НОВАЯ ЭРА НАУКИ И ЗНАНИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
global-science-review.com
editor@global-science-review.com

KORPORATIV YONDASHUV ASOSIDA TALABALARNI KASBIY TAYYORLASH JARAYONLARINI TASHKIL ETISH VA BOSHQARISH MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH.

Qo‘ziyeva Dilso‘z Abdurasulovna
Nizomiy Ganjaviy nomidagi O‘zbekiston Milliy pedagogika universiteti
Pedagogika-psixologiya va inklyuziv ta’lim fakulteti tyutori

Annotatsiya: Bugungi kunda oliy ta’lim tizimi oldida turgan muhim vazifalardan biri talabalarning nazariy bilimlarini amaliy faoliyat bilan uyg‘unlashtirish, ularni mehnat bozorining o‘zgaruvchan talablariga mos ravishda kasbiy tayyorlash hamda mustaqil qaror qabul qilishga qodir, tashabbuskor va raqobatbardosh mutaxassislarni shakllantirishdan iborat.

Kalit so‘zi: Korporativ yondashuv, kasbiy tayyorlash, boshqarish mexanizmlari, Institutsional hamkorlik, Raqamli boshqaruv, Boshqaruv mexanizmi, mentorlik.

Аннотация: Одной из важнейших задач, стоящих сегодня перед системой высшего образования, является интеграция теоретических знаний студентов с практической деятельностью, их профессиональная подготовка в соответствии с меняющимися требованиями рынка труда, формирование инициативных и конкурентоспособных специалистов, способных самостоятельно принимать решения.

Ключевые слова: Корпоративный подход, профессиональная подготовка, механизмы управления, институциональное сотрудничество, цифровое управление, механизм управления, наставничество.

Abstract: One of the most important tasks currently facing the higher education system is the integration of students' theoretical knowledge with practical activities, their professional training in alignment with the evolving requirements of

the labor market, and the development of proactive, competitive professionals capable of making independent decisions.

Keywords: Corporate approach, professional training, management mechanisms, institutional cooperation, digital management, management framework, mentoring.

Kirish. Korporativ yondashuv deganda oliy ta’lim muassasasi, ish beruvchilar, hamkor tashkilotlar, professor-o‘qituvchilar va talabalar faoliyatini umumiy maqsadlar asosida muvofiqlashtirish, kasbiy tayyorgarlik mazmunini amaliy ehtiyojlarga moslashtirish hamda ta’lim natijalari uchun o‘zaro mas’uliyatni shakllantirishga yo‘naltirilgan integrativ yondashuv tushuniladi.

Ushbu yondashuvning ahamiyati quyidagi omillar bilan belgilanadi:

-ta’lim mazmunini mehnat bozori talablariga muvofiqlashtirish zarurati;

-nazariy bilim va amaliy ko‘nikmalar o‘rtasidagi uzviylikni kuchaytirish;

-oliy ta’lim muassasalari va ish beruvchilar hamkorligini tizimli tashkil etish;

-talabalarda kasbiy, kommunikativ va jamoaviy faoliyat kompetensiyalarini rivojlantirish;

-kasbiy tayyorgarlik natijalarini baholash va monitoring qilish tizimini takomillashtirish;

-ta’lim jarayonini strategik rejalashtirish va natijadorlik asosida boshqarish.

Demak, tadqiqotning asosiy g‘oyasi korporativ hamkorlikni oddiy tashkiliy aloqalar darajasidan chiqarib, talabalarni kasbiy tayyorlashning maqsadi, mazmuni, metodlari, boshqaruvi va natijalarini birlashtiruvchi yaxlit pedagogik tizimga aylantirishdan iborat.

Korporativ yondashuvning nazariy asoslari. Korporativ yondashuvni tadqiq etishda bir nechta ilmiy yondashuvlarni o‘zaro uyg‘unlashtirish maqsadga muvofiq.

1. Tizimli yondashuv. Tizimli yondashuv talabalarni kasbiy tayyorlash jarayonini o‘zaro bog‘langan tarkibiy qismlardan tashkil topgan yaxlit tizim sifatida o‘rganishni nazarda tutadi. Ushbu tizim quyidagi komponentlarni qamrab oladi:

maqsadli komponent;

mazmuniy komponent;

tashkiliy-boshqaruv komponenti;

texnologik komponent;

diagnostik-baholash komponenti;

natijaviy komponent.

