегами и родителями, принимать ответственные решения и рефлексивно оценивать собственную деятельность. В исследовании использованы теоретико-аналитический, сравнительный и модельный подходы. Сделан вывод, что проектное обучение, кейс-стади, тренинги, наставничество, цифровое портфолио и рефлексивная практика являются эффективными педагогическими инструментами системного развития корпоративной культуры будущих воспитателей.

Ключевые слова: будущий воспитатель, корпоративная культура, компетентностный подход, педагогическая стратегия, профессиональная этика, сотрудничество, рефлексия, дошкольное образование.

Kirish

Maktabgacha ta’lim tizimida amalga oshirilayotgan islohotlar tarbiyachi shaxsiga qo‘yiladigan kasbiy talablarni tubdan kengaytirdi. Bugungi kunda tarbiyachi faqat bolaga g‘amxo‘rlik qiluvchi yoki mashg‘ulot o‘tkazuvchi mutaxassis emas, balki ta’lim tashkiloti qadriyatlarini amaliy faoliyatda namoyon etuvchi, ota-onalar bilan madaniyatli muloqot qiluvchi, pedagogik jamoada hamkorlikni yo‘lga qo‘yuvchi va ijtimoiy mas’uliyatni his qiluvchi professional subyekt sifatida qaraladi. Shu bois bo‘lajak tarbiyachilarda korporativ madaniyatni rivojlantirish masalasi ularning kasbiy tayyorgarligi tarkibida alohida pedagogik vazifa sifatida namoyon bo‘ladi.

Korporativ madaniyat tushunchasi tashkilotning umumiy qadriyatlari, normalari, muloqot odobi, kasbiy munosabatlar tizimi va ichki hamkorlik uslublarini ifodalaydi. E. Schein korporativ madaniyatni tashkilot a’zolari tomonidan qabul qilingan asosiy farazlar, qadriyatlar va xatti-harakat me’yorlari majmui sifatida izohlaydi (Schein, 2010). Maktabgacha ta’lim muhitida ushbu madaniyat bolaga mehr, xavfsizlik, hamkorlik, pedagogik odob, mas’uliyat va professional birdamlik orqali namoyon bo‘ladi.

O‘zbekistonda maktabgacha ta’lim qamrovi so‘nggi yillarda sezilarli oshdi. Rasmiy statistik ma’lumotlarga ko‘ra, 3-6 yoshli bolalarning maktabgacha ta’lim bilan qamrovi 2017-yildagi 25,4 foizdan 2024-yilda 72,4 foizga yetdi (Statistics Agency under the President of the Republic of Uzbekistan, 2025). Bu kengayish tarbiyachilar tayyorlash jarayonida nafaqat

didaktik bilim, balki tashkilot madaniyatiga moslashish, jamoada ishlash va institutsional qadriyatlarni amaliyotga tatbiq etish ko‘nikmalarini ham rivojlantirish zarurligini kuchaytiradi.

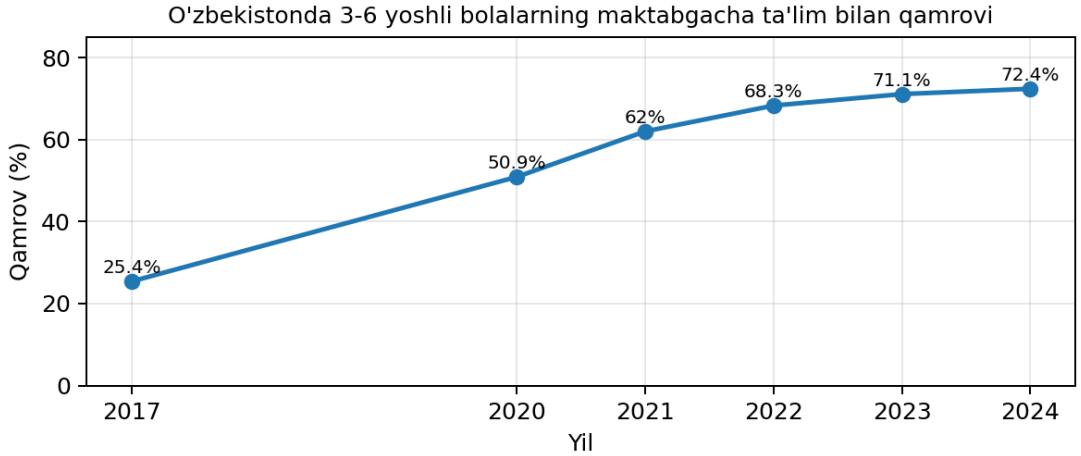
Maqolaning maqsadi bo‘lajak tarbiyachilarda korporativ madaniyatni rivojlantirishning kompetensiyaviy yondashuvga asoslangan strategik-pedagogik asoslarini ochib berishdan iborat. Maqola quyidagi savollarga javob beradi: korporativ madaniyat bo‘lajak tarbiyachi kasbiy kompetensiyasida qanday o‘rin tutadi; uni shakllantirish uchun qaysi pedagogik strategiyalar samarali; ta’lim jarayonida ushbu strategiyalarni qanday bosqichlarda tashkil etish mumkin?

