O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETINING JIZZAX FILIALI

KOMPYUTER ILMLARI VA MUHANDISLIK TEXNOLOGIYALARI

mavzusidagi Xalqaro ilmiy-texnik anjuman materiallari to‘plami

2026-yil 25-26-sentabr

(1-qism)

JIZZAX-2026

Kompyuter ilmlari va muhandislik texnologiyalari. Xalqaro ilmiy-texnik anjuman materiallari to‘plami – Jizzax: O‘zMU Jizzax filiali, 2026-yil 25-26-sentabr. 507-bet.

Xalqaro miqyosidagi ilmiy-texnik anjuman materiallarida zamonaviy kompyuter ilmlari va muhandislik texnologiyalari sohasidagi innovatsion tadqiqotlar aks etgan.

Globallashuv sharoitida davlatimizni yanada barqaror va jadal sur’atlar bilan rivojlantirish bo‘yicha amalga oshirilayotgan islohotlar samarasini yaxshilash sohasidagi ilmiy-tadqiqot ishlariga alohida e’tibor qaratilgan. Zero iqtisodiyotning, ijtimoiy sohalarni qamrab olgan modernizatsiya jarayonlari, hayotning barcha sohalarini liberallashtirishni talab qilmoqda.

Ushbu ilmiy ma’ruza tezislari to‘plamida mamlakatimiz va xorijlik turli yo‘nalishlarda faoliyat olib borayotgan mutaxassislar, olimlar, professor-o‘qituvchilar, ilmiy tadqiqot institutlari va markazlarining ilmiy xodimlari, tadqiqotchilari, magistr va talabalarning ilmiy-tadqiqot ishlari natijalari mujassamlashgan.

Mas’ul muharrirlar: DSc.prof. Turakulov O.X., t.f.n., dots. Baboyev A.M.

Tahrir hay’ati a’zolari: p.f.d.(DSc), prof. Turakulov O.X., t.f.n., dots. Baboyev A.M., t.f.f.d.(PhD), prof. Abduraxmanov R.A., p.f.f.d.(PhD) Eshankulov B.S., p.f.n., dots. Aliqulov S.T., p.f.n., dots. Alimov N.N., p.f.f.d.(PhD), dots. Alibayev S.X., т.f.f.d.(PhD), dots. Abdumalikov A.A, p.f.f.d.(PhD) Hafizov E.A., f.f.f.d.(PhD) dots., Norbekova B.Sh. p.f.f.d.(PhD) dots. Sindorov L.K., t.f.f.d.(PhD), dots. Nasirov B.U., b.f.f.d. (PhD) O‘ralov A.I., p.f.n., dots. Aliqulov S.T., t.f.f.d.(PhD) Kuvandikov J.T., i.f.n., dots. Tsoy M.P., Sharipova S.F., Jo‘rayev M.M.

Mazkur to‘plamga kiritilgan ma’ruza tezislarining mazmuni, undagi statistik ma’lumotlar va me’yoriy hujjatlarning to‘g‘riligi hamda tanqidiy fikr-mulohazalar, keltirilgan takliflarga mualliflarning o‘zlari mas’uldirlar.

References

1. Urisheva P. Psychological and pedagogical technologies, their application and features // Jamiyat va innovatsiyalar – Society and innovations. Special Issue – 01 (2025). Pp. 416–422.
2. Ergasheva B.B. The close connection of modern psychology with pedagogy // Academic Research in Educational Sciences. Volume 3, Issue 7 (2022). Pp. 82–85. G.K. Selevko.
3. Khakimov O. Social goals of students in higher education. International Bulletin of Applied Science and Technology, 2022, Vol. 2, No. 11, pp. 55-59.
4. Hakimov O. Description of social services for the adaptation of children with disabilities in society. International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research, 2023, Vol. 1, No. 2, pp. 19-24.
5. Hakimov O., Mulholland J. The role of public opinion in building civil society. Science, Technology & Digital Finance, 2023, Vol. 1, No. 4, pp. 458-464.
6. Khakimov O., Subhiddinov S. The role of education in enhancing youth culture. Science, Technology & Digital Finance, 2023, Vol. 1, No. 4, pp. 473-476.
7. Khakimov O., Jabborova G. Gender stereotypes in society. Science, Technology & Digital Finance, 2023, Vol. 1, No. 4, pp. 149-154.
8. Khakimov O., Gurgiboyev O. Technology of social work with persons with disabilities. Science, Technology & Digital Finance, 2023, Vol. 1, No. 4, pp. 125-129.

