



## Malaka oshirish jarayonida mahalla xodimlarining kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirish texnologiyasi va metodikasi

**Uzakov Kaxramon Pazildinovich –**

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi

Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi katta o‘qituvchisi

E-mail: [Lbobosodiq@gmail.com](mailto:Lbobosodiq@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0300-1332>

***Annotatsiya.** Mazkur ishda malaka oshirish jarayonida mahalla xodimlarining kasbiy kompetentligini rivojlantirish texnologiyasi va metodikasini takomillashtirish masalalari tahlil qilingan. Tadqiqotda mahalla tizimida faoliyat yuritayotgan mutaxassislarining kasbiy faoliyat samaradorligini oshirish, ularning kommunikativ, tashkiliy va ijtimoiy kompetensiyalarini rivojlantirishga qaratilgan yondashuvlar yoritilgan. Shuningdek, maqolada muallif tomonidan ishlab chiqilgan metod va mashqlar, ularni amaliyotga joriy etish tartibi hamda ularning samaradorligini oshirish omillari izohlangan. Olingan natijalar mahalla xodimlarining kasbiy tayyorgarligini kuchaytirish va malaka oshirish tizimini takomillashtirishda muhim ahamiyat kasb etadi.*

***Kalit so‘zlar:** mahalla, kasbiy kompetentlik, andragogika, malaka oshirish, ta’lim metodi, ta’lim samaradorligi, o‘quv mashg‘uloti, guruhlarda ishlash, trening.*

### Технология и методика развития профессиональных компетенций сотрудников махалла в процессе повышения квалификации

***Аннотация.** В данной работе проанализированы вопросы совершенствования технологии и методики развития профессиональной компетентности работников махалли в процессе повышения квалификации. В исследовании освещены подходы, направленные на повышение эффективности профессиональной деятельности специалистов, работающих в системе махалли, а также на развитие их коммуникативных, организационных и социальных компетенций. Кроме того, в статье представлены разработанные автором методы и упражнения, порядок их*

внедрения в практику и факторы повышения их эффективности. Полученные результаты имеют важное значение для усиления профессиональной подготовки работников махалли и совершенствования системы повышения квалификации.

**Ключевые слова:** махалла, профессиональная компетентность, андрогогика, повышение квалификации, метод обучения, эффективность обучения, учебное занятие, работа в группах, тренинг.

## **Technology and methodology for developing professional competencies of mahalla employees in the professional development process**

**Annotation.** This paper analyzes the issues of improving the technology and methodology for developing the professional competence of mahalla employees in the process of professional development. The study highlights approaches aimed at increasing the effectiveness of professional activities of specialists working within the mahalla system, as well as developing their communicative, organizational, and social competencies. In addition, the article presents the methods and exercises developed by the author, the procedures for their implementation in practice, and the factors contributing to their effectiveness. The obtained results are significant for enhancing the professional training of mahalla employees and improving the professional development system.

**Keywords:** mahalla, professional competence, andragogy, professional development, teaching method, learning effectiveness, training session, group work, training.

### **KIRISH**

Jahonda yuz berayotgan keskinlik va globallashuv davrida fuqarolik institutarining rolini oshirish tobora dolzarb masalaga aylanmoqda. Ayniqsa demokratik islohotlarni jadallashtirishda butun dunyo mamlakatlari hali hamon fuqarolik institutlariga murojaat qilishmoqda. Jumladan, inson huquqlarini ta'minlash, gender tenglik, ijtimoiy himoya, ta'lim olish, yoshlar va ayollar masalalarida jamoat tashkilotlari va fuqarolik institlari imkoniyatlaridan foydalanilmoqda. Bu esa o'z navbatida O'zbekistondagi eng katta fuqarolik instituti bo'lmish fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi sifatida faoliyat yuritayotgan mahalla sohasini yanada rivojlantirishni buning uchun esa avvalo soha vakillarining kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirishni taqozo etadi.

