

**Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігі
Ы.Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы**



**Білім алушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеу қызметіне
жұмыс берушілер мен олардың ресурстарын тарту механизмдерін
әзірлеу бойынша әдістемелік ұсынымдар**

**Астана
2025**

Ы.Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының Ғылыми кеңесімен басып шығаруға ұсынылды (2025 жылғы 4 маусымдағы № 2 хаттама)

Әдістемелік ұсынымдар орта білім беру ұйымдары басшыларының тәрбие ісі және кәсіби бағдар беру жөніндегі орынбасарларына, бастауыш сынып мұғалімдеріне, сынып жетекшілеріне, педагог-кәсіби бағдар берушілерге, педагогикалық психологтарға арналған.

Құрылымы:

Кіріспе.....	3
1. Кәсіптік бағдар берудің әлеуметтік серіктестерімен өзара іс-қимылдың шетелдік тәжірибесі	6
2. Кәсіптік бағдар беру желісі.....	42
3. Кәсіби сынақтарды ұйымдастыру	76
Қорытынды.....	163
Пайдаланылған әдебиеттер тізімі	

Кіріспе

Білім беру, экономика және жұмыспен қамту саласындағы заманауи үрдістер оқушыларда академиялық білімдерді ғана емес, сонымен қатар кәсіби өзін-өзі анықтау саласындағы тұрақты бағдарларды қалыптастыру міндетін бірінші орынға қояды. Қарқынды өзгеріп жатқан еңбек нарығы, экономиканың цифрландырылуы, кәсіптердің трансформациясы және білікті кадрлар үшін бәсекелестіктің күшеюі жағдайында оқушылар мен студенттердің кәсіби таңдауын сүйемелдеудің тиімді жүйесін құру үшін білім беру ұйымдары мен жұмыс берушілердің күш-жігерін біріктірудің маңызы артып келеді.

Оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауы – бір сәттік кәсіп таңдау актісі емес, ол өз мүдделері мен бейімділіктерін түсінуді, кәсіптер әлемі туралы ақпарат алуды, кәсіби қызметке деген мотивацияны қалыптастыруды, қажетті құзыреттерді дамытуды және, сайып келгенде, жеке білім беру және мансаптық траекторияны құруды қамтитын ұзақ, көпсатылы процесс. Осы тұрғыда жеке тұлғаның кәсіби қалыптасуы жүзеге асатын сыртқы орта, атап айтқанда – экономиканың нақты секторы өкілдерімен өзара іс-қимыл маңызды рөл атқарады.

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 оқушылардың неғұрлым шынайы және саналы кәсіби таңдауына ықпал ететін 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 сүйемелдеу 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 танылған маңыздылығына қарамастан, өзара әрекеттесу тәжірибесі бөлшектелген, ретсіз және көбінесе декларативті сипатта болып қала береді. Себептер өзара іс-қимылдың нормативтік бекітілген тетіктерінің жоқтығында және кооперацияны іс жүзінде іске асыруға бағытталған әдістемелік материалдардың жетіспеушілігінде. 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.

Осы әдістемелік ұсынымдар оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеу 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, өңірлік саралауды және оқушылардың 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, ҰЕҰ 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 негізгі элемент болып табылады.

1. Кәсіптік бағдар берудегі әлеуметтік серіктестерімен өзара іс-қимылдың шетелдік тәжірибесі

Оқушыларды 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, керісінше 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 жыл ішінде PISA деректеріне талдау жасалған.

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.

Жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл — бұл кәсіптік бағдар беруді байытатын және оқушылардың академиялық мотивациясын нығайтатын ресурс.

Бастауыш және жоғары сынып оқушылары жұмыс әлемімен араласқанда, олар оңайлықпен келмейтін нәрсені алады басқа жолдармен алу. Мысалы, оқушылар, 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.

Ерікті қызметкер ұсынатын кәсіби ресурс - бұл жаңа және дәстүрлі оқытудан ерекшеленетін әсерлі идеялар мен тәжірибелер екенін ешқашан ұмытпау керек . Кейбір оқушылар үшін қиындық мансапқа деген ұмтылыстың төмендігі болса, басқалары үшін бұл ұмтылыстар шындыққа жанаспайды немесе олардың білім беру жоспарларымен үйлеспейді. Барлық оқушылар еңбек нарығы не ұсына алатыны туралы түсініктерін кеңейтуден пайда көре алады. Зерттеудің ең қызықты қорытындыларының бірі: жастардың өздері жұмыс берушілермен өзара әрекеттесуі «өте пайдалы болды» деп мәлімдеген кезде, олардың дұрыс айтқаны жас кезінде олар еңбек нарығында үлкен жетістікке жетеді.

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.

Педагогтер 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 делдалдар болуы керек. Бұл дегеніміз, педагог-кәсіби бағдар берушілер, сынып жетекшілері және пән мұғалімдері өз оқушыларының кіммен қарым-қатынас жасау керектігін анықтауы керек дегенді білдіреді.

Әрине, мұғалімдер де, оқушылар сияқты, кәсіптер мен мамандықтардың орасан зор алуан түрлілігін таңдауда қиналады, тіпті тиімді кәсіптік бағдар беру жүйесі оқушыларды қызықтыратын кәсіби салаларды күшейту үшін тетіктерді енгізетін болса да. Демек, білікті кадрлардың айтарлықтай тапшылығы бар өңірлерге, сондай-ақ кеңінен танымал болмауы мүмкін шағын бизнес және озық стартаптар сияқты әртүрлі жұмыс түрлерін мақсат ете алатын ұлттық науқандарға негізделген жүйелер арқылы жұмыс берушілермен өзара іс-қимылды қамтамасыз етудің артықшылығы бар.

Жастардың жұмыс әлемімен байланысындағы көлемі мен әртүрлілігінің маңыздылығы кәсіптік бағдар беру қызметтерін көрсетудегі нәтижелілік қажеттілігін, яғни жұмыс берушімен ең жақсы өзара іс-қимыл үшін қажетті екінші қағиданы негіздейді. Жұмыс берушімен өзара іс-қимылдың кейбір түрлері, мысалы, тәлімгерлік, минималды оқытуды немесе қауіпсіздікті тексеруді талап етуі мүмкін, ал тағылымдамалар сияқты басқалары елеулі қауіпсіздік техникасы бойынша дайындықты талап етуі мүмкін. Жұмыс берушімен өзара іс-қимылға жұмсалатын шығындар басым көпшілігінде орта білім беру ұйымдарымен жұмыс істеуге ашық болатын қажетті адамдар мен жұмыс орындарын іздеумен байланысты. Жұмыс берушілердің не істеуге дайын екенін, қашан және қайда істеуге дайын екенін білу маңызды. Тиімді кәсіптік бағдар беру жүйесі болашақта білікті мамандарды алуға мүдделі басшылары бар қолданыстағы кәсіпорын желілері арқылы жұмыс істейтін болады.

Жұмыс берушілердің білім беру саласымен ең жақсы өзара әрекеттесуді анықтайтын төрт қағида

ЭЫДҰ (ОЭСР) жұмыс берушілердің қатысу мүмкіндіктері туралы хабардарлықты арттыру үшін қызмет аясы мен орналасқан жеріне негізделген кәсіптік бағдар берудің онлайн-порталдарын құруды ұсынады. Осылайша,

ұлттық онлайн-порталдар бір веб-сайтқа қызығушылық танытуы мүмкін арзан кәсіптік бағдар беру науқандарын өткізуді қамтамасыз ете отырып, ерекше құнды функцияны орындауға шоғырланады. Егер науқандарды педагогикалық құрамның да, жұмыс берушілер/қызметкерлер қауымдастығының да өкілдерін қамтитын білім беруді басқару құрылымдары бақыласа, жүргізіліп жатқан кәсіптік бағдар беру бастамаларының қажеттілігі мен олардың дұрыс бағытталғанына және екі тараптан да кәсіптік бағдар беру қызметін қамтамасыз ету үшін қолданыстағы желілерді толық пайдаланатынына көбірек сенім артуға болады. Сонымен қатар, тиімді жүйелер корпоративтік делдалдар арқылы немесе жеке қажеттіліктерге байланысты тікелей ерікті қызметкерлерді мектептер мен колледждердегі мұғалімдермен байланыстыратын болады.

Тиімділік пен нәтижеліліктен басқа, егер жұмыс берушілер әлеуметтік қайта құру әлеуетін толық іске асырғысы келсе, олардың кәсіптік білім беруге қатысуы түсінікті және әділ болуы керек. Шынында да, нашар басқарылатын жұмыс берушілердің қатысуы теңсіздікті күшейтудің жоғары қаупін тудырады, себебі бай аудандардағы мектептер оқушыларды қолдау үшін ата-аналық және жергілікті экономикалық ресурстарды көбірек пайдаланады.

Әділ жұмыс берушінің қатысуы жастардың еңбек әлеміне оңай қол жеткізу және оны ыңғайлы түсіну дәрежесі бойынша ерекшеленетінін мойындайды. ЭЫДҰ көрсеткендей, жасөспірімдердің мансаптық күтулері олардың жынысына, әлеуметтік тобына және географиялық орналасуына байланысты айтарлықтай анықталады. Мысалы, ата-аналары менеджер болып жұмыс істейтін балалар, қоғамның басқа топтарындағы құрдастарына қарағанда жұмысқа қабылдау процестерін әлдеқайда жақсы түсінуі мүмкін. Сондай-ақ, гендерлік стереотиптер балалар мен жастардың болашақ жұмыс туралы ойын жиі бұрмалап, жас әйелдерді төмен жалақылы жұмысқа бағыттайтыны 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 қажетті кәсіптерге, компанияға баруға және жұмыс орнындағы тәжірибелерге, тіпті шалғай аудандардағы оқушыларға да маңызды қолжетімділікті қамтамасыз ете алады. Ұлттық науқандар географиялық тұрғыдан ең қолайсыз жастардың қажеттіліктерін нақты шешуі мүмкін және ескеруі тиіс.

Соңында, жұмыс берушілердің оқушыларға кәсіптік бағдар беруге жоғары сапалы қатысуының дәлелденгені айтпаса да түсінікті. Ұзақ деректер жиынтығы (ЭЫДҰ есебі) қазір жұмыс берушілерді тартуға әртүрлі тәсілдердің әсері туралы маңызды түсініктерді ұсынады [1]. Жұмыс берушілердің қатысуын қамтамасыз етуде көбірек практиканы енгізуге қосымша мүмкіндік бар. Мектеп жүйелері мен жұмыс берушілер кім үшін және қандай жағдайларда ненің жақсы жұмыс істейтіні туралы тереңірек түсінік қалыптастыра алады. Жұмыс берушілердің қатысуын «жағымды бонус» ретінде қарастырудан бас тартуға және оған білім берудің басқа аспектілері сияқты сыни тұрғыдан зерттеумен қарауға уақыт келді. Әрбір жас адам, ол қай жерде тұрса да, ата-анасының немесе қамқоршыларының өмірлік жағдайлары қандай болса да, қай мектепке барса да, кәсіптер мен еңбек әлемі туралы сол жұмыстарды орындайтын адамдардан бірінші қолдан есту мүмкіндігіне ие болуы керек – бұл бастауыш білім беруден басталуы тиіс.

Ұлыбритания: Кәсіптік бағдар беру бастауыш сыныптардан басталады

Біріккен Корольдікте кәсіптік бағдар беру жалпы білім беру жүйесіне біріктірілген. Бастауыш сыныптардан бастап оқушылар әртүрлі мамандық өкілдерімен үнемі кездесіп, кәсіпорындарға 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 зерттеулермен расталды: жұмыс берушілер қатысқан кәсіптік бағдар беру іс-шараларына қатысқан оқушылар мансапқа қанағаттану деңгейінің жоғары екенін көрсетеді және NEET (оқымайтын, жұмыс істемейтін және білім алмайтын) санатына түсу ықтималдығы төмен болады [2].

Британдық «Gatsby Benchmarks» және «Careers Hubs» моделі

5-эталон (Benchmark 5) – «Жұмыс берушілермен және қызметкерлермен кездесулер». Әрбір оқушы 11 жасынан (7-ші жыл) бастап, жұмыс берушімен жылына кемінде бір мазмұнды кездесу өткізуі тиіс: шақырылған спикерлер, тәлімгерлік (наставничество), жобалар, іскерлік ойындар, кейстерді талдау, сондай-ақ оқушының жеке қосымша жұмысы есептеледі. «Мазмұнды» дегеніміз – оқушы нақты еңбектің қандай екенін, қандай дағдылар

бағаланатынын және жетістікке жету үшін не қажет екенін түсінеді. Колледждер үшін – жылына кемінде екі мұндай кездесу, оның біреуі оқу бейіні бойынша болуы керек.

6-эталон (Benchmark 6) – «Жұмыс орындарындағы тәжірибе». Әрбір оқушы нақты жұмыс орнында алғашқы тәжірибе алуы керек: өндірістік сапарлар, шэдоуинг (маманды бақылау), қысқа мерзімді іс-тәжірибе. «Мазмұнды» дегеніміз – нақты мақсат, өлшенетін оқу нәтижелері, қызметкерлермен екіжақты өзара іс-қимыл, қолжетімді тапсырманы орындау мүмкіндігі бар. Тәжірибе қажет болған жағдайда күндізгі немесе гибридті (виртуалды сапарлар) болуы мүмкін. Бағдар үшін: 16 жасқа қарай – кемінде бір тәжірибе, 18 жасқа қарай – кез келген қосымша жұмыстардан тыс тағы бір тәжірибе.

Мансаптық жәрмеңкелер, тақырыптық апталықтар, тәлімгерлік, 3–6 сағаттық шэдоуинг (бақылау), ашық есік күндері, 1–2 апталық мини-практикалар, жұмыс тапсырмасына «еніп кету» (кәсіпорыннан мини-брифинг), симуляциялар және жұмыс орнындағы тәжірибенің бөлігі ретіндегі еріктілік (волонтерлік).

«Careers Hubs» (Мансап орталықтары) – қалай құрылған және неліктен жұмыс істейді?

«Careers Hubs» (мансап орталықтары) – бұл мектептер мен колледждерді жұмыс берушілермен, провайдерлермен (қызмет көрсетушілермен) және әріптестермен байланыстыратын өңірлік тораптар (узлы). Олар мектептерге Эталондарды (Бенчмарктарды) орындауға көмектеседі, мансаптық көшбасшыларға тренингтер өткізеді, еңбек нарығы туралы ақпаратты (ЛМИ – Labour Market Information) және цифрлық құралдарды біріктіреді, желілік өзара іс-қимылды ұйымдастырады. Бағдарлама мемлекет тарапынан мектептер/колледждер үшін қаржыландырылады.

Масштабы және әсері:

2024/25 жылдарға қарай орталықтар желісі Англиядағы мектептер мен колледждердің шамамен 93%-ын қолдайды, ал 2018 жылдан бері ел бойынша Эталондарға қол жеткізу үш есеге артты. Орталықтар әсіресе қолайсыздықтың жоғары деңгейі бар аумақтарда кәсіптік бағдар берудің сапасын арттырады.

Мектептің орталыққа қосылуы не береді:

- Мансаптық көшбасшыға арналған тренингтер және сүйемелдеу, 5–6 Эталондар бойынша ресурстарға қол жеткізу.
- Жұмыс берушілерді таңдау сервисі және оқиғалар күнтізбесі;

«мазмұнды кездесулер» және «жұмыс орындарындағы тәжірибе» үшін бірыңғай үлгілер (шаблондар).

- Бірыңғай сапа жүйесі (Compass/peer-review; CEC-те бұл Careers Impact System) және негізгі көрсеткіштер (KPI) бойынша талдау (аналитика).

Германия: Дуальді модель – бастау нүктесі ретінде

Неміс кәсіптік бағдар беру жүйесі мектептердің кәсіпорындармен берік өзара іс-қимылына негізделген. Оқушылар компанияларда тәжірибеден өтетін дуальді оқыту қалыпты жағдай ретінде қабылданады. Мұндағы мансаптық кеңесшілер – жай ғана қосалқы персонал емес, білім беру процесінің толыққанды қатысушылары. Неміс тәсілінің ерекшелігі – институционалданғандығы: әрбір оқу орнының әлеуметтік әріптестер тізімі және іс-шаралардың міндетті жоспары бар. Тәжірибе мен теория қатар жүреді, ал жұмыс берушілердің өздері оқу мазмұнын қалыптастыруға белсенді қатысады [3].

Германия – болашақ мамандықпен жұмыс мектеп бітірмей тұрып әлдеқайда ерте басталатын санаулы елдердің бірі. Оқушылар бесінші сыныптан бастап еңбек нарығымен танысу процесіне тартылады: алдымен экскурсиялар және қолөнершілермен кездесулер арқылы, кейіннен – нақты мини-практикалар арқылы. Жасөспірімдер тек бақылап қана қоймай, қолмен жұмыс істеп көреді – шеберлік танытады, арнайы киім киіп көреді, бас аспаздармен бірге тағам дайындайды. Жүйенің негізін мектептегі теория кәсіпорындардағы нақты жұмыспен ұштастырылатын дуальді оқыту құрайды. Бұл ретте жұмыс беруші тек алаң ұсынып қана қоймай, тапсырмалар мазмұнын әзірлеуге де қатысады. Мұндай тәсіл оқушыға нақты қатысу сезімін береді және қателесу қорқынышы пайда болмай тұрып дағдыларды қалыптастырады.

Неміс моделінің күші – «оқу алаңдарының» (мектеп пен кәсіпорын) міндетті кооперациясында және мектептермен жұмыс еңбек заңнамасына және салалық институттарға енгізілгенінде. Кәсіптік білім туралы Заңда (BBiG) кәсіптік оқытуды іске асыру кезінде әртүрлі алаңдардың ынтымақтасуға міндетті екендігі тікелей жазылған «оқу алаңдарының кооперациясы» (*Lernortkooperation*) деп аталады. Бұл норма кәсіптердің федералдық стандарттарына (оқыту регламенттеріне), кәсіптік мектептерге арналған негіздемелік оқу жоспарларына сүйенеді және кәсіпорын мен мектеп үшін талаптардың бірлігіне кепілдік береді.

Оған қоса, жергілікті министрлер желісінің (КМК) бағыты да қолданыста: олардың «Мектептердегі кәсіптік бағдар беру» туралы

ұсынысында кәсіптік бағдар берудің негізгі жоғары мектептің ауқымды міндеті болып табылатыны, оның міндетті практика элементтері («кәсіптерге ену») және оқушылардың ілгерілеуін құжаттау қажеттілігі бекітілген. Құжат үнемі жаңартылып отырады; соңғы редакция цифрлық және өңірлік бағдарламаларды ескереді.

Кім қатысады және неге жауапты:

Федералдық және жергілікті акторлар. Федералдық министрліктер BMBF, BMAS) және Жұмыспен қамту федералдық агенттігі «Bildungsketten» («Білім беру тізбектері») бағытын дамытады – бұл мектеп пен бизнестің бірлескен бағдарламаларына арналған шатырлық ұйым (зонтик): тесттер мен әлеуетті талдаулар, практикаға бағытталған күндер, оқушы портфолиосы (*Berufswahlpass*/цифрлық *Berufswahlapp*), дайындық пен оқытуға көшуді сүйемелдеу. Әрбір жергілікті аумақ (земля) енгізу және қаржыландыру туралы федерациямен жеке келісімдер жасайды.

Кәсіптік білім беру институттары. Кәсіптік білім беру федералдық институты (BIBB) кәсіптердің стандарттарын (оқыту регламенттерін) және кәсіптік мектептердің негіздемелік оқу жоспарларымен келісуді қамтамасыз етеді – бұл кәсіпорын мен мектепті синхронды жұмыс істеуге мәжбүрлейтін «тісті дөңгелек».

Жұмыс берушілер желілері. Ұлттық SCHULEWIRTSCHAFT желісі 400-ге жуық өңірлік «мектеп–бизнес» алаңдарын біріктіреді: кездесу сапарлары, практика күндері, мұғалімдерді қолдау, әдістемелік банктер, тікелей келісімдер. Бұл желілік құрылымды жұмыс берушілер бірлестіктері де, бейінді институттар да қолдайды.

Жергілікті палаталар мен агенттіктер. Өнеркәсіп және сауда палаталары (IHK), қолөнер палаталары (HWK), жастар биржалық агенттіктері (*Jugendberufsagentur*) – бұлар «жергілікті операторлар»: олар кәсіпорындар базасын жүргізеді, акциялар өткізеді және мектептер мен компаниялар арасындағы кестелер логикасын «реттейді».

Механизмдері мен өзара іс-қимыл форматтары

1) «Білім беру тізбектері» (Bildungsketten) және бағдар беру құралдары «Bildungsketten» шатыры астында құралдар байланысы жұмыс істейді:

Әлеуетті талдау және «алаңдық» күндер (BOP: *Berufsorientierungsprogramm*): алдымен диагностикалық тапсырмалар және өзін-өзі талдау, содан кейін сыртқы провайдерлер мен кәсіпорындарда бірнеше кәсіптік салада сынақтардан өтетін «шеберхана күндері». Бұл практикалық бағыттар еңбек әлеміне ерте бастауға 7–8 сыныптар үшін арналған.

Berufswahlpass және *Berufswahlapp* – оқушының «практика ізі»

жинақталатын қағаз және цифрлық досьесі: әлеуетті талдау, маманды бақылау, тапсырмалар, тәлімгерлердің пікірлері, сертификаттар – тәжірибені оқушының активіне айналдыратын барлық нәрселер. Құрал 7-сыныптан бастап «ауқымды журнал» ретінде жергілікті аумақтарда кең таралған. Бұған қоса, жұмыспен қамту агенттігінің федералдық ресурстары (*planet-beruf.de* платформасы, жаңартылған *Check-U* тесті, мұғалімдерге арналған әдістемелік жинақтар) сабақтарды және сыныптан тыс жұмыстарды қолдайды.

2) Жергілікті аумақтық негіздемелер: Солтүстік Рейн–Вестфалия мысалы (КАоА)

Солтүстік Рейн–Вестфалияда (NRW) «Kein Abschluss ohne Anschluss» (КАоА) – «траекториясыз бірде-бір түлек жоқ» архитектурасы жұмыс істейді, мұнда бүкіл аумақ бірыңғай регламент бойынша жұмыс істейді: әлеуетті талдаудан «кәсіптік салаларды барлауға» (әртүрлі салаларға бір күндік сапарлар), содан кейін 2 апталық практикумға және тереңдететін «практикалық курстарға» дейінгі қадамдар тізбегі. Қалада мектептер мен кәсіпкерлерді біріктіретін және кестелерді бақылайтын «коммуналдық үйлестіру» жұмыс істейді.

3) Міндетті мектеп практикалары (*Schülerbetriebspraktikum*)

Көптеген жергілікті аумақтарда 9–10 сыныптарға арналған 2–3 апталық практикум оқу жоспарының міндетті бөлігі болып табылады («экономика–еңбек–техника»/WAT және т.б.). Мысалы, Берлин WAT-ты практика үшін «орталық пән» ретінде көрсетеді, ал DIHK-ның диахрондық ұсыныстары мектеп пен кәсіпорынға дайын жоспар үлгілерін және «практикант паспортын» береді.

Еңбек және қауіпсіздік тұрғысынан жалпы федералдық нормалар қолданылады: жұмыс орнының қауіп-қатерді бағалауы, кіріспе нұсқаулық, кәмелетке толмағандар үшін қауіпті жұмыстар мен режимдерді шектеу, жұмыс уақыты және үзілістер – мұның бәрі жергілікті аумақтардың арнайы нұсқаулықтарында және сақтандыру бірлестіктерінің (DGUV) басылымдарында сипатталған.

4) Сериялық қалалық және федералдық акциялар

Girls' Day / Boys' Day (Zukunftstag) – жалпыұлттық «стереотиптерді жою» күндері:

5-сыныптан бастап оқушылар кәсіпорындарға және жоғары оқу орындарына барып, жынысына «тән емес» мамандықтармен танысады. Жыл сайын акциялар федералдық алаңда үйлестіріледі, ал жергілікті аумақтар күндерді, материалдарды және мектептерге арналған хабарламаларды қабылдайды.

Praktikumswochen – демалыс немесе оған жақын апталардағы «5 күн – 5

компания – 5 мамандық» модулі: күн сайын жаңа алаң, өңірлер бойынша орталықтандырылған тіркеу сервисі. Жүздеген аумақта, көбінесе қалалық және өңірлік желілермен әріптестікте жүреді.

INHK AusbildungsScouts – «елші-шәкірттер»: компаниялардағы жұмыс істеп жатқан оқушылар мектептерге келіп, «даладан» жауап бере отырып, мамандықты құрдастарының тіліне «аударарды». Бұл ұзақ емес, жасы жақын және өте сенімді.

5) Өңірлік практикалар және ынталандыру шаралары

Бірнеше жергілікті аумақтар кәмелетке толмағандар үшін қолөнердегі қысқа мерзімді демалыс практикаларын ақшалай сыйлықақымен қолдайды (мысалы, Шлезвиг-Гольштейн – бір апта үшін 120 еуро; Тюрингия – ұқсас шарттар). Сыйлықақылар қолөнер палаталары арқылы ресімделеді және жасөспірімдердің нақты өндірістік сынақтарға қатысуын ынталандырады.

