

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



**ҚР орта білім беру ұйымдарында кәсіптік бағдар беру жұмысының
моделін құру әдіснамасын әзірлеу**

Астана

2023

Б. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының Ғылыми кеңесі
баспаға ұсынды. (2023 жылғы мамырдың 12, № 10 хаттама)

Әдістемелік ұсынымдар Шымкент, Алматы, Астана қалаларының білім басқармаларының басшыларына, облыстық (аудандық) әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің әдіскерлеріне, мектеп директорларына, мектеп директорларының орынбасарларына және педагог-кәсіптік бағдар берушілерге арналған.

© Б. Алтынсарин атындағы Ұлттық
білім академиясы, 2023

Мазмұны:

Кіріспе	3
1. Білім алушылардың кәсіби бағдарлануы мен өзін-өзі анықтауының ғылыми-теориялық және нормативтік-құқықтық аспектілері.....	5
2. Білім алушыларды кәсіптік бағдарлаудың заманауи құралдары.....	22
3. Әртүрлі жас топтарындағы білім алушылармен кәсіби өзін-өзі анықтау бойынша жұмыс бағыттары	45
4. Кәсіптік бағдар беру жұмысын құрудағы стейкхолдерлердің өзара іс-қимыл схемасы.....	64
5. Қазақстандағы кәсіптік бағдар беру жұмысының моделі.....	85
6. Кәсіптік бағдар беру жұмысының моделін іске асырудан күтілетін нәтижелер.....	95
7.Қорытынды.....	102
8. Пайдаланылған дереккөздер.....	103
9. Қосымша 1	109
10.Қосымша 2.....	112

Кіріспе

«Аманат» партиясы жастар қанатының кезектен тыс съезіне қатысушыларға арнаған Жолдауында Мемлекет басшысы Қ.Тоқаев Жаңа Қазақстан жастары үшін басты басымдықтардың қатарында білімге деген құштарлықты, еңбексүйгіштік пен патриоттықты ерекше атап өтті. Қазақстан Республикасының Президенті жариялаған басымдықтар жас азаматтарды Қазақстан игілігі үшін білімге, болашақ кәсіби қызметке саналы көзқарасқа бағыттайды.

Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарында кәсіптік бағдар беру жұмысын сапалы жаңаша ұйымдастыру үшін жағдай жасау – Қазақстан Республикасының Президенті Қ.Тоқаевтың 2021 жылдың 1 қыркүйегіндегі ел халқына Жолдауында берген негізгі тапсырмаларының бірі. «Халық бірлігі мен жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік іргетасы». Сонымен бірге, Мемлекет басшысы «...Балаларға ерте кәсіптік бағдар беру ерекше маңызға ие. Өскелең ұрпақ болашақ мамандығын таңдауда саналы болуы керек...» [1].

Қазақстанда кәсіптік бағдар беру жүйесін дамыту бойынша көтерілген мәселелердің өзектілігі бүгінгі таңда еңбек нарығының кадрлардың теңгерімді құрылымындағы қажеттіліктері мен жастардың қалыптасқан кәсіби ұмтылыстары арасындағы қайшылықтарды еңсерудің маңыздылығында.

Осылайша, Жастар жөніндегі ұлттық баяндамаға сәйкес, социологиялық сауалнама нәтижелеріне сүйенсек, жұмысқа орналасқан түлектердің көпшілігі (40,1%) мамандығынан тыс жұмыс істейді [2]. (Жастар жөніндегі ұлттық баяндама, 2022 жыл).

Кадрларды даярлау қажеттіліктерін болжаудың сапалы жүйесінің және кәсіптік бағдарлаудың тиімді жүйесінің болмауына байланысты кәсіптік білім алғаннан кейін жастарды жұмысқа орналастыру проблемасы сақталуда-жыл сайын орта есеппен 70 мың түлек жұмысқа орналастырылмай қалады, жоғары білімі бар жастардың 23% - ы біліктілігі төмен жұмыста жұмыс істейді [3].

ҰБДБ деректеріне сәйкес 9-сынып түлектерінің 40% - ы техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарына түседі, жыл сайын мектеп түлектерінің шамамен 50-70% - ы мамандық таңдауда қиындықтарға тап болады, осыған байланысты ерекше білім беру қажеттіліктері мен жеке мүмкіндіктерін ескере отырып, білім алушыларды ерте кәсіптік бағдарлаудың маңыздылығы артады. Бұл кәсіптік бағдар білім алушының жеке ерекшеліктерін, мамандықты игеру мүмкіндіктері мен қабілеттерін анықтау, колледжге/ЖОО-ға, мамандыққа және колледжге/ЖОО-ға оқуға түсу кезінде емтихан тапсыру үшін Оқу бағыты мен бейіндік пәндерді таңдау мәселелерін шешеді.

Зерттеу деректері бойынша еңбекке қабілетті халықтың 60% - ы мамандық бойынша жұмыс істемейді. Оқушылардың 87% -ның мамандық

таңдауында шешуші рольді ата-аналар, алайда ата-аналардың 75% - ы балаларының болашақ жұмыс орнын таңдаудағы артықшылықтар туралы білмейді. Білім алушылардың тек 10% - ы Қазақстанда сұранысқа ие мамандықтар туралы біледі [4].

Кәсіптер туралы идеялардың стереотиптілігінің негізгі себептерінің арасында ерте кәсіптік бағдарлаудың тиімді жүйесінің болмауы, отбасылық дәстүрлер мен әлеуметтік трендтердің біржақтылығы байқалады, нәтижесінде болашақ еңбек қызметі саласын таңдау еңбек нарығының қажеттіліктеріне сәйкес келмейді және экономикада қосымша шығындарға әкеледі.

Инклюзивті білім беру үшін жағдай жасау бойынша мемлекет жүргізіп жатқан саясатқа қарамастан, Қазақстанда ерекше білім беруді қажет ететін білім алушыларды оқыту мен жұмысқа орналастыруда бірқатар шешілмеген проблемалар бар. Сонымен, 2021-2022 жылдар аралығында инклюзивті білім беру орталығы жүргізген зерттеулер көрсеткендей, еліміздің педагогтарының көпшілігі ерекше білім беруді қажет ететін балаларды оқытуда қиындықтарға тап болады, еліміздің көптеген мектептерінде психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу қызметтері жоқ, оның ішінде мамандары білім алушылармен кәсіптік бағдар беру жұмыстарын жүргізуі тиіс. Ерекше білім беруді қажет ететін білім алушылардың кәсіби бағдарлануына жүйелі тәсілдер жоқ, техникалық және кәсіптік, Жоғары оқу орындарының, орта арнаулы білім беру ұйымдарының оқытушылар құрамы үшін ерекше білім беруді қажет ететін білім алушыларға арналған білім беру бағдарламаларын әзірлеу, сондай-ақ оларды оқыту бойынша біліктілікті арттыру курстарын өткізу талап етіледі.

Қазақстандық білім алушылар арасында кәсіптік бағдар беру жұмысының маңыздылығының маңызды факторы еңбек нарығының жаһандану процестері болып табылады. Қазіргі әлемдегі еңбек көші-қоны халықты, оның ішінде жастарды экономика секторларында жұмыспен қамтуға айтарлықтай әсер етеді, бұл өз кезегінде бәсекелестікті күшейтеді және болашақ мамандардан мықты дайындықты талап етеді. Кәсіптік бағдарлау ерекше қажеттіліктер мен жеке мүмкіндіктерді ескере отырып, оқытудың білім беру траекториясын ерте анықтау, таңдалған мамандыққа одан әрі бейімделу, әлеуметтену және мансапты жоспарлау арқылы жас азаматтардың өмір жолын саналы түрде таңдауына айтарлықтай әсер етуі керек.

