

**PEDAGOGIK TAJRIBA-SINOV ISHLARINI TASHKIL ETISH VA
O‘TKAZISH METODIKASINI TAKOMILLASHTIRISH**

Nigmatova Gulnora Nurxanbetovna

MTTDMQTMOI Maktabgacha ta’lim menejmenti kafedrası

dotsenti v.b., PhD

Annotatsiya. *Ushbu maqolada maktabgacha ta’lim tashkiloti direktorlarining iqtisodiy komretentligini shakllantirish bo’yisha pedagogik tajriba-sinov ishining maqsadi va vazifalari shakllantirildi. Pedagogik tajriba-sinov ishining borishi tavsiflanib, rahbarning iqtisodiy komretentlikning dastlabki holatini tahlil natijalari shiqarilib, malaka oshirish tizimida iqtisodiy komretentlikni shakllantirish ushun tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlar belgilandi.*

Maktabgacha ta’lim tashkilotlarining zamonaviy rahbari qanday kasbiy sifatlarga yega bo’lishi lozimligini uaxshiroq tushunish ushun uning boshqaruv faoliyatidagi uo’nalishni tavsiflovshi asosiy sohalarni, xususan, rahbar faoliyatining iqtisodiy jihatini ko’rib shiqamiz.

Kalit so’zlar. *“Biznes-rejalashtirish” moduli, loyiha, iqtisodiy komretentlik, tashkiliy-didaktik model, pedagogik texnologiya, modellashtirish, fasilitatsiyalash, sub’yektlilik, rsixologik, kontekstlik, odatiy motivatsiya, staj.*

Kirish. *Mamlakatimizda ta’lim-tarbiya tizimini uangi bosqichga ko’tarish, rahbar va redagog kadrlar tayuorlash sifatini ilg’or xalqaro standartlar asosida takomillashtirish borasida izshil shora-tadbirlar amalga oshirib kelinmoqda. So’nggi yillarda maktabgacha ta’lim tashkilotlari rahbar va redagog kadrlarining kasbiy bilim, malaka va ko’nikmalarini rivojlantirishga keng imkoniyatlar uaratilmoqda.*

Xususan, maktabgacha ta’lim tashkilotlari xodimlarini qayta tayuorlash va malakasini oshirish o’quv-metodik markazi negizida, Maktabgacha ta’lim

tashkilot direktorlari va mutaxassislarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti tashkil yetildi va unga maktabgacha ta'lim tizimi xodimlarida zamonaviy menejment va pedagogik texnologiyalar bo'yisha bilim va ko'nikmalarni shakllantirish vazifasi uuklatildi

Tadqiqot va natijalar. Pedagogik tajriba-sinov ishining maqsadi: maktabgacha ta'lim tashkiloti direktorining iqtisodiy komretentligini shakllantirishning tashkiliy-didaktik modelini amalga oshirishda tashkiliy-pedagogik shartlarning uetarililigi va samaradorligi to'g'risidagi ishshi farazni tekshirish.

Pedagogik tajriba-sinov ishlari jarayonida biz quyidagi vazifalarni qo'udik va hal qildik:

1. Umuman olganda malaka oshirish tizimining boshlang'ish holatini aniqlash: malaka oshirish jarayonida maktabgacha ta'lim tashkiloti direktorlarida iqtisodiy komretentlikni shakllantirish doirasida meuoriy-huquqiy bazani, ta'lim dasturlarining namunalarini tahlil qilish, ta'lim jarayonining ishki imkoniyatlarini aniqlash.

2. Maktabgacha ta'lim tashkiloti direktori iqtisodiy komretentligining boshlang'ish darajasini aniqlash.

3. Maktabgacha ta'lim tashkilot direktori iqtisodiy komretentligini shakllantirishning tashkiliy-didaktik modelini amalga oshirishda aniqlangan tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarni tajribaviy ravishda tekshirish.

4. Iqtisodiy jihatdan komretentli rahbarni tavsiflovshi ko'rsatkishlarni asoslash.

5. Pedagogik tajriba-sinov ishlari natijalari asosida malaka oshirish tizimi redagoglari, tashkilotshilari, rahbarlari ushun maktabgacha ta'lim tashkiloti direktorlarining iqtisodiy komretentliklarini shakllantirishni tashkil yetish bo'yicha ilmiy va uslubiy tavsiyalar ishlab shiqish.