Мұның бәрі құқық және стандарттармен қалай бекітілген:

1. BBiG § 2: Кәсіптік оқытудағы мектептер мен кәсіпорындар кооперациясының заңды «қысқышы». Тіпті оқушы әлі шәкірт болмаса да, мектеп механизмдері «өндіріс – оқу жоспары» байланысының дәл сол қағидаттарына сәйкестендіріледі. gesetze-im-internet.de
2. Оқыту регламенттері және негіздемелік оқу жоспарлары: *BIBB* кәсіптердің регламенттерін, ал *KMK* кәсіптік мектептерге арналған негіздемелерді әзірлейді. Бұл құзыреттердің «бір торын» құрайды, соның арқасында кәсіпорынға оқушыларға арналған тапсырмаларды жобалау оңайырақ, ал мектепке «мұны не үшін істеп жатырмыз» деп түсіндіру жеңілірек. *BIBB - Home+1*
3. КМК-ның кәсіптік бағдар беру бойынша ұсынысы (2017 ж., 2023 ж. редакциясы) базалық білім беру деңгейінде практиканың міндетті элементтерін және бизнеспен өзара іс-қимыл нысандарын бекітеді – сатылар, апталар, сағаттар және форматтар бойынша бөлумен.
4. Еңбекті қорғау және кәмелетке толмағандарды қорғау: жұмыс орнындағы қауіп-қатерді міндетті бағалау, нұсқаулық, қауіпті жұмыстар мен режимдерге тыйым салу, уақыт пен үзілістерге қойылатын талаптар – мұның бәрі мектеп практикаларына арналған нұсқаулықтарда (жергілікті аумақтық министрліктер және *DGUV*) егжей-тегжейлі жазылған.

Мектепті желінің «торабы» ететін не?

Күнтізбе және оқу жоспарына енгізу. Практика кестеге толықтай енгізілген: сыныптарда дайындық (*WAT*/технология және БЕБ, сыныптан тыс қызмет), «ену» бөлігі – «сызықтық емес күндер» және сағаттарды біріктіру

арқылы, ал рефлексия – портфолио (*Berufswahlpass/app*) арқылы. Бұл «қандай сағаттар есебінен» деген сұрақты жояды.

Құжаттар және келісімдер. «Мектеп–кәсіпорын–ата-аналар» практика шарты, бағыттау парағы, фото/бейне бойынша жадынама, нұсқаулық және ата-ананың келісімі туралы белгі міндетті. Жергілікті аумақтық және салалық нұсқаулықтар дайын нысандар мен чек-парақтарды береді.

Цифрлық із. Барлық артефактілер (тапсырмалар, жұмыс өнімдерінің фотосуреттері, тәлімгердің пікірі, өзін-өзі бағалау) жеке портфолиоға жинақталады – Германияда бұл үшін *Berufswahlpass* және оның цифрлық аналогтары жаппай қолданылады.

Өзара іс-қимылдың типтік бағыттары («өмірде қалай көрінеді»)

А бағыты: «тізбектер» іс жүзінде (7–10 сыныптар). Оқушылар әлеуетті талдаудан өтеді, «кәсіптік салалар күндері» (әртүрлі салалар мен шеберханалар), содан кейін – кәсіпорында екі апталық практикум, ал кейіннен – тереңдететін практикалық курстар. Бүкіл жол *Berufswahlpass*-та тіркеледі. Формат NRW-да KAOA брендімен жақсы жолға қойылған және үнемі кеңейтіліп отырады.

В бағыты: «бес күн – бес компания». Демалыс кезінде оқушылар *Praktikumswochen*-ге қатысады: күн сайын – жаңа кәсіпорын және жаңа шағын тапсырма, логистика мен брондауды өңірлік үйлестіруші/сайт қамтамасыз етеді. Бұл мектептер мен ата-аналар үшін кіру табалдырығын төмендетеді.

С бағыты: жеке акциялар және «елші-шәкірттер». *Girls'/Boys' Day* мектеп күнтізбесіне кіріктірілген, ал «цехтан келген елшілер» (ІНК-дан *AusbildungsScouts*) сыныптарға кәсіптердің «тірі мысалдары» ретінде келеді.

Д бағыты: «демалыс сынағы үшін сыйлықақы» (қолөнер). Нақты тәжірибеге итермелеу үшін, мақсатты жергілікті аумақтар демалыс уақытында (қолөнер палаталары арқылы) бір апталық практикалар үшін оқушыларға шағын сыйлықақы төлейді, бұл қамтуды, әсіресе тапшы мамандықтарда арттырады.

Франция: Инженер немесе наубайшы мектепке айына бір рет қалай келеді?

Францияда мектептер жергілікті кәсіпқойлар қауымдастықтарымен: қолөнершілермен, суретшілермен, медицина қызметкерлерімен, шеберлермен ынтымақтасады. Ай сайын – «мамандық кездесуі»: ата-ана, көрші, түлек немесе жергілікті бизнесмен сыныпқа келіп, өзі туралы емес, жұмыс туралы әңгімелейді. Сабақтар сұхбат түрінде өтеді: оқушылар сұрақтар дайындайды, әңгімені өздері жүргізеді, содан кейін шағын эссе жазады. Кейбір мектептерде тіпті кәсіпорындармен байланыс жөніндегі штаттық үйлестіруші де бар.

Сондай-ақ, француз мектептері «кәсіптер елшілерін» – шеберлік сағаттарын өткізетін ерекше ұмытылған қолөнер түрлерінің иелерін белсенді түрде тартады. Осылайша оқушылар еңбек – жаза емес, өзін-өзі көрсету формасы екенін біледі.

Финляндия: Практикаға бағытталған оқыту және дербестікке баса назар аудару

Фин моделі оқушының жеке жауапкершілігі мен дербестігіне баса назар аударады. Жетінші сыныптан бастап әрбір оқушы кәсіпорында қысқа мерзімді практикадан өтуге міндетті, ал сегізінші сыныптан бастап компания өкілдері мамандықтар туралы ішкі жағдайларды айтып беретін мансаптық сабақтарға қатысады. Мектеп жұмыс беруші мен оқушы арасындағы медиатор (делдал) ретінде әрекет етеді, ал мемлекет әдістемелік және қаржылық қолдауды қамтамасыз етеді. Практикаға бағытталған тәсіл оқушылардың одан әрі жол таңдауында рефлексияны және саналылықты дамытуға ықпал етеді [5].

Финляндияның негізгі мектебінде «еңбек әлемімен танысу» білім беру процесінің бір бөлігі ретінде бекітілген. Ұлттық білім беру агенттігі (*EDUFI*) мектептерді тікелей бағдарлайды: негізгі мектептегі жақсы кәсіптік бағдар беруді сүйемелдеу – бұл «кәсіптер туралы әңгіме» емес, жұмыс берушілермен нақты ынтымақтастық және еңбек пен кәсіпкерлік үшін құзыреттерді арттыру. Ресми «Жақсы консультация беру критерийлерінде» мектептің еңбек әлемімен өзара іс-қимылы сапалы деп есептелетін шарттар бөліп көрсетілген: оқушының дағдылары өседі, ол жұмыспен қамту және кәсіпкерлік салаларын «байқап көруге» мүмкіндік алады, тәжірибені болашақ жоспарларымен байланыстырады.

Практикалық құрал – ТЕТ (жұмыс орнындағы танысу практикасы) (*Työelämään tutustuminen*): 7–9 сыныптардағы оқушының жұмыс орнына қысқа мерзімді «кіру» кезеңдері. *EDUFI* және муниципалдық беттер түсінікті нұсқаулықтарды жариялайды: *TET* алдында – мақсаттарды, күтулерді, ережелерді талқылау; кезінде – қолжетімді тапсырмалар мен бақылаулар; кейін – мұғаліммен/тәлімгермен тәжірибені бірлесіп талдау және оқушы досьесінде тіркеу. Бұл оқу жоспарының бір бөлігі ретінде ресімделеді.

TET-тің ұзақтығы мен ырғағы муниципалитет/мектеп деңгейінде анықталады, бірақ қалаларда жиі бірдей шекті мәндер қолданылады. Мәселен, Оулу қаласы базалық мектеп үшін минимумдарды көпшілікке жариялап бекітеді: 7-сынып – кемінде бір күн, 8-сынып – кемінде үш күн, 9-сынып – кемінде бес күн; жоғары мектеп – таңдау бойынша және кеңейтілген форматтарда. Бұл мектептер өз кестелерімен толықтыратын стандарт. ouka.fi

Бірқатар қалаларда (мысалы, Эспо) 9-сынып бойынша жыл ішінде екі апталық *TET* белгіленсе, Лаппеэнрантада жеке күнделікті норма жазылған: 6 сағат/күн, 30 сағат/апта, санитарлық үзілістермен және 8:00–18:00 уақыт дәлізімен. Мұндай егжей-тегжейлілік ата-аналардың сұрақтарын жояды және бизнестің күтулерін теңестіреді.

Принципті мәселе: *TET*-те оқушы еңбек шартына отырмай, «мектеп оқушысы» болып қалады; ұйымдастыру және сақтандыру жауапкершілігін муниципалитет/мектеп көтереді, ал практика орны қауіпсіз тапсырмалар мен кураторды қамтамасыз етеді. Типтік муниципалдық жадынамалар былай деп көрсетеді: *TET* уақытында және орын ауыстыру кезінде мектеп сақтандыруы әрекет етеді, *TET* – оқу жоспарының бөлігі және сондықтан барлық мектеп кепілдіктерімен қамтамасыз етіледі (келісімдер, нұсқаулықтар, байланыс тұлғалары, қауіпті жұмыстарға тыйым салу). [Peda.net+2Lappeenranta+2](#)

Орындарды іздеуді және коммуникацияны жеңілдету үшін Финляндияда ашық *TET* порталдары (мысалы, [TET.fi](#)) дамытылуда, мұнда оқушылар мен ұйымдар бір-бірін табады, ал мұғалімдер «дейін/кезінде/кейін» әдістемелік материалдар алады. Бұл мектептер мен компаниялардың транзакциялық шығындарын азайтады және жаппай қамтуды қолдайды. [TET.fi](#)

2) Мектеп пен бизнестің сабақтан тыс «көпірлері»:

Классикалық фин инновациясы – «Yrityskylä / Me & MyCity»: бұл алтыншы және тоғызыншы сынып оқушыларына арналған иммерсиялық оқу «шағын экономикасы» (мини-экономика), мұнда балалар жергілікті компаниялармен әріптестікте жұмысшылар/тұтынушылар/азаматтар рөлдерін ойнайды және экономика мен еңбек туралы «бастапқы тәжірибе» алады. Зерттеулер қаржылық сауаттылықтың және қоғамдағы рөлдерді түсінудің өскенін көрсетеді; жоба халықаралық марапаттарға ие болды және ұлттық ауқымды қамтиды. Бұл *TET* кезеңдеріне дейінгі және олардың арасындағы маңызды «жұмсақ» (бейімделу) сатысы.

Сонымен қатар, бүкіл ел бойынша Junior Achievement (*Nuori Yrittäjäyys / JA Finland*) жұмыс істейді: бұл балабақшадан колледжге дейінгі бағдарламалар желісі, мұнда кәсіпкерлік және «мансаптық» құзыреттер шағын компаниялар, жәрмеңкелер, бизнес тәлімгерлігі және жобалық тапсырмалар арқылы дамиды. Бұл бағдарламалар компаниялардағы еріктілер үшін дайын модульдер мен рөлдері бар, нақты компаниялардың мектеп өміріне қатысуының стандартты арнасы болып табылады.

Мектептердің еңбек нарығымен жұмысын жастарға арналған «бір терезе» (*Ohjaamo / One-Stop Guidance*) жүйесі де қолдайды. Бұл 30 жасқа дейінгі жасөспірімдер мен жастарға арналған «мультисервистік» орталықтар

желісі: оқу, жұмыс, күнделікті мәселелер, сонымен қатар жұмыс берушілермен байланыстар. *Ohjaamo* ұлттық «Жастар кепілдігіне» енгізілген және білім беру, жұмыспен қамту қызметтері, әлеуметтік қолдау, ҰЕҰ және бизнес бірге әрекет ететін ведомствоаралық желі ретінде дамып келеді. Мектептер үшін бұл оқушылар мен отбасыларды бағыттауға болатын сыртқы навигациялық «торап».

Тағы бір тірек қабаты – *ELY* орталықтары мен министрліктер үйлестіретін «ELO» (*elinikäinen ohjaus*, «үздіксіз сүйемелдеу») өңірлік желілері: олар мақсаттарды, кестелерді және деректер алмасуды келісу үшін муниципалдық мектептерді, жастар қызметтерін, жұмыспен қамту қызметтерін және бизнесті біріктіреді. Бұл баланың «мектеп—жұмыс» айналасындағы ауысуының «желілік басқару» туралы.

Финляндияда бала жай ғана мамандықтар туралы білім алып қана қоймайды – оның «кураторы», еңбек әлеміне деген қызығушылықты мағыналы түрде құруға көмектесетін ересек тәлімгері бар. Бұл мұғалім, әлеуметтік педагог немесе тіпті шақырылған колледж өкілі болуы мүмкін. Бастауыш мектепте оқушылар мұражайларға ғана емес, сонымен қатар фермаларға, автосервистерге, пошта бөлімшелеріне барады. Мұндай сапарлардың бәрінің мәні бар: әр кездесуден кейін балалар «мамандық карточкасын» толтырады, онда не таңғалдырғанын, немен айналысқысы келетінін жазады. Бесінші сыныптан бастап «мамандықтармен танысу» міндетті аптасы енгізіледі, сол кезде күн сайын мектепке нақты адамдар – автобус жүргізушісі, ветеринар, инженер немесе электрик келеді. Олар дәріс оқымайды, керісінше, өздерінің қарапайым күні қалай өтетінін айтып береді.

АҚШ: Жекелендіруге және цифрлық құралдарға басымдық

Америкалық кәсіптік бағдар беру жүйесі қызығушылықтар мен бейімділіктерді анықтауға арналған жекелендірілген (индивидуализированных) тесттердің кең спектрін ұсынады. Цифрлық платформалар мен кәсіптік бағдар беру квесттері маңызды рөл атқарады. Оқушылар тағылымдама бағдарламаларына қатысады, компаниялардағы жұмыс процесін бақылауға (*job shadowing*) мүмкіндік алады және HR-мамандармен сұхбаттасудан өтеді. Мектептердің жұмыс берушілермен әріптестігі шарттық сипатта болады, бірақ мектеп округтері мен қайырымдылық қорлары деңгейінде қолдау табады [5].

АҚШ-та мансаптық-техникалық білім беру (СТЕ) бағдарламалары және Perkins V саясаты – штаттар мен мектеп округтері деңгейінде СТЕ-ні қаржыландыратын және бағыттайтын федералдық заң – өзара іс-қимылдың

тұрақты негізін қалайды. *CTE* ішінде жұмысқа негізделген оқыту (*WBL: work-based learning*) практикасы негізгі орталыққа айналды: мансап туралы хабардар болу және экскурсиялардан бастап, шэдоуинг, тәлімгерлік, тағылымдамалар және шәкірттікке дейін. АҚШ Білім департаменті (*ОСТАЕ*) *WBL*-ді сыныптарды жұмыс орындарымен «байланыстыратын» стратегия ретінде тікелей сипаттайды; жыл сайын мемлекет штаттар мен округтер үшін Perkins формулалары бойынша шамамен 1,4 млрд доллар бөледі, оның айтарлықтай бөлігі және әдістемелері жұмыс берушілермен жұмысқа бағытталған. cte.ed.gov *Advance CTE* ұйымы Perkins V бойынша ұлттық ресурстық орталықты басқарады: онда штаттар пайдаланатын сапа стандарттары, практикалар және әріптестік үлгілері жинақталған.

Штаттар деңгейінде егжей-тегжейлі нұсқаулықтар құрылған: мысалы, Калифорния кодекстерде *WBL* және Еңбек тәжірибесі білімінің (*Work Experience Education*) анықтамаларын бекітеді және өзара іс-қимыл нысандары мен құқықтық негіздер бойынша практикалық гайдтарды жариялайды; Нью-Йорк мектептік *WBL*-бағдарламаларын тіркеумен және сертификатталған үйлестірушілерді талап етумен «*Work-Based Learning Manual*»-ды шығарады; Вашингтон мен Техас *WBL*-ді нақты есеп беру деректерімен және сапа көрсеткіштерімен байланыстырылған білім беру стратегиясы ретінде сипаттайды. Бұл округтер мен мектептер сүйенетін маңызды «тірек» құжаттар.

Негізгі модельдер

Мансап академиялары (*Career Academies, NAF және т.б.*): мектеп ішіндегі шағын желілер: оқу топтары, академия жанындағы жұмыс берушілер кеңесі, *WBL*-белсенділіктерінің дәйектілігі, әдетте, ақылы жазғы тағылымдама. *MDRC* ұзақ мерзімді зерттеулері мектептен кейінгі көп жылдар бойы түлектердің табысы мен жұмысқа орналасуы бойынша тұрақты оң әсерді көрсетеді; академиялар әріптестікті ұстап тұруды және *WBL*-ді бір реттік іс-шаралар ретінде емес, «бағдарламаға» енгізуді біледі. *NAF* ұлттық желі ретінде мектептерге дайын «*WBL* сатысын» және тәлімгерлік пен тағылымдамаларға арналған құралдарды (*соның ішінде NAFTrack*) береді.

Linked Learning (Калифорния): «Байланыстырылған траекториялар» моделі: академиялық пәндер + *CTE*-курстары + *WBL* + қолдау. *SRI/Linked Learning Alliance* бағалауы колледжге дайындық курстық жүктемесінің жақсарғанын және бірқатар индикаторлар бойынша, әсіресе бастапқы жетістіктері төмен оқушылар үшін, тең/жақсы нәтижелерді, сондай-ақ анағұрлым саналы оқу траекторияларын тіркейді. Модель дайын сапа стандарттары мен ресурстар кітапханасының арқасында округтерде кеңінен қабылданған.

P-TECH (*Pathways in Technology Early College High School*)

«Мектеп – колледж – жұмыс беруші» үштігі, 4–6 жыл ішінде мектеп дипломы мен қолданбалы колледж дәрежесін алу мүмкіндігі бұл ретте жұмыс беруші WBL-дің толық құқылы бірлескен дизайнері болып табылады: тәлімгерлік, шэдоуинг, тағылымдамалар және оқу жоспарларын мансаптық траекторияларға сәйкестендіру. MDRC-ның тәуелсіз шолулары дәл осы үш институттың ресми әріптестігі мен жұмыс берушінің жұмыс орындары модельді масштабталатын ететінін атап көрсетеді. MDRC+1

Youth Apprenticeship / Registered Apprenticeship (*CareerWise, PAYA*):

«Жастардың шәкірттігі» – тіркелген бағдарлама бойынша оқушының ақылы жұмысы (әдетте 11–12 сыныптар), мұнда мектепте/колледжде оқу «байланысты оқыту» (*related instruction*) ретінде есептеледі. Әріптестік делдалдар (*intermediaries*) және желілік бастамалар арқылы құрылады: *CareerWise Colorado* (швейцариялық логика, үш жылдық шарттар, «мектеп/жұмыс» уақытын бөлу, салааралық рөлдер каталогтары), сондай-ақ PAYA ұлттық коалициясы (*New America, Urban Institute* және т.б.) штаттар мен округтерге арналған плейбуктармен. Зерттеулер мен практикалық нұсқаулықтар мектеп округтері, колледждер және жұмыс берушілер рөлдерді қалай бөлетінін, бағдарламаларды қалай тіркейтінін және кандидаттар ағынын қалай құратынын көрсетеді; бірқатар штаттарда (Айова, Иллинойс 214 округі) мектептер өздері RAP-тың демеушісі болып, жұмыс берушілермен бірге шәкірттікті жүргізеді.

Басқару қалай құрылған («Мансап орталықтары» үшін сабақтар)

АҚШ-та рөлдер әдетте келесідей бөлінеді: штат негіздемелерді (заңдарды, кодекстерді, үйлестірушілерді сертификаттауды, есепке алуды) белгілейді, округ/дистрикт мектептер желісін және шарттарды жүргізеді, делдал (*intermediary*) бос жұмыс орындарының «нарығын», тәлімгерлерді оқыту мен өтінімдер ағынын ұйымдастырады, жұмыс беруші рөлдерді анықтайды, құзыреттерді сипаттайды және жұмыс орындарын өз мойнына алады. Федералдық деңгейде салалық әдістемелік орталықтар бар: JFF WBL негіздемесін «хабардар болудан» бастап «жұмыс тәжірибесіне» дейінгі кезеңдермен және сапа индикаторларымен дамытады, ал АҚШ Сауда палатасы «Talent Pipeline Management»-ті – жұмыс берушілер «желі ретінде» сұранысты тұжырымдайтын және білім берумен бірге таланттарды жеткізуді және нәтижелерге арналған келісімшарттарды құратын әдістемені жүргізеді. Бұл өңірлер үшін дайын архитектура, оны жергіліктендіруге болады.

Өзара іс-қимыл механикасы: «Айсбрейкерлерден» «жұмыс орнындағы тәжірибеге» дейін

Америкалық округтер «WBL сатысы» бойынша жұмыс істейді: 7–8 сыныптарда шақырылған спикерлер және қысқа виртуалды сапарлар → 9–10 сыныптарда шэдоуинг және бір күндік шағын тағылымдамалар → 11–12 сыныптарда ұзақ мерзімді тағылымдамалар/шәкірттік. Әр қадамның ішінде мақсаттар, оқу нәтижелері, қауіпсіздік, тәлімгерлердің рөлдері мен кері байланыс форматтары алдын ала жазылған. Нью-Йорк сертификатталған WBL үйлестірушілерін талап етеді және бағдарламаларды тіркейді, ал Калифорния мен Вашингтон WBL есебін мемлекеттік панельдерге (CCI, CALPADS) Perkins есептілігіне байланыстырады. Сонымен қатар, мектептер мен округтерге жай ғана «балаларды экскурсияларға апарумен» шектелмей, сапаны шынымен басқаруға мүмкіндік береді.

Қауіпсіздік, құқық және деректерді қорғау (минималды стандарттар)

Штаттық нұсқаулықтар бірыңғай «минимумды» белгілейді: алдын ала нұсқаулық және ЕТҚ (еңбек қауіпсіздігі және қорғау) журналы, ата-аналардың келісімдері, медициналық шектеулерді тексеру, фото/бейне және дербес деректер бойынша келісімдер, ЖҚҚ (жеке қорғаныс құралдары) және топтарды сүйемелдеуге қойылатын талаптар, кәмелетке толмағандар үшін аймақтар мен жұмыстарды шектеу. Калифорнияның WBL анықтамалығы Еңбек кодексі (*Labor Code*) және Білім кодексі (*Education Code*) нормаларына сілтеме жасайды; Вашингтонда алаңдағы жұмыс үшін кредиттерді есептеу бойынша нақты нысандар мен WAC-ережелер бар. Онлайн-WBL үшін де дәл сол қағидаттар қолданылады: ересек модератор, белгіленген уақыт/мақсат/рөл, қол жеткізу тесті, деректерді қорғау. Негіздемелер ата-аналар мен компаниялар үшін «сенім қаңқасы» ретінде қызмет етеді.

Қаржыландыру және ынталандырулар

Қаржыландыру келесілерден құралады: Perkins V (штаттардың формулалық гранттары және округтерге/мектептерге арналған субгранттар), округтердің қаражаты, штаттардың бағдарламалары (мысалы, Техастың *Tri-Agency* күн тәртібі және WBL үшін өңірлік гранттар), жұмыс берушілердің/қорлардың гранттары және ақылы шәкірттік орындар. Федералдық және штаттық институттар бизнес пен мектептер үшін «бастау жиынтықтарын» жариялайды: тіркелетін шәкірттікті қалай іске қосу керек, «байланысты оқытуды» (*related instruction*) қалай бөлу керек, келісімдерге кім қол қояды. Бұл жаңа салалар үшін кіру кедергілерін жояды.

Өлшемдер және есептілік

АҚШ WBL-ді білім беру сапасы панельдеріне әлдеқашан байлаған. Калифорнияда WBL көрсеткіштері Колледж/Мансап индикаторына

(*College/Career Indicator*) кіреді; округтер WBL-ден өту туралы деректерді (форматтар, сағаттар, нәтижелер) WBLR арнайы форматы бойынша CALPADS-қа жүктейді. Вашингтон 5S3 Perkins өлшемін қосады және белсенділік түрлері бойынша есептілікті жүргізеді. Бұл қамтуды, сапаны және оқу нәтижелеріне әсерді «көруге», сондай-ақ әріптестікті кеңейту және логистика туралы шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді.

Жұмыс беруші бірінші (Employer-first): бизнесті қалай тартады

Екі жұмыс негіздемесі жиі «мемлекеттік-жеке стандарт» ретінде пайдаланылады. Біріншісі – *Jobs for the Future* ұйымынан Work-Based Learning Framework: төрт деңгей (хабардар болу, зерттеу, дайындық, тәжірибе), сапа индикаторлары және практика мысалдары. Ол мектептер мен округтерге тізбекті құруға және экскурсияларды жұмыс тәжірибесімен шатастырмауға көмектеседі. Екіншісі – АҚШ Сауда палатасынан Talent Pipeline Management: «талант тізбектерін басқарудың» алты стратегиясы және сұранысты бағалауға, талаптарды тұжырымдауға және білім берумен бірлескен сапаны бақылауға арналған құралдар. Екі негіздеме де мектептер мен жұмыс берушілер арасында ортақ тілді қалыптастырады.

Дайын құжаттар мен құралдар жиынтығы (мектеп/округ деңгейі)

АҚШ-та ашық «конструкторлар» көп: Нью-Йорктің WBL Toolkit және Manual (шарттардың үлгілері, үйлестірушінің рөлі, алаңдардың тізілімдері, турлар мен тағылымдамаларға арналған чек-парақтар), Нью-Йорктің мектептерге арналған муниципалдық жинағы (WBL Toolkit NYC DOE), сондай-ақ Fresno Unified және WestEd сияқты WBL-ді ұйымдастыру және оны пәндермен байланыстыру бойынша өңірлік гайдтар. Бұл пакеттер мектептің уақытын үнемдейді және бірден «мазмұндылық» пен қауіпсіздік критерийлерін белгілейді.

Дәлелдеу базасы: Неліктен бұл жұмыс істейді?

Мансап академиялары: MDRC-ның ұзақ мерзімді РКИ/квази-эксперименттері (Рандомизацияланған бақыланатын сынақтар) көп жылдар өткен соң түлектердің кірісіне қосымша өсімді және тұрақты жұмыспен қамтылуын тіркейді, әсіресе қауіп тобындағы ұлдарда.

