

**Қазақстан Республикасы Білім министрлігі
Ы.Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы**



Білім алушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауын қолдау жөніндегі іс-шараларға жұмыс берушілер мен олардың ресурстарын тарту тетіктерін әзірлеу бойынша әдістемелік ұсынымдар

**Астана
2025**

Ы.Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының Ғылыми кеңесімен басып шығаруға ұсынылды (№10 хаттама, № 10). 00 наурыз 2025 ж.)

Әдістемелік ұсыныстар орта білім беру ұйымдары басшысының тәрбие жұмысы және кәсіптік бағдар беру жөніндегі орынбасарларына, бастауыш сынып мұғалімдеріне, сынып жетекшілеріне , кәсіптік бағдар мұғалімдеріне, педагогикалық психологтарға арналған.

Құрылымы :

Кіріспе

1. Кәсіптік бағдар берудің әлеуметтік серіктестерімен өзара әрекеттесудің шетелдік тәжірибесі
2. Кәсіптік бағдар беру желісі
3. Кәсіби сынақтарды ұйымдастыру

Қорытынды

Әдебиеттер тізімі

Дамытушылық тілі : қазақша, орысша

Жұмыс түрлері:

- жұмыс тобын құру;

кәсіптік бағдар беруді ұйымдастыруда әлеуметтік серіктестер мен мектептердің өзара әрекеттесуінің шетелдік тәжірибесін зерттеу ;

орта мектепте кәсіптік бағдар беру жұмысын практикалық жүзеге асыру тәжірибесін зерделеу ;

ҰАО ғылыми-әдістемелік кеңесінің отырысында әдістемелік ұсыныстарды талқылау .

Кіріспе

Білім берудегі, экономикадағы және жұмыспен қамтудағы заманауи тенденциялар студенттерде академиялық білімді ғана емес, сонымен қатар кәсіби өзін-өзі анықтау саласындағы тұрақты нұсқауларды дамыту міндетін алға қояды. Динамикалық өзгеретін еңбек нарығы, экономиканы цифрландыру, кәсіптерді трансформациялау және білікті кадрлар үшін бәсекелестіктің күшеюі жағдайында оқушылар мен студенттердің кәсіби таңдауын қолдаудың тиімді жүйесін құру үшін білім беру ұйымдары мен жұмыс берушілердің күш-жігерін біріктіру барған сайын маңызды болып отыр.

Студенттердің кәсіби өзін-өзі анықтауы – бұл мамандық таңдаудың бір реттік әрекеті емес, ол адамның өз мүдделері мен бейімділігін сезіну, мамандықтар әлемі туралы ақпарат алу, кәсіби қызметке мотивацияны қалыптастыру, қажетті құзыреттерді дамыту және сайып келгенде, жеке білім беру және мансаптық траекториясын құруды қамтитын ұзақ, көп кезеңді процесс. Бұл тұрғыда тұлғаның кәсіби дамуы жүзеге асырылатын сыртқы орта маңызды рөл атқарады, атап айтқанда, экономиканың нақты секторының өкілдерімен өзара әрекеттесу.

Жұмыс берушілер еңбек нарығының негізгі субъектілері (әрекет етуші субъект – жеке тұлға немесе ұжымдық жеке тұлға, әлеуметтік топ, ұйым, мекеме, басқаларға бағытталған әрекеттерді жүзеге асыратын адамдар қауымдастығы) ретінде студенттердің неғұрлым шынайы және саналы кәсіби таңдауын жеңілдететін бірегей ресурстарға ие. Бұл тек материалдық-техникалық базаға, өндірістік инфрақұрылымға және қаржылық мүмкіндіктерге ғана емес, сонымен қатар адами капиталға, басқару тәжірибесіне, мінез-құлық үлгілеріне және табысты кәсіби іске асыру тәжірибесіне қатысты. Жұмыс берушілерді кәсіби өзін-өзі анықтауды қолдау жүйесіне тарту теориялық білім мен еңбек нарығының практикалық талаптары арасындағы алшақтықты жоюға, кәсіптік бағдар беру жұмыстарының мазмұнының өзектілігін қамтамасыз етуге және оның тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Мектептер мен жұмыс берушілер арасындағы серіктестіктің мойындалған маңыздылығына қарамастан, өзара әрекеттесу тәжірибесі бөлшектелген, ретсіз және көбінесе декларациялық сипатта болып қала береді. Себептер өзара іс-қимылдың реттеуші тетіктерінің жоқтығында да, ынтымақтастықты іс жүзінде жүзеге асыруға бағытталған әдістемелік материалдардың жоқтығында да жатыр. Қазіргі жағдайда жалпы орта білім деңгейінен бастап кәсіптік бағдар беру жұмыстарына жұмыс берушілердің тұрақты, өзара тиімді, құрылымдық қатысуын қамтамасыз ететін құралдар мен тетіктерді жүйелі түрде құру қажет.

Бұл әдістемелік ұсыныстар студенттердің кәсіби өзін-өзі анықтауын қолдау бойынша іс-шараларға жұмыс берушілер мен олардың ресурстарын

тартудың тиімді тәсілдерін әзірлеуге бағытталған. Құжат отандық және шетелдік тәжірибені, Қазақстан Республикасының білім беру, жұмыспен қамту және тұрақты даму саласындағы стратегиялық құжаттарының ережелерін пәнаралық талдауға негізделген, сондай-ақ ұлттық білім беру жүйесінің ерекшеліктерін, аймақтық саралауды және студенттердің өздерінің қажеттіліктерін ескереді.

Ұсынымдар серіктестік өзара іс-қимылының теориялық және әдістемелік негіздерін зерттейді, жұмыс берушілердің кәсіптік бағдар беру іс-шараларына қатысуының нысандары мен үлгілерінің жіктелуін ұсынады, бірлескен іс-шараларды жобалау бойынша практикалық ұсыныстарды береді, өзара әрекеттесу тиімділігін бағалау құралдарын, сондай-ақ осы қызметті институттандыру шарттарын сипаттайды. Білім беру үдерісіне қатысушылар ретінде жұмыс берушілердің өздерін ынталандыру және қолдау мәселелеріне, сондай-ақ барлық мүдделі тараптардың – білім беру ұйымдарының, білім беру органдарының, ата-аналар қоғамдастығының, ҮЕҰ және кәсіби бірлестіктердің күш-жігерін үйлестіру мәселелеріне ерекше назар аударылады.

Осылайша, ұсынылған әдістемелік тәсілдерді іске асыру кәсіптік бағдар берудің экожүйесін қалыптастыруға бағытталған, мұнда негізгі элементі елдің адами капиталын дамытуға және жастардың тұрақты кәсіби болашағын қамтамасыз етуге бағытталған жұмыс берушілердің мазмұнды және стратегиялық қатысуы болып табылады.

1. Кәсіптік бағдар берудің әлеуметтік серіктестерімен өзара әрекеттесудің шетелдік тәжірибесі

Мектеп оқушыларын саналы түрде мамандық таңдауға дайындауға келетін болсақ, әлемнің көптеген елдері мектепте кәсіптік бағдар берудің әдеттегі үлгілерінен әлдеқашан шығып кеткен. Олардың тәжірибесі бізді сендіреді: жұмыс берушілердің, колледждердің, университеттердің және басқа да әлеуметтік серіктестердің қатысуы мектеп бағдарламасына қосымша ғана емес, білім беру саясатының стратегиялық тексерілген бағыты болып табылады.

«Білім беруге жұмыс берушінің ең жақсы қатысуының төрт қағидасы» Ник Чемберс, білім беру бөлімінің бас директоры және Жұмыс берушілер ЭЫДҰ-ның **«Армандағы жұмыс: жасөспірімдердің мансаптық ұмтылыстары және жұмыс болашағы» атты** соңғы есебіне енгізілген . 2020 жылғы Дүниежүзілік экономикалық форумда жарияланған баяндамада 2000 жылдан бері жастардың мансаптық ұмтылыстары қалай өзгергені (немесе өзгермегені) туралы соңғы жиырма жылдағы PISA деректері талданады.

Содан бергі жылдар ішінде бүкіл әлемде және тек техникалық немесе кәсіптік білім беру ғана емес, білім берудің барлық түрлеріне қатысты мектептер мен жұмыс әлемі арасындағы тығыз өзара әрекеттесуге деген қызығушылық тұрақты түрде өсті .

Жұмыс берушінің білім беруге қатысуы мансап бойынша әңгімелер, тақырыптық әңгімелер, мансап жәрмеңкесі, кәсіпорын конкурстары, тәлімгерлік, жұмыс орындарына бару, өз саласындағы мамандарды көлеңкелеу және жастарға жеке, мемлекеттік және үшінші сектордағы жұмыс берушілермен және олардың қызметкерлерімен өзара әрекеттесуге мүмкіндік беретін қысқа мерзімді жұмысқа орналастыру сияқты іс-шараларды қамтиды. Жұмыс берушінің қатысуы оңай танылғанымен, оның мектеп өмірінің әртүрлі кезеңдерінде әртүрлі мағыналары бар. Бастапқы деңгейде бұл көбінесе жұмыс пен мансап туралы гендерлік стереотиптерге қарсы тұру және көмек көрсету туралы балалардың өздері оқып жатқан пәндерге деген қызығушылығын арттыру. Орта мектепте жұмыс берушінің қатысуы мансаптық ұмтылыстарды кеңейтуге және нақтылауға және жұмысқа ауысуды жеңілдету үшін білім, дағдылар мен тәжірибені дамытуға көбірек бағытталған.

студенттердің академиялық мотивациясын күшейтетін ресурс .

Бастауыш және жоғары сынып оқушылары жұмыс әлемімен араласқанда , олар оңайлықпен келмейтін нәрсені алады басқа жолдармен алу. Мысалы, студенттер ата-аналардан, мұғалімдерден немесе мансап бойынша кеңесшілерден гөрі экономиканың белгілі бір секторында нақты жұмыс істейтін немесе белгілі бір жұмысты атқаратын маманнан естіген сөздеріне жиі сенеді . Бұл жастарға сенуге болатын жаңа ақпарат береді. Оның шынайылығы оларға

шешім қабылдауға және сенімділікті дамытуға көмектеседі жұмыс берушілер болашақ жұмыс күшінде көргісі келетін дағдылар мен мінез-құлық.

Жұмыс берушілермен қарым-қатынас заманауи білім беруде маңызды және ерекше рөл атқарады және жастардың бұдан үлкен пайда көретіні анық; бірақ мұны қалай жақсы қамтамасыз ету керек? Сайып келгенде, ол көптеген жұмыс орындары мен ерікті қызметкерлердің ерікті, төленбеген жарналарына сүйенеді, көптеген мектептер мен мұғалімдермен өзара әрекеттеседі, әдетте оқу үдерісінен, бекітілген оқу жоспарынан тыс бастамаларды қабылдайды.

Ұлттық стратегиялар нені көздеу керек және олар неден аулақ болу керек? Жұмыс берушінің келісімі барлығы үшін жұмыс істейтінін тексеру үшін төрт принципті қолдануға болады.

Біз іздейтін жұмыс берушінің келісімі тиімді, тиімді, әділ және дәлелді болуы керек. Жұмыс берушіні тиімді тарту қызығушылық танытқан оқушылардың мектеп өміріндегі дұрыс уақытта тиімді іс-әрекеттер арқылы дұрыс жұмыс берушімен немесе ерікті қызметкермен араласуын қамтамасыз етеді .

Басқаша айтқанда, жұмыс берушінің тиімді қатысуы білім алушылардың кәсіптік бағдар беру мұғалімдерінің көмегімен олардың қалай тартылатынын шешуін қамтамасыз етеді. Мұғалімнен артық ешкім білмейді, әр түрлі , әр түрлі мінезі бар, жеке ерекшеліктері бар әр түрлі оқушылармен кездесудің қандай пайдасы бар? жұмыс беруші. Сонымен қатар, тиімді өзара әрекеттесу сөзсіз шынайы болуы керек (бұл оқытылған жұмыс берушімен нақты бағдарлама болуы керек) және тиімді .

ұсынатын кәсіби ресурс - бұл жаңа және дәстүрлі оқытудан ерекшеленетін әсерлі идеялар мен тәжірибелер екенін ешқашан ұмытпау керек . Кейбір студенттер үшін қиындық мансапқа деген ұмтылыстың төмендігі болса, басқалары үшін бұл ұмтылыстар шындыққа жанаспайды немесе олардың білім беру жоспарларымен үйлеспейді. Барлық студенттер не туралы түсініктерін кеңейтуден пайда көре алады еңбек нарығы ұсына алады. Зерттеудің ең қызықты нәтижелерінің бірі - жастардың өздері жұмыс берушілермен өзара әрекеттесулері «өте пайдалы» болғанын айтқанда, олар дұрыс: олар жас кезінде еңбек нарығында табысты болады.

Көптеген оқушылар тәлімгерлермен немесе жұмысқа орналасу арқылы алғашқы тәжірибеден пайда көреді. Ата-анасы немесе мұғалімі болып табылмайтын ересектермен жұмыс істеу оқушыларға нақты жұмыс орындарында жеке тиімді болу дегенді көрсететін шынайы ортада қарым-қатынас пен топтық жұмыс дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. Нақты жұмыс өмірінің көрінісі неғұрлым шынайы болса және белсенді әрекеттер

жастардың амбицияларына неғұрлым жақын болса, соғұрлым олардың тиімді болуы ықтимал.

Педагогтар балалар мен жастардың жаңа нәрсені үйреніп жатқанын және олардың жұмыс әлемімен қарым-қатынасынан ерекшеленетінін анықтауға өте ыңғайлы. Олар кәсіптік ақпаратты, кәсіптік тәжірибені жеткізудің кез келген жүйесін басқаратын фасилитаторлар болуы керек. Бұл мансап мұғалімдері, сынып жетекшілері және пән мұғалімдері өз оқушыларының кіммен қарым-қатынас жасау керектігін анықтауы керек дегенді білдіреді.

Әлбетте, Мұғалімдерге, студенттер сияқты, көптеген мамандықтар мен мамандықтардың арасынан таңдау қиынға соғады. Кәсіптік бағдар берудің тиімді жүйесі студенттерді қызықтыратын кәсіби бағыттарды күшейту тетіктерін іске асырады. Сондықтан жұмыс берушілермен жұмыстың әртүрлі түрлеріне, мысалы, көпке танымал емес шағын бизнес пен инновациялық стартаптарға, сондай-ақ білікті жұмысшылардың айтарлықтай тапшылығы бар аймақтарға бағытталған ұлттық науқандарға негізделген жүйелер арқылы жұмыс берушілермен қарым-қатынасты қамтамасыз етудің артықшылығы бар. Кәсіптік бағдар беру қызметтерін көрсетуде тиімділікті қажет етеді, жұмыс берушінің қатысуын жақсарту үшін қажетті екінші принцип. Тәлімгерлік сияқты кейбір жұмыс берушілерді тарту әрекеттері ең аз оқытуды немесе қауіпсіздікті тексеруді қажет етуі мүмкін, ал тағылымдамалар сияқты басқалары бағалауды және қауіпсіздік бойынша маңызды оқытуды қажет етуі мүмкін, жұмыс берушіні тарту шығындарының басым көпшілігі дұрыс адамдар мен K-12 ұйымдары үшін ашық жұмыс орындарын табуға байланысты. Жұмыс берушілер не істеуге дайын екенін, қашан және қайда істеуге дайын екенін білу маңызды. Кәсіптік бағдар берудің тиімді жүйесі менеджерлері болашақта білікті жұмысшылардың болуына мүдделі кәсіпорындардың қолданыстағы желілері арқылы жұмыс істейтін болады.

Жұмыс берушілер мен білім беру секторы арасындағы ең жақсы өзара әрекеттесуді анықтайтын төрт принцип

ЭЫДҰ қатысу мүмкіндіктері туралы хабардарлықты арттыру үшін сектор мен орналасқан жеріне байланысты онлайн мансап порталдарын құруды ұсынады. Сондықтан ұлттық онлайн порталдар бір веб-сайтқа қызығушылық тудыратын арзан мансаптық науқандарды қамтамасыз ететін ерекше құнды функцияға назар аударады. Егер науқандарды оқытушылар құрамының өкілдері де, жұмыс берушілер/қызметкерлер қауымдастығы өкілдері де қамтитын білім беруді басқару құрылымдары қадағаласа, ағымдағы мансаптық бастамалардың өзекті және жақсы мақсатты екеніне және екі жаққа да мансаптық бағдар беру үшін бар желілерді толық пайдаланатынына сенімдірек болады. Сонымен қатар,

тиімді жүйелер ерікті қызметкерлерді жеке қажеттіліктерге байланысты корпоративтік делдалдар арқылы немесе тікелей мектептер мен колледждердегі мұғалімдермен байланыстырады.

кәсіптік білім беруге қатысуы әлеуметтік қайта құрудың толық әлеуетіне қол жеткізу үшін анық және әділ болуы керек . Шынында да, нашар басқарылатын жұмыс берушінің қатысуы теңсіздікті күшейту қаупі жоғары, өйткені бай аймақтардағы мектептер оқушыларды қолдау үшін ата-аналар мен жергілікті экономикалық ресурстарды көбірек пайдаланады. Жұмыс берушінің әділ қатысуы жастардың жұмыс әлеміне қаншалықты оңай қол жеткізе алатыны және өздерін жайлы сезінетіндігі әртүрлі екенін мойындайды. ЭЫДҰ көрсеткендей, жасөспірімдердің мансаптық талпыныстары олардың жынысына, әлеуметтік класына және жынысына байланысты қатты қалыптасады. және географиялық орналасуы. Мысалы, басқарушы ата-аналардың балалары басқа ортадағы құрдастарымен салыстырғанда жұмысқа қабылдау процестерін әлдеқайда жақсы түсінеді. Сондай-ақ, гендерлік стереотиптер көбінесе балалар мен жастардың болашақ жұмысы туралы ой-пікірлерін бұрмалап, жас әйелдерді жалақысы төмен жұмысқа итермелейтіні белгілі.

Жұмыс берушілерді тарту осындай теңсіздіктермен күресу құралы болып табылады, өйткені ол тиісті отбасылық желілері жоқ жастардың әлеуметтік капиталын стратегиялық арттыруға мүмкіндік береді.

Ұлттық саясат барлық аймақтардағы барлық мектептердің жастарды өз кәсіптері мен мансаптары туралы ынталандыруға және хабардар етуге дайын жұмыс берушілермен қарым-қатынаста болуын қамтамасыз етуі керек . Сонымен қатар, тиімді жүйелер ең қалаулы кәсіптерге, компанияға баруға және жұмыс орнындағы тәжірибелерге, тіпті шалғай аудандардағы студенттерге де маңызды қолжетімділікті қамтамасыз ете алады. Ұлттық науқандар географиялық тұрғыдан ең қолайсыз жастардың қажеттіліктерін нақты шешуі мүмкін және қажет .

студенттерге кәсіптік бағдар беруге жұмыс берушінің жоғары сапалы қатысуы дәлелденгені айтпаса да түсінікті . Бойлық деректер жиыны (ЭЫДҰ есебі) қазір жұмыс берушілерді тартуға әртүрлі тәсілдердің әсері туралы маңызды түсініктерді ұсынады. [1] Көбірек енгізуге қосымша мүмкіндік **бар** жұмыс берушілерді тарту тәжірибесі . Мектеп жүйелері мен жұмыс берушілер кімге және қандай жағдайда не жақсырақ болатынын тереңірек түсінеді. Жұмыс берушінің келісімін «жақсы» деп қараудан әрі оған білім берудің басқа аспектілері сияқты сыни тұрғыдан қараудың уақыты келді. Әрбір жас, қай жерде тұрса да, ата-анасының немесе қамқоршысының жағдайына қарамастан, қай мектепте оқыса да, сол жұмыстарды атқаратын адамдардан жұмыс пен жұмыс әлемі туралы тікелей есту мүмкіндігіне ие болуы керек - бұл ерте білім беруден басталуы керек.

Ұлыбритания: Мансаптық бағдарлау бастауыш сыныптарда басталады

Ұлыбританияда кәсіптік бағдар беру жалпы білім беру жүйесіне біріктірілген. Мектеп жасынан бастап оқушылар әртүрлі мамандық өкілдерімен үнемі кездесіп, компанияларға барып, мансап сабақтарына қатысады. Мансап бойынша кеңесшілер мұғалімдермен және ата-аналармен тығыз байланыста жұмыс істейді. Ұлттық мансап қызметі мектептерден мұндай іс-шараларды жылына кемінде бір рет әрбір жас тобы үшін ұйымдастыруды талап етеді. Мұндай бағдарламалардың әсері ұлттық бойлық зерттеулермен расталды: жұмыс берушілермен кәсіптік бағдар беру іс-шараларына қатысқан оқушылар жоғары мансаптық қанағаттану туралы хабарлайды және NEET болу ықтималдығы төмен (білімде, жұмысқа орналасуда немесе оқытуда емес). [2].

Германия : қос модель анықтамалық нүкте ретінде

Неміс кәсіптік бағдар беру жүйесі мектептер мен компаниялар арасындағы күшті өзара әрекеттестікке негізделген. Мектеп оқушылары кәсіпорындарда тәжірибеден өтетін дуальды оқыту қалыпты жағдай ретінде қабылданады. Мұнда мансап бойынша кеңесшілер тек көмекші персонал емес, оқу процесінің толыққанды қатысушылары болып табылады. Неміс тәсілінің ерекшелігі оның институционализациясы болып табылады : әрбір оқу орнында әлеуметтік серіктестер тізімі және міндетті іс-шаралар жоспары бар. Практика мен теория қатар жүреді , ал жұмыс берушілердің өздері білім беру мазмұнын қалыптастыруға белсенді түрде қатысады [3].

Германия – болашақ мамандығы бойынша жұмыс мектеп бітіруден көп бұрын басталатын санаулы елдердің бірі. Бесінші сыныптың өзінде-ақ оқушылар еңбек нарығымен танысу процесіне тартылады: алдымен экскурсиялар мен қолөнершілермен кездесулер, содан кейін нағыз шағын тәжірибелер арқылы. Жасөспірімдер жай ғана бақылап қоймайды, сонымен қатар тырысады - олар заттар жасайды, жұмыс киімін киіп көреді, аспазшылармен бірге тамақ әзірлейді. Жүйенің негізі дуальды оқыту болып табылады, мұнда мектептегі теория кәсіпорындардағы нақты жұмыспен қамтумен ұштасады. Бұл ретте жұмыс беруші алаң беріп қана қоймай, тапсырмалардың мазмұнын әзірлеуге қатысады. Бұл әдіс оқушыға нақты қатысу сезімін береді және қателік жасау қорқынышы пайда болғанға дейін дағдыларды қалыптастырады.

Франция: Инженер немесе наубайшы айына бір рет мектепке қалай келеді

Францияда мектептер жергілікті кәсіптік бірлестіктермен: қолөнершілер, суретшілер, дәрігерлер, қолөнершілермен ынтымақтасады. Ай сайын «мамандық жиналысы» өтеді: ата-ана, көрші, мектеп бітірген немесе жергілікті кәсіпкер сыныпқа келіп, өзі туралы емес, жұмысы туралы айтады. Сабақтар сұхбат түрінде өтеді: студенттер сұрақтар дайындайды, әңгімені өздері жүргізеді, содан кейін шағын эссе жазады. Кейбір мектептерде тіпті кәсіпорындармен байланыс бойынша штаттық координатор бар. Француз мектептері де «кәсіп елшілерін» белсенді түрде тартады - бұл шеберлік сабақтарын өткізетін ерекше немесе ұмытылған қолөнермен айналысатын адамдар. Осылайша оқушылар еңбектің жаза емес, өзін-өзі көрсету түрі екенін біледі.

Финляндия : тәжірибеге бағытталған оқыту және тәуелсіздікке баса назар аудару

Фин моделі студенттің жеке жауапкершілігі мен тәуелсіздігіне мән береді. Жетінші сыныптан бастап әрбір студент кәсіпорында қысқа мерзімді тәжірибеден өтуге, ал сегізінші сыныптан бастап кәсіптік сабақтарға қатысуға міндетті, онда компания өкілдері кәсіптер туралы іштей әңгімелейді . Мектеп жұмыс беруші мен оқушы арасындағы делдал қызметін атқарады, мемлекет әдістемелік және қаржылық қолдау көрсетеді. Тәжірибеге бағытталған тәсіл мектеп оқушыларының болашақ жолын таңдауда рефлексия мен сананың дамуына ықпал етеді [4].

Финляндияда бала тек мамандықтарды меңгеріп қана қоймайды – оның «кураторы» бар, ол еңбек әлеміне деген қызығушылықты мағыналы түрде дамытуға көмектесетін ересек тәлімгері бар. Бұл мұғалім, әлеуметтік қызметкер немесе тіпті шақырылған колледж өкілі болуы мүмкін. Бастауыш сыныпта оқушылар тек мұражайларға ғана емес, сонымен қатар фермаларға, көлік жөндеу шеберханаларына, пошта бөлімшелеріне де барады. Мұндай саяхаттардың барлығы мағыналы: әр кездесуден кейін балалар «кәсіп картасын» толтырады, онда олар нені таң қалдырғанын, не істегісі келетінін жазады. Бесінші сыныптан бастап мектепке күнделікті нағыз адамдар – автобус жүргізушісі, мал дәрігері, инженер немесе электрик келетін міндетті «мамандықтармен танысу» апталығы енгізіледі. Олар дәріс оқымайды, бірақ өздерінің әдеттегі күндерінің қандай екенін айтады.

АҚШ : Теңшеу және сандық құралдарға назар аударыңыз

Американдық мансаптық бағдар беру жүйесі қызығушылықтар мен бейімділіктердің жекелендірілген сынақтарының кең ауқымын ұсынады. Сандық

платформалар мен мансаптық бағдарлау квесттері маңызды рөл атқарады. Студенттер тағылымдама бағдарламаларына қатысады, компаниялардағы жұмыс процесін бақылауға мүмкіндік алады (жұмыс shadowing) және HR мамандарымен сұхбат. Мектеп пен жұмыс беруші серіктестігі шарттық сипатта болады, бірақ мектеп аудандары мен қайырымдылық қорлары деңгейінде қолдау көрсетіледі [5].

Жапония және Оңтүстік Корея: Мансаптық бағдар мәдениеттің бөлігі ретінде

Жапония мен Кореяда бастауыш сынып оқушылары кәсіпорындарға экскурсияға қатысады, шеберлік сабақтарына қатысады, еңбек ұжымдарымен танысады. Еңбекті құрметтеу мен әлеуметтік жауапкершілікке ерекше көңіл бөлінеді. Бұл елдердегі бизнес мектептің табиғи серіктесі ретінде қабылданады . Жұмыс берушілер жай ғана тәжірибе алмасып қоймайды – олар оқу материалдарын әзірлеуге қатысады, кәсіптердің бірлескен фестивальдерін өткізеді, тіпті жеке оқу модульдерінің кураторларына айналады [6].

Оңтүстік Кореяда білім беру жүйесі өндірістік тәжірибемен тікелей байланысты. Әр мектептің балаларды жүйелі түрде жіберетін бірқатар компаниялармен келісімі бар – «тексеру» емес, модульдік бағдарлама аясында. Мысалы: алтыншы сыныпта оқушы банкке, құрылыс алаңына және гүл дүкеніне барады, жетіншіде - өзін қонақүйде әкімші ретінде сынап көреді, ал сегізіншіде - нақты өндірістік жағдайларды талдауға қатысады. Әрбір осындай тәжірибеден кейін мектеп оқушылары орта мектепке өту кезінде қолданылатын «дағдылар портфолиосын» толтыруы маңызды. Жұмыс берушілер үшінші тараптың «қайырымдылық жасаушылары» ретінде емес, білім беру миссиясының толыққанды қатысушылары ретінде қабылданады.

Халықаралық ұсыныстар

ЭЫДҰ есебіне сәйкес (Muset & Kurekova , 2018), жұмыс берушілерді ертерек тарту, жұмыс тәжірибесін ұйымдастыру, кәсіптік бағдар беру бойынша әңгімелер және кәсіби мамандардың мектептегі іс-шараларға қатысуы жасөспірімдердің табысты жұмысқа орналасу мүмкіндігін айтарлықтай арттырады. Әсіресе, экономиканың нақты секторымен тұрақты және жүйелі байланыс тәжірибесінің маңызы зор. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы кәсіптік бағдар беру шығындар емес, инвестиция екенін және барлық мүдделі тараптардың міндетті түрде қатысуын талап ететінін атап көрсетеді [7].

Жалпы , шетелдік тәжірибенің негізгі элементі жұмыс берушілердің қатысуы ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік серіктестік желісін құрудың жүйелі, институционалдық тәсілі болып табылады. Бұл Қазақстанға 1-сыныптан бастап – экскурсиялар, кәсіби мерекелер және кәсіп өкілдерімен кездесулер арқылы, содан кейін – тәжірибелерді әр оқушының білім траекториясына кіріктіру арқылы өзіндік шындыққа бейімделуі қажет тәжірибе.

Мектеп кеңесшісі және мансаптық даму

ASCA позициясы

Американдық мектеп кеңесшілері қауымдастығы
(Американдық мектеп кеңесшілері қауымдастығы)

ASCA – студенттерге қолдау көрсететін **мектеп психологтары, мансап бойынша кеңесшілер және педагогтар** үшін стандарттарды, үлгілерді және тәжірибелерді әзірлейтін АҚШ-тағы жетекші кәсіби ұйым .

Атап айтқанда, **ASCA Ұлттық моделі** мектептегі мансап кеңесшісінің жүйелі жұмысын басқаратын халықаралық деңгейде мойындалған құрылым болып табылады:

- академиялық, мансаптық және әлеуметтік-эмоционалдық дағдыларды дамыту,
- кәсіптік бағдар беру әңгімелері,
- отбасылармен және жұмыс берушілермен жұмыс,
- ведомствоаралық ынтымақтастық.

Мектеп кеңесшілері үш салада оқушылардың өсуін жақсартатын мектептік кеңес беру бағдарламаларын жүзеге асырады: академиялық, мансаптық және әлеуметтік/эмоционалдық даму. Осы бағдарлама арқылы мектеп кеңесшілері барлық студенттердің мансаптық дамуын жақсартуға көмектесетін стратегиялар мен іс-шараларды жүзеге асырады - студенттерге мектеп пен жұмыс әлемі арасындағы байланысты түсінуге, жоспарлауға және орта білімнен кейінгі білімге және өмір бойы жұмысына сәтті өтуге қажетті ойлау жүйесі мен мінез-құлық - студенттердің қазіргі және кейінгі өмірінде табысты болуы үшін барлық үш саладағы өсу қажет екенін мойындайды [8].

Негіздеме

Мектептегі кеңес беру бағдарламасы арқылы мектеп кеңесшілері студенттерге өздерінің күшті жақтары мен қызығушылықтарын, сондай-ақ осы

атрибуттарға сәйкес келетін мансаптық өрістерді зерттеуге көмектесу үшін ресурстар мен мүмкіндіктерді ұсынады. Бұл күш-жігер студенттерге орта білімнен кейінгі білім беру жолдарын жоспарлауға және таңдауға көмектеседі және студенттерге орта білімнен кейінгі білім мен жұмыс әлемінде сәтті шарлауға көмектесетін колледж және мансаптық дайындық дағдыларын дамытуға мүмкіндіктер жасайды.

Мектеп кеңесшілері әрбір оқушының білім алуына қарамастан, болашақ мүмкіндіктерге жетелейтін ерекше қызығушылықтары, қабілеттері мен мақсаттары бар екенін мойындайды. Мансаптық даму стратегияларына мәдени тұрғыдан жауап беретін тәжірибелерді енгізу арқылы мектеп кеңесшілері тарихи маргиналды популяцияларға олардың болашағына жол жасауға көмектеседі (Чан, 2019). Студенттер, отбасылар, оқытушылар және қоғамдастықпен бірлесіп жұмыс істей отырып, мектеп кеңесшілері барлық студенттердің өнімді азаматтыққа жету жолын (мысалы, әскери, мансаптық техникалық сертификат немесе екі немесе төрт жылдық білім беру бағдарламасы) студент үшін дұрыс таңдауын қамтамасыз ету үшін жұмыс істейді [9].

Мектеп кеңесшілері мансаптық білім беру балабақшадан басталатынын мойындайды және нұсқаларды білетін және түзетуді қажет етпестен орта білімнен кейінгі тәжірибеге түсуге және табысқа жетуге дайын студенттердің үлгісін көрсетеді. Үздік тәжірибелер мансаптық техникалық білім беру (СТЕ) қызметі орта білімнен кейінгі жоспарлауға және академиялық мотивацияға көмектесу үшін кем дегенде орта мектепте басталуы керек екенін көрсетеді (Bottoms, 2022). Тәжірибелік іс-шараларға қатысу мектептегі оқушылардың мотивациясын арттырады, өйткені оқушылар сыныптағы оқудан «шынайы әлемге» нақты байланыстар жасайды (Bottoms, 2022) [10].

Орта және жоғары сынып оқушыларының болашақ мамандық таңдауы, сәйкес қызығушылықтары мен тілектері өзгереді; сондықтан, әртүрлі опциялар мен мансаптарға әсер ету олардың өсуін одан әрі қолдайды (Bottoms, 2022). Студенттердің мансаптық білімінің фасилитаторлары ретінде мектеп кеңесшілері студенттерді СТЕ жолдарымен және студенттердің мансаптық дамуы үшін маңызды болуы мүмкін тәжірибелік оқытумен таныстырады (ASTE, 2023) [11].

Мектеп кеңесшілері сонымен қатар барлық студенттердің таңдаған саласында білікті және табысты болу үшін қажетті дағдылар мен білімге ие екенін мойындайды (Mau & Li, 2018). Айта кету керек, барлық жолдарға әсер ету студенттерді бір нұсқамен шектеу есебінен туындамауы керек. СТЕ

студенттерге қолжетімді көптеген нұсқалардың бірі болуы керек (Cashdollar , 2023) [12].

Мектеп кеңесшісінің рөлі

Оқушылардың мансаптық дамуын қолдау мақсатында мектеп кеңесшілері:

- Оқушыларды ерте сыныптан бастап мансап пен еңбек әлемімен таныстыру

- Еңбек әлемімен даму және жас ерекшеліктеріне сәйкес байланыстар құру

- Студенттерге мансаптық дайындық үшін қажетті мінез-құлық пен дағдыларды меңгеру үшін оқу мүмкіндіктері мен тәжірибесін беру үшін бірлесіп жұмыс жасаңыз (Лимберг және т.б., 2021)

- Оқушылармен олардың қызығушылықтарын, қабілеттерін, нақты мансаптық кластерлерін (Сиссо , 2018) және орта білімнен кейінгі жоспарларын анықтау үшін жұмыс жасаңыз .

жоғары сапалы мансаптық және техникалық білім беру бағдарламаларын қоса, мектептен орта білімнен кейінгі білімге және/немесе жұмыс күшіне ауысуды жоспарлауға көмектесіңіз (ASCA, 2021)

- Студенттерге аспирантурадан кейінгі әртүрлі жолдар бойынша кеңес беру (мысалы, колледж, кәсіби куәліктер, шәкірттер, әскери, қызмет жылының бағдарламалары, отбасын асырайтын жалақысы бар толық уақытты жұмыс немесе тәуелсіз өмір сүру жалақысы)

- Студенттерге ерте колледж және мансаптық даму бағдарламаларына қатысуға мүмкіндік беріңіз (мысалы, қосарлы несие/қос оқу, AP, IB, STE)

Орта білімнен кейінгі , мансаптық және колледжге дайындық мәдениетін қалыптастыру үшін әкімшілермен, оқытушылармен, қызметкерлермен және шешім қабылдаушылармен бірлесіп жұмыс жасаңыз.

- Орта білімнен кейінгі білім беру, жоспарлау және студенттердің орта білімнен кейінгі нұсқалардың кең ауқымынан таңдау құқығын қолдайтын шешім қабылдау арқылы барлық студенттердің колледж және мансап туралы хабардар болуын қамтамасыз ету және ілгерілету.

- Колледжге және мансапқа қол жеткізудегі олқылықтарды және мұндай деректердің колледжде және мансап бойынша кеңес беру мен кеңес берумен байланысты әдейі де, әдейі де емес бұрмалануларды шешудегі құндылығын анықтау.

- Кәсіби білім беру тректерін және тиісті курстарды қоса алғанда, кәсіптік білім беруді сынып сабақтарына біріктіру үшін мұғалімдермен жұмыс.

- Барлық студенттерге оқу стратегияларын, өзін-өзі басқару дағдыларын және оқуға деген оң көзқарасты, күшті жұмыс этикасын және өмір бойы білім алудың ұзақ мерзімді мансаптық табысқа жету үшін маңызды екенін түсінуге әкелетін әлеуметтік дағдыларды дамыту мүмкіндігін беріңіз.

- Мансаптық тенденцияларды ескере отырып, кәсіби дамумен айналысу

- Дәстүрлі мансаптық рөлдерді қоса алғанда, өзіндік рефлексия мен өсуді үйреніңіз және осы өсу арқылы теңдік пен қолжетімділікті кеңейтіңіз.

Осылайша, мектеп кеңесшілері студенттерге олардың күшті және қызығушылықтарын, сондай-ақ осы атрибуттарға сәйкес келетін мансаптық бағыттарды зерттеуге көмектесетін ресурстар мен мүмкіндіктерді ұсынады. Мектеп кеңесшілері барлық студенттерге олардың мансаптық дамуын жақсартуға және орта білімнен кейінгі білім мен жұмыс әлемінде сәтті шарлауға көмектесетін мектептегі кеңес беру бағдарламасын ұсынады, бұл студенттердің қазір және кейінгі өмірінде табысты болуы үшін академиялық, мансаптық және әлеуметтік/эмоционалдық дамудың барлық үш саласындағы өсу қажет екенін мойындайды. Мектеп кеңесшілері студенттердің барлық орта білімнен кейінгі нұсқаларды, соның ішінде мансаптық және техникалық білім беру және оқыту жолдарын зерттеуге қолжетімділігін қамтамасыз етеді.

Кәсіптік бағдар беру мұғалімдеріне арналған ұсыныстар

1. Мамандықтармен ерте танысу (1–4 сыныптар)

Қол жетімді және ойын түрінде **нақты кәсіп өкілдерімен кездесулер ұйымдастыру**. Ата-аналық ресурсты пайдаланыңыз: медбике, фермер, аспаз, полиция қызметкері - әркім өз жұмысында нені мақтан ететінін айта алады.

- **Шағын экскурсиялар өткізу** : мектеп асханасына, медициналық пунктке, кітапханаға, жергілікті дүкенге. Мақсаты «нақты еңбек» туралы түсініктерін кеңейту.

- **«Апта мамандығымен» таныстыру** : әр дүйсенбіде таңдалған мамандық туралы шағын әңгіме және сурет салу.

2. Саналы қызығушылықты қалыптастыру (5–7 сыныптар)

- **Нақты сектормен байланыс орнату** : кәсіпорындарға баруды, колледждерде шеберлік сабақтарын, зертханалық сабақтарды ұйымдастыру.

Кәсіби бағдар элементтерін әдебиетке, математикаға және биологияға біріктіре отырып, кестеге тақырыптық **кәсіптік бағдар беру курстарын қосу**.

- Оқушылардың бейімділіктері мен қалауларын анықтауға көмектесу үшін **қызығушылық сауалнамасын, сауалнаманы және тестілеуді өткізу**.

3. Профильмен және траекториямен жұмыс (8–11 сыныптар)

- **Студенттерге кәсіптік кластерлер бойынша кеңес беру** (мысалы, агроөнеркәсіп, IT, қызмет көрсету, инжиниринг).

Колледжге, университетке, кәсіптік оқу бағдарламаларына немесе кәсіпкерлікке қатысты **жеке білім беру бағытын құруға көмектесу**.

Студенттерге жобаларға, тағылымдамадан өтуге және кәсіби сынақтарға қатысуды ұсына отырып, **колледждермен және университеттермен ынтымақтасу** .

4. «Тең қолжетімділік» принципі

- **Кәсіптер, колледждер, тағылымдамалар туралы ақпаратқа қол жеткізудегі кедергілерді анықтау** - әсіресе ауылдық, аз қамтылған және осал топтар үшін.

Отбасы мен аймақтың нақты ресурстарына негізделген **жеке ұсыныстарды әзірлеу** .

- **Стереотиптерге қарсы тұру** : қыздар тек тәрбиеші ғана емес, ұлдар тек IT мамандары ғана емес.

5. Мектеп процесіне интеграциялау

- **Пән мұғалімдерімен жұмыс** : биология мұғалімдерінен микробиолог мамандығының қай жерде қолданылатынын көрсетуді сұраңыз, ал химия пәні мұғалімдерінен жергілікті дәріханадан зертханашы шақыруды сұраңыз.

Кәсіби және техникалық пәндерді қоса алғанда, **құзыреттер мен мета-пәндік байланыстардың жұмыс картасын құру** .

- **Сандық құралдар мен мансаптық бағдарлау платформаларын** , соның ішінде қазақстандық ресурстарды (мысалы, Mansap Compasses) пайдаланыңыз.

6. Өмірлік дағдылар мен жұмыс этикасын қолдау

Ойын бизнесін модельдеу, шағын жобалар және мектеп өміріне қатысу арқылы **еңбекқорлық және өзін-өзі реттеу мәдениетін дамыту** .

Студенттер бастамашылық, өзін-өзі ұйымдастыру және басқару дағдыларын көрсете алатын **табыс пен жауапкершілік жағдайларын жасаңыз** .

Кәсіптік бағдар беру мұғалімінің біліктілігін арттыру

- **Мансап трендтерін және жергілікті еңбек нарығын үнемі зерттеп отыру** .

- **Үздіксіз білім беру курстарынан өту** , әсіресе СТЕ (Мансап және Техникалық білім беру), цифрлық дағдылар және кеңес беру.

- **Өзін-өзі талдауға және кері байланыс жасауға машықтандыру** - кәсіптік бағдар беру іс-әрекетіне деген көзқарастарыңызды қарап шығыңыз, олардың тиімділігі мен өзектілігін тексеріңіз.