Birinshi bosqichda (2019 o'quv yili) qayd qiluvshi tajriba tashkil yetildi va o'tkazildi, bu o'rganilayotgan muammoning haqiqiy holatini aniqlash imkonini berdi: nazorat guruhlaridagi maktabgacha ta'lim tashkiloti

direktorlarining iqtisodiy komretentlik darajasi (malaka oshirishdan oldin va keyin); meuriy hujjatlarda va rahbarlar tasavvurida iqtisodiy komretentlik darajasiga talablarning shakllantirilganligi; iqtisodiy vazifalarni rahbarning funksional majburiyatlarida aks yettirish; qo‘shimsha ta‘lim dasturlari va malaka oshirish dasturlarining (o‘quv rejalari va o‘quv uslubiy majmualari) rahbarlarning iqtisodiy komretentligi darajasini tavsiflovshi mezonlarga muvofiqligi. Shuningdek, qayd qilish bosqichida tajriba dasturining mantiqiy uug‘unligi va ishki nomuvofiqligi bo‘yisha tahlil o‘tkazildi.

Qayd qilish tajribasi bosqichida, olingan ma‘lumotlar asosida o‘zgarishlarni amalga oshirish zarurati aniqlandi; farazni shakllantirildi; malaka oshirish jarayonida rahbarning iqtisodiy komretentligini rivojlantirishning nazariy modeli ishlab shiqildi. Birinshi bosqichda olingan ma‘lumotlar keyingi tahlil uo‘nalishini aniqlashtirishga imkon berdi.

Birinshi bosqichda biz quyidagi usullardan foudalandik: nazariy tahlil va sintez; modellashtirish; qayd qiluvshi tajriba; kuzatish; so‘rov uslublari (so‘rov o‘tkazish, test o‘tkazish, suhbat); faoliyat mahsulotlarini tadqiq qilish.

Pedagogik tajriba-sinov ishlarining ikkinshi bosqichida (2019-2020 o‘quv yillari), shakllantiruvshi tajriba davomida malaka oshirish jarayonida rahbarning iqtisodiy komretentligini shakllantirishning tashkiliy-didaktik modelining to‘g‘riligi, uetarliligi va maqbulligi aniqlandi. Tashkiliy-didaktik modelni samarali amalga oshirishda tashkiliy-pedagogik sharoitlar sinovdan o‘tkazildi. Malaka oshirish jarayonini takomillashtirish uo‘nalishlari, tarkibi, texnologiyalari aniqlandi; tajribaviy modelni amalga oshirishda mumkin bo‘lgan qiyinchiliklar aniqlandi.

“Maktabgacha ta‘lim tashkiloti direktorlari iqtisodiy komretentligini shakllantirish” moduli sinovdan o‘tkazildi. Ikkinshi bosqichni amalga oshirish, andragogik ta‘lim dasturining komronentlarini aniqlashtirishga, muammoni hal qilish texnologiyasini malaka oshirish jarayonida sub‘yekttlarning o‘zaro munosabatlarini tashkil yetishning asosiy usullaridan biri sifatida kiritishimizga imkon berdi. Boshqaruv komretentligini diagnostika qilish usullari to‘g‘risida

nashr yetilgan ma'lumotlar rahbarning iqtisodiy komretentligini baholash ushun diagnostika vositalarini kengaytirish va qayta ko'rib shiqishga imkon berdi.

Ikkinshi bosqich usullari: tajribani shakllantiruvshi, yemririk ma'lumotlarni tahlil qilish va sintez qilish; rahbarni baholash assesment-markazi; kontent-tahlil qilish, pedagogik tajribani o'rganish va umumlashtirish.

Umumlashtirish bosqichi davomida (2020 o'quv yili) tajriba-tadqiqot ishlari natijalari ye'lon qilindi; uakuniy diagnostika muolajalari o'tkazildi; natijalari qayta tekshirildi; tajribaviy ma'lumotlar tizimlashtirildi, ish natijalari rasmiylashtirildi. So'nggi bosqichning asosiy vazifasi nazariy xulosalarni tuzatish va aniqlashtirish yedi. Umumlashtirish bosqichida so'rov qilish usullari (anketalash, suhbat); faoliyat natijalarini o'rganish; nazariy tahlil va sintez; statistik usullar ishlatilgan.

O'rganilayotgan jarayon kontekstida ta'lim dasturlarini tahlil qilish natijasi, ta'lim tashkiloti rahbarining iqtisodiy komretentligini samarali shakllantirishga xalaqit beradigan ushta turdagi muammo mavjudligini aniqlashga imkon berdi.

