

**Министерство просвещения Республики Казахстан
Национальная академия образования им. И.Алтынсарина**



Адаптация и валидация методик профориентации

Астана
2025

Рекомендовано к изданию Ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 5 от 5 ноября 2025 года)

Методические рекомендации адресованы педагогам-профориентаторам организаций среднего образования Республики Казахстан и предназначены для безопасного и корректного использования, адаптации и внедрения профориентационных методик с учетом региональных особенностей, языковой среды, состава контингента и доступных ресурсов школы. Документ устанавливает минимальные требования к качеству переводов и культурной адаптации методик, описывает критерии валидации и предлагает пошаговый порядок внедрения в школьную практику, соблюдая законодательство РК о персональных данных и базовые международные стандарты психометрики (рекомендации ИТС и «Стандарты для образовательного и психологического тестирования»).

Содержание:

Введение.....	4
1. Анализ существующих методик профориентации.....	7
2. Процедуры адаптации и критерии валидации.....	24
3. Рекомендации по внедрению методик в образовательные организации.....	37
Заключение.....	62
Список использованной литературы.....	65

Глоссарий ключевых терминов

Валидность - Обоснованность выводов и способов использования результатов теста: действительно ли инструмент измеряет то, что заявлено, и можно ли по этим данным принимать учебные решения. В школе проверяется содержанием (соответствие целям и программам), связями с близкими показателями и понятностью отчетов.

α Кронбаха (альфа) - Показатель внутренней согласованности шкалы: насколько пункты «держатся вместе» и измеряют одно и то же. Для скрининга ориентир — $\geq 0,70$; для индивидуальной интерпретации лучше стремиться к $\geq 0,80$.

ω Макдональда (омега) - Альтернативная к α оценка внутренней согласованности, обычно точнее при неодинаковых «весах» пунктов. Интерпретация порогов та же: $\sim 0,70$ для скрининга, $\sim 0,80$ для расширенной интерпретации.

Тест-ретест - Стабильность результатов при повторном прохождении через короткий промежуток времени (обычно 2–4 недели), если у ученика ничего существенно не изменилось. Ориентир для школьной практики — корреляция $r \geq 0,70$.

Инвариантность измерения - Справедливость шкалы для разных групп (язык обучения, пол и т.п.): один и тот же балл означает одно и то же. Если версии на каз/рус эквивалентны, средние и структура шкал не «плывут» между группами без понятных причин.

DIF (Differential Item Functioning) - «Дифференциальное функционирование пункта»: отдельный вопрос работает по-разному для равных по уровню учащихся из разных групп (например, из-за слова или примера). Такие пункты пересматривают или заменяют, чтобы не исказить итог.

RIASEC - Модель интересов Дж. Голланда: шесть направлений предпочтений к видам деятельности — Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional. Дает «язык разговора» и подсказки для выбора элективов, кружков и профпроб; это про «куда тянет», а не про способности.

LMI (Labour Market Information) - Информация о рынке труда: профессии и роли, задачи и требования, маршруты обучения, зарплатные диапазоны и перспективы в регионе. Нужна, чтобы связывать результаты диагностики с реальными возможностями — встречами с работодателями, профпробами, колледжами/вузами и дуальными программами.

Введение

Школьная профориентация - это не «раздать тест и получить ответ», а последовательная педагогическая поддержка выбора, где диагностика служит мостом между самопознанием ученика и реальными образовательными шагами. Эти Методические рекомендации адресованы педагогам-профориентаторам, классным руководителям, школьным психологам и администрации организаций среднего образования Республики Казахстан. Документ помогает безопасно и корректно подбирать, адаптировать и внедрять профориентационные методики в двуязычной (каз/рус) школьной среде с учетом региональных возможностей и неоднородных ресурсов школ.

Наша позиция проста: качественная профдиагностика - это совокупность корректных инструментов, равных условий и понятной обратной связи, которая немедленно переводится в действия ученика (элективы, кружки, профпробы, встречи с колледжами/вузами, наставничество). Такая логика согласуется с международными стандартами в области образовательного и психологического тестирования (AERA/APA/NCME), где валидность понимается как обоснованность выводов и способов использования результатов, а качество включает не только «цифры», но и процедуры администрирования, равенства и этичной коммуникации [1]. Конкретизирует эти требования «Кодекс справедливых практик тестирования в образовании» Американской психологической ассоциации - о правах тестируемых и обязанностях пользователей тестов, понятных инструкциях и границах интерпретаций [2].

Поскольку большинство инструментов приходит в школу из иной культурно-языковой среды, центральное место в нашем подходе занимает адаптация. Мы следуем «Руководящим принципам Международной тестовой комиссии (ИТС) по переводу и адаптации тестов», которые предписывают двойной перевод, согласование, обратный перевод, когнитивное интервьюирование и пилотирование, а также документирование всех принятых решений и соблюдение эквивалентности версий при администрировании и интерпретации [3–5]. Это не бюрократия, а защита валидности: лишь убедившись, что формулировки одинаково понятны на казахском и русском и что на пилоте шкалы ведут себя предсказуемо, школа может полагаться на результаты в индивидуальных рекомендациях.

Этичность и законность - обязательная рамка. Сбор и обработка персональных данных в школах РК должны иметь законную цель, минимальный состав и ограниченный доступ; требуется информированное согласие (для несовершеннолетних - законного представителя), прозрачные сроки хранения и понятные правила доступа/удаления [6]. Эти принципы согласуются с «Руководящими принципами ОЭСР по защите приватности» (минимизация, ограничение цели, безопасность, прозрачность) [7] и дополняются нормами Закона РК «Об образовании» о защите прав обучающихся и недопустимости дискриминации. В рекомендациях мы даем готовые формы информирования и согласия (каз/рус), политику хранения

данных и чек-листы администрирования, чтобы эти требования были операционализированы в школе.

Содержательная часть профориентации опирается на четыре задачи, которые школа решает последовательно: самопознание (интересы, ценности, сильные стороны), понимание мира профессий (роль информации о рынке труда - LMI), соотнесение «я-профиля» с профилями профессий (через профпробы и проектные форматы) и маршрутизация (перевод результатов диагностики в учебные шаги на 4–6 недель). Диагностика интересов в рекомендациях опирается на логику RIASEC (Д. Голланд) и практики карьерной навигации, где профиль интересов «сшивается» с описаниями профессий и образовательных путей (например, в семействе ресурсов O*NET) [8–9]. Блок ценностей и мотивации мы трактуем через теорию самодетерминации (SDT) - связь автономии, компетентности и связанности с устойчивостью учебных усилий [10–11], а также через инструменты «ценностей труда» (Супер, Minnesota Importance Questionnaire) и универсальные модели базовых ценностей Ш. Шварца, проверенные на мультикультурных выборках [12–15]. Когда школе нужны индикаторы учебных компетенций, мы предлагаем ориентироваться на современные содержательные рамки грамотностей (например, PISA-2022 для математической и читательской грамотности, креативное мышление) и на теоретическую карту когнитивных способностей СНС для аккуратной интерпретации шкал способностей [16–19].

Ключевое методическое решение - различать скрининг и углубленную диагностику. Скрининг - короткий и равный для всего класса «старт» учебного года: понятный профиль интересов/ценностей, карта профинформированности, групповая обратная связь и индивидуальные мини-планы на 4–6 недель. Углубленная диагностика - точечная и по запросу, когда предстоит выбор с последствиями или когда скрининг дал смешанную картину. Такая двуступенчатая модель снижает перегруз школы и повышает адресность поддержки, а ее эффективность подтверждается международными каркасами карьерного образования: британскими «Gatsby Benchmarks» (акцент на качественную информацию, встречи с работодателями и интеграцию с учебным планом) и аналитикой OECD «Career Readiness» (значимость реальных карьерных активностей и их связки с учебными решениями) [20–23].

Психометрические ориентиры в документе заданы «школьным минимумом», достаточным для безопасного применения. Для скринингов мы рекомендуем $\alpha/\omega \geq 0,70$, для расширенной индивидуальной интерпретации - стремиться к $\geq 0,80$; для стабильности - тест-ретест $r \geq 0,70$ при интервале 2–4 недели [1, 24–26]. В многоязычной школе проверяется отсутствие систематического смещения по языку/полу (различия $\lesssim 0,3$ SD без теоретического основания); при наличии компетенций - базовая проверка инвариантности (ориентир $\Delta CFI \approx 0,01$) [27–28]. Все эти решения поддержаны приложениями: паспорт методики, протокол адаптации (TRAPD), скрипты

когнитивных интервью (каз/рус), формы согласия, политика хранения данных, журналы администрирования.

Практическая часть рекомендаций организована как управляемый цикл на учебный год: «сентябрь-октябрь - скрининг и стартовые беседы; ноябрь-декабрь - точечное углубление и встречи с колледжами/вузами; январь-март - обновление профпланов и консультации по профилю/ЕНТ; апрель-май - финальные рекомендации и переходы к приемным кампаниям». Для школ с разными ресурсами предложены три организационные модели - полноценная цифровая, смешанная и низкоресурсная - каждая с одинаковыми принципами справедливости, двуязычия и защиты данных.

Наконец, важная часть культуры качества - интерпретация без ярлыков. Мы сознательно избегаем формулировок «вам подходит/не подходит», заменяя их языком гипотез и действий: «сейчас особенно интересны такие-то виды деятельности - давайте проверим это через...». Отчеты готовятся в версиях для ученика, родителя и классного руководителя, на языке обучения, с конкретными шагами и датой возврата к разговору. Там, где выявляются риски (низкая определенность, высокий стресс, повторяющиеся неудачи), школа включает «красный» маршрут - участие школьного психолога, щадящие пробы, подключение кураторов и внешних поддерживающих ресурсов.

Методические рекомендации - не «универсальный тест», а набор проверенных практик и инструментов, которые помогают школе строить честную и полезную профориентацию в казахстанских условиях. Мы опираемся на международные стандарты и правовые нормы, но пишем «языком школы»: с понятными шагами, шаблонами и минимально достаточными порогами качества. В результате диагностика перестает быть разовой акцией и становится частью педагогической поддержки: от осознания себя - к встрече с профессиями, от проверки гипотез - к реалистичным маршрутам и измеримым учебным шагам.

1. Анализ существующих методик профориентации

1.1. Задачи школьной профдиагностики: от скрининга к маршрутизации

Школьная профориентация встраивается в образовательный процесс как последовательное и бережное сопровождение выбора, где диагностика выступает не целью, а инструментом. Работа начинается с того, что школа помогает каждому обучающемуся увидеть собственную картину интересов и учебных предпочтений. На этом первом шаге важно говорить с подростком на понятном языке, избегая ярлыков и категоричных утверждений. Короткие опросники интересов и самооценочные шкалы сильных сторон выполняются в равных условиях для всего класса, а результаты переводятся в простые формулировки: чем мне нравится заниматься, в каких форматах я чувствую себя увереннее, какие темы вызывают любопытство и желание попробовать силы. Такая начальная картина не претендует на окончательный «диагноз», она открывает разговор и задает направление для дальнейших действий.

Следующий, более содержательный поворот - соотнесение «я-портрета» с реальным миром труда. Подростку важно увидеть, что за каждым словом «профессия» стоят конкретные трудовые функции, условия, инструменты и образовательные маршруты. Здесь методическая задача школы - не дать бесконечный перечень специальностей, а предложить осмысленный контакт с профессиональной реальностью через экскурсии, мастер-классы, встречи с представителями отраслей, профпробы и проектные задания. Когда интересы ученика соединяются с примерами из жизни, исчезают абстракции и появляются вопросы: где это применяется, чему нужно научиться, какие предметы и элективы имеют смысл усилить уже в этом году. Информация при этом должна быть актуальной для региона и доступной на языке обучения, а педагогическая позиция - поддерживающей и ненавязчивой.

Постепенно из связки «я - профессия» рождается гипотеза: если мне интересны такие-то виды деятельности и у меня получаются такие-то учебные задачи, значит, стоит попробовать определенные роли и образовательные шаги. На этом этапе школа переводит разговор в действие. Вместо бесконечного обсуждения возможностей появляется план коротких проверок: выбрать конкретный электив, посетить занятие кружка, выполнить мини-проект, пройти профпробу, понаблюдать за собой в реальной, пусть и небольшой, деятельности. Каждая попытка сопровождается краткой рефлексией: что оказалось привлекательным, что вызвало сложность, что хочется повторить или, наоборот, исключить. Если по итогам таких проб остаются сомнения или результаты разных методик расходятся, подключается углубленная диагностика и индивидуальная консультация - не для «присвоения ярлыка», а для уточнения учебных и жизненных ориентиров.

Завершающим звеном становится маршрутизация - превращение накопленных наблюдений и данных в конкретный, ограниченный по времени план. Он фиксирует выбранные профильные предметы и элективы, ближайшие профпробы и события, адресные формы подготовки к ЕНТ,

контакты организаций-партнеров и точки контроля, когда школа вместе с учеником возвращается к результатам и вносит корректировки. Такой план не должен быть громоздким: достаточно одной-двух страниц ясного текста, где понятны цели, шаги, сроки и ответственные. Важно, чтобы документ был написан на языке, которым пользуется ученик и его семья, и чтобы он хранился и использовался в соответствии с требованиями к защите персональных данных.

В описанной логике различаются две практики работы с инструментами - скрининг и углубленная диагностика. Скрининг - это короткая, одинаковая для всех процедура начала учебного года, позволяющая быстро сориентировать параллель, выявить типичные группы интересов и наметить первый набор действий. Скрининг не претендует на исчерпывающую точность, его задача - запустить управляемое движение: предложить стартовые шаги, создать возможности для проб, собрать обратную связь. Углубленная диагностика применяется точно: когда предстоит выбор с реальными последствиями, когда у учащегося есть выраженный запрос, когда результаты скрининга противоречивы или резко меняются. В таких случаях добавляются развернутые опросники, анализ учебных достижений и портфолио, интервью и наблюдение в деятельности. Именно связка этих двух уровней делает процесс одновременно экономичным для школы и персонализированным для подростка.

Важно подчеркнуть, что в школе нужна не одна «универсальная» методика, а набор взаимодополняющих инструментов под разные задачи и ресурсы. В классах, где доступна компьютерная техника, часть процедур удобно проводить в цифровом формате с автоматической обработкой; в сельских школах с ограниченными ресурсами уместны бумажные формы с последующим ручным вводом и групповым обсуждением. Независимо от инфраструктуры неизменными остаются требования к корректности формулировок на казахском и русском языках, равным условиям прохождения, понятной обратной связи без стигмы и ясной связи результатов с учебными шагами и возможностями региона. Когда эта связка выдержана, диагностика перестает быть разовым мероприятием и становится частью педагогической поддержки: от осознания себя - к встрече с профессиями, от проверки гипотез - к реалистичному плану, который можно постепенно уточнять и укреплять по мере взросления и учебных достижений ученика.

1.2.1. Методики интересов (RIASEC-подход и аналоги)

Методики интересов служат исходной точкой разговора об учебно-профессиональной траектории, потому что быстро дают понятный профиль предпочтений и язык обсуждения, доступный и подростку, и его семье. Их теоретическая логика проста: устойчивые склонности к определенным видам деятельности образуют конфигурацию интересов, по которой можно наметить круг учебных шагов и ближайших профессиональных проб. В школьной практике удобно опираться на типологию сфер деятельности, подобную RIASEC, но критически важно помнить: такие инструменты фиксируют

именно интерес, а не способность и уж тем более не «предназначение». Поэтому методики интересов всегда используются как отправная точка, а не как окончательный приговор [1].

Применять их целесообразно в формате скрининга в начале учебного года для всей параллели. На процедуру обычно достаточно одного урока - от пятнадцати до двадцати пяти минут - при обязательном соблюдении равных условий: единая инструкция, спокойная аудитория, отсутствие отвлекающих факторов и корректные формулировки на казахском и русском языках. В школах с ограниченными ресурсами диагностика проходит на бумаге с последующим внесением данных в сводную таблицу; в школах с компьютерными классами удобно использовать цифровую форму с автоматической обработкой. В обоих случаях педагог-профориентатор заранее объясняет классам, зачем проводится скрининг и каким образом результаты помогут выбрать элективы, кружки и профпробы.

Интерпретация результатов должна оставаться бережной. Мы избегаем категоричности и языковых «ярлыков», не говорим «вам подходит только...», а переводим профиль интересов в язык гипотез: «судя по вашим ответам, сейчас вам особенно интересны такие-то виды деятельности; давайте проверим это на практике». Там, где выделяются два-три доминирующих направления, сразу же предлагаются конкретные действия: выбрать электив, посетить мастер-класс в ближайшем колледже или вузе, записаться в кружок, принять участие в короткой профпробе. Если профиль выглядит смешанным или противоречивым, назначается индивидуальная беседа и, при необходимости, углубленная диагностика, чтобы уточнить картину перед ответственными решениями.

Важная методическая граница заключается в том, что интересы не измеряют способности и не описывают уровень подготовки. Для принятия учебных решений профиль интересов всегда дополняется академическими результатами, наблюдениями в реальной деятельности и отзывами педагогов. На практике это означает, что сразу после скрининга классный руководитель и педагог-профориентатор оформляют для ученика краткое резюме профиля и предлагают два-три ближайших шага проверки, согласуя их с календарем школьных событий и региональными возможностями. Обязательно фиксируется дата возврата к разговору: после первой пробы, по итогам четверти и в конце полугодия.

Лингвистическая и культурная корректность формулировок - еще одно условие качества. Перед массовым запуском команда проверяет понятность пунктов на обеих языковых версиях, убирает двусмысленности и жаргон, заменяет примеры на близкие школьникам реалии региона. Для инклюзивных классов подготавливаются доступные способы предъявления заданий, не меняющие смысла вопросов и условий проведения.

Чтобы процедура была управляемой, школа держит под рукой пакет простых артефактов: стандартную инструкцию, бланк или ссылку на онлайн-форму, журнал проведения с отметками об условиях, шаблон короткого отчета для ученика и родителей. В отчете избегают перегруза графиками и

профессиональными терминами; ценность документа - в том, что он подсказывает понятные шаги на ближайшие недели и дает список локальных ресурсов: школьные и городские кружки, лаборатории, мастер-классы, экскурсии на предприятия, контакты партнеров.

Например: Скрининг интересов (12 утверждений, 7–11 классы)

Цель: первичное ориентирование по интересам для планирования элективов, кружков и профпроб.

Время: 10–12 минут.

Формат: бумага/онлайн, шкала ответов 1–5 (1 - «совсем не про меня», 5 - «очень похоже на меня»).

Инструкция ученику: «Прочитай утверждения и отметь, насколько они про тебя. Нет правильных или неправильных ответов. Важно отвечать честно и быстро».

Утверждения

1. Мне нравится разбираться, как устроены вещи и механизмы.
2. Я с интересом ищу информацию и проверяю факты из разных источников.
3. Мне важно выражать себя через творчество: текст, музыку, рисунок, видео.
4. Я получаю удовольствие, когда помогаю людям и объясняю сложное простыми словами.
5. Мне нравится организовывать дела, договариваться, брать на себя ответственность за результат.
6. Я люблю задачи, где нужно аккуратно работать с документами, таблицами и данными.
7. Мне интересны работы руками: инструменты, мастерские, техника, эксперименты.
8. Я с увлечением исследую причины явлений и строю гипотезы.
9. Мне близки выступления, сцена или создание медиа-контента.
10. Мне важно быть полезным для класса/школы, участвовать в волонтерских и социальных проектах.
11. Мне нравятся инициативы, где можно предложить идею, собрать команду и довести проект до результата.
12. Я получаю удовлетворение от аккуратного учета, порядка и четких правил.

Подсчет баллов (6 направлений):

- Реалистическое (R): 1 + 7
- Исследовательское (I): 2 + 8
- Артистическое (A): 3 + 9
- Социальное (S): 4 + 10
- Предпринимательское (E): 5 + 11
- Конвенциональное (C): 6 + 12

Интерпретация для педагога: выделите 2–3 самых высоких направления (при равенстве - все, что в «топ-3»). Это - *гипотезы к проверке*, а не готовое решение. Свяжите направления с доступными активностями: элективы,

кружки, профпробы, экскурсии. Запланируйте дату возврата к результатам (через 6–8 недель).

