

IMKONIYATI CHEKLANGAN SHAXSLARNI KASBGA YO‘NALTIRISHNING PSIXOLOGIK ASOSLARI

Akbarova Nigoraxon,

*Farg‘ona imkoniyatlari cheklangan shaxslar
uchun kasb hunar texnikumi ijtimoiy fanlar o‘qituvchisi*

Kirish. Imkoniyati cheklangan shaxslarni jamiyatga moslashtirish va ularni mehnat faoliyatiga jalb etish zamonaviy dunyoning eng dolzarb muammolaridan biridir. Dunyo aholisining 15%ga yaqini (1 milliarddan ortiq) turli darajadagi nogironlikka duch kelmoqda (Jahon Sog‘liqni Saqlash Tashkiloti, 2023). O‘zbekistonda esa bu ko‘rsatich 7%ni tashkil etadi, ammo mehnat bozorida faqat 12% imkoniyati cheklangan shaxslar ishlaydi (Xalqaro Mehnat Tashkiloti, 2022). Bu holat, ayniqsa, rivojlanayotgan mamlakatlar uchun jiddiy ijtimoiy-iqtisodiy muammo hisoblanadi.

Kalit so‘zlar: Nogironlik, kasbiy yo‘naltirish, mehnat psixologiyasi, o‘zini ishonch, ijtimoiy integratsiya, ish bilan ta‘minlashdagi to‘siqlar.

Imkoniyati cheklangan shaxslarning mehnat bozoridagi past ishtiroki ularning faoliyatini cheklovchi omillar tufayli yuzaga keladi. Bu omillar orasida:

- Psixologik omillar (past o‘zini ishonch, depressiya, ijtimoiy izolyatsiya)
- Ijtimoiy omillar (diskriminatsiya, stereotiplar, yetarli qo‘llab-quvvatlashning yo‘qligi)
- Iqtisodiy omillar (ish joylarining yetarli emasligi, moslashtirilgan infratuzilma yetishmasligi)
- Huquqiy omillar (mehnat huquqini himoya qiluvchi qonunlarning amalda kam qo‘llanilishi)

Ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi imkoniyati cheklangan shaxslarni kasbga yo‘naltirish jarayonida ularning psixologik holatini o‘rganish, muvaffaqiyatli mehnat faoliyati uchun zarur bo‘lgan psixologik omillarni aniqlash va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Imkoniyati cheklangan shaxslarda o'zini qadrlash (self-esteem) ko'pincha past bo'lishi kuzatiladi. Bu ularning hayotga bo'lgan munosabatini, ish qobiliyatini va ijtimoiy munosabatlarini salbiy ta'sirlaydi. O'zini qadrlashning pastligi odatda bolalik davridan boshlanadi va quyidagi omillar tufayli shakllanadi:

- Ota-onalarning haddan tashqari g'amxo'rliги yoki aksincha, e'tiborsizligi
- Maktab va mahalla muhitida diskriminatsiya
- O'zini "boshqalardan farqli" deb his qilish

Imkoniyati cheklangan shaxslarda motivatsiya muammolari tez-tez uchraydi. Bunga quyidagi omillar sabab bo'ladi:

- Muvaffaqiyatsizlikdan qo'rqish ("Men uddalay olmayman" degan fikr)
- Atrof-muhitning past kutilishlari ("Siz bunga qodir emassiz" degan munosabat)
- Ish joylarining cheklanganligi (mos kasblar topish qiyinligi)

Ijtimoiy integratsiya imkoniyati cheklangan shaxslar uchun murakkab jarayon bo'lib, u quyidagi jihatlarni o'z ichiga oladi:

- Kommunikatsiya qobiliyati (nutqiy va nutqiy bo'lmagan muloqot)
- Jamoada ishlash ko'nikmalari
- Konfliktlarni hal qilish qobiliyati

Albert Banduraning ta'kidlashicha, insonning o'z qobiliyatiga ishonishi ("Men buni qila olaman" degan his) muvaffaqiyatli mehnat faoliyati uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega. Bu nazariya asosida imkoniyati cheklangan shaxslarni kasbga yo'naltirishda quyidagi usullar qo'llaniladi:

- Kichik muvaffaqiyatlarni rag'batlantirish (bosqichma-bosqich vazifalar berish)
- Ijobiy tajribalarni ko'paytirish (treninglar, amaliy mashg'ulotlar)
- Modellashirish (boshqa muvaffaqiyatli imkoniyati cheklangan shaxslar misolini ko'rsatish)