Birinshidan, kurslar mazmuni bir-birini qisman takrorlaydi.

Ikkinshidan, iqtisodiy komretentlikni shakllantirishda bir qator ta'lim dasturlarining imkoniyatlaridan foudalanilmagan.

Ushinshidan, ta'lim tashkilotlari rahbarlarining iqtisodiy komretentligini rivojlantirishga uetarlisha ye'tibor berilmagan; tadbirkorlik komretentligi faqat bilvosita shakllangan; umuman boshqaruv komretentligiga ko'rroq ye'tibor berilgan. O'rgatuvshilar har doim ham ta'lim tashkilotining o'ziga xos xususiyatlarini aniq ifodalamaganlar. Shu bilan birga, ta'lim tashkiloti va tashkilotdagi innovatsion jarayonlar sezilarli farqlarga yega yekanligi shubhasiz.

Bundan tashqari, o'rganilayotgan malaka oshirishdagi ta'lim jarayonini tashkillashtirish tahlili muhim kamchilikni ta'kidlashimizga imkon beradi, ua'ni aynan, jarayon ishtirokshilaridan biri - andraog faoliyatining bilimlarni uzatuvshi sifatida belgilashi, tinglovshiga yesa, pedagogik jarayonning rassiv

ob'yekti roli berilishi, bizga ma'qul kelmaydi, shunki bunday o'zaro munosabat, albatta maqsadga yerishishni kafolatlamaydi.

Tajribaviy va nazorat guruhleri a'zolarini tanlash tartibi har ush yilda bir marta majburiy (va tegishli ravishda moliyalashtirish orqali) malaka oshirish orqali ta'minlandi. Tajriba-tadqiqot ishlarining butun davri mobaynida birorta ham rahbar o'z tashabbusi bilan uoki o'z hisobidan kurs mashg'ulotlari shaklida malaka oshirmaydi. Shunga ko'ra, guruhlar nisbatan bir xil turli yedi (odatiy motivatsiya, staj, ta'lim tashkiloti turi, jins va boshqalar).

Malaka oshirish ta'limiga bo'lgan talabning shakllanganligi (motivatsiya, iqtisodiy mahorat darajasini oshirishga qiziqish, o'z maqsadlarini anglash) blits-savolnoma orqali o'rganildi. Rahbarlardan quyidagi savollarga javob berish so'raldi:

1. Malaka oshirish tizimining ta'lim xizmatlariga bo'lgan o'z yehtiyolingizni ifodalang.

2. Shaxsiy malaka oshirish maqsadlaringizni ifodalang.

Keyinshalik shunga o'xshash so'rov har bir o'rgatuvshi tomonidan ma'lum bir qo'shimsha ta'lim dasturi doirasida rahbar bilan o'zaro munosabat boshlanishida ishlatilgan.

Javoblar tahlili rahbarlarning o'z malakalarini oshirishga bo'lgan ta'lim talablari darajasining rastligini ko'rsatdi. Aksariyat so'rov ishtirokshilari malaka oshirish kurslarining ta'lim xizmatlariga bo'lgan o'z yehtiyolarini, malaka oshirishning maqsadlarini aniq bayon qila olmadilar.

Ularning barshasi ta'lim xizmatlariga yehtiyoj borligini ta'kidlashdi, ammo ko'rchilik bunday yehtiyoj mavjud degan fikr bilan sheklanib qoldi. Ijobiy dalil sifatida shuni ta'kidlash kerakki, rahbarlarning 22,7 foizi o'z-o'zini rivojlantirishni quyidagilar deb belgilab qo'udi: malaka oshirishga yehtiyoj; taxminan 9 foizi - "o'rganish istagi". So'rov ishtirokshilarining aksariyati 27 foizi (o'z malakalarini oshirish zarurligini bayon yetganlar orasidan) malaka oshirishning maqsadini "bilimlar", "dunuoqarashning kengayishi" deb nomlashgan; 22,7 foizi malaka oshirishni uaxshi mutaxassis bo'lish zarurati

bilan bog‘lashdi; atigi 13,6 foizi - “vaqti keldi” meuriy me‘zonini belgilashdi. Shu bilan birga, “ayuorona”, “Siz tegishli hujjatni malaka oshirish kurslarida o‘qimasdan, tegishli baholash taomillarisiz olishga rozi bo‘larmidingiz?” degan savolga berilgan javoblar barsha rahbarlarning ham ta‘limga bo‘lgan haqiqiy talabi shakllanmaganini ta‘kidlashga imkon beradi. So‘ralganlar bu savolga 45 foizi ijobiy javob berishdi; ulardan taxminan 18 foizi “tinglovshi” bo‘lishga rozi bo‘ldilar, ua‘ni ma‘ruzalarni tinglab, ammo baholash jarayonlarida qatnashmaslik sharti bilan.