Шаблон формулировки в отчете ученику (пример): «Сейчас тебе особенно интересны Исследовательское и Артистическое направления. В ближайшие 4–6 недель попробуй: электив по научным исследованиям/медиапроект, участие в кружке __, одну профпробу __ (контакт: __). Дата повторной встречи: ..»

Критерии направления на углубленную диагностику: низкая определенность (все баллы рядом), резкие расхождения с наблюдениями учителей, выраженный запрос ученика/родителей, предстоящий ответственный выбор.

1.2.2. Методики ценностей/мотивации

Методики, направленные на выявление ценностей и мотивации, позволяют школе увидеть причины устойчивых или, наоборот, кратковременных учебных интересов. Теоретическая рамка здесь задается теорией самодетерминации: различаются внутренняя мотивация, автономные формы внешней мотивации и контролируемые формы; развитие автономии, компетентности и связанности последовательно связано с лучшими учебными исходами и настойчивостью учащихся [1–3]. Для школы это означает, что важно понимать не только «что нравится», но и «почему это для меня значимо» и «в каких условиях я готов стараться»; именно это измеряют опросники мотивации и ценностей.

Наряду с мотивацией полезно диагностировать «ценности труда» - устойчивые представления о желательных свойствах работы: безопасность, автономия, статус, творчество, служение людям и др. В профессиональном консультировании этот пласт давно формализован в Minnesota Importance Questionnaire и инвентарях ценностей Д. Супера (SWVI-r) с четкими схемами интерпретации и техническими руководствами [6–8]. Для школьной практики такие профили помогают объяснить, почему один и тот же учебный модуль «включает» одних и оставляет равнодушными других, и как подобрать формат практики или наставничества под запрос ученика.

В качестве «сквозного» измерителя ценностей удобны портретные опросники Ш. Шварца (PVQ/PVQ-RR), многократно валидированные на разных языках и культурах; доступны инструкции по кодированию и обработке данных, а также укороченные формы для подростков [4–5]. Их преимущество - культурно нейтральные, повествовательные утверждения, которые легче адаптировать на казахский и русский без потери смысла. Для педагога это означает, что базовые ценности ученика можно аккуратно связать с учебными форматами: например, при выраженной ценности «самостоятельность» стоит усиливать проектные и исследовательские задания с выбором темы, а при ценности «благожелательность/служение» - социально значимые проекты и волонтерство.

Именно методики ценностей/мотивации наиболее чувствительны к формулировкам и контексту. Любая двусмысленность или культурная коннотация способна исказить ответы. Поэтому до массового применения необходимы процедуры адаптации: двойной перевод на казахский и русский, обратный перевод, когнитивные интервью для проверки понятности, пилотирование и документирование правок. Это соответствует «Руководящим принципам ИТС по переводу и адаптации тестов» и «Стандартам для образовательного и психологического тестирования», где отдельно оговорены валидность, справедливость и единообразие администрирования [9–10]. Для школы это означает одинаковые условия прохождения, ясные нейтральные примеры, фиксированный порядок обработки и этичную интерпретацию без «ярлыков».

Практическая логика применения проста. Во-первых, такие методики используются точно - по запросу ученика/родителей, по итогам скрининга интересов (когда картину нужно уточнить), перед ответственными выборами или при явном снижении учебной вовлеченности. Во-вторых, результаты обсуждаются только в беседе, где педагог помогает связать ценности и мотивацию с реальными форматами деятельности: типом задач, режимом обратной связи, ролями в проекте, формами наставничества. В-третьих, важна динамика: разумно возвращаться к тем же шкалам в середине и в конце года, фиксируя, что меняется с ростом опыта, и оперативно настраивать условия учебы и практик. Такой цикл «ценности/мотивация → проба → рефлексия → настройка условий» помогает объяснить устойчивость интересов или выявить конфликт условий, когда предмет интересен, но формат работы демотивирует - и тогда речь уже о педагогических настройках, а не о «неподходящей профессии» [2–3].

Опросники, которые можно использовать в работе:

- PVQ / PVQ-RR (портретные ценности Ш. Шварца) — базовые личные ценности; есть короткие версии (21–27 пунктов), подходят школьникам.
 - RVS (опросник ценностей Рокича) — терминальные и инструментальные ценности; классика, лучше для старших классов.
 - WVI / SWVI-R (ценности труда Д. Супера) — «что важно в работе» (статус, стабильность, творчество и т.п.); хорошо ложится на профконсультацию.
 - AMS (Academic Motivation Scale, Вальеран) — мотивация в логике SDT.
- RU: валидированные русские версии (Гордеева, Осин и др.).

Например: Мини-анкета ценностей и мотивации (12 утверждений)

Цель: уточнить «почему» стоит за интересами, и подобрать условия, при которых ученик будет стараться.

Время: 8–10 минут.

Формат: шкала 1–5.

Утверждения

(позволяют оценить базовые потребности автономии, компетентности, связанности и ключевые ценности труда: творчество, стабильность, статус/достижение, служение людям)

1. Мне важно самому выбирать темы и способы работы. (*автономия*)

2. Я чувствую прогресс, когда задачи по-настоящему посильные и с понятной сложностью. (*компетентность*)
3. Я лучше учусь, когда есть поддержка и обратная связь от взрослого/наставника. (*связанность*)
4. Мне важно делать что-то полезное для людей, видеть эффект моей работы. (*служение*)
5. Я ценю стабильность: понятный распорядок, надежность, предсказуемость. (*стабильность*)
6. Мне важны достижения и признание за хорошо сделанную работу. (*статус/достижение*)
7. Я люблю задачи, где можно придумать свое решение или формат. (*творчество*)
8. Я учусь усерднее, когда понимаю, зачем это пригодится в жизни. (*значимость*)
9. Если задания слишком детально регламентированы, мне сложно сохранять интерес. (*автономия*—)
10. Когда задания слишком легкие или слишком трудные, я быстро теряю мотивацию. (*компетентность*—)
11. Мне легче включаться в дело, если работаю с людьми, которым доверяю. (*связанность*)
12. Я ценю возможность двигаться по шагам к большой цели и видеть результат. (*достижение/значимость*)

Подсчет и интерпретация: сгруппируйте ответы по блокам (автономия: 1, 9-; компетентность: 2, 10-; связанность: 3, 11; ценности труда: 4, 5, 6, 7, 8, 12). Высокие значения подскажут условия, которые стоит создать в учебной и внеурочной деятельности ученика.

Рекомендации по переводу в действия:

- При высокой автономии - больше выбора тем/ролей, проекты с открытым результатом.
- При акценте на компетентность - поэтапные задачи, критерии успеха, регулярная обратная связь.
- При выраженной связанности - наставничество, командные форматы, роли «тьютор/волонтер».
- При ценности стабильности - четкий распорядок, предсказуемые правила и дедлайны.
- При ценности служения - социальные проекты, волонтерство, профпробы «человек-человек».
- При ценности творчества - исследовательские и медиа-проекты, сценические/дизайн-форматы.

Этические оговорки: избегайте «ярлыков»; обсуждайте результаты только в беседе; фиксируйте динамику (повтор через 3–4 месяца).

1.2.3. Методики способностей/компетенций

Методики, направленные на оценивание когнитивных и академических способностей, а также базовых и метапредметных компетенций, дают школе

опору для образовательных решений - от выбора углубленного изучения до настройки индивидуальной траектории и адресной поддержки. Их применение требует аккуратности и строгости: в отличие от скринингов интересов, такие инструменты чувствительны к условиям проведения, формулировкам инструкций и способам интерпретации, поскольку затрагивают уровни подготовленности и потенциальные учебные шансы ребенка. В международной практике качество подобных измерений задается «Стандартами для образовательного и психологического тестирования», где акцентируются валидность, надежность, справедливость, единообразие администрирования и этичность выводов; любое отклонение от стандартизированной процедуры способно исказить результат и сделать его непригодным для принятия решений [1]. Для школ с двуязычной средой действуют и «Руководящие принципы ИТС по переводу и адаптации тестов»: они требуют документировать переводческие решения, проверять понятность формулировок и пилотировать локальные версии перед массовым применением [2].

Теоретическим «якорем» для способности-ориентированных методик выступает современная таксономия когнитивных способностей СНС (Cattell–Horn–Carroll), которая объединяет широкий спектр познавательных факторов: от обобщенных доменов (например, гибкое рассуждение, языковое знание, количественные способности) до более узких навыков. Обзорные работы указывают, что СНС сегодня служит общей языковой рамкой для разработчиков тестов и практиков, позволяя сопоставлять шкалы разных методик и интерпретировать профили сильных и «узких мест» обучающихся без излишней догматики [3–4]. Для школьной команды это означает: когда используется методика на «математическое мышление» или «языковую компетентность», важно понимать, какой именно СНС-конструкт отражает шкала, и соотносить выводы с теми учебными действиями, которые действительно развивают именно эту способность.

Отдельный класс инструментов - предметно-академические оценки, построенные на содержательных моделях грамотности (математической, читательской, естественно-научной и др.). Международные рамки, такие как PISA-2022, предъявляют четкие требования к тому, что считать компетентностью: это не только знание содержания, но и владение процессами (формулировать, применять, интерпретировать в реальных контекстах), а также перенос и рассуждение. Именно поэтому результаты таких оцениваний позволяют школе обсуждать не «процент верных ответов», а профили умений и учебные дефициты, которые можно адресовать в учебном плане и внеурочной деятельности [5–7]. Когда школа использует локальные предметные мини-оценки по аналогичной логике, появляется возможность выстраивать «мосты» между выявленными дефицитами и конкретными поддерживающими практиками: микромодулями, тренингами смыслового чтения, задачами на рассуждение и моделирование.

При всей полезности способностных и предметных тестов их применение в профориентации имеет ограничения. Во-первых, такие

инструменты предъявляют повышенные требования к стандартизации: одинаковые инструкции, равные условия (аудитория, время, материалы), четкая фиксация инцидентов; без этого валидность выводов оказывается под вопросом [1–2]. Во-вторых, существует риск «подмены» профориентации академической селекцией, когда внимание школы смещается с «куда и как развиваться» на одноразовую сортировку «кто сильный/слабый». Международные стандарты прямо предупреждают, что выводы из индивидуальных результатов должны быть соразмерны точности измерения: для высокосignификантных решений нужны более надежные данные и, как правило, их подтверждение альтернативными источниками [1]. В-третьих, любые межъязыковые версии требуют доказательств сопоставимости – иначе различия могут отражать не способности, а особенности формулировок и примеров [2].

Практическая рекомендация для школы проста: использовать такие методики умеренно и адресно – тогда, когда нужно уточнить маршрут, подобрать режим учебной поддержки или принять решение об углубленном изучении. В каждом кейсе заранее объяснять обучающемуся и семье цель процедуры, условия и границы интерпретации; после проведения – обсуждать результат в беседе, переводя его в действия понятным языком (какие темы «подтянуть», какие типы задач тренировать, какие элективы и проекты помогут закрыть выявленные пробелы). Если методика показывает профильные дефициты, школа связывает их с образовательными шагами и проверяет динамику через повторную, но более короткую диагностику. Для метапредметных компетенций разумно опираться на международные содержательные рамки (например, креативное мышление в PISA-2022 и процессы математической грамотности), которые дают ясную «карту умений», измеримых в учебной деятельности и подкрепляемых конкретными видами заданий [5–7]. В итоге способностные и компетентностные методики становятся не «фильтром», а инструментом точной педагогической настройки, повышая вероятность осознанного выбора и успешного освоения выбранной траектории.

Профориентационные методики, которые можно использовать:

- Прогрессивные матрицы Равена (SPM / APM) — скрининг гибкого рассуждения (Gf), безъязыковые фигуры. 8–11 классы;
- Интеллект-тест Амтхауэра (IST, IST-70 / IST-2000R, русскоязычные версии) — вербальные, числовые, пространственные субтесты;
- Краткий ориентировочный тест (КОТ, русская версия) — быстрый общий индикатор интеллектуального потенциала; 15–25 мин.

Например: Методика для учителя: Экспресс-оценка базовых компетенций (30 минут)

Методика для 7–11 классов. Оценивает три блока: читательская грамотность (ЧГ), математическая грамотность (МГ), метапредметные навыки/саморегуляция (МН). Время на класс – 30 минут. Не требует лицензии, может проводиться на бумаге или онлайн. Предназначена для уточнения учебного маршрута.

Формат. Три модуля, выполняются подряд: ЧГ (12 мин) - МГ (12 мин) - МН (6 мин). Общий лимит - 30 мин.

Материалы. Распечатка/онлайн-форма, бланк ответов, таймер, журнал условий.

Шкала. По каждому модулю - 0–10 баллов, суммарный профиль 0–30. Для интерпретации используются уровни: базовый (0–3), развивающийся (4–6), уверенный (7–8), продвинутый (9–10).

Модуль ЧГ - Читательская грамотность (12 минут)

Текст А (инфографика + заметка)

«Школьный экомарафон „Чистый двор“». За неделю класс собирает макулатуру и пластик. Инфографика: понедельник - 12 кг бумаги, вторник - 18 кг, среда - 10 кг, четверг - 22 кг, пятница - 28 кг; пластик - 5, 7, 6, 9, 11 кг соответственно. В заметке указано: «Побеждает класс, у которого по итогам недели наибольшая доля пластика в общем объеме вторсырья».

Задания

1. Отметь, в какой день суммарный сбор вторсырья был минимальным. (ПН/ВТ/СР/ЧТ/ПТ).
2. Определи, какая доля пластика в общем объеме у класса в четверг (в процентах, округли до целого).
3. Объясни в 1–2 предложениях, почему «доля пластика» важнее «кг пластика» для определения победителя.

Текст В (краткая статья 120–150 слов)

«Почему городу нужны насаждения вдоль дорог» - аргументы о пыли, шуме, температуре и благополучии пешеходов; упоминание о том, что эффект зависит от вида деревьев и ширины полосы.

Задания 4) Выпиши основной тезис автора (1 предложение)

5) Укажи два факта из текста, которые поддерживают тезис

6) Сформулируй ограничение/условие, при котором эффект насаждений может быть слабым.

Ключ и баллы (ЧГ, макс 10)

1. Среда (минимум 16 кг). - 1 балл.
 2. Четверг: пластик 9 из 31 → $\approx 29\%$. - 2 балла (допускается 29–30%).
 3. Правильное объяснение идеи относительных величин (доля/процент важнее абсолютного кг). - 2 балла.
 4. Корректный тезис (насаждения вдоль дорог улучшают условия/снижают негативные факторы). - 2 балла.
 5. Любые два поддерживающих факта из текста. - $2 \times 0,5 = 1$ балл.
 6. Условие: вид деревьев, узкая полоса, плотная застройка, климат и т.п. - 2 балла.
3. Модуль МГ - Математическая грамотность (12 минут)

Сюжет. Класс планирует поездку. Автобус берет 40 человек. Билет - 600 тенге. Организатор предлагает скидку 10% при покупке онлайн и добавляет сбор за бронирование 200 тенге на каждую покупку, независимо от количества билетов в ней.

Задания

1. Если покупать по одному билету онлайн для каждого ученика, сколько заплатит каждый?
2. Если класс купит одной покупкой все 40 билетов онлайн, какова будет цена одного билета с учетом скидки и единого сбора?
3. Как экономнее: покупать всем по отдельности или одной покупкой? Объясни в 1–2 предложениях.
4. Учитель берет 8 литров воды в бутылках по 1,5 л. Сколько бутылей нужно минимум?
5. На карте похода 1 см соответствует 250 м. От школы до парка 7,6 см. Какое реальное расстояние в километрах? (округли до десятых).

Ключ и баллы (МГ, макс 10)

1. $600 \times 0,9 + 200 = 740$ тг. - 2 балла.
2. $(600 \times 0,9 \times 40 + 200) / 40 = (540 \times 40 + 200) / 40 = (21600 + 200) / 40 = 545$ тг. - 3 балла.
3. Одна покупка дешевле из-за распределения фиксированного сбора на всех. - 2 балла.
4. $8 \div 1,5 = 5,33... \rightarrow 6$ бут. - 1 балл.
5. $7,6 \text{ см} \rightarrow 7,6 \times 250 = 1900 \text{ м} = 1,9 \text{ км}$. - 2 балла.

4. Модуль МН - Метапредметные навыки/саморегуляция (6 минут)

Инструкция. Отметь, насколько это про тебя за последние 2 недели: 1 - «нет», 5 - «да».

1. Я начинаю большую задачу с разбивки на шаги и ставлю сроки для каждого шага.
2. Если отвлекся, умею вернуться к работе без долгих пауз.
3. Перед сдачей я проверяю работу по чек-листу.
4. Если не понимаю тему, ищу помощь: задаю вопросы, открываю учебник/видео.
5. После ошибки я корректирую свой способ решения.

Сумма МН (5–25 баллов) $\rightarrow$ пересчет в 0–10: 5–10 $\rightarrow$ 1–3; 11–15 $\rightarrow$ 4–6; 16–20 $\rightarrow$ 7–8; 21–25 $\rightarrow$ 9–10.

5. Интерпретация профиля и маршрутизация

Базовый (0–3): предложите «микро-модули» (15–20 мин) на смысловое чтение/проценты/масштабы; сопровождение через чек-лист и короткие цели на неделю.

Развивающийся (4–6): закрепляйте через практику - задачи на проценты, графики, мини-проекты с текстами и данными; наставничество «равный-равному».

Уверенный (7–8): дайте роль помощника/тьютора в группе; усложните задачи (планирование бюджета, анализ источников, моделирование).

Продвинутый (9–10): предлагайте конкурсы/олимпиады, исследовательские проекты, профильные элективы.

Важно. Обсуждайте результат в беседе; переводите баллы в конкретные шаги. Назначьте дату пересмотра через 6–8 недель и повторите короткий тест (модули ЧГ/МГ по 2–3 задания).

1.2.4. Методики профинформированности (карты знаний о мире профессий)

Методики профинформированности решают прикладную задачу: понять, что именно знает и как понимает школьник про профессии, отрасли, образовательные маршруты и требования рынка труда. В отличие от методик интересов и способностей, здесь измеряется не «что мне нравится» и не «что у меня получается», а уровень осведомленности и реалистичность представлений. Это знание - материал для программы карьерного образования: помогает отобрать темы классных часов, построить календарь профпроб и экскурсий, обновить стенды и цифровые подборки, уточнить содержание встреч с колледжами, вузами и работодателями. Международные рамки прямо подчеркивают, что доступ к «качественной, актуальной информации о профессиях, учебных траекториях и возможностях рынка труда» - обязательный элемент школьной системы профориентации (Gatsby Benchmark 2) [34], а сами «бенчмарки» используются школами как рабочий каркас карьерного образования [35].

Содержательно такие методики опираются на трудовую аналитику (LMI, labour market information) и отраслевые тренды. Европейские руководства по интеграции LMI в образовательное и карьерное консультирование рекомендуют связывать школьные опросники и карты знаний с проверенными источниками данных и регулярно обновлять вопросы под текущие изменения [34-36]. Базовая логика проста: измеряем, что именно «видит» ученик (профессии, роли, требования, зарплатные вилки, траектории обучения), сопоставляем это с реальностью и устраиваем дефициты через образовательные активности. В качестве «ядра фактов» удобно использовать национальные/региональные LMI-порталы и открытые профессиональные базы. Для русско- и казахскоязычных материалов практичны связки с открытыми описаниями профессий и учебно-профессиональными требованиями: например, O*NET OnLine и инструменты карьерной навигации, где профили профессий системно связаны с навыками, обучением и трудовыми функциями [37]. На уровне регионов и субъектов образования хорошо зарекомендовали себя страницы с собранной LMI для школ и учителей (типовой формат: отрасли роста, востребованные профессии, региональные зарплаты, источники данных и прогнозы) [33].