1. Білім алушылардың кәсіби бағдарлануы мен өзін-өзі анықтауының ғылыми-теориялық және нормативтік-құқықтық аспектілері

1.1. Кәсіби бағдарлаудың ғылыми-теориялық негіздері

Ғылыми негіздеу және кәсіптік бағдарлаудың қалыптасуы, ғылыми негізделген әдіс ретінде кәсіптік бағдарлаудың пайда болуының алдында әлеуметтік құрылымның, экономиканың, ғылымның ұзақ тарихы болды.

Кәсіби іріктеу үшін «Тестілеуді» қолданудың алғашқы мысалдарын ежелгі аңыздар мен астарлы әңгімелерден табуға болады. Адамның қабілеттері мен қасиеттеріне сәйкес белгілі бір еңбек түрлерін тексеру және іріктеу біздің дәуірімізге дейінгі үшінші мыңжылдықтың ортасында Ежелгі Вавилонда, хатшылар дайындалған мектеп түлектерін сынау кезінде жүргізілгені белгілі. Ал ежелгі Қытайда үкіметтік шенеуніктер лауазымына орналасқысы келетін адамдардың қабілеттерін тексеру жүйесі болған және т. б. [5].

1575 жылы Испанияда дәрігер Хуана Уартенің «Ғылымға қабілеттілікті зерттеу» деп аталатын, авторға Европалық танымалдылық әкелген кітабы шықты. Бұл қабілеттердің жеке ерекшеліктерін кәсіби анықтау, іріктеу мақсатында зерттеуді ерекше міндет етіп қойған тарихтағы алғашқы ғылыми жұмыс болды Уарте кәсіби іріктеуді мемлекеттік масштабта ұйымдастыруды армандады: «Әркімнің өз табиғатына сәйкес келетін мамандықты таңдауда қателеспеуі үшін, мемлекет ұлы ақыл мен білімнің уәкілетті адамдарын анықтауы керек еді, бұл ерте жасында оның талантын ашады; содан кейін олар оған сәйкес келетін білім саласы бойынша оны міндетті түрде зерттеуге мәжбүр етеді...» [6].

Келтірілген мысалдар кәсіби таңдау түріндегі кәсіптік бағдар беру қызметін көрсетеді. Айта кету керек, барлық уақытта орындалған жұмыстың сапасын арттырудың ең оңай және тиімді жолы жақсы қызметкерді табу болды.

20 ғасырдың басындағы (алғашқы кәсіптік бағдар беру зертханалары пайда болған кезде) түбегейлі жаңалық, жұмыс іздеп қалаларға қоныс аудара бастаған адамдардың едәуір бөлігінің мамандық таңдау проблемаларына тап болғандығы болды. Бірқатар елдерде өнеркәсіп өндірісінің қарқынды өсуі. Жаңа, күрделірек техника мен технологияның енгізілуі, белгілі болғандай, онымен жұмыс істеу кез келген адамның қолынан келе бермейтін еді. Бұл мәселемен, ең алдымен, еңбек нарығына тап болған жұмыс берушілерге қолайлы болды: лайықты кәсіби дағдылары мен қабілеттері бар ең лайықты жұмысшыларды таңдаудың нақты мүмкіндігі болды. Өртүрлі іс-әрекеттер мен жұмыс үшін бәсекелестік жағдайында жұмысшылар үшін қиындық туды. Осылайша, 19 ғасырдың аяғы - 20 ғасырдың басында көптеген адамдарға қызмет көрсететін және жаңа жұмыс орындарына үміткерлердің де, осы орындарды ұсынатын және, ең бастысы, кәсіптік бағдар беру қызметтері үшін ақы төлеуге дайын кәсіпкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыратын арнайы кәсіптік бағдарлау қызметтерін дамыту қажеттілігі туындады.

Бірақ кәсіптік бағдар берудің пайда болуы тек әлеуметтік-экономикалық алғышарттармен байланысты емес. Адамда жаңа психологиялық проблема – кәсіби өзін-өзі анықтау мәселесі туындайды.

Келтірілген мысалдардың барлығы кәсіптік таңдау түрі бойынша кәсіптік бағдар беру екенін атап өткен жөн. Кез келген уақытта орындалатын жұмыстың сапасын арттырудың ең оңай және тиімді жолы жақсы қызметкер табу болды.

Егер бұрын қоғамда жеке тұлғаның өзін-өзі еркін анықтауы үшін негіз болса, қазіргі уақытта адам өз күш-жігерінің нәтижесінде «біреуге» айналады. Дамыған қоғамдық өндіріс пен қоғамдық ұтқырлықтың артуы жеке таңдаудың ауқымы мен шеңберін кеңейтті. Жаңа заманның ерекшелігі – адамдардың алдында нақты туындаған таңдау еркіндігі мәселесі болды.

Психологиялық тұрғыдан алғанда, бұл мәселе адам бостандығын шектеуге байланысты проблемалардан күрделі емес, өйткені көптеген адамдар үшін таңдау еркіндігі жағдайында болу өте ыңғайсыз болып шықты. Бұл осы мәселені көрсететін тұжырымдамалардың пайда болуын алдын ала анықтады. Мысалы, егер американдық әлеуметтанушы Д.Рисманның көзқарастары бойынша XIX ғ. Америка Құрама Штаттарында әлеуметтік сипаттың басым түрі «іштен бағытталған» адам болды, содан кейін қазіргі Америкада «басқаларға бағытталған» адам, ең алдымен, «басқалармен үйлесімділікке» ұмтылатын және мәні бойынша конформист болу басымдыққа ие болды. [7].

XIX ғасырдың аяғында ғылыми басқару мектебі – тейлоризм қалыптасты. XX ғасырдың басында психофизиология және эргономика пайда болды. Ғылыми негізделген жүйе ретінде кәсіптік бағдар берудің дамуында психотехниканың пайда болуы ерекше рөл атқарды. Оның негізін салушылардың бірі Гюго Мюнстенберг былай деп жазды: «Психотехника – мәдениеттің міндеттеріне психологияны іс жүзінде қолдану туралы ғылым». Ол психотехниканың үш негізгі міндетін бөліп көрсетті.

1) Кәсіби іріктеу және сынақтар негізінде кәсіби кеңес беру арқылы ең қолайлы қызметкерлерді таңдау. Оның үстіне, Мюнстенбергің пікірінше, кәсіби кеңес беру, білікті маманның кеңесі ретінде, сайып келгенде, психотехниктердің жұмысында ең маңызды орын алуы керек.

2) Ең жоғары еңбек өнімділігіне қол жеткізу.

3) Қызметкер тұлғасын дамытудың қажетті психологиялық әсерлеріне қол жеткізу.

Бірінші кәсіподақ орталығын 1895 жылы Америкада Г.Мюнстенберг идеяларының жалғастырушысы, «Мамандық таңдау» кітабының авторы Фрэнк Парсонс құрды. Парсонс Бостонда арнайы бюро ұйымдастырды, оның міндеттері:

а) Психологиялық тесттер көмегімен адамның психикалық қасиеттері мен қабілеттері туралы ақпарат алуға көмектесу;

б) Әр түрлі мамандық иелерінің адамның психофизикалық ұйымына қойылатын талаптармен танысу;

в) Осы екі топтағы ақпаратты салыстыра отырып, ұтымды ұсыныс беру [8].

Оның теориясының негізгі идеясы – «Мықты маман – лайықты жерге», яғни жұмыскерді мамандық талаптарына сай таңдау.

1903 және 1908 жылдары Еуропа мен Америкада алғашқы кәсіби диагностикалық зертханалар мен кәсіптік бағдар беру кабинеттері ашылды. Парсонс ұсынған әдіс «қабілетке сай әдіс» немесе «Америкалық рекрутинг үлгісі» деп аталды.