2. Кәсіптік бағдар беру желісі

тұжырымдамасы қазіргі заманғы білім беру менеджментіндегі маңызды бағыттардың бірі болып табылады , білім беру жүйесінің кез келген саласы, кез келген жоба/жүзеге асырылатын бағдарлама өз қызметі барысында мақсаттарға ,

күтілетін нәтижелерге қол жеткізуге әсер ете алатын немесе сырттан әсер ете алатын мүдделі тараптармен бір немесе басқа түрде өзара әрекеттеседі.

Кәсіптік бағдар берудің негізгі принциптерінің бірі кәсіптік бағдар беру бағдарламаларын құруға және жүзеге асыруға жеке тұлға мен мемлекеттен басқа әртүрлі агенттерді тарту болып табылады. Кәсіптік бағдар беру қызметін мемлекет тарапынан тығыз араласуға және реттеудің жоғары деңгейіне қарамастан, кәсіптік бағдар беру мекемесі мемлекеттік монополия болып табылмайды, әр түрлі мүдделі тараптардың өзара іс-қимылы арқылы қолдау көрсетіледі. Мүдделі тараптардың рөлін жұмыс берушілер, университеттер, колледждер, отбасылар, әкімдіктер, білім беру ұйымдары, жұмыспен қамту органдары, кәсіподақтар атқара алады.

Білім беру саласындағы мүдделі тараптардың негізгі топтары:

- мемлекет;
- жеткізушілер (мектептер);
- сатып алушылар (кәсіби білім беру ұйымдары, жұмыс берушілер);
- инвесторлар (мемлекеттік тапсырыстар, аймақтық тапсырыстар, ұлттық компаниялар, бизнес құрылымдар және т.б.).

Мүдделі тараптардың басты ерекшелігі қазірдің өзінде дайындалған жоғары білікті мамандарды жалдауға деген шектен тыс қызығушылық болуы керек.

Барлық мүдделі тараптардың ынтымақтастығы студенттердің кәсіптік таңдауын тиімді жүзеге асыру үшін маңызды болып саналады. Мемлекет әдетте стратегиялық көшбасшылық пен көзқарасты қамтамасыз етеді, ал жергілікті мүдделі тараптар кәсіптік бағдар беру бағдарламаларының мазмұнын қамтамасыз етеді.

Мүдделі тараптардың қатысуы оқу бағдарламалары мен еңбек нарығы туралы өзекті ақпарат арасындағы сәйкестікті қамтамасыз етеді және жергілікті кәсіптік бағдар беру агенттерінің – балалардың, жастардың, ата-аналардың, кәсіптік бағдар беру практиктерінің, оқу орындарының әкімшілерінің және т.б. перспективаларын кәсіптік бағдар жүйесін дамыту жөніндегі мемлекеттік көзқарасқа біріктіруге көмектеседі.

Осы мүдделі тараптарды тарту тетіктерін бірінші кезекте өңірлік атқарушы органдар құратын консультативтік кеңестер анықтауы керек. Өңірдегі кәсіптік бағдар беру жүйесінің стратегиялық дамуын талқылауға қатысу және кәсіптік бағдар беру қызметтері саласындағы олқылықтарды (олқылықтар, бос орындар) анықтауға көмектесумен қатар, мұндай консультативтік кеңестерге, мысалы, қызмет көрсету сапасы стандарттарын әзірлеу немесе біліктілік стандарттарын әзірлеуді қоса алғанда, жедел жауапкершілік жүктелуі мүмкін.

Әртүрлі мүдделі тараптарды кәсіптік бағдар беру процесіне біріктірудің маңыздылығын кеңінен мойындағанына қарамастан, іс жүзінде бұл қиын міндет болып табылады. Негізгі себептердің бірі – жұмыс берушілер, қызметкерлер

және білім беру және кәсіптік бағдар беру қызметтерін ұсынатын ұйымдар арасындағы алшақтық, сондай-ақ оның әртүрлі субъектілері арасындағы нашар байланыс. Кәсіптік бағдар беру агенттерінің оқшауланған шешімдер қабылдауы кәсіптік бағдар беру және білім беру жүйелерінің төмен тиімділігіне әкеледі, бұл оларды жеке топтардың өзгерістері мен қажеттіліктеріне сезімтал емес етеді.

Бұл олқылықты жою үшін алдымен мүдделі тараптарды үйлестіруді орнату ұсынылады. Осыған байланысты серіктестік жаңа өзара іс-қимыл стратегиясының негізгі қағидаты болып табылады.

Тәжірибеге бағытталған қалыптастыру Стратегия проблемалардың үш негізгі түрін шешуді талап етеді: тараптардың жеткіліксіз хабардарлығы, қатысуға ынталандырудың әлсіздігі және өзара әрекеттесу субъектілерінің жеткіліксіз мүмкіндіктері. Байланыс орнату және білім беру мен кәсіптік бағдар берудің маңыздылығы туралы ақпарат берумен қатар, мемлекет жұмыс берушілер үшін білім беру және кәсіптік бағдар беру бағдарламаларына қатысу үшін қосымша ынталандыру жасауды жоспарлап отыр. Атап айтқанда, жұмыс берушілерге оқу орталықтарымен бірлесіп жұмыс орындарын құру және тағылымдамадан өту үшін субсидиялар беру және басқа да қаржылық ынталандыру жоспарларында көрсетілген. TiPO.

Айта кету керек, бүгінгі күні, өкінішке орай, Қазақстан Республикасындағы кәсіптік бағдар беру қызметтері нарығында белсенді ойыншылар – жеке компаниялар, ҰЕҰ, мемлекеттік қорлар, олар кәсіптік бағдар беру саласында қомақты ақыға және тек Республиканың жекелеген аймақтарында ғана өз қызметтерін ұсынады.

білім беру ұйымдары арасында серіктестік бағдарламаларын құру және қолдау болып табылады, оның мақсаты консультациялық қызметтер мен оқыту бағдарламаларын ұсыну болып табылады.

Кәсіптік бағдар беру бағдарламаларын тиімді жүзеге асыруда жұмыс берушілерді тарту басты рөл атқарады. Мансапты немесе қызмет саласын таңдау кәсіптер мен еңбек әлемінің өкілдері – ең алдымен жұмыс берушілермен бірге жүрсе, тиімдірек болады. Кәсіптік бағдар беру процесіне жұмыс берушілерді, кәсіптер өкілдерін, кәсіптік қауымдастықтарды және басқа да кәсіби қоғамдастықтарды міндетті түрде тарту арқылы кәсіптер әлемімен тікелей байланыс студенттің жұмыс туралы тиісті ақпаратқа қол жеткізуін ашады, мамандықтарға «бейнелеуді» қамтамасыз етеді, сондай-ақ «кәсіптік бағдар беру жүйесін байытады, жастардың сенімді және алғашқы білім алуына» мүмкіндік береді. 13] .

Білім беру мен жұмыс берушілер арасындағы қарым-қатынасқа арналған заманауи зерттеулер жұмыс берушімен қарым-қатынастың адамның мансабына пайдалы әсерін көрсетеді. Мысалы, жұмыс берушімен немесе кәсіби өкілмен төрт немесе одан да көп байланыста болған жас жігіт немесе қыз жұмыссыз болу

ықтималдығы 86%-ға аз және еңбек әлемінің өкілдеріне тікелей қол жеткізе алмағандарға қарағанда табысы 22%-ға жоғары болады [14]. Жұмыс берушінің қатысуы кәсіптік бағдар беру және білім беру жүйелерінің тиімді жұмыс істеуі үшін ғана қажет емес, ол жастарға тікелей пайдалы әсер етеді.

Endowment Foundation ұйымының жұмыс берушілердің білім беруге қатысуы туралы талдамалық есебінде [15] жастарға әсер етудің 4 негізгі бағыты анықталды:

- 1) мансап жолы мен іс-әрекетін нақтырақ түсіну;
- 2) қазіргі еңбек нарығында сұранысқа ие білім мен дағдыларды қамтамасыз ету;
- 3) оқудан жұмысқа сәтті көшу үшін қажетті білім мен дағдыларды беру;
- 4) білімге және жалпы оқу үлгеріміне оң әсер ету.

Зерттеулерді шолу жұмыс берушілер қатысқан 94 мектеп араласуының 47-сі негізінен оң әсер ететінін, ал тағы 47-сі аралас әсер ететінін анықтады. Зерттеулердің ешқайсысы қатысушылардың кейінгі білім беру немесе экономикалық нәтижелеріне теріс әсер етпеді.

Жұмыс берушілерді жастарға кәсіптік бағдар беруге және кәсіби біліктілік саласына тиімді тартудың ең жарқын мысалдарының бірі Шотландия оқиғасы болып табылады. Біліктілікті дамыту жөніндегі ұлттық агенттіктің (SDS) мақсаты [16] 'адамдар, бизнес және шотланд экономикасы үшін ең жақсы нәтижелерді жеткізуді' мақсат етеді. Осы мақсатқа сәйкес агенттік мектептермен, бизнеспен және басқа да мемлекеттік органдармен жұмыс істейді және кәсіптік бағдар беру және білім беру қызметтерінің ауқымын ұсыну үшін ұлттық және жергілікті деңгейде жұмыс істейді. Жүйе жұмыс берушілерді серіктес ретінде ғана емес, сонымен қатар жеке адамдар сияқты кәсіптік бағдар беру жүйесінің бенефициарлары ретінде де қарастырады. Жұмыс берушілермен бірлесіп жұмыс істеу адамдарға еңбек нарығының жалпы құрылымын жақсырақ түсінуге және екеуінің де қажеттіліктерін контекстке келтіруге мүмкіндік береді.

жұмыс берушілерден жоғары сапалы кәсіптік бағдар және білім беру қызметтерін алатын студенттер мен олардың ата-аналарына ғана емес, сонымен қатар тағылымдамадан өту бағдарламалары мен жұмыс іздеу қызметтері арқылы құнды кадрлармен қамтамасыз етілген компанияларға да тиімді .

Агенттік тұрғысынан « Jасау Skills Work for Scotland» 20 20 –202 5 [17] үшін кәсіпорындардың мүдделеріне студенттердің мүдделері сияқты назар аударылады . Осылайша, бизнесті қолдау мен дамытуға бағытталған негізгі мақсаттардың бірі жұмыс берушілердің білікті жұмыс күшіне сұранысын уақтылы және тиімді қанағаттандыру болып табылады. Бұған қол жеткізу жолдары оған қатысушы кәсіпорындардан оң пікірлер алған тағылымдамадан өту бағдарламасын кеңейту мен дамытуды қамтиды. Агенттік сонымен қатар жеткіліксіз ұсынысқа байланысты еңбек нарығындағы қысқа мерзімді

мәселелерді шешуге арналған бағдарламалар құруды жоспарлап отыр. Мысалы, сала өкілдерімен, университеттермен және колледждермен серіктестікте Digital Skills Academy құрылады. Тағы бір басты мақсат – жұмыс берушілерді сапалы жұмыс орындарымен қамтамасыз ету. Бұған қол жеткізу үшін қызметкерлердің біліктілігін арттыруға көбірек ресурстарды инвестициялау, ұзақ мерзімді еңбек қажеттіліктерін ескеретін бизнес-жоспар әзірлеу, сондай-ақ адами капиталды дамыту арқылы бизнестің өсуіне ықпал ететін өнімдер мен қызметтерді пайдалану жоспарлануда. Осы мақсатта агенттік көп жылдық тәжірибе мен ақпарат негізінде « Біздің Skills Force» [17] . Бағдарлама кеңес беру, қаржыландыруға қол жеткізу, жұмыс орнында оқыту туралы ақпарат және білікті жұмысшыларды жалдау мен дамытуда көмек көрсететін жұмыс берушілерге арналған веб-негізделген қызмет.

Ұзақ уақыт бойы қазақстандық мектептерде кәсіптік бағдар беру тек сынып сағаттары шеңберінде немесе оқу пәндері бойынша жұмыс шеңберінде жүргізілді. Алайда, қазір кәсіптік бағдар беруді сәтті жүргізу үшін білім беру ұйымының күш-жігері жеткіліксіз екені барлығына белгілі болды . Барлық мүдделі тараптарды біріктіру және кәсіптік бағдар беру бойынша жүргізілетін барлық іс-шараларды біріктіру үшін әлеуметтік серіктестік орнату қажет .

он жылдан бері қоғам қажеттіліктері мен білім беру ұйымдарының өз саласы бойынша жоғары білікті мамандарды дайындау мүмкіндіктері арасындағы қайшылықтардың күшеюін көрсететін жағдай орын алуда. Мұның бір себебі - болашақ жұмыс берушілер мен студенттер арасында ортақ байланыс алаңының болмауы . Осыған байланысты студенттер «шынайы әлемде» кәсіптер мен мамандықтардың алуан түрлілігін түсіне алмайды, ал жұмыс берушілер кәсіби білімі бар, жұмысқа қызығушылық танытқан қызметкерді ала алмайды.

орта білім беру ұйымы жұмыс берушілер , орта және жоғары кәсіптік білім беру ұйымдары мен студенттер арасындағы қатынастарда делдал болып табылады . Алайда, оқу орындары еңбек нарығындағы жағдайдың өзгеруін және жұмыс берушілердің талаптарын үнемі қадағалап отырмайды, олар оқытудың қай бағыттарын дамыту қажет және түлектерде қандай кәсіби құзыреттіліктерді қалыптастыру қажет екенін дұрыс бағалай алмайды, бұл ұйымдардың оқытушыларында студенттерге көмектесетін жаңа деректер мен білімдер жоқ. Нәтижесінде орта білім беру ұйымдарының техникалық және кәсіптік білім беру , жоғары оқу орындарымен әлеуметтік серіктестігін қолдау мен өзара іс-қимылын ұйымдастыруға жәрдемдесетін коммуникациялық алаң құру қажет болатын тұйық шеңбер құрылды. және қосымша білім беру, сондай-ақ жұмыс берушілермен.

Орта білім беру ұйымдары мен жұмыс берушілер арасындағы өзара іс-қимыл келесі бағыттар бойынша дамуы тиіс:

- білім беру ұйымдарының кәсіптік бағдар беру қызметінің мазмұнын жетілдіру , бейіндік оқыту ;
- еңбек нарығына бағдарлану;
- кәсіптік бағдар беру қызметі үшін кадрлармен қамтамасыз ету ;
- материалдық-техникалық қамтамасыз ету;
- қосымша қаржылық ресурстарды тарту;
- кәсіптік бағдар беру сапасын бақылау жүйесі ;
- түлектерге гранттық/квоталық қолдау көрсету.

Желілік өзара әрекеттесу: мектеп – кәсіптік білім – жұмыс берушілер.

, студенттерге кәсіптік бағдар беруге қатысады . Жалпы білім беру жүйесін дамытудың негізгі бағыттарының бірі қазіргі кезеңде кәсіптік бағдар беру жүйесін жаңғырту болып табылады , бұл білім беру ұйымдарының білім беру қызметін жоғары деңгейге көшіруге көмектеседі . Қайта құрылымдау мұндай қызмет тұрады желілік өзара іс-қимыл барлық қатысушылардың білім беру процесіне және практикалық қамтамасыз ету кәсіптік бағдар беру .

Желілік мақсаттар :

- мүмкіндігінше жұмыс берушілердің талаптарын ескере отырып, жоғары сапалы кәсіптік бағдар беруді қамтамасыз ету ;
- бәсекеге қабілеттілікті, кәсіби құзыреттілік пен персоналдың ұтқырлығын арттыру.

Жалпы желі функциялары

- желілік өзара әрекеттесу шеңберінде білім беру салаларының сабақтастығын қамтамасыз ету.
- Мүдделі тараптар арасындағы желілік өзара әрекеттестіктің тиімділігі мен үздіксіздігін бақылау .
- желілік өзара әрекеттесу шеңберінде кәсіптік бағдар беру процесін даралау .

Желілік өзара әрекеттесу тапсырмалары:

кәсіптік бағдар беру жоспарларын/ бағдарламаларын таңдау, әзірлеу және жүзеге асырудың барлық кезеңдерінде ұйымдармен ынтымақтастық ;

бейіндік оқыту саласында кәсіптік бағдар беру қызметтері арасында тұрақты байланыстарды қалыптастыру үшін құқықтық және ұйымдастырушылық жағдайлар жасау ;

кәсіптік бағдар беру қызметін оңтайландыруға және кәсіптік бағдар беру сапасын арттыруға ықпал ететін бірлескен жобаларды жүзеге асыру ;

еңбек нарығында сұранысқа ие бәсекеге қабілетті маманды дұрыс таңдауды қалыптастыратын инновациялық кәсіптік бағдар беру ортасын құру ;

- заманауи педагогикалық , психологиялық және ақпараттық коммуникациялық технологияларды енгізу және пайдалану ;

- таңдаған мамандығына мотивациясын арттыру.

нормативтік -құқықтық аспектілері

Желінің өзара әрекеттесуін жүзеге асырудың нормативтік негізі нормативтік актілер мен құжаттар болып табылады:

«Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі No 319-III Заңы.

« Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы » Қазақстан Республикасы Білім министрінің 2022 жылғы 3 тамыздағы No 348 бұйрығы.

3. " Мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдары, жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалар, ересектер мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға арналған мамандандырылған, арнайы, білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы " Қазақстан Республикасы Білім министрінің 2022 жылғы 31 тамыздағы No 385 бұйрығы.

Кәсіптік бағдар беру қызметін жүзеге асырудың желілік нысанын пайдалану ұйымдар арасындағы келісім негізінде жүзеге асырылады. Осы қызметті жүзеге асыратын бірнеше ұйымдардың желілік нысанды пайдалана отырып кәсіптік бағдар беруді жүзеге асыруын ұйымдастыру үшін мұндай ұйымдар да кәсіптік бағдар беру жоспарлары мен бағдарламаларын бірлесіп әзірлейді және бекітеді .

Ведомствоаралық өзара іс-қимыл үшін шарттық қатынастардың механизмдері негізгі болып табылады. Желінің өзара әрекеттесу процесінде келесі ұйымдастырушылық-құқықтық тетіктер мен нормативтік құжаттар жиынтығы қолданылады:

- желіге қатысушылардың мәртебесі мен жауапкершілігін анықтайтын келісім ;
- ынтымақтастық туралы келісімдер – өзара іс-қимылға қатысушылардың азаматтық- құқықтық қатынастарын шоғырландыруға және мәселелерді реттеуге мүмкіндік береді : бірлескен іс-шараларды өткізу, білім беру ұйымдарының мүлкі мен қаражатын пайдалану , адам ресурстарын, өкілеттіктер мен жауапкершіліктерді бөлу, бірлескен қызметті басқарудың ұйымдастыру схемалары мен тәртібі және олардың нәтижелері туралы есеп беру;
- ақылы қызметтерді көрсету шарттары, азаматтық-құқықтық шарттар - желі қатысушылары арасындағы қарым-қатынас ережелерін анықтайды;

- жоспарлар, жобалар, бағдарламалар – желілік өзара әрекеттесу шеңберінде кәсіптік бағдар беру қызметінің мазмұнын анықтау ;
- ережелер (үйлестіру кеңесі туралы, кәсіптік бағдар беру қызметін басқару қызметі туралы , уақытша шығармашылық топ туралы, есеп саясаты туралы, құрылымдық бөлімшелер туралы және т.б. туралы);
- лауазымдық нұсқаулықтар (директор, директордың орынбасары, кәсіптік бағдар мұғалімі , қосымша білім беру мұғалімі, әдіскер және т.б.).

Желілік өзара әрекеттесу қызметі білім беру ұйымының жергілікті актілерімен реттеледі :

Кәсіптік бағдар беру қызметін жүзеге асырудың желілік нысанын ұйымдастыру туралы ереже

Кәсіптік бағдар беруді жүзеге асырудың желілік нысаны туралы келісім .

3. Өзара әрекеттестік және ынтымақтастық туралы келісім

4. Кәсіптік бағдар беру жоспары .

Кәсіби сынақтар өткізу туралы келісім .

« Кәсіптік бағдар беру қызметін жүзеге асырудың желілік нысанын ұйымдастыру туралы ережеде » (1-қосымша) желілік өзара іс-қимыл моделін әзірлеуге және енгізуге іргелі тәсілдер:

- негізгі идеология – өзара әрекеттестік және ынтымақтастық;
- байланыстардың ерікті сипаты;
- өзара әрекеттесудің көп деңгейлері.

шеңберінде сұранысқа ие мамандықтар бойынша мамандандырылған оқыту бағдарламасын іске асырудың желілік нысанын енгізу ұсынылады .

Нақты желілік кәсіптік бағдарлау бағдарламасына нақты қосылу оның тиімділік көрсеткіштерін анықтаудан басталады: ұйым нақты не алуы керек, қандай мөлшерде және сапада. Бітіруші мамандарды даярлау сапасы оқу орнының бәсекеге қабілеттілігін анықтайтын негізгі көрсеткіштердің бірі болып табылады; оның білім беру қызметтері нарығында орналасуы шешуші дәрежеде желілік өзара әрекеттесу тиімділігіне байланысты.

«Кәсіптік бағдар беру қызметін жүзеге асырудың желілік нысанын ұйымдастыру туралы ереженің» негізінде келесі қызмет бағыттарын қамтитын Іс-шаралар жоспары әзірленуде:

- 1. Оқу және кәсіптік бағдар беру процесін ұйымдастыру.

1.1. Сұраныстағы мамандықтар бойынша элективті курстарды, факультативтік бағдарламаларды әзірлеу

1.2. Ашық есік күні тақырыбын кәсіби білім беру ұйымдарымен және әлеуетті жұмыс берушілермен үйлестіру .

1.3. Дәрістер, тренингтер, шеберлік сыныптары, колледж/университет түлектерімен, кәсіпқойлармен кездесу тақырыптарын әзірлеу.

1.4. Ұйымдастыру және жүзеге асыру кәсіптік білім беру ұйымдарына және серіктес кәсіпорындарға экскурсиялар .

1.5. Әлеуметтік серіктестердің олимпиадалардың, ғылыми жобалар конкурстарының, стартаптардың қазылар алқасына қатысуын ұйымдастыру және т.б.

1.6. Бірлескен кәсіптік бағдар беру іс-шараларының соңғы нәтижелерін бақылау

1.8. Үйлестіру кеңесін құру

- 2. Тәжірибелік-бағдарлы кәсіптік бағдар беру жұмысы

2.1. Кәсіби сынақтарды, кәсіптерді «сынауларды», жазғы лагерьлерді ұйымдастыру және өткізу

2.2. Кәсіби сынақтарды өткізу үшін материалдық базаны, жұмыс орындарын, шығын материалдарын дайындау

2.3. Жетекші мамандардың кәсіби сынақтарды өткізуге қатысуы

Үйлестіру кеңесінің қызмет бағыттары :

- желілік өзара әрекеттесу шеңберінде ұйымдардың қызметін реттейді ;

- желілік өзара әрекеттесуді әдістемелік қамтамасыз ету;

- ішкі желілік оқытуды ұйымдастыру: біліктілікті арттыру курстары, оқу курстары, шеберлік сыныптары;

- инновациялық жобаларды жүзеге асыру бойынша іс-шараларды жоспарлау, әзірлеу және үйлестіру;

- желілік өзара әрекеттесу шеңберінде кәсіптік бағдар беру іс-шараларының орындалуын бақылау .

Өзара әрекеттесу механизмдері

Желілік өзара әрекеттестік салалық үлгі ретінде ұсынылған (ұйымдар арасындағы көлденең өзара әрекеттесу). Өзара әрекеттесу механизмі – шарттық қатынастар (ынтымақтастық туралы келісім) (1- кесте).

1-кесте Өзара әрекеттесу моделі

Жоқ.	Дамуына жұмыс берушілер қатысатын оқу процесінің элементтері	Процедураның нысаны
------	--	---------------------

1	Сұраныстағы мамандықтар бойынша элективті курстарды, факультативтік бағдарламаларды әзірлеу	элективті курстарға, факультативтік бағдарламаларға кіріктірілген жалпы және кәсіптік құзыреттерді кәсіптік білім беру ұйымдарымен, жұмыс берушілермен үйлестіру.
2	Бейіндік оқыту талаптарын көрсететін бітірушінің құзыреттілік моделі	Барлығының жұмыс тобының отырысы әлеуметтік серіктестер (мектеп, техникалық және кәсіптік білім беру мекемелері, жоғары оқу орындары, жұмыс берушілер)
3	Кәсіптік бағдар элементтерін оқу бағдарламасына кіріктіру	Кәсіптік бағдар беру іс- шараларының Жоспарын, бағдарламаларын талдау, үйлестіру, өзектендіру
4	Оқу жоспарының вариативті бөлігінің сағаттарын бөлу	кәсіптік білім беру ұйымдарынан ұсыныстар, сұраныстар . Кәсіптік бағдар беру мәселелері бойынша педагогикалық кеңес отырысы
5	Кәсіби сынақ бағдарламалары	Жұмыс берушілер өкілдерінің кәсіби тестілеу бағдарламаларын сараптауы . Ынтымақтастық туралы келісім. Кәсіби тестілеу туралы ереже (2- қосымша) . топты басқару
6	Демонстрациялық іс-шаралар	Ашық есік күндерін, жәрменкелерді,

		экскурсияларды жоспарлау
7	Студенттердің кәсіби құзыреттіліктері мен еңбек функцияларын қалыптастыру	Дәрістер, шеберлік сабақтары, тренингтер, дайындық курстары

Кәсіптік бағдар беру жүйесіндегі нетворкинг : жалпы түсінік, мақсаттар мен міндеттер

Networking (кең мағынада) – іскерлік немесе кәсіби қызмет үшін пайдалы, ағымдағы немесе келешегі бар әлеуметтік байланыстар мен байланыстар жүйесін құруға бағытталған қызмет. Кәсіптік бағдар беру контекстінде «желілік» түсінігін пайдалану, ең алдымен, кәсіптік бағдарлау мақсаттарына қол жеткізу үшін пайдалы болатын байланыстарды құру орынды болатын субъектілерді анықтауды талап етеді. Кәсіптік бағдар берудің әлеуметтік миссиясы ол адамның кәсіптік және мансаптық ниеттерін экономиканың белгілі бейіндегі және дайындық деңгейіндегі білікті кадрларға деген қажеттіліктерімен теңестіруге арналған. Бұл кәсіптік бағдар беру жұмысының екі негізгі немесе соңғы пайдаланушысын көрсететін бұрыннан қалыптасқан тұжырымдамалар :

- 1) кәсіби өзін-өзі анықтау жағдайындағы адам
- 2) ағымдағы немесе келешегі бар адам ресурстарын іздейтін жұмыс беруші.

Егер біз қызығушылық пәні ретінде «балалар, жасөспірімдер және жастар» жас тобымен кәсіптік бағдар беру жұмысын таңдасақ , онда көрсетілген пәндердің біріншісі нақтылауды қажет етеді: студенттер мен олардың ата-аналары (отбасы немесе заңды өкілдері) ерте кәсіптік бағдар берудің тұтынушылары мен бенефициарлары ретінде әрекет етеді. Осылайша, кәсіптік бағдар беру кеңістігіндегі үшінші буын болады

- 3) білім алушылардың ата-аналары немесе заңды өкілдері.

Кәсіптік бағдар беру кеңістігіндегі әрбір қатысушының мақсаттары:

- *жұмыс берушіге* кәсіби өзін-өзі анықтау жұмыс берушілердің кадрлық қажеттіліктеріне сәйкес келетін алдын ала анықталған қасиеттерге ие тұлғалар қажет (мысалы: белгілі бір компанияға адалдық; корпоративтік патриотизм; брендке адалдық; компанияға өзінің кәсіби құзыреттілігін ғана емес, сонымен қатар жеке тұлғасының маңызды бөлігін беруге дайын болу; белгілі бір шектеулерді бастан өткеруге және тіпті осы компаниядағы белгілі бір қиыншылықтарға төтеп беруге дайын болу, т.б.);

- *ата-ана өз балалары үшін кепілдендірілген бақытты және бұлтсыз болашақты қажет етеді* (бақылауларға сәйкес, бұл көбінесе «менің

балаларымда бәрі бар және бұл үшін оларға ештеңе болмайды» деген жалпы формуламен өрнектеледі);

- *студент* ересектер әлемінде өзін табуы, табысқа жетуі, қоғамда лайықты орын алуы және сонымен бірге өзін кәсіби және жеке өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерін қамтамасыз етуі керек.

Белгіленген мақсаттар соншалықты қарама-қайшы емес, өйткені олар мүлдем басқа семантикалық кеңістікте жатыр. Мүдделері соншалықты ерекшеленетін субъектілер арасындағы өзара әрекет тек қосымша субъектінің қатысуымен ғана мүмкін болады, бұл жағдайда – білім беру ұйымдары; олардың қызметінің ерекше бағыты, яғни кәсіптік бағдар беру жұмысы кәсіптік бағдар беру желісін құрудан басқа ештеңе емес.

Осылайша, білім беру ұйымдарының кәсіптік бағдар берудегі студент пен экономиканың өзара әрекеттесуіне, ерекше мәдени мекеме ретіндегі өзіндік мүддесі осы өзара әрекеттесуді үйлестіру болып табылады. Ол үшін білім беру ұйымы «үшбұрыш» субъектілерінің өзара әрекетін ресімдеу және институттандыру қажет. Кәсіптік бағдар беру желісінің негізгі құралы коммуникациялық алаң болып табылады, оның аясында студент, ата-ана және жұмыс беруші арасында кездесу, танысу және диалог үшін жағдайлар қарастырылған. Мүмкін нұсқалардың бірі ретінде мұндай платформа мектеп, колледж немесе университет болуы мүмкін.

Үш субъектінің өзара әрекеттестігіне қатысты жалпы үйлестіру міндеттерінен басқа, білім беру жүйесіндегі нақты міндеттерді бөліп көрсету қажет:

- *студенттерге қатысты* - олардың кәсіби өзін-өзі анықтауын педагогикалық қолдау (субъективті позицияны дамытуға көмектесу, «мансапқа бағытталған маңызды құзыреттердің» қажетті жиынтығын қалыптастыру * нақты әлеуметтік және кәсіби контекстке ену және кәсіби таңдауды қолдаудың тәжірибеге бағытталған нысандарын қолдану арқылы (кәсіби сынақтар және т.б.);

- *ата-аналарға қатысты* – ата-аналар қауымында кең таралған еңбек және кәсіп әлеміне көзқарастарды түзету және реформалау, көптеген мифтер мен қабылдау стереотиптерін әшкерелеу; кәсіптік және еңбек қызметінің құндылық негіздеріндегі деформацияларды жеңу, кәсіби шеберлік құндылығын қалпына келтіру; бір сөзбен айтқанда - ата-аналық сананың мазмұнымен белсенді жұмыс, ол көбінесе балалардың тәуелсіз және тиімді өзін-өзі анықтауына негізгі кедергі болып табылады;

жұмыс берушілерге қатысты - олардың кадрлық саясатын ізгілендіру (еңбек жағдайын жақсарту және неғұрлым қолайлы және қауіпсіз еңбек жағдайын жасау мақсатында қызметкерлердің қанағаттану деңгейін арттыру процесі).

* « Мансапқа бағытталған маңызды құзыреттердің» келесі бес тобын (кәсіби өзін-өзі анықтау құзыреттері) бөліп көрсетуге болады, олардың қалыптасуы субъектінің саналы және дербес дайындығымен байланысты әр түрлі жас кезеңдерінде аяқталады:

- 1) мансапқа бағытталған кеңістікте шарлау;
мансаптық маңызды тәжірибені меңгеру және түсіну ;
- 3) кәсіби таңдаулар мен шешімдер қабылдауға;
- 4) кәсіптік, білім беру және мансаптық бағытты жобалау;
- 5) осы бағыт бойынша қозғалу.

Кәсіптік бағдар беру жүйесіндегі мектептің рөлі педагогикалық бақыланатын кәсіптік бағдар беру әрекетінің үш түрін қалыптастыру :

- 1) «ата-аналар- оқушылар »,
- 2) "жұмыс берушілер - студенттер ",
- 3) «жұмыс берушілер-ата-аналар».

Алғашқы қарым-қатынасты біздің педагогика бір дәрежеде игеріп те қойған. [18]. Әлі толық емес, бірақ бәрібір екінші өзара байланыс жүзеге асуда; кез келген жағдайда, кәсіпорындарға экскурсиялар, кәсіпқойлармен кездесулер, «Кәсіби шеберден сабақ» сияқты әртүрлі жастағы адамдар үшін белгілі жұмыс түрлерінің жеткілікті саны бар . мектеп оқушыларына арналған шеберлік сыныптары , кәсіби сынақтар, кәсіби тренингтер. Бұл санатқа кейде ата-аналарымен бірге Worldskills кәсіби шеберлік байқауларына қатысатын мектеп оқушылары да кіреді (және т.б.), мұнда кәсіптік контексте кәсіби қызмет элементтерін көріп қана қоймай, сонымен қатар ірі, орта және шағын бизнес өкілдерін әртүрлі жағдайларда бақылап, олармен қарым-қатынас жасауға болады. Көбінесе кәсіптік бағдар беру желісінің мағынасы мектеп оқушыларының бос орындар жәрмеңкелеріне баруымен сәйкес келеді.

Дегенмен, бәрі осы Кем дегенде екі себепке байланысты мансапқа бағытталған желіден әлі де алыс :

- біріншіден, кәсіптік бағдар беру желісі барлық жастағы адамдармен жүйелі, дәйекті және үздіксіз жұмысты қамтитын үздіксіз процесс (кәсіби өзін-өзі анықтауға психологиялық-педагогикалық қолдау көрсету процесі сияқты), ал іс жүзінде мектеп оқушылары нақты кәсіби контекстпен танысса, ол 9-сыныпқа дейін жүйеленбейді;

- екіншіден, кәсіптік бағдар беру желісі өзара тиімді пайдалы байланыстарды ұйымдастыру болып табылады, ал іс жүзінде мектептің міндеті – оқушының өзін-өзі анықтауын қамтамасыз ету.

іздеуде білікті медиатор , педагог -кәсіптік бағдар беру маманы ретінде мектептің келешегі зор орын алады . Кәсіптік бағдар беру желісінің іс жүзінде жоқтығы жағдайында қазақстандық мектеп оқушыларының көпшілігі кәсіби

бағдарланған практикалық қызметпен оның оқу -кәсіби нұсқасында, клубтарда, секцияларда және балаларға қосымша білім беру студияларында нақты әлеуметтік және кәсіби контекстен өте алыс танысады . Нәтижесінде, олар еңбек ұжымдарында шын мәнінде кәсіби және еңбек мәселелерін шешуге аз ғана адамдар қызығушылық танытса, ал көпшілігін жалақының мөлшері, мансаптық өсу, билікке ұнамды болу, ұжымдағы тұлғааралық қарым-қатынастар, белсенділікке еліктеу мүмкіндіктері, өз міндеттерін орындаудан тікелей жалтару және олардың басқа жұмысшылармен байланысты емес басқа да жұмыс мазмұнымен байланысты емес мәселелер қызықтыратынын анықтады. Көптеген ата-аналар, өз кезегінде, балаларын дәл осындай өмірлік жағдайға дайындауда, олардың бойында әртүрлі бейімделу мінез-құлық дағдыларын дамытуда өздерінің жауапкершілігін көреді, бұл көбінесе балаларына және кәсіби мансабына зиян тигізеді.

Рұқсат , Осы саладағы проблемаларды үшінші типті қарым-қатынасты: «жұмыс беруші-ата-ана» ұйымдастырмай шешу мүмкін емес.

Осыған байланысты іс жүзінде «ата-ана» және «жұмыс берушінің өкілі» рөлдері көбінесе бір тұлғада шоғырланғанын білу белгілі бір перспективалар ашады. Осыған сәйкес мектептің педагогикалық ықпал ету бағыттары мыналар болуы керек: біріншіден, оқушылардың ата-аналарының жұмыс беруші позициясын белсендіру және екіншіден, жұмыс берушілердің ата-аналық ұстанымын белсендіру.

Екеуі де кәсіптік бағдар беру желісі аясында жұмыс беруші мен ата-ананың өзара әрекеттесуін дамытуға кедергі келтіретін әлеуметтік және психологиялық кедергілерді жою үшін пайдаланылуы мүмкін. Заманауи мектеп тәжірибесінің бір бөлігі болып табылатын бұл жұмыс түрінің ерекше нысандарының бірі ата-аналар шеберлік сыныптары болып табылады, онда ата-аналар өз балаларының алдында кәсіби маман, болашақ жұмыс берушілердің өкілдері ретінде көрінеді.

Осылайша , кәсіптік бағдар беру желісін кәсіби ақпаратпен, мансапты насихаттаумен , мансап таңдау және мансапты таңдаумен , мансаптық диагностикамен және мансаптық кеңеспен , кәсіби белсендірумен және кәсіптік бағдар берудің маңызды тәжірибесімен қатар кәсіптік бағдар берудің заманауи жүйесінің тең құрылымдық элементі ретінде қарастыруға болады .

желісін құру жағдайын жобалау

«Кәсіптік бағдар беру желісін құру» бағыты аясында кәсіптік бағдар жұмысының нысандарын жобалау технологиясы .

Кәсіптік бағдар беру желісінің идеясы (бұдан әрі – CGN) тиімділік пен тартымдылықты ұтымды үйлестіре отырып, мектеп оқушылары мен студенттермен кәсіптік бағдар беру қызметін барынша әртараптандыруға мүмкіндік береді.

PN жағдайларын жобалау технологиясы.

Әрбір мансаптық желілік жағдай бес компонентті қамтиды:

әртүрлі типтегі білім беру ұйымдары және/немесе жұмыс беруші кәсіпорындар атқарады);

2) адресаттар (мектеп оқушылары, олардың ата-аналары, жұмыс берушілер; кейбір жағдайларда – педагогикалық ұжым мен ұйымдар); білім беру ұйымдарының әкімшілік қызметкерлері ;

3) шақырылған қатысушылар (оларға әр түрлі пропорцияда жергілікті атқарушы органдардың, жұмыспен қамту қызметтерінің, кәсіптік және жоғары білім беру ұйымдарының, студенттердің өзін-өзі басқару органдарының, жастар бірлестіктерінің өкілдері , табысты кәсіпкерлер, БАҚ өкілдері және т.б. кіруі мүмкін);

4) аумақ (мектеп, колледж, университет, оқу орталығы немесе кәсіпорынның өндірістік аймағы, бейтарап аумақ және т.б.) ;

5) коммуникациялық алаң тақырыбы.

Жоғарыда көрсетілген бес элементтің әртүрлі комбинациясы мансаптық бағдарлау желілік пішімдерінің әртүрлілігін анықтайды. Ауыспалы желілік жағдайлар құрылыс жинағының бөліктері сияқты элементтердің бес түрінен қалыптасады. Сәйкесінше, мансаптық бағдарлау желісін құру жағдайларын жобалау жоғарыда көрсетілген элементтердің әртүрлі комбинацияларынан өтуді және қойылған мақсаттар мен қолда бар мүмкіндіктерге сәйкес ең оңтайлы комбинацияны іздеуді қамтиды.

Ол үшін келесі алгоритмді қолдануға болады.

Бірінші қадам - карталарды жасау. Дизайнды жеңілдету үшін элементтің әрбір түрін белгілі бір түсті карталар жиынтығы ретінде жобалау ұсынылады .

PN жағдайларының ықтимал ұйымдастырушылары (қызыл карточкалар):

- мектеп,
- балаларға қосымша білім беруді ұйымдастыру;
- колледж;
- университет;
- жұмыс беруші кәсіпорын;
- жұмыс берушілер бірлестігі;
- мамандандырылған кәсіптік бағдар беру орталығы;
- жұмыспен қамту қызметі;

- МІО ;
- ата-аналар қауымдастығы;
- жастар бірлестігі;
- Жұмыс барысында тікелей толтыру үшін 2-3 бос қызыл карточка.

Ықтимал алушылар (жасыл карталар):

- 1-4 мектеп оқушылары cl .;
- 5-7 мектеп оқушылары cl .;
- 8-9 мектеп оқушылары cl .;
- 10-11 мектеп оқушылары cl .;
- мектеп оқушыларының ата-аналары (1-4 , 5-7) cl .);
- мектеп оқушыларының ата-аналары (8-9 , 10-11 cl .);
- жұмыс беруші кәсіпорындардың өкілдері;
- мұғалімдер – кәсіптік бағдар беру мамандары , кәсіптік бағдар беру процесіне қатысатын мұғалімдер;
- 2-3 бос жасыл карта.

Мүмкін шақырылған қатысушылар (сары карталар):

- мектеп оқушыларының ата-аналары;
- мектеп үкіметінің өкілдері;
- кәсіпорын мамандары – кәсіпқойлар;
- кәсіпорындардың адам ресурстары бөлімінің өкілдері;
- кәсіпорын басшылары;
- табысты кәсіпкерлер;
- БАҚ өкілдері5;
- аудан, қала басшылары;
- жұмыспен қамту қызметінің өкілдері, құқық қорғау органдарының өкілдері;
- 4-5 бос сары қағаз.

PN іс-шарасын өткізуге болатын аумақ (көк карталар):

- мектеп;
- колледж (аудитория, зал);
- колледж (цех, сынақ алаңы);
- университет (аудитория, зал);
- университет (зертханалар, өндіріс орындары);
- жұмыс беруші кәсіпорын (оқу орталығы);
- жұмыс беруші кәсіпорын (өндірістік аймақ);
- бизнес-инкубатор;
- технопарк;
- кітапхана;
- мұражай;
- стадион;

- кафе;
- ашық ауа;
- 4-5 бос көк карта.

Екінші қадам - PN жағдайының нұсқаларын , басқаша айтқанда, болашақ кәсіптік бағдардың негізгі схемасын құру. оқиғалар.

Карточкаларды орналастыру кезінде келесі ережелер қолданылады.

1. Әрбір орналасуда барлық түсті карталар болуы керек. Ол үшін үлгі пайдаланылады, оның оң жағында сәйкес түстердегі пайдаланылған карталар қатарға орналастырылады.

орналасуда бір түсті бірнеше карта болуы мүмкін .

Кәсіптік бағдар беру іс-шараларының кестелерінің мысалдары :

- Бірнеше ұйымдастырушылар болуы мүмкін, мысалы, мектеп және кәсіптік білім беру ұйымы . Олар кәсіптік бағдар беру жұмысы аясында іскерлік байланыстар орнатқан болуы мүмкін, мұндай байланыстарды осы іс-шараға дайындық барысында әлі де орнату қажет.