LIDERLIK USLUBLARI VA XUSUSIYATLARI MAVZUSINI O‘QITISHDA PMI METODIDAN FOYDALANISH

O‘zMU Jizzax filiali Psixologiya kafedrasi dotsenti,
ps.f.b.f.d.(PhD). ***Norbekova Barno Shavkatovna****.*
barnonorbekova2020@gmail.com

Milliy tiklanishdan milliy yuksalish sari odimlayotgan Yangi O‘zbekiston uchun - boshqaruv tizimini tubdan takomillashtirish, rahbar (yosh) kadrlarni tanlash, o'qitish, qayta tayyorlash, malakasini oshirish va ularning bilim saviyalarini yanada yuqori bo'lishi bilan bog liq shart-sharoitlarni yaratish masalasi taraqqiyotning muhim omiliga aylanib bormoqda. Prezident Sh. Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomalari, asarlari mazmunini tashkil qiluvchi konseptual g'oyalar, Oliy Majlisning Qonunchilik palatasi hamda Senat fraksiyalari, Hukumat doirasida qabul qilinayotgan qarorlar ham bu masala hozirgi kunning dolzarb muammosi ekanligini ko'rsatmoqda[12].

Bugungi kunda tashkilot va mehnat jamoalari faoliyatining samaradorligini ta’minlashda rahbarlik jarayonining psixologik jihatlarini o‘rganish muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etmoqda. Xususan, rahbar va xodimlar o‘rtasidagi munosabatlarning mazmuni, jamoada shakllanadigan psixologik muhit, xodimlarning mehnatga munosabati hamda ularning faolligi ko‘p jihatdan rahbar

[12] Hayitov O.E. Boshqaruv psixologiyasi.Darslik. Toshkent: «Istiqlol» nashriyoti, 2021-yil. 3-b. ISBN 978-9943-5726-3-8

tomonidan qo‘llaniladigan boshqaruv uslubiga bog‘liq. Shu nuqtai nazardan, rahbarlik uslubi nafaqat boshqaruv qarorlarini qabul qilish va ularning ijrosini nazorat qilish vositasi, balki jamoaning ijtimoiy-psixologik holatini shakllantiruvchi muhim omil sifatida namoyon bo‘ladi.

Boshqaruv uslubi rahbarning xodimlar bilan o‘zaro munosabatga kirishishi, vazifalarni taqsimlashi, qarorlar qabul qilishi, xodimlarning tashabbusini qo‘llab-quvvatlashi va faoliyat natijalarini nazorat qilishi jarayonida namoyon bo‘ladigan nisbatan barqaror xatti-harakatlar tizimidir. Mazkur tushuncha rahbarning shaxsiy xususiyatlari bilan bir qatorda, boshqaruv vazifalari, tashkilotning maqsadlari, jamoaning tarkibi va mavjud ijtimoiy-psixologik sharoit bilan ham uzviy bog‘liqdir.

Rahbarlik uslublarini o‘rganishga bag‘ishlangan ilmiy tadqiqotlarda boshqaruvning turli shakllari va ularning jamoa faoliyatiga ta’siri masalasi keng yoritilgan. Klassik tadqiqotlarda K. Levin, R. Lippitt va R. K. Uayt tomonidan avtoritar, demokratik va laissez-faire (liberal) rahbarlik uslublarining guruhdagi xatti-harakatlar hamda ijtimoiy-psixologik muhit bilan bog‘liqligi eksperimental jihatdan o‘rganilgan. Keyingi tadqiqotlarda esa rahbarlik samaradorligini faqat bitta universal uslub bilan izohlash yetarli emasligi, rahbarning xatti-harakatlari vaziyat, jamoaning xususiyatlari va bajarilayotgan vazifalarga moslashishi zarurligi ta’kidlangan.

Rahbar va xodim munosabatlari, guruhdagi psixologik muhit, mehnat jamoasi faoliyatining samaradorligi ko‘p jihatdan rahbar qo‘llaydigan boshqaruv uslubiga bog‘liq. Boshqaruv uslubi – rahbarning o‘z xodimlariga nisbatan, ular orasida ishni tashkil etish bo‘yicha qo‘llaydigan odatiy xatti-harakatlari majmuasidir.