1909 жылы Ф.Парсонс теорияның келесі ережелерін тұжырымдады:

1) әрбір адам өзінің жеке қасиеттеріне, ең алдымен кәсіби маңызды қабілеттеріне қарай бір кәсіпке барынша қолайлы;

2) кәсіптік табыс пен кәсіпке қанағаттану жеке қасиеттерге және кәсіптің талаптарына сәйкестік дәрежесімен анықталады;

3) кәсіби таңдау – бұл жеке тұлғаның өзі немесе кәсіби кеңесші психологиялық немесе физиологиялық қасиеттердің жеке бейімділігін анықтайтын және оны әртүрлі кәсіптер талаптарының бұрыннан бар бейімділігімен байланыстыратын саналы және ұтымды процесс. [9].

Оның әдісі адамды терең сынауды, оның кәсіби маңызды қасиеттерін (КМҚ) мұқият өлшеуді қамтыды. Сонымен қатар, мамандықтың барлық функционалдық ерекшеліктері жан-жақты зерттелді. Бұл теория Батыста негізгі парадигма ретінде 60-шы жылдарға дейін болды.

Бірақ бұл теория кәсіптердің өздерінің динамикасын (еңбек өнімділігінің өзгеруі, еңбек құралдарының жетілдірілуі және т.б.) ескермеді. Сонымен қатар, адамның өзінің даму мүмкіндігі ескерілмеді, тұлғалық қасиеттер табиғаттан берілген, қатып қалған, тұрақты деп саналды. Тағы бір кемшілігі жүйе өте күрделі, уақытты қажет ететін және көптеген құралдарды қажет ететін. Лайықты жұмысшыны табу үшін көптеген адамдардан өту керек болды. Сондай-ақ үміткердің өзін-өзі анықтау процесіндегі пассивті рөлін атап өткен жөн: барлығы тест нәтижелерімен шешілді.

1956 жылы Ф.Парсонс теориясынан айырмашылығы, американдық ғалым Джон Холланд (Голландия) келесі ережелерді қамтитын бағыттық иерархия деп аталатынды жасады.

1. Батыс мәдениетінде адамдардың көпшілігін 6 түрдің біріне жіктеуге болады:

1. реалистік (Р-типі);
2. зерттеу (И-тип);
3. әлеуметтік (С-типті);
4. шартты (К-типті);
5. кәсіпкерлік (П-типі);
6. көркем (А-типі) [10].

Әрбір тип идеализация, ұқсас тұлғалық және кәсіби сипаттамалары бар адамдардың белгілі бір тобын сипаттауға арналған гипотетикалық конструкция болып табылады. Ол нақты адам салыстырылатын белгілі бір эталон, стандарт. Тип өзінің психологиялық ерекшеліктерімен сипатталады: қабілеттері, қызығушылықтары, темпераменті, қолайлы ортасы. Әрбір адам белгілі бір типке жатқызылуы немесе бірнеше типологиялық белгілердің жиынтығы арқылы сипатталуы мүмкін. Тұлғаның типологиялық қасиеттері көптеген факторлардың өзара әрекеттесуінің нәтижесі болып табылады: мәдени және тұлғалық, мысалы, отбасының, ата-ананың және басқа маңызды адамдардың ықпалы, біліктілік және бұрынғы жұмыс тәжірибесі, әлеуметтік-

мәдени әсер, физикалық орта және т.б. Осы факторлардың әсерінен тұлға бастапқыда кейбіреулерге артықшылық беріп, басқа әрекеттер мен әлеуметтік белсенділік түрлерін қабылдамайды. Бұл әрекеттер кейіннен басым қызығушылықтарға айналады. Бұл қызығушылықтар белгілі бір қабілеттердің дамуына әкеледі. Бұл сайып келгенде, жеке тұлғаның қызығушылықтары мен қабілеттері адамның қоршаған әлемді қалай қабылдайтынын, сезінуін, ойлауын және әрекетін анықтайтын белгілі бір жеке бейімділіктерді құрайды.

Қоршаған ортаның маңызды құрамдас бөліктерінің бірі – тұлғаның мамандығы, оның кәсіби қызметі. Мамандықтарды олардың құрамындағы элементтердің 6 түрінің болуы бойынша да жіктеуге болады. Қоршаған ортаның тағы бір құрамдас бөлігі адамның бос уақыты, оның жұмыстан тыс уақытын өткізуі.

Бұл теория жеке адамның мүддесін бірінші орынға қояды. Автор алдымен адамның қай қызмет саласына бейім екенін анықтап, оған осы салада мамандық таңдауға көмектесуді ұсынды. Ол тұлғаның түрін анықтау үшін арнайы тест әзірледі, ол адамға белгілі бір қызмет түрлерін, ұйымдарды, тіпті хоббиді ұсынуға мүмкіндік берді.

Бұдан ертерек, яғни 1952 жылы, американдық Дональд Сьюпер (Super) жас ерекшеліктерін дамыту тұжырымдамасы деп аталатын тағы бір қызықты теорияны ұсынды [11].

Кәсіби дамудың бірінші кезеңі, Сьюпердің пікірінше, екі кезеңді қамтиды: мамандық туралы арманның жетілуі алдымен үмітпен (балалық шақта), содан кейін кәсіпті игерудің нақты жоспарына (жасөспірім кезінде). Екінші кезең-еңбек тәжірибесі арқылы кәсіби өзін-өзі тұжырымдамаға айналдыру-өмірдің қалған бөлігін қамтиды.

Осылайша, Сьюпердің мамандық таңдауы ерте балалық шақтан басталатын және оқу бітіруімен аяқталмайтын, бірақ тұлғаны кәсіби анықтау мен қалыптастырудың барлық кезеңдерінде жалғасатын жеке тұлғаны дамытудың бір бөлігі ретінде қарастырылады. Кәсіпқой кеңесшінің негізгі міндеті супер жеке тұлғаның кәсіби анықтамаға және кәсіби жетілуге көмектесуін қарастырды.

XX ғасырдың 60-жылдарында Анна Анастаси мен Леон Тайлер даралық тұжырымдамасын жасады. Тұжырымдама адамның жеке басын, оның құндылық бағдарлары мен мотивтерін терең зерттеуден тұрады. Мамандық таңдау жауапкершілігі көбінесе адамның өзіне жүктелді, ал қоғам мен өндірістің қажеттіліктері ескерілмеді [11].

Кәсіптік бағдарлаудың дамуына мотивация теориясы әсер етті. Герцбергтің еңбекке қанағаттану теориясының негізгі идеясы жетекші мотивтерді дамыту қажеттілігі болып табылады, атап айтқанда: жұмысқа жету мотиві және қоғамдық тану қажеттілігі. Осы екі мотивтің бірдей дамуы жеке тұлғаның кәсіби жетілуін анықтайды. Ұқсас идеяларды Энн Ро айтады. Ол адамның қажеттіліктер иерархиясы бар екенін айтады (Маслоудың қажеттіліктер иерархиясын білдіреді). Осы қажеттіліктердің иерархиясына байланысты адамдарға жұмыс таңдау керек.

1994 жылы АҚШ Конгресі «Мектеп-жұмыс» («School-to-Work») деп аталатын актіні қабылдады. Осы құжатқа сәйкес елдің басты ұлттық байлығы шикізат емес, жоғары білікті, оқытылатын және икемді кадрлар болып

жарияланады. Бұл құжат білім беру жүйесінің мамандарын оқушылар мен студенттерді болашақ жұмысы мен мансабына дайындауға, еңбек нарығы жағдайында тиімді мінез-құлық дағдыларына үйретуге, академиялық және кәсіптік-техникалық білімді біріктіруге, жеке мансаптық мақсаттар мен жоспарларды қалыптастыруға, білім беру мекемелері мен кәсіпорындар арасындағы байланысқа, білім беру мен жұмыспен қамтудың сабақтастығын қамтамасыз етуге, жұмыссыздықты азайту үшін, әсіресе жастар арасында, жастардың болашақ жұмыс орнын алдын-ала таңдауы үшін. Мансапты дамыту бағдарламасына (Career Development) барлық оқу пәндері бойынша мансапқа жету үшін қажетті білімдерді тізімдеу, әртүрлі мамандық өкілдерімен кездесулер, кәсіпорындар мен жұмыс орындарын аралау, жұмыс тәжірибесін алу, арнайы мансап орталықтарын пайдалану, оқу орнын бітіргеннен кейін түлектерге қолдау көрсету кіреді. Бұл бағдарламадағы дамытушылық әдіс Д.Голланд әдісі бойынша кәсіби бағытты анықтаумен біріктірілген.