Tizimli yondashuv asosida kasbiy tayyorgarlikning har bir bosqichi umumiy maqsadga xizmat qiladi va olingan natijalar keyingi bosqichlarni takomillashtirish uchun asos bo‘lib xizmat qiladi.

2. Kompetensiyaviy yondashuv

Kompetensiyaviy yondashuv talabalarning faqat nazariy bilimlarni o‘zlashtirishiga emas, balki ushbu bilimlarni amaliy vaziyatlarda qo‘llay olishiga ham e’tibor qaratadi. Uning doirasida quyidagi kompetensiyalarni rivojlantirish nazarda tutiladi:

kasbiy bilim va amaliy ko‘nikmalar;

muammolarni tahlil qilish va mustaqil qaror qabul qilish;

jamoada ishlash va hamkorlik qilish;

kasbiy muloqot olib borish;

raqamli vositalardan foydalanish; o‘z faoliyatini tahlil qilish va takomillashtirish.

3. Hamkorlikka asoslangan yondashuv.

Mazkur yondashuvda ta’lim jarayonining ishtirokchilari umumiy maqsad va vazifalar asosida faoliyat olib boradi. Oliy ta’lim muassasasi kasbiy tayyorgarlikning ilmiy-pedagogik asoslarini belgilaydi, ish beruvchilar kasbiy faoliyatga qo‘yiladigan talablarni aniqlashda qatnashadi, professor-o‘qituvchilar

ta’lim jarayonini tashkil etadi, talabalar esa kasbiy bilim va ko‘nikmalarni egallashda faol ishtirok etadi.

4. Jarayonli yondashuv. Jarayonli yondashuv kasbiy tayyorgarlikni rejalashtirish, tashkil etish, muvofiqlashtirish, nazorat qilish, baholash va takomillashtirishning uzluksiz jarayoni sifatida ko‘rib chiqadi. Bu yondashuv boshqaruvning har bir bosqichida aniq vazifalar, mas’ullar, resurslar va kutiladigan natijalarni belgilash imkonini beradi.

5. Natijaga yo‘naltirilgan boshqaruv. Ushbu yondashuvda boshqaruv samaradorligi bajarilgan ishlar soni bilan emas, balki talabalar kasbiy tayyorgarligining sifat jihatidan o‘zgarishi bilan baholanadi. Masalan, talabalar amaliy vazifalarni mustaqil bajarishi, kasbiy muammolarni hal qilishi, jamoada ishlashi va ish beruvchilar talablariga mos faoliyat yuritishi asosiy natijaviy ko‘rsatkichlar sifatida olinishi mumkin.

Korporativ yondashuv asosida kasbiy tayyorgarlikni tashkil etishning pedagogik shart-sharoitlari. Tadqiqotda pedagogik shart-sharoitlarni maqsadli, mazmuniy, tashkiliy va texnologik jihatdan o‘zaro bog‘langan tizim sifatida ishlab chiqish mumkin.

1. Institutsional hamkorlik muhitini yaratish.

Birinchi shart-sharoit oliy ta’lim muassasasi va ish beruvchilar o‘rtasida barqaror, maqsadli hamkorlik tizimini shakllantirishdan iborat. Bunda:

-hamkor tashkilotlar bilan kelishuvlar tuziladi;

-kasbiy tayyorgarlikka qo‘yiladigan talablar birgalikda tahlil qilinadi;

-hamkorlikdagi o‘quv-amaliy loyihalar ishlab chiqiladi;

-amaliyot dasturlari kasbiy faoliyat talablariga moslashtiriladi;

-ish beruvchilar ishtirokida talabalar faoliyati baholanadi.

Natijada talabalarning nazariy tayyorgarligi bilan kelajakdagi kasbiy faoliyati o‘rtasidagi bog‘liqlik kuchayadi.

2. Kasbiy tayyorgarlik mazmunini integratsiyalash

Ikkinchi shart-sharoit o‘quv fanlari, amaliy mashg‘ulotlar, ishlab chiqarish yoki kasbiy amaliyot hamda ish beruvchilar talablarini o‘zaro uyg‘unlashtirishdir.

Buning uchun o‘quv dasturlarini ishlab chiqishda:

-kasbiy faoliyatga oid vaziyatlardan foydalanish;

-real yoki modellashtirilgan kasbiy topshiriqlarni joriy etish;

-fanlararo loyihalarni tashkil etish;

-amaliyot natijalarini o‘quv mashg‘ulotlari bilan bog‘lash;

-kasbiy kompetensiyalarni bosqichma-bosqich rivojlantirish talab etiladi.