Kadrlarni tayyorlash va ularning malakasini oshirish hamda qayta tayyorlashga oid zamonaviy ta'lim tizimi o'z oldiga tinglovchi (shaxs) mustaqilligi, ijodkorligi va kreativligi, eng asosiysi xodimni kasbiy kompetentligi sifatini shakllantirishni muxum vazifa qilib belgiladi. Malaka oshirish o'quv kurslarida mahalla xodimlarining malakasini oshirish ta'lim jarayonida reproduktiv o'qitish strategiyasidan voz kechishi kerakligini, bunda ta'lim standartlapiga mos keluvchi bilim, ko'nikma va malakalarni o'z ichiga olgan holda o'quv rejada belgilangan modullarni tashkil etishda samarali va zamonaviy pedagogik texnologiyalar va metodikalardan foydalanishni nazarda tutadi. Bu esa mahalla xodimlarining kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirish texnologiyasi va metodikasini takomillashtirishni talab etadi.

### **ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR**

Mazkur tadqiqot muammosi doirasida kompetentlik tushunchasi turli ilmiy maktablar tomonidan turlicha yondashuvlar asosida izohlangan. O'zbek olimlari N.A.Muslimov,

Q.M.Abdullayeva va N.S.Gaipovalar kompetentlikni shaxsning o'zlashtirilgan nazariy bilim, ko'nikma va malakalarni amaliy faoliyatda mustaqil hamda ijodiy qo'llay olish darajasi sifatida talqin etadilar[2]. Ushbu yondashuv kompetentlikning amaliy yo'naltirilgan mohiyatini ochib beradi. Rossiyalik olim A.V.Xutorskoy esa kompetensiya va kompetentlik tushunchalarini farqlab, kompetensiyani bilim, ko'nikma va malakalar majmui sifatida, kompetentlikni esa ushbu kompetensiyalarga ega bo'lish va ularni samarali qo'llay olish qobiliyati sifatida izohlaydi [9]. Bu esa kompetentlikni shaxsiy sifatlar tizimi sifatida ko'rib chiqishga imkon beradi. Angliyalik tadqiqotchi J.Raven kompetentlikni muayyan faoliyatni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan bilimlar, ko'nikmalar, fikrlash uslubi va mas'uliyatni o'z ichiga olgan integral qobiliyat sifatida tavsiflaydi[8]. Ushbu yondashuv kompetentlikning kompleks va tizimli xarakterga ega ekanligini ko'rsatadi.

Kattalar ta'limi masalalari bo'yicha olib borilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, zamonaviy ta'lim tizimida andragogik yondashuv muhim ahamiyat kasb etadi. Xususan, M.Ogrizovich, B.Samolovchev, F.Pyoggeler, G.Xanselman, M.Semenski va L.Turos kabi olimlar tomonidan andragogika tushunchasi ilmiy muomalaga kiritilib, uning pedagogikadan farqli jihatlari asoslab berilgan[3, 4, 6].

Andragogikaning mustaqil fan sifatida shakllanishida M.Sh.Noulzning "Kattalar ta'limining zamonaviy amaliyoti. Andragogika yoki pedagogika" asari muhim ahamiyatga ega bo'lib, unda kattalar ta'limining asosiy tamoyillari va metodlari ilmiy asoslangan[1]. Tadqiqotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, aksariyat xorijiy olimlar andragogikani pedagogikaning mustaqil tarmog'i sifatida e'tirof etib, uni ijtimoiy-gumanitar bilimlar tizimida muhim o'rin egallovchi yo'nalish sifatida baholaydilar[7].

Mazkur tadqiqotda mahalla xodimlarining kasbiy kompetentligini rivojlantirish muammosini o'rganishda bir qator ilmiy-tadqiqot metodlaridan foydalanildi.