Hozirga kelib boshqaruv fanida boshqaruvuslubini farqlashga turli yondoshuvlar mavjud bo‘lib, ularning hech biri boshqaruv vaziyatiga mos keluvchi mukammal bir uslubni tavsiya etolmaydi.

Har bir uslub albatta bironta cheklanishga ega. Quyida rahbarlik uslubiga turli yondoshuvlar haqida qisqacha izoh berib o‘tamiz va bu matndan rahbar o‘z faoliyatida uchraydigan vaziyatdan kelib chiqqan holda, muvofiq keluvchi usullar majmuasidan birontasini qo‘llash haqida xulosa chiqarishi mumkin. Tizimli yondoshuv tamoyiliga asoslanish boshqaruv uslubi mavzusiga bir muncha to‘la tahlil berishi mumkin. Bunga binoan, qo‘llanilayotgan boshqaruv uslubi tashkilot hayoti, uning oldiga qo‘ygan maqsad va birlamchi ravishda amalga oshirilayotgan vazifalariga mos kelishi kerak. Tizimli yondoshuvga binoan rahbar o‘zi boshqarayotgan tizimni yaxshi bilishi, uning holatini to‘g‘ri baholashi, kelajakdagi qiyofasini tasavvur eta olishi hamda o‘zgarishlarni amalga oshirishda ishtirok etuvchi xodimlarni faollikka jalb eta olishi lozim. Zamonaviy boshqaruvga oid fanlarda boshqaruv uslubini turli nuqtai nazarlarda turib yoritiladi. Quyida ularning qisqacha izohini berib o‘tamiz.

Boshqaruv uslubini farqlashdagi an’anaviy yondoshuvlardan biri Kurt Levin tomonidan kiritilgan tipologiyaga asoslanib, bunda rahbarlikning avtoritar, demokratik va liberal uslublari farqlanadi.

Avtoritar uslubda rahbar hamma boshqaruv qarorlarini o‘z qo‘liga oladi, qaror ijrosini qattiq nazorat ostiga oladiva yo‘l qo‘yilgan xatolar yuzasidan beshafqat

jazolash shahdini namoyish etadi va xodimga inson sifatida qiziqish bilan qaramaydi. Bunday sharoitda, doimiy nazoratning mavjudligi iqtisodiy jihatdan yuqori ko‘rsatkichni ta’minlaydi.

Lekin, psixologik nuqtai nazardan bunday uslubda qator kamchiliklar kuzatiladi:

1) xatoga yo‘l qo‘yish ehtimoli oshadi; 2) tashabbusni, xodimlarning ijodiy faoliyatini so‘ndirish, ixtirolar joriy etishning sekinlashuvi, xodimlarning sustligi; 3) xodimlarning ishdan, jamoadagi mavqeidan qoniqmasliklari; 4) nosog‘lom psixologik muhit natijasida jismoniy va ruhiy zo‘riqishlar oshishi va sog‘liqka salbiy ta’ siri. Bunday uslub rahbar va xodim orasidagi kasbiy malakalar farqi kattaligida, qattiq intizom va itoatgo‘ylik zarur bo‘lgan sharoitda maqsadga muvofiq va o‘zini oqlashi mumkin (avariya holatlari, inqirozli, urush sharoitlari va h.k.). Yangi xodimlar ishlaydigan jamoada bunday boshqaruv uslubi moslashuv jarayoniga salbiy ta’sir etadi, yosh xodimda kasbiy malakalar sekin shakllanadi.