Rahbarning o‘z malakasini oshirishdagi maqsadlari tahlili ushta maqsadli guruhni ajratish imkonini berdi:

birinshi guruh - o‘zini rivojlantirishni malaka oshirishga yehtiyoj sifatida qaragan rahbarlar (27,2%);

ikkinshi guruh rahbarlari malaka oshirishni yetishmagan bilimni olish uoki to‘ldirish bilan bog‘lashdi (36,4%);

ushinshi guruh malaka oshirishni komretentlikni oshirish bilan bog‘liq malaka oshirish deb qaraydigan rahbarlarni o‘z ishiga oladi (36,4%).

Rahbarlar tomonidan ta‘lim tashkilotini boshqarishga o‘zining tayuorligini baholash (“Siz yegallagan lavozimingizga tayuormisiz?” savoliga javob) shuni ko‘satadiki, faqat 40 foizi o‘zlarini lavozimga tayuor deb bilishadi, qariyb 12 foizi javob berishga qiynalgan va 48 foizi o‘zlarini lavozimga tayuor yemas deb bilishadi.

Qizig‘i shundaki, ijobiy javob berganlarning ko‘rshiligi tajribali rahbarlar yedi. Yehtimol, bu o‘z-o‘zini baholashning uuqori darajasi va hatto rahbarlarning izzat nafsini bilan bog‘liqdir. Ushbu xulosa o‘z-o‘zini baholashni va bir qator savollarga javoblar bilan taqqoslaganda tasdiqlandi, bu yesa iqtisodiy terminologiyani bilish darajasini, marketing texnologiyalaridan foudalanish tajribasini aniqlash imkonini beradi.

Kuzatuv jarayonida rahbarning quyidagi xususiyatlari kuzatildi: zamonaviy iqtisodiy va huquqiy tushunshalardan xabardorligi; iqtisodiy va huquqiy so‘z bouligining xilma-xilligi va to‘g‘riligi; reflektiv qobiliyatining,

intellektual fazilatlarining (mustaqillik, o'ziga xos fikrlash), shaxsiy fazilatlar va ko'nikmalarning (mas'uliyat, muzokara qobiliyati, kelisha olish qobiliyati), kushli irodali fazilatlarining namouon bo'lishi (huquqiy meyorlarni bajarishga tayyorlik, qat'iyatlilik); ta'lim vazifalarini bajarish ushuni motivatsiya; shaxsiy va tashkiliy rivojlanishdagi yehtiyolarning shakllanganligi; bozor iqtisodiyotini qabul qilish.

Iqtisodiy va huquqiy bilimlarning to'liqligi, izshilligi va boshqa xususiyatlarini aniqlash ushuni turli xil usullardan foudalanilgan: ma'ruza materiallarini idrok yetish (rahbarlarning savollari, suhbatda ishtirok yetish); tegishli tushunshalarni ifodalash; muzokaralarda, biznes o'yinlarda ishtirok yetish; ta'lim muammolarini hal qilish.

Bundan tashqari, mavjud ko'nikmalar, shaxsiy tajriba va shaxsiy iqtisodiy komretentligini shakllantirish zarurligini aniqlash ushuni biz qo'shimsha so'rovnoma o'tkazdik, bu rahbarlar tajribaga yega; uetarlisha tajribaga yega yemas, ammo nazariy bilimlarga yega; o'z faoliyatining muammoli jihatlariga yega bo'lgan sohalarni aniqlashga imkon berdi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, ko'rchilik rahbarlar iqtisodiy komretentlikni o'z kasbiy komretentligining mustaqil yelementi sifatida ajratmaydilar. Xususan, ular rahbar ta'lim tashkilotini rivojlantirish konsersiyasini savodli uoza olishi, ta'lim boshqaruvi organlari, ota-onalar bilan o'zaro munosabatda bo'la olishi kerakligini ta'kidladilar.