- PN жағдайының адресаттары, мысалы, мектеп оқушылары да, олардың ата-аналары да болуы мүмкін. Мысал ретінде – колледждегі кәсіби шеберлік байқауына бірлесіп бару, одан кейін (сонымен бірге) алған әсерлерін талқылау.

- Шақырылған қатысушыларды PN жағдайларына кез келген мөлшерде және кез келген комбинацияда қосуға болады, сонымен қатар пікірталас форматын ұйымдастыруға болады. Мысалы, жұмыс берушілердің кадр бөлімшелерінің өкілдері, ата-аналар қауымдастығының өкілдері, ЖОО оқытушылары және жас мамандардың өздері қатысатын бітірушілер – жас мамандарға қойылатын талаптар талқыланатын ашық конференция; адресаттар сұрақ қоятын өтініш берушілер болып табылады.

сценарийді құру кезінде әрі қарай нақтыланады). PG орналасуында бұл «Территория» түріндегі бірнеше түрлі карталарды таңдау арқылы көрінеді. Мысалы: біріншіден, кәсіпорынның өндірістік аймағы (экскурсиялық кезең), содан кейін – оқу орталығының залы кәсіпорындар (рефлексиялық-коммуникативтік кезең).

4. Әр кәсіптік бағдар беру желісіндегі жағдайдың өзіндік мазмұндық-семантикалық «фокусы» болуы керек. Карточкаларды орналастырған кезде бұл келесі түрде көрінеді: әр түсті карталар тым көп болмауы керек. Кейде барлық ықтимал адресаттарға бірден бағытталған және көптеген мәселелерді «бір соққымен» шешуге мүмкіндік беретін «әмбебап» жағдайды құрастыруға азғырылады. Бұл азғырудан аулақ болу керек, өйткені мұндай идея тәжірибеде жүзеге асырылған кезде өте пішінсіз, құрылымсыз және сюжетсіз, демек, мүлдем тиімсіз - желілік жағдайға айналады. Аймақтардың және жекелеген ұйымдардың тәжірибесі көрсеткендей, кәсіптік бағдар берудің арнайы желілік жағдайы адресаттың әрбір түріне және тапсырманың әрбір түріне арналған болуы керек.

Осылайша, болашақ мамандығына деген қызығушылық тұрғысынан колледжді немесе университетті таңдау мәселелерін табысты мамандар мен менеджерлерден тиімді мансап құру жағдайларынан басқа жерлерде талқылау керек, тіпті егер екеуі де студенттердің бір санатына арналған болса да.

Төртінші қадам жобаланған РН жағдайының соңғы элементін, атап айтқанда коммуникациялық платформаның рамкалық тақырыбын анықтау болып табылады. Жобаланатын РН оқиғасының тақырыптық өрісінің негізгі нұсқалары ретінде төмендегілерді белгілеуге болады:

- аймақтық және жергілікті еңбек нарығының жағдайы мен сипаттамасы;
- кәсіби міндеттер, технология, еңбек жағдайлары және жекелеген кәсіптердегі жұмыстың басқа да ерекшеліктері, қызметкерлерге қойылатын талаптар;
- жұмыс беруші кәсіпорындардың кадрлық және әлеуметтік саясаты;
- кәсіпорында мүмкін болатын жұмысқа орналасу нұсқалары («кіру пункттері», бастапқы лауазымдар, жалақы және еңбек жағдайлары) және одан әрі мансап бағыттары;
- белгілі бір кәсіптер мен мамандықтарды алудың жолдары мен шарттары;
- түлектердің еңбек нарығындағы мінез-құлқының үлгілері (белгілі бір ауданда, аймақта, сондай-ақ кәсіби ұтқырлық негізінде, өзін-өзі жұмыспен қамту негізінде, онлайн және т.б.);
- табысты мамандардың, менеджерлердің, бизнесмендердің, белгілі бір мектеп/колледж/университет түлектерінің кәсіби мансабын құру тәжірибесі және т.б.

тақырыбы ең алдымен мансаптық навигация мәселелеріне негізделген. Бұл, біріншіден, кездесудің барлық қатысушылары үшін жоғары ішкі мотивацияны жасауға мүмкіндік береді, соның арқасында іскерлік тұлғааралық қатынастар жұмыс берушілер мен болашақ қызметкерлердің кейбір өзара «тексерулері» барысында емес, табиғи мағыналы қарым-қатынас жағдайында орнатылады. Екіншіден, жоғарыда атап өтілгендей, кәсіптік бағдар беру іс-шаралары кәсіптік бағдарды қалыптастырудың маңызды мәселелерін – маңызды құзыреттерді, оның ішінде жеке кәсіптік және білім беру бағытын жобалаумен және мансаптық жоспарларды түзетумен байланысты мәселелерді шешеді. Коммуникациялық платформаларда тиісті ақпарат игеріледі және түсініледі, соның ішінде пікірталас пен пікірталас жағдайларында; студенттердің өзіндік көзқарастары, шешімдері мен жоспарлары краш-тестерден (күштік тестілерден) өтеді; кәсіптік білім беру саласы, еңбек әлемі мен кәсіптер туралы жалған көзқарастар, стереотиптік және мифологиялық ойлар жоққа шығарылады.

Ұсынылған РН конструкторымен жұмыс істеу алгоритмі шамамен алынған; тәжірибеде онымен жұмыс әртүрлі логикада орындалуы мүмкін. Сіз жұмысты картаның пасьянсінә негізделген жағдайды жобалаудан немесе

қолайлы тақырыпты табудан немесе РN жағдайының мақсатын (күтілетін нәтижені) тұжырымдау арқылы бастауға болады, оның барлық элементтері содан кейін нақтыланады .

Бесінші қадам – мақсаттарға, тақырыпқа, орынға негізделген сценарийді жобалау және қатысушылар. Сценарийдің сипаты бойынша барлық РN оқиғаларын екі санатқа бөлуге болады:

- 1) нашар құрылымдалған кәсіптік бағдар беру желісін құру жағдайлары;
- 2) жақсы құрылымдалған жағдайлар.

бағдарламада көрсетілген ешқандай сюжетті білдірмейтін классикалық бос орындар жәрмеңкесі болып табылады . Оның тиімділігі, әдетте, келушінің (студент, түлек, жұмыс іздеп жүрген ересек адам) мен «стендтегі адам» (жұмыс берушінің, кадр орталығының немесе жұмыспен қамту қызметінің өкілі) арасында өзара әрекеттесу басталғанда, әдетте, қатысушылардың өздерінің белсенділігіне байланысты.

Бұл жұмыс формасының артықшылығы - барлық қатысушылардың өзара әрекеттесуінің тек бейресми сипаты, бүкіл процесті «бағдарламаланған» жекелендіру және даралау.

Кемшіліктері:

- эмоционалды жарқын, қызықты немесе өткір проблемалық сәттерді қамтамасыз етпейтін күнделікті табиғат (бұл туралы: «кәсіптік бағдар беру кейде медициналық тексеруге ұқсайды» деп айтылатын жағдайлардың бірі);

- белсенділіктің төмен болуы және барлық қатысушылардың, әсіресе «нақты не істеу керектігін» білмейтін және жеткілікті коммуникативті дағдылары жоқ қатысушылардың қатысу мүмкіндігі;

- нәтижесінде - кәсіптік бағдар беру желісінің барлық жағдайының мүмкін төмен тиімділігі.

Жоғары құрылымды РN жағдайларының мысалдары төменде келтірілген (**Қосымшаны қараңыз 1** «Кәсіби бағдар беру желісіндегі ситуациялардың әдістемелік әзірлемелері » , «Кәсіби шеберден сабақ», «Лунч-пад» іс-шаралары және т.б.).

Осы санатқа жататын РN жағдайлары келесі сипаттамаларға ие:

- іс-шараның бағдарлама түрінде құрастырылған әр түрлі кезеңдерді кезектестіретін нақты сценарийі бар;

- барлық қатысушылар үшін (немесе жекелеген санаттар үшін) белгілі рөлдер қарастырылған - спикер, экскурсия жетекшісі, пікірталасшы , баяндамашы, сұрақ қоюшы және т.б. , сонымен қатар әр түрлі қызмет түрлері (іздену, қарым-қатынас, рефлексиялық-бағдарлау, ойын және т.б.).

белгілі бір рөлге белсенді қатысатын шақырылған қатысушылардың санаттары үшін егжей-тегжейлі әдістемелік ұсыныстарды дайындау болып табылады .

Алтыншы қадам - іс-шараның соңғы егжей-тегжейлері, оның ішінде уақытты, қажетті ресурстарды және жауапты адамдарды анықтауды көздейтін оны дайындау және жүзеге асыру жоспарын әзірлеу.

Кейбір жағдайларда жергілікті БАҚ-қа жіберілетін баспасөз және пост-релиздері қарастырылған. Тағы бір маңызды сәт - түпнұсқа, жарқын, тартымды, адресаттардың барлық санаттары үшін түсінікті және сонымен бірге мәселенің мәнін көрсететін атауды («бренд») әзірлеу.

ұйымның немесе кәсіпорынның кәсіптік бағдар қызметін жетілдіру мәселелеріне арналған білім беру ұйымындағы жобалық сессияға, тақырыптық педагогикалық кеңеске, өндірістік кеңеске мазмұнды негіз бола алады. Оны практикалық қолданудың нәтижесі жергілікті және аймақтық ерекшеліктерді ескере отырып және кәсіптік бағдарлау міндеттерінің кешенін жүйелі шешуге бағытталған кәсіптік бағдар беру желілік әдістерінің өзіндік пакеті болады.

Кәсіптік бағдар беру мұғалімдеріне арналған ұсыныстар

Дерексіз « жұмыс беруші » емес , тірі серіктес

Студенттердің саналы кәсіп таңдауын дамыту тек жүйені ғана емес, сонымен қатар педагогикалық қолдаудың жақсы ойластырылған стратегиясын қажет етеді. Біз тәжірибеге бағытталған бірқатар әдістемелік тәсілдерді ұсынамыз,

бірі – «жұмыс беруші» ұғымына мифологиялық жаратылыс ретінде қарау. «Келуге», «бірдеңе айтуға», «бірдеңе көрсетуге» тиіс қандай да бір жалпы, дерексіз болмыс сияқты. Бірақ егер сіз сырттан біреуді мектеп өміріне шынымен араластыруға тырыссаңыз, оның қалай жұмыс істемейтінін білесіз. Нағыз серіктес PowerPoint көрсетілімінен көрінбейді. Ол "негізінде" жоқ, ол бар - тұлғада. Белгілі бір тегі, телефон нөмірі, кейіпкер және жұмыс кестесі. Және, көбінесе, бұл адам «бас директорлар» немесе «холдинг менеджерлері» санатынан емес, күнделікті қолмен және басымен жұмыс істейтіндер санатынан. Таңертеңгі 5-те тоқаштарды шешетін наубайшы. Ауданда 40 розеткасы бар электрик. Аудандағы барлық иттердің атын білетін мал дәрігері. Немесе бір мектепте үш баласы бар шина сататын дүкеннің иесі.

Жергілікті колледжден немесе фермадан әлеуметтік серіктесті қалай « өсіруге » болады

Серіктестік кесте бойынша тумайды және мөрі бар бір хаттың фактісінен туындамайды. Олар, кез келген тұрақты әлеуметтік байланыстар сияқты, тәрбиелеуді қажет етеді. Сабырлықпен, мұқият және сіздің алдыңызда мекеме емес, өз мақсаттары, ресурстары және ішкі ырғағы бар тірі организм екенін түсінумен. Мейлі 30 жылдық тәжірибесі бар шебер тәлімгер жұмыс істейтін колледж болсын, мейлі таңғы 5-те тұрып, аптап ыстыққа дейін орақ жинайтын диқан болсын.

Бірінші қадам қажетсіз сұрақ қою емес, келу және көру. Кейде ең тиімді кәсіптік бағдарлау «ынтымақтасу» немесе «келісім» деген сөздерден емес, «Біз жай ғана сіздің қалай жұмыс істейтініңізді көргіміз келеді. Біз сізге төрт баламен – камерасыз, презентациясыз, жарты сағатқа келе аламыз ба?» деген сөйлемнен басталады. Дәл осы көзге түспейтін қызығушылық болашақ өзара әрекеттесудің негізін қалайды.

Колледждер, әсіресе аймақтарда, ресурс ретінде бағаланбайды. Олардың шеберханалары, тәлімгерлері, өндіріс орындары бар және... тапшылық мәселесі. Олар ынталы студенттердің, әсіресе олармен ұзақ мерзімді байланыс орната алатын мектептердің ағынына өте қызығушылық танытады. Ол үшін сізге жай ғана «қоңырау» емес, институционалдық якорь қажет: бірлескен шағын жоба, шеберханадағы «апталық модуль», көрме немесе тіпті колледждің бақылауындағы клуб. Бұл 9-сынып оқушыларына арналған «сантехникалық монтаждау негіздері» курсы немесе колледж асханасының негізіндегі аспаздық интенсивті курс болсын. Ең бастысы - жүйелілік пен өзара әрекеттестік.

Фермаларда бәрі басқаша. Олардың ресурсы жерде, тыныштықта, мектеп кестесіне сәйкес келмейтін ырғақта. Бұл уақытты алады. Біріншіден, сыпайы хат. Сосын сапар. Содан кейін ата-аналарды тарту (әсіресе олардың арасында ауыл шаруашылығы саласында жұмыс істейтіндер болса). Осыдан кейін ғана сіз «практикалық күндер», «ашық төсектер» немесе «агрономмен бір күн» туралы шағын оқиға туралы айта бастай аласыз. Бoryш сезімінен ешкім мектеп серіктесі болмайды. Бірақ егер сіз фермердің тәжірибесі мен білімі бала үшін құнды екенін мойындасаңыз, ол жауап береді.

Маңызды мәселе: әрқашан «мансап» айналасында серіктестік құрудың қажеті жоқ. Кейде кіру нүктесі құндылық пен құрмет болып табылады. Мысалы: бір мұғалім балаларды диірменге әкелді. Диірменші дайын емес еді. Оның қолөнері балаларға не үшін керек екенін түсінбеді. Сосын студенттердің бірі – қарапайым, жағдайы төмен отбасынан шыққан бір оқушы келіп: «Егінді қалай жинайсың, бірінші неден бастайсың?» деп сұрады да, сол кезден бастап достық басталды. Білімді құрметтеу арқылы. Қызығушылық арқылы.

Серіктестік қарым-қатынастан дамиды. Ол әрқашан қағаз жүзінде рәсімделмейді, бірақ ол әрқашан сенімге негізделген. Қадам сайын. Біріншіден, бір бірлескен жоба. Сосын басқа. Сосын бәрі қалай басталғанын есіңе

түсірмейсің, өйткені колледждің өзі телефон соғып: «Балаларыңды әкеліндер, тігін шеберханасын көрсеткіміз келеді» дейді. Және бұл бағдарлама болмайды. Ол жүйе болады.

Кәсіптік бағдар көпір ретінде: кездесулер, шағын сұхбаттар, квесттер, «ұрпақ кездесулері»

Қазіргі кәсіптік бағдар тек ақпараттық функция болып қала берсе, өзінің тиімділігін жоғалтады. Нағыз кәсіптік бағдар - бұл ақпаратты беру емес, студент пен жұмыс өмірінің шындығы арасында мағыналы және эмоционалды көпірлер салу. Мұндай навигация делдалдық, аудармашылық рөл атқарады: ол кәсіптер туралы дерексіз идеяларды жеке маңызды және практикалық мағыналы тәжірибеге аударады.

Бұл тұрғыда мамандық бейнесін белсенді өмір сүруге бағытталған тікелей өзара әрекеттесу форматтары ерекше мәнге ие болады. Олардың ішінде келесілер ең жоғары тиімділікті көрсетеді:

Мамандармен кездесулер

Әр түрлі қызмет саласының өкілдерімен ұйымдастырылған әңгімелесу студенттерге мамандық туралы «жанды» сөйлеуді тыңдауға, оның негізінде қандай қасиеттер мен құндылықтар жатқанын көруге мүмкіндік береді. Мұндай кездесулер фронтальды лекциялар ретінде емес, әрбір студент сұрақ қоя алатын, күмәнін білдіретін, тек жетістіктерді ғана емес, сонымен қатар кәсіби жолдағы қиындықтарды да ести алатын диалог форматы ретінде ұсынылады.

Шағын сұхбаттар мен кәсіптік бағдар беру бойынша әңгімелер

Студенттер өз бетінше кәсіп өкілдерімен сұхбат жүргізетін форматтар әсіресе пайдалы. Бұл ата-ана, көрші, мектеп түлегі болуы мүмкін. Сұрақтарды дайындау, әңгіме жүргізу және кейінгі талдау процесінің өзі пассивті тыңдаудан гөрі кәсіби саланы тереңірек түсінуге мүмкіндік береді.

Кәсіптік бағдар беру тапсырмалары

Кәсіби квест форматы жобалық, командалық және іздеу әрекеттерінің элементтерін біріктіреді. Онда қатысушылар нақты кәсіби жағдайларды имитациялайтын бірқатар тапсырмалардан өтеді (мысалы, «логист сияқты тапсырыс жинау», «зертханашы сияқты сынақтарды декодтау»). Бұл форма білімді жанартуға ғана емес, сонымен қатар икемді дағдыларды дамытуға мүмкіндік береді: рөлдерді бөлу, жауапкершілік, уақытты жоспарлау. Ғылыми әдебиеттерде мұндай формалар қатысудың жоғары дәрежесі мен даму әлеуеті бар мета-пәндік ситуациялық симуляторлар ретінде сипатталады.

«Ұрпақтар кездесуі» және жасаралық диалогтар

Кәсіптік бағдар берудің маңызды құралы – мектеп оқушылары мен аға ұрпақ өкілдері – зейнеткерлер, еңбек ардагерлері, дәстүрлі қолөнершілер

арасындағы диалогты ұйымдастыру. Мұндай кездесулер студенттердің бойында еңбекке деген құндылық-идеялық көзқарасты қалыптастыруға, сабақтастыққа, тәжірибені құрметтеуге баса мән беріп, кәсіптің табыс көзі емес, өмір жолы ретіндегі түсініктерін кеңейтуге көмектеседі.

Кәсіптік бағдар беру педагогикалық стратегия ретінде жүйелі, сатылы және көп арналы болуы керек. Ол жеке маңыздылық және әрбір студенттің жеке сұранысын тану принципіне негізделген. Бұл тұрғыда кәсіптік бағдар беру мұғалімі білім беруші емес, жасөспірім болашақпен абстрактілі түрде емес, жанды байланыс, эмоционалдық резонанс және сынақ әрекеті призмасы арқылы кездесетін кездесу кеңістіктерінің сәулетшісі ретінде әрекет етеді.

Жергілікті ресурстарға: адамдарға, оқиғаларға, аймақтың мәдени кодексiне сүйенбестен тиімді мансаптық навигация мүмкін емес. Тек осы жағдайда ғана ол сырттан таңылған схема болудан қалып, студентті саналы кәсіптік таңдауға апаратын жеке бағдарлау механизміне айналады.

кәсіби орталардың мысалдары : балалармен мамандықтар туралы қалай сөйлесу керек

нақты функциялар мен міндеттер арқылы емес, бейнелер мен эмоциялар арқылы қабылдайтын кезең . Бұл жаста кәсіптік бағдар беру ресми болуы мүмкін емес (және болмауы керек). Ол оқу, қарым-қатынас және ойын контекстіне нәзік түрде біріктірілуі керек.

кәсіптік ортаның мақсаты – балада еңбекке деген эмоционалды жағымды және қызығушы көзқарасты қалыптастыру, ересектердің кәсіптері әлемі алыс нәрсе емес, оның күнделікті өмірінің бір бөлігі екенін көрсету.

1. Сыныптағы мамандықтар бұрышы

Тұрақты шағын кеңістік құрылады, онда белгілі бір кәсіпке қатысты заттар, фотосуреттер, кітаптар мен ойындар ұсынылады. Бүгінде бұл «наубайшылар бұрышы»: өлшеуіш қасықтар, пішін, аспаздың бас киімі және «Нанды қалай пісіру керек» кітабы. Ертең «почташылардың бұрышы» болады. Апта мамандығына байланысты балалар мамандықты «байқауға», рөлдік ситуацияларды ойнауға, сурет салуға, хат жазуға, конверттерді санауға болады.

2. «Сыныптағы қонақ»

Мұғалім айына бір рет ата-ананы немесе өз мамандығы туралы әңгімелейтін жергілікті тұрғынды шақырады. Бірақ лекция түрінде емес! Мысалы, сантехник келіп, кранның қалай жұмыс істейтінін көрсетеді. Медбике таңғыштарды әкеліп, таңғышты қалай жағу керектігін үйретеді. Жүргізуші жол белгілерін көрсетіп, жолаушылардың қауіпсіздігін қалай қадағалайтынын айтады. Ең бастысы - визуализация және баланың қатысуы.

3. Ертегі арқылы мамандық

Кіші мектеп оқушыларының қабылдауының ең сенімді тәсілдерінің бірі – сюжет. Мұғалім кейіпкерлер кәсіби рөлдерді ойнайтын ертегіні немесе әңгімені оқиды. Сосын балалармен талқылайды: бұл кейіпкер кім болды, ол не істеді, оған не көмектесті, не кедергі болды. Алғашқы кәсіби модельдер осылай қалыптасады - эмоционалды және символдық.

4. Мектептегі шағын шеберханалар

Ең өнімді пішімдердің бірі - микро эксперименттер. Құс үйлерін құрастыру шеберханасын орнату. Немесе алжапқыш тігу шеберханасы. Немесе «тазалаушы» мамандығының күні, балалардың өздері парталарды сүртіп, қоқыстарды сұрыптауға тырысады. Иә, бұл да маңызды кәсіби ортаның бір бөлігі, өйткені ол еңбекке деген құрметті қалыптастырады және дағдыларды дамытады.

5. Үстел және сандық ойындар

«Мамандықтар әлемі» - бұл шындық қана емес, модельдеу мүмкіндігі. Сабақтарда немесе сабақтан тыс іс-шараларда қолдануға болатын ондаған үстел ойындары, карталар, қолданбалар және анимациялық сериялар бар (мысалы, «Бибидің кәсіптері», « Fixiki : Кім қандай жұмыс істейді»). Бірақ мұндай ойындардың өзін-өзі қамтамасыз етпеуі маңызды - олар әңгімелесуге, талқылауға, сурет салуға және рөлдік көріністерге себеп болуы керек.

6. Мамандық бақылаушы ретінде

Күнделікті өмірде – дүкенге барғанда, автобуста, экскурсияда – мұғалім балалардың назарын аударады: мұнда кім жұмыс істейді? Олар не істейді? Ал олар нені зерттеді деп ойлайсыңдар? Бұл « кәсіби бақылау» әдісі бөлек уақытты қажет етпейді - ол күнделікті тәжірибеде тігіледі және зейінділік, құрмет пен танымдық белсенділікті қалыптастырады.

Бастауыш сыныпта біз мамандық оқытпаймыз. Біз балаға көруге, естуге, ұстауға, дәм татуға және ең бастысы - қызығушылықты арттыруға көмектесеміз. Өйткені қызығушылық кез келген таңдаудың негізі. Ал бұл қызығушылық 1-сыныпта туған болса, 9-сыныпта ол өшпейді. Бұл бірінші саналы сұраққа айналады: мен кім болғым келеді және неге?

Орта мектеп (5–7 сыныптар): мамандықты « таңдау » емес, таңдауды қалай көрсету керек

Орта деңгей - бұл әлі де тұрақсыз болса да, жеке «Мен қалаймын» және «Мен қаламаймын» деп боялған алғашқы өзін-өзі анықтау уақыты. Мұнда мамандық ертегілік рөлдік ойын болудан қалып, алғашқы ой толғаулардың нысанына айналады. 11-13 жас аралығындағы жасөспірімдерге директивалар қажет емес, керісінше көкжиектерді кеңейту керек. Бұл кезеңдегі басты қателік – «түсіндіру», «тікелей» немесе одан да жаманы — «ескерту». Мұның бәрі керісінше жұмыс істейді: бала жабылады, қарсылық көрсетеді және мотивациясын жоғалтады.

Шын мәнінде жұмыс істейтін нәрсе - мүмкіндіктер спектрін жұмсақ көрсету және адам әртүрлі болуы мүмкін әлемнің бейнесін жасау.

1. Мамандық белгі ретінде емес, спектр ретінде

Студенттерге жеткізу маңызды: мамандық бір жол емес, көптеген формалар. «Дәрігер» немесе «дәрігер емес» емес, ондаған вариациялар - реабилитологтан патологқа дейін, фельдшерден медициналық маркетингке дейін. Мұндай «бағдарламашы» емес, «сынаушы, UX дизайнері, сервер әзірлеушісі, деректер талдаушысы» - және әрқайсысының өз бағыты бар.

Тар сәйкестендірудің орнына, студенттерді мүмкіндіктер өрісін зерттеуге шақырыңыз: " Сіз не істей аласыз? Мұны қайда қолдана аласыз? Қай жерде жұмыс істегіңіз келетінін емес, қалай өмір сүргіңіз келеді? "

2. «Біздің аудандағы мамандықтар» жобасы

Оқушылар өз ауылында немесе шағын ауданында ұсынылған мамандықтар туралы ақпарат жинайтын жобалық-зерттеу жұмысын ұйымдастыру. Бұл жергілікті кәсіпорындар картасы, шағын сұхбаттар сериясы немесе фотокөрме болуы мүмкін. Ең бастысы, жасөспірім мамандықтың тек интернеттен емес, өз көшесінен, қоршаған ортасынан екенін түсіне бастайды.

3. Профильдік маршруттар және пәнаралық байланыстар

Бұл кезеңде пәндерге кәсіптік бағдар беру жіптерін «тоқуды» бастау керек. Радиоинженер қалай жұмыс істейтінін физика мұғалімі көрсете алады. Өнер мұғалімі жергілікті дизайнерді шақыра алады. Ал қазақ тілі мұғалімі ана тілін жетік меңгеруді қандай мамандықтар қажет ететінін талқылай алады. Осылайша жасөспірім оқу мен шындықтың, теория мен практиканың байланысын сезіне бастайды.

4. Сандық навигаторлар және кәсіби сынақтар

Сіз тестілеу құралдарын мұқият енгізе аласыз - бірақ сөйлем ретінде емес, талқылау нүктесі ретінде. Мысалы: "Сынақ сізге табиғатқа қатысты бағыт сәйкес келетінін көрсетті. Қалай ойлайсыз? Сіз нені сынап көргіңіз келеді?" Ең бастысы - нәтижені басу, тестті схемаға айналдыру емес, оны диалогқа себеп ретінде пайдалану.

5. Таңдау пішімдері

Таңдау механизмдерін іске қосу: элективті модульдер, клубтар, кәсіби клубтар . Міндетті сағат ретінде емес, жасөспірім сынап көруге болатын платформа ретінде: графикалық планшет, бейне өңдеу, көшет өсіру, блог жүргізу, дәнекерлеу. Диапазон неғұрлым кең болса, бала соғұрлым өзіне қолайлы нәрсені табады.

6. Мұғалімнің міндеті – нұсқау беру емес, сүйемелдеу

кәсіптік бағдар беру мұғалімі қорытынды білімді жеткізуші емес, бағыттаушы, «таңдау бойынша жаттықтырушы» болып табылады. Ол шаблондарды ұсынбайды, бірақ өзін-өзі тексеруге жағдай жасайды . Нұсқамайды, бақылайды, қолдайды. Оның қызметі – мүмкіндіктер кеңістігін кеңейту және болашаққа деген алаңдаушылықты азайту.

Орта мектеп жол белгілері жоқ жол айрығы іспетті. Сіз тұрып, біреу сізге қайда бару керектігін айтқанын күте аласыз. Немесе карта мен фонарьды көрсетуге болады, оларға бір бұрылысты, содан кейін басқасын көруге рұқсат етіңіз - сонда ғана жасөспірім бағытты өздері таңдай алатынын түсінеді. Ал бұл 5-7 сыныптардағы кәсіптік бағдар берудің басты құндылығы.

Жоғары мектеп оқушылары (8–9 сыныптар): кәсіби орта , жеке таңдау, портфолио және маршруттар

8-сыныптан бастап жасөспірімдердің көпшілігінде жай ғана қызығушылық емес, сенімділікке деген ішкі сұраныс қалыптасады. Олар: «Ары қарай не?», «Қалай таңдау керек?», «Мен бұл мамандыққа саймын ба?» деген сұрақтар қоя бастайды. Дәл осы кезеңде кәсіптік бағдар беру бойынша кеңесшінің жұмысы навигациялық қолдау сипатына ие болады . Бұл жерде итермелеу емес, таңдау инфрақұрылымын жасау маңызды.

8–9 сыныптар үшін кәсіби орта

Бұл кезеңде кәсіптік бағдар беру ортасы енді тек көрнекі ақпарат емес. Бұл микро өзара әрекеттесу жүйесі: шағын тәжірибелер, жобалық іс-шаралар, демалыс күндеріндегі тағылымдамалар, мамандандырылған пәндер. Студент мамандық туралы оқымай, оған тым болмаса 1-2 күн бойы сүңгуі керек. Бұл «кәсіпорындағы күнге», «колледждегі аптаға» қатысу немесе жұмыс берушімен бірлесіп істі әзірлеу болуы мүмкін.

Тәжірибе өнімі ретінде жеке таңдау

Бұл кезеңде студент сынап қана қоймай, мамандығы бойынша өзін-өзі бағалауы керек. Командада өзімді қалай сезіндім? Мен тапсырманы орындай алдым ба? Мен мұны ұзағырақ орындағым келеді ме? Ол үшін әрбір кәсіби сынақтан кейін рефлексия және өзін-өзі талдау элементтерін енгізу маңызды : эсселер, презентациялар, шағын топтардағы талқылаулар арқылы.

Портфолио даму айнасы ретінде

8-сыныпқа қарай әр оқушының кәсіби бағдар беру портфолиосы болуы керек . Бұл жай ғана жетістіктер папкасы емес, үлгілер, шолулар, өзіндік рефлексиялар, шағын сауалнамалар жинағы. Бұл тәсіл қызығушылықтардың динамикасын қадағалауға мүмкіндік береді, ата-аналармен және мұғалімдермен әңгімелесуге көмектеседі және одан әрі бағытты құру кезінде әсіресе маңызды.

Жеке маршруттар

9-сыныпқа дейін ауыспалы білім беру бағытын құру маңызды: біреу академиялық траекторияны, біреу - колледжді, біреу - IT курстарын немесе жұмысшы мамандығын таңдайды. Кәсіптік бағдар беру маманының міндеті – разрядтау емес, осы жолдарды теңестіріп, қолдау көрсету.

Жоғары сынып оқушылары (10–11 сыныптар): таңдау, батыру, қолдау

Бітіру деңгейінде кәсіптік бағдар беру жұмысы консультативтік және жобалық тәсілдеме түрінде болуы керек. Мұнда студент енді зерттемейді – ол ауысуға дайындалуда. Бұл құралдар әртүрлі болуы керек дегенді білдіреді.

Кәсіби қызығушылық пен мотивацияның диагностикасы

Ең маңызды кезең - кәсіби ниеттерді терең диагностикалау . Бұл тек сынақтар ғана емес, сонымен қатар әңгімелесу, кейс сұхбаты, нақты жағдайларды жобалау: «Екі орынға жазылсаңыз, нені таңдайсыз?» «Басқа қалаға көшіп кетсең қалай өмір сүресің? Бұл таңдаудың дайындығы мен тұрақтылығы сияқты қызығушылықты анықтауға көмектеседі.

Мамандыққа баулу

кәсіби сынақтарды ұйымдастыру (3-5 күн) — нақты тапсырмалармен, кураторлармен, кері байланыспен. Сфера кез келген болуы мүмкін - сәулеттік бюродан балабақшаға дейін. Басты мақсат – өмір сүру. «Мамандық туралы әңгіме» емес, онда өмір сүру.

Жеке консультациялар

Әрбір жоғары сынып оқушысы кәсіптік кеңесшімен кемінде екі кездесу өткізуі керек. Бір рет – 10 деңгейде: күшті жақтарды, тәуекелдерді, профильді талқылау. Екінші рет – 11-сыныпта: нақты маршрутты талдау. Бұл шешім қабылдау нүктесі.

Қабылдауды қолдау

Кәсіптік бағдар беру маманы бас оқытушымен және ата-аналармен бірлесіп жұмыс істейді: университет/колледж таңдауға көмектеседі, портфолио жинайды, өтініштерді, ілеспе хаттарды және өтініштерді беруді мансаптық қолдауға қатысады. Студенттерге бағдарлау құралдары берілуі керек: платформаларда навигация (eGov , Mansar компастары, колледж және

университет веб-сайттары), конкурстар, гранттар және қабылдау туралы түсініктемелер.

Болашақтың сценарийлері

Студентте сценарийлік ойлауды дамыту маңызды: «Егер мен өтпей қалсам ше? Көңілім қалса ше?» Бірнеше ықтимал сценарийлер арқылы жұмыс істеу төзімділікті арттырады, алаңдаушылықты азайтады және жеке жауапкершілікті арттырады.

Орта мектепте кәсіптік бағдар беру енді бағдарлау емес. Бұл таңдауға қолдау көрсету және кәсібилендіруді бастау. Ал егер бұл процесте жақын жерде үкім шығармайтын, бірақ тыңдайтын ересек адам болса - бұл жасөспірімге білім ғана емес, қолдау көрсетеді. Және бұл сәттіліктің негізгі факторы.

Қорытындылар:

1. Мамандықтармен ерте танысу (1–4 сыныптар)

- Қол жетімді және ойын түрінде нақты кәсіп өкілдерімен кездесулер ұйымдастыру. Ата-аналық ресурсты пайдаланыңыз: медбике, фермер, аспаз, полиция қызметкері - әркім өз жұмысында нені мақтан ететінін айта алады.

- Шағын экскурсиялар өткізу: мектеп асханасына, медициналық пунктке, кітапханаға, жергілікті дүкенге. Мақсаты «нақты еңбек» туралы түсініктерін кеңейту.

- «Апта мамандығымен» таныстыру: әр дүйсенбіде таңдаған мамандығы туралы шағын әңгіме және сурет салу.

2. Саналы қызығушылықты қалыптастыру (5–7 сыныптар)

- Нақты сектормен байланыс орнату: кәсіпорындарға баруды, колледждерде шеберлік сабақтарын, зертханалық сабақтарды ұйымдастыру.

- Кәсіби бағдар элементтерін әдебиетке, математикаға және биологияға біріктіре отырып, кестеге тақырыптық кәсіптік бағдар беру курстарын қосу.

- Оқушылардың бейімділіктері мен қалауларын анықтауға көмектесу үшін қызығушылық сауалнамасын, сауалнаманы және тестілеуді өткізу.

3. Профильмен және траекториямен жұмыс (8–11 сыныптар)

- Студенттерге кәсіптік кластерлер бойынша кеңес беру (мысалы, агроөнеркәсіп, IT, қызмет көрсету, инжиниринг).

- Колледжге, университетке, кәсіптік оқу бағдарламаларына немесе кәсіпкерлікке байланысты жеке білім беру жолын құруға көмектесіңіз.

- Студенттерге жобаларға, тағылымдамадан өтуге және кәсіби сынақтарға қатысуды ұсына отырып, колледждермен және университеттермен бірлесіп жұмыс жасаңыз.

4. «Тең қолжетімділік» принципі

- Кәсіптер, колледждер, тағылымдамалар туралы ақпаратқа қол жеткізудегі кедергілерді анықтау - әсіресе ауылдық, аз қамтылған және осал топтар үшін.

- Отбасы мен аймақтың нақты ресурстарына негізделген жеке ұсыныстарды әзірлеу.

- Стереотиптерге қарсы тұру: қыздар тек тәрбиеші ғана емес, ұлдар тек IT мамандары ғана емес.

5. Мектеп процесіне интеграциялау

- Пән мұғалімдерімен жұмыс: биология мұғалімдерінен микробиолог мамандығының қай жерде қолданылатынын көрсетуді сұраңыз, ал химия пәні мұғалімдерінен жергілікті дәріханадан лаборант шақыруын сұраңыз.

- Кәсіби және техникалық пәндерді қамтитын құзыреттер мен мета-пәндік байланыстардың жұмыс картасын құру.

- Сандық құралдар мен мансаптық бағдарлау платформаларын, соның ішінде қазақстандық ресурстарды (мысалы, Mansap Compasses) пайдаланыңыз.

Ендеше, келесі жолы әкімдікке немесе білім бөліміне «жұмыс берушілерді тарту туралы» өтініш жазуға шақ қалғанда, бір дем алыңыз. Оның орнына көлік жөндеуші болып жұмыс істейтін бұрынғы студентіңізге WhatsApp -қа жазыңыз. Немесе квартал шеберінен қайшысын қай жерде қайрайтынын сұраңыз. Сіздің серіктесіңіз осыдан басталады. Өйткені серіктес есеп беретін фигура емес. Бұл қол алысуға болатын адам. Сіз балаларыңызды кімге көрсетесіз - және ол кім үшін моральдық жауапкершілік алады.

6. Өмірлік дағдылар мен жұмыс этикасын қолдау

- Ойын бизнесін модельдеу, шағын жобалар және мектеп өміріне қатысу арқылы еңбекқорлық және өзін-өзі реттеу мәдениетін дамыту.

- Студенттер бастамашылық, өзін-өзі ұйымдастыру және басқару дағдыларын көрсете алатын табыс пен жауапкершілік жағдайларын жасаңыз.

Кәсіптік бағдар беру мұғалімінің біліктілігін арттыру

- Мансап трендтерін және жергілікті еңбек нарығын үнемі зерттеп отыру.

- Біліктілікті арттыру курстарынан өтіңіз, әсіресе цифрлық дағдылар мен кеңес беру саласында.

- Өзін-өзі талдау және кері байланыс жасауды үйреніңіз - тәсілдеріңізді қарап шығыңыз, олардың тиімділігі мен өзектілігін тексеріңіз.

Әдістемелік ұсынымдардың басты қағидаттарының бірі – олардың практикаға бағыттылығы мен қазақстандық мектептің нақты жағдайына сәйкестігі. Осы бөлімде еліміздің әртүрлі өңірлерінен шыққан педагог-профориентаторлардың жұмыс берушілермен, кәсіптік білім беру ұйымдарымен және жергілікті атқарушы органдармен тиімді өзара іс-қимыл тәжірибесіне негізделген авторлық жобалары ұсынылады.

Ұсынылған кейстер кәсіпорындар базасында кәсіби сынақтар ұйымдастыру, колледждермен бірлесіп мамандықтар күні өткізу, кәсіптік бағдарлау бағыттары мен экскурсиялар құру, сондай-ақ мектеп тәжірибесіне дуальды оқыту элементтерін енгізу секілді түрлі нысандарды қамтиды.

Бұл материалдар практикалық апробациядан өткен және мектеп пен әлеуметтік әріптестер арасындағы өзара әрекеттесудің жергілікті жүйесін құруда үлгі немесе шабыт көзі бола алады. Ұсынылып отырған тәсілдер қалалық та, ауылдық та мектептер жағдайында бейімделуге бейім.

Қызылорда облысы, Арал қаласы, №64 орта мектеп

Тақырыбы:

**Кәсіби бағдарлауда заманауи ақпараттық құралдарды тиімді
интеграциялау**

Бағыты: Кәсіби бағдар медиа-серіктестік: ұзақ мерзімді,
уақыт заманға сай ақпараттық-коммуникациялық құралдар.

Қатысушы: Куптлеуова Ақжанай Мамайқызы
директордың бағдарлы ісі жөніндегі орынбасары

Байланыс:

Телефон: +77472268029

Электрондық пошта: edu64kzaral@mail.ru

Шығармаға реферат Тақырыбы:

Кәсіби бағдарлауда заманауи ақпараттық құралдарды тиімді интеграциялау

Қазіргі таңда білім беру жүйесінде кәсіби бағдар жұмысын ұйымдастыруда заманауи ақпараттық құралдардың рөлі артып келеді. Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ) кәсіби бағдарлау процесін тиімді, қолжетімді және қызықты етуге мүмкіндік береді. Әсіресе, виртуалды экскурсиялар, онлайн тестілеу, бейне дәрістер мен кәсіби вебинарлар оқушылардың болашақ мамандығын дұрыс таңдауда үлкен қолдау көрсетеді.

Заманауи құралдар оқушылардың кәсіби қызығушылықтарын анықтауға, жеке қабілеттерін ескеруге және еңбек нарығындағы сұранысқа сай бағыт ұсынуға мүмкіндік береді. Онлайн платформалар (KasipTest, ProfGuide), мобильді қосымшалар және бейне материалдар оқушылардың белсенділігін арттырып, өздігінен іздену дағдысын дамытады.

Кәсіби бағдарлауда цифрлық ресурстарды тиімді пайдалану білім сапасын арттырумен қатар, оқушылардың жеке жауапкершілігін қалыптастырады. Бұл бағытта ата-аналармен, ЖОО және колледждермен бірлескен іс-шаралар ұйымдастырудың да маңызы зор. Алдағы уақытта AR/VR технологиялары арқылы мамандық әлемін терең таныту мүмкіндіктері кеңейе түседі. Осылайша, заманауи ақпараттық құралдарды кәсіби бағдарлауға интеграциялау — уақыт талабы.

Кіріспе

Білім беру жүйесінің жаңғыруы және экономиканың қарқынды дамуы кәсіби бағдар беру жұмысын түбегейлі өзгертті. Бұрынғыдай тек ақпарат берумен шектелмей, бүгінгі күні кәсіби бағдар беру оқушының жеке ерекшеліктерін, қызығушылықтарын ескеретін, цифрлық құралдарды тиімді пайдаланып, бағыттайтын кешенді жүйеге айналды. Әсіресе, заманауи ақпараттық құралдарды кәсіби бағдар процесіне интеграциялау — бүгінгі күннің басты талаптарының бірі.