Demokratik uslub. Demokratik uslub, ba’zan sheriklik, hamkorlikka asoslangan boshqaruv uslubi ham deb ataladi. Bunday uslub hukm surgan jamoada boshqaruv qarorlarixodimlar bilan muhokama qilish orqali, ularning fikri va tashabbusini hisobga olgan holda qabul qilinadi. Shuningdek, qaror ijrosining nazorati ham rahbar, ham xodimlar tomonidan amalga oshiriladi, rahbar xodimga shaxs sifatida qaraydi, uning ehtiyoj, manfaat va qiziqishlarini inobatga oladi. Boshqaruv pog‘onalarida qaror qabul qilish «pastdan tepaga» qarab boradi, ya’ni avval quyi bo‘g‘in rahbarlaridan yig‘ilgan fikrlar asosida yuqori bo‘g‘inda qaror ishlab chiqiladi. Rahbar jamoadagi norasmiy liderga tayanadi va kezi kelganda uning faolligi uchun ham imkoniyat yaratadi. Hamkorlik tamoyiliga asoslangan rahbar vazifani bajarishning aniq ko‘rsatmasiga nisbatan umumiy yo‘nalishni belgilashni ma’qul ko‘radi, hamda xodimning o‘zi ijro etish rejasini ishlab chiqishi uchun imkoniyat yaratadi. Demoratik uslub eng samarali boshqaruv vositalaridan hisoblanib, uni qo‘llashda to‘g‘ri qaror qabul qilish ehtimoli oshadi, mehnat samaradorligi ta’minlanadi, bajarilayotgan ishdan va jamoaga a’zolikdan qoniqish o‘sadi, guruhning ahilligi oshib psixologik muhit ijobiylashadi. Bunday jamoada odatda mavjud echimlarga tanqidiy ko‘z bilan qarovchi, xatoliklarni aniqlovchi xodim va bu xatoliklarni bartaraf etish yo‘llarini taklif etuvchi mutaxassis hamkorligi mavjud. Bu tavsiflardan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, demokratik tamoyilga asoslangan jamoalarning ham bir necha darajasi bo‘lishi mumkin. Birlamchi darajadagi jamoalar asosan mehnat vazifasini bajarishga yo‘nalgan bo‘lsa, yuksak pog‘onadagi jamoalar xizmat maqsadidan tashqari shaxslararo munosabatlarni ijobiylashtirish bo‘yicha faollikka ham egadirlar. Demokratik uslubni amalga oshirish rahbarning aqliy, tashkiliy va kommunikativ qobiliyati yuqori rivojlangan sharoitda o‘rinlidir.

Liberal uslubi. Liberal uslubda jamoada demokratik tamoyillar hukm suradi, xodimga butkul erkinlik beriladi, u o‘z xizmat vazifalarini belgilaydi va ijro etish vositasini tanlaydi, guruhda xulqni nazorat etish deyarli kuzatilmaydi. Bunday uslub yuqori ijodiy kuchga ega bo‘lgan va ishlab chiqarish jarayoni benuqson yo‘lga

qo‘yilgan jamoada qo‘llanilishi mumkin. Ammo, bunday uslub noo‘rin qo‘llanilganda guruhning har bir a’zosi tashabbuskor bo‘lishi bilan birga, ularni ma’lum maqsad sari yo‘naltiruvchi kuch jamoada bo‘lmaydi, qabul qilingan qarorlar nazorati sust bo‘lgani uchun ular bajarilmay qolib ketishi ham mumkin. Natijada xodimlar o‘z mehnatidan va rahbariyatdan qoniqmaydi, ish samaradorligi past, jamoada hamkorlik yo‘q, bir-biri bilan kirishmaydigan guruhlarga bo‘linish ehtimoli ko‘payadi va guruhlararo ochiq yoki yashirin nizo yuzaga keladi. Yuqorida sanab o‘tilgan rahbarlik uslublari har bir rahbar faoliyatida u yoki bu darajada namoyon bo‘ladi va ayrim rahbarda bu uslublarga xos belgilar aniq ko‘rinsa, ikkinchisida sust ko‘zga tashlanadi. Ba’zi bir rahbar biron uslubga moyilligini anglasa, ikkinchisi o‘z xulqida aniq bir uslub belgilarini ajrata olmaydi. Shunga muvofiq ravishda psixologik tavsiyalarda rahbar shaxs sifatida uslubdan o‘zini ajrata olishi va uslubdan foydalanishni ixtiyoriy darajaga olib kela olishi maslahat beriladi. Aynan shunday qobiliyatga ega bo‘lmagan ayrim toifa rahbarlariga «tartibsiz (mantiqsiz)» boshqaruv uslubi xos deb aytish mumkin. Bunday rahbar bir uslubdan ikkinchisiga, ikkinchisidan uchinchisiga va aksincha harakatlarni pala-partish amalga oshiradi va o‘z xulqi bilan guruhdagi ziddiyatni yanada kuchaytiradi[13].