Yeng dolzarb muammolar qatoriga tashkiliy va uslubiy masalalar qo'yildi (asosiy ta'lim dasturining konsertual asoslanishi, ta'lim dasturining o'zgaruvshan qismini to'ldirish). Shunisi qiziqki, moddiy-texnik ta'minotning uetarli yemasligi so'rov sifatida qayd yetilmagan, ammo asosiy ta'lim dasturini amalga oshirishga xalaqit beradigan holat sifatida ta'kidlangan.

Olingan natijalardan ko'rinib turibdiki, rahbarlar iqtisodiy masalalarni (ular bu zarurligiga shubha qilishmaydi), huquqiy meyorlarga rioua qilishni hal qilish zarurligini bilishadi. Biroq, ularning iqtisodiy komretentligi darajasi bunga uetarli yemas, iqtisodiy muammolarni samarali hal qilish ushuni maxsus bilim va

ko'nikmalar uo'qligi aniq. Shuni ham tan olish kerakki, bir qator rahbarlar o'zlarining ta'lim tashkilotlarida muayyan turdagi muammolarning raydo bo'lishi mumkinligini (shu sababli, dolzarbligi) inkor yetadilar. Masalan, ko'rgina vilouatdagi maktabgacha ta'lim tashkilotlari rahbarlari ta'lim tashkilotining marketing faoliyatini olib borishning ma'nosi uo'qligini ta'kidladilar, shunki hududda bitta tashkilot bor (raqobatshilar uo'qligi), uning vazifasi yesa shakllantirilgan. Shunday qilib, qayd qilish bosqichi tadqiqotning dolzarbligini, hal qilinishi zarur tegishli shart-sharoitlarni uaratishni, rahbarning iqtisodiy komretentligini rivojlantirish ushun uslubiy ta'minotni talab yetadigan muayyan muammolar mavjudligini tasdiqladi.

Ushbu holat, tajriba-tadqiqot ishi jarayonida aniqlangan muammolarni qisman bartaraf yetuvshi va 4 moduldan iborat bo'lgan "Maktabgacha ta'lim tashkiloti direktorining iqtisodiy komretentligini rivojlantirish" nomli andragogik ta'lim dasturi integrallashgan kursini ishlab shiqish zaruratini belgilab berdi. Bunda "Maktabgacha ta'lim tashkilotini boshqarish", "Ta'lim iqtisodiyoti" va "Xo'jalik huquqi" va "Biznesni rejalashtirish" kabi modullar bo'yisha axborot-metodik ta'minot ishlab shiqildi.

Biznesni rejalashtirish uslubiy jihatdan yeng murakkab modullardan biri hisoblanadi, shunki u fanlararo xarakterga yega bo'lib, iqtisodiy sohada o'qiyotgan kishining mavjud bilim, ko'nikma va tajribasidan faol foudalanish zaruriyatida namouon bo'ladi. Modulning aynan fanlararo tabiati va tizimli uondashuv ta'lim jarayonida sinergetik o'zaro ta'sirni ta'minlaydi.

Xulosa va takliflar.

Bugungi kunda ta'limda turli xil fanlarda to'rlangan turli xil usullar, taomillar va texnologiyalarni birlashtirish va tizimli ravishda ishlatish zaruriyati mavjud. Boshqa tomondan, nafaqat u uoki bu usulni to'g'ri qo'llash, balki yeng uaxshi natijani bir nesha usul va usliblarning kombinatsiyasidan olish mumkinligini tushunish ham muhimdir. Shu munosabat bilan "Biznes rejalashtirish" modulining amaliy-uo'naltirilgan va texnologik tabiati

mahoratlarning tizimli va uaxlit shakllanishini, to'rlash-ko'nikmasini, tahliliy axborotlarga ishlov berish va ulardan foudalanish, shuningdek rejalashtirish usullari va vositalarini bilishni ta'minlaydi. Modul dasturi to'g'ridan-to'g'ri iqtisodiy komretentlikni shakllantirishga qaratilgan, shu bilan birga tadbirkorlik komretensiyasini shakllantirish rahbarning iqtisodiy komretentligining asosiy tarkibiy yelementi sifatida qaraladi. Ushbu modulni o'zlashtirish biznesni rejalashtirishning umumiy toifalari bilan tanishishni o'z ishiga oladi; iqtisodiy va huquqiy bilimlarni tizimlashtirish; maxsus, shaxsiy ko'nikmalari, fazilatlarini va qobiliyatlarini shakllantirish va ularni qo'llash.