Metodologiya

Maqola nazariy-tahliliy xarakterga ega bo‘lib, unda kompetensiyaviy yondashuv, pedagogik strategiyalar, korporativ madaniyat nazariyasi va maktabgacha ta’limda kasbiy tayyorgarlik masalalari bo‘yicha ilmiy manbalar tahlil qilindi. Tahlil jarayonida korporativ madaniyatning tashkiliy-pedagogik talqini, kompetensiya modeliga oid qarashlar hamda bo‘lajak tarbiyachilarda kasbiy ijtimoiylashuvni kuchaytiruvchi metodlar o‘zaro bog‘liq holda ko‘rib chiqildi.

Kompetensiyaviy yondashuv shaxsning bilim, ko‘nikma, qadriyat, motiv va amaliy tajribasini bir butun tizim sifatida qaraydi. L. Spencer va S. Spencer kompetensiyani muvaffaqiyatli faoliyatni ta’minlaydigan chuqur shaxsiy xususiyatlar majmui sifatida izohlaydi (Spencer & Spencer, 1993). Mazkur yondashuv bo‘lajak tarbiyachining korporativ madaniyatini faqat nazariy bilim sifatida emas, balki real pedagogik vaziyatlarda namoyon bo‘ladigan amaliy malaka sifatida o‘rganishga imkon beradi.

Tadqiqotda rasmiy statistik materiallar, xalqaro tashkilotlar tahlillari hamda pedagogik nazariyalarga tayangan holda konseptual model ishlab chiqildi. Statistik qism maktabgacha ta’lim tizimining kengayishi bo‘lajak tarbiyachilarni tayyorlashda korporativ madaniyatga bo‘lgan ehtiyojni kuchaytirayotganini asoslash uchun qo‘llanildi.



1-rasm. O‘zbekistonda 3-6 yoshli bolalarning maktabgacha ta’lim bilan qamrovi dinamikasi.

Manba: Statistics Agency, 2025.

Natijalar va muhokama

Korporativ madaniyatni rivojlantirish bo‘lajak tarbiyachining kasbiy tayyorgarligida bir necha o‘zaro bog‘liq komponentlar orqali amalga oshadi. Ular quyidagi jadvalda umumlashtirildi.

Komponent	**Mazmuni**	**Rivojlantirish vositasi**	**Kutiladigan natija**
Qadriyatli-motivatsion	Kasbga sadoqat, bolaga hurmat, tashkilot qadriyatlarini anglash	Kasbiy qadriyatlar bo‘yicha seminar, esse, muhokama	Kasbiy mas’uliyat va ijobiy motivatsiya
Kommunikativ	Hamkasb, ota-ona va boshqaruv subyektlari bilan madaniyatli muloqot	Rolli o‘yin, muloqot treningi, keys-stadi	Hamkorlikka tayyorlik va nizoni yumshoq hal qilish
Faoliyatli	Jamoaviy rejalashtirish, loyihada ishlash, tashabbus ko‘rsatish	Loyiha asosida o‘qitish, amaliy topshiriq	Jamoada samarali ishlash
Refleksiv	O‘z xatti-harakatini tahlil qilish va takomillashtirish	Raqamli portfolio, refleksiv kundalik	O‘z-o‘zini rivojlantirish ko‘nikmasi

