



HS

KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT

RESPUBLIKA ILMIIY-AMALIY
MASOFAVIY KONFERENSIYASI



zenodo



innopublication.com



“KELAJAK TEXNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Ushbu to’plamda **“KELAJAK TEXNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”** nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasining 2026-yil 5-soniga qabul qilingan maqolalar nashr etilgan.

“Kelajak texnologiyalari va sun’iy intellekt” nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi zamonaviy axborot texnologiyalari, sun’iy intellekt, raqamli transformatsiya va innovatsion yechimlar sohasidagi ilmiy tadqiqotlarni qo’llab-quvvatlashga qaratilgan. Konferensiya materiallari tegishli soha mutaxassislari tomonidan ko’rib chiqilgan original ilmiy maqolalar va tezislardan iborat bo’lib, unda professor-o’qituvchilar, doktorantlar, magistrantlar, iqtidorli talabalar, IT sohasi vakillari hamda mustaqil tadqiqotchilar ishtirok etishlari mumkin.

Konferensiya har oyda bir marotaba tashkil etilib, barcha ishtirokchilarga **sertifikat, maqola pdfi, DOI raqami** hamda **konferensiya to’plami** taqdim etiladi.

“INNOVATIVE PUBLICATION”- ILMIY TADQIQOTLARNI
QO’LLAB-QUVVATLASH MARKAZI

ILMIY-ONLAYN KONFERENSIYA TO’PLAMI
СБОРНИК НАУЧНЫХ-ОНЛАЙН КОНФЕРЕНЦИЙ
SCIENTIFIC-ONLINE CONFERENCE COLLECTION

<http://innopublication.com>





IMPROVING THE MECHANISMS FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN SMALL BUSINESS ENTERPRISES

Khujamurodov Diyorbek

Abstract

This thesis examines the issue of human capital development in small business enterprises, with particular emphasis on the mechanisms for improving employees' professional knowledge and skills. It analyzes existing government programs, educational institutions, and financial incentive mechanisms that support workforce development under the financial and time constraints typically faced by small businesses. The study identifies the key challenges in human capital development and proposes practical recommendations for improving the effectiveness of these mechanisms.

Keywords

small business, human capital, workforce development, professional training, entrepreneurship education, professional development, mentoring.

KICHIK BIZNES KORXONALARIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Xo'jamurodov Diyorbek Ulug'bek o'g'li

Annotatsiya. Mazkur tezisda kichik biznes korxonalarida inson kapitalini rivojlantirish masalasi, ya'ni xodimlarning kasbiy bilim va ko'nikmalarini oshirish mexanizmlari tahlil qilingan. Kichik biznesga xos moliyaviy va vaqt cheklovlari sharoitida kadrlar tayyorlashning amaldagi davlat dasturlari, ta'lim institutlari va moliyaviy rag'batlantirish vositalari ko'rib chiqilgan, mavjud muammolar aniqlangan hamda ularni bartaraf etish bo'yicha amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: kichik biznes, inson kapitali, kadrlar tayyorlash, malaka oshirish, tadbirkorlik ta'limi, mentorlik.





“KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Kichik biznesning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishi nafaqat moliyaviy resurslarga, balki eng avvalo u yerda faoliyat yurituvchi xodimlarning bilim, ko‘nikma va malakasiga bog‘liq. Zamonaviy iqtisodiy nazariyada inson kapitali — ta‘lim, kasbiy tayyorgarlik, sog‘liq va tajriba orqali shakllanadigan iqtisodiy resurs sifatida talqin etiladi, u ishlab chiqarish unumdorligi va innovatsion faollikning muhim omili hisoblanadi.

Biroq kichik biznes subyektlari, yirik korxonalardan farqli o‘laroq, kadrlarni tizimli o‘qitish uchun alohida byudjet, vaqt va institutsional imkoniyatlarga ega emas. Bu esa kichik biznesda inson kapitalini rivojlantirishni davlat siyosatining alohida, maxsus yondashuvni talab qiluvchi yo‘nalishiga aylantiradi. Tezisning maqsadi — O‘zbekistonda kichik biznes korxonalarida inson kapitalini rivojlantirishning mavjud mexanizmlarini tahlil qilish va ularni takomillashtirish yo‘llarini aniqlashdan iborat.

Ilmiy adabiyotlarda inson kapitalini oshirishning asosiy omillari sifatida ta‘lim tizimini isloh qilish, kasbiy tayyorgarlik va malaka oshirish, innovatsiya va ilm-fanga investitsiyalar, shuningdek axborot-kommunikatsiya texnologiyalariga kirish imkoniyatlarini kengaytirish ko‘rsatiladi.¹ Kichik biznes sharoitida ushbu omillar boshqacha tarzda namoyon bo‘ladi: yirik korxonalarda alohida kadrlar bo‘limi va uzoq muddatli rivojlantirish dasturlari mavjud bo‘lsa, kichik korxonada ko‘pincha tadbirkorning o‘zi bir vaqtning o‘zida bir necha funksiyani bajaradi, bu esa kadrlarni tizimli o‘qitishga vaqt va resurs qoldirmaydi.

So‘nggi yillarda kichik biznes uchun kadrlar tayyorlash tizimini institutsionallashtirish maqsadida “Kichik biznesni uzluksiz qo‘llab-quvvatlash” kompleks dasturi joriy etilgan bo‘lib, unga ko‘ra o‘quv jarayonlari Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi, uning hududiy filiallari, oliy ta‘lim muassasalari, “Ishga marhamat” monomarkazlari, kasb-hunarga o‘qitish markazlari,

¹Yangi O‘zbekiston sharoitida inson kapitalini oshirish omillari. — Pedagogik mahorat, 7(1), 2025-yil.