Birinchidan, nazariy metodlar qo'llanilib, mavzuga oid pedagogik, psixologik va metodik adabiyotlar tahlil qilindi, kompetentlik va andragogika tushunchalarining mazmun-mohiyati ochib berildi hamda mavjud ilmiy yondashuvlar umumlashtirildi.

Ikkinchidan, empirik metodlar doirasida kuzatish, suhbat va so'rovnomalar usullaridan foydalanildi. Bu orqali mahalla xodimlarining kasbiy faoliyati, kommunikativ va tashkiliy kompetensiyalari darajasi hamda ularning malaka oshirish jarayonidagi ehtiyojlari aniqlashtirildi.

Uchinchidan, tajriba-sinov ishlari tashkil etilib, muallif tomonidan ishlab chiqilgan metod va mashqlar amaliyotga joriy etildi. Tajriba jarayonida ishtirokchilarning kompetensiya darajasidagi o'zgarishlar monitoring qilindi va natijalar tahlil qilindi.

Shuningdek, natijalarni qayta ishlashda qiyosiy tahlil, umumlashtirish va tizimlashtirish metodlaridan foydalanilib, tadqiqot xulosalarining ishonchligi ta'minlandi. Natijada qo'llanilgan metodlar majmui tadqiqot muammosini kompleks o'rganish va amaliy jihatdan asoslangan xulosalar chiqarishga imkon berdi.

## **NATIJAR VA MUHOKAMA**

Yuqorida aytilganidek mahalla xodimlarining malakasini oshirishda andragogik yondashuvlarga tayanish talab etiladi. Unga ko'ra Malkolm Noulz tomonidan ishlab chiqilgan kattalar ta'limiga nazariyaga asoslanish maqsadga muvofiq.

Umumiy qilib aytganda andragogik nuqtai nazardan kattalar ta'limi insonning yoshi bilan bog'liq intellektual va psixologik o'zgarishlarni hisobga oladi, ta'lim jarayonida tajriba va amaliyotga asoslanishni talab qiladi va kattalarning avtonomiyasi va shaxsiy ehtiyojlariga tayangan holda o'quv jarayonini tashkil qiladi.

Mashg'ulotlardagi ma'lumotlarni eslab qolish bu natija hisoblanadi.

$TS = (O'B/BB) * 100$  ya'ni ta'limda o'zlashtirilgan bilimni (O'B) berilgan bilimga (BB) bo'lib chiqqan natijaning 100 ga ko'paytmasi bu ta'lim samaradorligi (TS) hisoblanadi. Ta'lim samaradorligi turli ta'lim shakl va metodlarida turlicha bo'lishi mumkin.

Eng qadimgi bunday tasvir 1954-yilda chop etilgan “Audio-Visual Methods in Teaching” nomli kitobdan kelib chiqqan deb hisoblanadi. Piramida modeli 1960-yillarning boshlarida Milliy Trening Laboratoriyalari Instituti tomonidan Meyn shtatining Bethel shahridagi asosiy kampusida ishlab chiqilgan deb hisoblanadi, ammo uning asl ichki tadqiqotlari yo‘qolgan deyiladi[1]. Shunga qaramay, NTLning o‘rganish piramidasi modeli ushbu kontseptsiyaning markaziy ifodasiga aylandi va ko‘plab modellar undan foydalandi. NTL modeli odatda quyidagi bo‘linmalardan foydalangan (1-jadval)[5].

**1-jadval.**

**NTL (Milliy Trening Laboratoriyalari Instituti) modelining o‘rganish  
piramidasining jadval ko‘rinishi**

<b>№</b>	<b>Saqlab qolish darajasi</b>	<b>Bilim sinovidan oldin o‘rganish faoliyati</b>
<b>1.</b>	90%	Boshqalarga o‘rgatish yoki darhol foydalanish.
<b>2.</b>	75%	O‘rgatilganlarni mashq qilish.
<b>3.</b>	50%	Guruh muhokamasida ishtirok etish.
<b>4.</b>	30%	Namoyishni tomosha qilish.
<b>5.</b>	20%	Audiovizual tomosha qilish va tinglash.
<b>6.</b>	10%	O‘qish.
<b>7.</b>	5%	Ma’ruza tinglash.