Главное методическое ограничение - высокая изменчивость содержания: вопросы и правильные ответы быстро устаревают. Поэтому эти инструменты не используют для «диагностирования» ученика в индивидуальном смысле, а применяют как мониторинг класса/параллели и как управленческий сигнал для программы карьерного образования. Разумная частота - раз в год, в начале или середине учебного года: сначала выясняем, что знают и чего не знают учащиеся про профессии и маршруты, затем закрываем пробелы через профуроки, встречи и пробы, а в конце года коротко

проверяем, что стало лучше. Такая цикличность согласуется с международными подходами: чем системнее школа соединяет профинформацию, реальные контакты с миром труда и учебные решения, тем выше шансы на осознанный выбор и успешный переход к следующей ступени образования (OECD Career Readiness) [33] и тем релевантнее становится разговор о навыках будущего (зеленая и цифровая трансформация, Outlook-рамки) [33].

При конструировании самих «карт знаний» стоит избегать перегруза энциклопедией и держаться практической направленности. Хорошо работают короткие модули по 10–12 вопросов, в каждом из которых есть «проверка факта» и мини-кейсы на применение информации: «Какую роль выполняет...», «Какая траектория ведет к...», «Что означает требование... в описании профессии», «Какие источники LMI вы бы открыли, чтобы проверить...». Для привязки к местному контексту используйте срезы: «что происходит в нашей области/городе», «где у нас можно потренироваться/проверить гипотезу», «какие колледжи/вузы дают нужные компетенции», «какие работодатели доступны для экскурсий». Именно «региональная прошивка» делает такие методики полезными, а не декларативными, - ее удобно собирать на основе национальных/региональных LMI-порталов, отраслевых бюллетеней и партнерств школы с колледжами, вузами и предприятиями [34-37].

Интерпретируя результаты, важно помнить о границах инструмента. Профинформированность не заменяет интересы и способности: высокий балл по знаниям о профессиях еще не означает, что «подходит» соответствующая траектория, а низкий - не повод «закрывать двери». Результаты читаются на уровне класса/параллели для планирования программы, а на уровне индивида - только как поводы для разговора («что выяснил», «что осталось непонятным», «какие источники открыл»). Школа избегает языка «правильно/неправильно про будущее», делает упор на навыках поиска и проверки информации, а также на умении соотносить факты с собственным «я-профилем». Такой подход соответствует и международным каркасам качества, где роль школы - не просто «сообщить», а научить работать с достоверными источниками и сопоставлять их с реальным учебным планом (Gatsby Benchmark 2) [34], опираясь на валидные и открытые базы профессий [30-31] и локальные источники LMI [35].

Профориентационные методики, рекомендуемые к работе:

- Карта знаний «Я знаю про профессию...» (чек-лист 5 блоков)
- Матчинг «Профессия—Отрасль—Функции—Обучение» (PFNO-матрица)

Например: Методика для учителя: Ежегодный мониторинг профинформированности (12 вопросов)

Инструмент для 7–11 классов. Диагностирует осведомленность о профессиях, отраслевых трендах и образовательных маршрутах, а также навыки работы с источниками LMI. Используется как мониторинг раз в год на уровне класса/параллели. Не заменяет методики интересов и способностей.

1. Назначение и формат

Цель. Определить, что знают и чего не знают учащиеся о мире профессий и учебных траекториях, чтобы спланировать программу карьерного образования (темы классных часов, профпробы, встречи с партнерами, обновление материалов).

Формат. 12 заданий (факт + мини-кейс + источники). Время 15–18 минут. Прохождение на бумаге или онлайн. Язык - каз/рус (эквивалентные версии).

Шкала. 0–12 баллов. Интерпретация на уровне класса/параллели: доля верных ответов по темам.

2. Содержание заданий и ключи

Блок А. Понимание ролей и трудовых функций (4 задания)

1. *Кто чем занимается?* Соотнеси роль и краткое описание (один лишний).

- Роли: Дата-аналитик, Техник-лаборант, Медицинская сестра, SMM-специалист, Архитектор.

- Описания (перемешаны): А) Разрабатывает визуальные концепции и чертежи зданий с учетом норм. В) Проводит измерения/анализы по инструкции и ведет журнал. С) Настраивает и управляет рекламными кампаниями и контентом в соцсетях. D) Собирает и интерпретирует данные, строит модели и отчеты. Е) Проводит хирургические операции (лишнее).

Ключ: Архитектор–А; Техник-лаборант–В; SMM–С; Дата-аналитик–D; «Хирург» лишний. (1 балл)

2. *Что означает требование вакансии «hard/soft skills»?* Кратко определи каждый термин на примере любой профессии.

Ключ: hard - прикладные/технические умения (инструменты, стандарты, методы); soft - коммуникативные/организационные и др. личностные навыки. (1 балл)

3. *Мини-кейс.* Команда школьного медиа делает интервью с врачом общей практики. Какие две трудовые функции обязательно войдут в сюжет?

Ключ: первичный прием/сбор анамнеза; диагностика/направление; профилактика/консультирование; ведение документации (любые 2 корректных). (1 балл)

4. *Цифровые роли.* Что ближе по функциям к «аналитику данных» - «разработчик» или «маркетолог по данным»? Объясни в 1 предложении.

Ключ: ближе «маркетолог по данным», если речь о применении аналитики к решениям маркетинга; допустим и «разработчик», при аргументации про инженерную аналитику данных. (1 балл при корректной аргументации)

Блок В. Образовательные маршруты (4 задания)

5) Назови два пути попасть в профессию «техник-лаборант» в нашем регионе: уровень образования и тип программы.

Ключ: колледж/TVET-программы по соответствующему профилю; затем при желании - прикладной бакалавриат/курсы повышения квалификации (2 корректных варианта - 1 балл).

6. Для «архитектора» укажи профильные предметы и тип портфолио, который пригодится при поступлении.

○ Ключ: математика, черчение/изо/композиция/инженерная графика; творческое портфолио с чертежами/скетчами/макетами. (1 балл)

7. Что такое «дуальное обучение» и в чем его преимущество для ученика колледжа?

○ Ключ: сочетание учебы и практики на предприятии; преимущество - реальный опыт, наставник, шанс трудоустройства. (1 балл)

8. Какие два шага предпримешь, если хочешь подтвердить интерес к медицине в 10 классе?

Ключ: электив/олимпиада/биокружок; тень/экскурсия/волонтерство в медорганизации; консультация с вузом/колледжем по требованиям. (2 шага - 1 балл)

Блок С. ЛМІ и источники информации (4 задания)

9) Назови два надежных источника информации о профессиях и требованиях (общенациональные/международные).

Ключ: официальные профессиональные базы (например, O*NET OnLine), национальные порталы занятости/статистики, сайты колледжей/вузов с учебными планами. (1 балл)

10. Если хочешь узнать прогноз спроса на IT-специалистов в регионе, какие источники откроешь в первую очередь?

Ключ: региональные ЛМІ-порталы/центры занятости; отраслевые обзоры; аналитика Минтруда/статкомитета; публикации технопарков/ИТ-кластера. (1 балл)

11. В вакансии указано «уровень зарплаты зависит от грейда». Что такое «грейд»?

Ключ: уровень квалификации/позиции в системе уровней компании, связанный с компетенциями/ответственностью. (1 балл)

12. Мини-кейс «проверка информации». Ты увидел ролик в соцсетях о «сверхдоходной профессии без образования». Какие два шага предпримешь, чтобы проверить информацию?

Ключ: найти описание профессии в надежной базе; посмотреть требования и обучение; проверить вакансии/зарплаты на официальных ресурсах; спросить у профильного колледжа/вуза; проверить отзывы/статьи. (2 шага - 1 балл)

3. Подсчет и использование результатов

- Индивидуальный балл (0–12) используйте только как повод для беседы, не для «оценки ученика».

- Основная аналитика - на уровне класса/параллели: доля верных ответов по блокам А/В/С. Это - карта дефицитов для планирования программы карьерного образования.

Пример чтения класса: если средний результат по Блоку С < 50%, школе стоит провести модуль «Как искать и проверять ЛМІ», обновить стенды и ссылки, организовать встречу с центром занятости/работодателем.

4. Регламент проведения и качество

- Одна сессия 15–18 минут, единая инструкция, равные условия.

- Две эквивалентные языковые версии (каз/рус); до запуска - проверка понятности на 8–12 учениках (когнитивные интервью), фиксация правок.

- Журнал администрирования: дата, класс, язык, условия, инциденты.
- Хранение: обезличенные сводки для школы; индивидуальные листы - 1 учебный год.

1.3. Критерии первичного отбора методик под условия школы

Первичный отбор методик - это не выбор «самого известного теста», а аккуратное сопоставление целей школы, доступных ресурсов и требований к качеству и безопасности. На практике удобно двигаться по семи критериям, каждый из которых защищает от типичных ошибок и в итоге экономит время.

Сначала уточняется целевое назначение. Если задача - быстрый старт разговора и распределение класса по направлениям, подходят скрининги с понятными отчетами и коротким временем выполнения. Если нужно уточнить гипотезы и принять решения с последствиями (профильные предметы, индивидуальная траектория), требуются более надежные и содержательно обоснованные методики, а результат обсуждается только в беседе. Для консультирования дополнительно важны материалы обратной связи и обучающие кейсы, потому что качество рекомендации зависит не только от цифр, но и от того, как педагог переводит их в действия. Такие разграничения прямо согласуются со «Стандартами для образовательного и психологического тестирования», где назначение инструмента связывается с допустимой точностью измерения и границами интерпретации [1].

Далее оценивается языковая доступность. Методики, которыми пользуется школа, должны быть одинаково понятны на казахском и русском языках. Если готовой эквивалентной версии нет, школа планирует минимальный цикл адаптации: двойной перевод, обратный перевод, когнитивные интервью и пилотирование - хотя бы на уровне параллели, - с фиксацией всех правок. Такой порядок предписан Международной тестовой комиссией и защищает от систематических ошибок понимания пунктов и смещения между языковыми группами [3].

Третий шаг - лицензирование и условия использования. Часть инструментов доступна свободно, часть требует покупки, подписки или согласования условий. Речь не только о праве печати и копирования, но и о способах хранения ключей, шкал и программ обработки. Европейская модель EFPA рекомендует, чтобы школа имела краткое описание правового статуса каждой методики (кто владелец, какие ограничения, где хранить материалы), а также понимала квалификационные требования к пользователю (кто имеет право администрировать и интерпретировать) [38]. Это снижает риск случайных нарушений и претензий со стороны правообладателей.

Четвертый критерий - временные затраты. Время прохождения, обработки и обратной связи должно вписываться в учебный цикл: один урок для скрининга, разумные сроки подготовки отчетов, заранее запланированные «окна» для бесед. В противном случае даже хорошая методика станет источником перегрузки и потеряет смысл. Стандарты подчеркивают: условия и регламент администрирования - часть валидности вывода; если школа не

может выдержать рекомендуемый порядок, результат следует считать ограниченным по применимости [1].

Пятый - ресурсы школы. Наличие компьютерного класса и интернета, возможности печати и сканирования, число педагогов, готовых помогать в проведении и вводе данных, - это реальные ограничения, которые нужно учитывать заранее. Если техника есть не во всех параллелях, имеет смысл выбирать смешанный набор: онлайн-формы там, где это удобно, и бумажные бланки с ручным вводом в остальных случаях. Для низкоресурсных школ уместны сверхкраткие скрининги и очные беседы по протоколу, где ценность создает не длина инструмента, а качество обратной связи.

Шестой - встроенность в школьный цикл. Методика должна иметь «точку посадки» в календаре профориентационных активностей, быть связана с профпробами, встречами с колледжами/вузами и классными часами. Международные ориентиры - Gatsby Benchmarks и материалы OECD по карьерной готовности - показывают, что диагностика дает эффект, когда непосредственно ведет к действиям: встречам с работодателями, наставничеству, исследовательским и проектным задачам, обновлению элективов и профпроб [38–40]. Поэтому еще до выбора инструмента школа планирует, как результаты будут использованы и когда состоится возврат к ним.

Седьмой критерий - этические требования и защита данных. Все методики применяются на основе информированного согласия; школа заранее определяет, что и сколько хранит, кто имеет доступ, как обезличивает данные для аналитики. Это не формальность: Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» обязывает к законной цели, минимизации состава и объема данных, ограничению доступа и прозрачности обработки [41]. В международных стандартах отдельно выделены справедливость, равные условия прохождения и уважение прав обучающихся [1]; в двуязычной среде это также означает отдельные эквивалентные версии и одинаковые инструкции для групп.

На выходе из этого «семишагового» фильтра школа получает короткий список методик, которые не просто нравятся, а реально работают в ее условиях, понятны детям и родителям, соблюдают право и этику и встроены в программу действий.

2. Процедуры адаптации и критерии валидации

2.1. Этические и правовые основания

Школьная профориентационная диагностика строится на простом принципе: у каждого обучающегося есть право на уважение, информированность и защиту личной информации. Это не только этическая позиция, но и обязательство школы - действовать в рамках международных стандартов тестирования и законодательства Республики Казахстан о персональных данных.

Первый опорный блок - информированное согласие. Перед проведением любой методики обучающийся (и законный представитель, если ребенок несовершеннолетний) получает понятное объяснение целей, процедур, возможных неудобств, правил обратной связи и порядка обращения с персональными данными. Форма согласия должна быть на языке обучения (каз/рус), написана без профессионального жаргона и предусматривать право отказаться без негативных последствий. Такой подход согласован с «Стандартами для образовательного и психологического тестирования» (AERA/APA/NCME), которые определяют критерии валидности, надежности, администрирования и справедливости тестов, включая корректную коммуникацию с участником [1], а также с «Кодексом справедливых практик тестирования в образовании» (APA), где обязанности разработчиков и пользователей тестов перед тестируемыми изложены предельно ясно [2]. Для школ РК это дополняется требованием закона: сбор и обработка персональных данных допустимы только при наличии законной цели, минимальном составе данных и с согласия субъекта (или его законного представителя), при обеспечении конфиденциальности и ограниченного доступа [41].

Второй блок - минимизация и целевое использование данных. Школа собирает лишь те данные, которые необходимы для образовательной цели (диагностика → обратная связь → учебные шаги), хранит их ограниченный срок и ограничивает доступ кругом ответственных лиц. Индивидуальные отчеты хранятся не дольше учебного года (если локальным актом не предусмотрено иное), для аналитики параллелей/школы применяются обезличенные данные. Режимы доступа, сроки и место хранения должны быть зафиксированы в локальном регламенте. Эти требования прямо вытекают из Закона РК «О персональных данных и их защите» (принципы законности, пропорциональности, безопасности, права субъекта на доступ/исправление) [41], а также созвучны руководящим принципам ОЭСР по защите приватности (минимизация, ограничение цели, безопасность, прозрачность) [42]. Для практической ориентации полезны и современные обзоры правоприменения (структура реестров, роли оператора/владельца базы, трансграничная передача), которые суммируют действующие требования РК и показывают, как их операционализировать в организациях [43].

Третий блок - недискриминация и справедливость. Школа обязана обеспечить равные условия прохождения методик для всех групп: по языку обучения, полу, наличию ограничений по здоровью или особым

образовательных потребностей. Это означает эквивалентные версии на казахском и русском языках, идентичные инструкции и условия проведения, а для обучающихся с ООП - доступные формы предъявления заданий, не меняющие смысла измерения. Международные стандарты подчеркивают, что справедливость - свойство не только инструмента, но и процедур: от подбора примеров и словника до интерпретации результатов [1], а «Руководящие принципы ИТС по переводу и адаптации теста».

2.2. Пошаговая процедура адаптации (для каз/рус и регионального контекста)

Адаптация любой методики - это управляемый процесс: от подготовки команды и перевода до пилота, минимальной психометрики и выпуска «школьной» версии с понятными отчетами. Мы опираемся на «Стандарты для образовательного и психологического тестирования» (AERA/APA/NCME), где валидность трактуется как обоснованность выводов и способов использования результатов, а также на «Руководящие принципы ИТС по переводу и адаптации тестов» (второе издание), предлагающие пошаговые требования к переводу, подтверждению эквивалентности, администрированию, интерпретации и документированию [1–2].

Шаг 1. Подготовка. Школа формирует рабочую группу: педагог-профориентатор, школьный психолог, методист, переводчик(и), 1–2 предметника и представитель администрации. Группа уточняет целевые классы, формат (бумага/онлайн), периодичность применения и роли. На этом этапе фиксируются цели использования и границы интерпретации - требование «Стандартов...», без которого валидность применения находится под вопросом [1].

Шаг 2. Перевод и культурная адаптация. Для двуязычной среды применяем процедуру «двойной независимый перевод → согласование → обратный перевод → когнитивное интервьюирование → пилотная версия». Такой маршрут соответствует ИТС-гайдлайнам (18 рекомендаций в шести блоках, включая «Scoring & interpretation» и «Documentation») и широко используемым моделям TRAPD/WHO: перевод несколькими специалистами, рецензирование, арбитраж, предтест с когнитивными интервью и обязательная документация всех решений [2–5]. Когнитивное интервьюирование - короткие беседы «пункты вслух» с 8–12 учащимися на каждом языке - помогает убедиться, что формулировки поняты одинаково и не несут двусмысленностей; классические руководства (Willis) описывают технику «проговаривая вслух» и целевые вопросы для проверки понимания и интерпретации [6–8].

Шаг 3. Пилотирование. Минимальная цель пилота - проверить «проходимость» процедуры и собрать первичные данные для грубой настройки шкал. Желательно охватить не менее ~100 учащихся на язык/трек; если школа малочисленная - не менее 60 (объединяя параллели). Фиксируются время выполнения, проблемные задания/вопросы, комментарии участников и

наблюдения администратора. Такой предтест рекомендован в TRAPD/WHO как часть доказательств понятности и эквивалентности [44-46].

Шаг 4. Психометрический анализ (минимум для школы).

- Надежность. Внутренняя согласованность (α/ω) на уровне $\geq 0,70$ для скринингов; для расширенной индивидуальной интерпретации - желательно $\geq 0,80$ [1-2, 47-48].
- Структура. Проверяем логическую связность шкал с теорией: пункт-шкальные корреляции, ожидаемые межшкальные связи; при наличии компетенций - упрощенная CFA на пилотных данных [1-2].
- Стабильность. Тест-ретест на подвыборке 30-50 человек через 2-4 недели с ориентиром $r \geq 0,70$ [47-48].
- Справедливость. Сравниваем средние/распределения по подгруппам (язык обучения, пол, регион); избегаем необъяснимых смещений. При наличии специалиста - скрининг DIF или элементарная проверка инвариантности (TRAPD/ITS подчеркивают обязательность такой проверки в многоязычной среде) [2; 46].
- Процедурные нормы. Для школьных скринингов разумны 10-25 минут; для расширенных методик - 30-45 минут. Это не «нормы», а ориентиры, помогающие сохранить качество администрирования и валидность вывода в рамках «Стандартов...» [1-2].

Шаг 5. Правка и финализация. По итогам пилота переписываем непонятные пункты, удаляем слабые (низкая дискриминативность/нагрузка), убираем дубликаты, уточняем инструкции и примеры. Руководство дополняется: цели и ограничения интерпретации, примеры формулировок рекомендаций, правила подготовки отчетов для ученика/родителя и классного руководителя - в русской и казахской версиях (требование ITS к документированию и равнодоступной интерпретации) [2, 46].

Шаг 6. Документирование. Выпускаем комплект: паспорт методики (итоговая версия, языки, дата), протокол адаптации (кто/что/когда, таблица спорных формулировок и решений), отчет по пилоту (выборка, условия, показатели надежности/валидности), шаблоны информирования и согласия. Такой пакет прямо вытекает из требований ITS и «Стандартов...» к прозрачности и воспроизводимости процесса [1-2].