“KELAJAK TEXNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

texnoparklar va sanoat klasterlari bilan hamkorlikda tashkil etiladi.² Dastur doirasida amaliy o‘quv kurslarini muvaffaqiyatli tugatib, sertifikat olgan tashabbuskorlarning loyihalari tijorat banklari tomonidan moliyalashtiriladi, bu esa ta’lim va moliyaviy rag‘batlantirishni bir tizimga bog‘lash imkonini beradi.³

Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi zamonaviy bilim, innovatsion yondashuvlar va xalqaro tajriba asosida yuqori malakali kadrlarni tayyorlovchi yetakchi ta’lim muassasasi sifatida faoliyat yuritadi hamda ilmiy-tadqiqot va innovatsion taraqqiyot markazi vazifasini ham bajaradi.⁴ Shuningdek, 2026-yil 1-yanvardan o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar va “Hunarmand” uyushmasiga a’zo bo‘lish mezonlari belgilangan bo‘lib, bu norasmiy va hunarmandchilik faoliyati bilan shug‘ullanuvchilar uchun ham rasmiy malaka va huquqiy maqom olish imkoniyatini kengaytiradi.⁵

Yuqorida ko‘rib chiqilgan asosiy mexanizmlarning maqsadli guruhlari va xususiyatlari quyidagi jadvalda umumlashtirilgan:

Mexanizm	Maqsadli guruh	Asosiy xususiyati
Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi va hududiy filiallari	Rivojlanish salohiyati yuqori tadbirkorlar	Zamonaviy bilim va xalqaro tajribaga asoslangan tizimli ta’lim, ilmiy-tadqiqot yo‘nalishi
“Ishga marhamat” monomarkazlari	Ishsiz va o‘z faoliyatini boshlamoqchi bo‘lgan fuqarolar	Kasbga yo‘naltirish, boshlang‘ich tadbirkorlik ko‘nikmalarini shakllantirish

²O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Kichik biznesni uzluksiz qo‘llab-quvvatlash” kompleks dasturi to‘g‘risidagi qarori. — lex.uz.

³O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Kichik biznesni uzluksiz qo‘llab-quvvatlash” kompleks dasturi to‘g‘risidagi qarori (tijorat banklari tomonidan sertifikatlangan tashabbuskorlar loyihalarini moliyalashtirish tartibi). — lex.uz.

⁴Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi haqida. — gsbe.uz.

⁵O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 19-martdagi PF-50-son Farmoni (o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar va “Hunarmand” uyushmasiga oid qoidalar). — lex.uz.



“KELAJAK TEXNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Kasb-hunarga o‘qitish markazlari	Amaliy kasb egallamoqchi bo‘lganlar	Qisqa muddatli amaliy kasb-hunar ko‘nikmalari
Sertifikat asosida moliyalashtirish (tijorat banklari)	O‘quv kursini tugatgan tashabbuskorlar	Ta’lim va moliyaviy rag‘batlantirishni bog‘lovchi mexanizm — sertifikat loyihani moliyalashtirish uchun asos bo‘ladi
Norasmiy mentorlik va tarmoqlararo hamkorlik	Yangi boshlovchi kichik tadbirkorlar	Tajribali tadbirkorlar tomonidan bepul, amaliy tajriba almashinuvi

Ko‘rilgan choralarga qaramasdan, sohada bir qator muammolar saqlanib qolmoqda: kichik biznes egalari mavjud o‘quv dasturlari haqida yetarlicha xabardor emas; markazlar va oliy ta’lim muassasalari asosan yiriklashgan yoki rivojlanish salohiyati yuqori tadbirkorlarni qamrab oladi, oddiy mikro va kichik korxonalar esa bunday dasturlardan kam foydalanadi; xodimlarni o‘qitish ko‘pincha xarajat sifatida qabul qilinib, investitsiya sifatida baholanmaydi; qishloq va chekka hududlarda malaka oshirish infratuzilmasi yetarli emas.⁶

Rivojlangan mamlakatlar tajribasida kichik biznes xodimlarini o‘qitish ko‘pincha davlat, ta’lim muassasalari va tadbirkorlar uyushmalarining birgalikdagi loyihalari orqali amalga oshiriladi: qisqa muddatli sertifikatlashtirilgan kurslar, kichik korxonalar o‘rtasidagi hamkorlikda tashkil etiladigan trening dasturlari va tajribali tadbirkorlar tomonidan yangi boshlovchilarga mentorlik ko‘rsatish keng tarqalgan. Bunday modellar kichik xarajat evaziga yuqori amaliy natija berishi bilan ajralib turadi va O‘zbekiston sharoitida ham moslashtirilgan holda joriy etilishi mumkin.

⁶Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlanishida xorijiy tajriba. — herald.kokanduni.uz, ilmiy maqola.



“KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

XULOSA VA TAKLIFLAR

O‘tkazilgan tahlil shuni ko‘rsatadiki, kichik biznes korxonalarida inson kapitalini rivojlantirish masalasi bugungi kunda davlat siyosatining diqqat markazida turgan bo‘lsa-da, mavjud mexanizmlar hali to‘liq samarali ishlamayapti. “Kichik biznesni uzluksiz qo‘llab-quvvatlash” kompleks dasturi, Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi va uning hududiy filiallari, “Ishga marhamat” monomarkazlari kabi institutlar muhim poydevor yaratgan bo‘lsa-da, ularning amaliy qamrovi, ayniqsa mikro va oddiy kichik korxonalar darajasida, hali yetarli emas. Muammoning ildizi nafaqat institutsional imkoniyatlar yetishmasligida, balki tadbirkorlarning o‘zida xodimlarni o‘qitishni xarajat emas, investitsiya sifatida qabul qilish madaniyati hali to‘liq shakllanmaganida ham namoyon bo‘lmoqda. Bundan tashqari, hududiy notekislik — poytaxt va yirik shaharlardagi imkoniyatlarning qishloq va chekka hududlarga nisbatan ustunligi — muammoni yanada chuqurlashtirmoqda. Shu bilan birga, sertifikat asosida moliyalashtirish tajribasi ta’lim va moliyaviy rag‘batlantirishni bir tizimga bog‘lashning istiqbolli modeli sifatida qaralishi mumkin, biroq uning miqyosi hali cheklangan.

Shularni hisobga olib, quyidagi ikki asosiy yo‘nalishda chora ko‘rish maqsadga muvofiq:

1. Mavjud o‘quv va sertifikatlash dasturlarining qamrovini kengaytirish — xabardorlikni oshirish, qisqa va masofaviy (mobil ilova, video-modul) formatlarni joriy etish hamda qishloq va chekka hududlardagi infratuzilmani mustahkamlash orqali;

2. Kadrlarga investitsiya madaniyatini shakllantirish — sertifikat asosida moliyalashtirish mexanizmini kengaytirish va kichik korxonalar o‘rtasida hamkorlikdagi trening hamda norasmiy mentorlik amaliyotlarini rag‘batlantirish orqali.