Ma’lumki, mutaxassislar davlat xizmatchilarini o‘qitish uchun foydalanadigan turli yondashuvlarni tavsiflaydi. Shulardan biri trening mashg‘uloti. Trening rejasi jamoani ma’lum bir o‘quv maqsadiga yo‘naltiradigan materiallar va tadbirlarni tavsiflaydi. Trening rejasida o‘rganish kerak bo‘lgan mavzu, har bir bo‘limning uzunligi, har bir mavzu bo‘yicha o‘qitish usuli va rahbarlar bilishi kerak bo‘lgan narsalarni o‘rganganligiga ishonch hosil qilish uchun foydalanadigan choralar ko‘rsatilgan. Amaliy mashg‘ulotlarda hamma uchun bir xil yondashuv yo‘q. Biroq, muqobillar juda ko‘p bo‘lsa, tinglovchilar uchun qaysi o‘qitish usuli eng yaxshi ekanligini aniqlash vaqt talab qilishi mumkin.

Katta yoshdagilar ta’limida trening mashg‘ulotlaridan samarali foydalanish tobora ommalashib bormoqda. Bu esa butun hayot davomida o‘qish va o‘rganish prinsipining ajralmas qismiga aylanishiga sabab bo‘lmoqda. Boisi umr davomida o‘qish, yan’i uzluksiz ta’lim olishning asosiy shakllaridan biri trening mashg‘uloti hisoblanadi.

Trening mashg‘ulotlari odamlarga turli xil ta’lim qadriyatlarini berish uchun mo‘ljallangan dasturlardir. Bu, masalan, korporativ trening yoki jamoaviy malaka oshirish bo‘lishi mumkin. Ushbu mashg‘ulotlar bilim va kasbiy ko‘nikmalarni oshirish, ma’naviyatni oshirish, jamoaga qayta e’tibor qaratish va hokozolar uchun juda yaxshi. Ushbu sessiyalar ma’ruzalar, baholashlar, muhokamalar va namoyishlarni o‘z ichiga olishi mumkin.

Mahalla xodimlarining malaka oshirish kurslari mashg‘ulotlarini trening tarzda tashkil etishda avvalo ularning tajribasiga tayanish zarur bo‘ladi. Shu sababdan munozara va keyslarga asosiy urg‘uni berish kerak. Keysda holat yuzasidan aniq va ravshan axborot, ushbu natijani keltirib chiqargan sabablar va omillar to‘g‘risida ham aniq ma’lumotlar, statistikalar beriladi. Munozaralar tartibli o‘tishi uchun kichik guruhlariga ajratish muhim. Kichik guruhlariga ajratishda tinglovchilarning tajribalari, sohalari, hududlari va boshqa sifatlaridan kelib chiqib amalga oshiriladi.

Masalan, 18-24 nafar tinglovchilarni 3 ta guruhga ajratish kerak bo'lsa dastlab sohadagi ish tajribasidan kelib chiqib 3 ta "A", "B" va "S" savatlarga ajratiladi (2-jadval).