Жеке тұлғаға кәсіби бағдар беру-қазіргі қоғамның ең күрделі мәселелерінің бірі. И. А.Волошина, В. А. Гребенников, О. С. Дейнека, Е. П. Ермолаева, Ф. С. Исмаилова, А. К. Осинский, Э.Ф. Зеер С. А. Цветкова, А. Н. Демин және басқа авторлардың зерттеулерінде бұл мәселе көтерілді, бірақ жеке аспектілерде немесе байланысты мәселелердің бөлігі ретінде қарастырылды [12-15]. Жұмыстан айырылу жағдайларын, ұйымдараралық ауысулардың салдарын және басқа құбылыстарды шетелдік зерттеулерде (М. Армстронг-Стассен, К. Ванберг, А. Киники, Д. Латек, Н. Томсон, Д. Фельдман, Н. Фмзер, Т. Эквиланти және т. б. [15-18] қызықты эмпирикалық материалдар жинақталып, маңызды модельдер ұсынылды. Алайда, бұл зерттеулер, біріншіден, басқа әлеуметтік, экономикалық, мәдени контексте орындалды, сондықтан оларды қазақстандықтардың жеке басына автоматты түрде ауыстыруға болмайды.

Екіншіден, шетелдік авторлардың өздері жұмыспен қамту саласындағы проблемалармен жеке тұлғаны жеңудің арнайы формаларының жеткіліксіз зерттелгендігін атап өтті. Үшіншіден, кәсіби бағдар ұғымы, талдау көрсеткендей, тұлғаның күрделі және көп қырлы белсенділігін талдау үшін жеткіліксіз. Ғалымдар кешенді бағдарламаларды әзірлеу қажеттілігіне келеді, олардың ішінде – кәсіптік бағдар беру, жұмыспен қамту қабілеті, жұмыспен қамту саласындағы белсенді әлеуметтену және т. б.

Қазақстанда кәсіптік бағдар беру жұмысының қалыптасуы мен дамуының бастауында әлі де ұлы ойшыл Әл-Фараби (870-950 жж.) тұрды, ол өзінің «Бақытқа апарар жолды көрсету», «Музыка туралы үлкен кітап» трактаттарында оқырмандардың назарын оқыту мен тәрбиелеудің психологиялық-педагогикалық аспектілеріне аударды. Алынған білімнің қол жетімділігі, жүйелілігі мен беріктігі, интеллекттің дамуы, мінезі, балалардың болашақ кәсіби қызметінде қолдана алатын қабілеттерінің қалыптасуы ерекше қызығушылық тудырады [19].

Ж.Баласағұнидің «Кудатгу білім», М. Кашкаридің «Дивани лугат аттурк», А.Иүгнекидің «Ақиқат сыйы» (ХІ-ХІІ вв.), трактаттары Орталық Азия халықтардың мәдениеті жалпыадамзаттық, этикалық-философиялық тұрғыда

әлемдік өркениеттің қазынасына баға жетпес үлес қосты.

Қазақстан аумағында 1867-1868 және 1891 жылдары әкімшілік реформалар жүргізу білім беруді, мектепте білім беруді және кәсіптік бағдар беру жұмысын дамыту үшін қолайлы жағдайлар жасады. 60-шы жылдарға дейін негізінен медреселер жұмыс істеді, онда мешіттер мен соттарға кадрлар дайындалды, сонымен қатар балаларды дін негіздеріне үйреткен мектептер. Бұл балаларды оқытуға қабылдаған мұздатылған ұйымдар болды, олардың ата-аналары тәлімгерлермен оқушылардың сөзсіз бағынуын білдіретін қағида бойынша келіссөздер жүргізді [20].

XIX-XX ғасырлар тоғысында "джадизм" деп аталатын реформа жүргізілді, онда кейіннен басшылық лауазымдарда болған ауқатты ата-аналардың балаларымен жұмыс істеу үшін кадрлар даярлауға ерекше назар аударылды [19].

Қазақтың ұлы ойшылы А.Құнанбаевтың (1845-1904) қосқан үлесін бағаламауға болмайды. психологиялық-педагогикалық ой мен кәсіптік бағдар беру жұмысын дамыту. Өскелең ұрпаққа арнаған барлық сөздерінде Абай: «Қандай да бір қолөнердің білімін немесе өнерін меңгеру процесі-ең жоғарғы игілік, оны игеру үшін тірі ақыл, күшті ерік және асыл ұмтылыс қажет» деген негізгі ойды білдірді [21].

Қазақтың бірінші ағартушыларының бірі Ы. Алтынсарин (1841-1889) өз еңбектерінде бүкіл білім беру жүйесін оның одан әрі кәсіби өсуі үшін жеке тұлғаны қалыптастыру процесі ретінде қарастырды. Бұл ережелер оның «Қоғамдық психология мәселелері» атты маңызды еңбегінде көрініс тапты [22].

XX ғасырдың бірінші онжылдығында Қазақстанда «Жаңа әдіс үшін» ағымы тарала бастады, оның жұмысының негізгі қағидаттарының бірі «Біздің балаларымызға жаңа мамандықтарды игеру үшін үздік тәлімгерлер қажет» болды. Бұл бағыт Ресеймен сауда қатынастарының дамуымен байланысты болды. Бұл ағымды Қазан, Орынбор және Еділ мен Оралдың басқа қалаларының «Жаңа» мектептері мен медреселерінде білім алған кейбір муллалар мен мұғалімдер қолдады [22].

Біздің елімізде білім беру және кәсіптік бағдар беру процесін психологиялық-педагогикалық қамтамасыз ету дамудың бірнеше кезеңдерінен өтті. Балалар мен жастарды кәсіптік бағдарлауда психологиялық-педагогикалық білімді практикалық қолданудың алғашқы әрекеттері XIX және XX ғасырлар тоғысында жасалды. Сол кезде педология ғылымы дамыды- өсіп келе жатқан адам туралы ғылым, оның барлық биологиялық және әлеуметтік айырмашылықтарын қамтиды. Өткен ғасырдың 20-30 жылдарында бүкіл білім беру процесін психологиялық және педологиялық қамтамасыз ету кең таралды. Білім беру практикасына түрлі психологиялық тесттер енгізілді, олардың негізінде оқушылардың ақыл-ой дамуының деңгейі туралы, оларды арнайы мектептерге ауыстыру туралы, таңдауы қажет кәсіптер туралы және т. б. 1936 жылы ВКП (Б) Орталық Комитетінің «Наркомпрос жүйесіндегі педологиялық бұрмаланулар туралы» қаулысымен Оқушылардың кәсіптік бағдар беру процесін психологиялық қамтамасыз ету бойынша барлық

жұмыстар жасалды тоқтатылды. Ұзақ уақыт бойы келесі психологиялық салалардың дамуы тоқтады: жас психологиясы, психодиагностика, практикалық психология, еңбек психологиясы және т. б. [19].

1923 жылы Ташкентте П.Н.Архангельскийдің «Мектептегі психологиялық зерттеулер» атты кітабы жарық көрді, онда балалардың танымдық процестеріне егжей-тегжейлі психологиялық сипаттамалар беріледі және оқушылардың қабілеттерін дамытуға және олардың әрі қарай кәсіби бағдарлануына психологиялық-педагогикалық әсер ету әдістері сипатталады. Психолог В.Я. Струминский Орынборда өзінің «Еңбек мектебінің білім беру қызметкерлеріне арналған үстел кітабы» атты еңбегін және кәсіптік-бағдарланған білім берудің маңыздылығын атап өткен Орта арнаулы оқу орындарына арналған «Психология» оқулығын жариялады.