1-jadval. Bo‘lajak tarbiyachilarda korporativ madaniyat komponentlari

Jadvaldan ko‘rinadiki, korporativ madaniyat bitta alohida fan yoki nazariy mavzu bilan cheklanmaydi. U pedagogik etika, kommunikativ madaniyat, jamoaviy faoliyat, refleksiya va tashkilot qadriyatlarini birlashtiruvchi integral kompetensiya sifatida shakllanadi. Vygotskiy ta’limda ijtimoiy hamkorlik va muloqot rivojlanishning muhim omili ekanini ta’kidlaydi (Vygotsky, 1978). Demak, korporativ madaniyatni rivojlantirishda talabani real hamkorlik vaziyatlariga kiritish muhimdir.

Kompetensiyaviy yondashuv asosidagi pedagogik strategiyalar

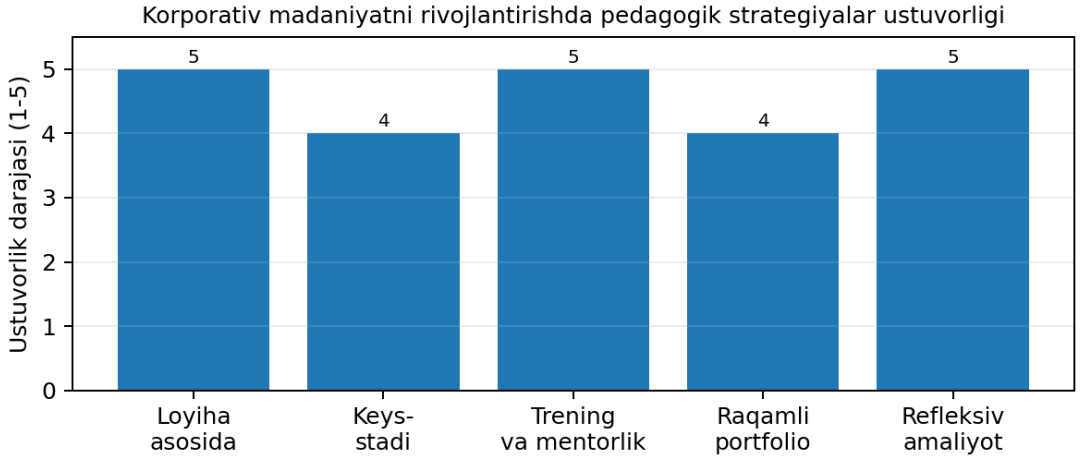
Birinchi strategiya - loyiha asosida o‘qitish. Bu strategiyada talabalar maktabgacha ta’lim tashkiloti hayotiga yaqin muammolar ustida jamoaviy ishlaydi: guruhning ichki qoidalarini ishlab chiqish, ota-onalar bilan hamkorlik dasturi tuzish, bolalar xavfsizligi bo‘yicha mini-loyiha tayyorlash yoki ta’lim tashkiloti qadriyatlari kodeksini yaratish. Loyiha jarayonida talaba mas’uliyat, vazifa taqsimoti, muhokama madaniyati va natijani himoya qilish

ko‘nikmalarini egallaydi.

Ikkinchi strategiya - keys-stadi usuli. Maktabgacha ta’lim muassasasida uchrashi mumkin bo‘lgan pedagogik vaziyatlar: ota-ona e’tirozi, hamkasblar o‘rtasidagi kelishmovchilik, bolaning moslashuvdagi qiyinchiligi, ichki tartib-qoidalarga rioya qilmaslik kabi holatlar tahlil qilinadi. Talabalar vaziyatga etik, kommunikativ va huquqiy nuqtai nazardan yechim topishga o‘rganadi. Bu esa korporativ madaniyatning amaliy ko‘rinishini mustahkamlaydi.