Ushbu ikki yo‘nalishning uyg‘un tarzda amalga oshirilishi kichik biznes korxonalarida inson kapitalini sifat jihatidan oshirishga, natijada mahsulot va xizmatlar sifati, mehnat unumdorligi va sohaning umumiy raqobatbardoshligini yuksaltirishga





“KELAJAK TEXNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

xizmat qiladi. Kelgusida bu yo‘nalishdagi davlat dasturlarining aynan mikro va kichik korxonalar darajasidagi real ta’sirini miqdoriy baholash dolzarb tadqiqot yo‘nalishi bo‘lib qolmoqda.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Yangi O‘zbekiston sharoitida inson kapitalini oshirish omillari. — Pedagogik mahorat, 7(1), 2025-yil.
2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Kichik biznesni uzluksiz qo‘llab-quvvatlash” kompleks dasturi to‘g‘risidagi qarori. — lex.uz.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 19-martdagi PF-50-son Farmoni. — lex.uz.
4. Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi haqida. — gsbe.uz.
5. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlanishida xorijiy tajriba. — herald.kokanduni.uz, ilmiy maqola.





Expanding women's participation in public administration as a factor in enhancing governance effectiveness

Boboraxmatova Malika Ulug'bek qizi

PhD Researcher, Department of Social and Political Sciences, Tashkent Chemical-
Technological Institute

E-mail: malikaboborakhmatova@gmail.com

Abstract

This article analyzes the importance of expanding women's participation in public administration in enhancing governance effectiveness. Ensuring gender equality within the public administration system is considered not only a means of promoting social justice and equal opportunities but also an important factor in strengthening the effectiveness, representativeness, and inclusiveness of governance decisions. The study examines women's representation in public administration, their participation in political and administrative decision-making processes, and the impact of gender diversity on the quality of governance from both theoretical and practical perspectives. The institutional and social factors hindering women's participation in public administration are also analyzed, and priority directions for addressing these barriers are substantiated. The article argues that ensuring gender equality, supporting women's leadership, and establishing gender balance in managerial positions are among the important conditions for improving the effectiveness of public administration.

Keywords

gender equality, women, public administration, governance effectiveness, political participation, women's leadership, decision-making, gender balance, public service, inclusive governance.

**Xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi ishtirokini kengaytirish boshqaruv
samaradorligini oshirish omili sifatida**





“KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Boboraxmatova Malika Ulug‘bek qizi

TKTI Ijtimoiy-siyosiy fanlar kafedrası tayanch doktoranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi ishtirokini kengaytirishning boshqaruv samaradorligini oshirishdagi ahamiyati tahlil qilinadi. Davlat boshqaruvi tizimida gender tenglikni ta‘minlash nafaqat ijtimoiy adolat va teng imkoniyatlarni qaror toptirish, balki boshqaruv qarorlarining samaradorligi, vakilliligi va inklyuzivligini kuchaytiruvchi muhim omil sifatida yoritiladi. Tadqiqotda xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi vakilligi, siyosiy va ma‘muriy qarorlar qabul qilish jarayonlaridagi ishtiroki hamda gender xilma-xilligining boshqaruv sifatiga ta‘siri nazariy va amaliy jihatdan ko‘rib chiqiladi. Shuningdek, davlat boshqaruvida xotin-qizlar ishtirokini kengaytirishga to‘sqinlik qilayotgan institutsional va ijtimoiy omillar tahlil qilinib, ularni bartaraf etishning ustuvor yo‘nalishlari asoslab beriladi. Maqolada gender tenglikni ta‘minlash, ayollar liderligini qo‘llab-quvvatlash va boshqaruv lavozimlarida gender muvozanatini shakllantirish davlat boshqaruvi samaradorligini oshirishning muhim shartlaridan biri ekanligi asoslanadi.

Kalit so‘zlar: gender tenglik, xotin-qizlar, davlat boshqaruvi, boshqaruv samaradorligi, siyosiy ishtirok, ayollar liderligi, qarorlar qabul qilish, gender muvozanati, davlat xizmati, inklyuziv boshqaruv.

Bugungi kunda davlat boshqaruvi tizimini takomillashtirish, boshqaruv qarorlarining samaradorligi va ijtimoiy yo‘naltirilganligini ta‘minlash har bir davlatning ustuvor vazifalaridan biri hisoblanadi. Zamonaviy boshqaruv tizimida samaradorlik faqat ma‘muriy mexanizmlarning takomillashuvi bilan emas, balki jamiyatning turli ijtimoiy guruhlarining manfaatlarining boshqaruv jarayonida qay darajada ifodalanishi bilan ham belgilanadi. Shu nuqtayi nazardan, davlat boshqaruvida gender tenglikni ta‘minlash va xotin-qizlarning boshqaruv jarayonlaridagi ishtirokini kengaytirish muhim ahamiyat kasb etadi.



"KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Xotin-qizlarning davlat boshqaruvida faol ishtirok etishi qarorlar qabul qilish jarayonining yanada inklyuziv va vakillik xususiyatiga ega bo'lishiga xizmat qiladi. Jamiyatdagi turli guruhlarining ehtiyoj va manfaatlarini boshqaruv qarorlarida aks ettirish davlat siyosatining ijtimoiy samaradorligini oshirishga imkon beradi. Shu bilan birga, boshqaruv tizimida gender xilma-xilligining mavjudligi turli nuqtayi nazar va tajribalarning qarorlar qabul qilish jarayoniga kirib kelishini ta'minlaydi.

Gender tenglik masalasi bugungi kunda inson huquqlari va demokratik boshqaruvning muhim tamoyillaridan biri sifatida qaralmoqda. Xotin-qizlarning siyosiy, ijtimoiy va iqtisodiy hayotdagi ishtirokini kengaytirish barqaror rivojlanish, ijtimoiy adolat va samarali institutlarni shakllantirish bilan bevosita bog'liqdir. Shu sababli davlat boshqaruvida ayollar vakilligini oshirish masalasi faqat gender siyosatining tarkibiy qismi sifatida emas, balki boshqaruv sifatini yaxshilashning muhim institutsional omili sifatida ham tadqiq etilishi lozim¹.