Education and Employers Linked Learning: SRI (Stanford Research Institute) оқу «байланыстылығының» және колледжге барар жолдағы курстық жүктеменің өсуін көрсетеді, әсіресе бастапқы базасы төмен оқушылар үшін ерекше әсерлері бар. SRI P-TECH: «мектеп – колледж – жұмыс беруші» әріптестігі сабақтардан жұмыс орындарына және тағылымдамаларға дейінгі құрылған көпірді береді.

MDRC Youth Apprenticeship: PAYA/Urban Institute плейбуктері делдалдар, топтық демеушілік, мектептегі оқытуды «байланысты оқытумен» (*related*

instruction) ұштастыру арқылы масштабтауды сипаттайды, Айова және Иллинойс округтерінің қолданыстағы кейстерімен бірге.

Шағын кейсбук (практикада қалай көрінеді)

Linked Learning округтері (Калифорния). Округтер WBL оқу модульдеріне енгізілген салалар бойынша «траекторияларды» жобалайды; зерттеулер колледжге дайындық сапасының өсуін және нәтижелердің тұрақтануын көрсетеді. Бұл біз үшін «сынақтар мен пәндерді қалай байланыстырудың» эталоны болып табылады. SRI

P-TECH (Нью-Йорк және т.б.). Жұмыс берушілер – толыққанды бірлескен операторлар: менторлық, шэдоуинг, тағылымдамалар, курстарды бірлесіп жобалау. Бұл «мансап орталықтарында» қайталауға тұрарлық ұшжақты келісімнің дайын схемасы. MDRC

CareerWise Colorado. Делдал рөлдер каталогтарын, шарттарды, кандидаттар ағынын және тәлімгерлерді оқытуды қамтамасыз етеді; модель *Urban Institute* және *MDRC* зерттеулерінде, сондай-ақ ұйымның өзінің «жол карталарында» сипатталған. Бұл біздің өңіраралық «бір терезе» үшін практикалық тірек. Urban Institute+2MDRC+2

PAYA Network. Штаттар/округтер үшін мемлекеттік «плейбук»: сапа анықтамалары, саясат опциялары, жұмыс берушілердің қатысуын жеңілдету жолдары, соның ішінде шәкірттікке топтық демеушілік ету бойынша кейстер. National Governors Association+1

Нью-Йорк: тіркелетін WBL-бағдарламалар. Штат үйлестірушілерді сертификаттауды, WBL-ді тіркеуді талап етеді, құқықтар/міндеттер мен үлгілерді бекітеді; бұл мектептерге әр кезде «құжаттарды қайта ойлап таппауға» көмектеседі.

Жапония: Стейкхолдерлермен өзара іс-қимыл тәжірибесі

Жапонияда оқушылар бастауыш сыныптардан бастап кәсіпорындарға экскурсияларға қатысады, шеберлік сағаттарынан өтеді және еңбек ұжымдарымен танысады. Еңбекке құрмет пен әлеуметтік жауапкершілікке ерекше назар аударылады. Бұл елдерде бизнес мектептің табиғи әріптесі ретінде қабылданады. Жұмыс берушілер тек тәжірибесімен бөлісіп қана қоймайды – олар оқу материалдарын әзірлеуге қатысады, бірлескен кәсіптер фестивальдарын өткізеді және тіпті жекелеген оқу модульдерінің кураторы атанады [6].

Жапондық жүйе сабақтар мен жұмыс орындары арасындағы көпірді үш бағыт бойынша құрады: Білім, мәдениет, спорт, ғылым және технологиялар министрлігінің (*MEXT*) жалпыұлттық саясаты мен стандарттары, жасөспірімдерге арналған «жұмыс ортасы тәжірибесі» бойынша жаппай

бағдарламалар және «мектеп – қоғамдастық – бизнес» институционалдық желілік тетіктері. Қолданыстағы Білім беруді ілгерілетудің базалық жоспарында (Basic Plan for the Promotion of Education) мансаптық және кәсіптік білім беруді дамыту және жергілікті салалармен, кәсіпорындармен байланысты нығайту жеке бағытпен жазылған.

Ұлттық негіздеме: Саясат, стандарттар және рөлдер

Оқу курстары (*Courses of Study*) балабақшадан жоғары мектепке дейінгі бағдарламаларға бірыңғай іргелі талаптарды белгілейді және мектептердің сыртқы әріптестермен келісуінің «тілі» ретінде қызмет етеді. МЕХТ-тің саяси құжаттарында: мемлекет кәсіптік және мансаптық білім беруді, соның ішінде негізгі мектеп оқушылары үшін жұмыс ортасындағы тәжірибені, сондай-ақ жоғары және кәсіптік мектеп сатысындағы тағылымдамалар мен жобалық форматтарды дамытуды тікелей көрсетеді.

Қосымша негіздемені білім беру жөніндегі орталық кеңес (*Central Council for Education*) белгіледі: 2011 жылы ол «болашақта мектептегі мансаптық және кәсіптік білім беру қалай болуы керек» деген көзқарасты тұжырымдап, «сабақтар ↔ нақты практика ↔ жұмыс берушілердің қатысуы» байланысын бекітті. Бұл вектор кейін МЕХТ саясатына және өңірлік нұсқаулықтарға енгізілді.

Негізгі мектеп: «Жұмыс ортасындағы тәжірибе» (shokuba taiken, Workplace Experience)

Негізгі жаппай формат – негізгі мектеп оқушыларына арналған жұмыс ортасындағы тәжірибе (*shokuba taiken, Workplace Experience*) (әдетте 8–9 сыныптар). Оқу жоспарына енгізілген және мектеп сақтандыруымен, нұсқаулықтармен сүйемелденетін, бизнес алаңдары мен қоғамдық ұйымдардағы қысқа мерзімді жұмыс-бақылау және қолжетімді әрекеттер кезеңі. Типтік муниципалдық нұсқаулықтар түсіндіреді: оқушы жұмысшы емес, оқушы болып қалады; мерзімдер, режим және қауіпсіздік мектеп пен әріптес тарапынан анықталады; нәтижелер оқушының досьесінде тіркеледі.

Сондай-ақ «флагмандық» өңірлік үлгілер бар. Тояма префектурасында «Қоғамнан үйрен: 14 жасардың сынағы» (*The 14-Year-Old's Challenge*) бағдарламасы жұмыс істейді, мұнда барлық сегізінші сынып оқушылары жергілікті алаңдарда бес күндік жұмыс ортасындағы тәжірибе, еріктілік және әлеуметтік белсенділіктер циклінен өтеді; үйлестіруді муниципалдық комиссия жүргізеді, ал кәсіпорындар, ата-аналар және еріктілер сүйемелдеуге қосылған. Осы бағдарламаның педагогикалық және зерттеу шолулары әсерлері мен тәуекелдерін талқылап, мектептік «тәжірибенің» оқу логикасында қалай сақталатынын және балалар еңбегінің суррогатына айналмайтынын көрсетеді.

Қалалар өздерінің брендтерін де іске қосады. Киотода көп жылдар бойы «Өмір салтын зерттеу – челлендж-тәжірибе» (*Ikikata Tankyu / Challenge Experience*) бағдарламасы жүріп жатыр: жасөспірімдер міндетті түрде «дейін – кезінде – кейін» рефлексиясымен жұмыс орындарынан еріктілікке дейінгі сынақтар спектрінен өтеді; қала оқуға және еңбекке деген көзқарастың қалай өзгередіні туралы оқушылар мен ата-аналардың жадынамалары мен куәліктерін жариялайды.

Жоғары мектеп: практика мен әріптестікті тереңдету

Жоғары сатыда Жапония мектептерді, университеттерді және бизнесті байланыстыратын желілік бағдарламаларға басымдық береді.

Супер ғылым жоғары мектептері (*Super Science High School, SSH*) – университеттермен және ғылыми ұйымдармен бірлескен курстарды, зертханалық жобаларды және іс-шараларды қамтитын күшейтілген жаратылыстану-ғылыми траекторияны құратын мектептер үшін мәртебе және қаржыландыру. Бағдарламағылыми сауаттылықты арттыру бастамасы (*Science Literacy Enhancement Initiative*) шеңберінде құрылған және тікелей «мектеп – университет – индустрия» әріптестігіне сүйенеді.

Супер ғаламдық жоғары мектептер (*Super Global High School, SGH*) – жобалық-зерттеу тапсырмалары, университеттердің тәлімгерлігі және компаниялармен/ҰЕҰ-мен байланыстар, оның ішінде тағылымдамалық және зерттеу блоктары арқылы «ғаламдық көшбасшыларды» дайындайтын мектептер.

Жыл сайын ондаған мектеп кейстерді жариялайды: университеттердегі бірлескен постер-сессиялардан бастап «бизнес кейстерін» бірлесіп шешуге дейін. Мысалы, 2025 жылы Окинавадағы ғылыми институт оқушыларды екі күндік жұмыс ортасындағы тәжірибе бағдарламасына қабылдады – бұл базалық жұмыс тәжірибесі мен жоғары сыныптың зерттеу практикасы арасындағы типтік «көпір».

«Мектеп – қоғамдастық – бизнес» желілік басқару

Әлеуметтік «байланыс» екі тетікке негізделген.

1. Қоғамдастық мектептері (*Community Schools, School Management CouncilSystem*). Ата-аналар, тұрғындар және қоғамдастық өкілдері нақты өкілеттіктермен мектепті басқару кеңестеріне кіретін және басқалармен қатар мектепті жергілікті ұйымдармен және кәсіпорындармен байланыстыруға жауап беретін заңды құрылым. *МEXT* – жүйені мектептерді «ашық және қоғамдастық қолдауына ие» ету тәсілі ретінде сипаттайды.

2. «Мектеп команда ретінде» (*Team Gakkou*) реформалар пакеті және

оқыту және тәрбиелеу үшін мектеп пен қоғамдастық ынтымақтастығы желісі (*Community Co-operation Network for Learning and Education*). Халықаралық шолулар дәл осы құралдар мектеп пен жергілікті институттардың: қоғамдастықтардың, ҰЕҰ-ның, мәдениет мекемелерінің және бизнестің әріптестігін күшейтетінін атап өтеді.

Әріптес ретіндегі мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі: «Хеллоу Уорк» (*Hello Work*)

Мектептермен өзара іс-қимылға денсаулық сақтау, еңбек және әл-ауқат министрлігінің (*MHLW*) «Хеллоу Уорк» (*Hello Work, Public Employment Security Offices*) жұмыспен қамту орталықтары жүйесі де қосылған. Ұлттық деңгейде «Хеллоу Уорк» жастарды ақпараттандыру және сүйемелдеу арналарын күшейтеді және мектеп іс-шараларына консультациялар мен «өтпелі қызметтерді» (*job-matching*, қысқа курстар, кәсіптік дайындық бағдарламалары туралы түсініктемелер) жеткізуші ретінде қосылады. Бұл мектептік «жұмыс ортасындағы тәжірибе» форматтарын толықтырады және қызығушылықтарды нақты қадамдарға ауыстыруға көмектеседі.

Қауіпсіздік, режим, сақтандыру және «цифрлық із»

Мектептік жұмыс ортасындағы тәжірибе үшін бірыңғай қағидаттар қолданылады: алдын ала нұсқаулық, бағыттау парағы, ата-аналардың келісімдері, қауіпті жұмыстар мен аймақтарды шектеу, ересектердің сүйемелдеуі және жол мен болу кезеңіне арналған мектеп сақтандыруы. Бұл нормалар муниципалдық порталдарда ашық жарияланады, тәуліктік уақыт шеңберін және ұзақтығын (мысалы, негізгі мектептің екінші курс оқушыларында бір апталық тәжірибе) қамтиды, сонымен қатар, ата-аналардың алаңдаушылығын азайтады және бизнестің күтулерін теңестіреді.

Рефлексия және нәтижелерді тіркеу – процестің міндетті бөлігі. Муниципалдық жадынамалар (мысалы, Киото) оқушылардан оқу тақырыптарын нақты операциялармен жазбаша салыстыруды және жеке қорытындыларын тұжырымдауды сұрайды; ата-аналар сауалнамада тәжірибенің пайдасын көргенін растайды. Мұндай «із» кейіннен *SSH/SGH* жоғары сынып бағдарламалары мен университет әріптестіктері арқылы қабылданады.

Бұл мектеп күнтізбесінде қалай көрінеді

Жапондық негізгі мектептегі типтік жылдық цикл: сыныпта дайындық (мақсаттар, ережелер, базалық ұғымдар), содан кейін жергілікті әріптестерде бір апталық «жұмыс ортасындағы тәжірибе» (қолжетімді тапсырмалар, бақылаулар, шағын сұхбаттар), содан кейін талдау және портфолио. 9-сыныпта цикл қайталанады және тереңдейді. Жоғары мектеп *SSH/SGH*

аясында университеттермен және компаниялармен жобаларды, шэдоунгті, зерттеу тапсырмаларын және жазғы тағылымдамаларды қосады.

Жапондық модельден біздің «мансап орталықтарымызға» ауыстыруға не пайдалы:

Біріншіден, оқу жоспарына енгізілгендігі: жұмыс ортасындағы тәжірибе – бұл «сапар» емес, кестенің бөлігі. Екіншіден, бірыңғай құжаттар пакеті және қоғамдастық рөлдері бар жаппай өңірлік брендтері (мәселен, «14 жасардың сынағы» немесе «челлендж-тәжірибе» деңгейіндегі). Үшіншіден, университеттер мен жоғары технологиялық компаниялар үшін «магнит» ретіндегі *SSH/SGH* сияқты жоғары сыныптық желілік мәртебелері. Төртіншіден, тұрғындар мен бизнесті басқарудағы орны мен әріптестік үшін жауапкершілігі бар заңды механизм ретіндегі қоғамдастық мектептері. Бесіншіден, сапаның бірыңғай тілі: сынақтың мақсаты, қолжетімді шағын тапсырмасы, тәлімгерлерден кері байланыс, портфолиодағы артефакт – мұның бәрі Жапонияда көпшілікке арналған нұсқаулықтарда сипатталған және оны тікелей бейімдеуге болады.

Оңтүстік Корея: Кәсіптік бағдар беру – мәдениеттің бір бөлігі

Оңтүстік Кореяда білім беру жүйесі өндірістік практикамен сөзбе-сөз өршіген. Әрбір мектепте бірқатар компаниялармен келісімдер бар, онда балалар «белгі үшін экскурсия» емес, модульдік бағдарлама аясында үнемі жіберіліп отырады. Мысалы: алтыншы сыныпта оқушы банкке, құрылыс алаңына және гүл дүкеніне барады, жетінші сыныпта – қонақүйде әкімші рөлін сынап көреді, ал сегізінші сыныпта – нақты өндірістік кейстерді талдауға қатысады. Ең бастысы, оқушылар осындай әрбір тәжірибеден кейін жоғары мектепке ауысу кезінде қолданылатын «дағдылар портфолиосын» толтырады. Жұмыс берушілер бөгде «қайырымдылық жасаушылар» ретінде емес, білім беру миссиясының толық құқылы қатысушылары ретінде қабылданады.

Корея – нақты «сабақтар» экономикамен қалай байланысатынының ең жүйелі мысалдарының бірі. Байланысты мансаптық білім туралы Заң (*Career Education Act*), мектептерде мансап жөніндегі мұғалімнің міндетті түрде болуы, негізгі мектептегі «бағасыз семестр» жаппай бағдарламалары және ұлттық құзыреттілік стандарттары (*NCS, National Competency Standards*) негізіндегі дуальді оқытудың қуатты блогын қамтамасыз етеді. Нәтижесінде мектеп бір реттік экскурсиялар емес, жұмыс берушілермен бірге «танысты – байқап көрді – жұмыс істеді» деп жазылған траекторияларды алады.

2) Басқару архитектурасы және құқықтар

«Мансаптық білім туралы» Заң (*Career Education Act, 2015*) мемлекеттің,

өңірлердің және мектептердің мансаптық білім беру үшін жауапкершілігін тікелей бекітеді, «оқушының мансаптық оқуға құқығын» баса көрсетеді және барлық сатыларда мансаптық белсенділіктердің міндеттілігін енгізеді.

Мансап жөніндегі мұғалім (*Career specialist teacher*). Заңды іске асыру туралы Қаулыға (*Enforcement Decree*) сәйкес, әрбір бастауыш, негізгі және жоғары мектепте мансаптық білім беруге және сыртқы әріптестермен өзара іс-қимылды үйлестіруге жауапты кемінде бір педагог болуы тиіс. Лицензияға қойылатын талаптар мен функционалдық нормативтік түрде бекітілген; 2015 жылға қарай қамту орта және жоғары мектептерде шамамен 95%-ға жетті.

Ұлттық институттар мен делдалдар:

Білім министрлігі (*Ministry of Education*) саясатты қалыптастырады, негізгі және жоғары мектеп бағдарламаларын жүргізеді және ВЭТ/мектептік кәсіптік даярлық бойынша ағылшын тіліндегі түсініктемелерді жариялайды. Еңбек және жұмыспен қамту министрлігі (*Ministry of Employment and Labor*) мен Корея адами ресурстарды дамыту қызметі (*HRD Korea*) «Оқу-жұмыс» дуальді оқыту жүйесіне (*Work-Study Dual System*), Ұлттық құзыреттілік стандарттарын (*NCS*) басқаруға, біліктіліктерге және бағалауға жауап береді.

Корей кәсіптік білім және оқытуды зерттеу институты (*KRIVET*) – ғылыми-әдістемелік орталық: «мектеп – кәсіпорын» үлгілерін зерттейді оларды таратады, мансаптық қолдау орталықтарын қолдайды, *CareerNet* платформасын дамытады.

3) Негізгі мектеп: «Бағасыз семестр» және жұмыс орындарындағы алғашқы қадамдар

7–9 сыныптардағы «бағасыз семестр» (*Free Learning / Test-free Semester Programme*) мансаптық зерттеуге арналған бір (кейде екі) семестрді бөледі: бақылау жұмыстары азаяды, жобалық/практикалық тәжірибе, кәсіпорындарға бару, мамандармен кездесулер, шэдоуинг және шағын сынақтар көбейеді. Бастама 2013 жылы пилот ретінде басталды, содан кейін ауқымы кеңейтілді; оның мақсаты – оқу тақырыптарын еңбек тәжірибесімен байланыстыру және жұмыс берушілер мен тәлімгерлердің жүйелі қатысуын қамтамасыз ету. Әсерлері ЭЫДҰ аналитикасында және эмпирикалық зерттеулерде сипатталған.

Мұны «желілік» ететін не? Округ (білім беру кеңсесі) деңгейінде алаңдар банкі және іс-шаралар күнтізбесі қалыптастырылады; мектеп мансап жөніндегі мұғалім арқылы орындарды таңдайды, балаларды дайындайды және нәтижені оқушы портфолиосында тіркейді. Бұл оқу модулі бір реттік экскурсия емес, «дейін – кезінде – кейін».

4) Жоғары мектеп: мамандандырылған лицейлерден «Майстер-мектептерге» дейін

Кәсіптік жоғары мектептер тармағы. Кореядағы кәсіптік білім беру жүйесі жоғары мектепте басталады және екі негізгі типке бөлінеді:

Мамандандырылған жоғары мектептер (*Specialized High Schools*) – жаппай

тармақ (барлық кәсіптік мектептердің шамамен 80%-ы), мұнда оқу жоспарлары салалық бірлестіктермен келісіледі, ал жұмыс берушілердегі практика бағдарламаға енгізілген.

«Майстер-мектептер» (*Meister High Schools*) – компаниялармен «тапсырыс

бойынша» жобаланатын флагмандық салалық мектептер: тәлімгерлердің рөлдері, практикалардың ұзақтығы және кәсіпорындармен, соның ішінде ШОБ субъектілерімен «жұмыспен қамту келісімшарттары» жазылады. Өртүрлі жылдары түлектерді жұмысқа орналастырудың жоғары көрсеткіштері туралы хабарланды; бағалаулар мен шолуларды ЭЫДҰ, IDB және KRIVET жариялады.

«Алдымен жұмысқа орналасу – кейін университет» (*Employment First, Advancement to University Later*) саясаты мансаптық траекторияларды «бұрайды»: түлек жұмысқа орналасады (көбінесе мектептің әріптесімен шарт бойынша), ал кейін, еңбек өтілін жинақтап, жеңілдетілген траектория бойынша колледжге/университетке түседі. Бұл бағыт кәсіптік білім берудің беделін қолдайды және «мектеп – жұмыс беруші – жоғары оқу орны» циклін «тұйықтайды».

5) Дуальді оқыту «оқу-жұмысы» және NCS стандарттары

Дуальді оқытудың «оқу-жұмыс» жүйесі (*Work-Study Dual System*, корейше) – Еңбек және жұмыспен қамту министрлігі мен HRD Korea басқаратын шәкірттіктің «корей нұсқасы». Компаниялар жастарды жұмысқа алады, оқыту Ұлттық құзыреттілік стандарттары (NCS) бойынша құрылады, ал бағалау біліктілік берілгенге дейін құзыреттерді ішкі және сыртқы тексеруді біріктіреді. Бағдарлама ШОБ-та жаппай қолданылады; 2018 жылы одан жүздеген мың қызметкер өтті.

Ұлттық құзыреттілік стандарттары (NCS). Бұл мектеп пен өндіріс арасындағы «тіл»: NCS бойынша еңбек функциялары мен деңгейлері сипатталады, олардың негізінде кәсіптік мектептердің оқу жоспарлары мен «оқу-жұмыс» бағдарламалары құрылады, ал бағалаулар мен біліктіліктер NCS-модульдерге «байланады». Жүйені HRD Korea басқарады.

Дуальді жүйедегі мектептің рөлі. Кәсіптік бағыттағы оқушылар үшін

шәкірттік сыныптары қолданылады: теория мен базалық практиканы мұғалімдер жүргізеді, «жұмыстан тыс» оқыту мектепте/орталықта өтеді, ал өндірістік бөлігі – жұмыс берушіде тәлімгердің басшылығымен өтеді; бұл *ЮНЕСКО-ЮНЕВОК* басылымдарында және *KRIVET* материалдарында толық сипатталған.

6) Бұл «мансап орталығына» несімен ұқсас: Делдалдар, платформалар, сервистер

KRIVET және Мансаптық зерттеуді қолдау орталықтарының желісі (*Career Exploration Support Centers*) мектептерге әріптестерді табуға, тәлімгерлерді оқытуға, кері байланыс жинауға және шарттардың/сценарийлердің үлгілерін таратуға көмектеседі. *CareerNet* – мансаптық оқыту бойынша әдістемелік материалдар мен құқықтық базасы бар жалпыұлттық портал.

Провинциялардың/метрополиялардың Білім беру кеңселері өздерінің кәсіпорындар банкін, визиттер күнтізбесін және логистиканы жүргізеді, ал мектеп – мансап жөніндегі мұғалім арқылы орындарды брондайды, келісімдер мен сақтандыруды ресімдейді, оқушыларды дайындайды және портфолиодағы «артефактіні» тіркейді. Мұндай архитектура іс жүзінде біздің өңірлік «мансап орталығымыздың» прототипі болып табылады.

7) Қауіпсіздік, режим, сақтандыру және «цифрлық із»

Мектептік форматтарда (әсіресе «бағасыз семестрде») қауіпсіздік, ата-аналардың келісімдері және нұсқаулықтар үшін жауапкершілік мектепке/муниципалитетке жүктеледі; сапарлар мен шағын сынақтар кестеге сәйкес жоспарланады, ал нәтиже оқушының досьесінде тіркеледі. Білім министрлігінің (*МО*) және ЭЫДҰ-ның (*ОЭСР*) «бағасыз семестр» бағдарламасы бойынша материалдарында көрсетілген. Дуальді оқытуда қауіпсіздік пен бағалау салалық ережелермен реттеледі, ал біліктіліктерді беру *HRD Korea* және *NCS* рәсімдері бойынша жүзеге асады.

8) Бұл мектеп пен жұмыс берушіге не береді (және бізге нені ауыстыру керек)

Мектеп ерте сынақтардан бастап жұмысқа орналасуға дейінгі «сатыны» алады: бағасыз семестр → мамандандырылған/майстер-мектеп → дуальді шәкірттік. Жұмыс беруші оқушылардың стандартталған рөлдерін, дағдылардың бірыңғай тілін (*NCS*) және делдалдардың қолдауын (*KRIVET/HRD Korea*) алады. Біз үшін бұл өңірлік «мансап орталығы» үш функцияны біріктіруі керек дегенді білдіреді:

1. Мектептер үшін әдістемелік және құқықтық пакет;
2. Бизнесмен «ұлттық дағдылар стандарты» бойынша рөлдердің/шағын тапсырмалардың каталогы;

3. Жұмысқа орналастыру және «оқу-жұмыс» жөніндегі брокер (делдал).

9) Нақты форматтар және кейстер

Негізгі мектептегі «Бағасыз семестр» (*Free Learning/Test-free Semester*):
бір

семестр мансаптық белсенділіктерге, жобалық сабақтарға, сапарларға және шәдоуингке арналған; көптеген зерттеулерде пәндерге және бейінді тандауға деген қызығушылықтың артқаны атап өтіледі.

«Майстер-мектептер» (*Meister High Schools*): жұмыс берушілермен бағдарламаларды бірлесіп жобалау, ақылы практикалар, «жұмыспен қамту келісімшарттары», кейіннен «жұмыс → университет» траекториясы. ЭЫДҰ және IDB-ның бейінді бағалаулары түлектерді жұмысқа орналастырудың жоғары көрсеткіштерін тіркеді.

«Оқу-жұмыс» жүйесі (*Work-Study Dual System*): NCS негізіндегі жастарға арналған шәкірттік, құзыреттерді қос бағалау және біліктілік беру; бұл құрал әсіресе стандартталған кіру және тәлімгерлердің қолдауы қажет болатын ШОБ үшін өте ыңғайлы.