Для RIASEC-инструментов дополнительно сверяемся с профильными ресурсами (например, руководствами O*NET Interest Profiler): корректность терминов, соответствие описаниям сфер деятельности и логике отчетов «профиль → образовательные действия/карьерная навигация» [49-50]. Это помогает сохранить теоретическую и эксплуатационную валидность именно в школьном применении.

2.3. Критерии валидации для школьной практики

В школьной профдиагностике валидность понимается как «набор аргументов и доказательств» в пользу того, что результаты методики действительно помогают принять именно те образовательные решения, ради которых она применяется. Международные стандарты подчеркивают:

валидность - это не свойство теста «вообще», а обоснованность выводов и способов использования результатов в заданном контексте; при этом источники доказательств могут быть разными - от содержания до связей с внешними показателями и соответствия теории [1]. Для школьной практики достаточно разумного «минимума», который можно собрать силами школьной команды при поддержке региональных экспертов и партнеров.

Содержательная валидность - первый и самый практичный слой. Здесь школа отвечает на вопрос: «Совпадает ли содержательное поле методики с тем, что мы хотим измерить и использовать?». Процедурно это делается через экспертную оценку соответствия пунктов и шкал учебным целям и профилям региональной экономики: составляется перечень тем, компетенций и отраслевых ориентиров, после чего независимая группа (обычно 3–5 человек: педагог-предметник, профориентатор, представитель колледжа/вуза/работодателя) оценивает релевантность и полноту покрытия, а также отмечает пропуски и культурно-языковые риски. Такой подход полностью согласуется с «Стандартами для образовательного и психологического тестирования» (evidence based on test content) [1] и современной методологией контент-валидности (CVR/CVI), где описаны прозрачные процедуры экспертного рецензирования и пороги согласия экспертов [51–53]. Важно документировать состав совета, критерии оценки и принятые правки - это повышает воспроизводимость и доверие.

Критериальная валидность отвечает за связи с внешними показателями, которые школа разумно ожидает увидеть. Например, если методика интересов используется для первичного выбора элективов, то на подвыборке учащихся ее шкалы должны соотноситься с фактическими выборами профкурсов и участием в релевантных практиках; если применяется мини-оценка учебных компетенций, ее результаты должны предсказывать успех в соответствующих учебных задачах (проект, модуль, олимпиада). Стандарты формулируют это как «доказательства валидности, основанные на отношениях с другими переменными» и рекомендуют проверять такие связи на репрезентативной подвыборке, оговаривая ограничения интерпретации [1]. Для школы достаточно простых, но корректных сопоставлений: корреляции и различия средних между «ожидаемо близкими» группами (например, выбранные элективы по профильной линии), чтобы увидеть, не противоречат ли данные практическим наблюдениям.

Конструктивная валидность требует согласования структуры методики с теорией, на которую она опирается. Если инструмент заявлен как RIASEC-ориентированный, шкалы должны образовывать логически связный профиль интересов, а при наличии данных - подтверждать ожидаемую факторную/циркумплексную структуру (шестигранник Холланда) [49; 54]. На школьном уровне это может быть минимум: адекватные пункт-шкальные корреляции и понятные межшкальные связи (например, соседние RIASEC-шкалы ближе друг к другу, чем «противоположные»); при наличии специалистов - однофакторные/многофакторные подтверждающие модели на пилотных данных. Здесь важно не «догонять лабораторную точность», а

убедиться, что логика шкал не противоречит теории и практике, а язык и примеры корректно «держат» необходимый смысл [1].

Эксплуатационная валидность - это «проверка на пригодность в реальной школе»: насколько отчеты и рекомендации понятны ученику, родителю и классному руководителю; насколько их действительно можно превратить в шаги учебного плана. Эта составляющая напрямую связана с тем, как организованы администрирование, отчетность и коммуникация. Кодекс справедливых практик тестирования (АРА) и «Стандарты» требуют, чтобы пользователи теста получали ясную информацию о целях, ограничениях, процедурах и интерпретации, а результаты предоставлялись в форме, которую можно корректно понять и использовать [1, 2]. Практически это означает: в пилоте школа проверяет не только цифры, но и «проходимость» отчетов на фокус-группах (ученики/родители/классные руководители), фиксирует непонятные формулировки, переписывает рекомендации на язык действий («какие элективы/пробы/шаги до даты Х») и убеждается, что эти шаги реально доступны в школьной и региональной инфраструктуре. Если отчет «не приземляется» в план, валидность использования сомнительна - даже при хорошей психометрии.

В итоге минимальный пакет доказательств для школы выглядит так: (а) протокол содержательной экспертизы с согласованными правками и обоснованием; (б) краткий отчет о связях с внешними показателями на подвыборке (или кейсы использования, если количественная проверка затруднена); (в) результаты «структурной» проверки, соразмерной уровню школы (логика шкал, базовые связи, при возможности - простая CFA); (г) проверка понятности и применимости отчетов с внесенными правками. Все четыре линии опираются на международные стандарты и опыт разработчиков карьерных инструментов, включая семейство O*NET, где теория RIASEC и связка «профиль → карьерные действия» документированы на уровне руководств и публичных ресурсов [1–2; 49–54].

Образец проведения процедуры

Оттолкнемся от самой простой и посильной для школы ситуации - «проверяем за один учебный семестр, годится ли новая методика интересов для наших 8–10-х классов». Ниже - живой пример, как это делает обычная школа с минимальными ресурсами.

В начале сентября педагог-профориентатор выбирает инструмент, который реально можно провести за один урок и обсудить с детьми, - экспресс-скрининг интересов на 10–15 минут с понятным отчетом. Директор издает короткий приказ: цель пилота - понять, помогает ли методика принимать учебные решения; сроки - сентябрь–декабрь; ответственные - профориентатор, классные руководители, школьный психолог. Согласия родителей для несовершеннолетних собираются заранее по двум языковым версиям формы (каз/рус).

Первая неделя уходит на содержательную проверку. Профориентатор собирает мини-совет из трех–пяти человек: по одному опытному предметнику (математика/язык), школьного психолога, представителя колледжа или вуза-

партнера. Каждый член совета получает распечатку шкал и утверждений с вопросом: «Насколько это соответствует нашим учебным целям и региональной картине труда? Что лишнее? Чего не хватает?» Замечания фиксируются прямо в бланке: непонятные слова помечают маркером, к каждому спорному пункту приписывают предложение более ясной формулировки. Через день собираются на короткую встречу, согласуют правки и утверждают «школьную» версию анкеты с аккуратно переписанными формулировками и короткой инструкцией для учащегося. Это и есть содержательная валидность в школьном формате: мы не «изобретаем теорию», а убеждаемся, что спрашиваем ровно о том, что хотим использовать в учебных решениях.

На второй неделе инструмент пробуют на двух классах (по одному русско- и казахоязычному), чтобы убедиться, что язык понятен. Профориентатор читает инструкцию, дети заполняют анкету, а затем пятеро добровольцев отвечают вслух на один и тот же вопрос: «Как вы поняли этот пункт? Что бы вы в нем поменяли?» Если обнаруживаются двусмысленности, формулировки еще раз подправляют. Это занимает один урок и дает школе уверенность, что смысл понятий одинаково прочитывается на обоих языках.

Далее школа проводит сам пилот: три параллели (например, 8–10-е классы), всего около 120 участников. Условия простые и одинаковые: одна и та же инструкция, тишина в аудитории, четкий тайминг, два языка по выбору ученика. Профориентатор сразу после урока раздает каждому двухстраничный отчет: профиль интересов в понятной форме и три ближайших шага на шесть недель (электив, кружок/проект, одна профпроба или экскурсия с указанием даты и контакта). На уровень класса делается сводная таблица с «картой интересов», чтобы спланировать общие активности.

Параллельно с практикой собираются «школьные» доказательства валидности. Самое простое - проверить ожидаемые связи с реальными решениями: через шесть–восемь недель профориентатор сверяет, какие дети с высокими баллами по «социальному» направлению действительно записались в волонтерский клуб или на профильные активности «человек-человек», а «исследовательские» - на научпоп-кружок или проект по естественным наукам. Для этой проверки достаточно сводной таблицы: выбранные элективы, посещенные пробы, участие в кружках. Если «картинка» совпадает чаще, чем случайно, - методика дает полезный сигнал, и это честное школьное подтверждение критериальной валидности. Одновременно учитель смотрит на логическую связность шкал: соседние направления интересов должны чаще «ходить вместе», чем противоположные; пункт-шкальные связи не должны «проваливаться». Это здоровый контроль конструктивной валидности на уровне школы: шкалы ведут себя так, как обещает теория, и обучающиеся читают их именно так, как мы задумали.

Последний штрих - пригодность результатов в реальной коммуникации. Профориентатор собирает две короткие фокус-группы: пять–семь учеников и пять–семь родителей. На встрече участникам дают три реальных обезличенных отчета и спрашивают: что понятно, что непонятно, какие слова

кажутся «ярлыками», какие рекомендации трудно выполнить в нашем городе/районе. За час удастся собрать конкретные предложения: заменить жаргон, переписать шаблон «шагов на шесть недель» более простым языком, добавить ссылки на местные кружки и контакты колледжей. После такой «примерки» школа выпускает финальную версию отчета и закрепляет правило: отчет вручается только вместе с короткой беседой и конкретным планом действий.

В декабре, по итогам семестра, команда оформляет один компактный документ на четыре страницы. В нем отмечены цель и сроки пилота, состав экспертного совета и согласованные правки формулировок, охват и условия проведения, простая таблица «ожидаемые связи ↔ фактические шаги учеников», вывод о том, понятны ли отчеты адресатам, и, главное, что школа будет делать дальше: оставить методику как скрининг на начало года, использовать ее результаты для подбора элективов и профпроб, пересматривать формулировки раз в год и обязательно возвращаться к индивидуальным планам через шесть–восемь недель. Такая процедура не требует сложной статистики и внешних подрядчиков: она укладывается в обычный школьный цикл, дает достаточные по меркам школы доказательства валидности и сразу превращает результаты в реальные учебные шаги.

2.4. Адаптированная и валидированная методика «Гибкий профиль способностей: твой карьерный портрет» Центра профориентации и развития человеческого капитала НАО им. И.Алтынсарина

В 2025 году сотрудниками Центра профориентации и развития человеческого капитала НАО им. И.Алтынсарина был выбран диагностический инструмент международной методики Agile Work Profiler (AWP), разработанной Фондом DeBruce (США) по определению способностей обучающихся. Была апробирована ее адаптированная версия под названием «Гибкий профиль способностей: твой карьерный портрет». Данная методика является актуальной, так как ориентирована на выявление и развитие гибких навыков, имеющих высокую значимость в современных условиях неопределённости и динамики рынка труда.

Методология адаптации

Была проведена адаптация методологии под особенности казахстанской школьной среды. Процедура адаптации включала несколько этапов, соответствующих современным требованиям к переводу и валидации психометрических инструментов. В качестве целевой аудитории для апробации были выбраны обучающиеся 7-9-х классов, находящиеся на этапе начального профессионального самоопределения.

1. Перевод и лингвистическая адаптация.

Методика была переведена на казахский и русский языки с использованием метода прямого и обратного перевода (back translation). Каждый этап перевода проводился независимо двумя командами переводчиков. На этапе согласования итоговых формулировок проводилось экспертное обсуждение.

В обсуждении казахскоязычной версии приняли участие 6 экспертов, а русскоязычной версии – 5 экспертов. В состав экспертных групп вошли педагоги-профориентаторы, методисты, заместители директоров школ по профильному обучению и педагоги-психологи, обладающие практическим опытом в реализации программ профориентации.

2. Оценка содержательной валидности.

Содержательная валидность адаптированной версии инструмента оценивалась с привлечением двух независимых экспертов — специалистов в области психометрики, обладающих опытом разработки и адаптации психодиагностических методик. Эксперты проводили анализ лингвистической точности формулировок, адекватности перевода ключевых понятий, а также соответствия заданий возрастным и когнитивным особенностям обучающихся 7–9-х классов. Кроме того, внимание уделялось культурной релевантности, применимости инструмента в условиях казахстанской школьной практики и корректности поведенческой направленности шкал.

В рамках обоснования валидности адаптированной версии были использованы современные методы психометрического анализа, включая подтверждающий факторный анализ (CFA) для оценки структуры латентных конструкторов и проверки теоретической модели. Шкалы были построены на основе семибалльной и пятибалльной шкал Лайкерта, что позволило отдельно оценить как уровень владения навыками, так и выраженность интереса к ним. Внутренняя согласованность шкал проверялась с применением коэффициента надёжности Кронбаха (α).

Указанные процедуры обеспечивают комплексную оценку содержания инструмента и создают основу для последующего анализа конструктивной и критериальной валидности.

3. Пилотное и масштабное тестирование.

Для проверки применимости адаптированной версии методики был организован пилотный этап, в котором приняли участие 367 школьников 7–9-х классов. На основе анализа результатов пилота и доработки отдельных формулировок было проведено масштабное тестирование на выборке из 10 716 школьников указанного возраста, представляющих различные регионы Казахстана.

Когнитивные интервью с обучающимися на данном этапе не проводились, однако обратная связь от педагогов, участвовавших в реализации диагностики, позволила выявить и устранить отдельные трудности восприятия некоторых формулировок, особенно в части переводов терминов, связанных с профессиональной деятельностью.

Психометрический анализ

Оценки по шкале «насколько хорошо» собираются с использованием семибалльной шкалы Лайкерта. Оценки по шкале «насколько нравится» – с использованием пятипунктной шкалы Лайкерта. Элементы шкалы были проанализированы с помощью процедур подтверждающего факторного анализа (CFA). Загрузки (factor loadings) пунктов на латентные факторы

варьировались от 0.53 до 0.79 в рамках каждой шкалы, а общее соответствие модели частично соответствовало принятым критериям (SRMR = 0.056, RMSEA = 0.067, CFI = 0.78). Таким образом, анализ показал хороший уровень конвергентной валидности. Внутренняя надежность шкалы была высокой (альфа Кронбаха = 0.97).

Анализ также показал, что некоторые конструкты пересекались (т.е. наблюдалась перекрёстная нагрузка). Этот аспект инструмента был упомянут его разработчиками и рассматривается как его особенность, и был учтён двумя экспертами, участвовавшими в проведении психометрического анализа адаптированной методики.

Интерпретация

Суммируйте баллы по каждому из 10 навыков (вопросы указаны в таблице выше). Расположите навыки по убыванию суммарных баллов – от самого сильного к самому менее выраженному. Выделите три навыка с наивысшими баллами – это ваш индивидуальный профессиональный профиль. На основе выявленных навыков даются рекомендации по возможным профессиям и направлениям профориентационной работы (можно использовать готовый справочник или платформу).

Каждому ответу респондента присваивается числовое значение в зависимости от содержания вопроса:

Оценка уровня навыков (способностей):

Вариант ответа	Баллы
Уникально одарён(а)	7 баллов
Эксперт	6 баллов
Опытный(ая)	5 баллов
Компетентный(ая)	4 балла
Продвинутый новичок	3 балла
Новичок	2 балла
На самом низком уровне	1 балл

Оценка интереса/мотивации:

Вариант ответа	Баллы
Очень нравится	5 баллов
Нравится	4 балла
Безразлично / Не возражаю	3 балла
Не нравится	2 балла
Терпеть не могу	1 балл

Структура навыков и соответствие вопросам

№	Навык	Вопросы анкеты
1	Работа с информацией (Working with Information)	1 – 6

2	Управление (Managing)	7 – 12
3	Развитие других (Developing Others)	13 – 18
4	Работа с объектами (Operating Objects)	19 – 24
5	Сфера услуг и заботы (Serving and Caring)	25 – 30
6	Продажи и коммуникация (Selling and Communicating)	31 – 36
7	Инновации (Innovating)	37 – 42
8	Организация (Organizing)	43 – 48
9	Оценка и прогнозирование (Judging and Estimating)	49 – 54
10	Инспекция (Inspecting)	55 – 60

Гибкий профиль способностей: твой карьерный портрет (Адаптированная версия методики Agile Work Profiler (AWP))

Приветствуем тебя в профориентационном тесте!

Этот тест поможет тебе лучше понять свои сильные стороны и интересы, а также определить, какие направления профессионального развития тебе наиболее подходят.

Перед началом, пожалуйста, обрати внимание на несколько важных рекомендаций:

- Отвечай честно и искренне – важно, чтобы твои ответы отражали именно твои реальные предпочтения и умения.
- Внимательно читай каждый вопрос – не пропускай задания и старайся давать полные ответы.
- Не спеши с выбором ответа – у тебя есть достаточно времени, чтобы обдумать и выбрать наиболее подходящий вариант.
- Не закрывай страницу и не обновляй окно браузера, пока не завершишь тест – это поможет сохранить твои ответы.

После прохождения теста результаты сохранятся автоматически.

Желаем успехов! Пусть этот шаг поможет тебе приблизиться к своему будущему делу!

Наименование области

Язык обучения

Пол

Класс

Возраст

1. Насколько хорошо вы умеете собирать и управлять информацией, фактами и числами? (Например, выполнять поиск в интернете или базах данных, собирать и систематизировать информацию)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

2. Насколько вам нравится собирать и управлять информацией, фактами и числами? (Например, выполнять поиск в интернете или базах данных, собирать и систематизировать информацию)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

3. Насколько хорошо вы умеете изучать и объяснять информацию, факты и числа? (Например, изучать, понимать, создавать информацию)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

4. Насколько вам нравится изучать и объяснять информацию, факты и числа? (Например, изучать, понимать, создавать информацию)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

5. Насколько хорошо вы умеете создавать или использовать инструменты и материалы информационных технологий? (Например, писать программы/приложения, ремонтировать или тестировать компьютерное оборудование)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

6. Насколько вам нравится создавать или использовать инструменты и материалы информационных технологий? (Например, писать программы/приложения, ремонтировать или тестировать компьютерное оборудование)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

7. Насколько хорошо вы умеете руководить работой других людей? (Например, ставить цели для команды, распределять задания)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

8. Насколько вам нравится руководить работой других людей? (Например, ставить цели для команды, распределять задания)
- Очень нравится
 - Нравится
 - Безразлично
 - Не нравится
 - Терпеть не могу
9. Насколько хорошо вы умеете руководить группами?
10. (Например, управлять проектными командами)
- Исключительно одарён(а)
 - Эксперт
 - Опытен(а)
 - Компетентен(а)
 - Продвинутый новичок
 - Новичок
 - На самом низком уровне
11. Насколько вам нравится руководить группами? (Например, управлять проектными командами)
- Очень нравится
 - Нравится
 - Безразлично
 - Не нравится
 - Терпеть не могу
12. Насколько хорошо вы умеете разрешать разногласия? (Например, разрешать конфликты или разногласия среди друзей или коллег)
- Исключительно одарён(а)
 - Эксперт
 - Опытен(а)
 - Компетентен(а)
 - Продвинутый новичок
 - Новичок
 - На самом низком уровне
13. Насколько вам нравится разрешать разногласия? (Например, разрешать конфликты или разногласия среди друзей или коллег) *
- Очень нравится
 - Нравится
 - Безразлично
 - Не нравится
 - Терпеть не могу
14. Насколько хорошо вы умеете обучать других новым навыкам или знаниям? (Например, помогать кому-то с учебой вне занятий, учить кого-то готовить блюдо)
15. • Исключительно одарён(а)
- Эксперт
 - Опытен(а)
 - Компетентен(а)
 - Продвинутый новичок
 - Новичок
 - На самом низком уровне
16. Насколько вам нравится обучать других новым навыкам или знаниям?
17. (Например, помогать кому-то с учебой вне занятий, учить кого-то готовить блюдо)
- Очень нравится
 - Нравится

- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

18. Насколько хорошо вы умеете наставлять и помогать другим развивать их таланты? (Например, тренировать детские спортивные команды)

- Одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

19. Насколько вам нравится наставлять и помогать другим развивать их таланты? (Например, тренировать детские спортивные команды)

- очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

20. Насколько хорошо вы умеете мотивировать и вдохновлять других на развитие? (Например, поддерживать друзей в их стремлении учиться или развиваться в карьере)

21. • Исключительно одарён(а)

- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

22. Насколько вам нравится помогать другим достигать их целей и преодолевать трудности? (Например, помогать коллеге справиться с новой задачей или поддерживать друга в сложной ситуации)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

23. Насколько хорошо вы умеете выполнять физическую работу? (Например, обращаться с предметами, перемещать, устанавливать или строить что-либо)

24. • Одарён(а)

- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

25. Насколько вам нравится выполнять физическую работу? (Например, обращаться с предметами, перемещать, устанавливать или строить что-либо)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

26. Насколько хорошо вы умеете управлять или ремонтировать механизированное оборудование? (Например, использовать сельскохозяйственное или строительное оборудование)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

27. Насколько вам нравится управлять или ремонтировать механизированное оборудование? (Например, использовать сельскохозяйственное или строительное оборудование)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

28. Насколько хорошо вы умеете работать с инструментами и оборудованием для сборки или починки вещей? (Например, пользоваться отверткой, молотком, электродрелью)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

29. Насколько вам нравится работать с инструментами и оборудованием для сборки или починки вещей? (Например, пользоваться отверткой, молотком, электродрелью)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

30. Насколько хорошо вы справляетесь с ролью сиделки и заботитесь о физических потребностях других людей? (Пример: оказывать заботу и помощь пожилым людям, маленьким детям или людям с ограниченными возможностями)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

31. Насколько вам нравится работать в роли сиделки и заботиться о физических потребностях других людей? (Пример: оказывать заботу и помощь пожилым людям, маленьким детям или людям с ограниченными возможностями)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится

- Терпеть не могу

32. Насколько хорошо вы умеете эмоционально поддерживать людей, которые переживают трудности? (Например, выслушивать, утешать, помогать справляться со стрессом) *

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

33. Насколько вам нравится оказывать эмоциональную поддержку людям, которые переживают трудности? (Например, выслушивать, утешать, помогать справляться со стрессом)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

34. Насколько хорошо вы умеете помогать людям в повседневных задачах, требующих внимания и заботы? (Например, сопровождать человека в больницу, помогать с приготовлением еды, организовывать комфортную среду)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

35. Насколько вам нравится помогать людям в повседневных задачах, требующих внимания и заботы? (Например, сопровождать человека в больницу, помогать с приготовлением еды, организовывать комфортную среду)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

36. Насколько хорошо вы умеете работать напрямую с сообществами, аудиторией и клиентами? (Например, выступать на публике, продвигать важные для вас идеи, баллотироваться в школьный парламент)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

37. Насколько вам нравится работать напрямую с сообществами, аудиторией и клиентами?