Біздің елімізде кәсіби бағдарлау, біліктілікті арттыру және кәсіби кадрларды қайта даярлау жүйесін қалыптастыру ХХ ғасырдың басында қолға алына бастады, осы кезеңде оны құрудың негізгі принциптері жасалды. Алғашқы пікірталас «Қазақстан мектебі» журналында басталды, «Еңбек мектебі» брошюрасында (1925 ж.) жарияланды. 1926 жылы Ж.Аймауытовтың «Психология және мамандық таңдау» атты кітабы жарық көрді, онда психологтың балалармен жұмысына талдау жасалды. «Өнерге деген қабілет өмір, оқу және іс-әрекет процесінде қалыптаспайды. Адам туа біткен өнер қабілеттерімен дүниеге келеді» [23].

ХХ ғасырдың 30-шы жылдары кәсіптік бағдар беру, кәсіби кадрлардың біліктілігін арттыру және қайта даярлау жөніндегі жұмыс айтарлықтай өсті. Қазақстандағы кәсіптік бағдар берудің және біліктілікті арттыру жүйесінің тарихи дамуының мысалы ретінде ең ірі Республикалық мектептер институтының (кейіннен Ы.Алтынсарин атындағы Қазақ педагогика ғылыми-зерттеу институты) қызметі мысал бола алады. Мұнда мектептерге арналған оқулықтар мен бағдарламаларды және жастарды кәсіптік бағдарлау бойынша әдістемелік әзірлемелерді дайындау мен басып шығаруға байланысты көптеген жұмыстар жүргізілді. Сонымен қатар, қысқа мерзімді курстар ұйымдастырылды, олардың тақырыбы мен ұзақтығы әртүрлі. Олар кәсіптік оқытуға сараланған тәсіл берді. Оқу орындарының түрлері мен түрлеріне сәйкес белгілі бір жүйелер қалыптасты. Кадрларды даярлаудың бұрынғы дәлелденген түрлері жетілдірілді, жаңалары пайда болды - «Педагогикалық шеберлік мектептері», «Ашық есік күндері», «Жас мамандар мектептері», кластерлік семинарлар кәсіпорындар тәжірибесіне енгізілді.

1958 жылы қыркүйекте КСРО Психологтар қоғамының Қазақстандық бөлімшесі құрылып, онда алғаш рет ғылыми тұрғыдан жастармен кәсіптік бағдар беру жұмыстарының мәселелері қарастырылды.

Қазақстанның көрнекті психологтарының бірі М.М. Мұқанов «Балалардың қабілеттерін анықтау және дамыту» (1960) атты еңбегінде оқушылардың қабілеттерін одан әрі кәсіби түрде қолдануға ерекше көңіл бөлген.

ХХ ғасырдың 60-жылдарының ортасында жас ерекшеліктеріне қарай, практикалық психология және психодиагностика сияқты психология

салаларында зерттеулер қайта басталды, зерттеу нәтижелері мектепте қолданыла бастады. Эксперимент тәртібінде халықтық білім беру жүйесінде психологтар – ғылыми-зерттеу институттарының қызметкерлері, Кәсіптік-техникалық училищелер мен мектептерде оқушылардың кәсіптік бағдарлауына психологиялық-педагогикалық зерттеулер жүргізген ЖОО оқытушылары, сондай-ақ практикадан өткен студенттер жұмыс істей бастады. 1966 жылы Алматыда өткен Педагогика, Психология және оқыту әдістемесі бойынша бірінші республикалық семинар барысында жоғары сынып оқушыларының кәсіби диагностикасы мен еңбек қызметіне бағдарлану мәселелері қарастырылды [24].

А.В.Даринскийдің жетекшілігімен Педагогикалық Ғылымдар Академиясы 1970 жылы ересектерге кәсіптік бағдар беру және үздіксіз білім беруді зерттей бастады. И.Пригожин, Е.Князева, З.Жанабаев еңбек қызметін табысты орындауға туа біткен қабілеттердің әсерін зерттеді. Кәсіби бағдарлау теориясы мен практикасының психологиялық-педагогикалық аспектілеріне және болашақ мамандарды даярлауға қазақстандық ғалымдар Н.Д.Хмель, А.А.Бейсенбаева, Х.Т.Шерьязданова, С.Т.Каргин, К.К.Жанпеисова және т. б. ерекше назар аударды.

2000 жылы Қ.Б. Жарықбаевтың орта мектепке арналған «Психологияға кіріспе» кітабы қазақ тілінде жарық көрді, онда автор психологтың оқушылармен кәсіби бағдар беру жұмысының негізгі аспектілеріне сипаттама береді.

Осылайша, тұлғаның кәсіби қабілеттері әрдайым әлемнің жетекші ғалымдарының, Шығыс және Қазақстан ойшылдарының назарында болды, бұл осы бағыттағы ғылыми зерттеулердің маңыздылығын дәлелдейді.

Жалпы, Қазақстандағы жеке тұлғаның кәсіби бағдарлануының ғылыми негіздері бірінші кезекте Ж. Аймауытовтың, сондай -ақ ғалымдар- С. Мұқанов, Т. Тәжібаев, А.П.Сейтешов, М.А.Құдайқұлова, Л.Х. Мәжитов, К.Б. Жарикбаев, С. М. Жақыпов, Ж. Түркпенұлы, Ж. И. Намазбаева, Х.Т. Шерьязданова, А. К. Сатова, М. А. Перленбетова және табы басқалардың еңбектерінде кездеседі.

Әлеуметтік-экономикалық, саяси және басқа дереккөздерде оқушылардың кәсіптік бағдарлауының педагогикалық негіздерін зерделеу қажеттілігі туралы айтылған идеяларға қарамастан, бұл мәселе толық зерттелмеген.

Білім алушылармен кәсіптік бағдар беру қызметін ұйымдастырудың нормативтік-құқықтық базасы

Бүгінгі таңда қазақстандық еңбек нарығы адами капиталдың біркелкі бөлінбеуімен сипатталады. Экономиканың жекелеген секторларында кадрлардың тапшылығы және басқаларында мамандардың көптігі байқалады. Сондықтан жұмысқа орналасу, жұмыссыздық деңгейін төмендету, Қазақстан Республикасында халыққа әлеуметтік қолдау көрсету проблемаларын шешу үшін кәсіптік бағдарлау жұмысының психологиялық-педагогикалық тұлғалық-бағдарланған бағдарламалары әзірленуге тиіс.

Соңғы онжылдықтарда Қазақстанда қабылданған халықаралық құжаттарға сәйкес білім мен ғылымды дамыту бойынша жүйелі шаралар кешені іске асырылуда. 2015 жылы республика Біріккен Ұлттар Ұйымының 2030 жылға дейінгі Орнықты даму мақсаттарына қол жеткізу, оның ішінде 4-ші мақсатқа қол жеткізу бойынша міндеттемелер қабылдады, ол барлық қамтылған және әділ сапалы білім беруді қамтамасыз етуді және баршаның өмір бойы білім алу мүмкіндігін көтермелеуді көздейді. Оған қол жеткізу үшін әлемдегі білім беруді дамытудың негізгі бағыттары айқындалды: мектепалды даярлықты қамтамасыз ету, 12 жылдық мектепте білім беру моделі, оқушылардың ХХІ ғасыр дағдыларын дамыту, арзан және сапалы ТЖКБ мен жоғары білімге тең қолжетімділік. Аталған бағыттар қазақстандық білім беру жүйесі үшін де басым бағыттар болып табылады.

2017 жылы Қазақстан ЭЫДҰ – ның екі бейінді комитетінің-Білім беру саясаты комитетінің және ғылыми және технологиялық саясат комитетінің қатысушысы болды, бұл қазақстандық білім беру жүйесінің жетістіктерін халықаралық деңгейде тануды айғақтайды.