«Алдымен жұмысқа орналасу – кейін университет» (*Employment First, Advancement to University Later*) саясаты: түлекті мамандықта ұстайды, «академияландыруға ауытқуды» азайтады және тәжірибе жинақтап, кейінірек оқуға мүмкіндік береді.

Сингапурлық мектеп пен кәсіпорынның желілік өзара іс-қимыл моделі

Сингапур «мектеп – отбасы – қоғамдастық – бизнес» бірыңғай экожүйесін құрды, мұнда мектеп кадрлық қолдауды (мансаптық педагогтар) да, мазмұнды форматтарды (қолданбалы оқыту, қолданбалы оқыту модульдері, жобалық және сыныптан тыс «өмірлік» бағыт) да алады. Байланыстырушы «торап» ретінде мансаптық сүйемелдеуі және политехникумдар мен техникалық білім беру институты (*ITE*) деңгейіндегі жұмыс-оқу бағдарламалары бар «Болашақ дағдылары» (*SkillsFuture*) мемлекеттік инфрақұрылымы қызмет етеді. Экожүйені Білім министрлігі және ауқымды әріптестер (*SkillsFuture Singapore, Workforce Singapore*) басқарады, соынмен қатар, бір реттік экскурсияларды нақты жұмыс орны тәжірибесімен шатастырмауға және оқушыны бірінші жұмыс орнына дейінгі траектория бойынша «жеткізуге» мүмкіндік береді.

1) Ұлттық негіздеме және мектептер мен бизнеске арналған «Бірыңғай терезе»

Білім министрлігі (*MOE*) мансаптық сүйемелдеуді мектептің жүйелік міндеті ретінде бекітті. Әрбір сатыда мансаптық педагогтар/кеңесшілер (*Education and Career Guidance, ECG*) жұмыс істейді, ал министрлік

деңгейінде түлектердің нәтижелерін шығару маусымдарында жедел желісі/онлайн-жазылулары бар MOE жанындағы ECG орталығы (*ECG Centre @ MOE*) құрылған. Бұл жекелеген мектептердегі жүктемені азайтады және жасөспірімдер мен отбасыларға траектория таңдауда бірдей стандарттағы көмекті қамтамасыз етеді.

Цифрлық өзегі – оқушыларға арналған «Менің болашақ дағдыларым» порталы (*MySkillsFuture for Students*): бұл қызығушылықтарды/күшті жақтарды өзін-өзі бағалауға, мамандықтар мен оқу жолдарын зерттеуге, іс-шаралар күнтізбесіне және жеке жоспарлауға арналған «бір батырма», оны оқушылар да, педагогтар да пайдаланады. Мұнда мұғалімдер үшін ECG бойынша әдістемелік материалдар да орналастырылған.

2023 жылдан бастап MOE-нің өзінде Әріптестермен өзара іс-қимыл офісі (*Partnerships Engagement Office, PEO*) жұмыс істейді. Ол мектептер мен салаларды «ұштастырады», тұрақты және өзара тиімді әріптестіктерді табуға көмектеседі, сәтті форматтарды ауқымдандырады және бизнестің мектепке кіруін жеңілдетеді. Біз үшін мемлекет тарапындағы «мансап орталығының» эталоны: мүмкіндіктердің ортақ витринасы, құжаттармен және үйлестірумен көмек.

Архитектураны SkillsFuture қозғалысы толықтырады: ол азаматтар мен жұмыс берушілер үшін дағдылардың ортақ тілін белгілейді, сондай-ақ мектептен кейінгі жұмыс-оқу бағдарламаларын (*Work-Study Programmes, WSP*) (политехникумдар, *ITE* және тағайындалған провайдерлер) қаржыландырады және үйлестіреді. Бұл компаниялармен әріптестікте «мектеп → кәсіптік білім беру → жұмыс» үздіксіз траекториясын құруға мүмкіндік береді.

2) Мектеп деңгейі: Қолданбалы оқыту және нақты әлемге «көпірлер»

Қолданбалы оқыту бағдарламасы (*Applied Learning Programme, ALP*). MOE әрбір мектепті академиялық білім «өмірден» алынған міндеттермен (*STEM*, медиа, қалалық орта, кәсіпкерлік және т.б.) бірігетін қолданбалы бағытты құруға міндеттеді, ал индустриядан әріптестер нақты кейстерді, жабдықтарды, тәлімгерлерді және шағын практикаларға арналған орындарды береді. Бұл экскурсиялар жиынтығы емес, дәл «іс арқылы оқыту».

Қолданбалы оқыту модульдері (*Applied Learning Modules, ApLM*). Мектеп бағдарламасын толықтыратын және оқушыларға бейінді таңдағанға дейін салаларды «байқап көруге» көмектесетін практикаға бағытталған қысқа модульдер. Модульдер сыртқы әріптестермен (жоғары оқу орындары/компаниялар/ғылыми орталықтарымен) бірге әзірленеді және сабақтарға «үстеме» ретінде жүргізіледі.

Салалық делдалдар мен ресурстар желісі ALP-дің мазмұны бойынша мектептерді қолдайды. Мысалы, Сингапур Ғылыми орталығы (*Science Centre Singapore*) STEM Inc арқылы мектептерге қолданбалы STEM-модульдерді және индустриямен байланыстарды (авиация, ғарыш, ЖИ, материалдар инженериясы және т.б.) құруға көмектеседі. Мұғалімдерді артық жүктемей, жұмыс берушілермен сериялы жұмыс істеуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, «Өмір үшін оқыту» бағдарламасы (*Learning for Life Programme, LLP*) жұмыс істейді, онда мектептер қоғамдастықтармен, ҰЕҰ-мен және бизнеспен (спорт, өнер, көшбасшылық, тұрақты даму) әріптестік құрады. LLP тікелей «мамандық» туралы емес, бірақ кейіннен индустриямен жұмысқа оңай ауыстырылатын құндылықтар мен дағдыларды (*командалық жұмыс, көшбасшылық, жауапкершілік, сервис-learning*) «қамтиды».

MOE «Өмір үшін үйрену» (*Learn for Life*) күн тәртібінде «мектеп – индустрия» әріптестігін тереңдету туралы ашық мәлімдейді: міндет – оқушылар жұмыс орындарында қандай құзыреттер бағаланатынын ертерек және сапалы түсініп, оларды 7–10 сыныптарда іс жүзінде сынап көру. Бұл бағытты ALP/LLP-ді 21-ғасыр құзыреттіліктері векторының екі негізгі рельсі ретінде тіркейтін сыртқы аналитикалық шолулар (*Asia Society, Brookings*) да қолдайды.

3) Өзара іс-қимыл форматтары: Мектеп пен бизнес нақты не істейді?

Сингапур практикасында мектептік ALP/ApLM және ECG түсінікті «сатыға» бірігеді: кіші сыныптарда – диагностикалық тапсырмалар, кәсіптік-навигаторлар және сыныптардағы, әріптестер алаңдарындағы «шағын сынақтар»; орта буында – қолданбалы оқыту модульдері, жобалық тапсырмалар және шэдоуинг/сапарлар; жоғары сыныптарда – индустриямен тереңдетілген жобалар, конкурстар, инкубаторлар және тәлімгерлік. Бұл ретте ECG бағыты тәжірибені пәндерді/курстарды таңдауға және келесі қадамға «аударуды» (портал, консультациялар, іс-қимыл жоспары) қамтамасыз етеді.

Практикалық бөлік жүйелі түрде мектептерде, политехникумдарда және ITE-де жұмыс істейтін штаттық мамандар – мансаптық педагогтарға/кеңесшілерге (ECG) және MOE жанындағы ECG орталығына сүйенеді; бұл жекелеген мұғалімдердің ынтасына тәуелділікті төмендетеді және өзара іс-қимылдарды болжамды және ауқымды етеді.

4) Мектептен кейін: «Ұзақ» тағылымдамалар және жұмыс-оқу бағдарламалары

Мектептен кейінгі буында Сингапурде «білім беру – кәсіпорын» желісін тікелей ұстап тұратын екі қуатты механизм бар:

Күшейтілген политехникалық практика (*Enhanced Internship*) – типтік

ұзақтығы 20 апта (бірқатар бағдарламаларда – 36 аптаға дейін). Студенттің компанияда тәлімгері және политехникумнан байланыс офицері бар, журнал/логбук жүргізіледі және ресми бағалау жүреді. Бұл енді экскурсия емес, оқу жоспары модулі бойынша толыққанды өндірістік жұмыс.

SkillsFuture жұмыс-оқу бағдарламалары (*Work-Study Programmes, WSP*). Политехникумдар мен *ITE* түлектері үшін *Work-Study Post-Diploma/Certificate* желісі және *ITE* деңгейінде «Жұмыс+Оқу» дипломы (*Work-Study Diploma, WSDip*) қолжетімді. Схема қарапайым: түлек әріптеске жұмысқа орналасады, жалақы алады, жұмыс орнында құрылымдалған оқытудан (*OJT*) және тәлімгерліктен өтеді, ал оқу модульдері/сертификаттары провайдерлермен есептеледі. Бұл мектептерді, политехникумдарды/*ITE*-ді және жұмыс берушілерді тұрақты желіге «бекітеді».

Мектептер үшін *WSP* әсерінің өлшенетіні маңызды: Сауда және индустрия министрлігінің зерттеуі *WSP*-ке қатысудың *WSP*-ке қатыспай бірден жұмысқа шыққан түлектерге қарағанда жақсы жалақы нәтижелерімен корреляцияланатынын көрсетті, бұл бизнестің және отбасылардың сенімін нығайтады.

5) Рөлдер және «сапаны сақтандыру» (оның жыл сайын жұмыс істеуі үшін)

МОЕ/РЕО «ойын ережелерін» белгілейді, әріптестер пулын кеңейтеді, мектептерге мүмкіндіктер мен құжаттардың «витринасымен» көмектеседі. Біз үшін министрлікке/білім беру басқармасына енгізілген «өңірлік мансап орталығының» тікелей аналогы.

ECG-желісі кадрлық негіздемені және консультация берудің бірыңғай стандарттарын, соның ішінде таңдаудың ең қарқынды кезеңдерінде МОЕ жанындағы ECG орталығы арқылы қамтамасыз етеді.

MySkillsFuture порталы мұғалім мен оқушы үшін цифрлық ізді, құралдық базаны ұстап тұрады: өзін-өзі бағалау, мамандықтар әлемі, оқу жолдары, іс-шаралар және шешімдерді тіркеу.

Жоғары білім беру институттары (политехникумдар/*ITE*/жоғары оқу орындары) және *SkillsFuture* «ұзақ» соңын жабады: 20–36 апталық тағылымдамалар және тәлімгерлік, *OJT* және модульдерді есептеуі бар жұмыс-оқу траекториялары.

Мемлекеттік жыл сайынғы нәтижелер шолуы: «біз балаларды болашаққа дайындау үшін ата-аналармен, қоғамдастықпен және индустриямен жұмыс істеуді жалғастырамыз», – бұл ұран емес, әріптестіктерді және қолданбалы оқытуды кеңейту бойынша нақты күн тәртібі.

6) Нақты мысалдар мен кейстер (бұл қалай көрінеді)

STEM/технологиялардағы ALP: мектептер компаниялардың/ғылыми орталықтардың тәлімгерлерімен авиағарыштан бастап қалалық орта инженериясына дейінгі «тақырыптық» қолданбалы бағыттарды құрады; типтік траектория зертханалар сериясын, жобаны, алаңға баруды және көпшілік алдындағы питчті қамтиды.

ArLM: оқушылар кәсіптік таңдауға дейін салаларды «ұстап көру» үшін қысқа қолданбалы модульдерден өтеді; бұл жиі сыртқы провайдермен бірлескен курстар.

Политехникалық практикалар: «компания + политехникум» қос тәлімгерлігі және *graded*-бағалауы бар 20 апталық (кейде 36 апта) «енулер» мен тәжірибені «сыныптан тыс жұмыс» емес, оқу жоспарының жұмыс элементі етеді.

WSP/WS Dip: түлек толық ставкамен жұмыс істейді, құрылымдалған тәлімгерлікті алады, пост-диплом/сертификат немесе *ITE* дипломының модульдерін жабады; жұмыс беруші үшін «кіру–тәлімгерлік–бекіту» бағыттары бар.

Халықаралық ұсынымдар

ЭЫДҰ (Musset & Kurekova, 2018) баяндамасына сәйкес, жұмыс берушілерді ерте тарту, өндірістік практикаларды ұйымдастыру, кәсіптік бағдар беру әңгімелері және кәсіпқойлардың мектеп іс-шараларына қатысуы жасөспірімдердің табысты жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін айтарлықтай арттырады. Әсіресе, экономиканың нақты секторымен тұрақты және жүйелі байланыстар тәжірибесі маңызды болып табылады. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы кәсіптік бағдар беру шығындар емес, инвестиция екенін және барлық мүдделі тараптардың міндетті қатысуын талап ететінін атап көрсетеді [7].

Жалпы алғанда, шетелдік тәжірибенің негізгі элементі жұмыс берушілердің қатысуы ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік әріптестік желісін құруға деген жүйелі, институционалдық тәсіл болып табылады. Қазақстан үшін өз шынайылығын ескере отырып бейімдеуі маңызды тәжірибе: 1-сыныптан бастап экскурсиялар, кәсіби мерекелер және мамандықтар өкілдерімен кездесулер арқылы, одан әрі – практикаларды әр оқушының білім беру траекториясына енгізу арқылы.

Мектеп кеңесшісі және мансапты дамыту

ASCA позициясы

Американдық мектеп кеңесшілері қауымдастығы (Американдық мектеп кеңесшілері қауымдастығы)

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

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 оқушылардың мансаптық дамуын жақсартуға көмектесетін стратегиялар мен іс-шараларды жүзеге асырады – оқушыларға 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 – оқушыларға қазіргі және болашақ өмірлерінде табысты болуы үшін барлық үш саладағы өсу қажет екенін мойындайды [8].

Негіздеме

Мектептегі кеңес беру бағдарламасы арқылы мектеп кеңесшілері оқушыларға өздерінің күшті жақтары мен қызығушылықтарын, сондай-ақ осы атрибуттарға сәйкес келетін мансаптық өрістерді зерттеуге көмектесу үшін ресурстар мен мүмкіндіктерді ұсынады. Бұл күш-жігер оқушыларға орта білімнен кейінгі білім беру жолдарын жоспарлауға және таңдауға көмектеседі, сондай-ақ оқушыларға орта білімнен кейінгі білім мен жұмыс әлемінде сәтті бағдарлануға көмектесетін колледжге 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). Мектеп кеңесшілері оқушылармен, отбасылармен, оқытушылармен және қоғамдастықпен бірлесіп жұмыс істей

отырып, барлық оқушылардың өнімді азаматтыққа жету жолын (мысалы, әскери, мансаптық техникалық сертификат немесе екі немесе төрт жылдық білім беру бағдарламасы) оқушы 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 оқушылардың 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 нұсқалармен және мансаптарға әсер ету олардың өсуін одан әрі қолдайды (Bottoms, 2022). Оқушылардың мансаптық білімінің фасилитаторлары ретінде мектеп кеңесшілері оқушыларды СТЕ жолдарымен және оқушылардың мансаптық дамуы үшін маңызды болуы мүмкін тәжірибелік оқытумен таныстырады (ASTE, 2023) [11].

Мектеп кеңесшілері сонымен қатар барлық оқушылардың таңдаған саласында білікті және табысты болу үшін қажетті дағдылар мен білімге ие екенін мойындайды (Mau & Li, 2018). Айта кету керек, барлық жолдарға әсер ету оқушыларды бір нұсқамен шектеу есебінен туындамауы керек. СТЕ оқушыларға 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;
- Оқушыларға мансаптық дайындық үшін қажетті мінез-құлық пен дағдыларды меңгеру үшін оқу мүмкіндіктері мен тәжірибесін алу мүмкіндіктерін ұсыну үшін ынтымақтасады (Лимберг және т.б., 2021);
- Оқушылармен олардың қызығушылықтарын, қабілеттерін, нақты мансаптық кластерлерін (Сиссо, 2018) және орта білімнен кейінгі жоспарларын анықтайды;

- Оқушыларға мектептен орта білімнен кейінгі білімге және/немесе еңбек қызметіне көшуді жоспарлауға, соның ішінде жоғары сапалы кәсіптік-техникалық білім беру бағдарламаларына көмектеседі (ASCA, 2021);

- Оқушыларға мектептен орта білімнен кейінгі әртүрлі бағыттар бойынша кеңес береді (мысалы, колледж, кәсіби куәліктер, шәкірттер, әскери, қызмет жылының бағдарламалары, отбасын асырайтын жалақысы бар толық уақытты жұмыс немесе тәуелсіз өмір сүру жалақысы);

- Оқушыларға ерте колледж және мансаптық даму бағдарламаларына қатысуға мүмкіндік беріңіз (мысалы, қос несие/қос қабылдау, AP, IB, STE);

- Орта білімнен кейінгі, мансаптық және колледжге дайындық мәдениетін қалыптастыру үшін әкімшілермен, оқытушылармен, қызметкерлермен және шешім қабылдаушылармен бірлесіп ынтымақтасады;

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

- 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 анықтайды;

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

- Барлық оқушыларға 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 ұсынады;

- Мансаптық тенденцияларды ескере отырып, кәсіби дамумен айналысады;

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

Осылайша, мектеп кеңесшілері оқушыларға олардың күшті және қызығушылықтарын, сондай-ақ осы атрибуттарға сәйкес келетін мансаптық бағыттарды зерттеуге көмектесетін ресурстар мен мүмкіндіктерді ұсынады. Мектеп кеңесшілері барлық оқушыларға олардың мансаптық дамуын жақсартуға және орта білімнен кейінгі білім мен жұмыс әлемінде сәтті шарлауға көмектесетін мектептегі кеңес беру бағдарламасын ұсынады, сонымен бірге оқушылардың қазір және кейінгі өмірінде табысты болуы үшін академиялық, мансаптық және әлеуметтік/эмоционалдық дамудың барлық үш

саласындағы өсу қажет екенін мойындайды. Мектеп кеңесшілері оқушыларға барлық орта білімнен кейінгі нұсқаларды, соның ішінде мансаптық және техникалық білім беру және оқыту жолдарын зерттеуге қолжетімділігін қамтамасыз етеді.

Педагог-кәсіптік бағдар берушілерге арналған ұсынымдар

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)

- Оқушыларға 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.

Оқушыларға 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.

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

Педагог-кәсіптік бағдар берушілердің 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 саласында.

- 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

Мүдделі тараптар 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 оқушылардың 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 ТЖКБ оқу орталықтарымен бірлесіп жұмыс орындарын құру және тағылымдамадан өту үшін субсидиялар беру және басқа да қаржылық ынталандыру жоспарларында көрсетілген.

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

Сондай-ақ негізгі міндеттердің бірі жұмыс берушілер, білім беру ұйымдары арасында серіктестік бағдарламаларын құру және қолдау 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 оқушының 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 оқушылар 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 « Жасау Skills Work for Scotland» 2020 –2025 [17] үшін кәсіпорындардың мүдделеріне білім алушылардың 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 «Our Skills Force» бағдарламасы әзірледі[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 болып табылады.

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 оқушылардың арасында ортақ байланыс алаңының болмауы. Осыған байланысты оқушылар «шынайы

әлемде» кәсіптер мен мамандықтардың алуан түрлілігін түсіне алмайды, ал жұмыс берушілер кәсіби білімі бар, жұмысқа қызығушылық танытқан қызметкерді ала алмайды.

Қазіргі уақытта жұмыс берушілер, орта және жоғары кәсіптік білім беру ұйымдары мен оқушылар 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, осы ұйымдардың оқытушыларында оқушыларға 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.

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.

Білім берудегі желілік өзара іс-қимыл оқу немесе сабақтан тыс процеске, оқушылардың кәсіптік бағдарлануына бірден бірнеше ұйымның тартылуы жүзеге асатын күрделі тетік. 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 міндеттері:

- 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, 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.

Желілік іс-қимылдың нормативтік -құқықтық аспектілері

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

1. «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III Заңы.
2. «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 Оқу-ағарту министрінің 2022 жылғы 3 тамыздағы № 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 Оқу-ағарту министрінің 2022 жылғы 31 тамыздағы № 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, педагог-кәсіптік бағдар беруші, қосымша білім беру педагогі, әдіскер және т.б.).

Желілік өзара әрекеттесу қызметі білім беру ұйымының жергілікті актілерімен реттеледі:

1. Кәсіптік бағдар беру қызметін жүзеге асырудың желілік нысанын ұйымдастыру туралы ереже.
2. Кәсіптік бағдар беруді жүзеге асырудың желілік нысаны туралы келісім.
3. Өзара әрекеттестік және ынтымақтастық туралы келісім.
4. Кәсіптік бағдар беру жоспары.
5. 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.

«Өзара әрекеттестік және ынтымақтастық туралы келісім» 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, білім беру курстары, шеберлік сағаттары;
- 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

№	Жұмыс берушілер қатысатын оқу процесінің элементтері	Рәсімнің нысаны
1.	Сұраныстағы мамандықтар бойынша элективті курстарды, факультативтік бағдарламаларды әзірлеу	Элективті курстарға, факультативтік бағдарламаларға біріктірілген 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 біріктіру	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, жәрмеңкелерді, экскурсияларды жоспарлау

7.	Оқушылардың 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 тандасақ, онда көрсетілген пәндердің біріншісі нақтылауды қажет етеді: оқушылар 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);*

- *оқушы* 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 білім алушылармен 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 оқушы, 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:

- *оқушыларға 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).

* «Кәсіби бағдар беру тұрғысынан 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) кәсіби бағдар беру тұрғысынан маңызды 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 – оқушылар»,
- 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.

Мұндай өзара тиімділікті іздеуде мектептің білікті медиатор, педагог - кәсіптік бағдар беруші 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.

Осы саладағы қолда бар проблемаларды шешу 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.

2.1. ҚР-да нетворкинг желісін құру архитектурасы (басқару деңгейлері)

2.1.1. Ұлттық деңгей

Институттар: Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы (бұдан әрі – Академия) ҚР Оқу-ағарту министрлігімен бірлесіп

Деңгейдің мақсаты: Саясат, сапа стандарттары, бірыңғай цифрлық және ұйымдастырушылық шешімдер, мониторинг және қаржыландыру.

Бірыңғай негіздемесіз әрбір мектеп жұмыс берушілермен өзара іс-қимылды өз бетінше «ойлап табатын» болады: біреуінде жүйелі түрде шықса, басқасында – эпизодтық түрде. Ұлттық деңгей (не үшін қажет):

- Барлық балалар үшін тең қолжетімділікті қамтамасыз ету – қала ма, әлде ауыл ма, «Келешек мектебі» ме, әлде қарапайым мектеп пе, маңызды емес.
- Бизнеспен қатысудың жалпы ережелері туралы алдын ала келісу: қауіпсіздік, жауапкершілік, алаңдардың минималды шарттары, іс-шаралардың түсінікті форматтары.
- Мектептерден артық бюрократияны алып тастау: дайын құжаттар үлгілерін, кездесулер мен кәсіптік сынақтардың типтік сценарийлерін, бірыңғай күнтізбе мен цифрлық брондау жүйесін беру.
- Сапаны өлшенетін ету: міндетті бағдарларды (жұмыс берушілермен кездесулер және жұмыс орны тәжірибесі), мұғалім мен әріптес үшін түсінікті «мазмұндылықтың» бірыңғай критерийлерін енгізу.
- Мектепті еңбек нарығымен байланыстыру: кездейсоқ «келе алғандар» шақыруларына емес, сұранысқа ие мамандықтар мен дағдылар туралы деректерге сүйену.
- Балалар мен педагогтардың қауіпсіздігін және құқықтық қорғалуын қамтамасыз ету: еңбекті қорғау, сақтандыру, ата-аналардың келісімдері, дербес деректерді қорғау.

Мұғалім үшін: Бірыңғай «жол» және жоғарыдан қолдау пайда болады – сізге зауыттарды «батырлықпен» іздеудің және шарттарды нөлден жазудың қажеті жоқ; сіз түсінікті рәсім бойынша жұмыс істейсіз және қоңыраулар мен анықтамаларға емес, балалармен жұмыс істеуге көбірек уақыт жұмсайсыз.

Кім және не істейді (рөлдердің қарапайым схемасы)

ҚР Оқу-ағарту министрлігі

- саясатты және жылдық нысаналы көрсеткіштерді бекітеді;
- қауымдастықтармен және басқа министрліктермен ведомствоаралық әріптестікті ұйымдастырады.

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы

- Үлгілік құжаттарды дайындайды (шарттар, келісімдер, қауіпсіздік чек парақтары, сынақтардың технологиялық карталары);
- Бірыңғай цифрлық платформаны жүргізеді (жұмыс берушілер тізілімі, брондау, портфолио, көрсеткіштер панелі);
- Мектептердегі үйлестірушілерді және жұмыс берушілер тарапынан тәлімгерлерді оқытады;
- Мониторинг жүргізеді және үздік практикаларды жариялайды.

Өңір/қала (Білім басқармасы жанындағы мансап орталығы)

- Жұмыс берушілер банкін жинайды және сүйемелдейді, алаңдарды тексереді;
- Мектептерге логистикамен (көлік, рұқсатнама, сақтандыру) және күндерді брондаумен көмектеседі;
- Мектеп үйлестірушілері мен кәсіпорын тәлімгерлеріне арналған қысқа курстар өткізеді;
- Кері байланыс жинайды және жергілікті жердегі қауіпсіздікті қадағалайды.

Мектеп

- Кәсіптік бағдар беру үйлестірушісін тағайындайды, іс-шаралар күнтізбесін жоспарлайды;
- Сыныпты кездесуге/сынаққа дайындайды (нұсқаулық, тапсырмалар, мінез-құлық ережелері);
- Рефлексияны және нәтижені портфолиоға тіркеуді қамтамасыз етеді;
- Платформа арқылы өтінімдер береді және орталықпен қарапайым регламент бойынша өзара әрекеттеседі.