(Например, выступать на публике, продвигать важные для вас идеи, баллотироваться в школьный парламент)

- Очень нравится

- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

38. Насколько хорошо вы умеете влиять на взгляды других людей? (Например, уверенно представлять свою точку зрения, убеждать кого-то посмотреть на вещи иначе)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

39. Насколько вам нравится влиять на взгляды других людей? (Например, уверенно представлять свою точку зрения, убеждать кого-то посмотреть на вещи иначе)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

40. Насколько хорошо вы умеете убеждать других покупать или продавать товары? (Например, продвигать продукт, вести переговоры о цене)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

41. Насколько вам нравится убеждать других покупать или продавать товары? (Например, продвигать продукт, вести переговоры о цене) *

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

42. Насколько хорошо вы умеете решать проблемы, требующие креативных решений? (Например, выполнять задания, которые требуют нестандартного мышления)

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

43. Насколько вам нравится решать проблемы, требующие креативных решений? (Например, выполнять задания, которые требуют нестандартного мышления)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

44. Насколько хорошо у вас получается нарушать ежедневные рутинные дела? (Пример: искать новые способы выполнения задач)

- Уникально одарён (а)
- Эксперт
- Опытный(ая)
- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

45. Насколько вам нравится нарушать ежедневные рутинные дела? (Пример: искать новые способы выполнения задач)

- Очень нравится
- Нравится
- Не возражаю
- Не нравится
- Терпеть не могу

46. Насколько хорошо вы умеете придумывать новые идеи или разрабатывать оригинальные проекты?

(Например, создавать новые продукты, художественные работы или концепции) *

- Исключительно одарён(а)
- Эксперт
- Опытен(а)
- Компетентен(а)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

47. Насколько вам нравится придумывать новые идеи или разрабатывать оригинальные проекты? (Например, создавать новые продукты, художественные работы или концепции)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

48. Насколько хорошо у вас получается расставлять приоритеты в ежедневных задачах? (Пример: создание списков дел, планирование проектов)

- Уникально одарён(а)
- Эксперт
- Опытный(ая)
- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

49. Насколько вам нравится расставлять приоритеты в ежедневных задачах? (Пример: создание списков дел, планирование проектов)

- Очень нравится
- Нравится
- Не возражаю
- Не нравится
- Терпеть не могу

50. Насколько хорошо у вас получается составлять или следовать расписаниям и правилам? (Пример: работа по чёткому расписанию, установление рутин)

- Уникально одарён(а)

- Эксперт
- Опытный(ая)
- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок

• На самом низком уровне

51. Насколько вам нравится составлять или следовать расписаниям и правилам?
(Пример: работа по чёткому расписанию, установление рутин)

- Очень нравится
- Нравится
- Не возражаю
- Не нравится
- Терпеть не могу

52. Насколько хорошо у вас получается управлять ресурсами и учётом?
(Пример: ведение списков, контроль запасов)

- Уникально одарён(а)
- Эксперт
- Опытный(ая)
- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок

• На самом низком уровне

53. Насколько вам нравится управлять ресурсами и учётом?
(Пример: ведение списков, контроль запасов)

- Очень нравится
- Нравится
- Не возражаю
- Не нравится
- Терпеть не могу

54. Насколько хорошо вы умеете определять размеры, расстояния или объёмы?
(Например, угадать вес животного или рассчитать время, за которое можно пробежать улицу)

- Уникально одарён(а)
- Эксперт
- Опытный(ая)
- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок

• На самом низком уровне

55. Насколько вам нравится определять размеры, расстояния или объёмы?
(Пример: предположение веса животного или времени, за которое можно пробежать улицу)

- Очень нравится
- Нравится
- Не возражаю
- Не нравится
- Терпеть не могу

56. Насколько хорошо у вас получается оценивать качество или ценность вещей, услуг или людей? (Пример: определение стоимости продукта, определение правдивости человека)

- Уникально одарён(а)
- Эксперт
- Опытный(ая)

- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

57. Насколько вам нравится оценивать качество или ценность вещей, услуг или людей? (Пример: определение стоимости продукта, определение правдивости человека)

- Очень нравится
- Нравится
- Не возражаю
- Не нравится
- Терпеть не могу

58. Насколько хорошо вы умеете анализировать риски и предсказывать возможные последствия событий? (Например, оценивать, насколько безопасно принимать определённое решение или прогнозировать возможные трудности)

- Уникально одарён(а)
- Эксперт
- Опытный(ая)
- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

59. Насколько вам нравится анализировать риски и предсказывать возможные последствия событий? (Например, оценивать, насколько безопасно принимать определённое решение или прогнозировать возможные трудности)

- Очень нравится
- Нравится
- Не возражаю
- Не нравится
- Терпеть не могу

60. Насколько хорошо у вас получается следовать инструкциям и правилам при выполнении задач? (Пример: использование руководства пользователя, строгое следование указаниям)

- Уникально одарён(а)
- Эксперт
- Опытный(ая)
- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

61. Насколько вам нравится следовать инструкциям и правилам при выполнении задач? (Пример: использование руководства пользователя, строгое следование указаниям)

- Очень нравится
- Нравится
- Не возражаю
- Не нравится
- Терпеть не могу

62. Насколько хорошо у вас получается проверять соответствие чему-либо правилам? (Пример: проверка правильности выполнения работы в соответствии с инструкциями, требованиями или критериями)

- Уникально одарён (а)
- Эксперт
- Опытный (ая)

- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

63. Насколько вам нравится проверять, соответствует ли что-то правилам? (Пример: проверка правильности выполнения работы в соответствии с инструкциями, требованиями или критериями)

- Очень нравится
- Нравится
- Не возражаю
- Не нравится
- Терпеть не могу

59. Насколько хорошо у вас получается анализировать детали и находить скрытые ошибки? (Например, обнаруживать ошибки в сложных расчетах, проверять правильность заполнения документов)

- Уникально одарён (а)
- Эксперт
- Опытный (ая)
- Компетентный(ая)
- Продвинутый новичок
- Новичок
- На самом низком уровне

60. Насколько вам нравится анализировать детали и находить скрытые ошибки? (Например, обнаруживать ошибки в сложных расчетах, проверять правильность заполнения документов)

- Очень нравится
- Нравится
- Безразлично
- Не нравится
- Терпеть не могу

ИННОВАЦИЯ

ЭТА СПОСОБНОСТЬ ПОКАЗЫВАЕТ, ЧТО У ТЕБЯ НЕСТАНДАРТНОЕ МЫШЛЕНИЕ

Новаторы умеют смотреть на вещи по-новому и предлагать свежие идеи. Они могут решать задачи необычными способами — например, придумывать и создавать новые приложения или разрабатывать оригинальные стратегии для реализации поставленных задач. Новаторы умеют воплощать идеи в жизнь по-новому, предлагая уникальные подходы к реализации проектов.

ТЫ ТВОРЧЕСКИ РЕШАЕШЬ ПРОБЛЕМЫ, ИСПОЛЬЗУЯ СВЕЖИЙ ПОДХОД

Эти фразы хорошо тебя описывают:

«Как новатор, я могу разрабатывать новые подходы к решению существующих проблем, а также участвовать в мозговом штурме, чтобы найти оригинальные идеи для будущих решений.»

«Моя способность к инновациям помогает мне не бояться новых вызовов и стремиться к творчеству.»

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ



Креативность



Решение проблем



Оригинальность



Изобретательность

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ ПОМОЧЬ ДРУГИМ И РАЗВИВАТЬСЯ САМОМУ?

- Попробуй разработать, изменить или перестроить школьный проект
- Найди альтернативное решение для какой-то сложной задачи

Чтобы узнать больше и выбрать профессию, подходящую твоим способностям, заходи на платформу «Мансап».



ЭТО НАВЫК ЗАБОТЫ И УМЕНИЯ СТРОИТЬ ТЁПЛЫЕ ОТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ

Если у тебя есть этот навык, ты умеешь помогать другим и легко налаживаешь дружелюбные отношения. Ты чувствуешь, что кому-то нужна поддержка, умеешь выслушать, посочувствовать и быть рядом. Ты заботаешься о том, чтобы окружающим — друзьям, одноклассникам, знакомым — было комфортно. Ты умеешь строить доверительные и тёплые связи с людьми.

ТЫ УМЕЕШЬ СОСТРАДАТЬ И СТАВИШЬ НА ПЕРВОЕ МЕСТО ТЕХ, КОМУ НУЖНА ПОМОЩЬ

Вот фразы, которые хорошо тебя описывают:

«Мне нравится помогать людям и общаться с ними так, чтобы им было спокойно и комфортно.»

«Я умею сочувствовать, оказывать поддержку и помогать выстраивать крепкие, заботливые отношения, основанные на доверии.»

Ключевые навыки:



Сочувствие



Культивировать



Поддерживать



Отношения

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ РАЗВИВАТЬ ЭТОТ НАВЫК?

- Позаботься о друге, которому сейчас тяжело
- Навести пожилого родственника, с которым давно не виделся
- Организуй мероприятие, чтобы сплотить одноклассников
- Помоги новеньким ученикам быстрее привыкнуть к классу или школе

Чтобы узнать больше о профессиях, которые подходят тебе и твоим навыкам, и понять, как ориентироваться в современном мире — загляни на платформу Мансап.



ЭТО НАВЫК КОНТРОЛЯ ПРАВИЛ, КАЧЕСТВА, БЕЗОПАСНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ

Если у тебя есть эта способность, значит ты умеешь следить за тем, чтобы всё выполнялось правильно. Ты можешь быстро понимать и применять разные правила и стандарты, которые нужны для качественной работы. Ты также умеешь замечать, когда нужно что-то улучшить или изменить, чтобы всё соответствовало нужным требованиям.

ТЫ СЛЕДИШЬ ЗА КАЧЕСТВОМ И ДЕЛАЕШЬ ВСЁ ПРАВИЛЬНО

Вот фразы, которые хорошо тебя описывают:

«Я всегда стараюсь проверять детали, чтобы быть уверенным, что всё сделано правильно и качественно.»

«Я понимаю, как важны чёткие правила и высокие стандарты. Я умею проверять и анализировать много информации, чтобы всё было безопасно и правильно, и всегда стараюсь использовать это в своей работе.»

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ:



Качество



Последовательность



Эффективность



Высокий стандарт

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ РАЗВИТЬ СВОЙ НАВЫК И ПОМОЧЬ ДРУГИМ?

- Помоги другу починить что-нибудь, внимательно прочитай инструкцию
- Придумай, как можно чётко описать порядок выполнения какой-то задачи
- Попробуй найти более удобный и эффективный способ сделать работу

Чтобы выбрать профессию, которая подходит твоим способностям, и узнать, как ориентироваться в современном мире профессий — заходи на платформу Мансап.



ЭТО НАВЫК УМЕНИЯ ОРГАНИЗОВЫВАТЬ И СОХРАНЯТЬ ПОРЯДОК ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ

Если у тебя есть этот навык, ты умеешь упрощать задачи, расставлять приоритеты, составлять планы и следить за сроками.

Ты хорошо управляешь временем, ресурсами и действиями. Обращаешь внимание на детали и умеешь точно вести записи, списки, графики.

Этот навык помогает тебе работать быстрее и продуктивнее. Благодаря ему ты можешь координировать действия, следовать планам и доводить любое дело до конца.

ТВОИ ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ ПОМОГАЮТ ЭФФЕКТИВНО ВЫПОЛНЯТЬ ЛЮБЫЕ ЗАДАЧИ

Вот фразы, которые хорошо тебя описывают:

«Мой талант организатора помогает мне управлять информацией, координировать действия и обращать внимание на детали.»

«Я умею упрощать задачи и выделять главное. Это помогает мне организовывать свою работу так, чтобы достигать целей.»

Ключевые навыки



Расставлять приоритеты



Координировать



Выполнять



Ориентация на детали

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ РАЗВИВАТЬ ЭТОТ НАВЫК?

- Спланируй поездку с друзьями или с семьёй
- Попробуй организовать или координировать волонтерское мероприятие

Чтобы узнать больше о профессиях, которые подходят твоим способностям, и сориентироваться в мире профессий, загляни на платформу Мансап.

ОЦЕНКА И СУЖДЕНИЕ



ЭТО СПОСОБНОСТЬ ЗДРАВО МЫСЛИТЬ И АНАЛИЗИРОВАТЬ

Если у тебя есть этот навык, ты умеешь трезво оценивать ситуации, принимать обоснованные решения и думать критически.

Ты можешь точно рассчитать, сколько времени, сил или ресурсов нужно, чтобы добиться цели.

Ты также умеешь анализировать качество вещей — будь то товары, услуги, условия, информация или даже поведение людей.

Эта способность помогает принимать правильные решения и быть полезным в любой команде.

ТВОЁ АНАЛИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ ПОМОГАЕТ ПРИНИМАТЬ ТОЧНЫЕ И ОБДУМАННЫЕ РЕШЕНИЯ

Ключевые навыки:



Точность



Критическое мышление



Умение оценивать



Проницательность

Вот фразы, которые хорошо тебя описывают:

«Мне нравится использовать аналитическое мышление и умение оценивать, чтобы определить, как лучше всего выполнить задачу и поддержать цели команды.»

«Здравое суждение помогает мне принимать точные решения даже под давлением. Я уверен, что могу внести в работу команды полезный и продуманный взгляд.»

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ РАЗВИВАТЬ ЭТОТ НАВЫК?

- Помоги другу сделать важный выбор
- Попробуй угадать, чем закончится телешоу или новостная история
- Примерно рассчитай для своей команды, сколько времени уйдёт на выполнение проекта



Чтобы узнать больше о профессиях, которые подходят тебе и твоим навыкам, загляни на платформу Мансап.

ЭТО СПОСОБНОСТЬ ВЛИЯТЬ НА ДРУГИХ И УБЕЖДАТЬ

Если у тебя есть этот навык, ты умеешь понимать других людей, чувствовать их потребности и доносить до них свою точку зрения.

Ты можешь грамотно объяснять, почему что-то важно, умеешь договариваться и общаться так, чтобы вызывать доверие и уважение.

Это значит, что ты хороший переговорщик и умеешь влиять на мнение других.

У ТЕБЯ ХОРОШИЕ НАВЫКИ ОБЩЕНИЯ

Ключевые навыки



Убеждать



Оценивать



Вести переговоры



Продавать

Вот фразы, которые хорошо тебя описывают:

«Я понимаю, как важно слышать, чего хочет человек, и уметь договариваться, особенно если речь идёт о работе с клиентами или в команде.»

«Мне нравится улучшать общение между людьми и помогать команде обсуждать важные вопросы вместе.»

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ РАЗВИВАТЬ ЭТОТ НАВЫК?

- Убеди друга начать полезную привычку (например, заниматься спортом или меньше сидеть в телефоне)
- Помогли одноклассникам решить спор или недоразумение
- Попробуй собрать деньги на важное дело, которое тебе действительно небезразлично

Если хочешь узнать, какие профессии подойдут твоим способностям, и как ориентироваться в мире профессий — заходи на платформу Мансап.



ЭТО НАВЫК УМЕНИЯ РАБОТАТЬ С ИНФОРМАЦИЕЙ, ТЕХНОЛОГИЯМИ И ДАННЫМИ

Если у тебя есть этот навык, ты умеешь использовать технологии, анализировать информацию и превращать данные в полезные выводы.

Ты можешь не только понимать, как работает техника и программы, но и настраивать, обновлять, решать проблемы.

Ты также умеешь собирать информацию, хранить её и превращать в знания, которые помогают принимать правильные решения.

ТЫ УМЕЕШЬ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ДАННЫЕ И ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ

Ключевые навыки



Устный перевод



Анализ



Обработка



Аппаратное обеспечение

Вот фразы, которые хорошо тебя описывают:

«Я умею находить важную информацию в массе данных и решать проблемы, которые возникают с техникой или программами.»

«Я воспринимаю новые технологии как интересную задачу — мне нравится работать с данными и выбирать лучшие системы для разных проектов.»

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ РАЗВИВАТЬ ЭТОТ НАВЫК?

- Помоги другу обновить приложение или операционную систему на телефоне
- Сравни статистику своих любимых спортсменов (например, по голам, очкам, результативности)
- Попробуй сделать простую визуализацию данных — например, диаграмму достижений вашего класса

Чтобы узнать, какие профессии подходят твоим интересам и навыкам, зайти на платформу Мансап.

РАЗВИТИЕ ДРУГИХ



ЭТО СПОСОБНОСТЬ ЗАМЕЧАТЬ И РАЗВИВАТЬ ТАЛАНТЫ ДРУГИХ

Если у тебя есть этот навык, ты умеешь помогать другим учиться и расти.

Ты видишь, в чём человек может стать лучше, и умеешь поддержать, объяснить и вдохновить.

Ты можешь объяснять понятно, подстраиваешься под потребности других и создаёшь атмосферу, в которой хочется учиться.

С тобой рядом людям легче развивать свои знания и навыки.

ТЫ ПОМОГАЕШЬ ДРУГИМ РАСТИ И ПОДДЕРЖИВАЕШЬ ИХ УЧЁБУ

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ:



Тренировать



Учить



Оценивать



Заниматься наставничеством

Вот фразы, которые хорошо тебя описывают:

«Мне нравится учить, помогать и поддерживать других — я верю, что это принесёт пользу и людям, и команде, в которой я работаю.»

«Я умею замечать, лучшие качества человека, его потенциал и с радостью использую свои навыки, чтобы поддерживать и вдохновлять других.»