3. Talabalarning korporativ madaniyatini rivojlantirish

Korporativ madaniyat umumiy maqsadlarga sodiqlik, o‘zaro hurmat, mas’uliyat, hamkorlik, kasbiy etika va jamoaviy faoliyat qoidalariga rioya qilishni qamrab oladi. Talabalarda ushbu sifatlarni shakllantirish uchun jamoaviy loyihalar, kasbiy munozaralar, mentorlik, muammoli vaziyatlar tahlili va hamkorlikdagi amaliy topshiriqlardan foydalanish mumkin.

4. Raqamli boshqaruv va monitoring tizimini joriy etish. Kasbiy tayyorgarlikni boshqarishda raqamli vositalardan foydalanish ma’lumotlarni yig‘ish, saqlash, tahlil qilish va natijalarni baholash imkoniyatlarini kengaytiradi.

Raqamli monitoring tizimida quyidagi ma’lumotlar aks ettirilishi mumkin:

-talabaning o‘quv natijalari;

-amaliyot davomida bajargan vazifalari;

-kasbiy kompetensiyalarning rivojlanish dinamikasi;

-ish beruvchilarning fikr-mulohazalari;

-talabaning o‘z-o‘zini baholash natijalari;

-individual rivojlanish rejasi.

Bunda talabalarning shaxsiy ma’lumotlarini himoya qilish va ulardan belgilangan maqsadlarda foydalanish talablariga rioya etilishi zarur.

5. Refleksiv va uzluksiz rivojlanish muhitini shakllantirish.

Talabalarning o‘z faoliyatini tahlil qilishi, yutuq va kamchiliklarini aniqlashi hamda keyingi rivojlanish maqsadlarini belgilashi kasbiy tayyorgarlikning muhim sharti hisoblanadi. Ushbu jarayon portfoliolar, refleksiv kundaliklar, mentor fikrlari, o‘zaro baholash va individual rivojlanish rejalari orqali amalga oshirilishi mumkin. Kasbiy tayyorgarlikni tashkil etish va boshqarish mexanizmlari

Boshqaruv mexanizmi — belgilangan maqsadlarga erishish uchun boshqaruv subyektlari, vazifalar, vositalar, tartib-taomillar, mezonlar va natijalarni o‘zaro bog‘laydigan tizimdir.

Tadqiqot mavzusi doirasida quyidagi mexanizmlarni ishlab chiqish mumkin.

1. Strategik rejalashtirish mexanizmi

Ushbu mexanizm talabalarni kasbiy tayyorlashning uzoq muddatli maqsadlarini belgilash va ularni hamkor tashkilotlar ehtiyojlariga moslashtirishga qaratiladi.

Asosiy bosqichlari:

- Kasbiy faoliyat va mehnat bozori talablarini o‘rganish.
-Talabalarning mavjud tayyorgarlik darajasini aniqlash.
- Kasbiy kompetensiyalar modelini ishlab chiqish.
- Hamkorlikdagi faoliyat rejasini shakllantirish.
- Kutiladigan natijalar va baholash mezonlarini belgilash.

2. Tashkiliy-muvofiqlashtiruvchi mexanizm. Mazkur mexanizm oliy ta’lim muassasasi, kafedralar, professor-o‘qituvchilar, amaliyot rahbarlari va ish beruvchilar faoliyatini muvofiqlashtirishga xizmat qiladi.

Uning tarkibiga: vazifalarni taqsimlash; mas’ul shaxslarni belgilash; hamkorlik rejasini ishlab chiqish; muntazam maslahatlashuvlarni tashkil etish; qarorlar ijrosini nazorat qilish kiradi.

3. Motivatsion mexanizm. Motivatsion mexanizm talabalar, professor-o‘qituvchilar va hamkor tashkilotlarning kasbiy tayyorgarlik jarayonidagi faol

ishtirokini rag‘batlantirishga yo‘naltiriladi. Bunda: talabalar tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash; kasbiy loyihalar tanlovlarini tashkil etish; muvaffaqiyatli natijalarni e’tirof etish; mentorlik tizimini rivojlantirish; hamkorlikdagi loyihalarning natijalarini tahlil qilish mumkin.

4. Amaliy-kasbiy integratsiya mexanizmi.

Ushbu mexanizm ta’lim mazmunini kasbiy faoliyat bilan bog‘lashga qaratiladi.