Педагог-кәсіптік бағдар беруші үшін бұл нені білдіреді?

- Сіз «жалғыз» емес, мектеп үйлестірушісі және өңірлік орталық арқылы жұмыс істейсіз.
 - Әрбір іс-шараға сіз дайын пакетті аласыз: бағыттау парағы, келісім нысаны, сабақ/сынақ жоспары, қауіпсіздік чек-парағы, рефлексия нысаны.
 - Сіздің негізгі рөліңіз – педагогикалық: балаларды дайындау, талқылауды өткізу, тәжірибені мағыналы етуге және нәтижені портфолиоға енгізуге көмектесу.
 - Есепке алу және есептілік барынша қарапайым: платформаның мектеп кабинетінде бірнеше рет басу және қысқа кері байланыс нысаны.
- Нәтиже бойынша «табыс» қалай көрінеді (түсіну үшін)
- 7–11 сыныптардың әрбір параллелінде – жұмыс берушімен кемінде бір мазмұнды кездесу және жылына кемінде бір кәсіптік сынақ.
 - Әрбір оқушыда – жылына еңбек әлемімен кемінде төрт контакт және портфолиоға кем дегенде бір артефакт (тапсырма, шағын есеп, бейдж).
 - Алаңдарда – елеулі оқиғалардың нөлдік деңгейі; оқушылар мен тәлімгерлердің пікірлері бойынша – орташа балл 5-тен 4-тен төмен емес.

Кәсіптік бағдар беру нетворкінгі 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:

- 1) ұйымдастырушылар 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, білім алушылардың 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;

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

Ықтимал алушылар (жасыл карталар):

- 1-4 мектеп оқушылары;
- 5-7 мектеп оқушылары;
- 8-9 мектеп оқушылары;
- 10-11 мектеп оқушылары;
- мектеп оқушыларының ата-аналары (1-4 , 5-7);
- мектеп оқушыларының ата-аналары (8-9 , 10-1);
- жұмыс беруші кәсіпорындардың өкілдері;
- педагог – кәсіптік бағдар берушілер, кәсіптік бағдар беру процесіне

қатысатын педагогтер;

- 2-3 бос жасыл карта.

Мүмкін шақырылған қатысушылар (сары карталар):

- мектеп оқушыларының ата-аналары;
- мектеп үкіметінің өкілдері;
- кәсіпорын мамандары – кәсіпқойлар;
- кәсіпорындардың кадр қызметтерінің өкілдері;
- кәсіпорын басшылары;
- табысты кәсіпкерлер;
- БАҚ өкілдері;
- аудан, қала басшылары;
- жұмыспен қамту қызметінің өкілдері, құқық қорғау органдарының

өкілдері;

- 4-5 бос сары қағаз.

РН 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.

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.

2. Орналасуда бір түсті бірнеше карта болуы мүмкін .

Кәсіптік бағдар беру іс-шараларының кестелерінің үлгілері:

- Бірнеше ұйымдастырушылар болуы мүмкін, мысалы, мектеп және кәсіптік білім беру ұйымы . Олар кәсіптік бағдар беру жұмысы аясында іскерлік байланыстар орнатқан болуы мүмкін, 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.

3. Кәсіптік бағдар беру нетворкінгі жағдайының бірнеше кезеңі болуы мүмкін (бұл оның сценарийін құру кезінде 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 оқушылардың 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; оқушылардың 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 PN конструкторымен жұмыс істеу алгоритмі шамамен алынған; тәжірибеде онымен жұмыс әртүрлі логикада орындалуы мүмкін. Сіз жұмысты картаның пасьянсін негізделген жағдайды жобалаудан немесе қолайлы тақырыпты табудан немесе PN 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 PN оқиғаларын екі санатқа бөлуге болады:

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

Нашар құрылымдалған кәсіптік бағдар беру жағдайының мысалы, бағдарламада көрсетілген ешқандай сюжетті білдірмейтін классикалық бос орындар жәрмеңкесі болып табылады. Оның тиімділігі, әдетте, келушінің (оқушы, 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 PN жағдайларының мысалдары төменде келтірілген (Қосымшаны қараңыз 1 «Кәсіби бағдар беру желісіндегі ситуациялардың әдістемелік әзірлемелері», «Кәсіби шеберден сабақ», «Бастау алаңы» іс-шаралары және т.б.).

Осы санатқа жататын РН 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.

Педагог-кәсіби бағдар берушілерге арналған ұсынымдар

Дерексіз «жұмыс беруші» емес, тірі серіктес

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

Кәсіптік бағдар беру жұмысындағы ең үлкен қателіктердің 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.

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 нүктесі 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 білім алушылардың, 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 «сантихникалық 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. Борыш 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 оқушылардың 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 әкеліңдер, 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, оқушы мен 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 оқушылаға мамандық туралы «жанды» сөйлеуді тыңдауға, оның негізінде қандай қасиеттер мен құндылықтар жатқанын көруге мүмкіндік береді. Мұндай кездесулер фронтальды лекциялар ретінде емес, әрбір оқушы 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

Оқушылар 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 буын өкілдері – зейнеткерлер, еңбек ардагерлері, дәстүрлі қолөнершілер арасындағы диалогты ұйымдастыру. Мұндай кездесулер оқушылардың 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 оқушының жеке сұранысын тану принципіне негізделген. Бұл тұрғыда педагог-кәсіби бағдар беруші 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 кодексіне сүйенбестен тиімді мансаптық навигация мүмкін емес. Тек осы жағдайда ғана ол сырттан таңылған схема болудан қалып, оқушыны саналы кәсіптік таңдауға апаратын жеке бағдарлау механизміне айналады.

1-4 сыныптарға арналған кәсіби орталардың мысалдары: балалармен мамандықтар туралы қалай сөйлесу керек

Бастауыш мектеп 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 форматтардың 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. Ол бірінші саналы сұраққа айналады: мен кім болғым келеді және неге?

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

Орта деңгей – 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. Осы 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 қалыптастыру.

1. Мамандық белгі ретінде емес, спектр ретінде

Оқушыларға 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, оқушыларды 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 бағыттар 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 форматтары

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. Педагогтің міндеті – нұсқау беру емес, сүйемелдеу

Педагог-кәсіби бағдар беруші 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 қиылысы сияқты. Сіз тұрып, біреу сізге қайда бару керектігін айтқанын күте аласыз. Ал карта мен фонарьды көрсетуге болады, оларға бір бұрылысты, содан кейін басқасын көруге рұқсат етіңіз - сонда ғана жасөспірім бағытты өздері таңдай алатынын түсінеді. Дәл осы 5-7 сыныптардағы кәсіптік бағдар берудің басты құндылығы.

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

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. Мұнда жерде итермелеу емес, таңдау инфрақұрылымын жасау маңызды.

8–9 сыныптар үшін кәсіби орта

Бұл кезеңде кәсіптік бағдар беру ортасы енді тек көрнекі ақпарат емес. Микро өзара әрекеттесу жүйесі: шағын тәжірибелер, жобалық іс-шаралар, демалыс күндеріндегі тағылымдамалар, мамандандырылған пәндер. Оқушы 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 оқушы 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. Мұндай тәсіл қызығушылықтардың динамикасын қадағалауға мүмкіндік береді, ата-аналармен және педагогтермен әңгімелесуге көмектеседі және одан әрі бағытты құру кезінде әсіресе маңызды.

Жеке бағыттар

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

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

Бітіру деңгейінде кәсіптік бағдар беру жұмысы консультативтік және жобалық тәсілдеме түрінде болуы керек. Мұнда оқушы енді зерттемейді – ол ауысуға дайындалуда. Демек, 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. Сала 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 сыныпта: күшті жақтарды, тәуекелдерді, профильді талқылау. Екінші рет – 11-сыныпта: нақты бағытты талдау. Бұл шешім қабылдау нүктесі.

Қабылдауды қолдау

Кәсіби бағдар беруші оқу ісі меңгерушісімен және ата-аналармен бірлесіп жұмыс істейді: университет/колледж таңдауға көмектеседі, портфолио жинайды, өтініштерді, ілеспе хаттарды және өтініштерді беруді

мансаптық қолдауға қатысады. Оқушыларға бағдарлау құралдары берілуі керек: платформаларда навигация (eGov, Mansap компастары, колледж және университет веб-сайттары), конкурстар, гранттар және қабылдау туралы түсініктемелер беру.

Болашақтың сценарийлері

Оқушыда 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.

Жоғары мектепте кәсіптік бағдар беру енді бағдарлау емес. Бұл таңдауға қолдау көрсету және кәсібилендіруді бастау. Ал егер процесте жақын жерде үкім шығармайтын, бірақ тыңдайтын ересек адам болса, жасөспірімге білім ғана емес, қолдау көрсетеді. Ал ол – 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)

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

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

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

4. «Тең қолжетімділік» қағидаты

- 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, ал химия пәні мұғалімдерінен жергілікті дәріханадан лаборант шақыруын сұрау.

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

- Сандық құралдар мен мансаптық бағдарлау платформаларын, соның ішінде қазақстандық ресурстарды (мысалы, «Мансап компасын») пайдалану.

Сондықтан, 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 оқушыларыңызға 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.

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

Педагог-кәсіби бағдар берушінің кәсіби дамуы

- 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 үйрету - тәсілдеріңізді қарап шығыңыз, олардың тиімділігі мен өзектілігін тексеру.

ҚР жұмыс берушілермен өзара әрекеттесу тәжірибесі

1) Кәсіпорындарға арналған қалалық бағыттар: Елордалық «жаппай қамту» кейсі

Астанада 2023 жылы қала кәсіпорындармен және ведомстволармен бірлесіп ауқымды кәсіптік бағдар беру экскурсияларын іске қосты: 10 апта ішінде жоғары сынып оқушылары (басымдық – 8–10-сыныптар) шамамен 25 кәсіпорынға барды, жалпы қамту – 10 мыңға жуық оқушы. Формат оқу аптасын жеңілдету және қамтуды кеңейту үшін дүйсенбіден жексенбіге дейінгі «бағыттау парағы» ретінде құрылды. Нәтижесінде мектептер келу кестесін, кәсіпорындар – өтінімдердің бірыңғай терезесін, ал оқушылар – мамандықтар мен технологиялардың «жанды» көрінісін алды. Бұл тип – өңірлік маршрутизатордың классикалық үлгісі: күнтізбелер, логистика, стандартты ЕТҚ-нұсқаулықтар, оқушылардың қысқа рефлексиясы. Кәсіпорын он апталық желілер ретіндегі қалалық «мансаптық бағыт» бойынша жинақтау; Аралас кестеге (жұмыс күндері/демалыс күндері) баса назар аудару; Жұмыс берушілер мен мұғалімдерден бірыңғай нысан арқылы кері байланыста болады.

2) Мектеп – ЖОО – Өндіріс көпірі ретіндегі «Инженерлік сыныптар»

2025 жылы республика деңгейінде инженерлерді даярлаудың ұлттық моделі жарияланды: мектептердегі инженерлік сыныптар арқылы ерте кәсіптік бағдар беру және жоғары оқу орындарымен, өндіріспен тығыз интеграциялау. Бұл бұрыннан бар өңірлік практикаларды толықтырады: Шығыс Қазақстан облысы (ШҚТУ) 9–11 сыныптар үшін көп жылдар бойы инженерлік сыныптарды жүргізіп келеді – университет зертханаларындағы сабақтар, оқытушы-практиктер, қолданбалы жобаларға баса назар аудару. Мұндай желілік формат (мектеп + ЖОО + салалық әріптестер) инженерлік мамандықтарға тұрақты арна қалыптастырады. Қаруымызға не алу керек: «Инженерлік сыныпты» әріптес-кәсіпорындарға тұрақты сапарлар мен жобалық кәсіптік сынақтар үшін негіздеме (*каркас*) ретінде пайдалану; Б5/Б6 (Эталон 5/6, Gatsby Benchmarks) бойынша модульдер күнтізбесі; Бірыңғай бағалау айдарлары (рубрикалар).

3) «Junior Skills / Jas Skills» – Жұмыс берушілер мен колледждердегі іріктеу алаңдары

Junior Skills қозғалысы (WorldSkills-ті оқушыларға бейімдеу) бизнес пен колледждердің мектепке кіруі үшін қолайлы нүктеге айналды: аймақтық чемпионаттар салалық колледждер базасында жұмыс берушілермен бірлесіп, «Слесарь ісі, Дәнекерлеу, Шаштараз өнері, Сән технологиясы» және т.б. құзыреттер бойынша өткізіледі. 2024–2025 жылдары мұндай жарыстар,

мысалы, Павлодар облысында (ПМХК) және Өскеменде өтті; мақсаты – жұмысшы мамандықтарының беделін арттыру және оқушыларға қолжетімді практикалық тапсырмалар беру екені ерекше атап өтіледі. Ел деңгейінде «Жұмысшы мамандықтары жылында» министрліктер мен әкімдіктер Junior/Jas Skills-ті оқушыларды ерте тарту құралы ретінде тікелей көрсетеді. Қаруымызға не алу керек: Чемпионаттарды «кесте бойынша кәсіптік сынақтар» ретінде пайдалану – қысқа стандартталған тапсырмалар, кәсіпорындардан тәлімгерлер, қызығушылық танытқан оқушыларды экскурсиялар мен тағылымдама күндеріне кейіннен бағыттау.

4) «Автопром сыныпта»: Қостанай, Allur/SaryarkaAvtoProm

Қостанай Allur (SaryarkaAvtoProm) зауытына өнеркәсіптік экскурсияларды

белсенді түрде дамытуда – бұл жұмыс орны тәжірибесінің «қысқа форматы»: оқушылар автомобиль құрастырудың толық циклін (дәнекерлеу, бояу, түпкілікті құрастыру) көреді, шеберлермен сөйлеседі, техникалық мамандықтарға қойылатын талаптардың контурын алады. 2025 жылы өңір тұрақты шығулармен және мамандармен тікелей байланыспен кәсіптік бағдар беру бойынша жобаны іске қосты. Мұндай «зәкір-кәсіпорын» қала/облыс мектептерінің желісі үшін тірек береді.

Қаруымызға не алу керек: «Зәкір-кәсіпорын» моделі – MoU (Меморандум) үлгісі + мектептер үшін «сейсенбі/бейсенбі» кестесі; Келу мазмұнды сынақ болып саналуы үшін оқиға орнындағы шағын тапсырма (мысалы, сапаны бақылау карталары, уақыт тактісі, 5S-бақылау).

5) ERG және өнеркәсіптік туризм: Жүйелі арна ретіндегі ашық есіктер

Еуразиялық топ (ERG) 2021–2025 жылдары өнеркәсіптік туризмді ауқымдандырды: Ақтөбе ферроқорытпа зауытына және басқа да алаңдарға ашық турлар мен экскурсиялар, оның ішінде цифрлық нысандар арқылы келуге өтінімдер қабылдау. Мектептер үшін бұл дайын N-2/N-3 форматтарының тізбегі: сапар, шэдоуинг, тәлімгерлердің бақылауымен шағын-тапсырма. Өңірлік БАҚ-та экскурсиялардың оқушыларға қазіргі заманғы технологиялар, талаптар және қауіпсіздік мәдениеті туралы түсінік беретіні ерекше атап көрсетіледі.

Қаруымызға не алу керек: Мектептер үшін «өтінімдер терезесі»; Жаппай топтарға арналған тәуекел-чек-парақ (риск-чек-лист); Рефлексия стандарты (не көрді/нені түсінді/нені істей алды).

6) ШҚО: Kazzinc және бейіндік сыныптар – «Экскурсия + Оқу модулі» байланысы

Оскемен Kazzinc – мектептер – колледждер/ЖОО тұрақты байланысын көрсетеді: металлургиялық кешенге экскурсиялар бейіндік сыныптардағы оқу модульдерімен (мысалы, ҚАСУ базасында) толықтырылады. Стратегия: құндылық тізбегін (зертханадан балқытуға дейін) көрсету, содан кейін сыныпта шағын-кейсті пысықтау (технологиялық карта, еңбекті қорғау), ал қорытындыны портфолиоға тіркеу.

Қаруымызға не алу керек: «экскурсия → оқу модулі → шағын-кейс» үлгісін үш қадамдық тәсіл ретінде қолдану, сапардың жалғыз оқиға болып қалмауы үшін.

7) Павлодар және KAZ Minerals Bozshakol: Кәсіптік сынақ ретіндегі «кен орнындағы күн»

KAZ Minerals тобы 2025 жылы Бозшакөлге (карьер, фабрика) белсенді түрде экскурсиялар өткізді, онда оқушылар (соның ішінде қызметкерлердің балалары) технологиялық тізбекті көрді: өндіру, тасымалдау, өңдеу, автоматтандыру. БАҚ әсерді – тау-кен және техникалық мамандықтарға деген қызығушылықтың артқанын атап көрсетеді. Б6 (Эталон 6) форматының «көрмелік» нұсқасы: қысқа нұсқаулық, қауіпсіз аймақтар, «бақылау картасы» + сұрақ-жауап.

Қаруымызға не алу керек:

«Кен орнындағы күн» үлгісі – 45 минуттан 4 локация, бір қарапайым шағын-брифинг (мысалы, учаскенің өткізу қабілетін / тау-кен техникасының тактісін есептеу) және 10 минуттық рефлексия питчі.

8) Батыс Қазақстан және КРО (Қарашығанак): Өндірістік күн тәртібі төңірегіндегі экология және кәсіптік дағдылар

Karachaganak Petroleum Operating (КРО) компаниясы экологиялық шеберлік сағаттары және ашық іс-шаралар, сондай-ақ мектептерді қолдауға бағытталған инфрақұрылымдық жобалар арқылы өңір жастарымен үнемі жұмыс істейді. Мектептер үшін жоғары қауіпті жұмыс берушіге ыңғайлы «кіру нүктесі»: жасыл құзыреттерден, қауіпсіздік мәдениетінен, еңбекті қорғаудан бастап, содан кейін – тәуекелдердің нақты чек-парағы бойынша нүктелік сапарлар ұйымдастырылады.

Қаруымызға не алу керек:

Ынтымақтастықты «жасыл» тақырыптардан және қауіпсіздік мәдениетінен бастау; траекторияны құру: эко-лекторий → виртуалды сапар → тәуекелі төмен аймақтарға қысқа күндізгі тур.

9) Атырау және ТСО: Әлеуметтік инвестициялар шеңберіндегі «JasUp» және ҮЕҰ-ның кәсіптік бағдар беру жобалары

«Теңізшевройл» (ТШО) көп жылдар бойы әлеуметтік инвестициялар бағдарламасын жүргізіп келеді: жекелеген жобалар тікелей оқушыларға бағытталған – кәсіптік бағдар беру, цифрлық және инженерлік дағдылар, тегін техникалық курстар. 2025 жылы өңірлік медиа JasUp жобасы шеңберінде 3000-нан астам оқушы мен студент заманауи техникалық білім алған орталықты атап өтті; ТСО-ның есептерінде өлшенетін қамтумен кәсіптік бағдар беру бастамалары сипатталған. Бұл – корпоративтік инвестициялардың «мектеп – жұмыс беруші – ҮЕҰ» жүйелі өзара іс-қимылына қалай айналатынының мысалы.

Қаруымызға не алу керек: Компаниялардың CSR-жобаларын өңірлік «Мансап орталығына» қабылдау күнтізбесімен және ауылдық мектептер үшін квоталармен бірге енгізу.

3. Кәсіптік сынақтарды ұйымдастыру

Кәсіптік сынақ дегеніміз не?

Кәсіптік бағдар берудің мінсіз жүйесі туралы түсінік және оның әлемнің барлық елдеріндегі даму деңгейі әртүрлі. Бірақ әрбір кәсіптік бағдар беру жүйесінде 3 міндетті компонентті табасыз:

- Кәсіптік бағдар беру тестілеуі;
- Еңбек нарығы туралы ақпарат алу;
- Кәсіптік сынақтарды өткізу.

Кәсіптік сынақ – кәсіби қызметті үлгілеу, яғни мамандықпен практикада танысу. Оқушы жай ғана ақпарат алу үшін емес, ол туралы субъективті түсінік қалыптастыру үшін оны «өзіне киіп көру» үшін нақты мамандықта өзін сынайды.

Кәсіптік сынақ не береді?

Нақты мамандықта жұмыс істеу кезінде оқушы баға жетпес жеке тәжірибе жинақтайды:

- Мамандықта алғашқы дағдылар мен құзыреттерді алады, жаңа құралдар мен технологияларды меңгереді.
- Осы саладағы мамандар шешетін күнделікті міндеттер оған қаншалықты қызықты екенін бағалайды.
- Осы немесе осыған ұқсас ұйымдарда жұмыс істеу қаншалықты қолайлы екенін бағалайды.
- Ұйымның қалай құрылғанын және онда қандай позицияны иеленгісі келетінін түсінеді.
- Мамандық туралы және онымен сабақтас салалар туралы тұтас түсінік алады.

Кәсіптік сынақ мамандық таңдауға ғана емес, сонымен қатар жасөспірім тұлғасының қалыптасуына да әсер етеді. Өзін нақты істе сынап көріп, ол өзін анағұрлым ересек және дербес сезінеді.

Кәсіптік сынақтар бағдарламаларын құрастыру

Кәсіптік сынақ бағдарламасы – еңбектің пәні, мақсаттары, шарттары, құралдары мен өнімінің, сондай-ақ кәсіби тұрғыдан маңызды қасиеттерді көрсету жағдайларының негізгі сипаттамаларын үлгілейтін теориялық және практикалық сабақтар кешені. Оқушыларға кәсіптік сынаққа дайындалу және одан өту процесінде мамандықты өзіне «киіп көруге» және оны меңгерудегі жеке мүмкіндіктерін бағалауға мүмкіндік береді.

Кәсіптік сынақтар циклі – оқушыға ұсынылған көптеген баламалардың бірі ретінде мамандықты таңдау мүмкіндігін қамтамасыз ететін кәсіптік сынақ

бағдарламаларының жиынтығы. Жеке жалпы білім беру ұйымы кәсіптік сынақ бағдарламаларының адресаттарының қажеттіліктеріне байланысты өзінің кәсіптік сынақтар циклін қалыптастырады.

Кәсіптік сынақтар циклдары, кәсіптік бағдар беру жұмысының ажырамас компоненті бола отырып, оқушының кәсіптік бағдар беру құзыреттілігін қалыптастыру үшін жалпы білім беру ұйымының мүмкіндіктерін кеңейтуге арналған.

Кәсіптік сынақтар циклдарын ұйымдастырудың ерекшелігі – олардың арналуында: бүгінгі оқушының одан арғы жолын және ең алдымен кәсіби жолын таңдауына байланысты қызмет. Кәсіптік сынақтар және оларды психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу саналы, негізделген мамандық таңдауына, оқушылардың танымдық қызметін өзектендіруге, олардың тұлғалық өсуіне ықпал етеді.

Кәсіптік сынақтарды өткізудің мақсаты

Кәсіптік сынақтарды өткізудің мақсаты – оқушылардың кәсіптік таңдау мәселелерін шешуге деген уәждемесін арттыру, кәсіптік траекторияны таңдауға қабілеттілік пен саналылықты қалыптастыру.

Жақын мерзімді мақсат – оқушылардың кәсіптік таңдау процесін «өзін-мамандықта-іске асыру» сынақ тәжірибесімен және осы тәжірибенің сәттілігін кейіннен бағалаумен байланысты объективті негізбен қамтамасыз ету.

Ұзақ мерзімді мақсат – оң таңдау болған жағдайда, оқушыда осы саладағы кәсіби қызметке деген ұзақ мерзімді, перспективалық-болжамдық уәждемені қалыптастыру үшін жағдай жасау.

Кәсіптік сынақтарды өткізудің міндеттері

- Оқушыларға кәсіби қызметтің түрлі бағыттары бойынша кәсіптік сынақтарды таңдау мүмкіндігін беру;

- Оқушыларды белгілі бір технологиялық (өндірістік) процестің элементтерін үлгілейтін практикаға бағытталған қызметте мамандықпен немесе мамандықтар спектрімен таныстыру;

- Нақты кәсіби қызмет саласында кәсіпке дейінгі білімдерді, іскерліктерді, дағдыларды, практикалық жұмыс тәжірибесін қалыптастыруға жәрдемдесу;

- Кәсіптік сынақ кезінде алынған білімдер мен қызмет тәжірибесінің кәсіптік даярлық бағытын таңдау, жеке білім беру және кәсіптік бағыттарды құру тұрғысынан рөлін оқушылардың саналы түрде түсінуіне ықпал ету;

- Кәсіптік сынақты орындау шеңберінде оқушылардың оқу-еңбек қызметін іске асыру үшін қолда бар білім беру және өзге де ресурстарды шоғырландыру (*консолидациялау*).

Оқушылар үшін кәсіптік сынақтарды іске асырудың жоспарланған нәтижелері

Жеке тұлғалық нәтижелер:

1. Еңбекке деген құрметті көзқарасты қалыптастыру;
2. Әлеуметтік маңызы бар еңбекке қатысу тәжірибесін дамыту;
3. Заманауи әлемнің әлеуметтік, мәдени, кәсіптік алуан түрлілігін ескеретін,

ғылым мен қоғамдық практиканың қазіргі заманғы деңгейіне сәйкес келетін тұтас дүниетанымды қалыптастыру;

4. Басқа адамға деген саналы, құрметті және ізгі ниетті көзқарасты қалыптастыру, басқа адамдармен диалог жүргізуге және онда өзара түсіністікке қол жеткізуге дайындық пен қабілеттілік;

5. Ересектер мен әлеуметтік қауымдастықтарды қоса алғанда, топтар мен қоғамдастықтардағы әлеуметтік нормаларды, мінез-құлық ережелерін, рөлдерді және әлеуметтік өмір нысандарын меңгеру;

6. Жеке таңдау негізінде проблемаларды шешудегі моральдық сананы және құзыреттілікті дамыту, жеке әрекеттерге саналы және жауапкершілікті қатынасты қалыптастыру;

7. Еңбек, қоғамдық пайдалы, оқу-зерттеу, шығармашылық және қызметтің басқа да түрлері процесінде құрдастарымен, үлкен және кіші жастағы балалармен, ересектермен қарым-қатынас пен ынтымақтастықтағы коммуникативтік құзыреттілікті қалыптастыру;

8. Салауатты және қауіпсіз өмір салтының құндылығын қалыптастыру.