Davlat boshqaruvida gender tenglik masalasi siyosatshunoslik, davlat boshqaruvi, sotsiologiya va gender tadqiqotlari doirasida keng o'rganilgan. Mazkur yo'nalishdagi ilmiy qarashlarda xotin-qizlarning siyosiy va boshqaruv jarayonlaridagi ishtiroki, gender vakilligi, ayollar liderligi hamda qarorlar qabul qilish jarayonlarining inklyuzivligi asosiy tadqiqot obyektlari sifatida namoyon bo'ladi. Gender tenglik nazariyalarida ayollarning jamiyatdagi mavqeyi va davlat boshqaruvidagi ishtiroki tarixiy, siyosiy, iqtisodiy va institutsional omillar bilan bog'liq holda izohlanadi. Liberal feminizm vakillari teng huquq va teng imkoniyatlarni ta'minlash orqali ayollarning ijtimoiy va siyosiy hayotdagi ishtirokini kengaytirish zarurligini asoslagan bo'lsa, institutsional yondashuv tarafdorlari gender tenglikni ta'minlashda siyosiy va ma'muriy institutlarning rolga alohida e'tibor qaratadilar. Zamonaviy tadqiqotlarda xotin-

¹ Sirojov, O. (2020). Politics Of Uzbekistan In Solving Border Problems In Central Asia.





“KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

qizlarning davlat boshqaruvidagi vakilligi masalasi boshqaruvning sifati va samaradorligi bilan ham bog‘lanmoqda. Bunda ayollarning qarorlar qabul qilish jarayonida ishtirok etishi ijtimoiy manfaatlarning kengroq ifodalanishi, aholining turli qatlamlari ehtiyojlarini hisobga olish va davlat siyosatining inklyuzivligini kuchaytiruvchi omil sifatida baholanadi².

Tadqiqotda davlat boshqaruvida gender tenglik va xotin-qizlar ishtirokining boshqaruv samaradorligiga ta’sirini aniqlash maqsadida tizimli, qiyosiy va institutsional yondashuvlardan foydalanildi. Gender tenglikning davlat boshqaruvidagi o‘rnini aniqlashda mavjud ilmiy-nazariy qarashlar umumlashtirildi hamda xotin-qizlarning boshqaruv jarayonlaridagi ishtirokini belgilovchi asosiy omillar tahlil qilindi. Davlat boshqaruvi jamiyat taraqqiyotining asosiy institutsional mexanizmlaridan biri bo‘lib, uning samaradorligi boshqaruv qarorlarining asoslanganligi, ijtimoiy ehtiyojlarga mosligi va amaliy natijadorligi bilan belgilanadi. Shu nuqtayi nazardan, boshqaruv tizimida turli ijtimoiy guruhlarining vakilligi muhim ahamiyatga ega. Xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi ishtiroki ham ana shunday vakillikni ta’minlovchi muhim omillardan biridir.

Xotin-qizlarning boshqaruv jarayonlaridagi ishtirokini kengaytirish, avvalo, davlat siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirishda jamiyatning turli qatlamlari manfaatlarini hisobga olish imkoniyatini oshiradi. Ayollarning ijtimoiy hayotdagi tajribasi va ehtiyojlari ta’lim, sog‘liqni saqlash, ijtimoiy himoya, bandlik, oila va bolalar siyosati kabi sohalarda qarorlar ishlab chiqilishiga qo‘shimcha nuqtayi nazar olib kirishi mumkin.

Bundan tashqari, davlat boshqaruvida gender xilma-xilligining mavjudligi muqobil fikrlarning shakllanishiga va qarorlar qabul qilish jarayonining yanada kengroq

² Сирожов, О. (2013). Глобализация и региональная интеграция: сравнительный анализ. Молодежный сборник научных статей «Научные стремления», (6), 42-47.





“KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

muhokama qilinishiga xizmat qiladi. Boshqaruv tizimida faqat bir guruhning tajribasi va qarashlariga tayanish o‘rniga turli tajriba va yondashuvlarning uyg‘unlashuvi davlat siyosatining kompleksligini oshiradi³.

Xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi ishtiroki masalasida ularning faqat boshqaruv tizimida mavjudligi emas, balki qarorlar qabul qilish jarayonidagi real vakolati ham muhimdir. Shu sababli gender tenglikni baholashda ayollarning umumiy davlat xizmatchilari orasidagi ulushi bilan bir qatorda rahbarlik lavozimlaridagi vakilligi, strategik qarorlar qabul qiluvchi organlardagi ishtiroki va yuqori boshqaruv pog‘onalariga ko‘tarilish imkoniyatlari ham hisobga olinishi lozim.

O‘zbekistonda so‘nggi yillarda xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, ularning siyosiy va ijtimoiy faolligini oshirish hamda davlat boshqaruvidagi ishtirokini kengaytirishga qaratilgan institutsional mexanizmlar rivojlantirilmoqda. Gender tenglik masalalarining davlat siyosati darajasida e‘tirof etilishi ayollarning boshqaruv jarayonlaridagi rolini kuchaytirish uchun muhim huquqiy va tashkiliy asos yaratmoqda⁴. Davlat boshqaruvi tizimida xotin-qizlarning ishtirokini kengaytirish jarayoni ularning davlat xizmatiga kirishi, professional rivojlanishi, rahbarlik lavozimlariga tayyorlanishi va qarorlar qabul qilish jarayonlarida faol ishtirok etishi bilan bevosita bog‘liq. Shu jihatdan, ayollar uchun teng kasbiy imkoniyatlar yaratish va ularning boshqaruvdagi salohiyatidan samarali foydalanish davlat boshqaruvini modernizatsiya qilishning muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi ishtirokini kengaytirish boshqaruv jarayoniga turli ijtimoiy tajriba va nuqtayi nazarlarning kirib kelishini ta‘minlaydi. Ayniqsa, ayollarning yuqori boshqaruv va

³ Sirojov, O., & Arabov, B. (2022). Uzbekistan-Afghanistan Cooperation: Need, Opportunity and Prospects. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(5).

⁴ Сирожов, О., & Юлдашев, Р. (2022). ЎЗБЕКИСТОНДАГИ ОЛИЙ ТАЪЛИМ ИСЛОҲОТИ НАТИЖАЛАРИ. *Academic research in educational sciences*, 3(TSTU Conference 1), 77-79.





“KELAJAK TEXNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

qarorlar qabul qilish lavozimlaridagi vakilligini oshirish davlat siyosatini ishlab chiqishda jamiyatning turli qatlamlari manfaatlarini yanada kengroq hisobga olish imkonini beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Sirojov, O. (2020). Politics Of Uzbekistan In Solving Border Problems In Central Asia.
2. Сирожов, О., & Юлдашев, Р. (2022). ЎЗБЕКИСТОНДАГИ ОЛИЙ ТАЪЛИМ ИСЛОҲОТИ НАТИЖАЛАРИ. Academic research in educational sciences, 3(TSTU Conference 1), 77-79.
3. Sirojov, O., & Arabov, B. (2022). Uzbekistan-Afghanistan Cooperation: Need, Opportunity and Prospects. International Journal of Early Childhood Special Education, 14(5).
4. Сирожов, О. (2013). Глобализация и региональная интеграция: сравнительный анализ. Молодежный сборник научных статей «Научные стремления», (6), 42-47.