**2-jadval.**

**Tinglovchilarni kichik guruhlarga saralash**

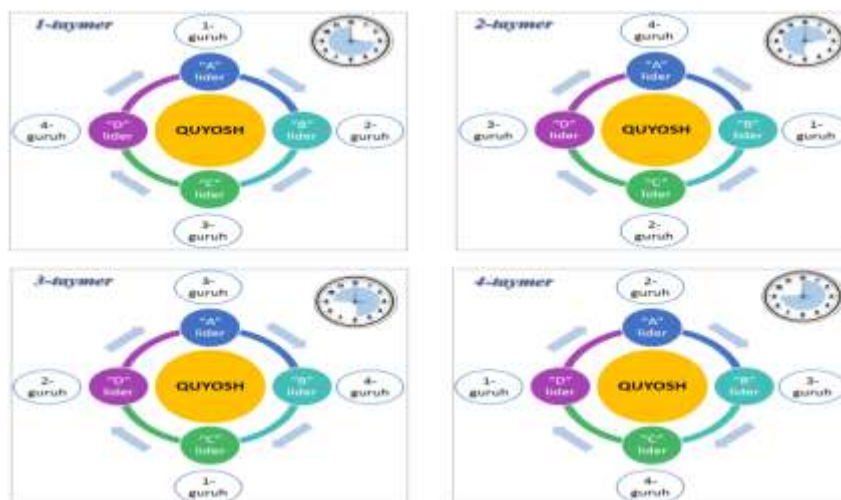
Savatlari	Tinglovchilar soni (jami 21ta)	1-guruh	2-guruh	3-guruh
"A" savat: 1 yildan kam	4	A1+B3+C3= ABC7 Jami 7 ta	A2+B3+C2=A BC7 Jami 7 ta	A1+B4+C2= ABC7 Jami 7 ta
"B" savat: 1 yildan ko'p	10			
"C" savat 2 yildan ko'p	7			

Agar tinglovchilar ish staji bir xil yoki boshqa jihati bo'yicha guruhlariga ajratilganda ham shu tartibda amalga oshirish mumkin. Guruhlarga ajratilayotganda har bir guruhda tinglovchilar toifasi (tajribasi, sohasi, hududi, yoshi, jinsi va boshqa) xilma-xilligi ta'minlanishi kerak.

Guruhlarda ishlashda esa an'anaviy usuldan voz kechib, noan'anaviy shakldan foydalanish maqsadga muvofiq. Odatdagi guruhlarni har biriga alohida topshiriqlar berish va ma'lum vaqt reglamentida taqdimot tayyorlash so'ng guruhdan tanlangan biron ishtirokchi taqdimot qilishi shakli bugungi kunda bir muncha eskirgan. Bunda guruh a'zolarining hammasi ham faol bo'lmaydi, shuningdek ishtirokchi begona mavzudagi guruhga tushish ehtimoli bor bu ham uning faolligiga salbiy ta'sir etadi.

Uning muqobili sifatida mualliflik asosida ishlab chiqilgan "Quyosh sistemasi" usulidan foydalanish samarali. Bunda dastlab guruhlar soniga mos liderlar tanlab olinadi. Muhokama uchun masala (topshiriq)lar soniga mos ravishda liderlar va guruhlar soni belgilanadi. Masalan 4ta masala bo'ladigan bo'lsa 4ta lider tanlanadi mos ravishda 4ta guruh shakllantiriladi. Liderni tanlashda mavzularga oid qisqa savollar berilib, ilk javob bergan ishtirokchi lider etib belgilanadi. Masalan, 1-masalaga oid savolga 1-bo'lib to'g'ri javob bergan ishtirokchi "A" lider etib tanlanadi va keyingi savollarga javob bermaydi, 2-masalaga oid savolga 1-bo'lib to'g'ri javob bergan ishtirokchi "B" lider etib tanlanadi va keyingi savollarga javob bermaydi. Shu tartibda "C" va "D" liderlar tanlanadi.

4 ta lider aylana ("quyosh") atrofiga bir xil uzoqlikda aylana tashqarisiga qarab joylashadi va ular yaxlit bir quyoshni hosil qilishadi. Har bir lider qarshisiga bittadan guruh ("sayyora") keladi. Belgilangan reglament asosida guruhlar joriy lider bilan masalani muhokama qiladi va belgilangan vaqt tugagach guruh navbatdgi lider bilan yuzlashadi. Shunday qilib har uchala guruh 3 ta lider bilan yuzlashadi va masalani muhokama qiladi. Bu huddi quyosh o'qi atrofida sayyoralar harakatlanishiga o'xshaydi (1-rasm).