Үздік отандық және әлемдік тәжірибелерге сәйкес білім және ғылым жүйесін одан әрі дамыту бойынша шұғыл шаралар қажет. Мәселен, мысалы, ЭЫДҰ-ға мүше елдер мен әріптестер саясатының шолуына сәйкес (Education Policy Outlook, 2018) Білім берудегі қазіргі заманғы мемлекеттік саясаттың бағыты алты салада шоғырланған: (1) теңдік пен сапа, (2) білім алушыларды болашаққа дайындау, (3) білім беру ұйымдарын жақсарту, (4) бағалау жүйесі, (5) басқару және (6) қаржыландыру. Бұл ретте елдер өз күш-жігерін ағымдағы даму деңгейіне және қолда бар мүмкіндіктерге байланысты аса маңызды міндеттерді шешуге бағыттайды. Аталған облыстар шеңберінде көптеген елдер білім беру жүйесін дамытудың басым бағыттарын бөліп көрсетеді, олардың бірі түлектердің дағдыларының экономика талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ету болып табылады, бұл елдегі орта білім беру ұйымдарында кәсіптік бағдар беру жұмысының күшеюін тікелей көрсетеді.

«Қазақстан-2050» Стратегиясында ел басшылығы қазақстандық қоғамның алдына қойған басты мақсаты «2050 жылға қарай мықты мемлекет, дамыған экономика және Жалпыға Ортақ Еңбек мүмкіндіктері негізінде әл-ауқат қоғамын құру» болып айқындалды. Осылайша, стратегиялық бағыт

еңбек ресурстарының әлеуетін арттыруға басымдық бере отырып, экономиканы дамытуды белгіледі [30].

Сондай-ақ қазақстандық қоғамды әлеуметтік жаңғырту жөніндегі жалпы мемлекеттік міндеттер шеңберінде балалардың, жасөспірімдер мен жастардың табысты әлеуметтену жөніндегі жеке міндеттерін шешуге бағдарлану және кәсіптерді таңдау кезінде мектеп түлектерінің алдағы бес жылға арналған Еңбек нарығының болжамы туралы уақтылы хабардар етуді қамтамасыз ету айқындалды [31].

Бүгінгі таңда Қазақстанда орта білім беру ұйымдарының білім алушылары арасында кәсіптік бағдар беру жұмыстарын жүргізу үшін жеткілікті құқықтық, экономикалық және материалдық-техникалық жағдайлар жасалған.

Азаматтардың қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдау құқығы Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген [32]. Адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарын шектеуге жол бермеу, еңбекті еркін таңдау немесе еркін келісу құқығы еңбек заңнамасының негізгі қағидаттарының қатарында айқындалған [33]. Осылайша, кәсіптік бағдар Конституциялық еңбек құқықтарын іске асыру тетіктерінің бірі ретінде қарастырылуы тиіс.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» заңында бұл туралы төмендегідей анықтама берілген (1-ші бап):

- кәсіптік бағдарлау-білім алушыға білім беру және кәсіптік мүмкіндіктер саласындағы құқықтарын іске асыруда, кәсіптік мүдделеріне, жеке қабілеттеріне және психофизиологиялық ерекшеліктеріне сәйкес кәсіп пен оқу орнын еркін және саналы түрде таңдауда ақпарат пен консультациялық көмек беру [34].

«Қазақстан Республикасындағы Бала құқықтары туралы» Заңға сәйкес (15-баптың 1-тармағы): «Әрбір баланың білім алуға құқығы бар және оған жалпы орта, бастауыш кәсіптік білім алуға және конкурстық негізде – тегін орта және жоғары кәсіптік білім алуға кепілдік беріледі» [35].

Кәсіптік бағдар беру саласындағы қоғамдық қатынастарды реттеу білім беру және халықты жұмыспен қамту туралы заңнамада нақтыланды.

Қазақстан Республикасындағы «Білім туралы» Заңға сәйкес білім алушылардың кәсіптік бағдарлануы білім беру және кәсіптік мүмкіндіктер саласындағы құқықтарды іске асыруда, кәсіпті, оқу орнын кәсіби мүдделеріне, жеке қабілеттеріне және психофизиологиялық ерекшеліктеріне сәйкес еркін және саналы түрде таңдауда ақпарат пен консультациялық көмек беру ретінде айқындалды [34].

Оқудың одан әрі жеке өзін – өзі анықтау үшін білім алушының жеке қабілеттеріне бағытталуы, кәсіптік бағдарлауды оқу бағдарламаларының мазмұнына интеграциялау, бейіндік оқытуды енгізумен қатар, мұның бәрі жаңа МЖМБС жобасында және осы жылы әзірленген бағдарламаларда негізгі және жалпы орта білім берудің білім беру бағдарламаларына қойылатын талаптар шеңберінде көзделген. Бұл құжаттар қазіргі уақытта сараптама сатысында.

Кәсіптік бағдар беру қызметі бойынша орта білім беру ұйымдары қызметкерлерінің өкілеттіктері ҚР Білім Министрінің, бұрын республиканың білім және ғылым министрінің (бұдан әрі - Министр) бұйрықтарымен белгіленген. Министрдің 2022 жылғы 3 тамыздағы №348 бұйрығымен бекітілген білім берудің барлық деңгейлеріндегі МЖМБС сәйкес бастауыш, негізгі және жалпы орта білім берудің базалық құндылықтары арасында еңбек пен шығармашылық, сондай-ақ өмір бойы оқыту бөлінді [36].

Осылайша, білім беру процесінің алынған білім мен дағдыларды іс жүзінде қолдануға бағытталуы орта білім беру ұйымының педагогикалық құрамының кәсіптік бағдар беру жұмысын іске асыруы үшін негіз болып табылады.

«Педагог қызметкерлер және оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Министрдің 2009 жылғы 31 шілдедегі № 338 бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізілді Министрдің 2022 жылғы 31 наурыздағы № 221 бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізілді. оларға», кәсіптік бағдар беру жұмыстарына жауаптылар анықталады [37].

- кәсіптік бағдар беру жұмысы бойынша бірінші басшының тәрбие ісі жөніндегі орынбасарлары;

- білім алушыларға бейіндік білім беру жүйесін енгізу жоспарын әзірлеу бөлігінде бірінші басшының бейіндік оқу және ғылыми-әдістемелік жұмыс жөніндегі орынбасарлары; қолданбалы және элективті курстардың мамандандырылған оқу бағдарламаларын бағдарламалық-әдістемелік қамтамасыз ету; жоғары сыныптарды (бейіндік сыныптарды) аяқтаудың объективті негізі ретінде негізгі мектеп бітірушінің қорытынды білім рейтингін қалыптастыру; бейіндік оқыту бойынша білім беру ұйымының қызметін ұзақ мерзімді болжауды және жоспарлауды ұйымдастыру, талдау; көп деңгейлі бағдарламаларды енгізу, кәсіптік бағдар диагностикасы және мектеп оқушылары мен түлектері үшін кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастыру; кәсіптік бағдар беру бойынша жоғары оқу орындарымен және техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарымен кездесулер ұйымдастыру; әртүрлі деңгейдегі білім беру бағдарламаларын таңдау мүмкіндігін қамтамасыз ету, «мектеп-жоғары оқу орны», «мектеп-колледж-жоғары оқу орны», «колледж-жоғары оқу орны» үздіксіз білім беру жүйесінде қиылысатын оқу жоспарлары бойынша оқыту; ғылымдарды зерделеуге кәсіби бейімділіктерді ашу, қосымша білім беруді бейіндік ету мақсатында оларды тереңдете оқыту үшін әртүрлі циклдердің пәндерін өз бетінше таңдау; жоғары, техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарымен бірлескен кәсіптік бағдар жұмысын жүргізу;