Liderlik va rahbarlikni o‘rganish sabablari:

- har bir guruhda bir kishi kichik jamoaning qolgan a’zolariga qaraganda ko‘proq ta’sirga ega va bu inson har bir guruhda juda muhim rol o‘ynaydi;
- tashkilotlarning faoliyati samaradorligi past bo‘lganda, ekstremal vaziyatlarda bunday guruhlar rahbarlari yo‘q bo‘lsa vazifani bajara olmaydi;
- rahbarlik - "boshliq-bo‘yso‘nuvchi"; liderlik – "lider-izdosh" kabi quyidagi

tushunchalarga aniqlik kiritish uchun bu mavzu o‘z dolzarbligini yo‘qotmaydi[14] .

PMI metodi tavsifi va qo‘llanilishi. Metodning maqsadi ushbu interfaol usul talabalarni berilgan mavzuga nisbatan tahliliy yondashuv, ayrim qismlar negizida mavzuning umumiy mohiyatini o‘zlashtirish malakalarini hosil qilishga yonaltirilgan.

“PMI” grafik organayzeri

- ✓ G‘oyalarni uchta guruhga ajratiladi: ijobiy(plyus), salbiy(minus) va qiziqarli(qiziq). Undan keyin toifalashgan jadval tuziladi:
- ✓ Plyus – ijobiy sabablari
- ✓ Minus – salbiy sabablari
- ✓ Qiziqarli – qiziqarli tomonlari
- ✓ Har bir g‘oya o‘zining ijobiy(+1 ball), salbiy(-1 ball) va qiziqarli tomonlari (+1 ball) bilan baholanadi.
- ✓ Har bir ishtirokchi o‘zining hisob-kitoblarida eng ko‘p ball to‘plagan g‘oyalarni o‘rtaga tashlaydi, keyin ular muayyan professional muammolarni hal

[13] Yulchiyeva Z.N.. Boshqaruv psixologiyasi. Darslik - T.: 2021. 179-be

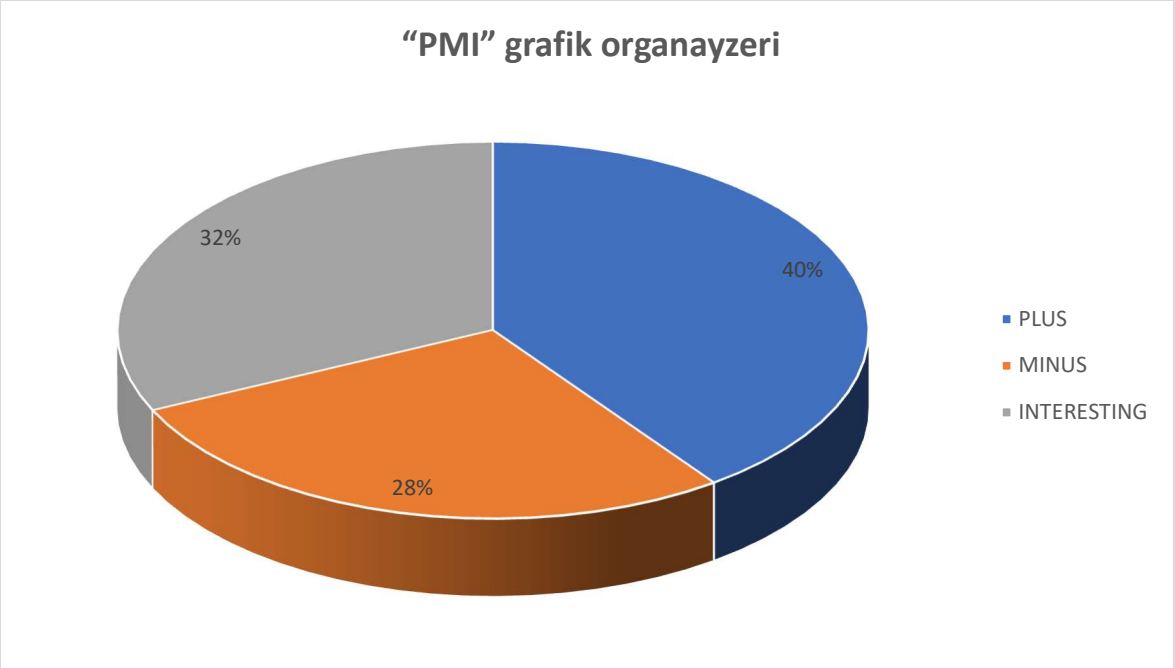
[14]Mukumova D.I., Fayzullaev R.X., Jumanov A.A., Yarova S.B. Boshqaruv psixologiyasi. / o‘quv qo‘llanma /.Toshkent: 2023-yil 8-bet.

qilish uchun mos variantlarni taqqoslash, muhokama qilish va aniqlash uchun solishtiradilar.