Ақпараттық технологиялар арқылы оқушылардың кәсіби қызығушылығын анықтау, мамандықтар әлемін таныстыру және заманауи еңбек нарығының талаптарына сай бағыт беру мүмкіндігі артты. Бұл құралдар оқушылардың өз мамандықтарын саналы түрде таңдауларына көмектеседі және олардың жеке қабілеттеріне сәйкес келетін салаға бағыттайды. Осы жұмыс барысында кәсіби бағдар жұмыстарында қолданылатын ақпараттық құралдардың түрлері, оларды тиімді пайдалану әдістері және нақты мектептік тәжірибедегі нәтижелер көрсетіледі. Сонымен қатар, кәсіби бағдарлау ісіндегі жаңашыл әдістер мен болашаққа арналған ұсыныстар талданады.

3.1 Шығарманың маңыздылығы.

Бүгінгі оқушы — цифрлық дәуір өкілі. Ақпаратты жылдам қабылдайтын, визуалды мазмұнды жақсы қабылдайтын буын үшін дәстүрлі кәсіби бағдар әдістері өз тиімділігін жоғалта бастады. Сондықтан мектептерде кәсіби бағдар жұмыстарын жаңа деңгейге көтеру қажеттілігі туындады.

Ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың көмегімен:

- Мамандықтар туралы толық, интерактивті ақпарат беріледі;
- Оқушылардың кәсіби қызығушылықтарын диагностикалауға мүмкіндік жасалады;
- Оқушылар өзін-өзі тану дағдыларын дамытады;
- Болашақ еңбек нарығындағы трендтерге бағытталады.

Осындай әдістер арқылы оқушы өзін кәсіби тұрғыда еркін таниды, өзінің қабілетін бағалап, дұрыс шешім қабылдауға мүмкіндік алады. Бұл тәсілдер әсіресе ауыл мектептері үшін маңызды, себебі шектеулі ресурстар жағдайында да кәсіби бағдар сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Ақпараттық құралдардың негізгі артықшылықтары:

- Интерактивтілік пен қолжетімділік;
- Уақытты үнемдеу және тиімділік;
- Ақпараттың көрнекілігі мен нақтылығы;
- Оқушы мотивациясын арттыру.

Заманауи ақпараттық құралдарды кәсіби бағдарлау жұмысына енгізу арқылы оқушылардың белсенділігін арттырып, олардың өздігінен іздену дағдыларын дамытамыз.

3.2 Жұмыс нысандары, әдістері, серіктестіктер сипаттамасы, жүзеге асырылатын іс-шаралар

Ақпараттық құралдардың түрлері: Қазіргі заманғы кәсіби бағдар беру жұмыстарында қолданылатын ақпараттық құралдардың түрлері сан алуан әрі өте тиімді.

1. **Онлайн платформалар (KasipTest, Atlas of Professions, MyCareerGuide).** Оқушылардың жеке қабілеттері мен қызығушылықтарын анықтауда онлайн платформалар кеңінен қолданылады. Мысалы, KasipTest платформасы арқылы оқушылар өз қабілеттерін бағалап, қандай мамандықтарға бейім екендігін анықтай алады. Atlas of Professions онлайн энциклопедиясы мамандықтардың сипаттамасы, еңбек нарығындағы сұраныс, оқу орындары туралы толық мәлімет береді. Ал MyCareerGuide платформасы мамандық таңдау бойынша жеке кеңестер ұсынып, болашақ еңбек нарығындағы өзгерістер туралы хабардар етеді.
2. **Виртуалды экскурсиялар (университеттер мен кәсіпорындарға онлайн турлар).** Оқушылар үшін университеттер мен кәсіпорындарға бару мүмкіндігі әрдайым бола бермейді. Сондықтан виртуалды экскурсиялар ұйымдастыру — өте тиімді әдіс. Онлайн турлар арқылы оқушылар жоғары оқу орындарының инфрақұрылымымен, зертханаларымен, өндіріс орындарындағы жұмыс процесімен танысады. Бұл олардың мамандық туралы шынайы көзқарасының қалыптасуына ықпал етеді.
3. **Мамандықтар туралы бейнероликтер мен подкасттар.** Көрнекі әрі динамикалық форматтағы бейнематериалдар оқушылардың назарын аударып, мамандықтар туралы түсінігін кеңейтеді. Әртүрлі салалардың мамандары қатысқан подкасттар арқылы оқушылар кәсіби қызметтің қыр-сырымен танысып, нақты жұмыс тәжірибесі туралы құнды ақпарат алады.
4. **Профориентациялық тестілер мен сауалнамалар (Holland тесті, IQ және EQ диагностикасы).** Кәсіби бағдарлау тестілері мен сауалнамалар оқушылардың мүдделерін, қабілеттерін және тұлғалық қасиеттерін анықтауға мүмкіндік береді. Holland тесті, мысалы, оқушының қандай кәсіби салаларға бейім екенін көрсетсе, IQ және EQ диагностикасы оның интеллектуалдық және эмоциялық қабілеттерін бағалауға көмектеседі. Бұл мәліметтер кәсіби бағдар беру жұмыстарының сапасын арттыруға септігін тигізеді.
5. **Әлеуметтік желілер арқылы кәсіби бағдар беру (Instagram, TikTok арқылы арнайы парақшалар жүргізу).** Бүгінгі оқушылардың көп уақыты әлеуметтік желілерде өтетіндіктен, кәсіби бағдар беру контентін сол алаңдарда орналастыру — өте өзекті шешім. Мысалы, Instagram желісінде кәсіби бағдар беру парақшасын ашып, мамандықтар туралы пайдалы жазбалар, кәсіби даму жолдары туралы ақпараттық посттар жариялау тиімді. TikTok желісінде қысқа, мазмұнды бейнероликтер арқылы мамандықтар туралы қызықты деректерді жеткізуге болады.

6. **Ашық сабақтар, вебинарлар және онлайн кездесулер еңбек нарығы өкілдерімен.** Оқушыларды еңбек нарығының нақты өкілдерімен тікелей байланыстыру олардың болашаққа деген көзқарасын нақты қалыптастырады. Ашық сабақтарда кәсіби салалардың ерекшеліктері түсіндіріледі, ал вебинарларда және онлайн кездесулерде оқушылар мамандарға сұрақ қойып, тәжірибелік кеңестер ала алады.

Қолданылатын әдістер:

- **Кейс-стади (нақты мамандықтар негізінде тапсырмалар шешу)** Кейс-стади әдісі арқылы оқушылар өмірлік жағдайларды модельдей отырып, өз таңдаған мамандықтарының нақты талаптарын түсінеді. Мысалы, болашақ дәрігерлерге арналған клиникалық жағдайларды талдау немесе болашақ инженерлерге техникалық есептерді шешу ұсынылады. Бұл әдіс шешім қабылдау дағдысын, логикалық ойлауды дамытады.
- **Викториналар және интерактивті сұрақ-жауап ойындары** Викториналар оқушылардың білімін тексерудің әрі оны қызықты формада өткізудің тиімді әдісі. Мамандықтар әлеміне арналған интерактивті ойындар оқушылардың зейінін арттырып, олардың таңдаған мамандық туралы білімін тереңдетеді.
- **Кәсіби бағыттағы жобалар жасау (мамандық таныстыру бойынша видеороликтер түсіру)**

Оқушылар өздері қызығатын мамандықтар туралы жобалар жасап, бейнероликтер түсіреді. Бұл жұмыс барысында олар ақпарат жинайды, шығармашылық қабілеттерін дамытады және өз идеяларын көпшілік алдында ұсыну дағдыларын меңгереді.

- **Болашақ маман иесімен кездесу ұйымдастыру (онлайн және оффлайн форматта)**

Мамандық иелерімен кездесу барысында оқушылар кәсіптік жолдағы қиындықтар мен мүмкіндіктер туралы шынайы әңгімелер тыңдайды. Бұл оларды еңбекке баулу және болашаққа дұрыс мақсат қою тұрғысынан үлкен рөл атқарады.

Серіктестік байланыстар:

- **Жоғары оқу орындары.** Университеттермен бірлескен жұмыстар (ашық есік күндері, таныстыру дәрістері, кәсіптік бағдар беру сабақтары) оқушыларға жоғары білім беру жүйесін жақсы түсінуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, арнайы гранттар мен жеңілдіктер туралы ақпарат беріледі.
- **Колледждер.** Колледждер оқушыларға орта буын мамандықтарын таныстырып, нақты бір салада білім алып, тез жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы кеңестер ұсынады.
- **Кәсіпорындар мен зауыттар.** Өндірістік кәсіпорындар оқушыларға шынайы еңбек процесін көруге мүмкіндік береді. Әсіресе, техникалық мамандықтарға қызығатын жастар үшін бұл таптырмас тәжірибе.

- **Жергілікті жұмыспен қамту орталықтары.** Жұмыспен қамту орталықтары еңбек нарығындағы сұранысқа ие мамандықтар туралы өзекті ақпарат береді, кәсіби бағдар беру тренингтерін ұйымдастырады.

- **Ата-аналар қауымдастығы.** Ата-аналар оқушылардың кәсіби таңдаудағы ең маңызды серіктестері болып табылады. Оларды кәсіби бағдар беру процесіне тарту арқылы баланың таңдауы мен ата-ананың қолдауын үйлестіруге болады.

Жүзеге асырылатын іс-шаралар:

- **«Мамандықтар әлеміне саяхат» апталығы.** Апта бойы әртүрлі мамандықтар туралы ашық сабақтар, шеберлік сабақтар, бейнеролик көрсетілімдері өткізіледі. Әр сынып өз қызығушылығына қарай мамандықты зерттеп, презентация дайындайды.
- **«Мен таңдаған мамандық» эссе байқауы.** Оқушылар өздері таңдаған мамандық туралы эссе жазып, оның неліктен маңызды екенін, жеке қасиеттерінің сол мамандыққа қаншалықты сай келетінін сипаттайды. Бұл байқау оқушылардың ойлау қабілетін, тіл байлығын дамытуға ықпал етеді.
- **Онлайн мамандық жәрмеңкесі.** Әртүрлі оқу орындары мен кәсіпорындардың өкілдері қатысатын виртуалды жәрмеңке өткізіледі. Оқушылар онлайн режимде сұрақтар қойып, оқу шарттары, жұмыс перспективалары туралы толық ақпарат ала алады.
- **Ата-аналарға арналған семинарлар: «Баланың болашағын бірге жоспарлайық»** Ата-аналар үшін кәсіби бағдар беру туралы семинарлар өткізіледі. Онда заманауи еңбек нарығы талаптары, кәсіби бағдар беру құралдары, баланың таңдаған бағытын қолдаудың маңыздылығы түсіндіріледі.

Ақпараттық технологияларды тиімді қолдану арқылы кәсіби бағдар беру жұмысын жаңа деңгейге көтеруге болады. Оқушылардың болашақ мамандығын саналы таңдауы олардың жеке ерекшеліктері мен қызығушылықтарын ескеру арқылы жүзеге асады. Қазіргі заманның талабына сай білім беру процесінде кәсіби бағдар жұмыстары үздіксіз жетілдіріліп, әр оқушының болашағын табысты құруға жағдай жасау — басты міндет болып қала береді.

3.3 Статистика, мысалдар, пікірлер.

Жүргізілген жұмыстар нәтижесінде мектеп оқушылары арасында кәсіби бағдарлауға деген қызығушылықтың артқаны байқалды. Мысалы:

- 6-сынып оқушылары арасында өткізілген онлайн тестілеуге қатысқандар саны өткен жылмен салыстырғанда 35%-ға артты.
- 7-8 сынып оқушыларының 65%-ы өз болашақ мамандығын саналы түрде таңдау бойынша пікірлерін нақты айта алды.
- Профориентациялық вебинарлар мен кездесулерге қатысушылар саны 2 есеге өсті.

Мысал: 7-сынып оқушысы Төлеген Нұрәли кәсіби бағдар беру апталығынан кейін география мамандығына қызығушылық танытып, тереңдетілген пәндік курстарға қатыса бастады.

Пікірлер:

- Оқушылар: «Онлайн платформалар арқылы көп жаңа ақпарат алдық», «Мамандық таңдауда сенімді бола түстік».

- Ата-аналар: «Баламыздың қабілетіне сай бағытта ұсыныстар алу бізге де көп көмек болды».
- Мұғалімдер: «Заманауи ақпараттық құралдар жұмысты жеңілдетіп қана қоймай, оқушылардың қызығушылығын арттырды».

3.4 Қорытындылар, даму перспективалары және күтілетін нәтижелер

Заманауи ақпараттық құралдарды кәсіби бағдар процесіне енгізу оқушылардың қызығушылығын арттырып, олардың өз қабілеттеріне сай мамандықты дұрыс таңдауларына мүмкіндік берді. Ақпараттық ресурстар кәсіби бағдарлау жұмысының сапасын едәуір жақсартты, нәтижесінде оқушылар өз таңдауларында сенімділік танытты.

Даму перспективалары:

- AR/VR технологияларын пайдалану арқылы мамандық әлемін көрнекі түрде таныту;
- Профориентация бағытындағы жеке цифрлық портфолио жасау;
- Әлемдік еңбек нарығы трендтері бойынша жаңартылған дерекқор құру;
- Мектеп ішінде кәсіби бағыттағы клубтар ұйымдастыру.

Күтілетін нәтижелер:

- Әр оқушының жеке қабілеті мен қызығушылығына сай кәсіби бағыт алу;
- Жасөспірімдердің өзін-өзі танып, болашаққа мақсат қоюы;
- Еңбек нарығына қажетті мамандықтарға қызығушылықтың артуы;
- Мектептің кәсіби бағдар жұмысының нәтижелілігінің артуы.

Жұмыс нысандары, әдістері, серіктестер сипаттамасы Жұмыс нысандары:

- 5–11 сынып оқушылары

Әдістер:

- Онлайн тестілеу (KasipTest, MyCareer);
- Виртуалды экскурсиялар (YouTube арқылы кәсіпорындарға саяхат);
- Кәсіби бағдарлау вебинарлары;
- Ақпараттық бейнероликтерді көру және талдау;
- Мобильді қосымшалар (ProfGuide, Edutoria қолданбалары);
- Онлайн сауалнамалар (Google Forms арқылы);
- Кәсіп иелерімен тікелей эфирлер (Instagram Live, Zoom).

Серіктестер:

- "Bilim Media Group" компаниясы
- ЖОО-лар мен колледждердің кәсіби бағдарлау орталықтары
- "Atameken" Ұлттық кәсіпкерлер палатасы
- Арал кәсіпкерлер палатасы бөлімшесі

Іс-шаралар үлгісі:

- "Мамандықтар әлеміне саяхат" жобасы – 5–9 сыныптарға арналған кәсіби бейнероликтер сериясы;

- "Мамандық таңдау жолында" вебинары – ЖОО өкілдерімен кездесулер;
- "Менің болашақ мамандығым" атты эссе байқауы.

3.5 Статистика, мысалдар, пікірлер.

2024–2025 оқу жылы көрсеткіштері:

- Онлайн кәсіби бағдар тестіне қатысқан оқушылар саны: 352.
- Кәсіби бағдар вебинарына қатысқан оқушылар саны: 287.
- Виртуалды экскурсияларға қатысқан оқушылар саны: 300+.
- 11-сынып оқушыларының 76%-ы кәсіби бағдарлау нәтижесінде өз мамандығын таңдады.

Мысалдар:

- 9-сынып оқушысы Толыбай Кәусар онлайн тестілеу нәтижесінде IT саласына қызығушылығы анықталып, облыстық IT-хакатонға қатысты.
- 11-сынып оқушысы Мұратбайқызы Қымбат Zoom арқылы өткізілген медицина мамандарымен кездесуден кейін "Медицина" бағытын таңдады.

Пікірлер:

- "Zoom арқылы жүргізілген кәсіби бағдар кездесулері бізге болашақ мамандығымыз туралы шынайы түсінік берді." – Жолдыбаев Мадияр, 11 сынып.
- "KasipTest нәтижесінде мен өз қызығушылығымды анықтадым." – Шәпаатуллаев Әмірәулет, 9 сынып.

3.6 Қорытындылар, даму перспективалары Қорытындылар:

- Ақпараттық құралдарды қолдану кәсіби бағдардың сапасын арттырды;
- Оқушылардың белсенділігі мен қызығушылығы едәуір өсті;
- Мамандық туралы ақпараттың сапасы мен қолжетімділігі жақсарды.

Даму перспективалары:

- Кәсіби бағдар мобильді қосымшаларын белсенді қолдану;
- Онлайн марафондар мен челленджер ұйымдастыру;
- Виртуалды шеберханалар мен тренингтер өткізу;
- AR/VR технологияларын пайдаланып, мамандықтарды визуализациялау.

Кәсіби бағдарлауда заманауи ақпараттық құралдарды тиімді интеграциялау

Мақсаты:

- Оқушылардың кәсіби бағдарын заманауи ақпараттық технологиялар арқылы дамыту.
- Ақпараттық құралдарды тиімді қолдану жолдарын көрсету.

Неліктен заманауи құралдар керек?

- - Ақпаратты қабылдау ерекшелігі өзгерді
- - Визуалды, интерактивті мазмұн сұранысы артты
- - Тікелей байланыс мүмкіндігі
- - Жаңа заман мамандықтарын таныстыру қажеттілігі

Қолданылған әдістер мен платформалар

- **Әдістер:**
 - - Кейс-стади
 - - Викториналар
 - - Жобалық жұмыстар
 - - Онлайн/оффлайн кездесулер
- **Платформалар:**
 - - KasipTest
 - - Atlas of Professions
 - - MyCareerGuide
 - - Instagram, TikTok парақшалары

Іс-шаралар мысалдары

- - "Мамандықтар әлеміне саяхат" апталығы
- - "Мен таңдаған мамандық" эссе байқауы
- - Онлайн мамандық жәрмеңкесі
- - Ата-аналармен семинарлар

Статистикалық нәтижелер

- - 85% кәсіби қызығушылық анықтады
- - 70% таңдауға сенімділік артты
- - 90% қосымша ақпарат алды

Оқушылар пікірлері

- "Онлайн тестілер арқылы өзіме лайық мамандық таптым."
- "Виртуалды экскурсиялар нақты мақсат қойғызды."
- "TikTok-тағы бейнероликтер өте пайдалы болды."

Қорытынды және болашақ жоспарлар

- Қорытынды:
 - - Заманауи құралдар кәсіби бағдарлауды тиімді етеді
 - - Оқушылардың өзін-өзі тануына көмектеседі
- Болашақ жоспарлар:
 - - Платформаларды кеңейту
 - - Жаңа форматтағы іс-шаралар
 - - Жеке кәсіби кеңес беру дамыту

«Кәсіби бағдар және серіктестік: Жұмыс берушілермен өзара іс-қимылдың тиімді тәжірибелері» байқауына байланысты тақырыптың атауы:

Профбағыттағы инновациялық тәсілдер

АВТОР: Талгатова Толганай Сериковна

Абай облысы, Семей қаласының «Бауыржан Момышұлы атындағы №34 жалпы орта білім беретін мектеп» КММ

ЛАУАЗЫМЫ: педагог кәсіби-бағдар беруші

МЕКЕН-ЖАЙЫ: Семей қаласы, 2 мкр, 37/1 , тел 87222518332 Эл.пошта: talgatova.96@bk.ru

АННОТАЦИЯ

Бұл жұмыста қазіргі заманғы кәсіби бағдар беру жүйесінде қолданылып жатқан инновациялық тәсілдер қарастырылады. Жасөспірімдердің қабілеттері мен қызығушылықтарын ескере отырып, саналы түрде мамандық таңдауына бағыт беретін жаңа әдістердің маңызы сипатталады. Цифрлық технологиялар, онлайн платформалар, геймификация, жасанды интеллект пен психометриялық тесттер сияқты құралдардың кәсіби бағдарда тиімділігі талданады. Сонымен қатар, бұл тәсілдердің оқушылардың мотивациясын арттыруға, өзін-өзі тануға және болашақ кәсібін саналы таңдауға ықпал ететіні көрсетіледі. Жұмыста инновациялық тәсілдердің артықшылықтары мен практикалық қолдану жолдары нақты мысалдармен келтірілген.

КІРІСПЕ

Қазіргі қоғамда кәсіби бағдар беру мәселесі өзектілігін арттыруда. Ғылым мен технологияның қарқынды дамуы, еңбек нарығындағы өзгерістер, жаңа мамандықтардың пайда болуы жастардың болашақ кәсібін дұрыс таңдауы үшін заманауи көзқарасты талап етеді. Дәстүрлі әдістермен қатар, инновациялық тәсілдер — яғни, ақпараттық технологиялар, цифрлық платформалар, психологиялық тесттер мен интерактивті құралдар — оқушылардың қабілеті мен қызығушылығын анықтауда маңызды рөл атқарады. Бұл жұмыста кәсіби бағдар берудегі жаңашыл бағыттардың мәні, олардың тиімділігі мен қолдану мүмкіндіктері қарастырылады.

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

1. Инновациялық тәсілдердің мәні

Инновациялық тәсілдер — бұл дәстүрлі әдістерден тыс, жаңа технологиялар мен әдістемелерді қолдану арқылы оқушылардың кәсіби бағдарын анықтауға бағытталған құралдар. Олар оқушылардың жеке қабілеттері мен қызығушылықтарын ескеріп, болашақ мамандығын саналы түрде таңдауға мүмкіндік береді.

2. Инновациялық тәсілдердің түрлері

- Онлайн платформалар мен мобильді қосымшалар: Мысалы, MyFuture, Atlas сияқты платформалар оқушыларға түрлі мамандықтар туралы ақпарат беріп, жеке қызығушылықтарына сәйкес нұсқалар ұсынады.
- Психометриялық және қызығушылық тесттері: Бұл тесттер адамның мінезі, ойлау қабілеті, эмоционалдық ерекшеліктері мен қызығушылықтарын анықтауға көмектеседі.
- Геймификация (ойын әдістері): Ойын элементтері арқылы оқушыны қызықтыру, кәсіби ортаға виртуалды ену мүмкіндігі беріледі.
- Виртуалды экскурсиялар мен симуляциялар: Жасанды интеллект немесе VR арқылы әртүрлі мамандықтардың ішкі процесін көруге мүмкіндік бар.
- Жасанды интеллект көмегі: Кейбір платформалар пайдаланушының жауаптарына қарап болашаққа ең лайық мамандықты автоматты түрде ұсынады.

3. Инновациялық тәсілдердің артықшылықтары

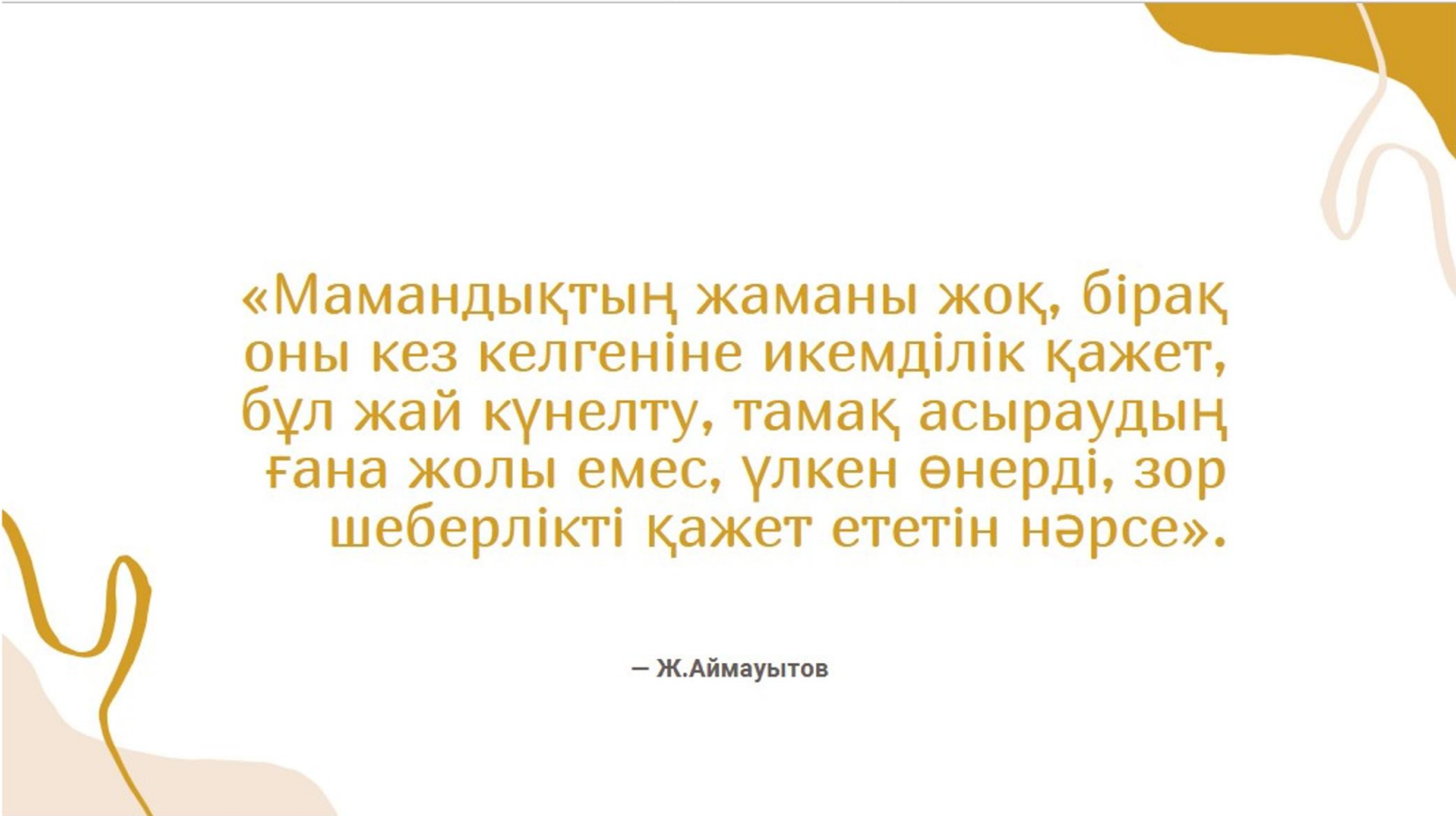
- Жеке бейім мен қабілеттерді ескеру: Әр оқушының жеке ерекшеліктерін ескеріп, сәйкес мамандықтарды ұсынады.
- Өз-өзінді тану мүмкіндігі: Оқушылар өздерінің күшті және әлсіз жақтарын анықтап, болашақ мамандығын саналы түрде таңдай алады.
- Қызығушылық арқылы мотивацияны арттыру: Оқушылардың қызығушылықтарын ескере отырып, оқу процесіне деген ынтасын арттырады.
- Уақытты үнемдеу және нақты шешім қабылдау: Жылдам әрі тиімді шешім қабылдауға мүмкіндік береді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Профбағыттағы инновациялық тәсілдер — қазіргі заман талаптарына толық жауап береді. Олар оқушылардың қабілеттері мен қызығушылықтарын ескеруге, саналы таңдау жасауға және еңбек нарығына икемделуге жағдай жасайды. Бұл әдістер кәсіби дамуды ерте бастан жоспарлауға мүмкіндік беріп, тұлғаның әлеуетін толық ашуға бағытталған.

◇ Қолданылған әдебиеттер

1. Назарбаев, Н.Ә. «Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру» мақаласы. 2017.
2. MyFuture платформасы: <https://myfuture.edu.au>
3. Atlas кәсіби бағдар картасы: <https://atlas.edu.kz>
4. Мұқанов, М. «Жас ерекшелігі психологиясы», Алматы, 2013.
5. Төлегенова, А. «Кәсіби бағдар берудің заманауи әдістері». Педагогика журналы, №2, 2021.



«Мамандықтың жаманы жоқ, бірақ оны кез келгеніне икемділік қажет, бұл жай күнелту, тамақ асыраудың ғана жолы емес, үлкен өнерді, зор шеберлікті қажет ететін нәрсе».

— Ж.Аймауытов



Талгатова Толганай Сериковна

Жұмыс орны: «ШҚО Семей қаласының Білім бөлімі» ММ
«Бауыржан Матышұлы атындағы №34 жалпы орта
білім беретін мектеп» ЕҚММ

Лауазымы: Педагог кәсіби бағдар беруші

Санаты: модератор

Педагогикалық еңбек өтімі: 7 жыл

Оның ішінде: Педагог кәсіби бағдар беруші: 2 жыл



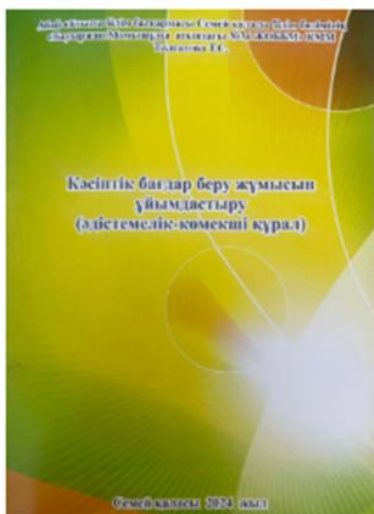
**«Үздік кәсіби бағдар беруші»
қалалық конкурсынан 1 орын**



**«Үздік кәсіби бағдар беруші»
облыстық конкурсынан 1 орын**



**«Өрлеу» біліктілікті арттыру орталығына
Іс-тәжірибемен бөліскенім үшін алғыс хат**



Менің оқушыларға арнаған әдістемелік -көмекші құралым

Кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастыруда оқушылардың жас ерекшеліктерін ескеру маңызды, себебі әр жас кезеңінде балалардың қызығушылықтары мен қабілеттері әртүрлі болып келеді. Әдістемелік көмекші құралда оқыту бейінін дұрыс таңдау және болашақ кәсіптік қызмет саласын анықтауда оқушыларға бағыт-бағдар беру мәселесі қарастырылады. Бұл процесте оқушыларға әртүрлі мамандықтар туралы нақты ақпарат беру, олардың жеке қабілеттерін ашуға көмектесу және болашақ еңбек нарығының талаптарын түсіндіру маңызды. Сонымен қатар, мектеп оқушыларының еңбекке деген саналы көзқарасын қалыптастыру жолдары да қарастырылған, бұл оларға болашақта мамандықтарын саналы түрде таңдауына және кәсіби жетістікке жетуіне ықпал етеді.

Кәсіптік бағдар сайты

Оқушыларға арналған мамандықтар картасы, бұл сайтта оқушылар өзіне керек колледждер мен жоғары оқу орындарын қарай алады.

Сілтеме: <https://prof34.my.canva.site/about>

“Бауыржан Момышұлы атындағы
№34 жалпы орта білім беретін
мектеп” КММ



“Кәсіптік бағдар”

сайты



3.Кәсіби сынақтарды ұйымдастыру

Кәсіби сынақ дегеніміз не?

Идеалды кәсіптік бағдар жүйесі идеясы және оның даму деңгейі әлемнің барлық елдерінде әртүрлі. Бірақ әрбір кәсіптік бағдар беру жүйесінде сіз 3 міндетті құрамдас таба аласыз:

- кәсіптік бағдар тестілеу;
- еңбек нарығы туралы ақпарат алу;
- кәсіби сынақтар өткізу.

Қатаң айтқанда, кәсіби сот – бұл кәсіби іс-әрекетті модельдеу, яғни тәжірибеде кәсіппен танысу. Мектеп оқушысы белгілі бір мамандыққа тек ақпарат алу үшін ғана емес, ол туралы субъективті түсінік қалыптастыруға тырысады - « өзін қолданып көру » .

Кәсіби сынақ не береді ? Нағыз кәсіпте жұмыс істеу барысында студент баға жетпес жеке тәжірибе алады:

- Мамандығы бойынша бастапқы дағдылар мен құзыреттерді алады, жаңа құралдар мен технологияларды меңгереді.
- Осы сала мамандары шешетін күнделікті тапсырмаларға қаншалықты қызық екенін бағалайды.
- Осы немесе осыған ұқсас ұйымдарда жұмыс істеуге ыңғайлы ма, соны бағалайды.
- Ұйымның қалай құрылғанын және онда қандай лауазымға ие болғысы келетінін түсінеді.
- Мамандық және онымен байланысты салалар туралы жан-жақты түсінік алады.

Кәсіби сынақ тек мамандық таңдауға ғана емес, жасөспірімнің жеке басының қалыптасуына да әсер етеді. Өзін нақты бизнесте сынап көргеннен кейін ол өзін жетілген және тәуелсіз сезінеді.

Кәсіби сынақтарға арналған бағдарламаларды құрастыру

Кәсіби тест бағдарламасы – бұл пәннің негізгі сипаттамаларын, мақсаттарын, шарттарын, еңбек құралдары мен өнімін, сондай-ақ көріну жағдайларын модельдейтін теориялық және практикалық сабақтардың жиынтығы. студенттерге кәсіби тестілеуге дайындалу және тапсыру барысында кәсіпті меңгеру үшін өз мүмкіндіктерін сынап көруге және бағалауға мүмкіндік беретін кәсіби маңызды қасиеттер.

Кәсіби сынақтар циклі – бұл мектеп оқушысына ұсынылған көптеген балама нұсқалардың бірі ретінде мамандық таңдау мүмкіндігін беретін кәсіби сынақтар бағдарламаларының жиынтығы. Жеке жалпы білім беру ұйымы

кәсіптік сынақ бағдарламаларын алушылардың қажеттіліктеріне байланысты кәсіби сынақтар циклін қалыптастырады .

Кәсіптік тестілеу циклдары кәсіптік бағдар беру жұмысының ажырамас құрамдас бөлігі бола отырып, жалпы білім беретін ұйымның білім алушының кәсіптік бағдарлау құзыреттілігін дамыту мүмкіндіктерін кеңейтуге арналған.

Кәсіби тестілеу циклдарын ұйымдастырудың ерекшелігі олардың мақсаты болып табылады – бұл бүгінгі мектеп оқушысының болашақ жолын таңдауға және ең алдымен кәсібилікке байланысты қызмет. Кәсіби сынақтар және оларды психологиялық-педагогикалық қамтамасыз ету саналы, негізделген мамандық таңдауға, оқушылардың танымдық іс-әрекетін өзектілендіруге, олардың тұлғалық өсуіне ықпал етеді.

Кәсіби сынақтарды өткізудің мақсаты

Кәсіби сынақтарды өткізудің мақсаты – мектеп оқушыларының кәсіптік таңдау мәселелерін шешуге деген ынтасын арттыру, білім алушылардың кәсіби траекторияны таңдау қабілетін және хабардарлығын дамыту.

Кәсіби сынақтардың қысқа мерзімді мақсаты – студенттердің кәсіби таңдау процесін объективті негізде «өзін-өзі кәсіпте» жүзеге асырудың сынақ тәжірибесімен және осы тәжірибенің табыстылығын кейінгі бағалаумен қамтамасыз ету.

Кәсіби сынақтардың ұзақ мерзімді мақсаты – оң таңдау болған жағдайда студенттің қалыптасуына жағдай жасау, осы саладағы кәсіби қызмет үшін ұзақ мерзімді, перспективалық және болжамдық мотивация.

Кәсіби сынақтарды өткізудің міндеттері

- студенттерге кәсіби қызметтің әртүрлі салаларында кәсіби сынақтарды таңдау мүмкіндігін беру;

- технологиялық (өндірістік) процестің белгілі бір түрінің (түрінің) элементтерін модельдейтін тәжірибелік-бағдарлы іс-әрекетте студенттерді кәсіппен немесе кәсіптер кешенімен таныстыру;

- кәсіптік қызметтің белгілі бір саласында кәсіпке дейінгі білімдерді, дағдыларды, дағдыларды және практикалық тәжірибені дамытуға ықпал ету ;

- студенттердің кәсіптік оқытудың бағытын таңдау және жеке оқу-кәсіби бағдарын құру тұрғысынан кәсіби сынақ кезінде алған білімі мен тәжірибесінің рөлі туралы хабардар болуына ықпал ету;

- кәсіптік сынақ шеңберінде студенттердің оқу және еңбек қызметін жүзеге асыру үшін бар оқу және басқа ресурстарды шоғырландыру.

Студенттерге арналған кәсіби сынақтарды орындаудың жоспарланған нәтижелері

Жеке нәтижелер:

- 1) еңбекке құрметпен қарауды дамыту;

- 2) қоғамдық маңызы бар жұмысқа қатысу тәжірибесін дамыту;
- 3) қазіргі әлемнің әлеуметтік, мәдени, кәсіби әртүрлілігін ескере отырып, ғылым мен әлеуметтік тәжірибенің қазіргі заманғы даму деңгейіне сәйкес келетін тұтас дүниетанымды қалыптастыру;
- 4) басқа адамға деген саналы, сыйластық және достық қатынасты, басқа адамдармен диалог жүргізуге және онда өзара түсіністікке қол жеткізуге дайындығы мен қабілетін қалыптастыру;
- 5) әлеуметтік нормаларды, мінез-құлық ережелерін, топтар мен қауымдастықтардағы, оның ішінде ересектер мен әлеуметтік қауымдастықтардағы әлеуметтік өмірдің рөлдері мен нысандарын меңгеру;
- 6) жеке таңдауға негізделген мәселелерді шешуде адамгершілік сана мен құзыретті дамыту, өз іс-әрекетіне саналы және жауапты көзқарасты қалыптастыру;
- 7) құрдастарымен, үлкен және кіші балалармен, еңбек процесінде, қоғамдық пайдалы, оқу- зерттеу , шығармашылық және басқа да қызмет түрлерінде ересектермен қарым-қатынас пен ынтымақтастықта коммуникативті құзыреттілігін дамыту;
- 8) салауатты және қауіпсіз өмір салты құндылығын қалыптастыру.

Мета-пәндік нәтижелер: амбебап оқу әрекеті

Нормативтік:

- 1) оқу мақсаттарын өз бетінше анықтау, танымдық әрекетте өзіне жаңа міндеттер қою және тұжырымдау, танымдық іс-әрекетте мотивтер мен қызығушылықтарды дамыту;
- 2) мақсатқа жету жолдарын, оның ішінде баламалы жолдарды өз бетінше жоспарлау және оқу-танымдық міндеттерді шешудің тиімді жолдарын саналы түрде таңдай білу;
- 3) өз іс-әрекетін жоспарланған нәтижелермен байланыстыра білу, нәтижеге қол жеткізу процесінде өз қызметін бақылау, ұсынылған шарттар мен талаптар шеңберінде әрекет ету әдістерін анықтау, өзгеретін жағдайға сәйкес өз іс-әрекетін түзету;
- 4) оқу тапсырмасын орындаудың дұрыстығын, оны шешудегі өз қабілетін бағалай білу;
- 5) оқу-танымдық қызметте өзін-өзі бақылау, өзін-өзі бағалау, шешім қабылдау және саналы таңдау жасау негіздерін меңгеру.

Тәрбиелік:

- 1) себеп-салдар байланысын орнату, логикалық пайымдау, қорытынды жасау және қорытынды жасау қабілеті;
- 2) оқу-танымдық міндеттерді шешу үшін белгілер мен белгілерді, модельдер мен диаграммаларды құру, қолдану және түрлендіру қабілеті.

Коммуникативті:

1) үлкендермен және құрдастарымен оқу ынтымақтастығын және бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыра білу; жеке және топпен жұмыс істеу: ұстанымдарды келісу және мүдделерді ескеру негізінде ортақ шешім табу және жанжалдарды шешу;

өз пікірін тұжырымдау, дәлелдеу және қорғау қабілеті .

Кәсіби сынақтардың нәтижелері бойынша

Оқушылар біледі:

- осы қызмет саласындағы жұмыстың мазмұны, сипаты, тұлғалық және кәсіби қасиеттерге қойылатын талаптар;

- орындалатын сынақтың сипатына қатысты жалпы теориялық мәліметтер;

- еңбек қауіпсіздігі, санитария, гигиена ережелерін;

- мысал ретінде практикалық сынақты пайдалана отырып, құралдар, материалдар, жабдықтар және оларды пайдалану ережелері;

- кәсіптік сынақты орындау технологиясының негіздері.

Оқушылар орындай алады:

- қарапайым операцияларды орындау; құралдарды, материалдарды, құжаттарды пайдалану; санитарлық-гигиеналық талаптарды және еңбек қауіпсіздігі ережелерін сақтауға;

- қарапайым есептеу және өлшеу операцияларын орындау;

- жеке қасиеттеріңізді кәсіби талаптармен салыстырыңыз .

Кәсіби сынақтарды жүзеге асырудың маңызды ерекшелігі нәтиженің ашықтығы болып табылады. Бір немесе басқа сынақтан өту нәтижесі теріс болуы мүмкін («Бұл маған сәйкес келмейді!»), бұл таңдау мүмкіндігін қамтамасыз ететін қажетті сәт. Осы себепті өзін-өзі бағалау және әрбір сынақтан өту нәтижесін сырттай бағалаудың маңызы зор.

Кәсіби қызметтің белгілі бір түрінің аралық немесе түпкілікті нәтижесі болып табылатын, орындалуы тиісті жастағы мектеп оқушылары үшін қолжетімді кез келген өнім/қызмет кәсіби сынақ өнімі ретінде әрекет ете алады.

Егер мектеп оқушыларының өнімді шығаруы мүмкін болмаса, кәсіптік сынақтың пәні кәсіптік қызметтің берілген түріне тән сол немесе басқа кәсіптік тапсырма болуы мүмкін.

Маңыздысы кәсіби сынақта қарастырылған орындалған тапсырманың көлемі немесе тіпті сапасы емес, студенттің оны орындауға қатынасы, оның мотивациясының сипаты мен деңгейі.

Кәсіби сынақтарды өткізу нысандары Кәсіби сынақтар келесі нысандарда немесе олардың комбинациясы бойынша жүргізіледі:

- технологиялық аяқталған өнімді орындаумен байланысты жұмыс тапсырмасы (бірлік, технологиялық өзара байланысты аяқталған операциялар);

- дәйекті имитациялық (іскерлік) ойындар сериясы;

- зерттеушілік сипаттағы шығармашылық тапсырмалар (мысалы, академиялық жоба немесе зерттеу);

- өсімдіктерді, жануарларды өсіру бойынша агротехникалық іс-шаралар кешенін жүзеге асыру, емдік-профилактикалық, сауықтыру, тәрбиелік әсер ету және т.б.