U quyidagilarni o‘z ichiga oladi: amaliyotga yo‘naltirilgan mashg‘ulotlar; kasbiy vaziyatlarni modellashtirish; loyihaviy faoliyat; ish beruvchilar ishtirokidagi mahorat darslari; kasbiy muammolarni jamoaviy hal etish; amaliyot natijalarini ekspertlar tomonidan baholash.

5. Monitoring va diagnostika mexanizmi. Monitoring mexanizmi talabalar kasbiy tayyorgarligining holati, dinamikasi va natijalarini muntazam aniqlashni ta’minlaydi. Buning uchun testlar, amaliy topshiriqlar, kuzatuv, suhbat, portfolio, ekspert baholashi va o‘z-o‘zini baholash usullaridan foydalanish mumkin.

Monitoring natijalari asosida: rivojlanishdagi muammolar aniqlanadi; individual yordam choralari belgilanadi; ta’lim dasturlariga zarur tuzatishlar kiritiladi; hamkorlik faoliyatining samaradorligi baholanadi.

6. Teskari aloqa va takomillashtirish mexanizmi. Mazkur mexanizm ta’lim jarayoni ishtirokchilaridan olingan fikr-mulohazalar asosida boshqaruv qarorlarini yangilashni nazarda tutadi. Talabalar, professor-o‘qituvchilar, amaliyot rahbarlari va ish beruvchilarning fikrlari umumlashtirilib, kasbiy tayyorgarlik mazmuni va tashkiliy jarayonlarga o‘zgartirishlar kiritiladi. Shu tariqa, boshqaruv bir martalik tadbirlar yig‘indisi emas, balki doimiy tahlil va takomillashtirishga asoslangan tizimga aylanadi.

Korporativ yondashuv asosida boshqarish tamoyillari.

Tadqiqot doirasida quyidagi tamoyillarni asoslash mumkin.

1. Maqsadlarning umumiyligi tamoyili. Barcha ishtirokchilar kasbiy tayyorgarlikning umumiy maqsadlarini anglaydi va ularga erishishga hissa qo‘shadi.

2. Hamkorlik tamoyili. Ta’lim muassasasi, ish beruvchi, professor-o‘qituvchi va talaba o‘rtasidagi o‘zaro hamkorlik boshqaruvning asosiy sharti hisoblanadi.

3. Tizimlilik tamoyili. Kasbiy tayyorgarlikning barcha bosqichlari o‘zaro bog‘langan holda tashkil etiladi.

4. Kompetensiyaviy yo‘naltirilganlik tamoyili. Ta’lim mazmuni talabaning kasbiy vazifalarni bajarishga tayyorligini rivojlantirishga xizmat qiladi.

5. O‘zaro mas’uliyat tamoyili. Har bir ishtirokchining vazifalari va javobgarlik doirasi aniq belgilanadi.

6. Shaffoflik tamoyili. Boshqaruv qarorlari, talablar va baholash mezonlari ishtirokchilarga tushunarli bo‘ladi.

7. Uzluksizlik tamoyili. Kasbiy rivojlanish ta’limning barcha bosqichlarida izchil davom ettiriladi.

8. Moslashuvchanlik tamoyili. Ta’lim mazmuni va boshqaruv mexanizmlari kasbiy faoliyatdagi o‘zgarishlarga muvofiq takomillashtiriladi.

9. Natijadorlik tamoyili. Boshqaruv samaradorligi erishilgan ta’limiy va kasbiy natijalar asosida baholanadi.

10. Teskari aloqa tamoyili. Monitoring natijalari va ishtirokchilarning fikr-mulohazalari keyingi boshqaruv qarorlarini takomillashtirishda qo‘llanadi.

Tadqiqotning konseptual modeli

Tadqiqot uchun quyidagi tuzilmani taklif qilish mumkin.

Model komponenti, Mazmuni Kutiladigan natija, Maqsadli komponent, Kasbiy tayyorgarlik maqsadlari va vazifalarini belgilash, Umumiy maqsadlarning aniqligi,

Nazariy-metodologik komponent, Tizimli, kompetensiyaviy va korporativ yondashuvlarni uyg‘unlashtirish, Ilmiy asoslangan boshqaruv,

Mazmuniy komponent, O‘quv dasturlari, kasbiy topshiriqlar va amaliyot mazmunini integratsiyalash, Nazariya va amaliyot birligi,

Tashkiliy-boshqaruv komponenti, Hamkorlik, vazifalarni taqsimlash va muvofiqlashtirish, Boshqaruv izchilligi, Texnologik komponent, Loyihaviy ta’lim, mentorlik, raqamli vositalar va amaliy mashg‘ulotlar, Faol kasbiy tayyorgarlik,