- білім алушылардың, оқушылардың жеке қабілеттерін, қызығушылықтары мен бейімділіктерін зерттеу тұрғысынан барлық мамандықтардың мұғалімдері; педагогикалық психологтар студенттердің әртүрлі өмірлік жағдайларда әлеуметтік-психологиялық бейімделу қабілеттерін дамыту, сондай-ақ кәсіби өзін-өзі анықтау мәселелерінде көмек көрсету және әртүрлі профильдер мен мақсаттағы психологиялық

диагностиканы жүргізу, оқу проблемаларын уақтылы анықтау, тұлғалық даму және мінез-құлық, психологиялық қорытынды жасау;

-оқушылардың психологиялық және әлеуметтік салауаттылығын қамтамасыз етуге және қалыпқа келтіруге, олардың әртүрлі өмірлік жағдайларда әлеуметтік-психологиялық бейімделу қабілетін дамытуға бағытталған іс-шараларды жүзеге асыру тұрғысынан педагог-психолог, білім беру ұйымының психологы, сондай-ақ кәсіби өзін-өзі анықтау мәселелері бойынша көмек көрсету; әртүрлі профильдер мен мақсаттағы психологиялық диагностика жүргізу, психологиялық қорытынды жасау;

- кәсіптік бағдар беру жұмысына ұйымдастырушылық-әдістемелік басшылықты қамтамасыз ететін мектептегі ұйымдастыру жұмысы тұрғысынан кәсіптік бағдар мұғалімі; білім алушылардың мамандықты саналы таңдауына бағытталған іс-шараларды жүзеге асыру; студенттерге, оқушыларға, білім алушылардың ата-аналарына немесе оларды алмастыратын тұлғаларға, педагогикалық ұжымға мамандық таңдау мәселесін шешуде көмек көрсету; қызығушылықтарын анықтау үшін диагностика жүргізу, кәсіптік бағдар диагностикасын талдау; кәсіпорындарда экскурсиялар өткізу, оқушыларға әртүрлі мамандықтағы қызықты адамдармен кездесулер (әңгімелер, лекциялар) ұйымдастыру.

Ұлттық білім беру дерекқоры мәліметтері бойынша 2023 жылы қазақстандық орта білім беру ұйымдарында 2407 кәсіптік педагог-кәсіптік бағдар беруші өз жұмысын бастады (1-сурет).



1-сурет

Облыс, қала	Мектеп саны	Педагог-кәсіптік бағдар беруші саны
Түркістан облысы	1028	764
Ақмола облысы	592	38
Қостанай облысы	533	35
Жамбыл облысы	518	251
СҚО	498	56
Алматы облысы	467	19
Қарағанды облысы	467	136
Ақтөбе облысы	434	15
ШҚО	398	142
Павлодар облысы	389	24
ОҚО	372	98
Жетісу облысы	351	7
Алматы қаласы	337	77
Қызылорда облысы	335	284
Абай облысы	328	104
Шымкент қаласы	264	64
Атырау облысы	221	36
Маңғыстау облысы	196	132
Астана қаласы	172	112
Ұлытау облысы	92	13

Дереккөз: Nobd.iac.kz (ҰББД) - (vcabinet.kz)

Республика мектептерінде педагог-кәсіптік бағдар беруші лауазымын енгізу жоғары оқу орындарында жаңа «Педагог-кәсіптік бағдар беруші» білім беру бағдарламасын, сондай-ақ педагогикалық бағыттағы барлық білім беру бағдарламаларына кәсіптік бағдар беру модулін енгізуді талап етеді.

Қазақстандық мектептердің кәсіптік бағдар беру процесін ұйымдастыру бойынша қызметі «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 19 желтоқсандағы бұйрығына өзгерістер енгізу туралы» Министрдің 2019 жылғы 20 желтоқсандағы № 544 бұйрығымен 2018 жылғы № 692 «Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарында білім алушылардың кәсіптік бағдарын диагностикалау және айқындау жөніндегі әдістемелік ұсынымдарды бекіту туралы» айқындалған [38].

Бұйрық білім алушының кешенді кәсіби диагностикасы мыналардан тұратынын анықтайды:

- психологиялық зерттеу, оның ішінде қызығушылықтар мен бейімділіктерді анықтау;
- психологиялық портретті құрастыру;
- мамандыққа бейімділігін анықтау;
- ұсынылатын мамандықты негіздеу;
- географиялық орналасуын, жоғары оқу орындарының, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының рейтингіндегі орнын ескере отырып оқу орындарын таңдау;
- оқушылар мен ата-аналарға кәсіптік бағдар беру.

Білім беру саласындағы уәкілетті органмен келісу бойынша еңбек нарығының қажеттіліктеріне және оның даму перспективаларына сәйкес әлеуметтік кәсіптік бағдарлауды үйлестіру халықты жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясаттың бағыттарының бірі ретінде заңды түрде бекітілген. Жалпы білім беретін мектептердің жоғары сыныптарының оқушыларына кәсіптік бағдар беруді жүзеге асыру мамандығы бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы кәсіптік ақпарат беру, жеке ерекшеліктеріне қарай мамандық таңдау және кәсіптер мен лауазымдардың нақты түрлері бойынша кәсіптік таңдау бойынша кеңес беру болып табылады. Жұмыспен қамту орталықтары әлеуметтік кәсіптік бағдар беру қызметтерінің операторлары болып табылады, олар еңбек нарығының бірыңғай ақпараттық базасын әлеуметтік кәсіптік бағдарлаудан өткен адамдар туралы ақпаратпен толтыруды қамтамасыз етуге міндетті. [39].

Ерекше білім беру қажеттіліктері бар білім алушылардың қолжетімді білім алуға, оның ішінде кәсіптік бағдар беруге құқықтарын іске асыру мақсатында 2021 жылғы 26 маусымда «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне инклюзивті білім беру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының № 56-VII ҚРЗ Заңы қабылданды. Заңда ерекше білім беру қажеттіліктері бар адамдардың (балалардың) қабілеттерін олардың жеке ерекшеліктерін ескере отырып, өзін-өзі жетілдіру және еркін дамыту үшін арнайы жағдайлар жасау көзделген [40].

Сондай-ақ, мүмкіндігі шектеулі балаларды арнайы психологиялық-педагогикалық қолдаумен қамтуды арттыру жөніндегі іс-шаралар «Білімді ұлт» ұлттық жобасында көзделген. [41].

Ерекше білім беру қажеттіліктері бар тұлғалардың әлеуметтік бейімделуі мен кәсіби бағдарлануы және өзін-өзі жүзеге асыруы үшін жағдай жасау еліміздің 2025 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарын [42] және 2030 жылға дейінгі жаңа мемлекеттік басқару тұжырымдамасын [43] іске асыру шарттарының бірі болып табылады. Оның іргелі негізі – адамға бағдарлану, яғни реформалар аясында жүргізіліп жатқан шаралар әрбір қазақстандықтың тұрмысын жақсартуды түпкілікті мақсат етіп қоюы тиіс.

Қазақстанда оқушылар арасында кәсіптік бағдар беру жұмысын жергілікті атқарушы органдардың келісуімен орта білім беру ұйымдары жүзеге асырады. Сонымен қатар, 10-нан астам жеке ұйымдар мен Үкіметтік емес ұйымдар, 216 басқармалар мен білім беру басқармалары, жоғары оқу орындары мен колледждер жұмысқа тартылған.

Қазақстанның үкіметтік емес ұйымдарының ішінде кәсіптік бағдар берумен «Атамекен» ҰКП («Атамекен Академиясы» онлайн-платформасы), Н.Назарбаев Қоры («Qabilet» қызметі), «Болашақ» қоры («International Education Fair» көрмесі) және т.б.