P (Plus) — ushbu uslubning qanday ijobiy jihatlari mavjud? **M (Minus)** — qanday psixologik va tashkiliy kamchiliklari mavjud? **I (Interesting)** — qanday vaziyatlarda ushbu uslubning qo‘llanilishi qiziqarli yoki maqsadga muvofiq bo‘lishi mumkin?

PLUS	MINUS	INTERESTING
Avtoritar uslub		
1.Qarorlarni tez va markazlashgan holda qabul qilish imkonini beradi. 2.Qarorlar ijrosi ustidan qat’iy nazorat o‘rnatiladi. 3.Intizom va bo‘ysunish darajasi yuqori bo‘ladi.	1.Xodimlarning tashabbusi va ijodiy faolligi susayadi 2.Xodimlarda qo‘rquv, psixologik bosim va qoniqmaslik paydo bo‘lishi mumkin. 3.Xatoga yo‘l qo‘yish ehtimoli va ruhiy zo‘riqish ortishi mumkin	1.Inqiroz, avariya yoki favqulodda vaziyatlarda avtoritar uslub tezkor boshqaruvni ta’minlashi mumkin. — 2.Yangi xodimlar jamoasida avtoritar uslub moslashuv va kasbiy rivojlanishga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin
Demokratik uslub		
4.Xodimlarning fikri, tashabbusi va ehtiyojlari hisobga olinadi.	4.Qaror qabul qilish jarayoni ko‘proq vaqt talab qilishi mumkin va barcha vaziyatlarda xodimlar fikrini kelishtirish qiyin bo‘lishi mumkin	3.Qarorlar «pastdan tepaga» tamoyili asosida shakllanishi mumkin.
5.Jamoada hamkorlik va o‘zaro ishonch kuchayadi	—	4.Rahbar norasmiy liderlarning imkoniyatlaridan samarali foydalanishi mumkin.
6.Mehnatdan va jamoaga a’zolikdan qoniqish ortadi.	—	5.Demokratik jamoaning ham turli rivojlanish darajalari mavjud bo‘lishi mumkin.
7.Ijobiy psixologik muhit va guruh ahilligi shakllanadi —	—	6.Xodimga tayyor yechimni berish o‘rniga, muammoni hal qilish rejasini mustaqil ishlab chiqish imkoniyati beriladi.
Liberal uslub		
8.Xodimga yuqori darajada mustaqillik va erkinlik beriladi.	5.Nazoratning sustligi vazifalarning bajarilmay	7.Yuqori ijodiy salohiyatga ega, o‘zini o‘zi boshqara

	qolishiga olib kelishi mumkin	oladigan jamoalarda qo‘llanishi mumkin.
9.Xodim o‘z faoliyat usuli va ijro vositasini tanlaydi va	6.Jamoani umumiy maqsad sari yo‘naltiruvchi boshqaruv kuchi yetishmasligi mumkin.	
10.Mustaqil va ijodiy faoliyat uchun sharoit yaratiladi	—	8. Xodimlarning o‘zini o‘zi boshqarishi muhim ahamiyat kasb etadi va ish jarayoni yaxshi yo‘lga qo‘yilgan jamoada ushbu uslub samarali bo‘lishi ehtimoli mavjud.
—	7.Ish samaradorligi pasayishi va rahbariyatdan qoniqmaslik yuzaga kelishi mumkin	
10 ta – 40%	**7 ta – 28%**	**8 ta - 32%**



Fanni o‘qitish texnologiyasi

PMI tahlili shuni ko‘rsatadiki, rahbarlik uslubining samaradorligi faqat uslubning nomiga emas, balki vaziyat, jamoaning xususiyatlari, xodimlarning malakasi, vazifaning murakkabligi va rahbarning kommunikativ-tashkiliy qobiliyatlariga ham bog‘liq.