Diagnostik komponent Mezonlar, ko‘rsatkichlar, monitoring va teskari aloqa Natijalarni xolis baholash, Natijaviy komponent, Kasbiy kompetensiyalar va amaliy tayyorgarlikni baholash, Kasbiy tayyorgarlik sifatining oshishi, Modelni amalga oshirishda dastlabki diagnostika o‘tkaziladi, hamkorlik dasturi ishlab chiqiladi, kasbiy tayyorgarlik jarayoni tashkil etiladi, oraliq monitoring olib boriladi va yakuniy natijalar boshlang‘ich ko‘rsatkichlar bilan taqqoslanadi.

Talabalarning kasbiy tayyorgarligini baholash mezonlari

Kasbiy tayyorgarlikni baholash uchun to‘rtta asosiy mezon guruhini ishlab chiqish mumkin.

1. Motivatsion-qadriyatli mezon. Talabaning tanlagan kasbiga munosabati, kasbiy rivojlanishga intilishi, mas’uliyati va hamkorlikka tayyorligini ifodalaydi.

Ko‘rsatkichlar: kasbga qiziqish; kasbiy maqsadlarning mavjudligi; mas’uliyat hissi; jamoaviy faoliyatga tayyorlik.

2. Kognitiv mezon. Talabaning kasbiy bilimlari va korporativ hamkorlik haqidagi tasavvurlarini tavsiflaydi.

Ko‘rsatkichlar: kasbiy tushunchalarni bilish; kasbiy me’yor va qoidalarni tushunish; tashkilot faoliyati haqidagi bilimlar; kasbiy muammolarni tahlil qilish qobiliyati.

3. Faoliyatli-amaliy mezon. Talabaning o‘z bilimlarini amaliy vaziyatlarda qo‘llash qobiliyatini aks ettiradi.

Ko‘rsatkichlar: amaliy vazifalarni bajarish; kasbiy muammolarga yechim topish; jamoada vazifalarni taqsimlash; hamkorlikdagi loyihalarda ishtirok etish; raqamli vositalardan foydalanish.

4. Refleksiv-baholash mezoni. Talabaning o‘z faoliyatini tahlil qilish va kasbiy rivojlanish yo‘nalishlarini belgilash qobiliyatini ifodalaydi.

Ko‘rsatkichlar: o‘z faoliyatini baholash; xatolarni aniqlash; fikr-mulohazalarni qabul qilish; individual rivojlanish maqsadlarini belgilash.

Ushbu mezonlar asosida talabalarning tayyorgarlik darajalarini boshlang‘ich, o‘rta va yuqori darajalarga ajratish mumkin. Biroq darajalar uchun aniq diagnostik topshiriqlar, ball chegaralari va baholash qoidalari tadqiqot davomida ishlab chiqilishi va tajriba orqali tekshirilishi kerak.

Tadqiqotning ilmiy yangiligini shakllantirish yo‘nalishlari

Dissertatsiyaning ilmiy yangiligi shunchaki korporativ hamkorlikning foydasini bayon qilishdan iborat bo‘lmasligi lozim. U mavjud ilmiy yondashuvlardan farq qiluvchi, asoslangan va tekshirilgan natijalarni ifodalashi kerak.

Quyidagi yo‘nalishlarda ilmiy yangilik ishlab chiqish mumkin:

1. Talabalarni kasbiy tayyorlash jarayonlarini korporativ yondashuv asosida tashkil etishning pedagogik modeli ishlab chiqilishi.

2. Oliy ta’lim muassasasi va ish beruvchilar hamkorligining tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlari o‘zaro bog‘liq tizim sifatida asoslanishi.

3. Kasbiy tayyorgarlikni boshqarish mexanizmlarining rejalashtirish, muvofiqlashtirish, monitoring va teskari aloqani birlashtiruvchi tuzilmasi takomillashtirilishi.