Мета-пәндік нәтижелер: амбебап оқу іс-әрекеттері

Регулятивті (Реттеуші):

1. Өз оқуының мақсаттарын дербес анықтау, танымдық қызметте өзі үшін жаңа міндеттер қою және тұжырымдау, өз танымдық қызметінің уәждемесін және қызығушылықтарын дамыту іскерлігі;

2. Мақсаттарға жету жолдарын, соның ішінде баламалы жолдарды дербес жоспарлау, оқу және танымдық міндеттерді шешудің ең тиімді тәсілдерін саналы таңдау іскерлігі;

3. Өз іс-әрекеттерін жоспарланған нәтижелермен сәйкестендіру, нәтижеге қол жеткізу процесінде өз қызметін бақылауды жүзеге асыру, ұсынылған шарттар мен талаптар шеңберінде іс-әрекет тәсілдерін анықтау, өз іс-әрекеттерін өзгертін жағдайға сәйкес түзету іскерлігі;

4. Оқу міндетінің орындалу дұрыстығын, оны шешудің жеке мүмкіндіктерін бағалау іскерлігі;

5. Өзін-өзі бақылау, өзін-өзі бағалау, шешім қабылдау және оқу мен танымдық қызметте саналы таңдауды жүзеге асыру негіздерін меңгеру.

Танымдық:

1. Себеп-салдарлық байланыстарды орнату, логикалық пайымдауды, қорытындыны құру және қорытындылар жасау іскерлігі;
2. Оқу және танымдық міндеттерді шешу үшін белгілер мен рәміздерді, үлгілер мен схемаларды құру, қолдану және түрлендіру іскерлігі.

Коммуникативті:

1. Ересектермен және құрдастарымен оқу ынтымақтастығын және бірлескен қызметті ұйымдастыру; жеке және топта жұмыс істеу: ұстанымдарды келісу және мүдделерді ескеру негізінде ортақ шешім табу мен қақтығыстарды шешу іскерлігі;

2. Өз пікірін тұжырымдау, дәлелдеу және қорғау іскерлігі.

Кәсіптік сынақтарды орындау қорытындысы бойынша

Оқушылар білетін болады:

- Осы қызмет саласындағы еңбектің мазмұнын, сипатын, тұлғаға және кәсіби қасиеттерге қойылатын талаптарды;

- Орындалатын сынақтың сипатына байланысты жалпы теориялық мәліметтерді;

- Еңбек қауіпсіздігі, санитария, гигиена ережелерін;

- Практикалық сынақ мысалында құралдарды, материалдарды, жабдықтарды және оларды пайдалану ережелерін;

- Кәсіптік сынақты орындаудың технологиясы негіздерін.

Оқушылар істей алатын болады:

- Ең қарапайым операцияларды орындау; құралды, материалды, құжаттаманы пайдалану; санитарлық-гигиеналық талаптарды және еңбек қауіпсіздігі ережелерін сақтау;

- Ең қарапайым есептеу және өлшеу операцияларын орындау;

- Өзінің жеке ерекшеліктерін кәсіби талаптармен сәйкестендіру.

Кәсіптік сынақтарды іске асырудың маңызды ерекшелігі нәтиженің ашықтығы. Белгілі бір сынақтан өту нәтижесі теріс болуы мүмкін («Бұл маған сәйкес келмейді!»), бұл таңдау мүмкіндігін қамтамасыз ететін қажетті сәт болып табылады. Осы себепті әрбір сынақтан өту нәтижесін өзін-өзі бағалау және сыртқы бағалау үлкен маңызға ие.

Кәсіптік сынақтың өнімі ретінде белгілі бір кәсіби қызмет түрінің аралық немесе түпкілікті нәтижесі болып табылатын, тиісті жастағы оқушыларға қолжетімді кез келген бұйымдар/қызметтер әрекет ете алады.

Оқушылардың өнімді жасау мүмкіндігі болмаған жағдайда, кәсіптік сынақтың пәні ретінде осы кәсіби қызмет түріне тән қандай да бір кәсіби міндет әрекет ете алады.

Шешуші маңызға кәсіптік сынақта қарастырылған тапсырманы орындаудың көлемі немесе тіпті сапасы емес, оқушының оны орындауға деген көзқарасы, оның уәждемесінің сипаты мен деңгейі ие болады.

Кәсіптік сынақтарды іске асыру нысандары

Кәсіптік сынақтар келесі нысандарда немесе олардың үйлесімінде жүзеге асырылады:

- Технологиялық тұрғыдан аяқталған бұйымды (торапты, технологиялық тұрғыдан өзара байланысты аяқталған операцияларды) орындауға байланысты еңбек тапсырмасы;

- Імітациялық (іскерлік) ойындардың дәйекті сериясы;

- Зерттеу сипатындағы шығармашылық тапсырмалар (оқу жобасы Немесе зерттеу түріндегі);

- Өсімдіктерді, жануарларды өсіру, емдеу-алдын алу, оналту, тәрбиелік әсер ету және т.б. бойынша агротехникалық іс-әрекеттер кешенін жүзеге асыру.

Кәсіптік сынақтардың типтері

Күтілетін нәтиже (өнім) типі бойынша әрбір кәсіптік сынақ шартты түрде үш типтің біріне жатқызылуы мүмкін:

- Технологиялық: нәтижесі ретінде ұсынылған элементтерден жиналған жұмыс істеп тұрған модель, қондырғы түрінде ұсынылған технологиялық шешім, құрылғы, механизм, технологиялық процестің элементі және т.б. әрекет етеді;

- Маркетингтік: нәтижесі — әлеуметтік-экономикалық құндылығы (нарықтық құны) бар қандай да бір өнім (жобалық идея, дизайн-жоба, эскиз немесе т.б.) және осы құндылықты негіздеу, сондай-ақ осы өнімді нарықта жылжыту бойынша ұсыныстар;

- Зерттеушілік: белгілі бір заңдылықты көрсететін, белгілі бір процестің, материалдың және т.б. қасиеттерін айқындайтын объективті, соның ішінде сандық деректерді алуға бағытталған.

Мақсатты тағайындалуы және ұзақтығы бойынша кәсіптік сынақтар

Кәсіптік сынақтар мақсатты тағайындалуы және ұзақтығы бойынша келесідей бөлінеді:

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

- Таныстыру сынағы: мамандықтар әлеміндегі қалауларды немесе қабылдамауды анықтау, қарапайым тапсырмалармен, сынақты өткізуге аз уақытпен (2 академиялық сағатқа дейін, бір үзіліспен), кез келген дайындық деңгейіндегі қатысушылардың көп санымен ерекшеленеді.

- Тереңдетілген сынақ: уақыт бойынша ұзақ жүргізілетін (орташа ұзақтығы – 4 академиялық сағатқа дейін үш рет үзіліс жасауға болады) және ең қолайлы мамандықтарды анықтауды көздейді.

Кәсіптік сынақтар күндізгі форматта және online-форматта жүзеге асырылуы мүмкін.

Күндізгі сынақ іс-шараны өткізу орнында сынақты жүргізетін маманның тікелей тұрақты қатысуын білдіреді.

Online-форматтағы сынақ қатысушылармен бейнебайланыс құралдары немесе бірлескен жұмысқа арналған интернет-ағандар (вебинар ағандары, чат, бұлттық офистер және т.б.) арқылы өзара әрекеттесетін маманның қашықтықтан тұрақты қатысуын көздейді. Әдетте, *online*-сынақтар IT-технологиялармен байланысты кәсіби құзыреттер үшін іске асырылады. Бұл ретте, жұмыстың бір бөлігі сынақты өткізу орнында тікелей орналасқан маманмен, ал бір бөлігі – қашықтықтан жұмыс істейтін маманмен жүргізілетін *online*-сынақты өткізуге жол беріледі (мысалы, сыныпта қатысушылар бөлшектің сызбасын жасайды және оны интернет арқылы басқа локацияға жібереді, онда олардың сызбалары бойынша нақты уақыт режимінде және бейнебайланысты пайдалана отырып, станокта бөлшек кесіледі). Кәсіптік сынақ бағдарламасының макеті 2-қосымшада берілген.

Жалпы білім беру ұйымы мен әріптес-ұйымның өзара іс-қимылы арқылы кәсіптік сынақтарды ұйымдастыру және өткізу алгоритмі

1. Оқушылардың қызығушылықтарын анықтау.

2. Кәсіптік сынақтарды өткізу үшін әріптес-ұйымдарды (кәсіптік білім беру,

жоғары білім беру ұйымдарын, қосымша білім беру мекемелерін, экономиканың нақты секторларындағы кәсіпорындар мен ұйымдарды) таңдау, ынтымақтастық туралы шартқа қол қою (3-қосымша).

3. Кәсіптік сынақтар бойынша сабақтарды өткізуге жалпы білім беру ұйымдарының және әріптес-ұйымдардың педагогтарын (мұғалім, оқытушы, өндірістік оқыту шебері, маман-кәсіпқой) дайындау.

4. Кәсіптік сынақтар циклдары ұйымдастырылатын кәсіптік бағдар беру жұмысының желілік бағдарламасын (технология бойынша жұмыс бағдарламасын, сыныптан тыс жұмыс бағдарламасын, қосымша білім беру бағдарламасын, сыныптан тыс жұмыс іс-шараларының бағдарламасын) жасау,

оны желілік әріптестермен келісу және мектептің негізгі білім беру бағдарламасына қосу.

5. Желілік кәсіптік бағдар беру бағдарламаларын іске асыру үшін дидактикалық материалды дайындау: оқушылар кәсіптік сынақтарды орындау кезінде танысатын мамандықтар мен біліктіліктерге арналған кәсіптік карталар (*профессиограммалар*); оқушылардың дайындық деңгейін және олардың КТҚ (кәсіби тұрғыдан қажетті қасиеттер) даму деңгейін анықтауға арналған тест тапсырмалары, оларға мамандардың түсініктемелері; тәжірибелерді, әрекет ету қағидаттарын көрсетуге арналған көрнекі құралдар.

6. Кәсіптік сынақтар бағдарламаларын кезеңдерді, тапсырмаларды орындаудың күрделілік деңгейлерін бөле отырып әзірлеу; оларды орындау үшін құралдарды, технологиялық құжаттаманы, жабдықтарды іріктеу (4-қосымша).

7. Кәсіптік сынақтарды немесе олардың кезеңдерін орындауды бағалау критерийлерін әзірлеу. Оқушылардың нәтижелерін бағалауға тәсілдер әртүрлі болуы мүмкін – дәстүрлі бес балдық бағалау жүйесінен (тапсырмаларды орындау сапасының деңгейін анықтау) құзыреттердің бүкіл спектрінің қалыптасуын бағалаудың көп деңгейлі жүйесіне дейін.

8. Кәсіптік сынақтар ұйымдастырылатын қызмет саласындағы мамандықтардың мамандарға қоятын талаптарымен және кәсіби қызметінің мазмұнымен оқушыларды таныстыру. Кәсіптік бағдар беру бағдарламасы шеңберінде оқушыларды осы қызмет саласының еңбек пәндерімен, құралдарымен, мақсаттарымен, шарттарымен, құралдарымен таныстыру.

9. Диагностикалық әдістерді іріктеу және диагностика жүргізу (кәсіптік сынақтарды ұйымдастыру және іске асыру процесін психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу шеңберінде педагог-психологтар орындайды).

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

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

12. Кәсіптік бағдар беру бағдарламасы шеңберінде кәсіптік сынақтардың мазмұнымен және оларды орындауды ұйымдастырумен оқушыларды таныстыру.

13. Кәсіптік сынақтың практикалық бөлігін өткізу.

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

15. Кәсіптік сынақтың нәтижелеріне және қызметке деген өз қатынасына талдау жасау (6-қосымша).

16. Келесі кәсіптік сынақтарды орындау процесін түзету.

Шағын сынақтарға қатысу қатысушылардың белгілі бір дайындығын Қамтиды, оған мыналар кіруі мүмкін:

Мотивациялық әңгіме – әртүрлі құзыреттермен практикалық танысудың және олардың тасымалдаушыларымен қарым-қатынастың құндылығын өзектендіру;

Алдын ала кәсіптік бағдар беру тестілеуі – әртүрлі кәсіби салаларға деген қызығушылық деңгейін немесе әртүрлі әмбебап құзыреттерді (ес, зейін, логикалық ойлау, стресске төзімділік және т.б.) меңгеру деңгейін анықтау;

Шағын дәрісхана – ұзақтығы 5 минуттан аспайтын бейнероликтен және спикердің ұзақтығы 10 минуттан аспайтын қысқа лекциясынан тұруы мүмкін. Бейнероликтер тақырыптық бағытта (салада) ұсынылған мамандықтарды көрсетуі тиіс.

Дәрістің мазмұны келесі міндеттерді шешуге бағытталуы тиіс:

Оқушыларды осы саланың өңір экономикасы үшін рөлі туралы хабардар ету;

Оқушыларда өзін-өзі анықтауға, кәсіби таңдауға қызығушылықты қалыптастыру;

Бүгінгі және 10-15 жылдық перспективадағы мамандықтарға, мамандардың құзыреттеріне қойылатын талаптарды көрсету.

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

2-Кесте. Таныстыру және тереңдетілген кәсіби сынақтарды дайындау және өткізу кезеңдері

Кезең	Міндеттер	Мазмұны
	Оқушылардың қызығушылықтарын, әуестіктерін, кәсіби қызметтің әртүрлі салаларына деген қарым-қатынасын анықтау.	Оқушылар туралы қажетті ақпарат алу құралы – түрлі әдістемелердің көмегімен басым қызығушылықтар мен мүмкіндіктер бойынша психологиялық тестілеу: мысалы, «Бағдар» анкетасы; «Мамандық таңдау уәждемесі» әдістемесі және т.б. Алынған ақпарат оқушының кәсіптік сынақты орындауға жалпы дайындық жағдайын анықтауға мүмкіндік береді.

Кіріспе-таныстыру	Сала мамандықтары туралы жалпы ақпаратпен таныстыру.	Кәсіптік сынақтарды іске асыру үшін таңдалған салада алуға болатын мамандықтар туралы жалпылама ақпаратты, осы саланың өңір экономикасы үшін рөлін, мамандықтарға, мамандардың құзыреттеріне қойылатын өзекті және перспективалық талаптарды оқушылардың алуы.
Дайындық	Пробаны өткізу көзделген кәсіби қызмет саласындағы оқушылардың білімдері мен іскерліктерін анықтауға бағытталған ақпаратты жинақтау.	Бейнефильмдерді қарау, әріптес ұйымдарға бару, кәсіптік сынақты орындау үшін көзделген еңбек саласынан кәсіпқойлармен кездесулер барысында мамандардың нақты қызметімен танысу. Олардың кәсіптік сынақ барысында орындайтын қызмет түрі туралы түсінік қалыптастыру. Алынған деректер оқушылардың сынақты орындауға дайындық деңгейін анықтау кезінде және орындалу нәтижелерін талдау кезінде пайдаланылады.
	Теориялық білімді меңгеру.	Кәсіби қызмет туралы ақпарат алу, жұмыс орнын ұйымдастырумен, тұрғылықты өңірдегі жұмысқа орналасу мүмкіндіктерімен танысу. Дайындық кезеңінің негізі – кәсіптік сынақты орындауға арналған теориялық дайындық.
Орындаушылық (практикалық)	Мамандықтың (біліктіліктің) негізгі сипаттамаларын үлгілейтін теориялық және практикалық тапсырмалар кешенін жүзеге асыру.	Жұмыс істеудің бастапқы әдістері туралы мәліметтерді алу, құралдармен жұмыс істеудің ең қарапайым әдістерін пысықтау, өндірістік тапсырмамен танысу.
	Кәсіби қызмет элементтерін іске асыру тәжірибесін меңгеру.	Өндірістік тапсырманы орындау. Мамандардың КТҚ (кәсіби тұрғыдан қажетті қасиеттері) көрініс беруінің жағдайлары мен шарттарын үлгілеу.
Қорытынды (рефлексивті)	Оқушылар қызметінің қорытындысын шығару.	Жұмыс нәтижелерін талдау және мағынасын түсіну (5, 6-қосымшалар). Осы мамандықты меңгеруге болатын кәсіптік білім беру ұйымдары мен ЖОО-ларға қысқаша шолу. Жеке білім беру және кәсіби бағыттарды құруға көмек көрсету.

Әрбір оқушы орындайтын сынақтың күрделілік деңгейі оның дайындық деңгейіне және кәсіби қызығушылықтарына сәйкес келуі тиіс.

Кәсіптік сынақтың практикалық орындалуы тапсырма – шарт – нәтиже схемасы бойынша жүзеге асырылады. Оқушылар алдына белгілі бір қиындық дәрежесіндегі (күрделілік деңгейіндегі), проблемалық сипаттағы міндет (тапсырма) қойылады, тапсырмаларды орындау кезінде сақталуы тиіс шарттар келісіледі және оқушы белгілі бір әсерлер нәтижесінде кәсіби қызмет циклін аяқтағаннан кейін алуы тиіс іс-әрекет өнімі (нәтижесі) анықталады.

Сынақты орындау кәсіби тұрғыдан маңызды қасиеттерді (ПВҚ) диагностикалауға бағытталған. Оқытушыға (кәсіптік сынақты жүргізетін маманға) оқушылар кездесуі мүмкін қиындықтардың туындау мүмкіндігін алдын ала қарастыру және оларды консультациялар барысында да, тапсырмалар бағдарламасын әзірлеу кезінде де шешуге тырысу маңызды. Кәсіби сынақтарды орындау барысында педагог-кәсіби бағдар беруші (кәсіби сынақты жүргізетін маман) тапсырмаларды сапалы орындау үшін қажетті түсініктердің, іскерліктердің қажетті көлемін анықтайды, қалыптастырады және бекітеді. Бұл мыналарды қамтуы мүмкін: технологиямен байланысты теориялық мәліметтерді қысқаша баяндау; жұмыс құралымен, нұсқаулық, технологиялық карталармен, сызбалармен жаттығулар; қарапайым технологиялық операцияларды, графикалық, өлшеу, есептеу жұмыстарын орындау; егжей-тегжейлі консультация беру; дұрыс жұмыс әрекеттерін, тәсілдерін көрсету және т.б.

Кәсіби сынақтар аяқталғаннан кейін таңдалған мамандық бойынша кәсіби тұрғыдан маңызды қасиеттермен салыстырғанда өзінің мүмкіндіктері мен қажеттіліктерін өзін-өзі талдау негізінде мамандық таңдауға дайындық деңгейін тексеру мақсатында кәсіптік сынаққа ілеспе құжаттарға талдау жүргізіледі (5, 6-қосымшалар).

Кәсіби сынақтарды өткізуді бағалау және бағалау критерийлері

Кәсіби сынақ – бұл оқушылардың білім беру қызметінің нысандарының бірі, сондықтан кәсіби сынақтардан өту нәтижелерін диагностикалаудың объективтіленген және ашық жүйесі қажет.

Кәсіби сынақтан өту нәтижелерін растайтын ықтимал құжаттар тізбесі:

Оқушының кәсіптік сынақ сабақтарына қатысуын есепке алу журналынан үзінді;

Кәсіби сынақтан өту қорытындысы бойынша берілген құжат (сынақ парағы, сынақ кітапшасы, анықтама, сертификат, цифрлық із), оның нысаны өзара іс-қимылға қатысушылармен алқалы түрде бекітіледі.

Кәсіби сынақтардың нәтижелілігін бағалауды ұйымдастыру жұмысы олардың тікелей өткізілуіне дейін басталуы тиіс.

Бұл жұмыстың негізгі кезеңдері мыналарды қамтиды:

1. Критерийлер мен көрсеткіштер жүйесін қалыптастыру. Кәсіби сынақ –

лар циклінен өту нәтижелілігінің критерийлері мен көрсеткіштерінің жүйесін қалыптастыру, бұл циклдан өткеннен кейінгі оқушының кәсіби таңдауының сапасын (таңдаудың дербестігі, саналылығы, негізділігі, аяқталуы, тұрақтылығы, жетілуі, кеңдігі/тарлығы, пысықталғандығы, қарама-қайшылықсыздығын) көрсетеді. Тиісті нысандар (бағалау/өзін-өзі бағалау парақтары) жасалады.

2. Педагогикалық құралдарды іріктеу немесе әзірлеу. Әзірленген критерий-лер негізінде кәсіптік сынақтар циклінен өту нәтижелілігін кешенді қорытындылауды және бағалауды/өзін-өзі бағалауды қамтамасыз ететін педагогикалық құралдарды (мысалы: іскерлік ойын, портфолионы қорғау, жеке кәсіптік-білім беру жоспарының презентациясы және т.б.) іріктеу немесе әзірлеу.

3. Бірыңғай желілік портфолио моделін әзірлеу. Бұрынғы кезеңдерде әзірленген кәсіптік сынақтарды бағалау технологиясының барлық элементтерін біріктіретін бірыңғай желілік (муниципалдық, өңірлік) оқу-кәсіптік портфолио (сынақ кітапшасы немесе т.б.) моделін әзірлеу. Кәсіби сынақтардан өту нәтижелері туралы есептерді өнімді (фото, сурет, сызба, модель және т.б.) тіркеумен портфолиоға («Жеке жетістіктер портфелі») орналастыру және кейіннен оқудың белгілі бір кезеңдерінде оларды тұлғалық маңыздылығы және болашақ кәсіби қызмет саласын таңдауға әсер ету тұрғысынан талдау орынды болады. (Тәжірибе көрсеткендей, басқа дәстүрлі бағалау тәсілдері – рейтинг, бес балдық шкала және т.б. кәсіби сынақтардың нәтижелілігін бағалау үшін олардың ерекшелігін ескермегендіктен, сәйкес келмейді).

4. Орнату кеңесін жобалау. Оқушылармен және олардың ата-аналарымен алдағы кәсіби сынақтар циклінің мақсаттарына, күтілетін нәтижелеріне және бағалау жүйесіне, сондай-ақ ата-аналардың кәсіби сынақтардың нәтижелілігін бағалауға қатысуының маңызына, сипатына және нысандарына арналған орнату кеңесінің мазмұны мен технологиясын жобалау.

Кәсіби сынақты өткізу нәтижелерін бағалау нысандарының мысалдары ретінде жалпы білім беру ұйымында арнайы әзірленген және апробациядан өткен «Кәсіби сынақтарды іске асыру барысында оқушыларды бақылау картасы» (5-қосымша) және «Кәсіби сынаққа қатысушының анкетасы» (6-қосымша) құжаттары қолданылуы мүмкін.

«Кәсіби сынақтарды іске асыру барысында оқушыларды бақылау картасы» кәсіби сынақтың практикалық кезеңін өткізу кезінде немесе одан кейін бірден толтырылады. Көрсеткіштердің бір бөлігін кәсіби сынақтың практикалық кезеңін өткізу кезінде оқушыларды сүйемелдейтін педагог-бақылаушы бағалайды.

Жұмыстың дұрыстығы мен сапасын анықтайтын көрсеткіштерді кәсіби сынақты жүргізетін педагог-кәсіби бағдар беруші/шебер (оқытушы, маман-кәсіпқой) бағалайды. Кәсіби сынақтың практикалық тапсырмаларын орындау сапасының көрсеткіштері «Кәсіби сынақтарды іске асыру барысында оқушыларды бақылау картасына» енгізілуі мүмкін. Қызмет нәтижелерінің рефлексиясы төменде 3-кестеде келтірілген критерийлер бойынша орындалуы 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 қоядан 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 кәсіби 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 Оқу-ағарту министрінің 2022 жылғы 3 тамыздағы № 348 бұйрығына сәйкес «Технология және өнер» білім беру саласы шеңберінде бастауыш, негізгі орта білім берудің «Технология және өнер» білім беру саласының мазмұны 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 кәсіби 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 шеңберінде өткізу орынды.

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.

Осылайша, кәсіби сынақтың практикалық кезеңінің күні кәсіби бағдар беру бағдарламасының сағаттары біріктіріліп, қалған сабақтар/сыныптар немесе академиялық кестедегі олардың бір бөлігі өткізілген кәсіби 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 кәсіби бағдар беру жөніндегі мамандар мен серіктестер (өндірістік оқыту шеберлері, педагогтар, кәсіби 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;

3) Қорытынды кезеңдегі қызметті іске асыру практикалық кезең аяқталғаннан кейін тікелей кәсіптік сынақты өткізу базасында, мысалы «Кәсіби сынақтарды іске асыру барысында оқушыларды бақылау картасын» (5-қосымша) толтыру және талдау арқылы жүзеге асырылады. «Кәсіби сынақтарға қатысушының анкетасын» (6-қосымша) жалпы білім беру ұйымында да жүргізілуі мүмкін.

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

1) серіктестермен бірлескен кәсіби бағдарлау бағдарламаларын әзірлеу, ұжымдық шығармашылық іс-шаралар, жобалық іс-шаралар және т.б. нысандардағы сыныптан тыс жұмыс бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру, олар кәсіби бағдар беру міндеттерін шешуге бағытталған;

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;

4) 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:

1) мектеп базасында (қосымша немесе кәсіптік білім беру ұйымы) қызметтің әртүрлі бағыттары бойынша қосымша білім беру шеңберінде сабақтарды өткізуге шарттық негізде ұйымдастыру;

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

Кәсіби сынақ циклдерін ұйымдастыру процесін психологиялық-педагогикалық қамтамасыз ету

Кәсіби сынақтарды өткізу процесі психологиялық-педагогикалық қолдауды ұйымдастыруды да көздейді. Әрбір кәсіби сынақ 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, осы кезде білім алушылар 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 оқушыларға, қажет болған жағдайда олардың ата-аналарына кеңес беруден тұрады. Психологиялық-педагогикалық қамтамасыз ету кәсіптік сынақтарды өткізудің барлық сатыларына қатысты байланыстырушы буын болып табылады.