Liderlarning shaxsiy xususiyatlarini o‘rganish, ularni tahlil qilish va boshchilik va etakchilikning mohiyatini o‘rganish etakchining (liderning) keyingi qadamlarini bashorat qilish, uning harakatlari sababini tahlil qilish va rahbarning u yoki bu harakatlaridan kelib chiqadigan muammolarni o‘z vaqtida hal qilishga imkon beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati.

1.Hayitov O.E. Boshqaruv psixologiyasi.Darslik. Toshkent: «Istiqlol» nashriyoti, 2021-yil. 3-b.
2. Yulchiyeva Z.N.. Boshqaruv psixologiyasi. Darslik - T.: 2021. 179-bet.
3. Mukumova D.I., Fayzullaev R.X., Jumanov A.A., Yarova S.B. Boshqaruv psixologiyasi. / o‘quv qo‘llanma /.Toshkent: 2023-yil 8-bet.

PSIXOLOG-MUTAXASSISLARNI TAYYORLASHDA RAQAMLI TEXNOLOGIYALAR VA SUN’IY INTELLEKT: KOMPETENSIYA, METODOLOGIYA VA ETIK MEZONLAR

p.f.f.d (PhD) Sattorova Mahliyo Burxanovna
Alimov Normurat Nasirovich
Mirzo Ulug‘bek nomidagi O‘zbekiston Milliy universiteti Jizzax filiali
makhliyosattorova87@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada Psixologiya yo‘nalishida mutaxassis tayyorlash jarayoniga raqamli texnologiyalar va sun’iy intellektni integratsiya qilishning ilmiy-metodik hamda etik shartlari tahlil qilinadi. Raqamli psixologiya, ochiq fan, psixometriya va dalillarga asoslangan amaliyot kasbiy kompetensiya bilan bog‘lanadi. APA va EuroPsy yondashuvlari asosida sun’iy intellektni yordamchi didaktik-analitik vosita sifatida qo‘llash, lekin psixologik qarorni to‘liq avtomatlashtirmaslik, inson nazorati, validlik, maxfiylik va akademik halollikni saqlash zarurligi asoslanadi.

Kalit so‘zlar: raqamli psixologiya, sun’iy intellekt, kasbiy kompetensiya, psixometriya, ochiq fan, raqamli etika, superviziya, akademik halollik.

Psixologiya ta’limida raqamli platformalar, elektron psixodiagnostika, katta ma’lumotlar va generativ sun’iy intellektning kengayishi mutaxassis tayyorlash mazmuniga yangi talablar qo‘ymoqda. Psixologiya bakalavriatida ilmiy fikrlash, tadqiqot metodlari, kommunikatsiya, etik-ijtimoiy mas’uliyat va kasbiy rivojlanish o‘zaro integratsiyalangan kompetensiyalar sifatida qaraladi [1]. Shuning uchun raqamli vosita oddiy texnik yangilik emas, balki ilmiy metodologiya va kasbiy etika bilan bog‘langan faoliyat vositasidir.

Psixologiya yo‘nalishida bu masala ayniqsa muhim, chunki mutaxassis shaxsiy va psixologik jihatdan sezgir ma’lumotlar bilan ishlaydi. Sun’iy intellekt samaradorlikni oshirishi mumkin, ammo noto‘g‘ri talqin, algoritmik tarafkashlik, maxfiylikning buzilishi va professional mas’uliyatning susayishi xavfini ham tug‘diradi. Demak, texnologiyadan foydalanish qobiliyati uning ilmiy asoslanganligi va etik chegaralarini baholash kompetensiyasi bilan birga shakllanishi zarur [2].

Zamonaviy psixologiyada ochiq fan, replikatsiya, raqamli psixologiya, katta ma’lumotlar va sun’iy intellekt o‘zaro bog‘liq tendensiyalardir. Ochiq fan natijalarning shaffofligini, replikatsiya esa xulosalarning qayta tekshirilishini kuchaytiradi. Katta ma’lumot va algoritmlar murakkab xulq-atvor ma’lumotlarini tez qayta ishlash imkonini bersa-da, algoritm murakkabligining o‘zi ilmiy