Кәсіби сынақтардың түрлері

Күтілетін нәтиже (өнім) түріне қарай әрбір кәсіби сынақ шартты түрде үш түрдің біріне жіктелуі мүмкін:

- технологиялық, оның нәтижесі технологиялық шешім болып табылатын құрылғы, механизм, технологиялық процестің элементі және т.б. , ұсынылған элементтерден құрастырылған жұмыс үлгісі, қондырғы түрінде ұсынылған;

- нәтижесі әлеуметтік-экономикалық құндылығы (нарықтық құны) бар белгілі бір өнім (жоба идеясы, конструкторлық жоба, эскиз және т.б.) болып табылатын маркетинг және осы құндылықтың негіздемесі, сондай-ақ осы өнімді нарықта жылжыту бойынша ұсыныстар;

- объективті, соның ішінде сандық мәліметтерді алуға бағытталған, белгілі заңдылықты көрсететін, белгілі бір процестің, материалдың және т.б. қасиеттерін ашуға бағытталған зерттеу.

Мақсаты мен ұзақтығына қарай кәсіби сынақтар мыналарға бөлінеді:

- Мини-тест – мамандықпен практикалық танысу. Бұл қысқа (15 мин.) практикалық тапсырма, оның барысында қатысушылар материалдармен, құралдармен, жабдықтармен, бағдарламалық қамтамасыз етумен жұмыс істейді.

- танысу тесті – қарапайым тапсырмалармен, тестілеуді өткізуге аз уақытпен (рұқсат етілген бір үзіліспен 2 академиялық сағатқа дейін), дайындықтың кез келген деңгейі бар қатысушылардың рұқсат етілген көп санымен сипатталатын мамандықтар әлеміндегі қалауларды немесе бас тартуларды анықтау.

- тереңдетілген тест – ұзақ мерзімді (орташа ұзақтығы – рұқсат етілген үш үзіліспен 4 академиялық сағатқа дейін) және ең қолайлы мамандықтарды анықтауды қамтиды.

Кәсіби тыңдаулар жеке немесе онлайн өткізілуі мүмкін .

Тестілеу тестілеуді жүргізетін маманның оқиға болып жатқан жерде дереу, тұрақты болуын қамтиды.

Онлайн -тест қатысушылармен бейнебайланыс немесе ынтымақтастық үшін онлайн платформалар (вебинар платформалары , чат, бұлттық кеңселер және т.б.) арқылы өзара әрекеттесетін маманның тұрақты қашықтықтан қатысуын қамтиды . Әдетте, IT-технологияларға қатысты кәсіби құзыреттіліктер үшін онлайн тестілер жүргізіледі . Бұл жағдайда жұмыстың бір бөлігі тікелей тестілеу орнында орналасқан маманмен, ал бір бөлігі – қашықтан жұмыс істейтін маманмен (Мысалы, аудиторияда қатысушылар бөлшектің сызбасын жасайды және оны Интернет арқылы басқа орынға жібереді, мұнда олардың сызбаларына сәйкес бөлшек нақты уақыт режимінде және бейнебайланыстың көмегімен машинада кесіледі) онлайн тестілеуді өткізуге рұқсат етіледі. **Кәсіби тестілеу бағдарламасының схемасы 2-қосымшада келтірілген.**

Жалпы білім беру ұйымы мен серіктес ұйымның өзара іс-қимылы арқылы кәсіби тестілеуді ұйымдастыру және өткізу алгоритмі

1. Оқушылардың қызығушылықтарын анықтау.

ұйымдары , жоғары оқу орындары, қосымша білім беру мекемелері, экономиканың нақты секторларының кәсіпорындары мен ұйымдары) таңдау , ынтымақтастық туралы келісімге қол қою (**3- қосымша**).

3. Жалпы білім беретін ұйымдардың және серіктес ұйымдардың мұғалімдерін (мұғалімдер, лекторлар, өндірістік оқыту шеберлері, кәсіптік мамандар) кәсіптік сынақтар бойынша сабақтар өткізуге дайындау.

4. Кәсіптік бағдар беру жұмысының желілік бағдарламасын жасау (технология бойынша жұмыс бағдарламасы, сыныптан тыс жұмыс бағдарламасы, қосымша білім беру бағдарламасы, мектептен тыс жұмыс бағдарламасы), оның шеңберінде кәсіби сынақ циклдары ұйымдастырылады, оны желілік серіктестермен үйлестіру және оны мектептің негізгі білім беру бағдарламасына енгізу.

5. Кәсіптік бағдар берудің желілік бағдарламаларын іске асыру үшін дидактикалық материалдарды дайындау: кәсіптік сынақтарды орындау кезінде студенттер танысатын кәсіптер мен мамандықтар бойынша лауазымдық нұсқаулықтар ; мектеп оқушыларының дайындық деңгейін және олардың кәсіби және кәсіптік дағдыларының даму деңгейін анықтауға арналған тест тапсырмалары, олар бойынша мамандардың ескертулері; эксперименттерді, іс-әрекет принциптерін көрсетуге арналған көрнекі құралдар, мектеп оқушыларының ұсынылған оқу материалын меңгеруін қамтамасыз ету.

6. Тапсырмалардың кезеңдерін, күрделілік деңгейлерін анықтай отырып, кәсіби тестілеу бағдарламаларын жасау; құралдарды, технологиялық

құжаттамаларды, оларды жүзеге асыруға арналған жабдықты таңдау (**4-қосымша**)

7. Кәсіби сынақтардың немесе олардың кезеңдерінің орындалуын бағалау критерийлерін әзірлеу. Студенттердің нәтижелерін бағалау тәсілдері әртүрлі болуы мүмкін - дәстүрлі бес балдық бағалау жүйесінен (тапсырманы орындау сапасының деңгейін анықтау) құзыреттердің тұтас кешенін дамыту үшін көп деңгейлі бағалау жүйесіне дейін.

8. Мектеп оқушыларын мамандықтардың мамандарға қойылатын талаптарымен және кәсіптік сынақтар ұйымдастырылатын саладағы кәсіби қызмет мазмұнымен таныстыру. Оқушыларды пәндермен таныстыру, кәсіптік бағдар беру бағдарламасы шеңберінде қызметтің осы саласындағы жұмыс құралдары, мақсаттары, шарттары және құралдары.

9. Диагностикалық әдістерді таңдау және диагностиканы жүргізу (педагогикалық психологтар кәсіптік сынақтарды ұйымдастыру және өткізу процесін психологиялық-педагогикалық қолдау шеңберінде жүзеге асырады).

10. Кәсіптік бағдар беру бағдарламасы аясында мамандықтың адамға қоятын талаптарын және оның жеке мүмкіндіктерін салыстыру.

11. Студенттердің кәсіби ниеттерін және олардың нақты қызмет саласындағы тәжірибесін анықтау. Бұл студенттердің қызығушылықтары, олардың білім деңгейі, кәсіби қызметтің белгілі бір саласындағы тәжірибесі туралы түсінік алуға мүмкіндік береді; кәсіптік бағдар беру бағдарламасы аясында оқушылардың күрделілігі әртүрлі тапсырмаларды орындауға дайындық деңгейін анықтау.

12. Студенттерді кәсіптік сынақтардың мазмұнымен таныстыру және кәсіптік бағдар беру бағдарламасы аясында олардың орындалуын ұйымдастыру.

13. Кәсіби сынақтың практикалық бөлімін өткізу.

14. Әзірленген критерийлер бойынша кәсіптік тест тапсырмасының орындалуын бағалау (**5-қосымша**).

15. Кәсіби тестілеу нәтижелерін талдау және сіздің қызметке қатынасыңыз (**6-қосымша**).

16. Келесі кәсіби сынақтарды орындау процесін реттеу.

Мини-тесттерге қатысу қатысушылардың белгілі бір дайындығын талап етеді, олар мыналарды қамтуы мүмкін:

- әртүрлі құзыреттермен практикалық танысу және олардың иелерімен қарым-қатынас жасау құндылығын көрсететін мотивациялық әңгіме;

- әртүрлі кәсіптік салаларға қызығушылық деңгейін немесе әртүрлі әмбебап құзыреттіліктерді меңгеру деңгейін анықтау (есте сақтау, зейін, логикалық ойлау, стресске төзімділік және т. т. т.)

- 5 минуттан аспайтын бейнероликтен және 10 минуттан аспайтын баяндамашының қысқаша лекциясынан тұруы мүмкін шағын дәріс. Бейнероликтер тақырыптық салада (салада) ұсынылған мамандықтарды көрсетуі керек.

Дәріс мазмұны келесі міндеттерді шешуге бағытталуы керек:

- студенттерді аудан экономикасы үшін осы саланың рөлі туралы ақпараттандыру;

- оқушылардың өзін-өзі анықтауға және кәсіптік таңдауға қызығушылығын дамыту;

- қазіргі таңдағы, сондай-ақ болашақ 10-15 жылдағы өзекті мамандықтарға, мамандардың құзыреттеріне қойылатын талаптар.

Шешілетін міндеттер тұрғысынан кіріспе және тереңдетілген сынақтарды ұйымдастыру төрт негізгі кезеңді жүзеге асыруды көздейді (2-кесте) .

Кесте 2. Кіріспе және тереңдетілген кәсіби сынақтарды дайындау және өткізу кезеңдері

Сахна	Тапсырмалар	Мазмұны
Кіріспе кіріспе	Студенттердің қызығушылықтарын, хоббилерін, олардың кәсіби қызметтің әртүрлі салаларына қатынасын анықтау.	Студенттер туралы қажетті ақпаратты алудың құралы әртүрлі әдістерді қолдана отырып, олардың басым қызығушылықтары мен мүмкіндіктерін психологиялық тестілеу болып табылады: мысалы, «Бағдарлау» сауалнамасы; әдістемесі «Мамандық таңдау мотивтері» және т.б. Алынған ақпарат студенттің кәсіби тестілеуді орындауға жалпы дайындығының жағдайын анықтауға мүмкіндік береді.
	Өндірістегі мамандықтар туралы жалпы мәліметтермен танысу.	Студенттердің кәсіптік сынақтарды орындау үшін таңдалған салада алуға болатын мамандықтар туралы, облыс экономикасы үшін осы

		саланың рөлі, мамандықтарға қойылатын қазіргі және болашақтағы талаптар, мамандардың құзыреттері туралы жалпылама мәліметтер алу.
Дайындық	бағытталған оқушылар туралы мәліметтерді жинақтау тест өткізілетін кәсіптік қызмет саласындағы білімдері мен дағдыларын анықтау	Бейнефильмдерді көріп, ұйымдарға бару арқылы мамандардың нақты жұмысымен танысу серіктестер, мамандармен кездесулер кәсіптік сынақты орындау үшін ұсынылатын еңбек қызметінің саласы. Кәсіби тестілеу кезінде орындауға тура келетін қызмет түрі туралы түсініктерін қалыптастыру. Алынған мәліметтер мектеп оқушыларының тестілеуді орындауға дайындық деңгейін анықтау және жалпы оның орындалу нәтижелерін талдау үшін пайдаланылады.
	Теориялық білімді меңгеру.	Кәсіби қызметі туралы ақпарат алу, жұмыс орнын ұйымдастырумен, тұрғылықты аймақтағы жұмысқа орналасу мүмкіндіктерімен танысу. Дайындық кезеңінің негізі кәсіби сынаққа теориялық дайындық болып табылады.
Орындау (практикалық)	Кәсіптің (мамандықтың) негізгі сипаттамаларын модельдейтін теориялық және практикалық тапсырмалар кешенін жүзеге асыру.	Жұмыс техникасы туралы алғашқы мәліметтерді алу, құрал-саймандармен жұмыс істеудің қарапайым тәсілдерін жаттықтыру және өндірістік тапсырмамен танысу.

	Кәсіби қызмет элементтерін енгізу тәжірибесін жинақтау.	Өндірістік тапсырманы орындау. Мамандардың ПВК көрінісінің жағдайлары мен жағдайын модельдеу.
Қорытынды (рефлексивті)	Оқушылардың іс-әрекетінің қорытындысын шығару.	Жұмыстың нәтижесін талдау және түсіну (5 , 6 қосымша). Осы мамандықты меңгеруге болатын кәсіптік білім беру ұйымдары мен университеттерге қысқаша шолу. Жеке білім беру және кәсіби бағдарларды құруға көмектесу.

Әрбір студент орындайтын тесттің күрделілік деңгейі оның дайындық деңгейіне және кәсіби қызығушылықтарына сәйкес болуы керек.

Кәсіби тест тапсырмаларын практикалық орындау сызба бойынша жүзеге асырылады: тапсырма – шарт – нәтиже. Студенттерге белгілі бір қиындық дәрежесіндегі (күрделілік деңгейі), проблемалық тапсырма (тапсырма) беріледі, тапсырмаларды орындау кезінде сақталуы тиіс шарттар қарастырылады және белгілі бір әсер ету нәтижесінде студенттің кәсіптік қызмет циклін аяқтағаннан кейін алуы тиіс әрекет өнімі (нәтиже) анықталады.

Тесттің мақсаты – кәсіби маңызды қасиеттерді (PIQ) диагностикалау. Оқытушы (кәсіби тестілеуді жүргізетін маман) студенттердің кездесуі мүмкін қиындықтарды алдын ала болжап, кеңес беру кезінде де, тапсырмалар бағдарламасын әзірлеу кезінде де оларды шешуге тырысуы маңызды . Кәсіби сынақтар кезінде педагог – кәсіптік бағдар беру маманы (кәсіби тестілеуді жүргізетін маман) тапсырмаларды сапалы орындау үшін қажетті идеялар мен дағдылардың қажетті көлемін анықтайды, қалыптастырады және бекітеді. Олар мыналар болуы мүмкін: технологияға қатысты теориялық ақпаратты қысқаша баяндау; жұмыс құралымен жаттығулар, нұсқаулық, технологиялық карталар, сызбалар; қарапайым технологиялық операцияларды, графикалық, өлшеу, есептеу жұмыстарын орындау; егжей-тегжейлі кеңес беру; дұрыс жұмыс әрекеттерін, тәсілдерін көрсету және т.б.

таңдаған мамандығы бойынша кәсіби маңызды қасиеттермен салыстыра отырып, адамның мүмкіндіктері мен қажеттіліктерін өзіндік талдау негізінде мамандық таңдауға дайындық деңгейін тексеру мақсатында кәсіби тестілеуге ілеспе құжаттарға талдау жүргізіледі (5 , 6- қосымша).

Бағалау критерийлері және кәсіби сынақтарды бағалау

Кәсіби тестілеу мектеп оқушыларының оқу іс-әрекетінің бір түрі болып табылады, сондықтан кәсіби тестілеуден өту нәтижелерін диагностикалаудың объективті және ашық жүйесі қажет.

Кәсіби тестілеуден өту нәтижелерін растайтын ықтимал құжаттар тізімі:

- білім алушының кәсіптік сынақ сабақтарына қатысу журналынан үзінді көшірме;

- кәсіптік тестілеуден өту нәтижелері бойынша берілетін құжат (несие парағы, баға кітапшасы, аттестат, цифрлық із), оның нысанын өзара іс-қимылға қатысушылар ұжымдық түрде бекітеді.

Кәсіби сынақтардың тиімділігін бағалауды ұйымдастыру бойынша жұмысты олар нақты өткізілгенге дейін бастау керек.

Бұл жұмыстың негізгі кезеңдері мыналарды қамтиды:

1. Кәсіби сынақтар циклін тапсыру нәтижелері бойынша білім алушының кәсіптік таңдау сапасын көрсететін (тәуелсіздік дәрежесі, хабардарлық, негізділік, толықтық, тұрақтылық, жетілгендік, кең/тарлық, пысықталу, студент таңдауының жүйелілігі) кәсіби тестілеу циклін тапсыру тиімділігінің критерийлері мен көрсеткіштерінің жүйесін қалыптастыру. Сәйкес формалар (бағалау/өзін-өзі бағалау парақтары) жасалады.

2. Педагогикалық құралдарды таңдау немесе әзірлеу (мысалы: іскерлік ойын, портфолио қорғау, жеке кәсіптік білім беру жоспарын ұсыну және т.б.), әзірленген критерийлер негізінде кәсіби тестілеу циклін өту тиімділігін кешенді қорытындылауды және бағалауды/өзін-өзі бағалауды қамтамасыз ету.

портфолионың бірыңғай желілік (муниципалдық, аймақтық) моделін әзірлеу (несие). кітаптар және т.б.), алдыңғы кезеңдерде әзірленген кәсіби сынақтарды бағалау технологиясының барлық элементтерін біріктіру. Портфолиода («Жеке жетістіктер портфолиосы») өнімді (фото, сызба, сызба, макет және т.б.) тіркей отырып, кәсіптік сынақтардан өту нәтижелері туралы есептерді орналастырып, содан кейін оқытудың белгілі бір кезеңдерінде оларды жеке маңыздылық және болашақ саланы таңдауға әсер ету тұрғысынан талдау ұсынылады. кәсіби қызмет. (Тәжірибе көрсеткендей, бағалаудың басқа дәстүрлі әдістері – рейтинг, бес балдық шкала және т.б.)

4. Алдағы кәсіби тестілеу циклінің мақсаттарына, күтілетін нәтижелеріне және бағалау жүйесіне, сондай-ақ кәсіптік тестілеудің тиімділігін бағалауға ата-аналардың қатысуының маңыздылығына, сипатына және нысандарына арналған студенттермен және олардың ата-аналарымен бағдар беру кездесуін өткізудің мазмұны мен технологиясын жобалау.

Кәсіби тестілеу нәтижелерін бағалау нысандарының мысалдары жалпы білім беру ұйымында арнайы әзірленген және сынақтан өткен құжаттар болуы мүмкін: «Кәсіптік тестілеуді өткізу кезінде білім алушыларға арналған бақылау картасы» (5- қосымша) және «Тестілеуге қатысушылардың кәсіптік сауалнамасы» (6- қосымша).

кәсіби тестілеудің практикалық кезеңінде тікелей немесе одан кейін бірден толтырылады . Кейбір көрсеткіштерді кәсіби тестілеудің практикалық кезеңінде студенттермен бірге жүретін бақылаушы-оқытушы бағалайды .

Жұмыстың дұрыстығы мен сапасын анықтайтын көрсеткіштерді кәсіптік тестілеуді жүргізетін педагог- кәсіптік бағдар / магистр (мұғалім, кәсіби маман) бағалайды. Кәсіби сынақтың практикалық тапсырмаларының сапасының көрсеткіштері кәсіби сынақтарды орындау кезінде студенттерге арналған бақылау картасына енгізілуі мүмкін. Іс-шаралардың нәтижелерін көрсету төменде 3-кестеде келтірілген критерийлер бойынша жүзеге асырылуы мүмкін.

Кесте 3. Кәсіби сынақтарды бағалау критерийлері

Критерийлер	Қысқа	Орташа	Жоғары	Құзыреттіліктер дамытылуда
Қызығушылық	Тек бақылаумен жұмыс істейді, кез келген уақытта жұмыстан бас тарта алады	Қате жұмыс істейді, бірақ жұмысты өз бетімен аяқтайды	Қызығушылықпен жұмыс істейді	<i>Интеллектуалдылық</i> әртүрлі типтегі ақпаратпен жұмыс істей білу, білімді қолдана білу, оқу тапсырмасын құрастыру әдісін анықтау, танымдық процестерді дамыту, ізденіс пен зерттеу жағдайында жұмыс істеу қабілеті ретінде. <i>Коммуникативтілік</i> ақпаратты қабылдау және беру үшін тіл мен сөйлеу құралдарын пайдалана білу, оқу диалогына қатысу, әртүрлі типтегі монологтар құру, оқу ынтымақтастық ережелерін меңгеру сияқты. <i>Тәуелсіздік</i> – өзінің іс-әрекетінің бастамасын, белсенділігін, ерік-жігерін көрсетуге, жоспарлауға және ұйымдастыруға деген ұмтылыс пен қабілет. <i>Эмоционалдылық</i> тәрбиелік-танымдық мотивтер жүйесі ретінде, әртүрлі тәрбиелік жағдайларға адекватты эмоционалды жауап беру, сенсорлық тәжірибені пайдалану және меңгеру қабілеті. Белсенділіктің <i>мақсаттылығы</i> мақсат қоюдан нәтиже алуға дейін өз қызметін құру мүмкіндігі ретінде; стандартты емес жағдайларда әрекеттер алгоритмін анықтау және өз бетінше құру қабілеті; таңдау жағдайында жұмыс істеу қабілеті; әрекеттің жеке стилі. <i>Шығармашылық</i> – бұл өзін-өзі жүзеге асыру қабілеті, жаңа идеяларды қабылдау, кез келген мәселені шығармашылықпен шешу қабілеті, үлгіден бас тартуға ұмтылу мен қабілеттілік, шешімнің өзіндік ерекшелігі мен жаңалығына қол жеткізу. Рефлексивтілік өз қызметін бақылау және бағалау, өз іс-әрекетінің ықтимал салдарын болжау, қиындықтардың себебін табу және жою қабілеті ретінде; өзін-өзі бағалау, өзінің оқу жетістіктерін объективті бағалау және <i>оларды</i> жақсартуға ұмтылу
Білім мен дағды	Стандарттан 70% төмен	Стандарттың 70%-дан астамы	Білім мен дағдының мүмкін болатын (қол жететін) ең жоғары деңгейі	
Белсенділік	жетекшілігімен жұмыс істейді	Жұмысты орындау кезінде мұғаліммен кеңесіңіз	Жұмысты өзіңіз жасау	
Еңбек көлемі	Қалыптыдан төмен	Белгіленген стандартқа сәйкес келеді	Белгіленген нормадан жоғары	
Жасау	Басқа біреудің жұмысының көшірмесі	Жұмыс үлгімен салыстырғанда ішінара өзгертулермен, рационализациямен ерекше	Жұмыс түпнұсқа	
Сапасы	Өнімнің ГОСТ-қа сәйкестігі үшінші көрсетілімде ақаулы	Екінші презентацияда өнімнің ГОСТ-қа сәйкестігі	Алғашқы таныстырудан бастап дайын өнімнің ГОСТ-қа толық сәйкестігі	

Кәсіби сынақ циклдерін ұйымдастыру шарттары

Жалпы білім беру ұйымының негізгі білім беру бағдарламасында кәсіптік сынақтарды жүзеге асыру орны

«Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімнің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім министрінің 2022 жылғы 3 тамыздағы № 348 бұйрығына сәйкес «Технология және өнер» білім беру саласы шеңберінде «Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім министрінің 2022 жылғы 3 тамыздағы № 348 бұйрығына сәйкес «Технология және өнер», «Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту» Қазақстанның және дүние жүзі халықтарының көркем-мәдени мұрасы, өнер мен дизайнның көркемдік әдістері арқылы шығармашылық идеяларды, технологиялық дағдыларды дамыта отырып, қоршаған әлем бейнесін, өскелең ұрпақтың жалпы мәдениетін тұтас қабылдауды қалыптастыруға, оқушылардың эстетикалық, рухани-адамгершілік және эмоционалдық аясын дамытуға бағытталған эстетикалық, еңбек тәрбиесі. Осылайша, кәсіптік сынақтарды орындауды технология бойынша жұмыс бағдарламаларының мазмұнына қосуға болады.

Кәсіби тестілеуді енгізудің тағы бір нұсқасы кәсіптік бағдар беруге бағытталған сабақтан тыс іс-шаралар бағдарламалары болуы мүмкін. Кәсіби сынақтардың толық циклін жүзеге асыру үшін жалпы білім беру ұйымының аумағында кіріспе , дайындық және қорытынды кезеңдерді сыныптан тыс жұмыс бағдарламалары немесе «Технология және өнер » пәні .

Кіріспе және тереңдетілген кәсіби сынақтың практикалық кезеңін (сонымен қатар шағын кәсіби сынақтар сериясын) жүзеге асыру үшін кәсіптік бағдар беру бағдарламаларын құрастыру кезінде серіктес мекемелердің сайттарына бару арқылы өткізілетін іс-шаралардың ұзақтығын ескере отырып, кәсіби сынақты өткізу үшін сабаққа белгілі бір сағат санын біріктіру арқылы сызықтық емес бөлікті жоспарлау қажет .

кәсіптік сынақтың практикалық кезеңінің күні кәсіптік бағдар беру бағдарламасының сағаттары біріктіріліп, қалған сабақтар/сыныптар немесе академиялық кестедегі олардың бір бөлігі өткізілген кәсіптік бағдар беру сабақтарының орнына басқа оқу күндеріне ауыстырылады.

Кәсіби сынақтар жалпы білім беру ұйымының қосымша білім беру бөлімдерінің жұмысы шеңберінде жоспарлануы және жүзеге асырылуы мүмкін. Толық кәсіби тестілерді дайындау және енгізу кәсіптік білім беру

ұйымдарымен, жоғары оқу орындарымен, қосымша білім беру мекемелерімен, жұмыс берушілермен, нақты кәсіптік ұйымдардың немесе кәсіптердің өкілдері болып табылатын білім алушылардың ата-аналарымен әлеуметтік әріптестік немесе желілік өзара іс-қимыл шеңберінде жүзеге асырылуы мүмкін .

Білім беру ұйымының мүмкіндіктеріне, сондай-ақ қоршаған қоғамның ерекшеліктеріне байланысты кәсіби тестілеу циклдарын ұйымдастыру шарттарды біріктіру арқылы жүзеге асырылуы мүмкін:

1) кәсіптік сынақтардың кіріспе және дайындық кезеңдеріндегі іс-шараларды жалпы білім беретін ұйымда кәсіптік бағдар беру жөніндегі мамандар мен серіктестер (өндірістік оқыту шеберлері, педагогтар, кәсіптік мамандар, қосымша білім беру педагогтары, бейіндік оқыту педагогтары, педагогтар, әлеуметтік қызметкерлер, психологиялық-педагогикалық қолдау қызметінің мамандары, тәрбие ісі жөніндегі директордың тәрбие ісі жөніндегі орынбасарлары) жүзеге асырады;

2) атқарушылық (тәжірибелік) кезеңдердегі іс-шараларды жүзеге асыру кәсіби сынақтарды ұйымдастыру үшін материалдық-техникалық базаны және кадрлық қамтамасыз етуді қамтамасыз ету мүмкіндігі бар серіктес мекемелермен әлеуметтік әріптестік немесе желілік өзара іс-қимыл жүйесін енгізу шеңберінде жүзеге асырылады;

кәсіптік тестілеуді өткізу негізінде практикалық кезең аяқталғаннан кейін дереу жүзеге асырылады , мысалы, «Кәсіби сынақтарды орындау кезінде білім алушыларға арналған бақылау картасын» толтыру және талдау арқылы (**5- қосымша**). **«Кәсіби тестілеуге қатысушы сауалнамасын» толтыру (6- қосымша)** жалпы білім беру ұйымында да жүргізілуі мүмкін.

Кәсіби сынақтарды ұйымдастырудың әртүрлі шарттарын біріктірудің ұйымдастыру механизмдері ретінде төмендегілерді пайдалануға болады :

1) серіктестермен бірлескен кәсіптік бағдарлау бағдарламаларын, кәсіптік бағдар беру мәселелерін шешуге бағытталған әлеуметтік дизайн, ұжымдық шығармашылық іс-шаралар, науқандар, жобалық іс-шаралар және т.

2) әртүрлі ұйымдармен және мекемелермен бірлесіп іс-шараларды (кәсіптер фестивалі, конкурстар, олимпиадалар) өткізу, олардың шеңберінде серіктес ұйымдардың базасында кәсіби сынақтар ұйымдастырылуы мүмкін;

3) кәсіптік білім беру ұйымдарының, жоғары оқу орындарының ашық есік күндері аясында кәсіби сынақтарды (көрсету (практикалық кезең)) ұйымдастыру;

ұйымдары мен жоғары оқу орындарының базасында жалпы білім беру ұйымдарының білім алушыларына өндірістік практиканы ұйымдастыру ;

5) балаларға жалпы және қосымша білім беру мекемелері ресурстарының ынтымақтастығы (зияткерлік, кадрлық, ақпараттық, қаржылық, материалдық-техникалық және т.б.);

6) қызметтерді көрсету (консалтингтік, ақпараттық, техникалық және т.б.);

7) мамандарды өзара оқыту, тәжірибе алмасу;

8) кәсіптік сынақтардың циклдерін ұйымдастыру бағдарламаларының сапасына бірлескен сараптама жүргізу.

Орта, қосымша, кәсіптік білім беру ұйымдары, сондай-ақ жоғары оқу орындары мен кәсіпорындар арасындағы интеграцияның қаржылық тетіктері ретінде өзара іс-қимылды ұйымдастыру практикалануы мүмкін:

қосымша немесе кәсіптік білім беру ұйымы) қызметтің әртүрлі бағыттары бойынша қосымша білім беру шеңберінде сабақтарды өткізуге шарттық негізде;

2) жалпы білім беру ұйымдарының кәсіптік сынақтарды ұйымдастыру үшін кәсіптік бағдар беру бағдарламалары кешенін (сыныптан тыс іс-шаралар шеңберінде) іске асыруды қамтамасыз ететін қосымша білім беру педагогтарына лауазымдарды бөлу арқылы жүзеге асырылады.

Кәсіби сынақ циклдерін ұйымдастыру процесін психологиялық-педагогикалық қамтамасыз ету

Кәсіби сынақтарды өткізу процесі психологиялық-педагогикалық қолдауды ұйымдастыруды да көздейді. Әрбір кәсіби тест жеке тұлғаның қасиеттерін анықтауға бағытталған арнайы ұйымдастырылған психологиялық диагностиканы қамтиды, ол арнайы психологиялық әдістерді, жаттығуларды және практикалық тапсырмаларды қолдану арқылы жүзеге асырылады. Психологиялық диагностиканың маңызды құрамдас бөлігі өзін-өзі талдау болып табылады, бұл кезде студенттер өздерінің міндеттерін, үлгерімін және жұмыс нәтижелерін бағалайды, сонымен бірге олардың мүмкіндіктерін, қабілеттерін және қызығушылықтарын кәсіби қызмет қоятын талаптармен байланыстырады.

Психологиялық-педагогикалық қолдауды психологиялық қызмет арнайы әзірленген бағдарлама аясында жүзеге асырады. кәсіптік сынақтарды ұйымдастыру және өткізу процесін психологиялық-педагогикалық қамтамасыз ету. Ол ата-аналар мен мұғалімдердің пікірін ескере отырып, мектеп оқушыларының қызығушылықтарының, бейімділіктерінің, қабілеттерінің, білім беру сұраныстарының кіріс, алдын ала, аралық және қорытынды диагностикасын жүргізуден, сондай-ақ жеке немесе топтық

консультация түрінде студенттерге, қажет болған жағдайда олардың ата-аналарына кеңес беруден тұрады. Психологиялық-педагогикалық қамтамасыз ету кәсіптік сынақтарды өткізудің барлық сатыларына қатысты буын болып табылады .

Кіріс диагностикасы кәсіби тестілеу циклдерін ұйымдастырмас бұрын жүргізілуі керек, өйткені ол студенттерді олардың қажеттіліктеріне сәйкес саралауға мүмкіндік береді.

аралық зерттеу шеңберінде психологиялық-педагогикалық диагностика және өзін-өзі диагностикалау рәсімдері ұйымдастырылады.

Кәсіби сынақтарды орындаудың соңғы кезеңінде студенттің жеке ерекшеліктері мен қызығушылықтары кәсіби тестілеу жүргізілген кәсіптің (қызмет саласының) маманына қойылатын талаптарға сәйкестігін анықтау үшін барлық диагностикалық процедуралардың нәтижелерін талдау жүргізіледі .

Кәсіби қызметтің альтернативті бағытын таңдау сызбасымен жұмыс істеу таңдалған таңдауға «жақтап» және «қарсы» дәлелдерді (денсаулық жағдайы; мектептегі оқушыны қызықтыратын пәндер, олардағы оқу үлгерімі; ата-аналардың пікірлері; негізгі және қосымша білім берудегі оқушының жеке жетістіктері; психологтың кеңесі; психологтың кеңесі; психологтың кеңесі) тұжырымдауға, дәрежелеуге және нақты, «сандық» сәйкес таңдау жасауға мүмкіндік береді. болашақ оқу орны, қаржылық жағдай және т.б.).

Кәсіби тестілеу циклдарын жүзеге асырудың және оларды психологиялық-педагогикалық қамтамасыз етудің нәтижесі адамның одан әрі кәсіптік білімі немесе еңбек қызметі туралы түбегейлі шешім қабылдауы, оның қаншалықты дұрыс екенін түсіну болуы керек. немесе болашақ кәсіби қызмет бағытын таңдау қате жасалған. Теріс нәтиже де маңызды нәтиже екенін ескере отырып, кәсіптік тестілеуді орындау арқылы студент тәжірибеде жеке қызығушылықтары мен қабілеттерін анықтауға, қалыптастыруға немесе дамытуға мүмкіндік алады немесе белгілі бір қызмет саласы мен студенттің жеке ерекшеліктері арасындағы сәйкессіздік туралы түсінік алады.

1. «Жалпы жиналыстар»

Мақсатты көрсеткіштер . Іс-шара нақты кәсіпорынның/компанияның/мекеменің/ұйымның (бұдан әрі - кәсіпорын) тарихымен, бүгінгі күні және даму болашағымен, кәсіпорындағы кадр саясатымен және бейіндік білімге қойылатын талаптармен таныстыру арқылы студенттердің аймақ экономикасы және мамандықтарға деген сұранысы туралы түсініктерін дамытуға бағытталған; табысты адам үлгісін пайдалана отырып, студенттердің кәсіби мансап туралы түсініктерін дамыту; студенттерді кәсіби мансабын жоспарлауға және болашақ кәсіби өмірінде белсенді позицияны алуға ынталандыру.

Мақсатты аудитория . Жалпы білім беру ұйымдарының оқушылары; Бұлар 8-11 сынып оқушылары болса дұрысырақ болар еді .

Іс-шараның форматы . «Жалпы жиналыстар» – студенттердің кәсіпорынның жоғарғы тұлғасымен: бас директормен, басшымен бейресми кездесулері. дизайнер, бас дәрігер, әкім, басшы және т.б. (бұдан әрі – Бас менеджер).

Ең жақсы нұсқа - экскурсиялық экскурсиядан кейін жиналыс кәсіпорынның аумағында ұйымдастырылған кезде. Студенттердің жоғары сынып оқушылары үшін маңызды тақырыптар бойынша жаңа қызықты және танымал адамдармен «жанды» қарым-қатынасын мектеп оқушылары қызығушылықпен қабылдайды және кәсіби өзін-өзі анықтау үшін маңызды ақпаратты олар оңай және тұрақты түрде қабылдайды.

Іс-шараның мазмұны. Іс-шара барысында студенттер кәсіпорын туралы тұтас түсінікке ие болуы керек. Барлық ақпаратты бөліктерге бөлуге болады және мектеп оқушыларын олармен кәсіпорынның әртүрлі учаскелерінде таныстыруға болады: кәсіпорынның тарихы - мұражайда, заманауи технологиялық процесс - цехтарда, зертханаларда және бөлімшелерде, даму перспективалары - тікелей бас директормен кездесуде.

Ең қызықты (сондықтан мектеп оқушыларының есінде жақсы сақталған) кездесу кәсіпорында және кәсіпорын көрсететін экономика саласында жұмыс істеудің оң және теріс жақтары, кәсіпорынның әлеуметтік саясаты (қызметкерлерді қорғау, қолдау және ынталандыру жүйесі, қолданылатын жазаларды және қандай бұзушылықтар үшін қолданылатын жазаларды атап өту маңызды), оларды кәсіби және кәсіпқойлық өсу мүмкіндіктерін түсіндіруге болатынын (олардың сізге қажетті тұжырымдамасын түсіндіруге болатынын)

талқылау алаңы түрінде өткізіледі. мысалдармен), бәсекелестермен салыстырғанда кәсіпорынның артықшылықтары мен «әлсіз жақтарын» және т.б. талқылауға рұқсат етіледі. Бас директор мектеп оқушыларының сұрақтарына, соның ішінде «мамандық таңдау» тақырыбына жауап беруге, сондай-ақ жеке сұрақтарға жауап беруге дайын болуы керек: ЖОО немесе колледжді таңдауға не негіз болды, отбасы мен жұмысты қалай біріктіруге болады, т.б.

Іс-шараны дайындау және өткізу бойынша ұсыныстар

«Жалпы жиналыстар» іс-шарасының тікелей ұйымдастырушысы білім бөлімі немесе жалпы білім беру ұйымы болуы мүмкін. Іс-шараны ұйымдастыруға жауапты тұлға (тұлғалар тобы) бұдан әрі ұйымдастырушы деп аталады. Іс-шараны дайындау кезінде ұйымдастырушы алдымен іс-шараның нақты мақсаттарын анықтайды.

Мысалы:

- оқушылардың мектеп сабақтарында оқытылатын технологияларға байланысты мамандықтар әлемі туралы түсініктерін кеңейту, оқушыларды қазіргі заманғы нақты технологиялық үдеріспен таныстыру;

- студенттердің экономика туралы білімдерін қалыптастыру және (немесе) кеңейту, нақты кәсіпорын мысалында экономиканың белгілі бір саласын зерттеу (елдің, аймақтың және аумақтың экономикалық құрылымындағы кәсіпорынның орны мен рөлі айқындалады);

- кәсіптік білім беру (халықаралық, федералдық, аймақтық, аумақтық) және еңбек нарығы (халықаралық, федералдық, аймақтық, аумақтық) және т.б.

Бұл кезеңде ұйымдастырушы оқушылардың жас ерекшеліктерін және оқу нәтижелері мен шарттарына федералдық мемлекеттік білім беру стандарттарының талаптарын басшылыққа алады.

Іс-шараны ұйымдастырудың екінші кезеңі - кәсіпорынмен барлық мәселелерді келісу. Кәсіпорын ұйымдастырушының бұрыннан келе жатқан және сенімді әлеуметтік серіктесі болса да, ресми хат алмасуды жүргізу ұсынылады (іс-шараны өткізу туралы өтінішпен ресми хаттар жазу, іс-шараны өткізу шарттарын нақтылау, қатысушылардың тізімін бекіту және т.б.) – ақпараттың шамадан тыс жүктелуі және сәйкессіздіктер жағдайында. Бірінші (бастамалық) хатта іс-шараның нәтижесінде алынатын оң нәтижелерді атап өту ұсынылады, мысалы, жастар арасында әлеуметтік-бағдарланған құндылықтар жүйесін қалыптастыру, аумақтың әлеуметтік белсенді кадрлық әлеуетін қалыптастыру, өскелең ұрпақты еңбекке құрметпен қарауға тәрбиелеу, қоғамда кәсіпорынға адалдықты қалыптастыру, қызметкерлердің ұзақ мерзімді

өмірлік қамқорлығы негізінде кәсіпорынның адами әлеуетін қалыптастыруға көмектесу, бағыттылық, жұмыс орнына қойылатын талаптар мен тілектер, еңбек жағдайлары, жалақы күтулері және т.б., сұранысқа ие кәсіптер мен жұмыс орындарының оң имиджін қалыптастыру және т.б.

Ұйымдастырушы мен кәсіпорын (әдетте, кәсіпорынды кадр бөлімінің басшысы немесе баспасөз қызметі ұсынады) келесілер туралы келісуі керек:

- іс-шараның мақсаты мен міндеттері;
- оқиғаның күні мен уақыты;
- іс-шаралар жоспары (егер іс-шара экскурсияны қамтыса, онда кәсіпорынның айналасындағы экскурсияның маршруты). Жоспар ұйымдастырушы қойған міндеттерді шешуді көрсетуі керек. Мысалы, егер мектеп оқушыларын технологиялық процесспен таныстыру міндеті қойылса, онда өндірістік цехтарға баруды міндетті түрде жоспарға және осы процеске сәйкес реттілікпен енгізу қажет. Мектеп оқушыларында еңбек нарығы туралы түсінікті қалыптастыру қажет болса, экскурсия кезінде нақты кәсіптер мен мамандықтарды, кәсіпорындағы және мүмкін болса, жалпы саладағы осы мамандардың санын, әртүрлі мамандықтағы кадрларды жаңарту жиілігін, бүгінгі күні, орта және ұзақ мерзімді перспективада нақты мамандарға деген қажеттілікті және т.б. атаған жөн ;
- іс-шараның жалпы ұзақтығы және оның құрамдас бөліктері (оқушылардың ақпаратты тиімді қабылдау ұзақтығын, мектеп оқушыларының іс-әрекет түрлерінің өзгеруін ескере отырып);
- мектеп оқушыларын іс-шараға дайындауға арналған ақпараттың мазмұны (кәсіпорынның даму тарихы, кәсіпорын өнімдерінің ассортименти, бас менеджердің өмірбаяны және т.б.) немесе мұндай дайындықтың болмауы;
- бас директордың мектеп оқушыларымен кездесуінің жоспары және талқылауға арналған негізгі тақырыптар (сұрақтар) (мысалы, «Оқиғаның мазмұны» тарауын қараңыз);
- отырыс форматы (дөңгелек үстел, пікірталас алаңы, сұрақ-жауап және т.б.);
- отырыстың модераторы (модератор кім болады: бас менеджердің өзі немесе басқа тұлға; модераторды шақыру, жиналысты өткізуге қатысты барлық мәселелер бойынша онымен келісу);
- іс-шараға қатысатын мектеп оқушыларының ең аз және ең көп саны және іс-шараға мектеп оқушыларының бір тобы қатысуы мүмкін немесе компания бірнеше студенттер тобына экскурсия жүргізеді, содан кейін барлық студенттер бір үлкен бөлмеге орналастырылады, мысалы, акт залында, бас менеджермен кездесу үшін;

- кәсіпорынға бару үшін арнайы шарттар, мысалы, аяқ киімге арналған қаптамалардың болуы, заттарды сақтау бөлмесінде қалдыру қажеттілігі, ұялы телефонды және фото және бейне жазбаны пайдалануға тыйым салу және т. .

- қауіпсіздік техникасы бойынша алдын ала нұсқаудың мазмұны; - оқиғаны бұқаралық ақпарат құралдарында көрсету (БАҚ субъектілері, ақылы немесе тегін шақыру, пресс-релиздегі және пост-релиздегі негізгі аспектілер, түсірілім орындары және т.б.);

- мектеп оқушыларын шараға жеткізу әдісі;

- естелік ретінде кездесудің қорытынды фотосуреті (қандай фонда, қай бөлмеде, кім суретке түсіреді, тараптар қалай суретке түседі және т.б.) және т.б.