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ ПОМОГАТЬ ДРУГИМ РАЗВИВАТЬСЯ?

- Научи кого-нибудь тому, что тебе самому даётся легко
- Стань волонтером в школьной или местной организации
- Помоги однокласснику с проектом или заданием
- Стать наставником для новенького в твоём классе

Чтобы узнать, какие профессии подойдут твоим интересам и способностям, и как ориентироваться в современном мире — заходи на платформу Мансап.



ЭТО НАВЫК УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДЬМИ И СИТУАЦИЯМИ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Если у тебя есть этот навык, ты умеешь брать на себя ответственность, управлять действиями команды и добиваться нужного результата.

Ты понимаешь, как распределять задачи, собирать нужных людей и следить за тем, чтобы всё было сделано в срок.

Ты умеешь координировать работу, вдохновлять других и доводить дело до конца.

ТЫ ЛИДЕР, КОТОРЫЙ УМЕЕТ УПРАВЛЯТЬ И НАПРАВЛЯТЬ

Ключевые навыки:



Вести



Достигать



Вдохновлять



Мотивировать

Вот фразы, которые хорошо тебя описывают:

«Для меня быть лидером — это вдохновлять других и помогать команде работать с полной отдачей каждый день.»

«Я умею гибко управлять процессами, направляя проекты и ресурсы к главной цели.»

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ РАЗВИВАТЬ ЭТОТ НАВЫК?

- Попробуй взять на себя руководство волонтерским проектом
- Собери нужные ресурсы (информацию, материалы, людей), чтобы выполнить общее задание

Чтобы понять, какие профессии подойдут твоим лидерским способностям, и как ориентироваться на современном рынке — заходи на платформу Мансап.



ЭТО НАВЫК УМЕНИЯ РАБОТАТЬ С МАШИНАМИ, ИНСТРУМЕНТАМИ И УСТРОЙСТВАМИ

Если у тебя есть этот навык, ты умеешь обращаться с техникой, инструментами и разным оборудованием.

Ты хорошо работаешь руками и быстро понимаешь, как всё устроено. Ты можешь что-то починить, собрать, улучшить

Ты логически мыслишь, ловко выполняешь задачи и любишь делать что-то своими руками.

У ТЕБЯ ЕСТЬ ВСЁ, ЧТОБЫ УСПЕШНО РАБОТАТЬ С ТЕХНИКОЙ И ИНСТРУМЕНТАМИ

Ключевые навыки:



Построение



Фиксация



Координация



Ловкость

Вот фразы, которые хорошо тебя описывают:

«Мне нравится делать практические проекты. Я умею собирать, чинить и работать со сложными устройствами.»

«Я с интересом работаю с техникой, даже если она требует точности и ловкости. Мне легко удаётся выполнять ручную работу быстро и эффективно.»

ЧТО ТЫ МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС, ЧТОБЫ РАЗВИВАТЬ ЭТОТ НАВЫК?

- Построй что-нибудь полезное для кого-то, кому это нужно
- Попробуй отремонтировать сломанные вещи у себя дома

Если хочешь узнать, какие профессии подойдут твоим практическим способностям, зайти на платформу Мансап.

3. Рекомендации по внедрению методик в образовательные организации

Эффективное внедрение профориентационных методик начинается не с самого теста, а с управленческого решения школы: для чего именно нам нужна диагностика и какие действия за ней последуют. Практичный план на учебный год обычно складывается из нескольких «опорных точек»: в сентябре - скрининг интересов и профинформированности на всей параллели; в середине полугодий - окна для краткой корректировки маршрутов; перед ответственными выборами (элективы, профильные предметы, пробные стажировки) - точечная углубленная диагностика и индивидуальные беседы. Такой каркас согласуется с международными подходами к карьерному образованию: диагностика приносит пользу тогда, когда немедленно соединяется с опытом взаимодействия с миром труда - встречами с работодателями, профпробами, наставничеством, экскурсиями - и возвращается в учебные решения ученика. Именно эту связку «оценивание → опыт → корректировка» выделяют и Gatsby Benchmarks, и аналитика OECD по «career readiness» на базе многолетних сравнительных данных [33; 34]

Подготовка школы к запуску складывается из простых, но обязательных шагов. Руководитель назначает координатора (педагог-профориентатор или психолог), утверждает приказ с календарем, ответственными и правилами: как собираем информированное согласие, как обеспечиваем равные условия для казахоязычных и русскоязычных классов, где и сколько храним данные, кто дает обратную связь. Эти «правила игры» не формальны: они защищают валидность вывода и доверие участников. В международных рекомендациях подчеркнуто, что единообразие администрирования и прозрачность процедур - часть качества, а не «бумага». Школа заранее готовит эквивалентные языковые версии методик и отчетов (перевод по ИТС-логике, когнитивная проверка понятности на 8–12 учениках), чтобы избежать скрытого смещения и неверных интерпретаций [34].

Параллельно выстраивается мост между результатами и действиями. Ученики не должны оставаться наедине с «профилем» - отчет переводится в ближайшие шаги на 4–6 недель: выбор элективов и кружков, запись на мастер-класс колледжа или вуза, участие в одной профпробе или экскурсии, короткий проект. Для этого школе полезно опираться на авторитетные базы профессий и карьерной навигации, где профили прямо связаны с трудовыми функциями, требованиями и учебными маршрутами. Семейство ресурсов O*NET, например, показывает, как теоретический профиль интересов RIASEC «сшивается» с описаниями профессий и учебными путями и может служить словарем для подбора проб и информматериалов. Такой «язык связи» экономит время педагогу и делает обратную связь адресной [9].

Чтобы диагностика стала частью школьной рутины, а не разовой акцией, люди, процессы и партнерства должны работать как единая система. Перед стартом координатор проводит часовой инструктаж для администраторов: читаем одну и ту же инструкцию, держим единый тайминг, фиксируем инциденты и вопросы, знаем, что делать при технических сбоях. В школах с

неравномерной инфраструктурой разумен «смешанный режим»: бумажные бланки с ручным вводом там, где нет устойчивого интернета, и онлайн-формы с автоматической обработкой - там, где техника позволяет. Качество здесь - в предсказуемости: одинаковая процедура для всех групп, отчеты на двух языках, понятные шаблоны «шагов» и календарь возврата к результатам. Такой «операционный минимализм» соответствует логике мировых каркасов карьерного образования: лучше регулярная и честная обратная связь, чем редкие и перегруженные измерения [21].

Критически важна интеграция с реальными внешними возможностями. Школа обновляет раз в год карту партнеров: колледжи, вузы, предприятия, технопарки, центры занятости. Под каждое «топ-направление интересов» класса закрепляется хотя бы один внешний ресурс: экскурсия, наставник, мастер-класс или место для тению (job shadowing). Европейские и ОЭСР-обзоры последовательно показывают: чем системнее школа интегрирует LMI (информацию о рынке труда) и контакт с работодателями, тем выше релевантность программы и тем заметнее эффект на учебные и трудовые исходы. В этом же направлении движется и растущая база исследований по программам профессионального и технического обучения и видам «обучения на рабочем месте»: там, где учащиеся получают реальный опыт, переход во взрослую жизнь проходит успешнее.

Наконец, внедрение требует своих мер успеха. Вместо «оценки теста ради теста» школе достаточно пяти понятных индикаторов на четверть: охват скринингом; доля учеников с оформленной «карточкой маршрута»; доля тех, кто за период попробовал хотя бы одну профильную активность; удовлетворенность учеников и родителей качеством обратной связи; случаи использования результатов в учебных решениях (измененные элективы, участие в проекте, выбор профиля). Раз в год команда смотрит на эти данные, обновляет формулировки методик и отчетов, актуализирует банк вопросов профинформированности под региональную LMI и пересобирает партнерства. Такой цикл постоянного улучшения соответствует обновленной логике Gatsby (ориентация на измеримые изменения в опыте и выборе учащихся) и выводам OECD Career Readiness о значимости регулярных, хорошо организованных карьерных активностей в школе [20].

Если суммировать, внедрение - это бережная организация «коридора возможностей»: валидные и понятные методики; эквивалентные языковые версии и единая процедура; быстрый и доброжелательный отчет, который тут же превращается в конкретные шаги; доступ к реальным местам деятельности через партнерства; и регулярный возврат к плану, где успех измеряется не количеством тестов, а тем, насколько проще ученику стало делать выбор и доводить его до действий. Это ровно та связка, которую международные рамки называют «мировым уровнем карьерного образования»: содержательная информация, реальный опыт, поддержка в принятии решений и их проверке в действии.

3.1. Организационная модель для школ с разными ресурсами

Организационная модель внедрения должна учитывать реальные возможности школы и при этом обеспечивать единые принципы качества: равные условия прохождения для всех классов и языков обучения, понятные отчеты и немедленный перевод результатов в учебные действия.

Вариант А - когда у школы есть компьютерный класс, набор хромбуков или стабильный парк планшетов. Здесь методики запускаются на школьной платформе или в защищенных формах, а обработка и формирование отчетов автоматизированы. Практически это выглядит так: координатор формирует «окно тестирования» по параллелям (обычно две недели в сентябре), администраторы получают единый скрипт проведения на казахском и русском, а технический специалист проверяет заранее логины, подключение и резервные аккаунты. Класс заходит в систему по одноразовым кодам, проходит скрининг интересов и карту профинформированности; система считает баллы, строит профиль и формирует индивидуальный отчет на выбранном языке. В конце урока ученик получает короткий файл (или распечатку) с тремя ближайшими шагами на 4–6 недель, а классный руководитель - сводную таблицу и «карту интересов» параллели. В цифровой модели важно заранее договориться о защите данных: где хранятся отчеты, кто имеет доступ, как обезличиваются сводки; имеет смысл настроить автоматическое удаление индивидуальных файлов через год и хранить только агрегированные показатели. В плюсы модели входит высокая скорость, отсутствие ручного ввода и мгновенная аналитика для педсовета; в риски - зависимость от техники и интернета, необходимость техподдержки «здесь и сейчас», а также дисциплина версий (каждое обновление инструмента фиксируется датой и коротким описанием правок). Чтобы система не «застывала», в конце полугодия координатор запускает короткую цифровую ревизию: две–три проверочные задачи по профинформированности и один мини-опрос по тому, какие рекомендации действительно были выполнены. Эти данные сразу «подтягиваются» в дашборд и используются для настройки календаря профпроб, экскурсий и элективов на следующий период.

Вариант Б - смешанный, когда техника есть не везде или не всегда, а школа привыкла работать с бумажными формами. Здесь ключ к успеху - простота и дисциплина документооборота. Координатор готовит «пакет класса»: бланки на двух языках, журнал проведения, памятку администратору, шаблон мини-отчета для ученика и таблицу Excel/Sheets для ручного ввода. Процедура укладывается в один урок: в первые 3–4 минуты администратор читает инструкцию, далее класс заполняет бланки, по окончании ученики сдают их в конверт, а помощник учителя отмечает время начала/окончания и любые инциденты (шум, перебои, замены). В течение ближайших двух дней помощник вводит ответы в таблицу, где уже настроены формулы (суммы по шкалам, базовые проверки полноты). Координатор формирует короткие индивидуальные отчеты с помощью шаблонов (почтовая рассылка PDF или печать) и сводки по классам. Чтобы «бумага» не утонула в рутине, заранее

задаются два правила: во-первых, минимизация полей для ручного ввода (галочки/цифры, однозначные коды класса и языка), во-вторых, «жесткий» срок публикации: не позже трех рабочих дней после сессии ученик должен получить отчет, а классный руководитель - план ближайших шагов (элективы, профпробы, встречи). Шаблоны отчетов пишутся простым языком, без жаргона и «ярлыков», на казахском и русском, и всегда содержат конкретику: что попробовать, где и когда, с кем связаться. В смешанной модели обязательна регулярная сверка данных: раз в четверть координатор открывает «мастер-таблицу», проверяет долю пропусков, единообразие кодировок и корректность языковых меток; несоответствия исправляются, а правила - уточняются в памятке. Из рисков - человеческий фактор при вводе, потеря бланков и задержки с отчетами; из средств защиты - двойная проверка 10% бланков, опечатывание конвертов, контрольный список на обороте журнала (подписи «сдали - приняли - внесли - выгрузили отчеты»). При грамотной организации такой режим мало уступает «цифре» по качеству, а иногда даже выигрывает в гибкости (особенно в сельских школах и при нестабильном интернете).

Вариант В - низкоресурсный, когда нет ни стабильного доступа к технике, ни административного ресурса для быстрой обработки. Здесь ставка делается на краткость, понятность и живую обратную связь. На уровне класса проводятся только короткие скрининги интересов и ценностей (10–12 утверждений), причем бланк помещается на половину листа А4, а подсчет занимает считанные минуты (например, суммирование пар «1+7», «2+8» и т.д. в логике RIASEC). Сразу на классном часе педагог озвучивает групповой «первичный портрет параллели» и предлагает набор проверок-в-действии: кто в ближайшие шесть недель идет на какой кружок, какое задание или мини-проект пробует, куда можно сходить на экскурсию. Индивидуальные консультации назначаются точно - тем, у кого результаты противоречивы, кто в «зоне неопределенности» или кому предстоит ответственный выбор. Чтобы низкоресурсный режим был устойчивым, школа готовит набор минимальных артефактов: ламинированные инструкции на двух языках (приклеены в классный журнал), один общий журнал проведения с графой «инциденты», шаблон «карточки шагов на 6 недель» и стенд/чат с актуальными возможностями региона (кружки, колледжи, вузы, предприятия-партнеры). Важнейшее правило - «ничего лишнего не собираем»: никакой чувствительной информации сверх необходимого для педагогической поддержки; отчеты - короткие, хранятся у классного руководителя в отдельной папке, а через год изымаются. Здесь главная валюта - не графики и сложные индексы, а дисциплина встреч: одна общая беседа по итогам скрининга, одна индивидуальная беседа для группы риска/сомнений и один возврат к разговору после проб. Даже в самом скромном по ресурсам сценарии эта регулярность дает эффект: интересы «приземляются» в действия, а выбор - в планы, понятные и посильные семье и ребенку.

Независимо от выбранного варианта, вся модель держится на нескольких неизменных опорах. Во-первых, язык: в двуязычной школе все

материалы существуют на казахском и русском, и версии эквивалентны по смыслу; перед стартом делается быстрая «когнитивная» проверка понятности на 8–12 учениках каждого трека. Во-вторых, единые инструкции и журнал условий: одна формулировка, один тайминг, фиксация любых отступлений (шум, замены, технические сбои) с последующим учетом при интерпретации. В-третьих, прозрачная обратная связь: запрещены «ярлыки» и категоричные предписания, отчет обязателен к сопровождению мини-планом действий и датой возврата к разговору. В-четвертых, защита данных и этика: информированное согласие, минимизация состава сведений, ограничение доступа и понятные сроки хранения; сводные таблицы - только обезличенные, с кодами классов и параллелей. В-пятых, «мост в практику»: под каждый доминирующий профиль интересов/ценностей заранее готовится короткий каталог доступных активностей - элективы, кружки, мастер-классы в колледжах и вузах, экскурсии, профпробы и контакты наставников. И наконец, в-шестых, цикл улучшений: раз в четверть команда смотрит на охват, долю «карточек маршрута», долю учеников с хотя бы одной пробой за период, обратную связь семей и случаи использования результатов в учебных решениях; по итогам корректируется календарь, тексты методик и отчетов, а банк вопросов профинформированности обновляется под региональную LMI.

Если эти принципы соблюдены, школа может свободно переходить от одного варианта к другому по мере роста ресурсов. Например, начать с низкоресурсного сценария - краткие скрининги и консультации, затем, освоившись, перейти в смешанный режим с шаблонами отчетов и таблицей, а через год-два - в полноценную «цифру» с автоматической обработкой и дашбордами. Важен не сам «уровень технологий», а предсказуемость процедуры и ее педагогическая отдача: чтобы каждый ученик получил понятную подсказку и реальную возможность проверить себя в действии, а школа увидела, как результаты диагностики превращаются в обновленные элективы, живые партнерства и более осмысленные учебные решения.

3.2. Годовой цикл профдиагностики

Год начинается со смысловой расстановки акцентов. В сентябре–октябре школа запускает короткий скрининг интересов и ценностей на всей параллели и сразу переводит результаты в стартовые беседы. Смысл первого окна - не измерить «все и сразу», а запустить управляемое движение: каждый ученик получает двухстраничный отчет на языке обучения (каз/рус) и мини-план на 4–6 недель - какой электив взять, куда сходить на профпробу/экскурсию, какой кружок попробовать, с кем связаться из наставников. Классный руководитель и педагог-профориентатор проводят классный час «как читать свой отчет без ярлыков» и индивидуальные короткие консультации для тех, у кого профиль неоднозначен или впереди ответственный выбор. На уровне школы в это же время составляется «карта интересов» параллели, чтобы понять, какие направления вызвать на встречи и какие профпробы ставить в календарь, а также уточняются партнеры

(колледжи/вузы/работодатели) под «топ-3» сферы интересов. Администраторы следят за равными условиями прохождения, заполняют журнал проведения, а координатор проверяет долю пропусков, корректность языковых версий и своевременность обратной связи. Вся документация хранится по политике школы: информированное согласие - в делах класса, отчеты - в защищенной папке с ограниченным доступом, сводные данные - обезличенными.

В ноябре–декабре движение углубляется, но точно: школа проводит дополнительные методики «по запросу», когда требуется уточнение перед реальными решениями - выбором профильных предметов, формата подготовки к ЕНТ, участием в проектах или стажировках. На этом этапе не увеличивают охват любой ценой: приоритет - качество бесед и пригодность рекомендаций. Параллельно идет активная профинформация: встречи с колледжами и вузами (в том числе выездные мастер-классы), экскурсии к работодателям, тень за специалистом (job shadowing) и короткие пробные задания «как это в реальности». Каждая активность «зашивается» в план: в отчете появляются сделанные шаги и планы на следующую четверть. Команда присматривается к устойчивости интересов: если профиль «гуляет», ученику предлагают несколько коротких проб в разных форматах (проект/мастерская/волонтерство), и только потом - выводы. В конце декабря координатор с классными руководителями подводит промежуточные итоги: сколько учеников выполнили хотя бы одну рекомендацию, какие направления «просели» по активности, где требуется добавить партнеров или переформулировать предложения, чтобы они стали выполнимыми в нашем районе/городе.

Январь–март - период уточнения профпланов и подготовки к выбору профиля и ЕНТ. В начале третьей четверти школа коротко возвращается к диагностике: «корректирующий» мини-опрос интересов/мотивации (5–7 пунктов) и один блок профинформированности (8–10 вопросов) позволяют убедиться, что рекомендации не устарели и язык отчетов понятен. С учетом этой информации класса ориентируют по элективам и кружкам второго полугодия, а индивидуально - по стратегиям подготовки к ЕНТ (что подтянуть, где взять тренинг, как распределить нагрузку). Учеников с выраженным интересом к конкретным направлениям подключают к наставничеству: встреча раз в две недели с педагогом/выпускником/партнером-практиком, чтобы поддержать усилия и рефлексия. Именно в это окно удобно организовать «дни карьеры» и тематические недели: блоками собрать мастер-классы, мини-лекции и проектные задания по 2–3 ключевым сферам, которые выделились в карте интересов параллели. Вся коммуникация по-прежнему двуязычная, а условия для групп с ООП адаптируются без изменения смысла заданий: альтернативные способы предъявления инструкций, больше времени на выполнение, сопровождение наставника.