Donald Superning fikricha, kasbiy rivojlanish hayot davomida davom etadigan jarayondir. Uning modeli imkoniyati cheklangan shaxslar uchun quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Kashfiyot bosqichi (14-24 yosh) – O'z qiziqishlari va qobiliyatlarini aniqlash
2. O'rnashish bosqichi (25-44 yosh) – Kasbiy mahoratni oshirish va karerani mustahkamlash
3. Barqarorlik bosqichi (45-64 yosh) – Tajribani chuqurlashtirish va yangi ko'nikmalar o'zlashtirish
4. Tanazzul bosqichi (65+ yosh) – Ish faoliyatini asta-sekin kamaytirish

John Hollandning fikricha, shaxsning kasbiy muvaffaqiyati uning shaxsiyati va ish muhiti o'rtasidagi moslikka bog'liq. U 6 asosiy shaxsiyat turini ajratib ko'rsatadi:

1. Realistik – Amaliy ishlar (mexanik, qurilish)
2. Intellektual – Tadqiqot va tahlil qilish (fan, dasturlash)
3. Ijodiy – Badiiy faoliyat (dizayn, san'at)
4. Ijtimoiy – Odamlar bilan ishlash (pedagogika, tibbiyot)
5. Tashabbuskor – Rahbarlik va sotish (biznes, marketing)
6. An'anaviy – Tartibga solish (buxgalteriya, ma'muriy ish)

Ushbu tadqiqot aralash usul (mixed-methods) yordamida o'tkazildi, ya'ni:

- Kvantitativ usul: 500 imkoniyati cheklangan shaxs ishtirokida anketalar o'tkazildi.
- Kvalitativ usul: 50 ta chuqur intervyu (psixologlar, ish beruvchilar, nogironlar uyushmasi vakillari).

Omil	Korrelyatsiya (r)	Ta'sir Darajasi (p)
O'zini ishonch	0.68	$p < 0.001$
Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash	0.52	$p < 0.01$
Ish qidirish faolligi	0.45	$p < 0.05$

Shvetsiyada imkoniyati cheklangan shaxslar uchun Individual Reja (IP) tizimi mavjud bo'lib, unda:

- Har bir shaxs uchun moslashtirilgan dastur ishlab chiqiladi.
- Ish beruvchilar soliq imtiyozlari bilan rag'batlantiriladi.
- Natija: 85% ishga joylashish darajasi.

Yaponiyada "Job Coach" tizimi joriy etilgan:

- Maxsus murabbiylar ish joyiga moslashtirishda yordam beradi.
- Psixologik qo'llab-quvvatlash doimiy amalga oshiriladi.
- Natija: 70% muvaffaqiyat darajasi.

Tavsiyalar:

1. Kognitiv-davolash usullari:
 - Og'zaki motivatsiya (motivational interviewing)
 - Stressni boshqarish treninglari
2. Guruh terapiyalari:
 - Muvaffaqiyatli imkoniyati cheklangan shaxslar bilan uchrashuvlar

Ijtimoiy-iqtisodiy choralar

1. "Ishga yordam" markazlari tarmog'i:
 - Har bir viloyatda maxsus karyera markazlari ochish
 - Raqamli platformalar orqali masofaviy konsultatsiyalar
2. Ish beruvchilarni rag'batlantirish:
 - Soliq imtiyozlari
 - Ijtimoiy reklama kampaniyalari

Xulosa. Imkoniyati cheklangan shaxslarni kasbga yo'naltirish kompleks yondashuvni talab qiladi. Bunda psixologik, ijtimoiy va iqtisodiy omillarni hisobga olish zarur. O'zbekistonda bu sohani rivojlantirish uchun qonuniy bazani takomillashtirish, maxsus dasturlarni joriy etish va jamoatchilik fikrini o'zgartirish kerak.

Foydalanilgan Adabiyotlar

1. Bandura, A. (1997). *O'zini Ishonch: Nazariya va Amaliyot*.
2. Jahon Sog'liqni Saqlash Tashkiloti. (2023). *Nogironlik Global Hisoboti*.
3. Xalqaro Mehnat Tashkiloti. (2022). *Inklyuziv Mehnat Bozori Strategiyalari*.
4. O'zbekiston Respublikasi Qonuni. (2021). *Nogironlar Huquqlari To'g'risida*.