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

Қажет болған жағдайда, аралық зерттеу шеңберінде психологиялық-педагогикалық диагностика және өзін-өзі диагностикалау рәсімдері ұйымдастырылады.

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

Педагог-кәсіби бағдар берушілерге арналған ұсынымдар

Мазмұнды сынақ критерийлері

Мазмұнды сынақ оқушы үшін түсінікті мақсаты, қолжетімді нақты шағын міндеті, мамандармен байланысы, іс-әрекеттердің дәйектілігі, кері байланысы және нәтижені портфолиода тіркеумен жүретін қысқа, бірақ педагогикалық тұрғыдан тексерілген жұмыс орны тәжірибесі.

Мазмұндылық мектептен шыққанға дейін «не үшін?» деген сұраққа нақты жауап беруден басталады: сыныпта мұғалім оқушылар алаңда тексеретін бір кәсіби идеяны және әркім нақтылауға тырысатын өзі туралы бір жеке гипотезаны тұжырымдайды. Әрі қарай мән құрылыммен қолдау табады: жұмыс беруші тарапынан тәлімгер «жұмыс неліктен дәл осылай құрылған» және «оқушы бүгін не істейді» деген байланысты көрсетеді, мұғалім қауіпсіздікке және оқу логикасына назар аударады, ал оқушы жай ғана қарап отырмай, нақты еңбек функциясын азда болса да имитациялайтын әрекетті орындайды.

Мазмұнды сынақта әрқашан нақты жұмыспен көрінетін байланыс бар: егер міндет орындалса, оның өндірістік процесте қандай орын алатыны, маманның қандай жауапкершілік көтеретіні және қандай базалық білім мен дағдылар қажет екені түсінікті болады. Әрекет қарапайым болса да, оның мәні кәсіби болуы тиіс, ойын-сауықтық емес. Соңында оқушы тәлімгерден нақты кері байланыс алады: не сәтті шықты, не қиын болды және келесі қадам қандай болуы орынды. Осыдан кейін оқушы мамандық және өзі туралы нені жаңа түсінгеніне ашық жауап беретін қысқа рефлексия жасайды және артефактіні – процестің немесе өнімнің фотосын, чек-парақты немесе шағын есепті қоса тіркейді. Дәл осы артефакт мазмұнды сынақты экскурсиядан ерекшелейді және мектепке «сапарды» емес, оқу нәтижесін бағалауға мүмкіндік береді.

Мазмұндылықты жанама белгілер бойынша тануға болады. Сынаққа дейін балаларда мақсаттар мен ережелерде шатасу болмайды, олар алаңда кімге жүгінуге болатынын және нақты нені сынап көру керектігін біледі. Сынақ кезінде экскурсия жүргізушінің шолу әңгімелері ғана емес, мағыналы сұрақтар мен тәлімгердің қысқа түсініктемелері естіледі. Сынақтан кейін портфолиода нақты тұжырымдар мен фактілер пайда болады: «маған ұнады» емес, «мен бөлшектің сапасын үш тармақты парақ бойынша тексеруді орындадым және операциялардың дәйектілігін ұстау маған қиын екенін түсіндім; тағы бір рет баяу қарқынмен байқап көргім келеді». Мұндай із нәтижені өлшенетін етеді және бейіндік таңдауды жалғастыруға немесе түзетуге негіз береді.

Кәсіби сынақтың оқу жоспарымен байланысы

Кәсіби сынақ сынып өмірінен тыс қалмауы және жеке, «кестеден тыс» іс-шараға айналмауы тиіс. Ол жыл бойғы оқу жоспарымен логикалық түрде үйлесім табуы қажет. Дайындық кезеңі пәндік сабақтарға органикалық түрде

енгізіледі: «Технология және өнер» пәні бойынша мұғалім оқушыны базалық терминологиямен, процестің құрылымымен және қауіпсіздік талаптарымен таныстырады. Сынып сағаттарында қызығушылық пен күтулер талқыланады. Бұл сабақтар коммуникация, рөлдерді бөлу және нәтижені тіркеу дағдыларын алдын ала пысықтауға мүмкіндік береді. Жаратылыстану-ғылыми және инженерлік сынақтарға қатысты болса, физика, химия және информатика пәндері бойынша тақырыптар қолдау болады: оқушылар алаңда көретін ұғымдарын жаңартып, теорияны бақылауға және іс-әрекетке аударуды үйренеді.

Сынақтың практикалық бөлігі сағаттарды біріктіре отырып және мектеп күнтізбесінде уақытты брондау арқылы сызықтық емес сабақ ретінде ресімделеді. Бұл әкімшіліктің сынып «кіріспе – орындау – рефлексия» жолынан толық өтуі үшін бірнеше сабақты стандартты кестеден басқа күндерге ауыстыруға алдын ала келісетінін білдіреді. Мұндай тәсіл әдеттегі «қандай сағаттар есебінен?» деген сұрақты жойып, процесті басқарылатын етеді: директор мен оқу ісі меңгерушілері жоспарды көреді, сынып өз міндеттерін біледі, ата-аналар режимдік сәттер туралы хабардар болады. Сыныптан тыс қызмет нәтижені бекіту үшін пайдаланылады: үйірмелерде және жобалық сессияларда оқушылар бастаған бұйымдарын аяқтайды немесе өз бақылаулары бойынша шағын презентацияларды ресімдейді. Егер сынақтың бір бөлігі онлайн өтсе, оқу жүктемесінің ашық болуы үшін ол да уақытын, платформасын, жауаптыларын және күтілетін өнімін дәл көрсете отырып, кестеге енгізіледі.

Жоғары сыныптармен байланыс

Жоспармен байланыс әсіресе жоғары сыныптар үшін маңызды. 10–11-сыныптарда қайталау мен емтихандарға дайындық қарқынды болғандықтан, сынақ толқындармен жоспарланады, бақылау және қорытынды жұмыстармен бәсекелеспеуі тиіс. Бірінші толқын шолу және салыстырмалы түрде қысқа тәжірибелер береді. Екінші толқын тереңдетілген міндеттер мен тәжірибелік байқауды ұсынады. Мұғалім, сынып жетекшісі және мектеп үйлестірушісі сынақ оқушының білім беру траекториясындағы кездейсоқ сапар емес, логикалық қадам болуы үшін пәндік тақырыптардың, қалалық іс-шаралардың және алаңдарға өтінімдер қабылдау күндерінің күнтізбесін алдын ала тексереді.

Қауіпсіздік және деректерді қорғау

Қауіпсіздік – кез келген сынақтың негізгі, ымыраға келмейтін шарты. Мектеп стандарты алдын ала нұсқамадан басталады: сыныпты өзін-өзі ұстау ережелерімен, ықтимал тәуекелдермен және киімге, жеке қорғаныс құралдарына (ЖҚК) қойылатын талаптармен таныстырады, стандартты емес жағдайда қалай әрекет ету керектігін және проблема туралы кімге хабарлау керектігін еске салады.

Әрбір топқа уақыты, мекенжайы, қозғалу тәсілі, ілесіп жүретін адамдар құрамы және жауапты тұлғалардың байланыс телефондары көрсетілген бағдар парағы ресімделеді. Барлық оқушылар қажет болған жағдайда денсаулыққа қауіпті міндеттер мен жағдайларды болдырмау үшін жеке шектеулер бойынша медициналық іріктеуден өтеді. Ата-аналар сынақтың мақсаттары, ұзақтығы, орны, жауапты ересектер және фото мен видео түсіру ережелері бөлек көрсетілген ақпараттандырылған келісім береді.

Фототүсірілім және материалдарды пайдалану алдын ала реттеледі. Мектеп нені түсіруге болатынын, фотосуреттер мен бейнелер қандай мақсаттарда пайдаланылатынын және олардың ашық дереккөздерге қандай көлемде түсетінін нақты хабарлайды. Ата-аналары жариялауға рұқсат бермеген оқушылар үшін ерекше тәртіп сақталады: материалдарды тек мұғалім мен оқушының өзі ғана көреді, ал жария есептерде бет-әлпеттер көрсетілмейді.

Дербес деректер ең аз жеткілікті көлемде өңделеді, құжаттарды сақтау мерзімі регламенттелген, оларға қол жеткізу нақты жауапты тұлғаларда болады. Егер сынақ ішінара онлайн өтсе, ережелер сол күйінде қалады: ересек модератор тағайындалады, мақсаты, рөлдері уағдаластықтары тіркеледі, ал басталғанға дейін платформаға кіру және жабдықтың жұмысқа қабілеттілігі міндетті түрде тексеріледі. Мұндай бірыңғай стандарт ата-аналардың алаңдаушылығын, ал әріптестердің міндеттерінің белгісіздігін сейілтеді.

Қауіпсіздік мәдениеті топтың қозғалыстары мен әрекеттерін міндетті түрде тіркеумен, дәрі қобдишасының болуымен, ойластырылған бағдарлармен және әкімшілікпен байланыстың қысқа бақылау нүктелерімен аяқталады. Оқушылар тәуекелдерден жай ғана аулақ болмай, олардың көздерін көруді, неліктен белгілі бір шектеулер бар екенін түсінуді және оларды кәсіби жауапкершіліктің бір бөлігі ретінде сақтауды үйренген сынақ табысты болып саналады. Портфолиода өнім мен әсерлерді ғана емес, сонымен қатар қауіпсіздікке және еңбекті ұйымдастыруға қатысты бақылауларды да көрсету орынды, өйткені бұл мамандыққа деген кемел қарым-қатынасты қалыптастырумен тікелей байланысты.

Жұмыс беруші тарапынан тәлімгердің рөлі

Тәлімгер—оқушының нақты өндірістік логикадағы жолбасшысы, ол лектор немесе экскурсовод емес. Тәлімгердің міндеті – қысқа кіріспеде жұмыс учаскесінің контексін белгілеу, операциялар тізбегінің қалай құрылғанын және оқушының үлесі нақты қай жерде көрінетінін түсіндіру, шағын міндетті орындау үлгісін көрсету және сынап көру үшін қауіпсіз кеңістікті қамтамасыз ету.

Содан кейін тәлімгер іс-әрекетті орындауға сүйемелдеу жасайды, түсінікті критерийлер бойынша қысқа кері байланыс береді және оқушыға оның қадамдары мен нәтиже сапасы арасындағы себеп-салдарлық байланыстарды көруге көмектеседі. Мұндай қатысу стилі тәжірибені кездейсоқ сәттілік емес, әдістемелік тұрғыдан басқарылатын процесс етеді.

Мұғалім тәлімгермен таңдалған шағын міндет туралы алдын ала келісіп алуы маңызды. Бұл мамандықта нақты бар және сонымен бірге оқушының жасына және дайындық деңгейіне қолжетімді әрекет болуы тиіс, мысалы, чек-парақ бойынша бұйымды бастапқы диагностикалау, дайындаманы таңбалау, сандық жүйеге қарапайым параметрлерді енгізу, қарапайым торапты құрастыру, эталон бойынша визуалды бақылау.

Тәлімгер орындалған жұмысты бағалайтын нақты критерийлер келісіледі: дәлдік, рәсімді сақтау, коммуникация, қауіпсіздікке мұқият болу. Оқушы мамандық тілін меңгеруі үшін қандай кәсіби сөздерді айту керектігін және қандай сұрақтарды қою орынды екенін талқылап алу пайдалы. Тәлімгер жұмысты идеалдандырмауы тиіс: күрделі режимдер, ауысымдылық және жауапкершілік туралы адал әңгіме болашақ қызметке деген кемел қарым-қатынасты қалыптастыруға көмектеседі.

Жақсы тәжірибе – сынақты екі минуттық қысқа кері байланыспен аяқтау, мұнда тәлімгер алдымен оқушының күшті жағын атайды, содан кейін бір тар тұсын көрсетеді және келесі не істеу керектігі туралы ұсыныспен аяқтайды.

Мұғалім бұл сөздерді карточкаға тіркейді және оқушымен бірге негізгі қорытындыларды портфолиоға көшіреді. Бірнеше айдан кейін оқушы ұқсас сынаққа оралған кезде, тәлімгер прогресті көзбен емес, ұсынылған және орындалған нақты қадамдар бойынша көре алады.

Кәсіптік сынақты бағалау тек бағамен шектелмейді, ол өзара байланысты екі деңгейге бөлінеді. Сәттегі бағалауда оқушының нақты міндетті қалай орындағаны тіркеледі: мақсатты түсінді ме, қадамдарды дәйекті түрде орындады ма, қаншалықты дәл және ұқыпты әрекет етті, қауіпсіздік талаптарын сақтады ма, мағыналы сұрақтар қойды ма? Осы бақылаулар тәлімгер картасына енгізіледі және мектепке ағымдағы оқу динамикасын көруге мүмкіндік береді. Мұнда педагогикалық ұқыптылық маңызды: оқушы қателесуі мүмкін, бұл – оқудың бір бөлігі, сондықтан егжей-тегжейлі кері байланыс қатені өсуге айналдыруға көмектеседі. Мұғалім мен тәлімгер «тұлғаны емес, әрекетті бағалау» қағидатын басшылыққа алады және «дарынсыз» немесе «сенікі емес» сияқты қалыптасқан сөздерден аулақ болады.

Із бойынша бағалауда қызығушылық пен таңдаудың саналылығындағы өзгеріс бағаланады. Сынақтан кейін бір-екі күн өткен соң оқушы мына: ол үшін не жаңа болды, не оңай немесе қиын болды, кәсіптің қандай талаптарын өзі үшін қолайлы деп санайды, ал қандай талаптар күмән тудырады, ол қандай келесі әрекетті жасауға дайын деген сияқты сұрақтарға жауап береді. Бұл жазба артефактімен қатар портфолиоға енгізіледі, уақыт өте келе көрнекі траектория пайда болады: адам еңбек пен өзін түсінуде қалай жетіледі. Теріс және оң нәтижелердің тең құндылығын тану маңызды: егер сынақтан кейін оқушы режимдік жұмысқа немесе басқаның қауіпсіздігі үшін жауапкершілікке

дайын емес екенін шыншылдықпен жазса, сәтсіздік емес, керісінше, өзін-өзі анықтаудағы сапалы қадам, өйткені ол сәйкес келмейтін жолды кесіп тастайды және өз бағытын іздеу үшін ресурстарды босатады.

Мектеп командасы тоқсан сайын портфолиолар мен журналдарды қарап шығып, балалардың ілгерілеуіне не көмектесетінін, не керісінше, жалған үміт тудыратынын түсінеді. Мұндай аналитика көлемді есептерді қажет етпейді: бірнеше сипатты жағдайларды таңдап, оларды әдістемелік бірлестікте талқылау және сынақ сценарийлеріне нақты өзгерістер ұсыну жеткілікті.

Ата-аналармен жұмыс

Ата-аналар – егер мектеп не болып жатқанын және не үшін екенін ашық және сабырлы түсіндірсе, маңызды одақтастар болып табылады.

Сынақ алдында сынып жетекшісі қысқа және нақты ақпарат береді: оқушылар қандай міндетті орындап көруге жиналып жатыр, қандай тәуекелдер бар, олар қалай азайтылады, мектеп және әріптес тарапынан кім жауапты екені, қандай құжаттар дайындалғаны және қорытындысында портфолиоға не кіретіні. Әңгіме ата-аналардың уақытын құрметтей отырып, артық терминдерсіз, қарапайым тілмен жүргізіледі.

Режимдік сәттер бөлек айтылады: қай уақытта және қайдан шығу, өзімен не ала бару керек, қалай киіну керек, ілесіп жүрушілермен қалай байланысу керек, форс-мажор жағдайында не істеу керек.

Сынақтан кейін ата-аналар бір беттік нәтижелерді алады, онда: нені мақсат еткені, баланың нақты не істегені, қандай кері байланыс алғаны, мамандық және өзі туралы не түсінгені көрнекі түрде көрсетіледі.

Мұндай бет кәсіпорынның жарнама парақшасына айналмайды немесе формальды акт болмайды, үйде талқылауға болатын тәжірибенің қарапайым және адал тіркелуі. Егер отбасы дайын болса, келесі қадамды ұсынуға болады: кәсіпқоймен отбасылық сұхбат немесе басталған бағытты жалғастыратын шағын үй жобасы.

Мектеп әртүрлі ұстанымдарды құрметтейді: біреуі көбірек техникалық нақтылықты, біреуі – тұрақтылық туралы көбірек әңгімелесуді қалайды, және бұл қалыпты жағдай. Сенімді сақтау маңызды: ата-аналар мектептің түсінікті стандарт бойынша әрекет ететінін, қауіпсіздікке қамқорлық жасайтынын және оқуды кездейсоқ экскурсиялармен алмастырмайтынын көруі тиіс.

Денсаулығы шектеулі және ерекше білім беру қажеттіліктері бар балаларға ерекше назар аударылады. Мұндай оқушылардың ата-аналарымен жоспарлау жеке жүргізіледі: артық жүктемесіз міндеттер таңдалады, алаңның шарттары нақтыланады, қосымша қолдау құралдары келісіледі. Мектеп қауіпсіздік ережелерінен ерекшелік жасамайды, сонымен қатар сынақ

таңдаулылар үшін ғана емес, сыныптың бірлескен тәжірибесі болып қалуы үшін әрбір қатысушыға тең мүмкіндіктерді іздейді.

Есепке алу және мониторинг

Кәсіптік сынақтардың тұрақты практикаға айналуы үшін мектепке ауқымды есеп емес, қарапайым және жанды журнал қажет.

Журналда келесі мәліметтер тіркеледі: іс-шараның күні мен уақыты, әріптесі және алаңы, форматы мен ұзақтығы, оқу мақсаты, топ құрамы, портфолиодағы артефактіге сілтеме, жүргізілген нұсқаулықтар мен алынған келісімдер туралы белгілер. Іс-шараға мұғалім мен оқушының көзімен берілген қысқаша қорытынды баға (көзқарас).

Мұндай журнал әкімшілік пен ата-аналардың сұрақтарына жылдам жауап беруге, параллельдер бойынша ауытқуларды көруге, көлікті және алаңдарды брондауды жоспарлауға мүмкіндік береді. Ол сапа туралы әңгімелердің негізіне айналады: егер кейбір форматтардан кейін балалар рефлексияда ештеңе жазбаса, онда сценарийді қайта құрастыру қажет, сол арқылы оған қолжетімді шағын міндет және мағыналы кері байланыс қосылады.

Аудан және өңір үшін журнал шешім қабылдауға негіз болатын деректер көзіне айналады. Қай салалардың жеткіліксіз ұсынылғанын және қай жерде әріптестердің жетіспейтінін. Қанша уақытты жол жүруге кететінін және бағыттарды қалай жақсы құру керектігін. Қандай мектептер әдістемелік көмекке мұқтаж екенін және қай жерде қызықты жаңалықтар пайда болатынын түсінуге мүмкімедік береді.

Деректер жекелендірілмейді, отбасылардың сенімін сақтауға көмектеседі, бірақ мектеп ішінде және білім басқармасында оқушылардың жеке траекторияларын қолдауға мүмкіндік беретін жеткілікті егжей-тегжейлі мәліметтер сақталады.

Жүйенің жетілуінің маңызды белгісі – журналға жазба «белгі үшін» емес, керісінше сынып және әрбір нақты бала үшін келесі қадамды жоспарлауға шынымен көмектескендіктен жасалған кез болып табылады.

А. Кісіби сынақтың технологиялық картасы (үлгі)

Толық нұсқасы (2–3 бет) – сынақты өткізгенге дейін мектеп үйлестірушісі әріптес-тәлімгермен бірлесіп толтырады.

Бөлім Мазмұны (толтыру қажет)

Сынақтың
атауы «_____»

Сынып / _____
топ сынып, ____ адам

Күні және
уақыты «» _____ 20 ж., -дан : -ге дейін:

Әріптес
(ұйым) «_____», БСН _____, байланыс _____

Алаң
(мекен-
жайы,
цех/орыны
) «_____»

Жауапты
тұлғалар
лица мектептен: ТАӘ, лауазымы, телефоны. Әріптестен: тәлімгердің
ТАӘ, лауазымы, телефоны

Оқушыға
арналған
мақсат (1– «Бүгін мен мамандықта қалай
2 сөйлем, орындалатынын түсіну үшін сынап көремін»
түсінікті
тілмен)

Мектептің
мақсаты
(педагогик
алық
нәтиже)
 «Оқушыларда _____ туралы түсінік қалыптастыру, _____
дағдысын пысықтау»

Бөлім	Мазмұны (толтыру қажет)
Еңбек функцияс ы (нені имитациял аймыз)	«Чек-парақ бойынша бөлшектің сапасын бақылау», «Қарапайым торапты құрастыру», « Жүйеге параметрлерді енгізу» және т.б.
Оқушыны ң шағын міндеті (нақты әрекеттер)	1- қадам: _____; 2 - қадам: _____; 3 - қадам: _____
Пәндермен	Технология және өнер; Физика; Химия; Информатика; ӨҚН
байланысы	(қажеттінің астын сызу)
Жабдық және материалд ар	Жабдықтардың/құралдардың/шығыс материалдарының тізбесі, кім ұсынады
ЖҚҚ және киімге талаптар	Қолғап, каска, кеудеше, жабық аяқ киім және т.б.; кім береді
Тәуекелде р және азайту шаралары	Қысқаша: «өткір жиектер – қолғап; шу – құлаққап; техника қозғалысы – тәлімгердің сүйемелдеуі»
Сынақ барысы (тайминг)	Тәлімгердің кіріспесі ____ мин; демонстрация ____ мин; оқушының әрекеті ____ мин; шағын-кері байланыс ____ мин; рефлексия ____ мин
Бағалау критерийл ері (рубрика)	Міндетті түсіну; дәлелдік және ұқыптылық; коммуникация және сұрақтар; қауіпсіздікке назар аудару
Күтілетін артефакт	Фото/чек-парақ сканы, шағын-отчет (1 бетке дейін), өнім/процесс фотосы, бейдж

Бөлім Мазмұны (толтыру қажет)

Еңбек

қауіпсіздігі Мектептегі нұсқаулықтың күні/уақыты: «». Алаңдағы нұсқаулық:
н тіркеу «». Жауаптылардың қолдары
(ЕҚБ)

Фото/виде

о түсіруге
рұқсат

[] Жариялауға рұқсат етілген; [] Тек портфолио үшін рұқсат
етілген; [] Тыйым салынған

Ерекше

шарттар

(ДМШ/мед

ициналық

шектеулер)

«_____»
_____»

Байланыс

және

эвакуация

Эвакуациялық шығулар, жиналу нүктесі, төтенше жағдайдағы
байланыстар

Тәлімгерді

ң

қорытынд

ылары мен

ұсынымда

ры

«Не сәтті шықты / нені жақсарту керек / келесі қадам»

Қолдар

Тәлімгер _____/ Мектеп үйлестірушісі _____ / Күні
«»..20__

Қысқа нұсқасы (1 бет) – алаңда өзімен бірге алып жүруге ыңғайлы.

Атауы

Мағынасы

Сынақ

Қайда және қашан

Тәлімгер/

Мектептен

жауапты

Атауы	Мағынасы
Шағын міндет	_____
ЖҚҚ / ЕҚБ	_____
Артефакт	_____
Критерийлер	Түсіну; Рәсім; Дәлдік; Коммуникация; Қауіпсіздік
Байланыс	_____

Б. Тәлімгердің бақылау картасы (оқушыға немесе шағын топқа 1 парақ)

Нұсқаулық: Әр критерий бойынша деңгейді белгілеңіз және қысқаша түсініктеме қосыңыз. Шкала: 1 – көмек қажет; 2 – нұсқаумен орындайды; 3 – өз бетінше және саналы түрде орындайды.

Оқушының аты-жөні	Міндет	Рәсім	Дәлдік	Коммуникация	Қауіпсіздік	Шағын міндет	Тәлімгердің түсініктемесі (1–2 сөйлем)	Келесі қадам бойынша ұсыным
	1–3)	1–3)	1–3)	1–3)	3)	у (1–к/ішін ара)		
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

Плюс–дельта (қысқа кері байланыс):

- Плюс: оқушының күшті жағы «_____».
- Дельта: нені жақсарту керек «_____».
- Келесі қадам: «_____» (мысалы, сынақта басқа операцияда қайталау /күрделендіруге көшу).

В. Кәсіби сынаққа қатысушының анкетасы (оқушы толтырады, 1 бет)

Сынаққа дейін (қысқаша):

1. Мен не күтемін:

«_____».

2. Неден қауіптенемін немесе не қиын болуы мүмкін:

«_____».

Сынақтан кейін:

1. Мен нақты не істедім:

«_____».

2. Не жақсы шықты және неге:

«_____».

3. Не қиын болды және мен қалай шештім:

«_____».

4. Мен мамандықтың қандай талаптарын көрдім:

«_____».

5. Мен өзім туралы не түсіндім:

«_____».

6. Мен осы саламен танысуды жалғастырғым келе ме және қалай:

«_____».

7. Артефактіні портфолиоға орналастыруға келісім: [] иә [] жоқ.

Фото/видео түсіруге рұқсат: [] иә [] жоқ.

Рубрика бойынша өзін-өзі бағалау (белгілеңіз):

Міндетті түсіну [1] [2] [3];

Рәсім [1] [2] [3];

Дәлдік [1] [2] [3];

Коммуникация [1] [2] [3];

Қауіпсіздік [1] [2] [3].

Артефактіге сілтеме: файл/фото/скан

«_____».