Yakunda liderlar barcha guruhlar bilan o'z masalalarini muhokama qilishgan bo'ladi. Shundan so'ng lider o'ziga guruhlardan 1 tadan ishtirokchini tanlab o'z jamoasini tuzib, qisqa vaqt ichida o'z taqdimotini tayyorlaydi va navbat bilan taqdimot qilishadi.

Ushbu usulning afzalliklari quyidagilardan iborat:

- Barcha ishtirokchilar faolligi ta'minlanadi;
- Ishtirokchilar faqat 1 ta masala (topshiriq) bilan emas balki barcha masala ustida ishlashadi;

ishlashadi;

- Liderlarda ham faqat bir guruh a'zolari bilan emas, barcha guruh a'zolari bilan muhokama qilish imkoniyati bo'ladi;
- Barcha ishtirokchiga o'zini namoyish qilish uchun imkoniyat (maydon) yaratiladi;
- Ishtirokchilarda tizimli harakat qilish shakllanadi;
- Taqdimotlarda barcha ishtirokchilar diqqat bilan tinglashlariga erishiladi;
- Ishtirokchilar bir-birini to'ldirishlari orqali guruhlar o'rtasida raqobat emas hamkorlik shakllanadi konsensus ko'nikmasi rivojlanadi.

Treningda guruhiy ishlash bir qancha ta'lim elementlarini o'zida jamlaydi. Xususan muhokama-munozara, taqdimot, jamoaviy ishlash, savol-javob, enerjayer (jismoniy harakat), tinglovchilar faolligi va sog'lom raqobat, olingan bilimlarni amalda bajarish (amaliy ko'nikma), o'zaro tajriba almashish kabilarni ta'minlaydi.

Andragogik ta'limning asosiy shartlaridan biri bu nazariy bilimlarni amaliy mashqlar bilan mustahkamlash hisoblanadi. Shu maqsadda "**NH piramidasi**" mashqi ishlab chiqildi. "NH" bu – "**Normativ hujjatlar**" ma'nosini anglatib, tinglovchilarda normativ-huquqiy hujjatlar bilan ishlash kompetensiyalarini shakllantirishga xizmat qiladi.

#### **Mashqni o'tkazish tartibi:**

Dastlab 3 ta maydon belgilab olinadi va ularning birinчисiga 4 xil o'lchamdagi 4 ta kitob piramida ko'rinishida ustma-ust joylashtiriladi. Asosiy maqsad kitoblarni uchinchi maydonga xuddi shunday piramida ko'rinishida joylashtirish. Sharti kichik o'lchamdagi kitob ustiga kattasi tushmaydi, kitoblar yig'indisidan faqat eng tepasidagisi olinadi va har bir urinishda faqat 1 ta kitob o'zni o'zgartiriladi. (2-rasm).

Ushbu mashq orqali tinglovchilar faoliyatda normativ hujjatlarga amal qilish tartibini o'rganib, ularning ketma-ketlik asosida faoliyatda qo'llash ko'nikmalari rivojlanadi. Bundan tashqari ushbu mashq tinglovchilarning jamoaviy ishlash, kreativ va nostandart fikrlash ko'nikmalari takomillashishiga ham xizmat qiladi.



**2-rasm. Normativ hujjatlar piramidasi mashqi.**

Bugungi mahalla yuzga yaqin vazifalarni o'z zimmasiga olgan tashkilot sifatida kundalik faoliyatda ko'plab ko'rsatma va xatlarni ijroga yo'naltiradi. Shu sababdan dissertatsiya ishidagi dars ishlanmalari, metod, ta'lim texnologiyalari va mashqlar FO'O'BO xodimlarining malakasini oshirish bo'yicha o'quv kurslarining O'quv dasturidagi "Mahallada ish hujjatlarini yuritish" moduli misolida ishlab chiqilgan.