Uchinchi strategiya - trening va mentorlik. Trening mashg‘ulotlari orqali talabalar jamoada fikr bildirish, tinglash, kelishish, nizoni madaniyatli hal qilish va o‘z pozitsiyasini asoslash ko‘nikmalarini mashq qiladi. Mentorlik esa tajribali pedagoglar faoliyatini kuzatish, ulardan kasbiy qadriyatlar va muomala madaniyatini o‘rganish imkonini beradi. UNESCO va UNICEF tahlillarida maktabgacha ta’lim sifatini oshirishda tarbiyachilar malakasi va doimiy kasbiy rivojlanishi hal qiluvchi omil ekani ta’kidlanadi (UNICEF Uzbekistan, 2024; UNESCO GEM Report, 2026).

To‘rtinchi strategiya - raqamli portfolio. Talaba o‘zining amaliy ishlarini, mini-loyihalarini, refleksiv yozuvlarini, baholash varaqalarini va o‘z-o‘zini rivojlantirish rejasini raqamli portfolioda jamlaydi. Portfolio korporativ madaniyat kompetensiyasining rivojlanish dinamikasini ko‘rsatadi va o‘qituvchi uchun individual maslahat berish imkonini yaratadi.



2-rasm. Korporativ madaniyatni rivojlantirishda pedagogik strategiyalar ustuvorligi. Muallif ishlanmasi.

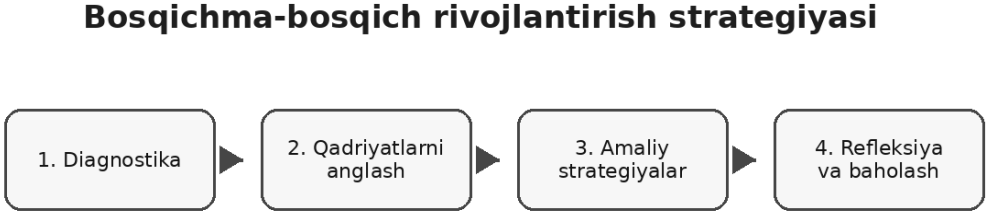
Maktabgacha ta’lim tizimining tez kengayishi bu strategiyalarning dolzarbligini oshiradi. Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlarida 2024-yil boshida maktabgacha ta’lim tashkilotlaridagi bolalar soni 2 169,5 ming nafarga yetgani qayd etilgan (National Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan, 2024). Bu raqamlar bo‘lajak tarbiyachilarning kengayib borayotgan institutsional muhitga tayyor bo‘lishi, turli turdagi tashkilotlarda korporativ qadriyatlar va me’yorlarni anglab ishlay olishi zarurligini ko‘rsatadi.



3-rasm. Bo‘lajak tarbiyachilarda korporativ madaniyat kompetensiyasini rivojlantirish modeli

Strategiyalarni ta’lim jarayoniga joriy etish bosqichlari

Korporativ madaniyatni shakllantirish bir martalik tadbir emas, balki bosqichma-bosqich tashkil etiladigan pedagogik jarayondir. Dastlab talabalarning mavjud tasavvurlari va kommunikativ ko‘nikmalari diagnostika qilinadi. Keyingi bosqichda kasbiy qadriyatlar, muassasa missiyasi, pedagogik etika va jamoaviy mas’uliyat tushunchalari muhokama qilinadi. Uchinchi bosqichda talaba keys-stadi, loyiha, rolli o‘yin, amaliyot kuzatuvi va mentorlik orqali real vaziyatlarga yaqin faoliyatga jalb etiladi. Yakuniy bosqichda esa refleksiya, portfolio va mezonli baholash orqali rivojlanish natijalari tahlil qilinadi.



4-rasm. Korporativ madaniyatni bosqichma-bosqich rivojlantirish strategiyasi

Amaliy jihatdan har bir strategiya aniq topshiriq, baholash mezoni va kutiladigan kompetensiya bilan bog‘langan bo‘lishi lozim. Quyidagi jadval pedagogik jarayonga joriy etish uchun namunaviy yo‘l xaritasini beradi.