Training System for Women Candidates for Leadership Positions

Boboraxmatova Malika Ulug'bek qizi

PhD Researcher, Department of Social and Political Sciences, Tashkent Chemical-
Technological Institute

E-mail: malikaboborakhmatova@gmail.com

Abstract

This article analyzes the development of a training system for women candidates for leadership positions from the perspective of improving the effectiveness of public administration and ensuring gender equality. In modern public administration, the professional competence, strategic thinking, management skills, and leadership potential of managerial personnel are among the factors that directly influence the quality of management decisions. Therefore, preparing women for leadership positions and involving them in the management personnel reserve is an important area of gender equality policy. The article examines the professional, institutional, and competency-based aspects of preparing women for leadership positions, existing challenges, and factors influencing the development of women's leadership. The importance of mentoring, professional development, leadership programs, the formation of personnel reserves, and professional development mechanisms is also substantiated. The study concludes that improving the training system for women candidates for leadership positions will contribute to strengthening gender balance in public administration, effectively utilizing women's managerial potential, and enhancing the institutional effectiveness of governance.

Keywords

women, women's leadership, managerial personnel, public administration, leadership positions, gender equality, personnel reserve, professional development, mentoring, leadership competencies, public service, governance effectiveness.





Rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimi

Boboraxmatova Malika Ulug'bek qizi

TKTI Ijtimoiy-siyosiy fanlar kafedrası tayanch doktoranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini rivojlantirish masalalari davlat boshqaruvi samaradorligini oshirish va gender tenglikni ta'minlash nuqtayi nazaridan tahlil qilinadi. Zamonaviy davlat boshqaruvida rahbar kadrlarning professional kompetensiyasi, strategik fikrlashi, boshqaruv ko'nikmalari va liderlik salohiyati boshqaruv qarorlarining sifatiga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi omillardan hisoblanadi. Shu sababli xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlariga tayyorlanishi va ularning boshqaruv kadrlar zaxirasiga jalb etilishi gender tenglik siyosatining muhim yo'nalishi sifatida namoyon bo'ladi. Maqolada xotin-qizlarni rahbarlikka tayyorlashning kasbiy, institutsional va kompetensiyaviy jihatlari, mavjud muammolar hamda ayollar liderligini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillar ko'rib chiqiladi. Shuningdek, mentorlik, malaka oshirish, liderlik dasturlari, kadrlar zaxirasini shakllantirish va professional rivojlanish mexanizmlarining ahamiyati asoslab beriladi. Tadqiqot natijasida rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini takomillashtirish davlat boshqaruvida gender muvozanatini kuchaytirish, ayollarning boshqaruv salohiyatidan samarali foydalanish hamda boshqaruvning institutsional samaradorligini oshirishga xizmat qilishi asoslanadi.

Kalit so'zlar: xotin-qizlar, ayollar liderligi, rahbar kadrlar, davlat boshqaruvi, rahbarlik lavozimlari, gender tenglik, kadrlar zaxirasi, kasbiy rivojlanish, mentorlik, liderlik kompetensiyalari, davlat xizmati, boshqaruv samaradorligi.

Bugungi kunda davlat boshqaruvi tizimini modernizatsiya qilish jarayonida professional, kompetent va zamonaviy boshqaruv ko'nikmalariga ega rahbar kadrlarni shakllantirish muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Davlat organlari faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan boshqaruv qarorlarini qabul qiluvchi rahbarlarning bilim va



"KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

ko'nikmalari, strategik fikrlashi, tashabbuskorligi hamda o'zgaruvchan sharoitlarga moslasha olish qobiliyatiga bog'liq. Shu nuqtayi nazardan, rahbar kadrlarni oldindan aniqlash, saralash va tizimli ravishda tayyorlash davlat boshqaruvining institutsional barqarorligini ta'minlashning muhim sharti hisoblanadi.

Mazkur jarayonda xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlariga tayyorlanishi alohida ahamiyat kasb etadi. Chunki davlat boshqaruvida gender tenglikni ta'minlash faqat ayollarning mavjud lavozimlardagi sonini oshirish bilan cheklanmaydi. Ularning yuqori va rahbarlik lavozimlariga tayyorlanishi, boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishi hamda qarorlar qabul qilish jarayonlarida real ishtirok etishi gender tenglikning amaliy ifodasi hisoblanadi¹. Tadqiqotda rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini o'rganishda tizimli, institutsional, kompetensiyaviy va qiyosiy yondashuvlardan foydalanildi. Tizimli yondashuv asosida xotin-qizlarni rahbarlik faoliyatiga tayyorlash jarayoni ta'lim, kasbiy rivojlanish, kadrlar zaxirasi, mentorlik va amaliy boshqaruv tajribasi bilan o'zaro bog'liq tizim sifatida ko'rib chiqildi.

Institutsional yondashuv orqali davlat organlari va davlat xizmati tizimida xotin-qizlarning rahbarlik salohiyatini rivojlantirishga xizmat qiluvchi mexanizmlar tahlil qilindi. Kompetensiyaviy yondashuv esa rahbarlik lavozimlari uchun zarur bo'lgan strategik fikrlash, qaror qabul qilish, jamoani boshqarish, kommunikativ va tashkiliy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalarini o'rganishga imkon berdi. Tadqiqotda rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini o'rganishda tizimli, institutsional, kompetensiyaviy va qiyosiy yondashuvlardan foydalanildi. Tizimli yondashuv asosida xotin-qizlarni rahbarlik faoliyatiga tayyorlash jarayoni ta'lim, kasbiy rivojlanish, kadrlar zaxirasi, mentorlik va amaliy boshqaruv tajribasi bilan o'zaro bog'liq tizim sifatida ko'rib chiqildi.

¹ Sirojov, O., & Arabov, B. (2022). Uzbekistan-Afghanistan Cooperation: Need, Opportunity and Prospects. International Journal of Early Childhood Special Education, 14(5).





"KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Institutsional yondashuv orqali davlat organlari va davlat xizmati tizimida xotin-qizlarning rahbarlik salohiyatini rivojlantirishga xizmat qiluvchi mexanizmlar tahlil qilindi. Kompetensiyaviy yondashuv esa rahbarlik lavozimlari uchun zarur bo'lgan strategik fikrlash, qaror qabul qilish, jamoani boshqarish, kommunikativ va tashkiliy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalarini o'rganishga imkon berdi. Rahbarlik lavozimiga tayyorlash tizimining samaradorligi, avvalo, nomzodlarda zarur liderlik kompetensiyalarini shakllantirish bilan belgilanadi. Zamonaviy rahbar faqat ma'muriy vakolatlarga ega bo'lgan shaxs emas, balki jamoani umumiy maqsad sari yo'naltira oladigan, strategik fikrlaydigan, o'zgarishlarni boshqara oladigan va murakkab vaziyatlarda asoslangan qaror qabul qiladigan professional sifatida namoyon bo'ladi.

Shu sababli xotin-qizlarni rahbarlikka tayyorlash dasturlarida strategik fikrlash va uzoq muddatli rejalashtirish kompetensiyalarini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratish zarur. Rahbarlikka nomzod davlat xizmatchisi mavjud vaziyatni tahlil qilish, muammolarni aniqlash, ularning sabablarini baholash va istiqboldagi natijalarni prognoz qilish ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak².

Bundan tashqari, samarali kommunikatsiya va jamoani boshqarish ko'nikmalari ham muhim hisoblanadi. Rahbarning xodimlar bilan ochiq muloqot qilishi, ularning fikrlarini tinglashi, vazifalarni aniq taqsimlashi va jamoada hamkorlik muhitini shakllantirishi tashkilot faoliyatining natijadorligiga bevosita ta'sir qiladi³.

Qarorlar qabul qilish, nizolarni boshqarish, muzokara olib borish va innovatsion fikrlash ham rahbarlik kompetensiyalarining tarkibiy qismlaridir. Shu sababli xotin-qizlar uchun mo'ljallangan liderlik dasturlari nazariy ma'ruzalar bilan cheklanmasdan, amaliy vaziyatlar, keyslar, simulyatsiyalar va loyihaviy faoliyatga asoslanishi maqsadga

² Сирожов, О., & Юлдашев, Р. (2022). ЎЗБЕКИСТОНДАГИ ОЛИЙ ТАЪЛИМ ИСЛОҲОТИ НАТИЖАЛАРИ. Academic research in educational sciences, 3(TSTU Conference 1), 77-79.

³ Сирожов, О. (2015). Проблемы и решения человеческих ресурсов в Центральной Азии. Credo New, (2-2), 11-11.





“KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

muvofig. Rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini rivojlantirish uchun, avvalo, istiqbolli nomzodlarni aniqlashning aniq va shaffof mezonlarini shakllantirish zarur. Bunda xodimlarni tanlashda jins omilidan qat’i nazar, bilim, tajriba, kompetensiya, natijadorlik va liderlik salohiyati asosiy mezon sifatida belgilanishi lozim.

Ikkinchidan, davlat organlari tizimida xotin-qizlar uchun istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish maqsadga muvofiq. Bunday zaxira oddiy ro‘yxat emas, balki har bir nomzodning individual rivojlanish rejasini nazarda tutuvchi faol tizim sifatida tashkil etilishi kerak.

Uchinchidan, ayollar liderligini rivojlantirishga qaratilgan maxsus ta’lim dasturlarini yo‘lga qo‘yish lozim. Ushbu dasturlar boshqaruv nazariyasi bilan bir qatorda amaliy mashg‘ulotlar, keyslar, simulyatsiyalar va real boshqaruv loyihalarini o‘z ichiga olishi kerak. Rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini rivojlantirish davlat boshqaruvida gender tenglikni ta’minlash va professional boshqaruv kadrlarini shakllantirishning muhim yo‘nalishlaridan biridir. Xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi vakilligini oshirishning o‘zi yetarli bo‘lmay, ularning yuqori boshqaruv lavozimlariga tayyorlanishi va real qarorlar qabul qilish jarayonlarida ishtirok etishi uchun zarur institutsional sharoitlarni yaratish talab etiladi⁴.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, bunday tizim nomzodlarni aniqlash, ularning kompetensiyalarini baholash, maxsus o‘quv dasturlarini tashkil etish, amaliy boshqaruv tajribasini shakllantirish, mentorlik va kadrlar zaxirasini rivojlantirish kabi o‘zaro bog‘liq mexanizmlarni qamrab olishi lozim.

⁴ Ойбек Сирожов (2022). МАРКАЗИЙ ОСИЁДАГИ ЧЕГАРА МУАММОЛАРИ ВА УЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ ИМКОНИЯТЛАРИ. Oriental Journal of History, Politics and Law, 2 (2), 399-403. doi: 10.37547/supsci-ojhpl-02-02-50





"KELAJAK TEXNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Ayniqsa, rahbarlikka tayyorlash jarayonida strategik fikrlash, qaror qabul qilish, jamoani boshqarish, kommunikativ kompetensiya, muzokara olib borish, innovatsion fikrlash va o'zgarishlarni boshqarish kabi ko'nikmalarni rivojlantirish muhimdir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Ойбек Сирожов (2022). МАРКАЗИЙ ОСИЁДАГИ ЧЕГАРА МУАММОЛАРИ ВА УЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ ИМКОНИЯТЛАРИ. Oriental Journal of History, Politics and Law, 2 (2), 399-403. doi: 10.37547/supsci-ojhpl-02-02-50
2. Сирожов, О., & Юлдашев, Р. (2022). ЎЗБЕКИСТОНДАГИ ОЛИЙ ТАЪЛИМ ИСЛОҲОТИ НАТИЖАЛАРИ. Academic research in educational sciences, 3(TSTU Conference 1), 77-79.
3. Sirojov, O., & Arabov, B. (2022). Uzbekistan-Afghanistan Cooperation: Need, Opportunity and Prospects. International Journal of Early Childhood Special Education, 14(5).
4. Сирожов, О. (2015). Проблемы и решения человеческих ресурсов в Центральной Азии. Credo New, (2-2), 11-11.





IMPROVING THE METHODOLOGY OF TEACHING STUDENTS TO ELIMINATE STIGMA IN INCLUSIVE EDUCATION

Parmanona Mahzuna Aliqul qizi

Independent Researcher

Abstract

This thesis analyzes the improvement of the methodology for teaching students to eliminate stigma in inclusive education. It highlights the essence and significance of eliminating stigma in inclusive education, its social and pedagogical importance, as well as the current issues related to integrating students with special educational needs into the educational process. The possibilities of using modern pedagogical technologies and innovative methods to successfully organize the process of eliminating stigma in inclusive education are also analyzed in detail.