Апрель–май - время финализации рекомендаций и связывания школы с внешними переходами. Команда оформляет для каждого старшеклассника «карточку индивидуальной траектории» на лето и начало следующего года:

выбранные профильные предметы и элективы, конкретные профпробы/экскурсии с датами и контактами, план подготовки к ЕНТ (или вступительным испытаниям), список источников информации и точек поддержки. Для выпускных классов добавляется практический блок: консультации по подаче заявлений, календарь приемных комиссий, помощь в сборе портфолио, повторная беседа «реальность ожиданий» с опорой на LMI и открытые базы профессий, чтобы решения были не только желанными, но и реалистичными. Команда закрывает год отчетом внедрения: что и как было измерено, какая доля учеников получила и выполнила рекомендации, какие партнерства сработали лучше всего, какие формулировки в отчетах и заданиях требуют обновления к следующему году. Этот отчет обсуждается на педсовете и превращается в план улучшений: обновить банк вопросов по профинформированности под новые тренды, расширить пул наставников/работодателей, перенастроить расписание профмероприятий в «пиковые» окна учебного года.

Во всех кварталах сохраняются неизменные правила качества и этики. Равные условия администрирования и эквивалентные версии на казахском и русском минимизируют случайные различия и поддерживают справедливость. Любой отчет сопровождается беседой «как я переведу это в действия» и датой возврата к разговору. Индивидуальные данные используются только для педагогической поддержки и хранятся ограниченный срок, сводные - обезличенными; доступ к папкам и таблицам регламентирован. Ученик и семья знают, что участие добровольное и отказ не влечет последствий; цель - помочь сделать и проверить учебный выбор, а не «поставить ярлык». Диагностика никогда не остается «бумажной»: под каждое доминирующее направление в классе заранее подготовлены реальные возможности - элективы, кружки, мастер-классы колледжей и вузов, экскурсии на предприятия, волонтерство и наставничество; координатор следит, чтобы рекомендации были выполнимы в конкретном регионе и обновлялись по мере появления новых партнеров.

Такой годовой цикл не перегружает школу и дает предсказуемый ритм: осенью - старт и широкая ориентация; в конце календарного года - точечное углубление и насыщение опытом; в третьей четверти - настройка профпланов и подготовка к выборам; весной - финальная маршрутизация и поддержка перехода к следующей ступени. В каждом окне ученик получает не «оценку», а возможность действовать, и именно это постепенно превращает профдиагностику в поддерживающую практику, где решения становятся осознаннее, а связь между школой, семьями и партнерами - прочнее.

3.3. Интерпретация и обратная связь (правила)

Интерпретация результатов в школе всегда начинается с описания того, что мы увидели, и заканчивается конкретными действиями, которые сильны ученику и семье в ближайшие недели. Важно удерживать простую последовательность: «что показал профиль → как это понять своими словами

→ что попробуем сделать и когда вернемся к разговору». На практике это означает, что каждому отчету предшествует короткая беседа, где педагог сначала проговаривает сильные стороны и области актуального интереса, а уже затем мягко обсуждает зоны развития и возможные затруднения. Формулировки остаются вероятностными и без ярлыков: «судя по ответам, тебе сейчас особенно интересны задания, где нужно исследовать причины и проверять гипотезы», «похоже, что в заданиях с четкими правилами тебе спокойнее - давай подберем формат, где это преимущество проявится», «мы видим признаки усталости от однотипных задач - попробуем добавить больше творческих элементов и свободы выбора». Категоричные фразы «вам не подходит...», «вам нельзя...», «эта сфера закрыта» исключаются - вместо них используются гипотезы и приглашения к проверке в действии, потому что диагностика в школе - это не сортировка, а помощь в навигации и росте.

Следующий шаг - перевод профиля в конкретные действия. Любая интерпретация считается неполной, пока в отчете не появились ясные предложения на 4–6 недель: какой электив взять или усилить, какой кружок и проект попробовать, куда сходить на профпробу или экскурсию, где поучаствовать в волонтерстве, какой мастер-класс посетить. Эти действия должны быть не абстрактной «мечтой», а реальной возможностью в вашем регионе. Поэтому отчет с самого начала «сшивается» с картой местных ресурсов: доступными кружками в школе, расписанием дней открытых дверей колледжей и вузов, календарем городских мастер-классов и ярмарок профессий, перечнем предприятий-партнеров, у которых школа может организовать экскурсию, тень за специалистом или профпробу. Чем плотнее эта связка, тем выше шанс, что ученик действительно попробует себя в деле и вернется с осмысленной обратной связью: «что понравилось», «что оказалось трудным», «что хотелось бы продолжить» - именно это и уточняет маршрут.

Доступность языка - отдельное правило качества. Для двуязычной школы отчеты готовятся на казахском и русском и различаются по адресату. Версия для ученика короткая, с живым языком и примерами: «тебе сейчас особенно заходят задачи на исследование - в ближайшие четыре недели попробуй электив по проектной деятельности и лабораторную пробу в колледже ____ (контакт: ____)». Версия для родителей чуть подробнее раскрывает смысл шкал и объясняет, как поддержать: «вашему ребенку комфортнее в задачах с понятными правилами и измеримым результатом; полезно договориться о поэтапной подготовке к темам X и Y и записать его на кружок ____, где это качество будет плюсом». Версия для классного руководителя содержит те же выводы, но с привязкой к расписанию и внутришкольным возможностям: «подберите роль в групповом проекте с акцентом на анализ данных; предложите выступление на классном часу по итогам пробы». Во всех версиях избегаются жаргон и перегруз графиками: достаточно простой визуальной «карточки профиля» и перечня шагов с датами.

Корректная интерпретация всегда учитывает контекст: язык обучения, индивидуальные особенности, текущую учебную нагрузку и семейные

обстоятельства. Если ученик осваивает программу с адаптациями или имеет ООП, педагог не меняет смысл шкал, но адаптирует способы предъявления и выполнения рекомендаций: дает больше времени, разбивает шаги на подзадачи, предлагает альтернативные формы участия (например, дистанционный мастер-класс вместо очной экскурсии). Аналогично, если в семье ограничены ресурсы на оплату кружков и поездок, школа ищет бесплатные или льготные варианты и договаривается с партнерами о доступных форматах участия. В отчете эти особенности проговариваются уважительно и конкретно: «мы выбрали бесплатные мероприятия на ближайший месяц; если потребуется транспорт, школа постарается помочь организовать групповую поездку».

Переход от «сказанного» к «сделанному» обеспечивается небольшими организационными деталями. В конце беседы педагог вместе с учеником заполняет мини-план: три шага, сроки, контакты, отметка о том, кто помогает (классный руководитель, тьютор, родитель, наставник). Сразу назначается дата возврата к разговору - как правило, через четыре–шесть недель. На этой встрече обсуждают не «правильность теста», а опыт и его уроки: что из рекомендаций удалось выполнить, что помешало, какие впечатления и какие новые вопросы появились. Если выясняется, что интересы сместились или проба показала несоответствие ожиданий, план корректируют без драматизации: гипотеза не подтвердилась - это тоже результат, и он подсказывает, куда повернуть дальше.

При групповой обратной связи классному руководителю полезно опираться на «карту класса», но говорить не о «рейтингах», а о возможностях: например: «в нашем 9Б высок интерес к социальным проектам и медиа - в расписание второй четверти включим волонтерский модуль и медиапроект, а с колледжем ____ договоримся о мастер-классе». Здесь важен такт: данные класса не вывешиваются с именами, а обсуждаются агрегированно, как сигнал для организации учебной жизни. Индивидуальные отчеты раздаются лично и обсуждаются в приватном формате; ученик вправе не делиться деталями профиля с одноклассниками.

Наконец, интерпретация - это всегда прозрачные границы. В отчете коротко и понятно пишется, что именно измеряет методика и чего она не измеряет; где уместна осторожность («это скрининг, его задача - навести фокус и предложить гипотезы»), а где требуется подтверждение в действии; как учитываются академические результаты и наблюдения учителей; как школа хранит и защищает данные, кому они доступны и когда будут обезличены. Такой открытый формат укрепляет доверие семьи и ученика и снижает риск неверных ожиданий: профдиагностика перестает быть «ярлыком» и становится инструментом, который помогает планировать и пробовать, уточняя маршрут без спешки и давления.

Если эти правила соблюдаются - описание профиля без ярлыков, конкретные шаги, связь с местными возможностями, разные версии отчета для разных адресатов и обязательный возврат к опыту - интерпретация перестает быть «бумажной» и начинает менять учебную реальность: выборы становятся

понятнее, пробы - осмысленнее, а диалог ученика, семьи и школы - более ровным и доверительным.

3.4. Управление качеством и защита данных

Управление качеством профдиагностики в школе начинается с формального основания - приказа директора. В нем фиксируются цели внедрения, перечень методик (с версиями и языками), календарь проведения, распределение ролей и ответственность за хранение материалов. Отдельной строкой назначаются: координатор профдиагностики (обычно педагог-профориентатор), администраторы на параллели, технический ответственный, уполномоченное лицо по защите персональных данных, а также порядок замещения на случай форс-мажора. Такой приказ - не «бумага в стол», а маршрутная карта на год: он определяет, кто и как запускает процедуры, кто дает обратную связь и куда обращаться при вопросах.

В каждый цикл внедрения школа входит с «пакетом качества»: утвержденные инструкции для администраторов и участников (на казахском и русском), журнал применения, формы информирования и согласия, чек-лист готовности аудитории/компьютерного класса, шаблоны отчетов. Инструкции унифицируют ключевое: текст приветствия, правила ответов на вопросы, тайминг, условия тишины, порядок действий при сбоях. Журнал применения ведется для каждой сессии и содержит дату, класс, язык проведения, время начала/окончания, фамилию администратора, описанные инциденты (шум, перебои, замены) и отметку о том, выдана ли обратная связь в срок. Это - «следы качества», которые позволяют честно интерпретировать результаты и обучать новых администраторов по фактическим кейсам.

Защита данных строится по принципу «минимум и целевое». На этапе информирования семья получает краткую памятку: какую цель преследует диагностика, какие данные собираются, кто их увидит, где и сколько они будут храниться, как запросить доступ/исправление/удаление, кому жаловаться при нарушении. Согласие собирается до начала процедур, в версиях на языке обучения; отказ не влечет негативных последствий и фиксируется так же аккуратно. Вся индивидуальная информация хранится ограниченный срок (обычно учебный год), а для аналитики используются обезличенные сводные таблицы: без ФИО, только с кодами классов/параллелей. Доступ к папкам на сервере/в облаке задается ролевой матрицей: у координатора - доступ «читать/редактировать», у администраторов - «вносить результаты своих классов», у классных руководителей - «читать индивидуальные отчеты своих учеников», у администрации - «читать обезличенные сводки». Любой внешний сервис (платформа тестирования, облачное хранилище) проходит «проверку здравого смысла»: где находятся серверы, как шифруются данные, кто провайдеру «видит» содержимое, есть ли договор обработки данных и возможность выгрузить/удалить наши материалы по запросу. Пароли - персональные, двухфакторная аутентификация включена, переносные

носители (флешки) не используются для хранения отчетов, распечатки не лежат без присмотра и уничтожаются по акту.

Качество диагностики опирается на повторяемость процедуры. Чтобы разные администраторы проводили методики одинаково, школа организует короткий инструктаж «до запуска» и «после первой волны»: чтение инструкции вслух, разбор типичных вопросов учеников, тренировка тайминга, работа с журналом условий. Раз в четверть координатор делает «точечную проверку» - заходит на две-три сессии, отмечает соблюдение регламента, возвращает обратную связь коллегам. Для инструментов, где есть «человеческий фактор» (например, интервью), команда заранее проговаривает критерии оценивания и делает калибровку на примерах, чтобы снизить разброс между ведущими. Если школа проводит скрининги на бумаге, включается двойной ввод 10% бланков и сверка, чтобы минимизировать ошибки при переносе данных.

Отдельная тема - версия и изменения методик. Любой инструмент в школе живет как «артефакт с историей»: у него есть номер версии, дата, список правок (смена формулировок, порядок пунктов, обновление языковых примеров). Такая дисциплина позволяет честно сравнивать результаты между годами и не путать эффекты реальных изменений с «шумом» из-за переделок текста. Аналогично отмечается «версия отчета»: когда шаблон языка обратной связи обновлен, это отражается в шапке документа. Вся документация складывается в «паспорт методики» и «техническую карту» - их школа обновляет после каждого пилота или ревизии.

Ежегодный пересмотр набора методик - это не только психометрика, но и актуальность содержания. Мир профессий меняется, и карты профинформированности устаревают быстрее всего. Поэтому в июне-августе команда проходит по короткому чек-листу: все ли, что мы измеряем, по-прежнему нужно для учебных решений; не появились ли доступные альтернативы; какие формулировки устарели и требуют адаптации; как изменились региональные ЛМІ: отрасли роста, дуальные программы, партнерства с колледжами/вузами/работодателями. На педсовет выносятся компактный отчет внедрения: охват, соблюдение регламентов, правильность и своевременность обратной связи, доля учеников, выполнивших хотя бы одну рекомендованную активность, отзывы семей и педагогов, инциденты и меры по их предотвращению. На основании отчета директор обновляет приказ на новый учебный год: уточняются методики и их версии, календарь, ответственные и партнерства.

Соответствие праву и этике - поперечная задача всего раздела. Школа действует в логике Закона РК «Об образовании» - в части прав обучающихся на уважительное отношение, безопасность и недопущение дискриминации - и в логике законодательства о персональных данных - в части законной цели, минимизации состава данных, ограниченного доступа, права субъекта на доступ/исправление/удаление. Это отражается в локальных актах: политике обращения с персональными данными в профдиагностике (1 страница), регламенте информирования и получения согласий, описании сроков

хранения и уничтожения, матрице доступов, шаблонах ответов на запросы семей. Для двуязычной школы обязательны эквивалентные версии всех документов на казахском и русском; для обучающихся с ООП - доступные форматы инструкций, не меняющие смысла заданий.

Наконец, у любой зрелой системы есть сценарий реагирования на инциденты. Если произошло нарушение (потерян бланк, ошибочно отправлен отчет «не тому адресату», взломан школьный аккаунт), действует короткая «дорожная карта»: немедленно прекратить распространение (отозвать доступ/удалить письмо/сменить пароли), уведомить координатора и администрацию, зафиксировать событие в журнале, проинформировать семью пострадавшего ученика и, при необходимости, надзорный орган, провести внутренний разбор и обновить процедуры (например, перейти на отправку отчетов через защищенный кабинет или выдавать исключительно в печатном виде под подпись). Такая готовность снижает ущерб и повышает доверие: люди видят, что школа умеет признавать ошибки и быстро их исправляет.

В сумме управление качеством и защитой данных в профдиагностике - это несколько простых, но последовательных практик: приказ и роли; единые инструкции и журнал условий; согласия и минимизация; ролевые доступы и срок хранения; версия методик и отчетов; обучение администраторов и точечные проверки; ежегодная ревизия с учетом рынка труда и обратной связи. При соблюдении этих правил диагностика остается бережной к ученику, полезной для учебных решений и безопасной для всей школьной экосистемы.

3.5. Маршрутизация учащихся по результатам

Маршрутизация - это превращение «портрета ученика» в последовательность посильных шагов на ближайшие недели и месяцы. В школе удобно работать с тремя зонами принятия решений: «зеленой» (ясность и готовность действовать), «желтой» (неопределенность и смешанный профиль) и «красной» (низкая определенность или дополнительные риски). Цвет - не ярлык, а рабочая метка на 4–8 недель, чтобы команда одинаково понимала, что делать дальше. Важно, чтобы присвоение зоны происходило прозрачно: по понятным для учеников и родителей критериям, с возможностью перейти в другую зону после проб и беседы. Для двуязычных классов все формулировки маршрутов готовятся на казахском и русском языках.

Зеленая зона: ясный интерес/намерение.

Сюда попадает ученик, у которого профиль интересов устойчив, формулировки в отчетах понятны, а учебные и внеурочные предпочтения уже определились. Ключевая задача школы - не «проверять тест», а быстро перевести ясность в действия. В течение одной недели после выдачи отчета педагог-профориентатор вместе с классным руководителем и учеником заполняют «карточку на 6 недель»: выбирают 1–2 электива (или усиливают участие в уже выбранных), назначают конкретную профпробу или экскурсию,

подбирают кружок/проект, намечают встречу с представителем колледжа/вуза или наставником и фиксируют дату возврата к разговору. Для выпускных классов сразу добавляется блок «поступление»: список целевых программ, сроки консультаций, требования к портфолио и календарь работы с приемными комиссиями. Если у ученика выраженная академическая цель (например, профильная математика или биология), маршрут в зеленой зоне соединяет интерес с подготовкой: конкретные темы и режим тренировок, доступ к ресурсам, школьные «окна» для консультаций. Важно, чтобы каждый шаг был выполним в условиях конкретной школы и региона: лучше один реальный мастер-класс и одна качественная профпроба, чем длинный и недостижимый перечень. Через 4–6 недель команда возвращается к карточке, отмечает сделанное, уточняет направление (оставить/усилить/перенастроить) и на этой основе формирует следующий отрезок пути. Так «зеленая» зона поддерживает динамику: интерес закрепляется в опыте, а план – в поступательных действиях.

Желтая зона: смешанный профиль/сомнения.

Желтая зона означает «пауза на уточнение»: метрики и наблюдения дают разнонаправленные сигналы, ученик формулирует сомнения или меняет намерения в зависимости от контекста, или же интерес выражен, но слабо связан с опытом. Здесь цель школы – не ускорять выбор, а организовать качественную проверку гипотез. Маршрут строится на две линии. Первая – «умное дозамеривание»: дополняем скрининг одной–двумя короткими методиками по запросу (например, мини-анкета ценностей/мотивации, блок базовых компетенций или уточняющий опрос по профинформированности). Вторая – «пробы в действии»: даем ученику возможность попробовать себя в двух контрастных форматах, соответствующих конкурирующим интересам (например, социальный проект и инженерный мини-проект; медиапрактика и исследовательская лабораторная). Каждая проба имеет четкий минимальный продукт и короткую рефлекссию (что понравилось/что не зашло/какие условия были удобны). Дополняют маршрут 1–2 индивидуальные встречи: первая – постановочная (снятие напряжения, согласование плана проб), вторая – разбор опыта с переводом в решение «что продолжаем/что снимаем». В желтой зоне особенно важен язык без «приговора»: педагог говорит гипотезами, не противопоставляет направления («или-или»), а предлагает последовательность «и-и»: сначала пробуем X, затем Y, посмотрим, где больше энергии и результата. Если после цикла проб и мини-диагностики появляется устойчивый вектор, ученик переходит в зеленую зону; если сохраняется разноречивость и добавляются эмоциональные признаки усталости/стресса, мы осторожно оцениваем, не тянет ли ситуация на красную зону – для более плотного сопровождения.

Красная зона: низкая определенность/риски.

Красную зону не следует понимать как «плохо»; это сигнал, что стандартных шагов мало. Сюда попадают ученики с выраженной неопределенностью, высокой тревогой или избеганием решений, с повторяющимися неудачами в пробах, существенным несовпадением между

самооценкой и опытом, а также подростки с факторами риска (длительная пропускная дисциплина, конфликты, острые семейные обстоятельства, хроническое выгорание). В этой зоне школа разворачивает углубленную поддержку. Во-первых, подключается школьный психолог: проводится индивидуальная беседа (или серия), при необходимости - скрининги эмоционального состояния и саморегуляции, совместная выработка мягких шагов (восстановление режима, техники планирования, работа с тревогой). Во-вторых, назначается куратор из числа педагогов, который «держит ритм» маршрута и координирует контакты с семьей. В-третьих, привлекаются внешние ресурсы: социальные службы, НПО-партнеры, центры занятости, наставники из отрасли, медико-психологические службы - по согласованию и строго в рамках этики и закона. Маршрут в красной зоне начинается не с выбора профессии, а с восстановления базовых опор: режим, учебная устойчивость, поддержка класса и семьи. Лишь затем подключаются короткие, щадящие пробы - с минимальной ставкой на «успех любой ценой» и обязательной рефлексией без сравнения с одноклассниками. Порог выхода из красной зоны - когда ученик и команда наблюдают стабильный ритм выполнения базовых шагов, эмоциональная реакция на пробы становится менее болезненной, а интересы начинают различаться хотя бы на уровне «что точно не мое».

Как присваивается зона и что фиксируется.