Барлық қол жеткізілген келісімдерді ұйымдастырушы қағазға түсіріп, электронды пошта арқылы компания өкіліне бекіту үшін жіберу ұсынылады, мысалы, ескертулері бар егжей-тегжейлі жоспар түрінде. Жоғарыда айтылғандай, мұндай хат / хаттар келісімдердің мәні мен егжей-тегжейлерін қалпына келтіруді жеңілдетеді, түсініспеушіліктерді болдырмайды және барлық келісімдерді жүйелейді, нақтылайды және нығайтады.

Келесі кезең – келісімдерге сәйкес іс-шараға дайындық. Ұйымдастырушы мектеп оқушыларын бас менеджермен кездесуге дайындауға ерекше назар аударуы керек.

Таңдалған студенттер тобына алдағы іс-шара туралы хабарланады. Қол жеткізілген келісімдерге сәйкес мектеп оқушылары кәсіпорын және бас менеджер туралы қосымша ақпарат алады (немесе алмайды). Егер қосымша ақпарат қажет болса, кәсіпорын үлкен болса, ал бас директор «БАҚ» тұлғасы болса, онда мектеп оқушылары қажетті ақпаратты (ақпаратпен жұмыс істеу дағдыларын дамытуға ықпал етеді) өз бетінше таба алады.

Мектеп оқушыларымен компания өкілімен алдын ала келісілген бас менеджермен әңгіме болатын тақырыптар талқыланады. Осы тақырыптар аясында мектеп оқушылары бас менеджерге сұрақтар құрастыруы керек. Бұл мәселелерді ата-аналармен талқыласа жақсы болар еді, әсіресе кәсіпорын осы аумақта қала құрушы рөл атқарса және көптеген ата-аналар кәсіпорынның қызметкерлері болса. Көбінесе мектеп оқушылары үшін олардың сұрақтары бас менеджермен алдын ала талқыландырылуы маңызды: «репетицияланған», дайындалған жағдайларда олар болып жатқан нәрсеге қызығушылықтарын жоғалтады. Тиісінше, ұйымдастырушы мектеп оқушыларын шараға дайындау кезінде осы нюанстарды ескеруі қажет.

Іс-шараға бірнеше күн қалғанда іс-шараға қатысушы мектеп оқушылары жиналады, бұл кездесуде барлық ойластырылған сұрақтар ұжымдық түрде талқыланады, ең қызықтылары таңдалады, мұғалімдердің көмегімен

сұрақтардың тұжырымы түзетіледі, сұрақтар қоюдың шамамен реті құрылады. Балаларға сұрақты дұрыс қоюды үйрету маңызды: сұрақ қоймас бұрын әр оқушы өзін таныстырып, сыныбы мен мектебінің атын айтуы керек (егер оқушылар бірнеше мектептен болса). Әңгіме сұрақ-жауап форматында өтсе, сұрақ қойған адам жауап үшін бас директорға бірден алғыс айта алады. Ұйымдастырушы мектеп оқушыларының кездесуге деген оң көзқарасын қалыптастырып, оларды бейресми қарым-қатынасқа жолдайды.

Күтілетін нәтижелер. Шара барысында мектеп оқушылары мен олардың ұстаздары заманауи кәсіпорын мен оның көшбасшысы – заманауи жағдайда табысты тұлғаның көрнекі бейнесін алады. Әйгілі «БАҚ» адамымен қарым-қатынас, біріншіден, мектеп оқушыларының табысының әлеуметтік қолайлы көрсеткіштерін қалыптастырады: еңбек және кәсіпқойлық. Екіншіден, қарым-қатынас кезінде алған білімдері мен көзқарастары кейіннен олардың құрбыларына, отбасына, таныстарына т.б. , осылайша қоғамға қажетті кәсіптердің, мамандықтардың, жұмыстардың бейнесі қалыптасады. Жалпы, өскелең ұрпақтың болашақта табысты әлеуметтенуіне ықпал ететін көзқарастар қалыптасады.

Орта білім беру ұйымының жалпы жиналысқа қатысуы жаңа әлеуметтік серіктестер табуға және БАҚ назарының өзегіне айналуға мүмкіндік береді.

2. «Маманнан сабақ»

Мақсатты көрсеткіштер. «Маман тағылымы» іс-шарасы мектеп оқушыларының оқуға деген ынтасын арттыруға және олардың мектеп сабақтарында алатын білімдерінің практикалық маңыздылығын түсінуге бағытталған. Бұл жағдайда кәсіптік бағдар беру «жабық» мақсат ретінде әрекет етеді: аймақ экономикасы сұранысқа ие мамандықтардың оң имиджін қалыптастыру кәсіп өкіліне, белгілі бір жұмыс түріне деген құрметті көзқарасты қалыптастыру арқылы кедергісіз жүзеге асырылады. Іс-шара мектептегі және кәсіптік білім алудың түпкі мақсаты – еңбек белсенділігін айқын көрсетеді. Ол осылайша кәсіби өзін-өзі анықтаудың негізгі міндетін шешуге ықпал етеді: студенттерді кәсіби мансабын жоспарлауға үйрету. Көбінесе мектеп оқушылары университетте/колледжде оқуды кәсіби білім алу процесі ретінде емес, мақсатты түрде қабылдайды. Кейін алған мамандығы бойынша жұмысқа орналасу, бірақ мектептегі білім берудің жалғасы ретінде: «осылай болуы керек», «мектептен кейін барлығы университетте/колледжде оқиды», «алдымен диплом алу керек, содан кейін көреміз» және т.б. Табысты мамандармен кездесу және қарым-қатынас мектеп оқушыларын өздерінің кәсіби мансабының жоспарын құруға жақындатады.

Оқиға форматы. «Кәсіби шеберден сабақ» жұмыс әлемінің өкілдері болып табылатын «толық оқитындардың» мектеп бағдарламасына сәйкес бір немесе бірнеше сабақтарды (химия, физика, әдебиет және т.б.) оқытуды көздейді: басшылар, инженерлер, технологтар, кәсіпорын/ұйым/мекеме бөлімшелерінің басшылары; атақты адамдар: журналистер, суретшілер, жазушылар, спортшылар және т.б.; мемлекеттік органдардың және муниципалды өзін-өзі басқару органдарының өкілдері; сондай-ақ жұмыс берушілердің қоғамдық кеңестерінің, кәсіподақтарының және бірлестіктерінің басшылары (бұдан әрі – орынбасарлар) және т.б. Іс-шараны өткізудің әртүрлі нұсқалары бар: толыққанды студенттен оқу бағдарламасына сәйкес бүкіл сабақты өткізетін студенттің сабақтың тек жеке бөлігіне қатысуына дейін.

Іс-шараның жалпы сипаттамасы.

1 кезең (іс-шараны жоспарлау): алмастырғыштарды анықтау және шақыру, іс-шараның өтетін күнін келісу, іс-шараға қатысатын сыныптарды анықтау;

2-кезең (іс-шараға дайындық): кәсіптік бағдар мұғалімінің және/немесе алмастыратын пән мұғалімінің дайындық жұмысы, іс-шараға қатысатын сыныптармен дайындық жұмысы, сабақ кестесін құру (сыныптардың толтырылуын және мұғалімдердің, оның ішінде «педагогикалық кеңесте» мұғалімдердің толуын ескере отырып), алдын ала БАҚ-қа шақыру;

3 кезең (іс-шараны өткізу): стенд арқылы сабақты өткізу (стенд-ин);

4-кезең (іс-шараның аяқталуы): «педагогикалық кеңес» өткізу, БАҚ үшін материал дайындау.

Іс-шараны жоспарлау. Іс-шараны жоспарлау кезінде келесі қатынасты сақтау маңызды: understudy - сабақ (пән) - сынып - кабинет:

- стенд-ин (шақыру стендтері) іс-шараны ұйымдастырудағы негізгі сәттердің бірі болып табылады. Шақырылған студенттердің саны (және сәйкесінше ұйымдастырылған сабақтардың саны) ұйымдастырушылардың қалауы мен мүмкіндіктеріне байланысты. Шақырылған стендтің мәртебесі неғұрлым жоғары болса, оның іс-шараға қатысуын үйлестіру соғұрлым қиын болады. Сондықтан, ең жоғары мәртебеге ие студенттің мүмкіндіктеріне сүйене отырып, оқиға күнін белгілеу ұсынылады және үйлестіруді мүмкіндігінше ертерек бастау керек;

- сабақ (пәні) - тыңдаушының кәсіби іс-әрекетінің сипатына сәйкес болуы керек: журналист әдебиеттен, инженер - математикадан, технолог - химиядан, физикадан, өз қызметінің профиліндегі басқа пәннен, агроном - биологиядан, дәрігер - анатомиядан, спортшы - дене шынықтырудан және т.б. сабақ бере алады. және студентке қызықты;

- сабақ өтетін сынып - оқушылардың оңтайлы жасы 8-11 сыныптар, өйткені рефлексияға және жанды, тікелей реакцияға қабілетті ересек мектеп оқушыларымен тілдесу төмен студенттер үшін қызықтырақ. Сонымен қатар, төменгі сынып оқушылары жастарды өз мамандығына баулуға бағытталған, сондықтан 9-11 сынып оқушыларымен қарым-қатынас орнатуға бағытталған ;

- аудитория – төменгі сынып оқушыларының сабақтары бір мезгілде өтетіндіктен, сыныптық жүйе деп аталатын мектептерде сабақ кестесінде аудиториялардың толтырылуын ескеру қажет: сабақты тиісті кабинеттерде (физика кабинетінде физика, әдебиет кабинетінде әдебиет және т.б.) өткізген дұрыс .

Екінші сабаққа төменгі сынып оқушыларының өткізетін сабақтарын кесте бойынша жоспарлаған дұрыс. Бұл, біріншіден, ұйымдастыру ыңғайлылығына байланысты (мектеп фойесі салыстырмалы түрде бос болған бірінші сабақта алмастырушылармен кездесу ыңғайлырақ), екіншіден, оқушылардың психофизиологиялық жағдайына байланысты (екінші сабақта олар ояу болады, әлі шаршамайды, тамақтанғысы келмейді, таныс ортада болады және т.б.) .

Іс-шараға дайындық. Сабаққа дайындалу үшін пән мұғалімі өзінің қосымша меңгерушісіне сабақтың тақырыбын, әдістемелік әзірлемелерді (сканирлеу немесе көшірме материалдарын) береді. оқулық, қосымша әдебиеттер, баспа негізі бар дәптер және т.б.), сонымен қатар сабақ жоспары

(пән мұғалімінің таңдауы бойынша жоспар, сабақ жоспары, сызба немесе сабақтың технологиялық картасы). Сабақ барысында студенттерге студентпен танысуға, сонымен қатар студенттерге сұрақтар қоюға және оларға жауап беруге уақыт бөлу ұсынылады. Уақыт студенттің қай сыныпта жұмыс істейтініне және тыңдаушының өзіне байланысты (олардың қарым-қатынасқа қаншалықты ашық, «әңгімелегіш», пәнге қызығушылығы және т.б.) және 3 минуттан 15 минутқа дейін өзгеруі мүмкін (негізгі уақыт тікелей сабаққа жұмсалуды керек).

Студент сабақты қаншалықты деңгейде (толық немесе оның белгілі бір бөлігінде ғана) өткізетінін шешеді. Пән мұғалімі сабақты өткізуге немесе оның мазмұнына қатысты мәселелер бойынша алмастырушымен кеңесуге дайын болуы керек. Қарым-қатынасты жеңілдету үшін пән мұғалімі мен оны алмастыратын мұғалімнің байланыс телефондары мен электрондық пошта мекенжайларымен алмасуы жақсы.

Сабаққа дайындықты (репетицияны) сыныппен өткізу ұсынылмайды. Бұл жағдайда студенттердің тәжірибешіге жанды жауап беруі маңызды.

Мектеп оқушыларына студент туралы: оның өмірбаяны, еңбек жолы, атқаратын қызметі, қызметінің түрі мен мазмұны туралы айту ұсынылады. Өмірбаяндағы « мансап құру » сәттерін ерекше атап өту керек , мысалы, салыстырмалы түрде жас кезінде жоғары лауазымды атқару, қала (ауыл) үшін маңызды оқиғаларға қатысу немесе белгілі бір технологияларды, өнімдерді әзірлеу және т.б.. Егер студент «БАҚ» адам болса, онда сіз студенттерге ол туралы ақпаратты өз бетінше табу тапсырмасын бере аласыз. Мектеп оқушыларына білім алушының кәсіби мұғалім емес екенін, бірақ олардың мектеп пәні бойынша теориялық білімі өмірде қаншалықты пайдалы болатынын білуге немесе кәсіби қызметтің кейбір нюанстарын түсіндіруге бірегей мүмкіндігі бар екенін ескертпеу керек.

Іс-шара өткізу. Студенттердің жиналысын мектеп фойесінде ұйымдастыру ұсынылады. Егер жеткіліксіз оқытындар көп болса немесе оларға әріптестері еріп жүрсе (бұл әртүрлі себептермен мүмкін, бұл дайындық барысында келісіледі), егер іс-шараға БАҚ және басқа да қонақтар (мысалы, жергілікті мемлекеттік органдардан, білім беру органдарынан) қатысатын болса, онда тіркеу осында ұйымдастырылуы керек. Тіркелу үшін толтырылған үлгіні дайындаған дұрыс: келгендер жай ғана өздерін көрсетіп, кідіріссіз әрі қарай жалғастыру үшін қонақтардың толық аты-жөні (оқушылар, сүйемелдеушілер, білім беру органдарының өкілдері, БАҚ және т.б.) енгізілуі керек.

Егер журналистер іс-шараға шақырылған болса, олар тіркелгеннен кейін баспа релиздерін ұсынуы керек («Кәсіби шеберден сабақ» пресс-релизінің үлгісі қоса беріледі).

Тіркелгеннен кейін арнайы қызметшілер қонақтарды арнайы бөлінген бөлмеге дейін шығарып салады, онда қонақтар шешініп (ілгіштер, киім ілгіштер және т.б. дайындалуы керек) және пән мұғалімдерімен кездеседі. Пән мұғалімдері вестибюльде орынбасарлармен кездесіп, сосын барлық жерде еріп жүруі мүмкін.

Әдетте, қонақтар сабақтың басталуына аз уақыт қалғанда келеді, сондықтан, әдетте, бұл уақытта шай үстелін ұйымдастыру қажет емес. Қонақтардың айнаны пайдалану мүмкіндігінің болуы және дәретханада қажетті керек-жарақтардың (дәретхана қағазы, сабын, жақсырақ қағаз сүлгілері, қоқыс жәшігі және т.б.) болуы маңызды.

Мұғалім мен оқушы сабақты келісілген жоспар бойынша жүргізеді. Алдымен мұғалім оқушыны таныстырады. Студент туралы оның ілеспе әріптесі (мысалы, компанияның кадрлар бөлімінің басшысы) атап өтуі мүмкін. Сабақ барысында студент әңгімеге қатысуы керек:

- мектеп оқушыларының мектептегі білім беру бөлігі ретінде алған білімі ересек адамның өмірінің қандай кәсіптері мен салаларында пайдалы болуы мүмкін, бұл тақырып, осы тақырып. Нәтижесінде мектеп оқушылары табысты кәсіби өмір сүру үшін сапалы мектеп білімін алу қажеттігі туралы қорытындыға келеді;

- аймақтық экономика құрылымындағы өзіндік кәсіби қызметі.

Қорытынды: әрбір жұмыс абыройлы және қажет.

Сабақ сұрақ-жауап және сыныптың, мұғалімнің және оқушының топтық фотосуретімен аяқталады. Кәсіби камераны пайдаланудың қажеті жоқ; кәдімгі сандық камерамен немесе смартфонмен суретке түсіруге болады. Сыныптан екі оқушы кезек-кезек суретке түсе алады.

Студенттер алмастырушыдан қолтаңба алғысы келетін жағдай болуы мүмкін. Бұл ынталандырылады. Сондықтан резервтік адамның маркер/қаламы болуын қамтамасыз ету қажет. Қолтаңбаны мектеп дәптерлері мен балалардың блокноттарына қоюға болады. Егер сіз бұл мәселені мектеп оқушыларымен алдын ала талқыласаңыз, онда, мысалы, балалар дене шынықтыру сабағына өздерінің доптарын, бейсболкаларын және т.б.

Ықтимал мәселе : Жетекші оқушысы бар сынып сабақтан кейін қарым-қатынасты жалғастыруы мүмкін. Студенттер үшін де, тыңдаушы үшін де мұндай қарым-қатынастың оң нәтижелеріне қарамастан , іс-шара ережелерін және мектеп кестесін сақтау қажет. Мұғалімнің міндеті - әңгімені сыпайы, бірақ берік аяқтау. Ең жақсы нұсқа – студентті мектепке қайта баруға уәде

беруге «мәжбүрлеу» немесе, керісінше, мектеп оқушыларын студент жұмыс істейтін кәсіпорынға экскурсияға шақыру.

Іс-шараның аяқталуы. «Мұғалімдер кеңесі» кесте бойынша үшінші сабаққа жоспарланған. Бұл ретте «педагогикалық кеңес» - орынбасарлар, мектеп директоры, оқу ісінің меңгерушісі-ұйымдастырушылар, қатысушы мұғалімдер (барлық мектеп мұғалімдерін шақырудың қажеті жоқ) және басқа да қонақтар (білім беру органдарының, БАҚ өкілдері және т.б.) қатысатын іс-шараның шартты атауы. «Педагогикалық кеңес» «дөңгелек үстел» түрінде өтеді. Бұл іс-шараның негізгі мақсаты – тыңдаушыларға өз эмоцияларымен бөлісуге мүмкіндік беру. Ересектер, табысты, табысты, өздеріне сенімді адамдар кенеттен өздері үшін бейтаныс, өте ерекше жағдайға тап болады, олар эмоцияларға толы болады.

Әрбір студентке осы эмоцияларды білдіру мүмкіндігін беру өте қажет, әйтпесе адамдарда толық еместік, бас тарту, қанағаттанбау және тіпті реніш сезімі қалады. Іс-шараның атауы міндетті түрде «педагогикалық кеңес» («дөңгелек үстел» немесе басқа атаулармен ауыстырылмайды), өйткені тыңдаушылар мұғалім рөлінде болды және олар үшін бұл іс-шара олардың педагогикалық өмірінің жалғасы болып табылады. Сонымен қатар, қонақтардың мәлімдемелері, әдетте, өте көп ұтымдылықты қамтиды - барлық мұғалімдерге оларды мұқият тыңдау өте пайдалы болар еді!

«Педагогикалық кеңес» өтетін бөлмеге үстелдерді дөңгелек үстел түрінде (ешкімнің ерекше мәртебесін атап өтпеу үшін) орналастырған жөн. Бөлменің бұрышында шай үстелі қойылады: су, шай, кофе, кәмпиттер және печенье, жақсырақ орамда. Шай ішу үшін уақытты созып алмау үшін, шыныаяқтары бар қонақтар дөңгелек үстелге өз қалауы бойынша отыратын және «педагогикалық кеңес» кезінде шай ішетін жағдайды дереу жасаған дұрыс.

Мұғалімдер кеңесін директор бастайды. Оның кіріспе сөзі қысқа, өзін таныстырады, өте қолы бос адамдар болғандықтан, салмақты да маңызды жұмыстарды атқарып, бар шаруасын шетке ысырып, балаларына уақыт таба білген қонақтарға алғысын білдірді.

Екі тармаққа баса назар аударылады:

- балалардың өмірге сәл басқаша көзқараспен, кәсіби болашақ позициясынан қарау мүмкіндігі: «Күн сайын олар бірдей адамдарды көреді, ал мұғалімдер қандай дұрыс сөздер айтса да, өкінішке орай, олар уақыт өте келе «бұлыңғыр» болып, балалар оны қабылдамайды. Бүгін сіз мектеп оқушыларының болашағын көрсеттіңіз, өз мысалыңызбен сіз «Неге мектепте оқисыз» деген сұраққа жауап бердіңіз.

- мұғалімдердің өз жұмыстарына жаңаша қарауға, одан жаңа және қызықты нәрселерді көруге, мүмкін, тіпті кейбір олқылықтар мен кемшіліктерді байқауға мүмкіндік береді.

Бұл жағдайда директорға мектепті мақтауға, жоғары нәтижелер туралы айтуға, педагогикалық терминологияны қолдануға, сандар мен есептерді қолдануға болмайды. Сөйлеу қысқа, достық және тек қана «адам» болуы керек және әріптестер ретінде тыңдаушылармен сөйлесу ұсынылады.

Қорытындылай келе, директор барлығынан: «Мен сіздердің пікірлеріңізді тыңдағым келеді, мектеп туралы, бүгінгі күн туралы әсерлеріңізді білгім келеді», - дейді.

«Педагогикалық кеңеске» қатысушылар арасындағы қарым-қатынас еркін түрде жүреді. Әр студенттің өз пікірін айтуы маңызды. Барлық мұғалімдердің сөйлеуі міндетті емес. Олардан алғыс ағыны болмаса, құптарлық еді. Мұғалімдер прагматикалық нәрселер туралы: мысалы, мұғалімнің жаңа бейнесіне балалардың реакциясы туралы, мұғалімді жаңа идеяларға не итермеледі немесе мұғалім таныс тақырыпта болашақ тәжірибеде пайдалы болатын қандай да бір жаңа аспектілерді көргені туралы немесе тыңдаушы оны байқамай, мұғалімге бірдеңе ұсынса, мысалы, балаларды қызықтырмайтын тақырыпты оқуға ынталандыру немесе қызықты емес нәрселер туралы айтса жақсы.

Барлық тыңдаушылар сөз сөйлеп болғаннан кейін, егер іс-шараға білім беру органдарының өкілдері қатысса, оларға іс-шараны ұйымдастыруға көмектескендері үшін алғыс білдіріп, сөз беру керек.

«Педагогикалық кеңесті» директор барлығына алғыс сөздермен аяқтайды. Сіз әзіл түрінде «жаңа» мұғалімдермен достық қарым-қатынасты бастау туралы шешімді жазуды ұсына аласыз, оларды педагогикалық ұжымның резервіне қосу және қажет болған жағдайда «жұмысқа шақыру». Әрі қарайғы ынтымақтастыққа үміт білдірді («біз баскетбол ойынына, Журналистер үйіндегі көрмеге билеттерден бас тартпаймыз, шақыруымызға бірнеше рет жауап бересіздер деп үміттенеміз» және т.б.) «педагогикалық кеңес» жабық деп жарияланды. Іс-шараның барлық қатысушылары естелік ретінде топтық суретке түсуге шақырылады.

Жалпы фотосурет түсірілетін фон туралы алдын ала ойлану керек: мектеп стендтері, жасыл бұрыш және т.б.

Маңызды: жалпы фотосуретті сол күні студенттерге жіберу керек.

Топтық фотосуреттен кейін сіз қонақтарды бір шыны шай үстінде бейресми қарым-қатынасты жалғастыруға шақыра аласыз. Әдетте, қонақтар бірден кетеді, ал мұғалімдер оқушыларын мектептің шығысына дейін ертіп жүреді.

БАҚ қатысуы. Егер журналистер ақылы түрде шақырылса, ұйымдастырушылар олармен нені, қайда, қандай көлемде түсіру керек, т.б. келіседі. Егер журналистер оқиғаны тегін тарататын болса, әдетте олар сабақ барысында шағын әңгімелер түсіріп, оның төменгі сынып оқушылары, мұғалімдер, мектеп директоры және шараға қатысқан оқушыдан сұхбат алады. Осыған байланысты іс-шараға қатысатын сыныптардағы балаларға сабақ кезінде журналистерге назар аудармауы үшін ескерту керек. «Педагогикалық кеңестен» кейін журналистерден сұхбат алуды сұраған дұрыс, бұл кезде барлық қатысушылардың өз пікірі мен болып жатқан жағдайға деген көзқарасы қалыптасып үлгерген, алайда еркін жұмыс жағдайында журналистер өз бетінше шешім қабылдайды және олардың жұмысына көмектескен дұрыс. Мұғалімдермен әңгімелесудегі негізгі ойлар:

- мектеп оқушыларының мұғалімнен емес, өндірістен келген адамның аузынан білімнің не үшін қажет екенін, жетістікке қалай жетуге болатынын, спорттың керемет екенін, көбейту кестесін жатқа білу калькуляторды пайдаланғаннан әлдеқайда тиімді екенін, математиканың логиканы дамытатындықтан жазушыға қажет екенін т.б.

– Балаларға атақты және табысты адамдар келуі үшін тек мектеп қана емес. Қоғамға білімді, әлеуметтік белсенді, азаматтық ұстанымы бар азаматтар керек болса, мектеп оқушыларының министрлермен мұндай кездесулері, табысты бизнесмендер, жетекші инженерлер, атақты актерлер және т.б. қалыпты жағдайға айналуы керек - балалар үлгі алады. Ал біз оларға көрсетіп отырған мысалдар жастардың өздеріне, тиісінше қоғамға құратын болашағы.

Журналистер шақыруға жауап бермей, шараға келмесе, материалды БАҚ-та жариялауға әлі де мүмкіндік бар. Ол үшін іс-шараның нәтижелері бойынша пост-релиз дайындап, фотосуреттерді тіркеп, баспа басылымдары мен онлайн БАҚ-қа материалдар пакетін жіберу керек. Бұл материалдар журналистерді қызықтырмаса да, фотосуреттермен дайындалған пост-релиз іс-шараны ұйымдастырушының интернет-ресурсында орналастырылып, сол арқылы өз міндетін орындайды.

Күтілетін нәтижелер. Шара барысында мектеп оқушыларының еңбек адамдарына деген оң көзқарасы қалыптасады, олардың оқуға деген ынтасы артып, кәсіби өзін-өзі анықтау және жалпы әлеуметтену процесі белсендіріледі.

Орынбасарлармен қарым-қатынаста мұғалімдердің біліктілігін арттыруға, оқытылатын пән бойынша өз білімдерін кеңейтуге, алған білімдерін өмірде және заманауи өндірісте қолдануға ынталандырады.

Іс-шараға қатысу арқылы студенттер де, мұғалімдер де өздерінің достарына, ата-аналарына және т.б. білім алушыдан алған ақпаратты

жеткізушілерге айналады . Осылайша қоғамда экономика сұранысына ие кәсіптер мен мамандықтардың, жұмыс орындарының оң имиджі қалыптасады, әлеуметтік қолайлы көзқарастар мен құндылықтар қалыптасады.

«Кәсіпқойдан сабақ» жалпы білім беретін ұйымға жаңа әлеуметтік серіктестер табуға, қалыптасқан әлеуметтік байланыстарды нығайтуға және БАҚ назарының өзегіне айналуға мүмкіндік береді.

3. «Мамандықтар күні»

Мақсатты көрсеткіштер. Іс-шара студенттерді белгілі бір кәсіптің мазмұнымен (салас кәсіптер тобы) және тиісті кәсіптік білім алудың жолдары мен шарттары туралы ақпаратпен таныстыруға бағытталған.

Мақсатты аудитория: жалпы білім беру ұйымдарының оқушылары, оңтайлы – 5-11 сынып оқушылары .

Іс-шараның форматы. Іс-шара бір күнде өтеді және келесілерді қамтиды:

- кәсіпорынға/ұйымға/мекемеге (бұдан әрі - кәсіпорын) экскурсия;
- кәсіптік білім беру ұйымы бойынша экскурсия ТiPO және (немесе) осы кәсіпорында сұранысқа ие кәсіптер мен мамандықтар бойынша кадрлар даярлауды жүзеге асыратын жоғары оқу орны (бұдан әрі – жоғары оқу орны);
- «дөңгелек үстел» (көргенін талқылау).

Іс-шара тек кәсіпорында өтіп, экскурсия мен дөңгелек үстел өткізуі мүмкін. Бұл ретте техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының және/немесе жоғары оқу орындарының өкілдері экскурсияның және әсіресе дөңгелек үстелдің белсенді қатысушылары болуы маңызды .

Іс-шараға дайындық. Іс-шараға жалпы білім беру ұйымы, кәсіпорын немесе қоғамдық ұйым бастамашы болуы мүмкін. Ұйымдастырушылар барлық үш (төрт) субъектінің өкілдері болып табылады. Іс-шараны дайындау үшін барлық ұйымдастырушылардың өкілдерінің қатысуымен ресми түрде ведомствоаралық жұмыс тобын құру жиі орынды.

Ең алдымен ұйымдастырушылар іс-шараның нақты мақсаттарын анықтайды.

Бұл ретте жалпы білім беру ұйымы білім алушылардың жас ерекшеліктерін және оқытудың нәтижелері мен шарттарына қойылатын мемлекеттік білім беру стандарттарының талаптарын ескереді, мысалы, студенттерді белгілі бір мамандардың жұмысының ерекшеліктерімен (мақсаттар, жұмыстың мазмұны мен пәні, негізгі құралдардың түрлері, оқу-тәрбие жұмыстарының мақсаты, мазмұны және оқу пәні, оқытудың негізгі құралдарының түрлері) өндірістік операциялар мен міндеттер, санитарлық-гигиеналық жағдайлар, жұмысты ұйымдастыру мен режимі және т.б.).

ОРО үшін іс-шара нақты мамандықтардың (кәсіптердің) де, жалпы мекеменің де оң имиджін қалыптастыруға көмектеседі. Егер іс-шара бітірушілер үшін өткізілсе, онда нақты міндет талапкерлерді қабылдау болып табылады. Егер студенттер жас болса, ОРО үміткерлердің әлеуетті контингентін құрайды.

Жалпы білім беру ұйымдары үшін де, ОПО үшін де іс-шараға қатысу үшін студенттердің жасын төмендету кәсіптік бағдар беру жұмысына барабар тәсіл болып табылады: бұл стихиялық кәсіптік таңдау тәуекелдерін барынша азайтатын, оқушылардың тартымды мамандықты игеруге қажетті білімді алуға мотивациясына ықпал ететін және саналы кәсіптік таңдауды қалыптастыратын құрал.

Шараға қатысушы компания ұзақ мерзімді кадрлық саясат мәселелерін шешіп, қоғамда оң имиджді қалыптастырады.

Іс-шараны ұйымдастырудың екінші кезеңі - барлық мәселелерді үйлестіру. Барлық ұйымдастырушылардың ұзақ мерзімді серіктестігі жағдайында да ресми хат алмасуды жүргізу ұсынылады (іс-шараны өткізу, нақтылау, іс-шараны өткізу шарттарын келісу, қатысушылардың тізімін бекіту және т.

Бекітуге арналған сұрақтар үлгісі:

- іс-шараның мақсаты мен міндеттері;
- оқиғаның күні мен уақыты;
- іс-шаралар жоспары (кәсіпорын мен ПО айналасындағы экскурсия маршрутын қоса алғанда). Жоспар ұйымдастырушылар қойған міндеттерді шешуді көрсетуі керек;
- іс-шараның жалпы ұзақтығы және оның құрамдас бөліктері (оқушылардың ақпаратты тиімді қабылдау ұзақтығын, мектеп оқушыларының іс-әрекет түрлерінің өзгеруін ескере отырып);
- мектеп оқушыларын іс-шараға дайындауға арналған ақпараттың мазмұны (кәсіпорынның даму тарихы, кәсіпорын өнімінің ассортименті, қауіпті өндірістік объектінің құрылу және даму тарихы және т.б.) немесе мұндай дайындықтың болмауы;
- қорытынды дөңгелек үстелдің жоспары: қатысушылар мен талқылауға арналған негізгі тақырыптар (сұрақтар), модерация;
- экскурсияға баратын мектеп оқушыларының ең аз және ең көп саны;
- кәсіпорынға және қауіпті өндірістік объектілерге бару үшін арнайы шарттар, мысалы, аяқ киім жамылғысының болуы, заттарды сақтау бөлмесінде қалдыру қажеттілігі, ұялы телефонды пайдалануға тыйым салу, фото және бейнежазба және т.
- қауіпсіздік техникасы бойынша алдын ала нұсқаудың мазмұны;
- оқиғаны бұқаралық ақпарат құралдарында көрсету (БАҚ субъектілері, ақылы немесе тегін шақыру, пресс-релиздегі және пост-релиздегі негізгі аспектілер, түсірілім орындары және т.б.);
- мектеп оқушыларын кәсіпорынға, одан әрі қауіпті өндірістік объектіге жеткізу әдісі;

- естелік ретінде кездесудің қорытынды фотосуреті (қандай фонда, қай бөлмеде, кім суретке түсіреді, тараптар қалай суретке түседі және т.б.) және т.б.

Барлық қол жеткізілген келісімдерді тіркеу және электрондық пошта арқылы барлық ұйымдастырушылармен алмасу ұсынылады, мысалы, ескертулері бар егжей-тегжейлі жоспар түрінде. Жоғарыда атап өткеніміздей, мұндай хат барлық келісімдерді жүйелейді, нақтылайды және нығайтады.

Келесі кезең – келісімдерге сәйкес барлық тараптардың іс-шараға дайындалуы.

Экскурсиялар (экскурсия). Іс-шараның негізгі мақсаты студенттерді белгілі бір кәсіптің мазмұнымен (туыс мамандықтар тобы) таныстыру болғандықтан, экскурсия барысында зерттелетін мамандық бойынша жұмысшылардың жұмысының негізгі мазмұнын, олардың құралдарын, жұмыстың түпкілікті және аралық нәтижелерін, сапасын бақылау, сондай-ақ еңбек жағдайлары, жұмыс орнын ұйымдастыру талаптары (жұмыс берушінің жұмыс орны ретіндегі талаптары, салдары, жұмыскердің жұмыс орны, жұмыс орны, оның ішінде жұмыс берушінің) көрсеткіштері мен қарсы көрсеткіштері, психологиялық ерекшеліктері, білім деңгейіне қойылатын талаптар, біліктілікті арттырудың қажеттілігі мен жиілігі және т.б.) т.б.

Мамандық мазмұны туралы барлық ақпарат үзінді ақпарат болмауы керек, керісінше еңбектің маңыздылығын көрсетумен аяқталатын технологиялық процестің жалпы схемасына логикалық сәйкес келуі керек. Мектеп оқушылары кәсіпорындағы және мүмкіндігінше жалпы саладағы осы мамандық бойынша мамандардың саны, кадрларды жаңарту жиілігі, бүгінгі таңда, орта және ұзақ мерзімді перспективада мамандарға деген қажеттілік және т.б.

Экскурсияның мақсаттарының бірі студенттердің белгілі бір іс-әрекетте тәжірибе жинақтауы – кәсіби сынақтарды өткізу болса, процестің өзіне ғана емес, сонымен қатар студенттердің жаңа тәжірибеге эмоционалдық реакциясына да уақыт бөлу маңызды. Рефлексия, әрине, «дөңгелек үстел» жоспарына енгізілген, бірақ жұмыс орнында да студентке эмоцияларды көрсетуге және пікір білдіруге мүмкіндік беру керек.

ТЖКБ мекемесіне экскурсияны жоспарлау кезінде оқытылатын мамандық туралы ақпараттық базаны қатаң сақтау ұсынылады: осы мамандыққа тікелей қатысы бар зертханаларды, оқу шеберханаларын, сабақтарын және т.б. көрсету.

Кәсіпорын бойынша экскурсия кезінде кәсіби сынақтарды жүргізу қауіпті өндірістік объектінің оқу шеберханаларында кәсіби сынақтар өткізу мүмкіндігін жоққа шығармайды.

«Дөңгелек үстел». Дөңгелек үстелге қатысушылар: барлық мектеп оқушылары, кәсіпорынның жетекші мамандары және (немесе) топ-менеджерлері (2-ден 5-7 адамға дейін); ТЖКБ әкімшілігінің өкілі (ректор, директор, директордың орынбасары және т.б.). Дөңгелек үстелге ТЖКБ студенттерін шақыруға болады (шамамен 2-5 адам, мектеп оқушыларынан көп емес). Экскурсияларға дөңгелек үстелге қатысушылардың барлығының қатысуы маңызды.

Дөңгелек үстелдің ұзақтығы 15-20 минут.

Мазмұны – осы мамандықта жұмыс істеудің оң және теріс жақтарын, оның ішінде медициналық қарсы көрсеткіштерді, кәсіптік ауруларды және т.б., осы кәсіпті еңбек нарығында сақтау және дамыту перспективаларын талқылау. Пікірталастың жанды және ашық болуы маңызды. Басты «шешен» мектеп оқушылары болғаны абзал. Мысал ретінде мұндай талқылауды ұйымдастыруды жеңілдету үшін оларды екі топқа (модератордың сол жағында отырғандар және оның оң жағында отыратындар) бөліп, әр топқа мамандық белгілерінің тізімін жасау тапсырмасын беруге болады: бірінші топ - оң, екінші топ - теріс. Оқушылардың пікірлерін іс-шараға қатысқан студенттер толықтырады. Әңгімені кәсіпорынның және ОПО-ның ең үлкен ересек қатысушылары (техникум директоры, университет ректоры, кәсіпорын директоры) аяқтайды: олар естігендерін қорытындылайды, балалардың назарын осы колледжде/техникалық мектепте/университетте кәсіби білім алудың және осы кәсіпорында жұмыс істеудің жағымды жақтарына аударады.

Соңында есте сақтау үшін топтық фотосурет. Кездесудің таңдаулы, бірақ қалаулы қорытындысы – бұл кәсіпорын мен ОПО оқушыларына естелік сыйлықтар мен кәдесыйлар (жағымды көзқарастарды нығайту үшін).

Күтілетін нәтижелер. Мектеп оқушылары кейінгі кәсіптік білім алу траекториясы туралы тұтас түсінік қалыптастырады алған мамандығы бойынша жұмысқа орналасу. Сонымен қатар, олар табысқа жету үшін әлеуметтік қолайлы көрсеткіштерді әзірлейді: жұмыс және кәсібилік. Қарым-қатынас барысында алған білімдері мен көзқарастары кейіннен мектеп оқушыларының құрбыларына, отбасына, таныстарына, т.б. , осылайша қоғамға қажетті кәсіптердің, мамандықтардың, жұмыстардың бейнесі қалыптасады. Жалпы, өскелең ұрпақтың болашақта табысты әлеуметтенуіне ықпал ететін көзқарастар қалыптасады.

Іс-шараға білім беру ұйымының қатысуы жаңа әлеуметтік серіктестер табуға және БАҚ-тың назарында болуға мүмкіндік береді.

4. «Үлкен кәсіптік бағдар күні»

Мақсатты көрсеткіштер. Іс-шара студенттердің аймақтық еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып, олардың кәсіби өзін-өзі анықтауына көмектесуге бағытталған. Ең жақсы нұсқа – мектеп оқушыларына бір сайтта кәсіптік бағдар беру қызметтерінің барынша кең спектрін алу мүмкіндігін беру.

Мақсатты аудитория. Жалпы білім беру ұйымдарының оқушылары, дұрысы 8-11 сынып оқушылары . Ата-аналар мен оқушылардың бірлескен қатысуын күтумен «Отбасылық кәсіптік бағдар күнін» өткізуге болады.

Оқиганың мүмкін формалары. Кәсіптік бағдар беру бойынша кеңес беру, кәсіптік бағдар тестілеу, кәсіби өзін-өзі анықтау немесе еңбек нарығында тиімді мінез-құлық бойынша оқыту, орта кәсіптік білім беру ұйымдарының (колледждердің) және жоғары оқу орындарының (жоғары оқу орындарының) презентациялары, еңбек нарығы, облыстың (белгілі бір аумақтың) экономикасы, облыста жұмыс істейтін кәсіпорындар (әкімдік), жұмыспен қамту нысандары туралы ақпараттық дәрістер.

Іс-шараның мазмұны мен ұйымдастырылуы ұйымдастырушының мүмкіндіктеріне қарай анықталады. Студенттерге ұсынылатын кәсіптік бағдар беру қызметтерінің ауқымы неғұрлым кең болса, соғұрлым көп ресурстар қажет болады.

Іс-шараны «карусель» принципі бойынша ұйымдастыруға болады, егер іс-шараға қатысушылардың барлығы ұйымдастырылған сайттардан (шағын тренингтер, лекциялар, презентациялар және т.

Іс-шара қатысушылардың жұмыс орындарына тегін бару принципі бойынша ұйымдастырылуы мүмкін (әдетте, бұл принцип «Отбасылық кәсіптік бағдар күнін» ұйымдастыру кезінде қолданылады). Бұл жағдайда дәрістер, тренингтер, презентациялар кестесін жасап, қатысушыларды онымен алдын ала таныстыру ұсынылады.

Іс-шараны ұйымдастыру және өткізу кезінде пайдалануға ұсынылатын *үшінші тарап ресурстары* :

- жұмыспен қамту орталықтары – еңбек нарығы туралы ақпарат, еңбек нарығындағы тиімді мінез-құлық бойынша тренингтер (оның ішінде, мысалы, түйіндеме жазу бойынша шеберлік сабақтары), «Мамандықтан бастау» бағдарламасы бойынша іс-шаралар, тестілеу, кеңес беру және т.б.;

- жастар ұйымдарының үйлері, қалалық және жергілікті әкімшіліктер жанындағы жастар ісі (жастар саясаты) бөлімдері (басқармалары) , жастар орталықтары және т.б. - демалыс кезінде және оқу кезінде уақытша жұмысқа орналастыру нысандары туралы ақпарат, кәмелетке толмағандарды жұмысқа

орналастыру мәселелері бойынша құқықтық білім беру, еңбек нарығында тиімді мінез-құлық және кәсіби өзін-өзі анықтауға оқыту, тестілеу, кеңес беру және т.б.;

- әкімдіктер , облыстық басқармалар, жергілікті әкімшіліктер - экономикалық даму болжамы және болжамды қажеттіліктер туралы ақпараттандыру білікті кадрларда, жас мамандарды қолдау шараларында және т.б.; кәсіпорындар, ұйымдар, мекемелер, оның ішінде шағын және орта бизнес өкілдері – кәсіпорынның аумақтың, аймақтың, елдің экономикасын дамытудағы рөлі, білікті кадрларға деген перспективалық қажеттілігі, жас мамандарды қолдау шаралары, кәсіпорын қызметкерлеріне қойылатын талаптар және т.б. туралы мәліметтер;

- кәсіптік білім беру ұйымдары (колледждер, университеттер), - өз ұйымдарын таныстыру , тестілеу, кеңес беру және т.б.