4. Talabalarning kasbiy tayyorgarligini baholash mezonlari va diagnostik vositalari ishlab chiqilishi.

5. Taklif etilgan modelning samaradorligi tajriba-sinov natijalari asosida aniqlanishi.

Bu bandlar hozircha ilmiy yangilikni ishlab chiqish uchun dastlabki variantlardir. Ularni dissertatsiyaning adabiyotlar tahlili, mavjud tadqiqotlar va tajriba-sinov natijalari bilan taqqoslagandan keyingina yakuniy ilmiy yangilik sifatida ifodalash mumkin.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati

Tadqiqot natijalari amaliyotga joriy etilgan taqdirda quyidagi imkoniyatlarni yaratishi mumkin: oliy ta’lim muassasalarida korporativ hamkorlik dasturlarini ishlab chiqish;

kasbiy tayyorgarlikni tashkil etish bo‘yicha uslubiy tavsiyalar yaratish;

ish beruvchilar ishtirokida amaliy mashg‘ulotlar va loyihalarni tashkil etish;

talabalar kasbiy kompetensiyalarini baholash vositalarini takomillashtirish;

kasbiy amaliyot natijalarini monitoring qilish;

talabalarning individual kasbiy rivojlanish rejalarini shakllantirish;

ta’lim muassasasi va hamkor tashkilotlar o‘rtasidagi aloqalarni tizimlashtirish.

Mazkur natijalar samaradorligi tegishli tashkilotlarda sinovdan o‘tkazish va amaliy qo‘llash natijalari bilan tasdiqlanishi lozim.

Xulosa

Korporativ yondashuv asosida talabalarni kasbiy tayyorlash jarayonlarini tashkil etish va boshqarish oliy ta’lim muassasalari faoliyatini hamkorlik, tizimlilik, kompetensiyaviy yo‘naltirilganlik va natijadorlik tamoyillari asosida takomillashtirish imkonini beruvchi ilmiy-amaliy yo‘nalishdir. Mazkur yondashuvning samaradorligi oliy ta’lim muassasasi va ish beruvchilar o‘rtasidagi hamkorlikning mazmuni, kasbiy tayyorgarlikning amaliy faoliyat bilan bog‘liqligi, boshqaruv mexanizmlarining izchilligi hamda natijalarni baholash tizimining ishonchliligiga bog‘liq. Shu sababli korporativ yondashuvni faqat tashkiliy hamkorlik shakli sifatida emas, balki talabalarni kasbiy tayyorlashning maqsadlari, mazmuni, texnologiyalari, boshqaruvi va baholash tizimini o‘zaro birlashtiruvchi yaxlit pedagogik mexanizm sifatida ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan malumotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi. Ta’lim to‘g‘risida: O‘RQ-637-son Qonun, 2020-yil 23-sentabr. — (https://lex.uz/docs/-5013007?utm_source=chatgpt.com).

2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 8-oktabrdagi PF-5847-son Farmoni. O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida.

3. Mamatova X.M., Xolmatova G.U. Kreativ yondashuvning talabalarda kasbiy sifatlarni shakllantirishdagi mexanizmlari. — Innovative Development in Educational Activities. (https://researchweb.uz/index.php/idea/article/view/296?articlesBySimilarityPage=2&utm_source=chatgpt.com).

4. Mamatova X.M., Xolmatova G.U. Kasbiy sifatlarni shakllantirishda kreativ yondashuvni joriy etish: talabalar misolida. — Tanqidiy nazar, tahliliy tafakkur va innovatsion g‘oyalar, 2025. (https://phoenixpublication.net/index.php/TANQ/article/view/2272?utm_source=chatgpt.com).

5. Abdumuminova O. Bo‘lajak boshlang‘ich sinf o‘qituvchilarini kreativ yondashuvlar asosida kasbiy kompetensiyasini rivojlantirish. — Modern Science and Research, 2024, 689–695-betlar. [Maqolani ko‘rish](https://inlibrary.uz/index.php/science-research/article/view/57450?utm_source=chatgpt.com).

6. Naimova J.U. Kreativ yondashuv asosida talabalarni kasbiy kompetentligini rivojlantirish mexanizmlari. — Yangi O‘zbekistonda tabiiy va ijtimoiy-gumanitar fanlar respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi, 2025, 3-jild, 10-son, 166–170-betlar. [Maqolani ko‘rish](https://universalpublishings.com/index.php/gumanitar/article/view/14140?utm_source=chatgpt.com).

7. Xolmatova G. Kreativ yondashuv asosida talabalarning kasbiy sifatlarini shakllantirish. — Maktabgacha va maktab ta’limi jurnali, 2026, 4-jild, 6-son. [Maqolani ko‘rish](https://maktabgacha-va-maktab-talimi-jurnal.uz/index.php/jurnal/article/view/7670?utm_source=chatgpt.com).

8. Sawyer R. K. Explaining Creativity: The Science of Human Innovation. 3rd ed. — Oxford: Oxford University Press, 2024. [Nashriyot sahifasi](https://academic.oup.com/book/55265?utm_source=chatgpt.com).