Решение всегда принимает не один человек и не «алгоритм»: координатор профдиагностики предлагает зону на основании отчетов и наблюдений, классный руководитель дополняет школьным контекстом, школьный психолог оценивает факторы благополучия. На встрече (15–20 минут) с участием ученика формируется маршрут и заполняется карточка: зона, цели на 4–6 недель, 3 шага, сроки, ответственные и дата возврата. Карточка хранится у классного руководителя (копия у ученика и родителя) и используется только для педагогической поддержки. В двуязычных классах документ оформляется на языке обучения, при необходимости - в двух версиях. Любая зона пересматривается на встрече по итогам периода: зеленая может стать желтой, если пробы не подтверждают интерес; желтая - зеленой, если появился вектор; красная - желтой при стабилизации режима и снижении тревоги.

Примеры маршрутов на 6 недель.

Зеленая: «Исследовательский» профиль + интерес к медицине → электив «Проектная лаборатория», кружок биологии, профпроба в колледже медицины (лабораторная с куратором), встреча с выпускником-медиком, план подготовки к предмету «биология» (2×45 мин в неделю, чек-лист тем). Дата возврата: через 6 недель.

Желтая: «Социальное/Артистическое» примерно на одном уровне, сомнения между педагогикой и медиа → две пробы: волонтерский проект в начальной школе и медиапроект «школьные новости»; мини-анкета ценностей; две встречи (старт/разбор); финал - решение «куда продолжать» в следующую четверть.

Красная: «низкая определенность», утомляемость, пропуски, конфликт в классе → план восстановления (сон, расписание, две короткие учебные цели в неделю), встреча с психологом 1×нед., один щадящий пробный формат (теневая практика «за специалистом» 1 раз на 1–2 часа), куратор из педагогов, связь с семьей. Возврат - через 4 недели.

Роли и коммуникация.

Координатор профдиагностики держит систему в целом: распределяет зоны, актуализирует карту региональных возможностей, следит за сроками возвратов и за тем, чтобы отчеты были понятными и двуязычными. Классный руководитель - «режиссер недели»: напоминает про шаги, помогает договориться с предметниками и кружками, собирает короткую обратную связь. Психолог работает точно: консультации, калибровка ожиданий, методы саморегуляции. Предметники и наставники - «площадка для проб», они дают реальную деятельность и корректную обратную связь по итогам. Семья видит маршрут и понимает свою роль: поддержать с организацией, обсудить впечатления без давления, сообщать куратору о сложностях. Все договоренности фиксируются в карточке, а «журнал класса» кратко хранит отметки о выполнении шагов (без лишних персональных подробностей).

Этика и защита данных.

Маршрутизация не превращается в «каталог детей по цветам». Цвет - временная рабочая метка, доступная только команде сопровождения и семье, которая объясняет, что именно и почему школа предлагает сделать дальше. Индивидуальные планы не вывешиваются и не обсуждаются публично; любые сводные данные по классу - только обезличенно. Отчеты и карточки маршрутов существуют в двуязычных версиях и понятным языком объясняют, чего инструмент не измеряет и где границы интерпретации. Для «красной» зоны решения принимаются особенно деликатно: любые внешние подключения - только с информированного согласия, а содержание консультаций психолога - конфиденциально.

Индикаторы успеха.

Школе не обязательно строить сложные дашборды: достаточно пяти «светофорных» индикаторов на четверть. (1) Доля учеников с оформленными карточками маршрута. (2) Доля тех, кто выполнил ≥ 1 шаг за 4–6 недель. (3) Доля переходов из желтой в зеленую зону. (4) Снижение доли учеников, остающихся в красной зоне дольше 8 недель подряд. (5) Удовлетворенность учеников и родителей качеством обратной связи (короткий опрос 3–5 вопросов). Эти показатели помогают увидеть, работает ли система, а не только «красиво ли выглядят отчеты».

Типичные ошибки и как их избежать.

Ошибка №1 - сразу «фиксировать судьбу» в зеленой зоне («значит, ты будешь...»). Лекарство: два шага и дата пересмотра, а не «приговор». Ошибка №2 - превращать желтую зону в бесконечное тестирование без проб. Лекарство: одна–две методики + две контрастные пробы с рефлексией. Ошибка №3 - передавать красную зону «на самотек». Лекарство: куратор, психолог, щадящие шаги, короткие периоды и частые возвраты. Ошибка №4 -

говорить «на чужом языке». Лекарство: двуязычные версии, простой и уважительный тон, отсутствие жаргона и «ярлыков». Ошибка №5 - забывать про региональные возможности. Лекарство: карта партнеров и LMI-источников обновляется ежегодно; каждое направление интересов имеет прикрепленные реальные активности.

В такой логике «светофора» маршрутизация становится не фильтром, а сервисом поддержки: в зеленой зоне мы ускоряем и углубляем действие, в желтой - проясняем через разумные пробы, в красной - бережно восстанавливаем опоры и создаем условия для безопасного выбора. Самое важное - не «цвет», а движение: каждый цикл завершаться должен шагом, опытом и разговором о том, что получилось и что меняем дальше.

Заключение

Предложенные методические рекомендации исходят из простой идеи: профориентация в школе - это не поиск «верного теста», а выстроенная педагогическая практика, где диагностика служит только началом разговора и основанием для действия. Чтобы этот разговор был полезен и безопасен, школа опирается на три взаимосвязанные опоры: корректные методики (адаптированные под казахский и русский языки, проверенные на понятность и базовые показатели качества), равные условия проведения и интерпретации (этика, правовые нормы, единые инструкции и отчеты без стигмы) и «мост в практику» - заранее подготовленный набор реальных возможностей в регионе (элективы, кружки, профпробы, встречи с колледжами/вузами и работодателями, наставничество).

В документе мы сознательно разводим две роли инструментов - скрининг и углубленную диагностику. Скрининг задает направление и экономит ресурсы: весь класс быстро получает стартовую картину интересов/ценностей и карту профинформированности, а школа - сводную «карту параллели» для планирования профактивностей. Углубленная диагностика нужна точно - там, где предстоят выборы с последствиями или где скрининг дал смешанные сигналы. Такая двухступенчатая архитектура избавляет школу от перегрузки измерениями и повышает адресность поддержки.

Мы настаиваем на культурно-языковой эквивалентности. Любой инструмент, приходящий в казахстанскую школу, должен быть понятен на языке обучения и одинаково работать для разных групп. Это достигается не «формальным переводом», а процедурой, где есть двойной перевод, согласование, обратный перевод, когнитивные интервью с учащимися, пилот и документирование принятых решений. Только при этих условиях результаты можно честно использовать в индивидуальных рекомендациях и школьном планировании.

Этика и право - не «фон», а рамка качества. Информированное согласие, принцип минимизации данных, ограниченный доступ и понятные сроки хранения - базовые правила, соблюдение которых защищает и ученика, и школу. В рекомендациях мы предложили простые, рабочие формы согласия и

политику хранения данных, а также матрицу доступов, пригодную как для электронного, так и для бумажного режима. Дополнительно описаны правила интерпретации без ярлыков и «светофорная» маршрутизация (зеленая/желтая/красная зоны), которая помогает команде двигаться маленькими, но конкретными шагами, не ставя «приговора» и не подменяя поддержку сортировкой.

Качество в школе держится на предсказуемости процедур, а не на сложности показателей. Мы предлагаем «школьный минимум» психометрических ориентиров (надежность α/ω , тест-ретест, отсутствие необъяснимых смещений между группами, доля пропусков), который достаточен, чтобы отсеять слабые инструменты и не разочаровать учеников и родителей. Столь же важны организационные привычки: единая инструкция для администраторов и участников, журнал условий, срок выдачи отчетов не более трех рабочих дней, обязательная дата «возврата к разговору» через 4–6 недель. Эти простые вещи делают систему устойчивой и понятной.

Мы предложили три организационные модели под разные ресурсы школ: полноценная цифровая, смешанная и низкоресурсная. В каждой – одинаковые принципы справедливости, двуязычия и защиты данных, различаются лишь инструменты и логистика. Это означает, что любая школа может начать «сегодня»: с короткого бумажного скрининга и групповой обратной связи – и постепенно прийти к автоматизированной обработке и дашбордам, не теряя качества и уважения к ученику на пути.

Отдельного внимания требует устойчивость к рискам. В разделе по риск-менеджменту мы показали, как школа готовится к инцидентам заранее (шаблоны действий, двуязычные уведомления, «сухие репетиции»), как действует в моменте («остановить – уведомить – зафиксировать – исправить») и как учится на ошибках (краткий пост-анализ, корректирующие меры, обновление версий). Такая культура прозрачности поддерживает доверие семьи и дает команде спокойствие в сложных ситуациях.

Наконец, профориентация имеет смысл только тогда, когда она меняет учебную реальность. Поэтому мы предлагаем измерять не «количество тестов», а влияние на действия: долю учеников с оформленными «карточками маршрута», долю тех, кто выполнил хотя бы один шаг за период, долю переходов из «желтой» в «зеленую» зону, снижение длительных случаев «красной» зоны, удовлетворенность учеников и родителей качеством обратной связи. Эти пять показателей делают видимым главное – насколько школе удастся превращать результаты в опыт и удерживать ритм поддержки.

Ограничения нашего подхода честно признаны. Мы не заменяем профессиональную психодиагностику и клиническую помощь; описанные методики не предназначены для медицинских или высокорисковых решений. В школах с крайне ограниченными ресурсами темп внедрения будет умеренным; в отдаленных регионах «карта возможностей» потребует дополнительных усилий и партнерств. Наконец, любой тест – лишь один из источников сведений; при расхождении данных с наблюдениями и учебными результатами приоритет у живого разговора и проверки в действии.

Дальнейшие шаги для школ очевидны и посильны. На ближайший учебный год достаточно: утвердить приказ и роли; выбрать набор методик под свои условия (с паспортами и двуязычными версиями); провести короткий скрининг осенью и сразу организовать «мост в практику»; закрепить правила отчетности и дату возврата к разговору; завести журнал условий и матрицу доступов; раз в четверть смотреть на пять индикаторов и править курс; летом - провести ревизию банка вопросов профинформированности под региональную LMI, обновить партнерства и версии документов. Маленькие шаги, выполненные вовремя и одинаково для всех, дадут больший эффект, чем громоздкие разовые мероприятия.

Этот документ - живой. Мы ожидаем, что школы будут дополнять его своими примерами, уточнять формулировки и делиться удачными сценариями профпроб и наставничества. По мере накопления опыта можно расширять разделы о маршрутизации для отдельных категорий обучающихся (одаренные, с ООП, мигрировавшие семьи), настраивать цифровые шаблоны отчетов и развивать региональные базы LMI. Главное - сохранять принцип: уважение к ученику, прозрачность процедур и неустанный «мост» от диагностики к действию. Тогда профориентация перестает быть «тестированием ради теста» и становится тем, чем должна быть в школе: бережной и практичной поддержкой выбора, которая помогает подростку увидеть себя, встретиться с профессиями и сделать первые уверенные шаги в сторону будущей взрослой жизни.

Список использованной литературы

1. AERA, APA, NCME. *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: AERA, 2014.
2. APA. *The Code of Fair Testing Practices in Education*. Washington, DC: American Psychological Association, 2014.
3. International Test Commission (ITC). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition)*. 2017.
4. Harkness, J., et al. *Survey Questionnaire Translation and Assessment (TRAPD/WHO approaches)*, 2010–2018.
5. Willis, G. *Cognitive Interviewing: A Tool for Improving Questionnaire Design*. Sage, 2005 (и последующие руководства).
6. Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» (с изм. и доп.).
7. OECD. *OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*. 2013.
8. Holland, J. *Making Vocational Choices (RIASEC)*. 3rd ed., 1997.
9. ONET Resource Center / ONET OnLine. Рамки интересов и связи «профиль → профессии».
10. Deci, E., Ryan, R. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford, 2017; Ryan & Deci, 2020.
11. Ryan, R., Deci, E. *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Contemp. Educ. Psychol., 2000.
12. Super, D. *Work Values Inventory (WVI/SWVIR)* и последующие версии.
13. Minnesota Importance Questionnaire (MIQ). Руководство и шкалы ценностей труда.
14. Schwartz, S. H. *Refining the Theory of Basic Individual Values*. J. of Personality and Social Psychology, 2012; PVQ/PVQ-RR.
15. Schwartz, S. H. *Value Orientations: Measurement, Antecedents and Consequences*. Oxford, 2012–2017 (корпус работ по PVQ).
16. OECD. *PISA 2022 Mathematics Framework; PISA 2022 Creative Thinking Framework*.
17. Mullis, I., Martin, M. и др. Современные рамки читательской/математической грамотности (для сопоставления компетенций).
18. McGrew, K., Schneider, W. *CHC Theory: Past, Present, and Future*. In: Flanagan & Harrison (eds.), 2012.
19. Carroll, J. *Human Cognitive Abilities: A Survey of Factor-Analytic Studies*. Cambridge Univ. Press, 1993.

20. Gatsby Charitable Foundation. *Good Career Guidance* (Gatsby Benchmarks), 2014; обновления Careers & Enterprise Company.
21. The Careers & Enterprise Company. *Understanding the role of career education in schools*, 2018–2024.
22. OECD. *Career Readiness: Why and How Schools Can Help Young People Navigate the Future*. 2021–2023 (серия отчетов).
23. OECD. *Working it Out: Career Guidance and Employer Engagement*. 2023.
24. Nunnally, J., Bernstein, I. *Psychometric Theory*. 3rd ed., McGraw-Hill, 1994.
25. McDonald, R. *Test Theory: A Unified Treatment*. 1999 (про индекс ω).
26. Zinbarg, R. et al. *Re-examining Coefficient Alpha and Omega*. Psychometrika, 2005.
27. Cheung, G. W., Rensvold, R. *Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance*. Structural Equation Modeling, 2002.
28. Cohen, J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed., 1988 (ориентиры эффект-размеров).
29. McGrew, K. S. (2023). Carroll's Three-Stratum (3S) Cognitive Ability Theory at 30 and proposed CHC-3S synthesis. *Intelligence*. (Open access overview of CHC and Carroll). [PMC](#)
30. McGrew, K. S. (2018). *CHC Theory: Revised and Updated Overview*. (Summary of broad/narrow abilities: Gf, Gc, Gq, и др.). [iapsych.com](#)
31. OECD. (2023). *PISA 2022 Assessment and Analytical Framework* (математика, читательская грамотность, креативное мышление, финансовая грамотность). [OECD+1](#)
32. OECD. (PISA 2022) *Mathematics Framework* (концепция математической грамотности, процессы и контексты задач). [The University of Maine+1](#)
33. OECD. (2023). *PISA 2022 Results, Vol. I: The State of Learning and Equity in Education*. (Примеры интерпретации результатов и профилей умений).
34. Gatsby Benchmarks — Guide to Benchmark 2: Learning from career and labour market information. «Все обучающиеся и их семьи должны иметь доступ к качественной, актуальной информации...» (Gatsby Education). [gatsbybenchmarks.org.uk](#)
35. CEDEFOP. Labour market information (LMI) toolkit — интеграция LMI в карьерное консультирование и образование; примеры и ресурсы. [CEDEFOP](#)

36. Gatsby Foundation. Good Career Guidance — evidence-based framework, используемый школами для построения программ карьеры. gatsby.org.uk+1

37. O*NET OnLine — открытая база описаний профессий (900+), навыков и требований; связка с образовательными траекториями. onetonline.org

38. U.S. Department of Labor. O*NET Career Exploration Tools — навигация из индивидуальных профилей к профессиям и рынку труда. [DOL](https://dol.gov)

39. Пример регионального LMI-портала для школ и учителей (штатные/региональные срезы, отрасли роста, зарплатные вилки). dpi.wi.gov

40. OECD Career Readiness — проект и аналитика о видах карьерного развития в школе, которые связаны с лучшими трудовыми исходами. [OECD+2OECD+2](https://oecd.org+2)

41. Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» №94-V от 21.05.2013 (с изм.) — правовые требования к законности целей, минимизации, хранению и доступу к данным.

42. OECD. (2013, ред. 2013). Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data (Рекомендация ОЭСР; пересмотр 2013 г.). OECD Legal Instruments

43. Grata International. (2024). *Personal Data Protection: State Oversight and Legislative Updates in Kazakhstan* (практический обзор изменений и правоприменения). gratanet.com

44. Walde, P., et al. (2023). The TRAPD approach as a method for questionnaire translation. BMC Med. Res. Methodology. (современный обзор применения TRAPD). PMC

45. Behr, D. (2020). Documenting Survey Translation. GESIS Guidelines (TRAPD: Translation–Review–Adjudication–Pretest–Documentation). gesis.org

46. WHO/International practice. Guidelines on Translation and Adaptation of Instruments (forward–back translation, expert review, cognitive debriefing, pretest). Scribd

47. Boateng, G. O., et al. (2018). Best practices for developing and validating scales. Frontiers in Public Health, 6, 149. (ориентиры по α/ω и этапам валидации).

48. Kennedy, I. (2022). Sample Size Determination in Test–Retest and Cronbach Alpha Reliability Estimates. (практические пороги тест-ретеста).

49. National Center for ONET Development. ONET Interest Profiler: User/Professional Manual (теория RIASEC, отчет и связка с карьерной навигацией). PMC

50. O*NET OnLine / Career Exploration Tools — публичные ресурсы и терминологические ориентиры для RIASEC-профилей.
51. Sireci, S. G. (2014). Validity evidence based on test content. *Psicothema*, 26(1), 100–107. (обзор процедур и логики контент-валидности). psicothema.com
52. Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382–385. (классические пороги CVI/экспертных панелей). PubMed+1
53. Yusoff, M. S. B. (2019). ABC of Content Validation and Content Validity Index (CVI) for educational research. *Education in Medicine Journal*, 11(2), 49–54. (шаги проведения CVI и формы для экспертов). eduimed.usm.my
54. Bullock-Yowell, E., et al. (2024). Holland's RIASEC Hexagon: A Paradigm for Life and Work Design (обзор эмпирики циркумplexной структуры интересов). files.eric.ed.gov
55. Boateng, G. O., et al. (2018). Best practices for developing and validating scales: A guide for the health, social and behavioral sciences. *Frontiers in Public Health*, 6, 149. (Ориентиры $\alpha \geq 0,70$ для приемлемой надежности; выше — предпочтительно). PMC
56. Morera, O. F., & Stokes, S. M. (2016). Coefficient α as a measure of test score reliability: Review. *Health Services Research*. (Обзор «правил большого пальца» для $\alpha \geq 0,70$) . PMC
57. Kennedy, I. (2022). Sample Size Determination in Test–Retest and Cronbach Alpha Reliability Estimates. (Сводит практический ориентир тест-ретеста $\geq 0,70$ со ссылкой на Kline). *African - British Journals*
58. Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: A practical primer. *Frontiers in Psychology*, 4, 863. (Интерпретация эффект-размеров, $d \approx 0,2$ — «малый»). PMC
59. SimplyPsychology. (2023). What does effect size tell you? (Популярное объяснение порогов Коэна, удобно для педагогов; использовать совместно с первичными источниками). Simply Psychology
60. Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting. *Developmental Review*, 41, 71–90. (Обзор инвариантности; отчетность по AFI). PMC
61. Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233–255. (Практический ориентир $\Delta CFI \approx 0,01$). scholarworks.uark.edu
62. Dong, Y., & Peng, C.-Y. J. (2013). Principled missing data methods for researchers. *SpringerPlus*, 2, 222. (Правило: $\leq 5\%$ пропусков часто считается «незначимым»). PMC

63. Jakobsen, J. C., et al. (2017). When and how should multiple imputation be used for handling missing data? BMC Medical Research Methodology, 17, 162. (Полезные практические ориентиры и «правило 5%»). BioMed Central

64. Muñiz, J., et al. (2013). International Test Commission Guidelines for test adaptation: Second edition. Psicothema, 25(2), 151–157. (Официальная публикация ИТС-гайдлайнов)