Күтілетін нәтижелер. Алынған ақпарат кәсіпті саналы түрде таңдауға, кәсіптік қызметтің адам және қоғам үшін маңыздылығын, табысты кәсіби қызметтің шарттарын түсінуге ықпал етеді. Жалпы білім беру ұйымының іс-шараны ұйымдастыруы және қатысуы жаңа әлеуметтік серіктестер табуға және БАҚ назарының өзегіне айналуға мүмкіндік береді.

5. «Зауыттық олимпиада»

Мақсатты көрсеткіштер. Іс-шара ең алдымен оқушылардың оқу мотивациясын арттыруға бағытталған және болашақ кәсіби жұмысқа орналасу жағдайында мектептегі білімнің құндылығын қалыптастырады. Сонымен қатар, студенттердің кәсіби мансабы туралы идеялары мен кәсіби мансабын жоспарлауға және болашақ кәсіби өмірінде белсенді позицияны алуға мотивациялары қалыптасады.

Мақсатты аудитория. Жалпы білім беру ұйымдарының оқушылары, дұрысы 8-11 сынып оқушылары .

Іс-шараның форматы. Белгілі бір кәсіпорынға қатысты нақты пән бойынша олимпиада.

Айырықша ерекшеліктері. Шара кәсіпорында өтеді. Әрбір олимпиада есептері өндірістік процеске негізделген. Сәйкесінше, олимпиада есептерін кәсіпорын мамандары мен мұғалімдер бірлесіп жасайды.

Жұмысты тексеру олимпиада аяқталғаннан кейін мектеп оқушыларының кәсіпорын бойынша экскурсиясы кезінде жүргізіледі (жұмысты тексеру уақытын зауыт асханасында түскі асты ұйымдастыру арқылы көбейтуге болады). Жеңімпаздарды марапаттау рәсімі сол күні кәсіпорын аумағында кәсіпорынның топ-менеджерлерімен өтеді. Компания басшылығының қалауы бойынша марапаттау рәсімінде барлық қатысушыларға естелік сыйлықтар табыс етілетін болады.

Іс-шараны ұйымдастыру. Олимпиадаға бір мектептің оқушылары қатыса алады, бірақ дұрысы бірнеше мектеп оқушылары қатысады. Іс-шараны ұйымдастырушылар:

- кәсіпорын;
- жалпы білім беру ұйымы немесе білім беруді басқару органы (немесе ол уәкілеттік берген білім беру ұйымы).

Іс-шараны дайындау кезінде ұйымдастырушылар мыналарды келісу керек:

- іс-шараның мақсаты мен міндеттері;
- оқиғаның күні мен уақыты;
- іс-шаралар жоспары (егер іс-шара экскурсияны қамтыса, онда кәсіпорынның айналасындағы экскурсияның маршруты). Жоспар ұйымдастырушы қойған міндеттерді шешуді көрсетуі керек;
- жалпы іс-шараның ұзақтығы және іс-шараның құрамдас бөліктері (мектеп оқушыларының ақпаратты тиімді қабылдау ұзақтығын және мектеп оқушыларының іс-әрекет түрлерінің өзгеруін ескере отырып);

- олимпиада есептерін дайындау жоспары (оларды дайындау үшін жауапкершілік, әдетте, мұғалімдерге жүктеледі; кәсіпорын технологтары оларды кәсіпорындағы технологиялық процеске сәйкес үйлестіреді);

- іс-шараға қатысатын мектеп оқушыларының ең аз және ең көп саны;

- кәсіпорынға бару үшін арнайы шарттар, мысалы, аяқ киім жамылғысының болуы, заттарды сақтау бөлмесінде қалдыру қажеттілігі, ұялы телефон мен фото және бейнежазбаны пайдалануға тыйым салу және т.б. , кіруді бақылау талаптары (паспорттың болуы), киім мен аяқ киімге қойылатын талаптар (мысалы, өткір өкшесі жоқ аяқ киім) және т.б.;

- қауіпсіздік техникасы бойынша алдын ала нұсқаудың мазмұны;

- оқиғаны бұқаралық ақпарат құралдарында көрсету (БАҚ субъектілері, ақылы немесе тегін шақыру, пресс-релиздегі және пост-релиздегі негізгі аспектілер, түсірілім орындары және т.б.);

- мектеп оқушыларын шараға жеткізу әдісі;

- түскі ас жоспарға енгізілсе - оны төлеу шарттары;

- білім беру ұйымынан және кәсіпорыннан іс-шараға қатысушылардың құрамы, олардың іс-шараның әрбір кезеңіндегі рөлі;

- марапаттау тәртібі (барлық қатысушылар үшін естелік сыйлықтардың болуын қоса);

- естелік ретінде кездесудің қорытынды фотосуреті (қандай фонда, қай бөлмеде, кім суретке түсіреді, тараптар қалай суретке түседі және т.б.) және т.б.

Іс-шараны ұйымдастырушылар бұрыннан келе жатқан және сенімді әлеуметтік серіктестер болса да, ресми хат алмасуды жүргізу ұсынылады (іс-шараны өткізу туралы өтінішпен ресми хаттар жазу, іс-шараны өткізу шарттарын нақтылау, қатысушылардың тізімін бекіту және т.б.) - ақпараттың шамадан тыс жүктелуі жағдайында хаттар келісімдердің мәні мен егжей-тегжейлерін қалпына келтіруді жеңілдетеді және түсініспеушіліктерді болдырмайды. Бірінші (бастамалық) хатта іс-шараның нәтижесінде алынатын оң әсерлерді атап өту ұсынылады: мысалы, жастар арасында әлеуметтік-бағдарланған құндылықтар жүйесін қалыптастыру, аумақтың әлеуметтік белсенді кадрлық әлеуетін қалыптастыру, өскелең ұрпақты еңбекке құрметпен қарауға тәрбиелеу, қоғамда кәсіпорынға адалдықты қалыптастыру, қызметкерлердің ұзақмерзімді өмірлік құндылықтары негізінде кәсіпорынның әлеуетін қалыптастыруға жәрдемдесу, қызметкерлердің ұзақ мерзімді өмірлік құндылықтарын қалыптастыруға жәрдемдесу, кәсіпорынның адами әлеуетін қалыптастыруға ықпал ету. бағыттылық, жұмыс орнына қойылатын талаптар мен тілектер, еңбек жағдайлары, жалақы күтулері және т.б., сұранысқа ие кәсіптер мен жұмыс орындарының оң имиджін қалыптастыру және т.б.

Барлық қол жеткізілген келісімдерді электрондық пошта арқылы, мысалы, ескертулері бар егжей-тегжейлі жоспар түрінде жазып алу және алмасу ұсынылады. Жоғарыда атап өткеніміздей, мұндай хат барлық келісімдерді жүйелейді, нақтылайды және нығайтады.

Күтілетін нәтижелер. Іс-шара барысында мектеп оқушылары мен олардың кәсіптік бағдар беру мұғалімдері / тәрбиешілері заманауи кәсіпорынның және технологиялық процестің көрнекі бейнесін алады. Мектеп оқушыларының оқуға деген ынта-ықыласы артып, білім алудағы саналылығы артады («кәсіби жарамдылығы»). Мұғалімдердің біліктілігін арттыруға ынталандыру. Кәсіпорын кадрлық резервті «ерте» қалыптастыру мүмкіндігіне ие болады: болашақта мамандандырылған кәсіптік білім алуға және өз кәсіпорнында жұмысқа орналасуға ынталандыру үшін ең перспективалы жастарды анықтау. «Зауыт олимпиадасын» өткізу жалпы білім беретін ұйымға жаңа әлеуметтік серіктестер табуға және БАҚ назарының өзегіне айналуға мүмкіндік береді.

6. «Әкем, анам – гид»

Мақсатты көрсеткіштер. «Әкем, анам – гид» іс-шарасы студенттердің нақты кәсіпорын/мекеме/ұйым, оның облыс/аумақ экономикасының құрылымындағы орны мен рөлі, заманауи өндірісі, мазмұны мен еңбек жағдайлары туралы білімдерін кеңейтуге бағытталған. Шара еңбек әулеттерінің қалыптасуына ықпал етіп, мектеп оқушыларының ата-анасының еңбегіне деген құрметті көзқарасын қалыптастырады. Көбінесе, оқиғаның нәтижесінде ата-ана мен бала қарым-қатынасында оң динамика байқалады.

Іс-шараның форматы. Кәсіпорынға/мекемеге/ұйымға (бұдан әрі – кәсіпорын) студенттерге арналған экскурсия. Шараны екі нұсқада ұйымдастыруға болады.

Бірінші нұсқа

білім беру ұйымының бір сыныбының (бір топтың) оқушылары үшін оқушылардың (оқушылардың) біреуінің ата-анасының жұмыс орнында ұйымдастырылады. Бұл жағдайда ұйымдастырушы әдетте сынып жетекшісі (тәрбиеші) көрсететін білім беру ұйымы болып табылады.

Іс-шараның мақсатына байланысты экскурсия толығымен ата-ананың жұмыс орнында жүргізілуі мүмкін немесе бұл жұмыс орнын ажырамас бөлігі ретінде қосуға болады. Қалай болғанда да, ата-ананың өз жұмысы туралы айтқаны жөн (мүмкіндігінше).

Екінші нұсқа

Іс-шара әртүрлі жастағы студенттерге және мүмкін әртүрлі білім беру ұйымдарына арналған, олардың ата-аналары бір кәсіпорында жұмыс істейтін - экскурсия ұйымдастырылатын принцип бойынша топқа біріктірілген. Бұл ретте кәсіпорынның өзі және аумақтық білім беру басқармасы (білім беру басқармасы уәкілеттік берген орта білім беру ұйымы), сондай-ақ жергілікті мемлекеттік орган да тепе-тең негізде ұйымдастырушылар болып табылады.

Экскурсияға студент-туристтердің ата-аналары кәсіпорын басшылығының қалауы бойынша балаларымен бірге қатыса алады (егер өндірістік процесс олардың экскурсия кезінде жұмыс орнында болмауына мүмкіндік берсе немесе ата-ана-қызметкерді кәсіпорынның басқа маманымен ауыстыру мүмкіндігі болса). Мүмкін, ата-аналар өз жұмыс орындарында болуы мүмкін, ал экскурсиялық маршрутта осы жұмыс орындарына бару кіреді. Төтенше жағдайларда, егер студент-туристтердің барлық ата-аналарының жұмыс орындарын аралау мүмкін болмаса, экскурсия барысында гид міндетті түрде олардың өндіріс процесіндегі жұмысының рөлі туралы айтып, олардың жұмыс орындарын көру мүмкін еместігін түсіндіреді.

Іс-шараның нақты мақсаты ұйымдастырушылардың мүдделерімен анықталады.

Білім беруді ұйымдастыру оқушылардың жас ерекшеліктеріне, мемлекеттік білім беру стандартының оқу нәтижелері мен шарттарына қойылатын талаптарға негізделеді. Мысалы, мектеп жасына дейінгі балалар үшін экскурсия кезінде мамандықтар әлемінің алуан түрлілігін көрсету, жеке кәсіптер мысалында еңбектің негізгі мазмұнын, маманның құралдары мен оның еңбек нәтижелерінің өзара байланысын көрсету, еңбектің қоғамдық мәнін түсіндіру маңызды. 7-9 сынып оқушылары үшін экскурсияның мақсаты оқушылардың оқытылатын технологияларға байланысты мамандықтар әлемі туралы түсініктерін кеңейту, кәсіпорын туралы, оның елдің, аймақтың және аумақтың экономикасындағы орны мен рөлі туралы тікелей білімдерін кеңейту, белгілі бір мамандықтың мазмұны мен еңбек жағдайларын, оқушылардың кәсіптік білім алу жолдарын, олардың біліктілігін арттырудың мақсатын, т.б. мақсаты болуы мүмкін. белгілі бір қызметте тәжірибе жинақтау - кәсіби сынақтарды жүзеге асыру .

Жергілікті мемлекеттік органдардың мүддесі тілекте көрінеді жастарды өздерінің «кіші Отанында» - белгілі бір кәсіпорынды (әдетте белгілі бір аумақ үшін «қала құраушы» кәсіпорын) дамыту арқылы белгілі бір аумақта қамтамасыз ету.

Кәсіпорын үшін тур – адам ресурстарының әлеуетін дамытудың ұзақ мерзімді стратегиясының элементтерінің бірі, әлеуетті қызметкерлердің өмірлік құндылықтары, олардың мансаптық бағдары, жұмыс орнына қойылатын талаптар мен тілектер, еңбек жағдайлары, жалақы күтулері және т.б. негізінде кадрлық саясатты объективті жоспарлау мүмкіндігі. Сонымен қатар, білім беру жүйесімен ынтымақтастық оң корпоративтік имиджді қалыптастыру және қолдау, қоғамда компания брендині ілгерілету болып табылады.

Осылайша, білім беру ұйымының алдында неғұрлым нақты мақсаттар мен міндеттер тұр, сондықтан оларға қол жеткізу үшін іс-шара жоспарын дайындауда білім беру ұйымының жетекші рөл атқаруы қисынды болады.

Мақсатқа қосымша ұйымдастырушылар келесі ұстанымдар бойынша келісуі керек:

- экскурсияның күні мен уақыты;
- экскурсиялық жоспар (маршрут). Жоспар ұйымдастырушы қойған міндеттерді шешуді көрсетуі керек. Мысалы, егер мектеп оқушыларын технологиялық процесспен таныстыру міндеті қойылса, онда өндірістік цехтарға баруды міндетті түрде жоспарға және осы процеске сәйкес реттілікпен енгізу қажет. Мектеп оқушыларында еңбек нарығы туралы түсінік

калыптастыру қажет болса, экскурсия кезінде нақты кәсіптер мен мамандықтарды, кәсіпорындағы және мүмкін болса, жалпы саладағы осы мамандардың санын, әртүрлі мамандықтар бойынша кадрларды жаңарту жиілігін, бүгінгі таңда орта және ұзақ мерзімді перспективада нақты мамандарға деген қажеттілікті және т.б. атаған жөн ;

- іс-шараның жалпы ұзақтығы және экскурсияның құрамдас бөліктері (оқушылардың ақпаратты тиімді қабылдау ұзақтығын және мектеп оқушыларының іс-әрекет түрлерінің өзгеруін ескере отырып);

- мектеп оқушыларын экскурсияға дайындау үшін ақпараттың мазмұны (кәсіпорынның даму тарихы, кәсіпорын өнімдерінің ассортименти және т.б.) немесе мұндай дайындықтың болмауы;

- мектеп оқушылары-туристердің ең аз және ең көп саны, олардың жасы;

- кәсіпорынға бару үшін арнайы шарттар, мысалы, аяқ киім жамылғысының болуы, заттарды сақтау бөлмесінде қалдыру қажеттілігі, ұялы телефонды және фото және бейнежазбаны пайдалануға тыйым салу және т.б. , кіруді бақылау талаптары (паспорттың болуы), киім мен аяқ киімге қойылатын талаптар (мысалы, өткір өкшесі жоқ аяқ киім) және т.б.;

- қауіпсіздік техникасы бойынша алдын ала нұсқаудың мазмұны;

- оқиғаны бұқаралық ақпарат құралдарында көрсету (БАҚ субъектілері, ақылы немесе тегін шақыру, пресс-релиздегі және пост-релиздегі негізгі аспектілер, түсірілім орындары және т.б.);

- мектеп оқушыларын іс-шараға жеткізу, кәсіпорында мектеп оқушыларымен кездесу әдісі;

- естелік ретінде кездесудің қорытынды фотосуреті (қандай фонда, қай бөлмеде, кім суретке түсіреді, тараптар қалай суретке түседі және т.б.) және т.б.

Ұйымдастырушылардың (ең алдымен кәсіпорынның) қалауы бойынша экскурсиялық жоспарға кәсіптік сынақтардың элементтері , шеберлік сыныбы немесе мектеп оқушыларының кәсіпорынның жетекші мамандарымен оның ағымдағы жағдайы мен даму перспективаларын талқылау үшін дөңгелек үстел, әлеуметтік кепілдіктер пакеті, жас мамандарды қолдау бағдарламалары және т.б.

Барлық қол жеткізілген келісімдерді қағазға түсіру ұсынылады (бұны білім беру ұйымының өкілі жасап , бекіту үшін компания өкіліне электрондық пошта арқылы, мысалы, ескертулері бар егжей-тегжейлі жоспар түрінде).

білім беру ұйымының бұрыннан келе жатқан және сенімді әлеуметтік серіктесі болса да , ресми хат алмасуды жүргізу ұсынылады (іс-шараны өткізу туралы өтінішпен ресми хаттар жазу, іс-шараны өткізу шарттарын нақтылау, қатысушылардың тізімін бекіту және т.

Бірінші (бастаушы) хатта іс-шараның нәтижесінде алынатын оң әсерлерді атап өту ұсынылады, мысалы, жастар арасында әлеуметтік-бағдарланған құндылық көзқарастарды қалыптастыру, әлеуметтік белсенді кадрларды қалыптастыру. аумақтың әлеуеті, өскелең ұрпақты еңбекке құрметпен қарауға тәрбиелеу, қоғамда кәсіпорынға деген адалдықты қалыптастыру, әлеуетті қызметкерлердің өмірлік құндылықтарына, олардың кәсіптік бағдарына, жұмыс орнына қойылатын талаптары мен тілектеріне, еңбек жағдайларына, жалақы күтулеріне және т. электрондық пошта арқылы келісімдерді нығайтуға және келіспеушіліктерді болдырмауға көмектеседі.

Ұйымдастырушы(лар) іс-шараға қатысатын ата-аналардың дайындығына ерекше көңіл бөлуі керек. Әдетте, бірінші «көпшілік алдында сөз сөйлеу» адамға қиын.

Күтілетін нәтижелер. Іс-шара барысында мектеп оқушылары ата-аналарының еңбегінің рөлінің көрнекі бейнесін алады, бұл оларда жалпы еңбекке, атап айтқанда ата-аналарына (сыныптастарының ата-аналарына) құрметпен қарауды қалыптастырады. Белгілі бір кәсіпорынмен танысу арқылы мектеп оқушылары экономиканың құрылымы, заманауи өндіріс, еңбек мазмұны мен шарттары туралы білімдерін кеңейтеді. Шара барысында алған білімдері кейіннен олардың құрдастарына, отбасыларына, достарына және т.б. беріледі. Осылайша экономика сұранысына ие мамандықтар танымал болып, өндірістік кәсіпорында жұмыс істеу имиджі көтеріледі.

7. «Ата-аналар күні»

Мақсатты көрсеткіштер. Іс-шара ата-аналарды облыстық кәсіптік білім беру жүйесінің мүмкіндіктері, өңірлік еңбек нарығының келешегі, қазіргі жағдайдағы жасөспірімдердің кәсіби өзін-өзі анықтау ерекшеліктері және олардың балаларының кәсіби өзін-өзі анықтауына көмектесу жолдары туралы ақпараттандыруға бағытталған.

Мақсатты аудитория. Жалпы білім беру ұйымдары оқушыларының ата-аналары. Ата-аналар тобы қандай да бір критерийлер бойынша құрылуы мүмкін, мысалы, мүгедек балалардың ата-аналары мен ерекше білім беру қажеттіліктері бар оқушылардың ата-аналары, 9 және 11 сынып түлектерінің ата-аналары, бастауыш сынып оқушыларының ата-аналары және т.б.

Оқиганың мүмкін формалары. Дәріс залы, топтық кеңес, тренинг, пікірталас алаңы, дөңгелек үстел және т.б.

Іс-шараның мазмұны мен ұйымдастырылуы ұйымдастырушының мүмкіндіктеріне қарай анықталады. Ата-аналарға неғұрлым көп ақпарат беруді жоспарласаңыз, соғұрлым көп ресурстар қажет болады.

Ұйымдастырушы іс-шараны бір уақытта көптеген ата-аналар (бүкіл мектеп үшін) үшін әртүрлі формаларды пайдалана отырып өткізуді шешсе, онда іс-шараны «карусель» принципі бойынша ұйымдастыруға болады, бұл кезде топтардағы барлық қатысушылар барлық ұйымдастырылған сайттарды (мини-тренингтер, лекциялар, презентациялар және т.

Іс-шараны ата-аналар жиналысы түрінде өткізуге рұқсат етіледі - жалпы мектептік, жалпы сыныптық, сыныптар бойынша, топтық және т.б.

Іс-шараны ұйымдастыру және өткізу кезінде пайдалануға ұсынылатын *үшінші тарап ресурстары* :

- халықты жұмыспен қамту орталықтары – еңбек нарығының ағымдағы және болашақтағы жағдайы туралы ақпарат, еңбек нарығындағы тиімді мінез-құлық бойынша дәрістер мен презентациялар, топтық кеңес беру және т.б.;

- жастар ұйымдары үйлері, жергілікті әкімшіліктер жанындағы жастар ісі (жастар саясаты) бөлімдері (басқармалары), жастар орталықтары және т.б.

- демалыс және оқу кезінде уақытша жұмысқа орналастыру нысандары туралы ақпарат, кәмелетке толмағандарды жұмысқа орналастыру мәселелері бойынша құқықтық білім беру, еңбек нарығындағы тиімді мінез-құлық және кәсіби өзін-өзі анықтау туралы дәрістер мен презентациялар, топтық кеңестер және т.б. - әкімдіктер, муниципалдық басқармалар, жергілікті әкімшіліктер – экономиканың даму болжамы және білікті кадрларға болжамды қажеттілік туралы ақпарат, жас мамандарды қолдау шаралары және т.б.;

- кәсіпорындар, ұйымдар, мекемелер, оның ішінде шағын және орта бизнес өкілдері - кәсіпорынның аумақтың, аймақтың, елдің экономикасын дамытудағы рөлі, білікті кадрларға деген перспективалық қажеттілігі, жас мамандарды қолдау шаралары, кәсіпорын қызметкерлеріне қойылатын талаптар және т.б. туралы мәліметтер;

- кәсіптік білім беру ұйымдары (колледждер , университеттер), - өз мекемелерін таныстыру, тестілеу, кеңес беру және т.б.;

- білім беру органдары - кәсіптік білім берудің аймақтық жүйесінің қазіргі заманғы құрылымы, мүмкіндіктері, даму перспективалары туралы ақпарат және т.б.

Күтілетін нәтижелер. Ата-аналар арасында хабардарлықты арттыру (мұғалімдерден емес, «бірінші қол») оқушылардың табысты кәсіби өзін-өзі анықтауына ықпал етеді, сонымен қатар отбасындағы алаңдаушылық деңгейін төмендетеді және «ата-ана-мектеп» диадындағы қарым-қатынасты оңтайландырады. Жалпы білім беру ұйымының іс-шараны ұйымдастыруы және қатысуы жаңа әлеуметтік серіктестер табуға және БАҚ назарының өзегіне айналуға мүмкіндік береді.

8. «Іске қосу алаңы»

Мақсатты көрсеткіштер. Іс-шара студенттерді нақты кәсіптік білім беру ұйымында (колледж, университет және т.б.) (бұдан әрі – КБ) нақты мамандық (салас мамандықтар тобы) бойынша кәсіптік білім алу шарттарымен таныстыруға бағытталған .

Мақсатты аудитория. Жалпы білім беру ұйымдарының оқушылары, ең дұрысы 5-11 сынып оқушылары .

Іс-шараның форматы . Іс-шара бір күн бойы өткізіледі және келесілерді ретімен қамтиды:

- ОРО бойынша экскурсия;
- пікірталас алаңы (көргенді талқылау).

жалпы білім беру ұйымы немесе қоғамдық ұйым *бастамашы болуы мүмкін.*

Ұйымдастырушылар екі жақтың өкілдері, ортақ жауапкершіліктері бар. мектеп оқушылары мен ілеспе мұғалімдерден басқа мектеп оқушыларының ата-аналары да *қатыса алады.* Бір немесе бірнеше кәсіпорындардың өкілдері қайда ОПО түлектері жұмыс істейді. Жұмыспен қамту қызметі маманының қатысқаны жөн. Оған үкімет өкілдері мен ОПО студенттері (2-5 адам) қатысуы мүмкін.

Дайындық. Ең алдымен ұйымдастырушылар іс-шараның мақсаты мен нақты міндеттерін анықтайды.

Жалпы білім беру ұйымы білім алушылардың жас ерекшеліктерін және оқу нәтижелері мен шарттарына мемлекеттік білім беру стандарттарының талаптарын ескереді. Мысал ретінде студенттерді белгілі бір мамандықты алу ерекшеліктерімен және осы мамандардың жұмыс жағдайларымен таныстыру мақсаты болуы мүмкін; іс-шараның міндеттері: жұмыстың мақсатымен, мазмұнымен және объектілерімен, негізгі құралдардың түрлерімен, өндірістік операциялармен және жауапкершіліктермен, санитарлық -гигиеналық жағдайлармен, жұмысты ұйымдастыру және режимімен және т.б.

ОРО үшін іс-шара нақты мамандықтардың (кәсіптердің) де, жалпы мекеменің де оң имиджін қалыптастыруға көмектеседі. Егер іс-шара бітірушілер үшін өткізілсе, онда нақты міндет талапкерлерді қабылдау болып табылады. Егер студенттер жас болса, РЕО үміткерлердің әлеуетті контингентін құрайды.

Жалпы білім беретін ұйымдар үшін де, ОПО үшін де іс-шараға қатысу үшін оқушылардың жасын төмендету орынды шешім болып табылады: бұл стихиялық кәсіптік таңдау тәуекелдерін барынша азайтатын, студенттердің

тартымды мамандықты игеруге қажетті білімді меңгеруіне ынталандыратын және саналы кәсіптік таңдауды қалыптастыратын құрал.

Шараға қатысушы кәсіпорын ұзақ мерзімді кадр саясатының мәселелерін шешіп, қоғамда оң имидж қалыптастырады.

Іс-шараны ұйымдастырудың екінші кезеңі - барлық мәселелерді үйлестіру. Барлық ұйымдастырушылардың ұзақ мерзімді серіктестігі жағдайында да ресми хат алмасуды жүргізу ұсынылады (іс-шараны өткізу туралы өтінішпен ресми хаттар жазу, нақтылау, іс-шараны өткізу шарттарын келісу, қатысушылардың тізімін бекіту және т.б.) - ақпараттың шамадан тыс жүктелуі жағдайында хаттар келісімдердің мәні мен егжей-тегжейлерін қалпына келтіруді жеңілдетеді, түсінбеушіліктерді болдырмайды.

Бекітуге арналған сұрақтар үлгісі:

- іс-шараның мақсаты мен міндеттері;
- оқиғаның күні мен уақыты;
- іс-шаралар жоспары (соның ішінде ПОО айналасындағы экскурсия маршруты). Жоспар ұйымдастырушылар қойған міндеттерді шешуді көрсетуі керек;
- жалпы іс-шараның ұзақтығы және іс-шараның құрамдас бөліктері (мектеп оқушыларының ақпаратты тиімді қабылдау ұзақтығын және мектеп оқушыларының іс-әрекет түрлерінің өзгеруін ескере отырып);
- мектеп оқушыларын іс-шараға дайындауға арналған ақпараттың мазмұны (білім беру мекемесінің құрылу және даму тарихы, оқыту бағыттарының ауқымы, табысты түлектер және т.б.) немесе мұндай дайындықтың жоқтығы;
- іс-шараға басқа қатысушыларды (кәсіпорындардың, жұмыспен қамту қызметтерінің, мемлекеттік органдардың өкілдерін) шақыру және олармен іс-шараға қатысу мәселелерін келісу;
- қорытынды пікірталас алаңының жоспары: қатысушылар мен талқылауға арналған негізгі тақырыптар (сұрақтар), модерация;
- экскурсияға баратын мектеп оқушыларының ең аз және ең көп саны;
- қауіпті өндірістік объектілерге барудың ерекше шарттары, мысалы, аяқ киім жамылғысының болуы, киім-кешек бөлмесіне заттарды тапсыру қажеттілігі, ұялы телефонды және фото және бейне жазбаны пайдалануға тыйым салу және т.б. , кіруді басқару жүйесіне қойылатын талаптар (сертификаттың болуы), киім мен аяқ киімге қойылатын ықтимал талаптар (мысалы, өткір өкшесі жоқ аяқ киім) және т.б.;
- қауіпсіздік техникасы бойынша алдын ала нұсқаудың мазмұны;

- оқиғаны бұқаралық ақпарат құралдарында көрсету (БАҚ субъектілері, ақылы немесе тегін шақыру, пресс-релиздегі және пост-релиздегі негізгі аспектілер, түсірілім орындары және т.б.);

- мектеп оқушыларын арнайы білім беру мекемесіне жеткізу әдісі;

- естелік ретінде кездесудің қорытынды фотосуреті (қандай фонда, қай бөлмеде, кім суретке түсіреді, тараптар қалай суретке түседі және т.б.) және т.б.

Барлық қол жеткізілген келісімдерді электрондық пошта арқылы, мысалы, ескертулері бар егжей-тегжейлі жоспар түрінде жазып алу және алмасу ұсынылады. Жоғарыда атап өткеніміздей, мұндай хат барлық келісімдерді жүйелейді, нақтылайды және нығайтады.

Келесі кезең – тараптардың келісімдер мен жауапкершілік бағыттарына сәйкес іс-шараға дайындықтары. Әдетте, жалпы білім беру ұйымы мектеп оқушыларының тобын ұйымдастырады және олармен алдын ала жұмыс жүргізеді; ОПҰ кәсіпорынның, жұмыспен қамту қызметінің, мемлекеттік органдардың өкілдерін шақырып, тур дайындап жатыр, сонымен қатар пікірталас алаңында модераторлық жұмыс жүргізуге дайындалуда.

Пікірталас алаңы .

Пікірталас алаңының мақсаты – алған мамандығы бойынша одан әрі жұмысқа орналасу тұрғысынан осы оқу орнында белгілі бір кәсіптік білім алу шарттарын талқылау.

Талқылауға арналған сұрақтар :

- ПЭО туралы жалпы әсердің күтулері мен шынайылығы (ғимарат, оқу бөлмелері, студенттердің сыртқы түрі және т.б.);

- кәсіптік білім алу жағдайлары (оқу зертханаларының, шеберханалардың жабдықталуы, жаңа нақты білімдер және т.б.) жалпы әсердің күтулері мен шынайылығы;

- кәсіби сынақтардың нәтижелері бойынша рефлексия (1-2 адамнан кері байланыс);

- мамандықтың кемшіліктері (еңбек жағдайлары, медициналық қарсы көрсетілімдер) және мамандықтың артықшылықтары (жұмыспен қамту кепілдіктері, мамандарға еңбекақы және әлеуметтік пакеттер, өзін-өзі жұмыспен қамту мүмкіндігі және т.б.).

Өңгімені оқушылар бірінші сөйлейтіндей етіп ұйымдастыру маңызды . Олардың пікірлерін іс-шараға ересек қатысушылар толықтырады және қажет болған жағдайда дұрыс түзетеді:

- компания өкілдері - жұмысқа орналасу және еңбек жағдайлары туралы ақпарат: әлеуметтік пакет, жалақы, жас мамандарды қолдау бағдарламалары , мансаптық өсу нұсқалары, оның ішінде біліктілігін арттыру және т.б.;

- жұмыспен қамту қызметінің мамандары – бүгінгі күні және болжамды болашақта еңбек нарығында осы бейіндегі мамандарға сұраныс туралы ақпарат;

- мемлекеттік органдардың өкілдері - болжамды болашақта осы мамандарға сұраныстың кепілдіктері тұрғысынан экономиканың осы секторын мемлекеттік қолдау шаралары туралы ақпарат.

Әңгіменің нәтижесі осы кәсіптік білім беру ұйымы (колледж, университет) табысты кәсіби өмірдің бастау алаңы болып табылады деген ой болуы керек.

Талқылау аймағының ұзақтығы : 15-30 минут.

Іс-шараның қорытынды бөлімі: естелік ретінде топтық сурет. Кездесудің таңдаулы, бірақ қалаулы қорытындысы – мектеп оқушыларына ОПО немесе кәсіпорынның естелік сыйлықтары (оң көзқарасты нығайту үшін).

Күтілетін нәтижелер. Мектеп оқушылары кейіннен алған мамандығы бойынша жұмысқа орналаса отырып, кәсіптік білім алу траекториясын тұтастай түсінеді. Сонымен қатар, олар табысқа жету үшін әлеуметтік қолайлы көрсеткіштерді әзірлейді: жұмыс және кәсібилік. Қарым-қатынас барысында алған білімдері мен көзқарастары кейіннен мектеп оқушыларының құрбыларына, отбасына, таныстарына, т.б. , осылайша қоғамға қажетті кәсіптердің, мамандықтардың, жұмыстардың бейнесі қалыптасады. Жалпы, өскелең ұрпақ болашақта олардың табысты әлеуметтенуіне ықпал ететін нұсқауларды әзірлейді.

білім беру ұйымының қатысуы жаңа әлеуметтік серіктестер табуға және БАҚ-тың назарында болуға мүмкіндік береді.

9. «Мұғалімдерге сабақ»

Мақсатты көрсеткіштер. «Мұғалімдерге арналған сабақ» іс-шарасы мұғалімдерді заманауи жағдайда кәсіптік бағдар беру ресурстары туралы ақпараттандыруға бағытталған.

Мақсатты аудитория. «Мұғалімдерге арналған сабақ» іс-шарасының қатысушылары: пән мұғалімдері;

1) жалпы білім беру ұйымдарының педагогикалық ұжымына, атап айтқанда:

- сынып жетекшілері;
- директордың тәрбие ісі жөніндегі орынбасарлары;
- педагог-ұйымдастырушылар;
- педагогикалық психологтар;
- әлеуметтік педагогтар;
- логопедтер (арнайы білім беретін мұғалімдер);
- тәрбиешілер; кітапханашылар; тәрбиешілер;

білім беру ұйымдарының педагогикалық ұжымына , атап айтқанда:

- тәрбиешілер;
- әдіскерлер;
- педагогикалық психологтар;
- логопедтер.

Оқиганың ерекше белгілері .

Бірінші. Шараның міндетті белсенді қатысушылары білім беру жүйесінде жұмыс істемейтін (бұдан әрі – қонақтар) шақырылған мамандар болып табылады. Бұлар болуы мүмкін:

- аумақтық жұмыспен қамту орталықтарының мамандары;
- белгілі бір кәсіп иелері: кәсіпорындардың (ұйымдардың, мекемелердің) басшылары мен қызметкерлері;
- жергілікті мемлекеттік органдардың өкілдері;
- білім беру ұйымының әлеуметтік серіктестері және басқалары.

Іс-шара бағдарламасына байланысты бірнеше шақырылған маман болуы мүмкін немесе біреу ғана болуы мүмкін. Білім беру жүйесінен тыс мамандардың қатысуы мұндай іс-шараны білім беру ұйымы деңгейіндегі шаралар шеңберінен шығарады .

Екінші . Іс-шараның негізгі тақырыбы – еңбек нарығының және облыс экономикасының ағымдағы жағдайы және (немесе) заманауи өндіріс технологиялары және (немесе) жаңа кәсіптердің мазмұны.

Үшінші. Педагогикалық ұжым енжар тыңдаушылар емес, іс-шараның белсенді қатысушылары.

Іс-шараның негізгі мазмұны. «Мұғалімдерге сабақ» іс-шарасы аясында педагогикалық ұжым қазіргі экономиканың және өңірлік еңбек нарығының аспектілері туралы объективті ақпарат алады, мысалы:

- қала немесе елді мекен үшін экономиканың басым секторлары ;
- аймақтық еңбек нарығының сұранысқа ие кәсіптер мен кадрларға қажеттілігі;
- аймақтағы бос жұмыс орындары;
- жұмыстың қазіргі жағдайлары мен мазмұны, заманауи технологиялар; облыстағы кәсіптік білім беру жүйесі.

Мақсатты аудиторияға, іс-шараның бағдарламасына және ұзақтығына байланысты жоғарыда аталған аспектілердің барлығы қамтылуы мүмкін немесе біреуі/бірнешелері таңдалуы мүмкін. Мысалы, мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының қызметкерлерін еңбекпен қамту және кәсіптік білім беру мәселелерін қозғамай-ақ, қазіргі заманғы еңбек жағдайлары, жаңа кәсіптер, оқушылардың «жақын ортасының» заманауи кәсіптерінің мазмұны туралы хабардар ету орынды болар еді.

Іс-шараны өткізу формалары . «Мұғалімдерге арналған сабақ» 15-30 адамнан тұратын топтарда өткізілгенде тиімді .

Іс-шараның мақсатына қарай топ жұмыс сипаттамасы бойынша біртекті болуы мүмкін (мысалы, тек әдіскерлер немесе тек химия мұғалімдері қатысуға шақырылады) немесе аралас (мысалы, дайындық тобының мұғалімдері мен бастауыш сынып мұғалімдері шақырылады).

Іс-шараға бір немесе әртүрлі білім беру ұйымдарының оқытушылары да қатыса алады.

«Мұғалімдерге арналған сабақ» іс-шарасы негізінен тәжірибеге бағытталғандықтан , оны жүзеге асырудың келесі нысандары қолайлы:

- мастер-класс;
- экскурсия;
- іскерлік презентация.

Ең тиімдісі бірнеше жұмыс формаларының, кезектесіп отыратын шағын дәрістер, демонстрациялар және практикалық іс-әрекеттердің үйлесімі болып табылады, олардың білім беру бағыты нақты көрсетілген болуы керек. «Мұғалімдерге арналған сабақ» қандай формада немесе формалар комбинациясында өткізіледі? Облыстық әкімшілік білім беру (облыстық әкімдік уәкілеттік берген білім беру ұйымы) немесе білім беру ұйымы дербес белгіленеді.

Іс-шара аумағы . «Мұғалімдерге арналған сабақты» мыналар негізінде ұйымдастыруға болады:

- білім беру ұйымдары (балабақша, мектеп, колледж);

- Жұмыспен қамту орталығы;
- кәсіпорындар, ұйымдар, мекемелер.

Іс-шараны өткізу орнын таңдау іс-шараның нақты мақсаттарымен, аумақтың қолда бар ресурстарымен, бар әлеуметтік байланыстармен және мұғалімдердің белгілі бір кәсіптік бағдар беру тақырыбына қызығушылығымен анықталады.

Іс-шараны дайындау және өткізу бойынша ұсыныстар . «Мұғалімдерге арналған сабақ» іс-шарасының тікелей ұйымдастырушысы Ресурстық орталық, мамандандырылған кәсіптік бағдар беру орталығы немесе жалпы білім беру ұйымы бола алады.

ұйымдастыруға жауапты тұлға (тұлғалар тобы) бұдан әрі ұйымдастырушы деп аталады. «Мұғалімдерге сабақ» іс-шарасын дайындау кезінде ұйымдастырушы ең алдымен іс-шараның нақты мақсаттарын анықтайды. Мысалы,

- мұғалімдерге оқытылатын пәнге байланысты заманауи өндірісті, заманауи технологиялық үдерісті көрсету; мұғалімдерге ақпаратпен жұмыс істеудің тиімді түрлерін көрсету студенттерге/оқушыларға облыс/аумақ/елді мекендегі сұранысқа ие мамандықтар туралы;

- кез келген кәсіптегі даму/өзгерістердің болашағын көрсету; кәсіптің көпшілікке беймәлім қырларын көрсету;

- мұғалімдердің Жұмыспен қамту орталығының қызметі, кәметке толмағандар мен түлектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесудің ағымдағы бағдарламалары, бос орындар жәрменкелері мен оқу орындарының жұмысы туралы түсінігін дамыту;

- мұғалімдердің оқуға қабылдау, білім алу шарттары, білім беру ұйымының материалдық-техникалық базасы және т.б. белгілі бір кәсіптік тұлға туралы түсініктерін дамыту.

Әрі қарай, іс-шараны өткізу орны (қабылдаушы тарап) анықталады. Ұйымдастырушы қабылдаушы тараппен топтың максималды және ең аз мөлшерін (барлық ілеспе адамдар мен БАҚ өкілдерін ескере отырып), іс-шараның күнін, уақытын, ұзақтығы мен нысанын, оның мазмұны мен ақпараттық мазмұнға арналған материалын келіседі.

Оқиғаның мазмұндық бөлігінің оңтайлы ұзақтығы 40 минуттан 1,5 сағатқа дейін.

Іс-шараның мақсаттарына және қабылдаушы тараптың қолда бар ресурстарына байланысты қатысушылар тобы құрылады. Бұл кезеңде қандай аудиторияны жинау керек екені белгілі болады: бұл әртүрлі білім беру ұйымдарының мұғалімдері ме, әлде біреуден бе, қанша адам болады, топ жұмыс құрамы бойынша біртекті ме, әлде аралас па, мұғалімдер іс-шараға

қатысуға міндетті ме, әлде өз еркімен ме және т.б. хабарландыру. Қатысушылардың түпкілікті тізімін қалыптастыру және бекіту үшін уақытты сақтау үшін мұғалімдерді алдағы іс-шара туралы алдын ала хабардар ету қажет.

Іс-шараға БАҚ өкілдері қатысады деп күтілсе, олардың тиімді жұмыс істеуінің шарттарын ойластыру керек. Журналистер әдетте бір оқиғаға 40 минуттан аспайды, осы уақыт ішінде кейіннен өңдеу үшін бірнеше сюжетті түсіріп, 1-2 қатысушыдан сұхбат алу керек. Сондықтан, іс-шара барысында қатысушыларды алаңдатпай түсіру және қозғалу ыңғайлы болатындай етіп бөлмеде қатысушыларды қалай орналастыру керектігін, кім және қашан сұхбат беретінін, оқиғаның «суретін» қалай әртараптандыруды алдын ала ойластырған жөн.

Қатысушыларды (оның ішінде қонақтарды және БАҚ өкілдерін) іс-шара өтетін жерге жеткізуді ұйымдастыруға ерекше назар аудару керек: қатысушыларды орталықтандырылған тасымалдау бола ма, әлде әр адам ол жерге өз бетінше жете ме, іс-шара басталмай тұрып келген қатысушылар қайда күтеді және кешігіп келгендерді кім қарсы алады. Іс-шараның басталуына мұғалімдер ғана емес, қонақтар да кешігіп қалуы мүмкін екенін есте ұстаған жөн.