Оқушының қолы _____ Күні «»..20__

Г. Ата-аналарға арналған қорытынды (1 парақ)

Бұл не болды және не үшін: Сынақтың мақсатын қарапайым тілмен қысқаша сипаттаңыз: «Біздің сынып _____, орындауды байқап көрді, сол арқылы нақты жұмыс орнында _____ қалай орындалатынын және ол үшін қандай дағдылар қажет екенін түсінді».

Сынақ қайда және кіммен өтті: әріптес-ұйым, мекенжайы, тәлімгер, мектептен ілесіп жүрушілер, күні және уақыты.

Балалар неге үйренеді: оқушылар меңгерген 2–3 нақты әрекет/бақылау және оның оқу пәндерімен байланысы.

Қауіпсіздік қалай қамтамасыз етіледі: Мектептегі және алаңдағы нұсқаулықтар, ЖҚҚ, бағыттар мен аймақтар, жауапты тұлғалар, фото және деректер ережелері.

Менің балам не істеді: Шағын міндет және нәтиже туралы жеке жол (тәлімгердің бақылау картасы мен оқушы анкетасының деректері бойынша).

Артефакт: фото/шағын есеп/чек-парақ (QR-сілтеме немесе қосымша).

Келесі қадам (отбасының қалауы бойынша): жалғастыру нұсқалары – сынақты басқа операцияда қайталау, бейіндік колледжге/ЖОО-ға бару, қысқа үй шағын жобасын орындау, кәсіпқоймен онлайн-кездесуден өту.

Байланыс үшін контактілер: сынып жетекшісі _____ (тел. _____), мектеп үйлестірушісі _____ (тел. _____).

Сынып жетекшісінің қолы _____ Күні «»..20__

Әдістемелік материалдар: желілік өзара іс-қимылды және кәсіби сынақтарды ұйымдастыру үшін қажетті құралдар (іс-шаралар үлгілері, дайын сценарийлер, құжаттар шаблондары)

1.«Басшылармен кездесулер»

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 оқушылардың аймақ экономикасы және мамандықтарға деген сұранысы туралы түсініктерін дамытуға бағытталған; табысты адам үлгісін пайдалана отырып, оқушылардың кәсіби мансап туралы түсініктерін дамыту; оқушылардың кәсіби мансабын жоспарлауға және болашақ кәсіби өмірінде белсенді позицияны алуға ынталандыру.

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

Іс-шараның форматы. «Жалпы жиналыстар» – оқушылардың 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. Оқушылардың 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 оқушылар 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;

- оқушылардың 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. .

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 ассортименті, 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 оқушылар тобына экскурсия жүргізеді, содан кейін барлық оқушылар 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.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;

- 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 оқушылар 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. «Маманнан сабақ» 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: білім алушылардың 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.

Іс-шара 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 оқушыдан оқу бағдарламасына сәйкес бүкіл сабақты өткізетін оқушыдан 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 оқушылардың 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 оқушының 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, оқушыға қызықты;

- сабақ өтетін сынып - оқушылардың оңтайлы жасы 8-11 сыныптар, өйткені рефлексияға және жанды, тікелей реакцияға қабілетті ересек мектеп оқушыларымен тілдесу төмен оқушылар 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 оқушыларға оқушымен танысуға, сонымен қатар оқушыларға сұрақтар қоюға және оларға жауап беруге уақыт бөлу ұсынылады. Уақыт оқушының 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).

Оқушы 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 оқушылардың тәжірибешіге жанды жауап беруі маңызды.

Мектеп оқушыларына оқушы 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 оқушы «БАҚ» адам болса, онда сіз оқушыларға 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. Оқушылардың 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. Оқушы туралы оның ілеспе әріптесі (мысалы, компанияның кадрлар бөлімінің басшысы) атап өтуі мүмкін. Сабақ барысында оқушы 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.

Оқушылар 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. Оқушылар 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 оқушыға 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 оқушының 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 білім алушыларды 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 ТЖКБ және (немесе) осы кәсіпорында сұранысқа ие кәсіптер мен мамандықтар бойынша кадрлар даярлауды жүзеге асыратын жоғары оқу орны (бұдан әрі – ЖОО);
- «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, оқушыларды 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.).

КБҰ 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 оқушылар жас болса, КБҰ үміткерлердің әлеуетті контингентін құрайды.

Жалпы білім беру ұйымдары үшін де, КБҰ үшін де іс-шараға қатысу үшін оқушылардың жасын төмендету кәсіптік бағдар беру жұмысына барабар тәсіл болып табылады: бұл өздігінен 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 КБҰ 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.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 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.).

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 оқушыларды 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 оқушылардың белгілі бір іс-әрекетте тәжірибе жинақтауы – кәсіби сынақтарды өткізу болса, процестің өзіне ғана емес, сонымен қатар оқушылардың жаңа тәжірибеге эмоционалдық реакциясына да уақыт бөлу маңызды. Рефлексия, әрине, «дөңгелек үстел» жоспарына енгізілген, бірақ жұмыс орнында да оқушыға 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 КБҰ-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 естелікке топтық орта фотосурет. Кездесудің таңдаулы, бірақ қалаулы қорытындысы – кәсіпорын мен КБҰ 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. таратады, 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 оқушылардың 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.

Ықтимал іс-шара нысандары. 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. Оқушыларға ұсынылатын кәсіптік бағдар беру қызметтерінің ауқымы неғұрлым кең болса, соғұрлым көп ресурстар қажет болады.

Іс-шараны «карусель» қағидаты бойынша ұйымдастыруға болады, егер іс-шараға қатысушылардың барлығы ұйымдастырылған алаңдардан (шағын тренингтер, лекциялар, презентациялар және т.б.) өтеді, немесе барлық мамандар мен шықырылған қонақтар өз материалдарымен және бағдарламаларымен олардың сыныбына кіреді.

Іс-шара қатысушылардың жұмыс орындарына еркін қатысу қағидаты бойынша ұйымдастырылуы мүмкін (әдетте, бұл қағидат «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, оқушылардың 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;
- іс-шараның 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;

- іс-шараны 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 педагог-кәсіби бағдар берушілері/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 оқушылардың 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, іс-шара нәтижесінде ата-ана мен бала қарым-қатынасында оң динамика байқалады.

Іс-шараның форматы. Кәсіпорынға/мекемеге/ұйымға (бұдан әрі – кәсіпорын) оқушыларға 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 оқушыларға 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 оқушы-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 оқушы-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. зерттеу болуы мүмкін. Экскурсия міндеттерінің бірі ретінде оқушылардың белгілі бір қызметте тәжірибе жинақтау - кәсіби сынақтарды жүзеге асыруға бағытталуы мүмкін.

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 қалыптастыру 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).

Тіпті кәсіпорын 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.б.) ақпараттық шамадан тыс жүктелу жағдайында хаттар уағдаластықтардың мәні мен егжей-

тегжейін оңай қалпына келтіруге, өзара түсініспеушіліктерді болдырмауға мүмкіндік береді.

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.

Ықтимал іс-шара нысандары. 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) әртүрлі формаларды пайдалана отырып өткізуді шешсе, онда іс-шараны «карусель» принципі бойынша ұйымдастыруға болады, бұл кезде топтардағы барлық қатысушылар барлық ұйымдастырылған алаңдардан (шағын-тренингтер, лекциялар, презентациялар және т.б.) өтеді, немесе ата-аналардың әр тобына барлық мамандар мен шақырылған қонақтар өз материалдарымен және бағдарламаларымен кіреді.

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 білім алушылады 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:

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

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

Ұйымдастырушылар екі жақтың өкілдері, ортақ жауапкершіліктері бар.

Іс-шараға мектеп оқушылары мен ілеспе мұғалімдерден басқа мектеп оқушыларының ата-аналары да *қатыса алады*. Бір немесе бірнеше кәсіпорындардың өкілдері қайда КБҰ түлектері жұмыс істейді. Жұмыспен қамту қызметі маманының қатысқаны жөн. Оған үкімет өкілдері мен КБҰ 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.

КБҰ 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, үміткерлердің әлеуетті контингентін құрайды.

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

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;
- іс-шараның күні мен уақыты;
- іс-шаралар жоспары (соның ішінде КБҰ 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 :

- КБҰ 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 КБҰ 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. таратады, 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 арналған 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;

2) білім беру ұйымдарының педагогикалық ұжымына, атап айтқанда:

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

Іс-шараның 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 нысандары. «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 білім алушылаға/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, кәсілетке толмағандар мен түлектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесудің ағымдағы бағдарламалары, бос орындар жәрмеңкелері 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. Іс-шараның 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, оқушыларына 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 оқушыларына, шәкірттеріне, олардың ата-аналарына, әріптестеріне, таныстарына жеткізе отырып, жанама түрде қоғамға, жұмыс орындарына қажетті кәсіптер мен мамандықтардың бейнесін, жастардың құндылық бағдарларын қалыптастырады, білім алушылардың табысты әлеуметтенуіне ықпал етеді. Мұғалімдердің іс-шара барысында алған білімдерін өздерінің кәсіптік бағдар беру жұмыстарында және оқу пәндерін оқытуда пайдалануы білім алушылардың 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 оқушыларға 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.

Іс-шараның 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 білім алушылардың 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.)

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 сынақты 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 өзгеретін 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.	КБҰ бар білім алушыларға 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. оқушыларға 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 _____

негізінде

әрекет

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 – білім алушылармен, 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. Білім алушыларға 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: _____

ЖСН _____

ЖСН _____

БСН _____
тел. _____
E-mail _____
_____/_____/

М.О.

БСН _____
тел. _____
E-mail _____
_____/_____/

М.О.

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» Заңы;

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

- «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» қаулысы;

- Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің 03.08.2022 жылғы № 348 «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» бұйрығы;

- ҚР Оқу-ағарту министрінің 2022 жылғы 31 тамыздағы № 385 «Мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының, тиісті түрлер мен типтердегі қосымша білім беру ұйымдарының қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы;

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

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

- білім алушыларға кәсіби қызметтің әртүрлі салаларында кәсіби сынақтарды таңдау мүмкіндігін беру;

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

- кәсіптік қызметтің белгілі бір саласында кәсіпке дейінгі білімдерді, дағдыларды, дағдыларды және практикалық тәжірибені дамытуға ықпал ету;
- оқушылардың 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 білім алушылардың оқу және еңбек қызметін жүзеге асыру үшін бар оқу және басқа ресурстарды шоғырландыру.

III. Кәсіби сынақтың мазмұны

3.1. Кәсіби сынақ – бұл кәсіптік қызметті имитациялау, яғни тәжірибеде кәсіпке кіріспе. Кәсіби сынақ мамандықты саналы, саналы таңдауға жәрдемдесуге арналған, кәсіби маңызды қасиеттер мен кәсіпке дейінгі құзыреттерді дамытуға, білім алушыларға нақты жеке кәсіптік бағытты құруға және кейінгі кәсіптік дайындыққа қатысты кәсіби ниеттерін түзетуге көмектесуге бағытталған. Күшті практикалық тексеру нәтижесінде оқушы: 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:

- оқушылардың 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, білім алушылармен 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 оқушының жеке портфолиосына енгізілуі мүмкін. СЕРТИФИКАТ (басқа құжат) беру көзделуі мүмкін.

IV Кәсіби сынақтарды ұйымдастыру

4.1. Кәсіби сынақтардың пәндері:

- жалпы білім беру ұйымдарының білім алушылары;

- 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 білім алушылардың жеке білім беру қажеттіліктері мен қызығушылықтарын ескере отырып, ерікті негізде жүзеге асырылады. Топтың оңтайлы мөлшері кәсіби сынақтың мазмұны мен сипатына байланысты.

4.5. Білім алушылар 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 білім алушыларды ақпараттандыру және диагностикалаудан тұратын кәсіптік бағдар беру жұмыстары жүргізілуі керек.

V. Кәсіби сынақтардың қорытындысын шығару

Кәсіби сынақтар 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 білім алушыларға кәсіби кеңес беру жүргізілуі мүмкін. Кәсіби сынақтардың соңында қорытынды іс-шара өткізіледі (конференция, сынып сағаты және т.б.)

VI. Кәсіби сынақтар жетекшісінің міндеттері (педагог – кәсіби бағдар беруші маманы /шебер)

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.

Білім алушылардың кәсіби сынақтарды орындау кезіндегі бақылау картасы

Күні: _____

Сынып _____

Аты кәсіптер: _____ Мамандық түрі: _____

Шебердің (кәсіби тестілеуді жүргізетін маман) Т.А.Ә.: _____

Педагог – кәсіби бағдар беру жөніндегі кеңесшінің / мектептен еріп жүретін адамның Т.А.Ә.: _____

1	2	3	4
Білім алушының толық аты-жөні	Белсенділік, қызығушылық (+/-)	Жұмысты аяқтау (+/-)	Орындалған жұмыс сапасы (1-5 ұпай)

Ескерту: педагог-кәсіби бағдар беруші / мектеп кезекшісі, ал 4 –бағанды кәсіби сынақ жүргізетін маман толтырады.

Кәсіби сынаққа қатысушыға арналған сауалнама

ТАӘ _____

Сынып _____

Күні _____

Сынақ өткізілетін мамандық (біліктілік) 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:

- білім алушыларды мамандық ерекшеліктерімен таныстыру;
- оларға осы кәсіпке тән әрекеттерді сынап көруге мүмкіндік беру (ағаш өңдеудің кейбір әдістерін тәжірибеде үйрену);
- білім алушыларға 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;
- білім алушылардың жеке ерекшеліктері, қабілеттері және олардың белгілі бір сала өкілінің кәсіби маңызды қасиеттерімен байланысы туралы шынайы идеяларын дамыту;
- білім алушылардың мамандық таңдауға дайындық деңгейін анықтау.

Оқу нәтижелері

Кәсіби сынақты тапсыру нәтижесінде білім алушылар 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	1	Білім беруді ұйымдастыру	Компьютер, проектор, бейне материалдар	Ақпаратты қабылдап, сұрақтарға жауап береді	Жалпы топтық

Кәсіптік білім беру ұйымымен таныстыру, оның негізінде кәсіби сынақтар циклі өтеді		(мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	және презентациялар		
Дайындық кезеңі Мектеп оқушыларын Ағаш шебері мамандығының мамандарға қоятын талаптарымен және кәсіптік қызмет мазмұнымен таныстыру. Жұмыс сипаттамасымен танысу	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 сұрақтарына жауап береді	Жалпы топтық
Диагностика жүргізу. Мамандықтың адамға қоятын талаптарын және оның жеке мүмкіндіктерін 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
Білім алушылардың кәсіби ниеттерін және олардың белгілі бір қызмет саласындағы	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және	Диагностикалық материалдар	Сұрақтарға жауап беру, талдау, алдын ала қорытынды жасау	Жеке

тәжірибесін анықтау		біліктілікті арттыру/ техникалық және кәсіптік білім беру)			
Білім алушылармен бірге кәсіптік тест мақсатын құрастыру	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/ техникалық және кәсіптік білім беру)	Ситуациялық тапсырмалар	Кәсіби тесттің мақсаттарын тұжырымдаңыз	Жалпы топтық
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 ұйымдастыру (ағаш дайындамаларын аралау жұмыс орны)	1	Білім беруді ұйымдастыру (мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/ техникалық және кәсіптік	Технологиялық карта, жұмыс үстелі, белгілеу құралы, аралау құралы	Практикалық тапсырманы орындау	Топтық, жеке, өндірістік оқыту шеберімен бірге

		білім беру)			
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
Кәсіби тест тапсырмасын орындауды бағалау	1	Білім беруді ұйымдастыру	Кәсіби тестілеу нәтижелерін	Сұрақтарға жауап беру, әрекеттерді талдау	Жеке

		(мектеп/білім беру және біліктілікті арттыру/техникалық және кәсіптік білім беру)	тіркеу нысандары		
Соңғы кезең Кәсіби тест нәтижелерін талдау.	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	Білім алушылардың санаттарына, кәсіби сынақтар циклі ұйымдастырылатын оқу жоспарына, кәсіби сынақтар циклі шеңберінде шешілетін мақсаттар мен міндеттерге байланысты сағат саны әртүрлі болуы мүмкін.			

Қортынды

Мектеп пен жұмыс берушінің желілік өзара іс-қимылы, мектептік нетворкінг және кәсіптік сынақтар жеке әрекеттер жиынтығы емес, керісінше, балаға оқу тақырыптарын нақты еңбек функцияларымен байланыстыруға және саналы таңдау жасауға көмектесетін біртұтас педагогикалық технология. Жүйе барлық қатысушыларда мақсаттар мен сапаның ортақ тілі, ашық рөлдер және болжамды ұйымдастыру пайда болған кезде жұмыс істей бастайды.

Ұлттық негіздеме мен өңірлік орталықтар шарттар мен инфрақұрылымды белгілейді, мектеп педагогикалық мән мен қауіпсіздікті қамтамасыз етеді, ал жұмыс беруші жанды өндірістік логика мен тәлімгерлікті әкеледі. Қорытынды нәтиже әдемі фотосесеп емес, өлшенетін оқу нәтижесі және оқушының жеке прогресі болады.

Тәжірибе көрсеткендей, ең маңыздысы сапарлардың саны емес, байланыстың мазмұндылығы. Оқушы қандай міндетті сынап жатқанын және оның кәсіби мәні не екенін түсінген кезде, әрекет қолжетімді және қауіпсіз болғанда, тәлімгер нақты кері байланыс бергенде, ал портфолиода артефакт пайда болғанда, мұндай сынақ еңбек пен өзі туралы түсінікті өзгертеді. Осы тұрғыда мектеп командасы оқу тәжірибесінің режиссері ретінде әрекет етеді: мақсаттар мен ережелерді алдын ала талқылайды, сынақты пәндер тақырыптарымен байланыстырады, көргендер мен жасалғандардың мәнін түсінуге көмектеседі, өндірістік тілді түсінікті мектеп критерийлеріне аударады, ал содан кейін оқушымен бірге нәтижені және келесі қадамды тіркейді. Осылайша жеке оқиғалар траекторияға, ал кездейсоқ әсерлер мамандыққа деген мағыналы қозғалысқа айналады.

Сынақтардың оқу жоспарына енгізілуі, одан тыс қалмауы кем емес маңызды.

Сызықтық емес күндер, сағаттарды біріктіру, резервтік слоттар және түсінікті күнтізбе «қандай сабақтар есебінен?» деген мәңгілік сұрақты жояды. Пәндермен байланыс ұғымдарды, құралдарды және қауіпсіздік ережелерін алдын ала пысықтауға, ал кейін – рефлексия жүргізуге және портфолиода артефактіні ресімдеуге мүмкіндік береді. Сондай-ақ ұйымды тәртіпке келтіреді, әкімшілікпен және ата-аналармен өзара іс-қимылды жеңілдетеді және мұғалімге ең бастысы – баланың көрген және жасаған нәрсесінің мәнін түсінуіне көмектесуге уақыт береді.

Қауіпсіздік және деректерді қорғау сөзсіз басымдық болып қала береді. Нұсқамалар, бағдар парақтары, ата-аналардың келісімдері, медициналық шектеулерді есепке алу және фото-видео ережелері бар бірыңғай мектеп стандарты ынтымақтастықты отбасылар үшін болжамды, ал кәсіпорындар үшін ыңғайлы етеді. Бұл нормаларды мектептің жергілікті актілеріне және өңірлік регламенттерге енгізу күндізгі және онлайн-форматтарға қойылатын талаптарды теңестіреді, тәуекелдерді төмендетеді және барлық тараптардың сенімін арттырады. Осы

«санитарлық минимум» неғұрлым жақсы пысықталса, сынақтың педагогикалық бөлігі соғұрлым батыл және әртүрлі бола алады.

Өзара іс-қимылдың мазмұны адамдарға негізделеді. Кәсіптік бағдар беру үйлестірушісінің рөлі – «қағаз ресімдеу» емес, оқу мәнін және циклдылықты (дайындық, орындау, кері байланыс, рефлексия, портфолио, келесі қадам) ұстап тұру. Жұмыс беруші тарапынан тәлімгердің рөлі – дәріс оқу емес, баланы өндірістік логикамен өткізу: қысқа кіріспе, демонстрация, қауіпсіз шағын әрекет, не істеу керектігі туралы ұсынысы бар адал және ізгі ниетті кері байланыс. Бұл рөлдер алдын ала келісіліп, қарапайым тапсырма үлгілерімен және бағалау рубрикаларымен бекітілген кезде, екі тарап та сапаның бірдей көрінісін көреді, ал бала түсінікті және қолдаушы тәжірибе алады.

Бағалау екі деңгейлі болуы тиіс. Бір сәтте міндетті орындау, рәсімді сақтау және қауіпсіздікке деген көзқарас тіркеледі; із бойынша қызығушылықтың, таңдаудың саналылығының және өзін мамандық талаптарымен сәйкестендіру қабілетінің қалай өзгеретіні сипатталады. Мектеп үшін бұл қосымша жүктеме емес, сапаны басқару құралы: тәлімгердің бақылау картасы, оқушының сауалнамасы және портфолиодағы жазба әдістемелік әңгіме үшін жанды материал береді, сценарийлерді түзетуге және әріптестерді іріктеуге көмектеседі, сонымен қатар «қателік» дегенді оқу оқиғасына айналдырады. Теріс таңдау нәтижесі оң нәтижеден кем емес құнды: ол уақыт пен күш-жігерді үнемдеп, анағұрлым қолайлы бағыттарға жол ашады.

Ата-аналармен жұмыс – қауіпсіздік техникасы бойынша жадынама сияқты технологияның элементі. Сынақтың мақсаты, тәуекелдері және оларды азайту шаралары туралы шығуға дейін қысқа және адал түсіндіру, ал кейін – нені мақсат еткені, баланың нақты не істегені және ол мамандық пен өзі туралы не түсінгені туралы бір түсінікті бет алаңдаушылықты төмендетеді және отбасын одақтасқа айналдырады. Ата-аналар ашық ережелерді, болжамды ұйымдастыруды және балаға деген құрметті қарым-қатынасты көрген жерде, мектепке деген сенім артады, демек, әріптестер желісін кеңейту және жаңа форматтарды алу оңайырақ болады.

Желілік өзара іс-қимыл тұрақты ұйымдастырушылық тіректі талап етеді. Өңірлік «мансап орталығы» немесе басқа оператор әріптестер мен алаңдар тізілімін, брондау мен логистиканы, тәлімгерлер мектебін, үлгілік құжаттарды және аналитиканы ұстауы тиіс. Оқушы портфолиосы және көрсеткіштер панелі бар цифрлық платформа қамту мен сапаны көруге, салалар мен алаңдар тапшылығын байқауға, бағыттар мен көлікті жоспарлауға мүмкіндік береді. Ұлттық деңгейдегі стандарттар, үлгілік келісімдер және кадрларды оқыту мектептер мен бизнес үшін кіру табалдырығын төмендетеді және өзара іс-қимылдың бірыңғай тілін құрады.

Осының бәрі жүйені кадрлық және ұйымдастырушылық ауытқуларға төзімді етеді және сәтті шешімдерді ұқыпты масштабтауға мүмкіндік береді.

Қолжетімділік теңдігі – жүйенің жетілу критерийі. Ауыл мектептері, ЕБҚ бар балалар және ресурстары шектеулі отбасылар қалдық емес, басым мүмкіндіктерді алуы тиіс: көшпелі мобильді сынақтарды, танымал алаңдарға квоталарды, атаулы көлік және сақтандыру қолдауды, бейімделген тапсырмаларды және сүйемелдеу қажет. Сынақтың әдістемелік логикасы бұдан өзгермейді, тек ұйымдастыру мен жылдамдық өзгереді – және дәл осы жерде өңірлік операторлар мен ведомствоаралық кооперация ерекше маңызды.

Қорыта келгенде жұмыс – мәдениет туралы. Мектеп бизнеспен өтініш тілінде емес, мақсаттар мен сапа тілінде сөйлескенде, кәсіпорын оқушыда экскурсантты емес, болашақ әріптесті көргенде, ата-аналар баласының қауіпсіздікте екеніне және іспен айналысып жатқанына сенімді болғанда, желілік өзара іс-қимыл жоба болудан қалып, нормаға айналады. Бұл қарапайым нәрселерден басталады: әрбір сынақтың нақты мақсаты, қолжетімді шағын міндет, ізгі ниетті кері байланыс және адал рефлексия. Жалғасады – деректерді тұрақты талдаумен және сценарийлерді шағын қадамдармен жақсартуға дайындықпен. Осылайша, мамандық таңдау саналы тәжірибенің нәтижесіне, ал мектеп – баланың жұмыс істеуді, ойлауды және өзі үшін, сондай-ақ ортақ іс үшін жауап беруді үйренетін орынға айналады.

Пайдаланылған дереккөздер тізімі:

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. Боттомс, Г. (2022). Ертеңгі орта мектеп: колледж үшін де, мансап үшін де жолдарды құру.
10. <https://www.acteonline.org/why-cte/what-is-cte/>
11. Кэшдоллар, С. (2023). Білім беру саласындағы мүдделі тараптардың СТБ оқушыларын суббакалавриат жолдарына дайындауды мағыналық негіздеуі. Білім беру саясаты, 37(6), 1700-1724. <https://doi.org/10.1177/08959048221120277>
12. OECD (2018) Skills on the Move. Migrants in the Survey of Adult Skills.
13. Mann A. et al. (2017) Contemporary Transitions: Young People Reflect on Life after Secondary School and College. London: Education and Employers
14. Mann A., Rehill J., Kashefpakdel Elnaz T. (2018) Employer engagement in education: Insights from international evidence for effective practice and future research.
15. <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk>
16. Corporate PlanMaking Skills Work for Scotland (2015–2020) Skills Development Scotland.
17. Антонова, М. В. Мамандықтар әлеміне саяхат: отбасында бірлесіп оқуға және сынып сағаттарында талқылауға арналған кітап / М. В. Антонова. - М.: Русское слово, 2018. - 128 б.; Елькина О. Ю. Мамандықтар әлеміне саяхат: 1-4 сынып оқушыларының ата-аналарына арналған оқу құралы / О. Ю. Елькина. - М.: ИЦ «Академия», 2012. - 160 б.