Keywords

Inclusive education, stigma, pedagogical foundations, students with special educational needs, innovative methods, social integration, methodological approaches.

TALABALARNI INKLYUZIV TA'LIM SHAROITIDA STIGMALARNI BAR- TARAF ETISHGA O'RGATISH METODIKASINI TAKOMILLASHTIRISH

Parmanona Mahzuna Aliqul qizi

Erkin izlanuvchi

Annotatsiya: Mazkur tezisdagi inklyuziv ta'lim sharoitida stigmalarini bartaraf etishga o'rgatish metodikasini takomillashtirish tahlil qilingan. Inklyuziv ta'limda stigmalarini bartaraf etishning mazmun-mohiyati, uning ijtimoiy va pedagogik ahamiyati, shuningdek, o'quv jarayoniga maxsus ehtiyojli talabalarni qo'shishning dolzarb jihatlari yoritilgan. Inklyuziv ta'limda stigmalarini bartaraf etishni muvaffaqiyatli tashkil etish uchun zamonaviy pedagogik texnologiyalar va innovatsion metodlardan foydalanish imkoniyatlari batafsil tahlil qilingan.





"KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Kalit so'zlar: Inklyuziv ta'lim, stigmalar, pedagogik asoslar, maxsus ehtiyojli talabalar, innovatsion metodlar, ijtimoiy integratsiya, metodik yondashuvlar.

Kirish: Hozirgi zamon ta'lim tizimi har bir talabaning teng huquqliligini ta'minlash, ularning individual ehtiyojlarini inobatga olgan holda rivojlanishlariga ko'maklashishni talab qilmoqda. Inklyuziv ta'lim g'oyasi jamiyatda har bir shaxsning ijtimoiy va ma'naviy imkoniyatlarini to'laqonli ochib berishga qaratilgan. Bu nafaqat ta'lim tizimidagi muhim islohotlardan biri, balki inson huquqlariga asoslangan madaniyatning bir qismi sifatida qaralishi lozim. Jamiyatimizda maxsus ehtiyojga ega talabalarning ta'lim olish imkoniyatlarini kengaytirish masalasi, nafaqat o'qituvchilar, balki butun jamoatchilik e'tiborini talab qiladigan masala sifatida ahamiyat kasb etmoqda. Axir, har bir bolaning bilim olishga bo'lgan huquqi uning jismoniy yoki psixologik imkoniyatlari bilan cheklanishi mumkin emas. Shu nuqtai nazardan, inklyuziv ta'lim tizimda har bir bolani teng imkoniyatlar bilan ta'minlashni maqsad qiladi va shu orqali jamiyatda ijtimoiy adolatni qaror toptirishga xizmat qiladi. Inklyuziv ta'limni tashkil etish pedagoglardan nafaqat yuqori malaka va bilim talab qiladi, balki sabr-toqat, individual yondashuv, innovatsion fikrlash va hamkorlik madaniyatini ham o'z ichiga oladi. Ana shu jarayonlarda qabul qilinadigan qarorlar va amalga oshiriladigan sa'y-harakatlar nafaqat alohida bir ta'lim muassasasining muvaffaqiyati, balki butun jamiyatning kelajagiga ta'sir qiladi. Shu sababli, mazkur maqolada inklyuziv ta'limning pedagogik asoslarini o'rganish dolzarb ahamiyat kasb etadi. Inklyuziv ta'limda stigmalarini bartaraf etishga o'rgatish metodikasini takomillashtirishni muvaffaqiyatli tashkil etish uchun samarali metodologik asoslarni belgilash zarur. Bunday yondashuv nafaqat ilmiy izlanishlarning to'g'ri yo'nalishini belgilaydi, balki amaliyotda qo'llaniladigan usul va vositalarni aniqlashga imkon yaratadi. Shu jihatdan, inklyuziv ta'lim metodologiyasi nafaqat o'quv jarayonining texnik tomonlariga, balki insonparvarlik tamoyillariga ham asoslanadi. Mazkur izlanish doirasida tizimli yondashuv asosiy metodologik asoslardan biri sifatida





"KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

belgilandi. Tizimli yondashuv har bir talabani shaxs sifatida o'rganish, uning ehtiyojlari va imkoniyatlarini kompleks ravishda tahlil qilish imkonini beradi. Shu bilan birga, o'quv jarayoniga psixologik-pedagogik diagnostika kiritilishi zarur, bu esa maxsus ehtiyojli bolalar uchun mos metodlarni tanlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Tadqiqotda qiyosiy-tahliliy yondashuvdan foydalanish orqali xalqaro tajriba o'rganildi. Bu, Inklyuziv ta'limda stigmalarni bartaraf etishga o'rgatish metodikasini takomillashtirishda muvaffaqiyatga erishgan mamlakatlar misolida, samarali strategiyalarni aniqlash va ularni milliy ta'lim tizimiga moslashtirish imkonini berdi. Shuningdek, pedagogik tajriba usuli ham qo'llanilib, maxsus ehtiyojli talabalar bilan ishlashda o'qituvchilarning innovatsion yondashuvlari sinovdan o'tkazildi. Yana bir muhim tamoyil sifatida interfaol o'qitish metodlari tanlandi. Ushbu usullar talabalarning darsdagi faolligini oshirish va ijtimoiylashuv jarayonini jadallashtirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, o'quvchilarning individual ehtiyojlarini hisobga oluvchi differensial yondashuv ularga mos o'quv dasturlarini ishlab chiqish imkonini beradi. Umuman olganda, ushbu tadqiqotda qo'llanilgan metodologiya nafaqat nazariy asoslarni yoritishga, balki amaliy yechimlarni ishlab chiqishga qaratilgan bo'lib, bu inklyuziv ta'limda stigmalarni bartaraf etishga xizmat qiladi. Inklyuziv ta'limni tashkil etish jarayoni, nafaqat ta'lim tizimi uchun, balki jamiyatning madaniy va ijtimoiy rivojlanishi uchun ham muhim ahamiyatga ega. Ammo bu jarayonni amalga oshirishda qator muammolar va murakkabliklarga duch kelinadi. Shu sababli, muhokama bosqichida ushbu muammolarni aniqlash, ularni bartaraf etish yo'llarini izlash hamda ilg'or tajribalardan foydalanish masalalari keng ko'rib chiqiladi. Birinchi navbatda, inklyuziv ta'limda pedagoglarning tayyorgarlik darajasi muhim omil sifatida ajralib turadi. O'qituvchilarning maxsus ehtiyojli talabalar bilan ishlash uchun zarur bo'lgan kasbiy bilim va ko'nikmalarga ega emasligi bu jarayonning samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun pedagoglar uchun maxsus trening va malaka oshirish kurslarini tashkil etish dolzarb vazifa bo'lib qolmoqda. Ushbu





“KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

kurslarda inklyuziv metodlar, psixologik yondashuvlar va individual ta’lim dasturlarini ishlab chiqish masalalari o’rgatilishi lozim. Ikkinchi muhim jihat - bu ta’lim muassasalarining moddiy-texnik bazasidir. Inklyuziv ta’limni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun maxsus jihozlangan xonalar, texnologiyalar va resurslar talab etiladi. Ayniqsa, turli xil dars materiallari, interaktiv vositalar va yordamchi qurilmalar o’quv jarayonini yengillashtiradi. Ammo ba’zi hududlarda bu imkoniyatlarning cheklanganligi tufayli ta’lim sifatida uzilishlar kuzatiladi. Yana bir e’tiborli masala — jamiyatda inklyuziv ta’limga nisbatan munosabatdir. Ba’zan ota-onalar va jamoatchilik tomonidan inklyuziv ta’lim g’oyasiga nisbatan noaniqlik yoki qarshilik yuzaga keladi. Bu, asosan, tushunmovchilik va ongdagi eskirgan qarashlar bilan bog’liq bo’lishi mumkin. Shu sababli, jamoatchilik orasida keng ko’lamli axborot-targ’ibot ishlarini olib borish, inklyuziv ta’limning ijtimoiy ahamiyati va foydasini ko’rsatib berish zarur. Muhokamalardan kelib chiqqan xulosa shuki, inklyuziv ta’limni tashkil etishda nafaqat ta’lim tizimi ishtirokchilari, balki jamiyatning barcha qatlamlari hamkorlikda ishlashi kerak. Bu jarayon faqat pedagogik faoliyatni emas, balki insonparvarlik, ijtimoiy hamkorlik va madaniy bag’rikenglikni rivojlantirishni ham nazarda tutadi. Shu tariqa, inklyuziv ta’lim jamiyatning har bir a’zosiga o’z salohiyatini namoyon etish imkoniyatini yaratadi va barqaror rivojlanish uchun mustahkam poydevor bo’lib xizmat qiladi.

Xulosa: Inklyuziv ta’lim — bu nafaqat ta’lim tizimining bir qismi, balki butun jamiyatning kelajagini belgilovchi muhim ijtimoiy jarayon.

Stigma - bu biror inson yoki guruhga nisbatan sabiy tamg’a, stereotip yoki noto’g’ri qarash. Har bir bola o’z imkoniyatlaridan qat’i nazar, bilim olish, jamiyatda o’z o’rnini topish va rivojlanish huquqiga ega. Shu nuqtai nazardan, inklyuziv ta’lim sharoitida stigmalarni bartaraf etishga o’rgatish jarayoni tenglik, adolat va inson huquqlarini hurmat qilish tamoyillariga asoslanishi kerak.





“KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Mazkur tadqiqot shuni ko‘rsatadiki, inklyuziv ta’limni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun pedagoglar, ta’lim muassasalari va jamiyatning barcha qatlamlari bir yoqadan bosh chiqarib harakat qilishi muhimdir. Maxsus ehtiyojli talabalar uchun mos sharoit yaratish, innovatsion ta’lim texnologiyalarini joriy etish va pedagoglarning malakasini oshirish bu jarayonning ajralmas qismi hisoblanadi. Inklyuziv ta’lim nafaqat maxsus ehtiyojga ega talabalarning hayot sifatini yaxshilashga, balki ularning qobiliyatlarini ochishga xizmat qiladi. Bu orqali jamiyatda turli xil ko‘rinishdagi diskriminatsiyani kamaytirish, madaniy bag‘rikenglikni oshirish va ijtimoiy barqarorlikka erishish mumkin. Shuningdek, inklyuziv ta’lim nafaqat ta’lim tizimida, balki butun jamiyatda insonparvarlik qadriyatlarini rivojlantirishga ko‘maklashadi. Bunday yondashuv har bir talabaning shaxsiy qadr-qimmatini hurmat qilish, ularning imkoniyatlarini qadrlash va jamiyatning faol a’zosiga aylanishlari uchun mustahkam asos yaratadi. Xulosa qilib aytganda, inklyuziv ta’lim - bu zamonaviy jamiyatning ijtimoiy va madaniy yuksalishi yo‘lida muhim qadamdir. Bu yo‘lda qilingan har bir sa’y-harakat nafaqat bugungi kunning muammolarini hal qilishga, balki kelajak avlodlar uchun yorqin imkoniyatlar yaratishga xizmat qiladi. Ana shu tamoyillarga asoslangan holda, biz jamiyatda adolat va tenglik tamoyillarini mustahkamlashimiz mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

- 1.O‘zbekiston Respublikasi. “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonun. O‘RQ-637-son, 23.09.2020.
- 2.O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti. **“Alohida ta’lim ehtiyojlari bo‘lgan bolalarga ta’lim-tarbiya berish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi** PQ-4860-son qaror. 13.10.2020.
- 3.UNESCO. A Guide for Ensuring Inclusion and Equity in Education. Paris: UNESCO, 2017.
- 4.UNESCO. Inclusion and Education: All Means All. Global Education Monitoring Report 2020. Paris: UNESCO, 2020.
- 5.Booth T., Ainscow M. Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools. Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education, 2011.



"KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

TABLE OF CONTENTS | СОДЕРЖАНИЕ

1.	IMPROVING THE MECHANISMS FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN SMALL BUSINESS ENTERPRISES Khujamurodov Diyorbek	3-8
2.	Expanding women's participation in public administration as a factor in enhancing governance effectiveness Boboraxmatova Malika	9-14
3.	Training System for Women Candidates for Leadership Positions Boboraxmatova Malika	15-20
4.	IMPROVING THE METHODOLOGY OF TEACHING STUDENTS TO ELIMINATE STIGMA IN INCLUSIVE EDUCATION Parmanona Mahzuna	21-25