Іс-шараның алдында мұғалімдерге жалпы осы акцияның мақсаттары және осы нақты іс-шараның міндеттері туралы айтылуы керек, сонымен қатар мұғалімдер іс-шарада алатын ақпаратты оқушыларға, олардың ата-аналарына және басқа мұғалімдерге одан әрі тарату қажеттілігін атап өту керек.

Өнеркәсіптік объектіге экскурсия жоспарланған болса, ұйымдастырушы осы нысанға барудың ерекше шарттарын, мысалы, аяқ киім жамылғысының болуын, заттарды сақтау бөлмесінде қалдыру қажеттілігін, ұялы телефонды және фотосуретті пайдалануға тыйым салуды және т.б. нақтылауы керек. Қол жеткізуді бақылау (жеке куәлігі бар), киім мен аяқ киімге қойылатын ықтимал талаптар (мысалы, өткір өкшесі жоқ аяқ киім), сонымен қатар мұғалімдерге қауіпсіздік техникасы бойынша тренингтер өткізу міндетті болып табылады.

Іс-шараға қатысушыларды тіркеу тез және ұйымдасқан түрде жүргізілуі керек. Қатысушылар (оның ішінде қонақтар) ұйымдастырушыға алдын ала белгілі, сондықтан тіркеу парағына олардың мәліметтерін (тегі, аты, әкесінің аты, лауазымы, жұмыс орны және т.б.) дереу теріп, содан кейін қатысқандарды белгілеген жөн. Бұл уақытты үнемдеп қана қоймайды, егер тіркеуші жоғары мәртебелі адамды көзбен көріп танымаса, ыңғайсыз жағдайдан аулақ болуға көмектеседі.

Іс-шараға қатысушыларға естелік ретінде үлестірме материалдар пакетін дайындаған жөн. Егер іс-шара барысында үлестірме материалдармен жұмыс

күтілсе, онда олар тіркелгеннен кейін қатысушыларға таратылуы керек. Кез келген кәдесыйларды немесе ақпараттық брошюраларды іс-шараның соңында, мысалы, қорытындылау кезінде таратқан дұрыс.

«Мұғалімдерге сабақ» іс-шарасының рефлексиясы оның маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Рефлексия әр түрлі формада («дөңгелек үстел», сауалнама және т.б.) жүргізілуі мүмкін . Іс-шара барысында туындаған барлық сұрақтарға мұғалімдер жауап алуы керек, ал ұйымдастырушы мұғалімдерден кері байланыс алуы керек. Қатысушылар кейіннен алған ақпаратты және оқиғадан алған әсерлерін әріптестеріне, студенттеріне және олардың ата-аналарына жеткізетіндіктен, рефлексия кезінде бұл ақпарат пен әсердің объективті және адекватты болуын қамтамасыз ету қажет.

Жалпы, «Ұстаздар тағылымы» шарасының сәтті өтуінің кепілі – шығармашылық көзқарас пен ұқыпты ұйымдастыру.

Күтілетін нәтижелер. Іс-шара барысында профессорлық-оқытушылар құрамы заманауи технологиялық процестердің, еңбек жағдайларының, нақты мамандықтарды меңгеру үшін білім алу жағдайларының, кәсіптік бағдар беру жұмысының заманауи нысандарының көрнекі көрінісін алады. Мұғалімдер алған білімдерін шәкірттеріне, студенттеріне, олардың ата-аналарына, әріптестеріне, таныстарына жеткізе отырып, жанама түрде қоғамға, жұмыс орындарына қажетті кәсіптер мен мамандықтардың бейнесін, жастардың құндылық бағдарларын қалыптастырады, студенттердің табысты әлеуметтенуіне ықпал етеді. Мұғалімдердің іс-шара барысында алған білімдерін өздерінің кәсіптік бағдар беру жұмыстарында және оқу пәндерін оқытуда пайдалануы студенттердің оқуға деген ынтасын арттыруға және олардың білім алудағы хабардарлығын арттыруға көмектеседі. Білім беру ұйымының «Мұғалімдерге сабақ» іс-шарасына қатысуы жаңа әлеуметтік серіктестер табуға және БАҚ назарының өзегіне айналуға мүмкіндік береді.

10. «Еңбек сабағы»

Мақсатты көрсеткіштер. Іс-шара студенттерге белгілі бір еңбек дағдыларын меңгеруге көмектесуге бағытталған.

Мақсатты аудитория. Білім беру ұйымдарының оқушылары (мектепке дейінгі жастан бастап 11-сынып түлектеріне дейін).

Іс-шараның форматы. Іс-шара шеберлік сыныптары, мектеп оқушылары арасындағы кәсіби шеберлік байқауы, «Технология» сабақтары немесе әлеуметтік дизайн және волонтерлік және т.б. түрінде өтуі мүмкін.

Бұл жағдайда «сабақ» оқу үдерісіндегі сабақ ретінде («Технология» сабағы кестеге сәйкес) немесе сыныптан тыс жұмыс шеңберіндегі іс-шара ретінде ұйымдастырылуы мүмкін. Екінші жағдайда іс-шараның ұзақтығы оқушылардың жасына, олардың психофизиологиялық ерекшеліктеріне, сондай-ақ «сабақтың» тақырыбына және «сабақ» жетекшісінің тілектеріне сәйкес анықталады.

Оқиганың айрықша белгісі . Баяндамашылар ретінде Шеберлік сабақтарын, технология сабақтарын және т.б. мұғалімдер емес, кәсіби мамандар (ата-аналар, серіктес компаниялардан шақырылған мамандар), орта кәсіптік білім беру және жоғары оқу орындарының өкілдері (студенттер/оқытушылар) өткізуі керек. Педагогикалық ұжымның шеберлік сыныбының жетекшісі ретінде қатысуына оның негізгі қызметі мен «Еңбек сабағы» тақырыбы толық сәйкес келмеген жағдайда ғана рұқсат етіледі (мысалы, математика мұғалімі ұлттық ою-өрнекті жасау бойынша шеберлік сабағын өткізеді , химия пәнінің мұғалімі « Кураки » бойынша шеберлік сабағын өткізеді және т.б.). «Еңбек сабақтарын» білім беру ұйымының қызмет көрсетуші персонал қатарынан: аспазшы, слесарь, бағбан – негізгі қызметінің түріне сәйкес өткізуіне рұқсат етіледі .

Іс-шара барысында студенттердің назарын күнделікті өмірде осы еңбек дағдысын меңгерудің артықшылықтарына (маманды шақырмай-ақ жұмысты өз бетінше орындау және оның жұмысына ақы төлеу), сондай-ақ жұмысқа орналасу проблемалары жағдайында өзін-өзі жұмыспен қамту мүмкіндігіне аудару маңызды.

«Еңбек сабағының» мүмкін болатын тақырыптары: алғашқы медициналық көмек көрсету негіздері, пішу және тігу элементтері, дастархан жасау ережелері, ағаш ұстасы, аспаздық өнер, ою, макияж, шегеге қызмет көрсету элементтері, сантехникалық жүйелерді монтаждау (вентильді, араластырғышты ауыстыру), бау-бақша және гүл өсіру негіздері (жабық өсімдіктерді күту, жөндеу және монтаждау жұмыстары). электр розеткалары, ажыратқыштар, шамдар және т.б.) т.б.

Іс-шараны ұйымдастыру . «Еңбек сабақтары» келісім бойынша жалпы білім беру ұйымында, кәсіптік білім беру ұйымында (колледж , ЖОО), кәсіпорында немесе басқа да мекемелер мен ұйымдарда өткізілуі мүмкін.

саны мен мазмұны ұйымдастырушылар мен қабылдаушы тараптың мүмкіндіктеріне байланысты. «Еңбек сабағына» қатысатын оқушылар тобы бір сыныпты (топты) ұсынуы мүмкін немесе қызығушылық таныту принципі бойынша әртүрлі сыныптардан құрылуы мүмкін.

Күтілетін нәтижелер. Оқушыларда белгілі бір еңбек дағдысы қалыптасады, ол кейінгі өмірде хоббиге айналуы немесе материалдық табыс әкелуі мүмкін. Жалпы, өскелең ұрпақ болашақта олардың табысты әлеуметтенуіне ықпал ететін дағдылар мен көзқарастарды қалыптастырады. Алынған тәжірибеге теріс реакция болған жағдайда, оны бірден оң контекстке аудару маңызды: «енді сіз бұл сіздікі емес екенін білесіз, сіз өзіңізді басқа мәселеде сынап көруге уақытыңыз бар, бірақ төтенше жағдайда мұны өзіңіз жасай аласыз» және т.б. Ата-ананың іс-шараға қатысуы ата-ана мен бала арасындағы қарым-қатынасқа оң әсер етеді . Іс-шараға қатысу үшін басқа ұйымдардан, мекемелерден, бөлімдерден және т.б. өкілдерін шақыру. жаңа әлеуметтік серіктестер табуға және бұқаралық ақпарат құралдарының назарында болуға мүмкіндік береді.

Кәсіби сынақ бағдарламасының орналасуы

- 1) Титул парағы;
- 2) ақпараттық карта;
- 3) түсіндірме жазба;
- 4) Тақырыптық жоспар;
- 5) Кәсіби үлгінің мазмұны;
- 6) Бағдарламаны логистикалық қамтамасыз ету.

Алдыңғы бет

Титул парағында кәсіптік сынақтарды ұйымдастырушы туралы ақпаратты көрсеткен жөн: ұйымның атауы, кәсіптік тестілеу өткізілетін мекенжай, байланысатын тұлға туралы мәліметтер, сондай-ақ кәсіптік қызмет саласы және тестілеу жүргізілетін мамандықтың немесе құзыреттің атауы.

Кәсіби сынақтарды ұйымдастырушылар: мектепке дейінгі білім беру ұйымдары, оқу орындары, жоғары оқу орындары, кәсіпорындар, ұйымдар мен мекемелер болуы мүмкін.

Бұл ақпаратты ақпараттық картада көрсетуге болады. Бұл жағдайда бағдарламаның титулдық беті болмауы мүмкін. Ақпараттық карта Ақпараттық картаны кесте түрінде ұсынуға болады.

Кәсіби аудиторияны ұйымдастырушы туралы ақпарат				
Ұйымның атауы				
Кәсіби сынақтың мекен-жайы				
Байланыс жасайтын тұлға	Толық аты-жөні	Қызмет атауы	Телефон	Электрондық пошта
Кәсіби тест туралы ақпарат				
1.	Кәсіби қызмет саласы	Жеке шартты сфера Soft Skills болуы мүмкін		
2.	Тестілеу жүргізілетін мамандықтың немесе құзыреттің атауы			
3.	Мамандық санаты (мамандық, құзыреттілік)	Дәстүрлі кәсіптер		
		жаңа кәсіптер (іргелі жаңа технологиялардың, өндірістік және бизнес-процестердің пайда болуымен)		

		байланысты және жекелеген кәсіпорындардың тәжірибесіне енгізілген кәсіптер		
		келешегі бар кәсіптер (мамандықтар) (жабдықтардың, технологиялардың және жұмысты ұйымдастырудың жаңаруына байланысты орта мерзімді перспективада мазмұны өзгертін кәсіптер (мамандықтар)		
4.	Оқушылардың жасы:	Кіші жасөспірімдік шақ (5-7 сынып)		
		Аға жасөспірімдік шақ (8-9 сынып)		
		Жоғары мектеп (10-11 сынып)		
5.	Ұзақтығы	15-20 минут		
		20-40 минут		
		40-60 минут		
		1,5-2 сағат		
		2 сағаттан астам		
6.	Кәсіби тесттің мақсаты	Мамандыққа практикалық кіріспе (кіріспе шағын тест немесе индикативті тест)		
		Мамандық әлеміндегі қалауларды немесе бас тартуды анықтау (дифференциация немесе іріктеу тесті)		
		Таңдауды нақтылау, ең қолайлы мамандықтарды анықтау (тереңдетілген тест)		
7.	Топтағы оқушылар саны			
8.	Ықтимал мерзімдер	Күн	Оқиға уақыты	
9.	ООР бар студенттерге тест тапсыру мүмкіндігі	иә т	егер «иә» болса – қандай нозологиялық топқа арналғанын көрсетіңіз	Жоқ
10.	Арнайы шарттар (бар болса)	Мысалы: шу, діріл, жыпылықтау, ластану...		
11.	Арнайы талаптар (бар болса)	Мысалы: жұмыс киімдері, денсаулыққа қатысты ерекше шектеулер, салмақ пен өлшемдер (ең төменгі бой, салмақ...), арнайы дайындық талаптары...		
12.	Кәсіби тестілеуді өткізу нысаны	Кейс, мастер-класс, техникалық тапсырма, симуляция/іскерлік ойын...		

13.	Кәсіби сынақтан өткен өнім	Кәсіби сынақтан өту нәтижесінде білім алушының нені құруы, дамытуы және т.б
-----	----------------------------	---

Түсіндірме жазба

Түсіндірме жазбада мыналар болуы мүмкін:

- сабақтас кәсіптер, мамандықтар, мамандықтар туралы, сондай-ақ жақын және сабақтас қызмет түрлері туралы мәліметтер;
- алдағы 10-15 жылдағы кәсіптің даму болашағы туралы ақпарат ;
- бағдарламаның мақсаттары мен міндеттері;
- күтілетін нәтижелер;
- бағдарламаны әзірлеуді бақылау нысандары.

Тақырыптық жоспар

Тақырыптық жоспар іске асырылатын кәсіби тестілеудің кезеңдерін және әрбір кезеңнің ұзақтығын бөлумен көрсетілген. Егер кәсіптік тест бірнеше сабақ бойынша өткізілсе, бағдарламада кәсіби тестілеу кезеңдері бойынша бөлінген әрбір сабаққа арналған сағаттар саны көрсетілген тақырыптық жоспар болуы керек .

Кәсіби үлгінің мазмұны

Мазмұны кәсіби тест сипаттайды қандай қызмет элементтері күтілетін кәсіби тестілеудің әрбір кезеңінде ; бағдарламаның ерекшеліктерін көрсетуге болады: мысалы, дайындық кезеңінде - жұмыс орнын ұйымдастыру, еңбекті қорғау мәселелеріне қойылатын талаптар, практикалық кезеңде - құралдармен, құрылғылармен жұмыс, мәтіндермен, нормативтік құжаттармен жұмыс және т.б.

Бағдарламаны логистикалық қолдау

Кәсіби тестілеу бағдарламасын материалдық-техникалық қамтамасыз етуде құрал-жабдықтардың, құралдардың, құрылғылардың, бағдарламалық қамтамасыз етудің, дидактикалық материалдардың (карталар, кестелер, мәтіні, сандары немесе суреттері бар карточкалар жинағы, реактивтер, өсімдіктер, жануарлар және т.б. студенттерге өздік жұмысы үшін таратылатын немесе бүкіл сынып/топтың алдында көрсетілген) тізбесі көрсетіледі.

КӘСІБИ БАСҚАРУ ЖҰМЫСЫНДАҒЫ ҮНТІМАҚТАСТЫҚ ТУРАЛЫ № _____ КЕЛІСІМ

«__ __» _____ 202...

Мемлекет ауданының жалпы білім беру ұйымы ,
бұдан әрі «Мектеп» деп аталатын, Жарғы негізінде әрекет ететін Директор

ұсынатын

және

бұдан әрі « Әріптес » деп аталатын _____

әрекет

негізінде

ететін,

_____ . «Тараптар» осы Келісімшартқа келесі тәртіппен келді:

1. КЕЛІСІМНІҢ МӘНІ ЖӘНЕ МАҚСАТЫ.

1.1. Осы Келісімнің тараптары ортақ мүдделерге сүйене отырып, мектеп оқушыларының саналы кәсіптік таңдауын жеңілдететін кәсіби ақпаратқа, кеңес беруге, кәсіби сынақтарды ұйымдастыруға және жүзеге асыруға бағытталған кәсіптік бағдар беру қызметін бірлесіп жүргізуге міндеттенеді.

1.2. Осы Шартты іске асыру мақсатында қатысушылар тараптардың келісімі бойынша аумақта бірлескен іс-шараларды жүзеге асырады.

2. ТАРАПТАРДЫҢ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ.

2.1. «Мектеп» міндеттенеді:

2.1.1. Әріптес қызметкерлерге кәсіптік бағдар жұмысын жүргізуге – студенттермен, мектеп ұжымымен және оқушылардың ата-аналарымен сөйлесуге мүмкіндік беріңіз.

2.1.2. Білім беру үдерісіне қатысушыларға бағытталған серіктестік іс-шараларға қатысыңыз.

2.1.3. Мектептегі серіктес туралы ақпаратты орналастырыңыз.

2.2. «Әріптес» мыналарға міндеттенеді:

2.2.1. Студенттерге мамандық таңдауға байланысты мәселелерде көмек көрсету, кәсіптік бағдар беру бойынша кеңестер өткізу.

2.2.2. Серіктестің оқу немесе қызмет салаларындағы кәсіптер туралы мәтіндік және бейне материалды қамтамасыз етіңіз.

2.2.3. Мектептің шақыруы бойынша мектеп мұғалімдерімен, оқушылармен және олардың ата-аналарымен серіктес туралы ақпаратпен сөйлесіңіз.

2.2.4. Серіктестің құқықтық мәртебесі туралы қажетті ақпаратты беріңіз.

2.2.5. Мектеп оқушылары үшін бірлескен кәсіптік бағдар беру шараларын өткізу немесе мектеп ұйымдастыратын шараларға қатысу.

3. ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ:

3.1.1. Серіктестік мектеп оқушыларын серіктес оқитын немесе жүзеге асыратын мамандықтармен таныстыру үшін кәсіптік бағдар беру жұмысын жүргізуге құқылы.

3.1.2. Оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауын қолдау үшін мектеп серіктестің материалдарын өздік жұмыс үшін пайдалана алады.

4. ЕРЕКШЕ ШАРТТАР

4.1. Серіктестік пен Мектеп кәсіптік бағдар жұмысын жүзеге асыру үшін бірыңғай талаптарды әзірлейді.

5. ҚАРЖЫЛЫҚ МІНДЕТТЕМЕЛЕР

5.1. Бұл келісімде ешқандай қаржылық міндеттемелер қарастырылмаған. Қаржылық міндеттемелер тараптар арасында екі тарап қол қойған жеке келісімдер негізінде туындайды.

6. БАСҚА ШАРТТАР.

6.1. Осы Шарт қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және күнтізбелік жылдың 31 желтоқсанына дейін қолданылады және егер тараптардың бірі осы Шарттың қолданылу мерзімінің аяқталуына бір айдан кешіктірмей оны бұзу туралы өз ниетін білдірмесе, келесі күнтізбелік жылға автоматты түрде ұзартылады.

6.2. Осы шарт тараптардың келісімі бойынша өзгертілуі немесе мерзімінен бұрын бұзылуы мүмкін.

6.3. Шартты бір жақты бұзу келесі оқу жылы басталғанға дейін бір айдан кешіктірмей басқа тараптарды шартқа қатысуды тоқтату туралы жазбаша хабардар етуді талап етеді.

6.4. Осы Шарт әрқайсысының бірдей заңды күші бар екі данада жасалды.

7. ТАРАПТАРДЫҢ МӘЛІМЕТТЕРІ ЖӘНЕ ҚОЛДАРЫ.

МЕКТЕП

СЕРІКТЕС

Мекен-жайы: _____

Мекен-жайы: _____

АТЫ _____

АТЫ _____

МЕН _____ МЕН _____

тел. _____ тілі. _____

Электрондық пошта _____ Электрондық пошта _____

_____/_____/_____/_____/

М.П. М.П.

Кәсіби сынақтарды ұйымдастыру және өткізу туралы ереже

I. Жалпы ережелер

1.1. Жалпы білім беретін ұйымдардың білім алушыларымен кәсіптік тестілеуді ұйымдастыру және өткізу туралы Ереже мыналарға сәйкес әзірленді:

- Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі N 319-III Заңымен. « Білім туралы »;

- Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚР Заңы. « Мұғалім мәртебесі туралы »;

- " Қазақстан Республикасындағы баланың құқықтары туралы " Қазақстан Республикасының 2002 жылғы 8 тамыздағы N 345 Заңы ;

- Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы No 249 қаулысы . «Қазақстан Республикасының мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы»

орта білімнен кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім министрінің 03.08.2022 жылғы № 348 бұйрығымен ;

орта білімнен кейінгі білім беру, тиісті үлгідегі және түрдегі қосымша білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім министрінің 2022 жылғы 31 тамыздағы № 385 бұйрығымен ;

- «Оқытудың кредиттік технологиясын ескере отырып, мектепке дейінгі тәрбие мен оқытуды, орта білім беруді, сондай-ақ техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беруді жан басына шаққандағы нормативтік қаржыландыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2017 жылғы 27 қарашадағы № 596 бұйрығымен ;

- «Мектепке дейінгі, орта білім беру ұйымдарын, сондай-ақ арнаулы білім беру ұйымдарын жабдықтармен және жиһаздармен жабдықтау стандарттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 22.01.2016 жылғы No 70 бұйрығы;

- «Мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту ұйымдарының, орта, арнаулы, қосымша, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлері міндетті түрде орындауға міндетті құжаттардың тізбесін және олардың нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 06.04.2020 жылғы № 130 бұйрығымен;

- «Білім беру объектілеріне қойылатын санитариялық-эпидемиологиялық талаптар» санитариялық қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 05.08.2021 жылғы № ҚР ДСМ-76 бұйрығымен;

- « Педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы » Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығы.

1.2. Осы Ереже кәсіптік бағдар бағдарламасын іске асыру шеңберінде жалпы білім беру ұйымдарының білім алушыларымен кәсіптік тестілеуді ұйымдастыру мен өткізуді реттейді .

1.3. Кәсіби сынақтар кәсіптік сынақтарды ұйымдастырушы мен жалпы білім беру ұйымдары арасындағы келісімдердің талаптары бойынша жүргізіледі .

1.4. Кәсіби сынақтар – кәсіби өзін-өзі анықтауды жүзеге асыру және студент тұлғасының шығармашылық әлеуетін белсендіру, студенттердің кәсіби тәжірибені меңгеруінде дәстүрлі еңбекке оқыту мүмкіндіктерінің шекарасын кеңейту құралы . Кәсіби тестілер жалпы білім беру ұйымдары оқушыларының мамандық таңдауға дайындығын дамытуға бағытталған және олардың технологиялық ойлау қабілетін дамытудың тәжірибеге бағытталған құралы болып табылады. Кәсіби тест жалпы білім беру ұйымдары оқушыларының кәсіптер әлемі туралы білімдерін, кәсіби іс-әрекеттің психологиялық ерекшеліктерін және олардың жеке дара психологиялық қасиеттерін, кәсіптік қызмет саласына қатынасын практикалық тексеруді біріктіреді. Кәсіби сынақ болашақ мамандыққа «сұңгуге», оның артықшылықтарына көз жеткізуге және оның кемшіліктерін анықтауға көмектеседі.

II. Кәсіби сынақтарды ұйымдастыру мен өткізудің мақсаты мен міндеттері

2.1. Кәсіби сынақтарды өткізудің мақсаты – жалпы білім беру ұйымдары оқушыларының мамандықтарға қызығушылығы мен қабілеттерін дамыту және кәсіби өзін-өзі анықтауға көмек көрсету.

2.2. Кәсіби сынақтарды өткізудің міндеттері

- студенттерге кәсіби қызметтің әртүрлі салаларында кәсіби сынақтарды таңдау мүмкіндігін беру;

- технологиялық (өндірістік) процестің белгілі бір түрінің (түрінің) элементтерін модельдейтін тәжірибелік-бағдарлы іс-әрекетте студенттерді кәсіппен немесе кәсіптер класымен таныстыру ;

- кәсіптік қызметтің белгілі бір саласында кәсіпке дейінгі білімдерді, дағдыларды, дағдыларды және практикалық тәжірибені дамытуға ықпал ету ;

- студенттердің кәсіптік оқытудың бағытын таңдау және жеке кәсіптік бағытты құру тұрғысынан кәсіби сынақ кезінде алған білімі мен тәжірибесінің рөлі туралы хабардар болуына ықпал ету;

- кәсіптік тестілеу шеңберінде студенттердің оқу және еңбек қызметін жүзеге асыру үшін бар оқу және басқа ресурстарды шоғырландыру .

III. Кәсіби үлгілердің мазмұны

3.1. Кәсіби сынау – бұл кәсіптік қызметті имитациялау, яғни тәжірибеде кәсіпке кіріспе. Кәсіби сынақ мамандықты саналы, саналы таңдауға жәрдемдесуге арналған, кәсіби маңызды қасиеттер мен кәсіпке дейінгі құзыреттерді дамытуға, студенттерге нақты жеке кәсіптік бағытты құруға және кейінгі кәсіптік дайындыққа қатысты кәсіби ниеттерін түзетуге көмектесуге бағытталған. Күшті практикалық тексеру нәтижесінде студент: өзі туралы идеясын, оның жеке қасиеттері мен ерекшеліктерін («Мен» бейнесі) болашақ мамандығы туралы идеялармен («Мамандық бейнесі») сәйкестендіруі керек және осының негізінде өзінің өмірі мен кәсіби жолын таңдау үшін әрі қарай қай бағытта жылжу керектігі туралы қорытынды жасау керек.

3.2. Әрбір кәсіби сынақ оқу және еңбек қызметінің дербес, логикалық толық бірлігін құрайды. Кәсіби тест келесілерді жүзеге асыру кезіндегі қызмет болып саналады:

- еңбекті қорғау бойынша нұсқама беріледі (қауіпсіз жұмыс тәжірибесімен таныстыру);
- құралдармен (жабдықтармен, аспаптармен, құрылғылармен) танысу өтеді;
- әрекеттердің белгілі бір технологиялық тізбегі жүзеге асырылады;
- еңбек өнімі жасалады.

3.3. Кәсіби сынақтардың мазмұны білікті жұмысшылардың/мамандардың кәсіби құзыреттіліктеріне арналған Федералдық мемлекеттік білім беру стандарттарының негізгі талаптарына сәйкес әзірленген.

3.4. Кәсіби тест мазмұны үш компонентті қамтиды: технологиялық, ситуациялық, функционалдық, олардың интеграциясы кәсіптердің немесе мамандықтардың тұтас бейнесін қайта құруға мүмкіндік береді.

3.5. Кәсіби үлгіні әзірлеу процедурасы мыналарды қамтиды:

- студенттердің жеке сұраныстарын талдау;
- кәсіптік қызмет түрлері бойынша кәсіптік сынақтардың тақырыптарын анықтау;
- белгілі бір кәсіптегі қызметкер орындайтын еңбек әрекетінің ерекшеліктеріне сәйкес мазмұнды таңдау;
- кәсіби үлгі бойынша ресурстық қамтамасыз етуді қалыптастыру;
- кәсіби сынақ бағдарламасын әзірлеу.

3.6. Кәсіби тесттің мазмұны кәсіби тестілеуді ұйымдастырушының материалдық-техникалық жабдықталуына байланысты . Бағдарламаға өзгертулер мен нақтылаулар енгізілуі мүмкін, кәсіптік сынақтарды ұйымдастыру нысандары өзгертілуі мүмкін, олардың мазмұны, студенттермен

тестілеуді өткізудің реттілігі мен мерзімдері өзгеруі мүмкін. Кәсіби сынақ өнімі (нәтижесі) болуы мүмкін (кәсіби қызмет саласына байланысты):

- материалдық өнім;
- ақпараттық өнім,
- әуесқойлар саны,
- маманның іс-әрекетіне өзін-өзі үлгі ету;
- қызмет көрсету,
- симуляциялық (іскерлік) ойын және т.б.

Кәсіптік тестілеу нәтижелері бойынша орта немесе жоғары кәсіптік білім беру ұйымына оқуға түскен кезде білім алушының жеке жетістіктері ретінде ескерілетін студенттің жеке портфолиосына енгізілуі мүмкін СЕРТИФИКАТ (басқа құжат) беру көзделуі мүмкін .

IV Кәсіби сынақтарды ұйымдастыру

4.1. Кәсіби сынақтардың пәндері:

- жалпы білім беру ұйымдарының оқушылары;
- кәсіптік білім беру ұйымдары ;
- жоғары оқу орындары;
- қосымша білім беру ұйымдары ;
- ұйымдар, кәсіпорындар (жұмыс берушілер).

4.2. Кәсіби сынақтар колледждердің, жоғары оқу орындарының, қосымша білім беру мекемелерінің зертханалары, шеберханалары негізінде жүргізіледі, сондай-ақ барлық ұйымдық-құқықтық меншік нысанындағы кәсіпорындар мен басқа да білім беру ұйымдарының базасында ұйымдастырылуы мүмкін.

4.3. Кәсіби сынақтарды ұйымдастыру тәртібі олардың өткізілетін орнымен және мазмұнымен анықталады.

4.4. Кәсіби тестілеу топтарын құру студенттердің жеке білім беру қажеттіліктері мен қызығушылықтарын ескере отырып, ерікті негізде жүзеге асырылады. Топтың оңтайлы мөлшері кәсіби сынақтың мазмұны мен сипатына байланысты.

4.5. Студенттер үшін кәсіптік тестілеуді өткізу нәтижесі үздіксіз білім беру үлгісін таңдау болуы керек: кәсіби білім беру ұйымына немесе кәсіптік білім беру саласындағы жоғары оқу орнына түсу, оның шеңберінде кәсіби сынақтар өткізілген/басқа ұйым.

4.6. Кәсіби тестілеу (цикл/кәсіби сынақтар сериясы) алдында студенттерді ақпараттандыру және диагностикалаудан тұратын кәсіптік бағдар беру жұмыстары жүргізілу керек .

V. Кәсіби сынақтардың қорытындысын шығару

бойынша кәсіби маңызды сапалармен салыстыра отырып, адамның мүмкіндіктері мен қажеттіліктеріне жүргізілген өзіндік талдау негізінде

мамандық таңдауға дайындық деңгейін тексеру мақсатында кәсіби тестілеуге ілеспе құжаттарға талдау жүргізіледі. Кәсіби сынақтар аяқталғаннан кейін кәсіби өзін-өзі анықтау туралы шешім қабылдауға көмектесу үшін студенттерге кәсіби кеңес беру жүргізілуі мүмкін. Кәсіби сынақтардың соңында қорытынды іс-шара өткізіледі (конференция, сынып сағаты және т.д.).

VI. Кәсіби сынақтар жетекшісінің міндеттері (мұғалім – кәсіптік бағдар беру маманы /магистр)

5.1. Кәсіби сынақтар бөлімінің басшысы өз функцияларын Қазақстан Республикасының заңнамасына және осы ережеге сәйкес жүзеге асырады.

5.2. Кәсіби сынақтар жетекшісі жұмысты директордың оқу-өндірістік жұмыс жөніндегі орынбасарымен, аға бригадирмен, өндірістік оқу бригадирлерімен және кәсіптік сынақтарды ұйымдастыруға қатысатын басқа да мамандармен бірлесіп жүзеге асырады.

5.3. Кәсіби сынақтар жетекшісі міндетті:

- кәсіптік сынақтар өткізуге келісім-шарттар жасау жұмыстарын ұйымдастыру;
- белгіленген мерзімдерде жоспарланған іс-шараларды ұйымдастыруды және өткізуді қамтамасыз ету;
- кәсіби тестілеуді бағдарламалық қамтамасыз ету және әдістемелік қамтамасыз ету мазмұнына бақылауды жүзеге асыру;
- кәсіптік сынақтарды өткізу негіздерін үйлестіру;
- білім алушыларға кәсіптік тестілеуден өтуге және кәсіби тестілеу нәтижелері бойынша есептер мен басқа да құжаттарды ресімдеуге қатысты мәселелер бойынша консультациялар беруге;
- кәсіптік тестілеуді ұйымдастырудың жалпы нәтижелерін қорытындылау;
- кәсіптік тестілеуді ұйымдастыратын мекеменің ресми сайтында кәсіптік сынақтарды ұйымдастыру және өткізу туралы ақпаратты орналастыру;
- кәсіптік тестілеу кезінде жалпы білім беру ұйымдарының білім алушыларын еңбекті қорғау және техника қауіпсіздігі, өрт қауіпсіздігі нормалары мен талаптарымен таныстыруды ұйымдастыру. Танысу фактісі журналға брифингті жүргізетін тұлғаның жеке қолымен жазылады.

5.4. Кәсіби сынақтар бөлімінің меңгерушісі:

- жалпы білім беру ұйымдарының оқушыларының еңбекті қорғау және қауіпсіздік талаптарын сақтауын қамтамасыз етуге жауапты;
- кәсіптік сынақтарды ұйымдастыратын мекеменің ресми сайтында дұрыс емес немесе дұрыс көрсетілмеген ақпарат үшін жауапты болады.

Студенттердің кәсіби сынақтарды орындау кезіндегі бақылау картасы

Күні: _____

Сынып _____

Аты кәсіптер: _____

Мамандық түрі: _____

Магистрдің (кәсіби тестілеуді жүргізетін маман)

Т.А.Ә.: _____

_____ Мұғалімнің – кәсіптік бағдар беру жөніндегі кеңесшінің / мектептен еріп жүретін адамның Т.А.Ә.: _____

1	2	3	4
Студенттің толық аты-жөні	Белсенділік, қызығушылық (+/-)	Жұмысты аяқтау (+/-)	Орындалған жұмыс сапасы (1-5 ұпай)

кәсіптік бағдар мұғалімі / мектеп кезекшісі, баған толтырады .

4 – кәсіби сынақ жүргізетін маман

Кәсіби сынаққа қатысушыға арналған сауалнама

ҒІ _____

Сынып _____

Күні _____

Мамандық (мамандық) тесті _____

1. Кәсіби сынаққа қатысу сізге ұнады ма?

иә жоқ басқа жауапқа жауап бере алмаймын _____

2. Мамандық туралы не білдіңіз?

Бұл _____ маман _____ не _____ істейді

Еңбек _____ жағдайлары _____ қандай,

_____ қайда жұмыс істейді?

Жұмысқа _____ қандай _____ қасиеттер _____ қажет

Денсаулыққа қандай шектеулер бар _____

3. Осындай мамандықты таңдағыңыз келді ме?

иә _____ жоқ _____ басқа _____ жауапқа _____ жауап _____ бере _____ алмаймын

4. Алған тәжірибеңіз сізге өмірде пайдалы бола ма?

иә _____ жоқ _____ басқа _____ жауапқа _____ жауап _____ бере _____ алмаймын

Ағаш ұстасы мамандығына кәсіби тестілеудің технологиялық картасы

Кәсіби тесттің мақсаты - ағаш ұстасы мамандығын таңдау немесе алудан бас тарту туралы негізделген шешім қабылдау үшін қажетті идеяларды қалыптастыру.

Тапсырмалар:

- студенттерді мамандық ерекшеліктерімен таныстыру;
- оларға осы кәсіпке тән әрекеттерді сынап көруге мүмкіндік беру (ағаш өңдеудің кейбір әдістерін тәжірибеде үйрену);
- студенттерге өзін-өзі бекітуге немесе ағаш ұстасы мамандығын таңдаудан бас тартуға көмектесу;
- жалпы білім беретін мектеп оқушыларының мамандыққа деген қызығушылығын дамыту және мамандыққа баулу арқылы оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауына ықпал ету;
- студенттердің жеке ерекшеліктері, қабілеттері және олардың белгілі бір сала өкілінің кәсіби маңызды қасиеттерімен байланысы туралы шынайы идеяларын дамыту;
- студенттердің мамандық таңдауға дайындық деңгейін анықтау.

Оқу нәтижелері

Кәсіби сынақты тапсыру нәтижесінде студенттер келесі құзыреттерді меңгеруі керек:

- оқу пәндері, білім және кәсіп арасында байланыс орната білу;
- өзіңіздің жеке қасиеттеріңіз бен қабілеттеріңізді Ағаш шебері мамандығының талаптарымен салыстыра білу;
- ағаш ұстасының негізгі дағдылары болуы;
- мамандық таңдауға дайындығының деңгейін анықтай білу.

Сахна атауы және оның мазмұны	Сағат саны	Кәсіби тест жүргізу технологиясы			
		Кәсіби сынақ кезеңін өткізу орны	Кәсіби тест жүргізу құралдары	Оқушылардың іс-әрекеті	Оқушылардың іс-әрекетін ұйымдастыру формасы

Кіріспе және таныстыру кезеңі Кәсіптік білім беру ұйымымен таныстыру , оның негізінде кәсіби сынақтар циклі өтеді	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Компьютер, проектор, бейне материалдар және презентациялар	Ақпаратты қабылдап, сұрақтарға жауап береді.	Фронтальды
Дайындық кезеңі Мектеп оқушыларын Ағаш шебері мамандығының мамандарға қоятын талаптарымен және кәсіптік қызмет мазмұнымен таныстыру. Жұмыс сипаттамасымен танысу . ПВХ	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Компьютер, проектор, бейнематериалдар мен презентациялар, лауазымдық нұсқаулықтар	Олар ақпаратты қабылдайды және кәсіби мамандардың сұрақтарын жауап береді.	Фронтальды
Диагностика жүргізу. Мамандықтың адамға қоятын талаптарын және оның жеке мүмкіндіктерінің салыстыру	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Диагностикалық материалдар	Сұрақтарға жауап беру, талдау, алдын ала қорытынды жасау	Жеке

Студенттердің кәсіби ниеттерін және олардың белгілі бір қызмет саласындағы тәжірибесін анықтау	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Диагностикалық материалдар	Сұрақтарға жауап беру, талдау, алдын ала қорытынды жасау	Жеке
Студенттермен бірге кәсіптік тест мақсатын құрастыру	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Ситуациялық тапсырмалар	Кәсіби тесттің мақсаттарының тұжырымдаңыз	Фронтальды
Практикалық кезең. Кіріспе сабақ Оқу шеберханаларында еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Презентация, технологиялық схема, ағаш ұстасының жабдықтары, құрал-саймандары мен керек-жарақтары	Қауіпсіз жұмыс тәжірибесі туралы біліңіз	Топтық, жеке, өндірістік оқыту шеберімен бірге
Ағаш шеберінің жұмыс орнын	1	Білім беруді ұйымдастыру	Технологиялық карта, жұмыс үстелі,	Практикалық	Топтық, жеке, өндірістік

ұйымдастыру (ағаш дайындамаларын аралау жұмыс орны)		ыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	белгілеу құралы, аралау құралы	тапсырманы орындау	оқыту шеберімен бірге
Жұмыс көлемін және қажетті материалдар шығынын анықтау. Орындалған жұмысқа байланысты материал шығынын есептеу	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Технологиялық карта, орындалатын жұмыстарға шикізат пен материалдардың шығын нормалары	Практикалық тапсырманы орындау	Топтық, жеке, өндірістік оқыту шеберімен бірге
Дайындық жұмыстарын жүргізу: дайындаманы стендте бекіту, тістердің қайрауын және орнатылуын тексеру, дайындаманы белгілеу	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Технологиялық карта, ағаш дайындамалар, белгілеу құралы	Практикалық тапсырманы орындау	Топтық, жеке, шебермен бірге
Ағаш дайындаманы аралау	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Технологиялық карта, ағаш дайындамалар, аралау құралы	Практикалық тапсырманы орындау	Топтық, жеке, өндірістік оқыту шеберімен бірге

		және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)			
Кәсіби тест тапсырмасын орындауды бағалау	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Кәсіби тестілеу нәтижелерін тіркеу нысандары	Сұрақтарға жауап беру, әрекеттерді талдау	Жеке
Соңғы кезең. Кәсіби тест нәтижелерін талдау. ПВХ талдауы	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	Кәсіби тестілеу нәтижелерін тіркеу нысандары , диагностикалық материалдар	Іс-әрекетті және оның нәтижелерін талдап, қорытынды жасайды	Жеке
Барлығы	12	Студенттердің санаттарына, кәсіби сынақтар циклі ұйымдастырылатын оқу жоспарына, кәсіби сынақтар циклі шеңберінде шешілетін мақсаттар мен міндеттерге байланысты сағат саны әртүрлі болуы мүмкін.			

Пайдаланылган көздер:

1. <https://www.educationandemployers.org/world-economic-forum-local-careers/>
2. <https://www.educationandemployers.org>
3. <https://www.deutschland.de/en/topic/knowledge/education-training/dual-education-in-germany-how-it-works>
4. <https://www.opf.fi/en>
5. www.careertech.org
6. <https://www.mext.go.jp/en>
7. Musset, P. and L. Mytna Kurekova (2018), “Working it out: Career Guidance and Employer Engagement”, OECD Education Working Papers, No. 175, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/51c9d18d-en>
8. <https://schoolcounselor.org/getmedia/7428a787-a452-4abb-afec-d78ec77870cd/Mindsets-Behaviors.pdf>
9. Чан, К. (2019). Расширение сферы позитивных практик для сообществ ЛГБТК+ в карьерных службах: приложения из фреймворка теории систем. Career Development Network Journal, 35, 6–20.
10. Боттомс, Г. (2022). Завтрашняя средняя школа: создание путей как для колледжа, так и для карьеры.
11. <https://www.acteonline.org/why-cte/what-is-cte/>
12. Кэшдоллар, С. (2023). Смысловое обоснование заинтересованными сторонами в сфере образования подготовки учащихся СТЕ к путям суббакалавриата. Образовательная политика, 37(6), 1700-1724. <https://doi.org/10.1177/08959048221120277>
13. OECD (2018) Skills on the Move. Migrants in the Survey of Adult Skills.
14. Mann A. et al. (2017) Contemporary Transitions: Young People Reflect on Life after Secondary School and College. London: Education and Employers
15. Mann A., Rehill J., Kashfepakdel Elnaz T. (2018) Employer engagement in education: Insights from international evidence for effective practice and future research.
16. <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk>

17. Corporate PlanMaking Skills Work for Scotland (2015–2020) Skills Development Scotland.

18. Антонова, М. В. Путешествие в мир профессий: книга для совместного чтения и обсуждения в семье и на классных часах / М. В. Антонова. - М.: Русское слово, 2018. - 128 с.; Елькина О. Ю. Путешествие в мир профессий : пособие для род-лей уч-ся 1 - 4 кл. / О. Ю. Елькина. - М.: ИЦ «Академия», 2012. - 160 с. и др.