Strategiya	Topshiriq namunasi	Baholash mezoni	Kompetensiya natijasi

Loyiha asosida o‘qitish	“Bizning guruh qadriyatlari” loyihasini ishlab chiqish	Maqsad aniqligi, jamoaviy ish, taqdimot sifati	Qadriyatlarni amaliy faoliyatga tatbiq etish
Keys-stadi	Ota-ona bilan murakkab muloqot vaziyatini yechish	Etik yechim, dalillash, muomala madaniyati	Kommunikativ va etik qaror qabul qilish
Trening	“Jamoada tinglash va fikr bildirish” mashqi	Faollik, tinglash, kelishuvga erishish	Hamkorlik va nizoni boshqarish
Raqamli portfolio	Amaliyotdan refleksiv hisobotlar jamlash	Tizimlilik, dalillar, o‘z-o‘zini tahlil qilish	Refleksiv rivojlanish

2-jadval. Korporativ madaniyatni rivojlantirish bo‘yicha pedagogik strategiyalar xaritasi

Baholash mezonlari va pedagogik shart-sharoitlar

Korporativ madaniyatni rivojlantirish natijasini baholashda faqat nazariy savol-javob bilan cheklanib qolish yetarli emas. Talabaning real muloqotdagi xulqi, jamoaviy topshiriqdagi roli, muammoli vaziyatga yondashuvi, kasbiy etikaga amal qilishi va o‘z faoliyatini tahlil qila olishi mezon sifatida olinishi kerak. Shuning uchun baholash jarayoni diagnostik, formatif va yakuniy bosqichlarda olib borilishi maqsadga muvofiq.

Baholash yo‘nalishi	Indikator	Vosita	Daraja tavsifi
Qadriyatlarni anglash	Ta’lim tashkiloti missiyasi va ichki me’yorlarini izohlay oladi	Suhbat, esse, muhokama	Past - biladi; o‘rta - tushuntiradi; yuqori - amalda qo‘llaydi
Kasbiy etika	Pedagogik vaziyatda etik qaror tanlaydi	Keys-stadi, rolli o‘yin	Vaziyatni tahlil qilish va asosli yechim berish
Hamkorlik	Jamoada vazifani bo‘lishadi, muloqotda faol ishtirok etadi	Guruh loyihasi, kuzatuv varaqasi	Mas’uliyat, kelishuv va madaniy muloqot
Refleksiya	O‘z yutug‘i va kamchiligini aniq dalillar bilan tahlil qiladi	Portfolio, refleksiv kundalik	O‘z-o‘zini rivojlantirish rejasini tuzish

3-jadval. Korporativ madaniyat kompetensiyasini baholash mezonlari

Birinchi pedagogik shart - ta’lim mazmunining amaliyotga yaqinlashtirilishidir. Mavzular tarbiyachi faoliyatida uchraydigan real vaziyatlar bilan bog‘langanida talaba korporativ madaniyatni mavhum tushuncha emas, balki kundalik kasbiy xatti-harakat me’yori sifatida qabul qiladi. Masalan, guruhda ota-onalar bilan muloqot ssenariysini tahlil qilish, pedagogik kengashdagi muhokama madaniyatini modellashtirish yoki bolalar xavfsizligi bo‘yicha jamoaviy qaror qabul qilish mashqlari shunday vazifani bajaradi.

Ikkinchi shart - oliy ta’lim, maktabgacha ta’lim tashkiloti va amaliyot bazasi o‘rtasidagi uzviy hamkorlikdir. Talaba auditoriyada o‘rgangan nazariy bilimini amaliyotda kuzatish, sinab ko‘rish va mentor bilan muhokama qilish imkoniga ega bo‘lsa, korporativ madaniyat ko‘nikmalari barqarorroq shakllanadi. Bu jarayonda mentorning shaxsiy namunasi, pedagogik muomala uslubi va tashkilot qadriyatlariga sodiqligi muhim ta’sir ko‘rsatadi.