Jumladan, “Telefonogramma” mashqi tinglovchilarning hujjatchilik (hujjatlar bilan ishlash) va ijro intizomiga oid kompetensiyalarini rivojlantirish maqsadida ishlab chiqilgan. Mashqni o‘tkazish uchun tinglovchilar soniga mos ko‘rsatma varaqasi (telefonogramma) tarqatiladi. Unda tartib raqamlar bilan belgilangan bir nechta topshiriqlar bo‘lib tinglovchilardan zudlik bilan bajarish talab etiladi. Dastlabki savollar oddiy bo‘lishi maqsadga muvofiq. Masalan: “Ism, sharifingizni yozing”. Ko‘rsatmaning yakuniy qismida yuqoridagilarning bir yoki ikkitasiga javob berish so‘raladi. Masalan, “Soliq inspektorlari barcha, Mahalla yig‘ini raislari 1 va 6-savollarga javob yozadi” ko‘rinishida bo‘lishi mumkin. Yakunda tinglovchi hujjatlarni ijroga yo‘naltirishda dastlab sinchkovlik bilan to‘liq tanishib chiqib, so‘ng ijroga yo‘naltirish kerakligi to‘g‘risida xulosaga keladi.

## **XULOSA**

O‘zbekistonda davlatning ijtimoiy-iqtisodiy islohotlari tuman yoki shahardan emas, balki eng quyi bo‘g‘in – mahalladan boshlanishi belgilanib, buning natijasida mahallalarda ijobiy o‘zgarishlar va natijalarga erishilmoqda. “O‘zbekiston – 2030” strategiyasida 10 marta “mahalla” so‘zi bayon etilgan bo‘lib, mahalla institutiga ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy va ma‘naviy sohalarga oid muhim vazifalar belgilab berilgan. Shuning uchun ularning malakasini oshirish jarayonlarida mahalla xodimlarini o‘qitish metodikasini rivojlantirish belgilangan vazifalarni samarali amalga oshirish va ijobiy natijalarga erishish yo‘lida mahalla xodimining ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy-huquqiy bilimlarini oshirish, kasbiy ko‘nikmalarini rivojlantirish, ularning “qattiq” va “yumshoq” (hard skills, soft skills) ko‘nikmalarini rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Maqolada mahalla xodimlarining kasbiy kompetentligini rivojlantirishda malaka oshirish jarayonini samaradorligini oshirish maqsadida bir nechta mualliflikdagi ta‘lim metod va texnikalari ishlab chiqildi. Bular TANK va Quyosh sistemasi metodlari hamda NH piramidasi va telefonogramma mashqlari.

## **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI**

1. Knowles M.S. The Modern Practice of Adult Education: Andragogy versus Pedagogy. – New York, 1970.
2. Muslimov N.A., Abdullayeva Q.M., Gaipova N.S. Bo‘lajak o‘qituvchilarning pedagogik kompetentligini shakllantirish nazariyasi va texnologiyasi: metodik qo‘llanma. – Toshkent, 2014. – 112 b.
3. The Position of Andragogies in the System of Pedagogical Sciences // Society and Leisure. – Prague, 1971.
4. Training Adult Educationists in Yugoslavia // Convergence. – Toronto, 1968.
5. Thalheimer W. People Remember 10%, 20%... Oh Really? // Work-Learning Research. – 2006.
6. Андрагогика и теория образования взрослых // Образование взрослых. – Варшава, 1967. – № 3–4.
7. Ноулз М.Ш. Современная практика образования взрослых: андрагогика или педагогика / Malcolm S. Knowles. – Москва: Педагогика, 1984. – 248 с.
8. Olimov E.B. Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirish // Journal of Advanced Research and Stability. – 2023. – Vol. 3, Issue 4. – ISSN: 2181-2608.
9. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика. – Москва: Академия, 2008. – 256 с.