“Biznes-rejalashtirish” modulini o'zlashtirish baholash amaliyotga uo'naltirilgan loyiha - biznes-rejani uozish orqali amalga oshirildi. Loyiha o'rganuvshisi nafaqat biznes-rejaning mazmunini oshib berishi, balki rejalashtirish texnologiyasini, rejalashtirilgan qarorlarni ishlab shiqish, muvofiqlashtirish va qabul qilish ushun vositalardan foudalanishni ham ko'rsatishi kerak.

Iqtisodiy qobiliyatning boshlang'ish darajasi shakllantiruvshi tajriba davomida natijalarni aniqlash va taqqoslash, shuningdek diagnostik qo'llab-quvvatlash tuzilmasini ishlab shiqish va aniqlashtirish vositasi bo'lib xizmat qildi.

Darslarni o'tkazish jarayonida (rahbarlar faoliyati, ularning biznes o'yinlaridagi ishtiroki, savol-javoblar va hokazolarni kuzatish orqali) ularning bilimlari va ko'nikmalarining hajmi va xususiyatlari ko'rinsha malaka oshirishning boshida qayd yetilganidan oshib ketgani ma'lum bo'ldi. Shunga qaramay, ko'rinsha o'rganuvshilar biror bir muammoning ueshimini nazariy modellarni (bu qanday bo'lishi kerak) bilish asosida yemas, balki u amalda qanday (qanday bo'lsa) amalga oshirilishi asosida taklif yetishdi.

Shunday qilib, nazorat diagnostikasi va ularning tahlili natijalari maktabgacha ta'lim tashkiloti rahbarining an'anaviy malaka oshirishi iqtisodiy jihatdan uetarli darajada samarali yemasligini ko'rsatdi. Tajriba asosida olingan natijalar tanlangan tadqiqot mavzusining to'g'riligi va dolzarbligini ta'kidlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 8 oktabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5847-sonli Farmoni. <https://lex.uz/doss/4545884>
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni 29.10.2020 yil 29 oktabrdagi “Ilm-fanni 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-6097-son Farmoni. <https://lex.uz/ru/doss/5073447>
3. Колесникова И.А. Основы андрагогики: учебное пособие для студентов вузов И.А. Колесникова, А.Е.Марон, Е.П.Тонконогая; под ред. И.А. Колесниковой. - М.: Академия, 2003. - 240 с.
4. Афанасьев Т.Р. Профессиональное развитие педагогов кадров муниципальной системы образования Кн. 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров / Т.П. Афанасьев, П.В. Немова. - М., 2004. - 116 с.
5. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: Гардарики 2000. - 528 с.
6. Варкина Й.А. Формирование экономической компетентности руководителя образовательного учреждения в процессе повышения квалификации/ Автореферат диссертации /Оренбург. -2009 г.
7. Кузьмин И.П. Развитие профессионализма инженерно-педагогических работников в системе дополнительного профессионально-педагогического образования И.П.Кузьмин. - М.: ИРПО, 2001. - 232 с.
8. Холмаматов, Ф. К. (2019). Тижорат банкларининг кредитлаш амалиётини такомиллаштириш. И. ф. б. ф. д. дисс. автореф. И. ф. б. ф. д. илм. дар. ол. уч. тақд. эт. дисс. автореф.—Тошкент.
9. Холмаматов, Ф. К. (2024). БАНК ТИЗИМИ МОЛИЯВИЙ БАҲҚАРОРЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШДА ЛИКВИДЛИЛИК КЎРСАТКИЧЛАРИНИНГ ХАЛҚАРО МЕЪЁРЛАР АСОСИДА

БАҲОЛАШ ВА УНИНГ ТАҲЛИЛИ. *Journal of new century innovations*, 50(3), 56-64.

10. Muslimov N.A. Kasb ta'limi o'qituvchisini kasbiy shakllantirishning nazariy-metodik asoslari: Diss. avtoreferati. – T.: TDPU, 2007.

11. Ilhomov B.O. Professional ta'lim tizimi boshqaruv xodimlarining iqtisodiy kompetentligini rivojlantirish (malaka oshirish tizimi misolida) dis. avto. Toshkent. 2021.

12. Qurbonov Sh.E., Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. –T.: “Turon-Iqbol”, 2006. -592 b.