Uchinchi shart - refleksiv muhit yaratishdir. Talaba har bir amaliy topshiriqdan keyin “men qanday muloqot qildim?”, “jamoaga qanday hissa qo‘shdim?”, “qaysi qadriyatga amal qildim?” kabi savollarga javob yozsa, korporativ madaniyat ichki ehtiyojga aylanadi. Shunday refleksiv ishlar bo‘lajak tarbiyachining kasbiy o‘sishini faqat tashqi baho bilan emas, balki ichki nazorat va ongli o‘zgarish bilan bog‘laydi.

Xulosa

Bo‘lajak tarbiyachilarda korporativ madaniyatni rivojlantirish maktabgacha ta’lim sifati, pedagogik jamoa barqarorligi va ota-onalar bilan samarali hamkorlikni ta’minlashda muhim omildir. Korporativ madaniyat kompetensiyasi kasbiy qadriyatlar, pedagogik etika, kommunikativ madaniyat, jamoaviy faoliyat, mas’uliyat va refleksiv o‘zini rivojlantirish ko‘nikmalarini integratsiyalaydi.

Kompetensiyaviy yondashuv ushbu jarayonni nazariy bilim berish bilan cheklamasdan, talabani real pedagogik vaziyatlarda mustaqil qaror qabul qilish, hamkorlik qilish va o‘z faoliyatini baholashga yo‘naltiradi. Loyiha asosida o‘qitish, keys-stadi, trening, mentorlik, raqamli portfolio va refleksiv amaliyot korporativ madaniyatni shakllantirishning eng samarali pedagogik strategiyalari sifatida tavsiya etiladi.

Maqola natijalari oliy ta’lim muassasalarida maktabgacha ta’lim yo‘nalishi bo‘yicha o‘quv dasturlarini takomillashtirish, pedagogik amaliyot mazmunini boyitish va bo‘lajak tarbiyachilarni ta’lim tashkilotining korporativ muhitiga tayyorlashda nazariy-metodik asos sifatida foydalanilishi mumkin.

Amaliy tavsiyalar

1. Maktabgacha ta’lim yo‘nalishidagi kasbiy fanlarda korporativ madaniyat alohida nazariy mavzu sifatida emas, balki har bir amaliy topshiriqning tarkibiy mezoni sifatida berilishi lozim. Masalan, mashg‘ulot ishlanmasini baholashda nafaqat metodik to‘g‘rilik, balki jamoaviy muhokama, pedagogik etika va ota-onalar bilan muloqot madaniyati ham inobatga

olinadi.

2. Pedagogik amaliyot kundaliklariga refleksiv savollar kiritilishi maqsadga muvofiq: talaba qanday kasbiy qadriyatga amal qilgani, qaysi vaziyatda hamkorlik qilgani, muammoni qanday madaniy usulda hal etgani va keyingi faoliyatida nimani yaxshilashi kerakligini yozib boradi. Bu usul korporativ madaniyatning ichki o‘zlashtirilishini kuchaytiradi.

3. Oliy ta’lim muassasasi va maktabgacha ta’lim tashkilotlari o‘rtasida mentorlikka asoslangan hamkorlik kengaytirilishi kerak. Tajribali tarbiyachilar bilan uchrashuvlar, ochiq kuzatuvlar, pedagogik vaziyatlarni birgalikda tahlil qilish va kasbiy muomala madaniyatini namoyish etuvchi treninglar bo‘lajak tarbiyachilarning kasbiy ijtimoiylashuvini tezlashtiradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model for effective performance. John Wiley & Sons.
2. National Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan. (2024). Main statistical indicators of preschool education in the Republic of Uzbekistan. https://stat.uz/
3. OECD. (2019). Providing quality early childhood education and care: Results from the Starting Strong Survey 2018. OECD Publishing.
4. Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
5. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. John Wiley & Sons.
6. Statistics Agency under the President of the Republic of Uzbekistan. (2025). Coverage of children aged 3-6 years in preschool institutions. SIAT. https://siat.stat.uz/
7. UNESCO Global Education Monitoring Report. (2026). Uzbekistan country case study. UNESCO.
8. UNICEF Uzbekistan. (2024). Quality pre-school education is essential for ensuring the best start in children’s lives. UNICEF.
9. Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.
10. Wenger, E. (1998). Communities of practice: Learning, meaning, and identity. Cambridge University Press.