Қазақстанда кәсіптік бағдар беру жеке қызметтерді, оның ішінде интернет-платформаларда ұсынатын компаниялар мен психологтардың қызметінің пәні болып табылады. Бизнес-провайдерлердің сайттары қызметтің белгілі бір түріне жеке бағдар мен бейімділік сипаттамаларын анықтауға мүмкіндік беретін мансаптық бағдарлау тесттерінің кең ауқымын ұсынады. Тестілеу нәтижелері бойынша респонденттерге жеке психологиялық ерекшеліктері мен интеллектуалдық деңгейіне ең қолайлы кәсіптер мен мамандықтар ұсынылады. Бөлек платформаларда Қазақстандағы сұранысқа ие кәсіптер мен еңбек нарығының даму перспективалары туралы аналитикалық болжамдық ақпарат бар.

Білім алушыларға кәсіптік бағдар беру және кәсіби өзін-өзі анықтау тетіктерінің бірі оқу-өндірістік комбинаттар (бұдан әрі – ОӨК) болып табылады.

Оқу-ағарту министрінің бұйрығына сәйкес олар мамандықты саналы таңдау негізінде білім алушылардың қоғам өміріне бейімделуін қамтамасыз ететін жергілікті атқарушы органдар қаржыландыратын мемлекеттік білім беру ұйымдары болып айқындалды. ОӨК оқу қызметі оқушылардың еңбек және кәсіптік даярлығы үшін жағдай жасауға және кәсіптік бағдар беруді жүзеге асыруға бағытталған [44].

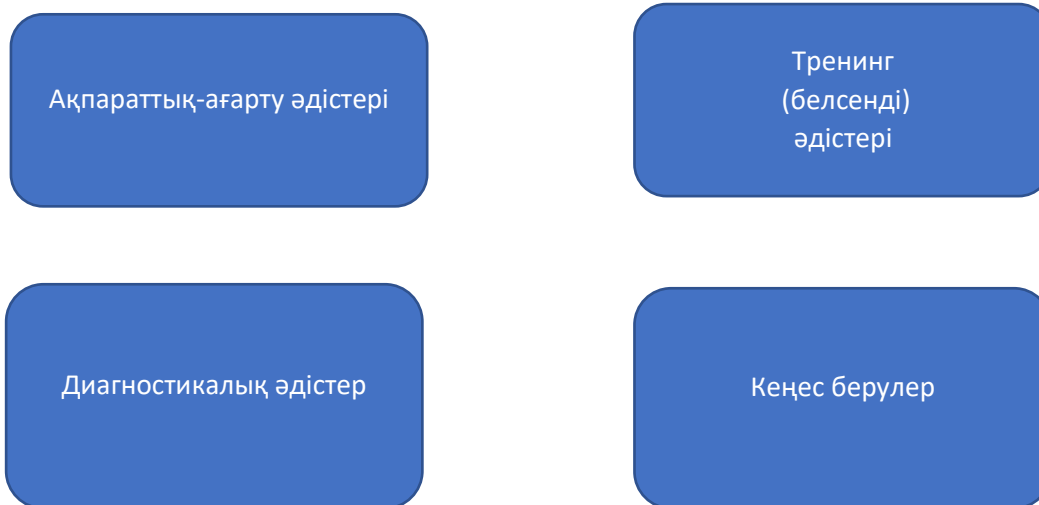
ОӨК-да оқушыларда экономикалық білім негіздері қалыптасады, қызығушылықтарына, бейімділіктеріне, медициналық-физиологиялық көрсеткіштеріне сәйкес кәсіптік бағыттылық қалыптасады, нарық жағдайында еңбекке саналы қатынасы тәрбиеленеді, мамандыққа деген қызығушылық, техникалық шығармашылық, тапқырлық пен ұтымдылық қалыптасады. әзірленді және біріктірілді. Өндірістік қызмет мемлекеттік және жеке меншік нысанындағы кәсіпорындармен бірлесіп шарттық негізде ұйымдастырылады. Оқу-өндірістік комбинатта оқуды аяқтағаннан кейін Министрдің бұйрығына сәйкес кәсіп немесе мамандық бойынша біліктілік емтихандары форматында қорытынды аттестаттау жүргізіледі. [46].

Бүгінгі таңда мамандық таңдауға дайындықты 23 мыңнан астам адам оқитын 28 ОӨК жүзеге асырады. ОӨК -ның ең көп саны Алматы облысында жұмыс істейді, онда 13 ОӨК негізінде 159 оқытушы мен шебер жыл сайын 9 мыңнан астам адамды негізгі кәсіптер бойынша оқытады. Ақмола облысында – 6, Қарағанды облысында – 3, Ақтөбе облысында – 2, Оңтүстік Қазақстан облысында – 2, Шығыс Қазақстан және Павлодар облыстарында – 1-ден ОӨК бар. 11 сыныпты бітірушілер – 536 (81,5%). , оның ішінде 62 840 (84,6%) ауылдық жерлерден, 100 952 (37,3%) 9-сынып түлектері таңдаған мамандығы бойынша ЖОО мен колледждерге түсті. ОӨК сонымен қатар колледждермен және университеттермен, өңірлердің кәсіпорындарымен және ұйымдарымен ынтымақтастық негізінде жоғары сынып оқушыларына кәсіптік бағдар берудің басқа да түрлерін жүзеге асырады.

Қазақстанның үкіметтік емес ұйымдарының ішінде кәсіптік бағдар берумен «Атамекен» ҰҚП («Атамекен Академиясы» онлайн-платформасы), Н.Назарбаев Қоры («Qabilet» қызметі), «Болашақ» қоры («International Education Fair») көрмесі және т.б.

Қазақстанда кәсіптік бағдар беру жеке қызметтерді, оның ішінде интернет-платформаларда ұсынатын компаниялар мен психологтардың қызметінің пәні болып табылады. Бизнес-провайдерлердің сайттары қызметтің белгілі бір түріне жеке бағдар мен бейімділік сипаттамаларын анықтауға мүмкіндік беретін мансаптық бағдарлау тесттерінің кең ауқымын ұсынады. Тестілеу нәтижелері бойынша респонденттерге жеке психологиялық ерекшеліктері мен интеллектуалдық деңгейіне ең қолайлы кәсіптер мен мамандықтар ұсынылады. Арнайы платформаларда Қазақстандағы сұранысқа ие кәсіптер мен еңбек нарығының даму перспективалары туралы аналитикалық болжамдық ақпарат бар.

2.Білім алушыларды кәсіптік бағдарлаудың заманауи құралдары
Негізгі заманауи кәсіптік бағдарлау құралдарын шартты түрде ұйымдастырушылық әдістердің төрт тобына бөлуге болады:



Ақпараттандыру әдістері:

- профессиограммалармен жұмыс
- анықтамалық әдебиеттермен жұмыс;
- ақпараттық іздеу жүйелерінде жұмыс істеу;
- бұқаралық ақпарат құралдарымен жұмыс;
- кәсіптерді жарнамалау (насихаттау) (қосымша, орта кәсіптік және жоғары білім беру ұйымдарының өкілдері, сондай-ақ мектепте жұмыс берушілер жүргізеді);
- мектеп оқушыларының кәсіпорындарға, оқу орындарына экскурсиялары, кәсіптік қызметтің әртүрлі салаларының мамандарымен кездесулері;
- Ашық есік күні аясында білім беру ұйымдарына бару;
- бос орындар жәрмеңкелеріне бару;
- танымдық және тәрбиелік дәрістер;
- кәсіптік бағдар беру сабақтары;
- оқу фильмдері мен бейнефильмдерді көрсету;
- конкурстарға, көрмелерге, фестивальдерге және басқа да кәсіптік бағдар беру іс-шараларына қатысу (болу).

Диагностикалық әдістер:

- жабық түрдегі әңгімелер (нақты анықталған мәселелер бойынша);
- ашық әңгімелер;
- тұлғаның қасиеттерін, танымдық қызығушылықтарын, кәсіби мотивациясын, кәсіби бейімділігін, кәсіби қабілеттерін, көшбасшының қасиеттерін анықтау үшін тестілеу (анықталған проблемалар мен тест тапсырмалары бар сауалнамалар арқылы);

- бақылау әдістері;
- кәсіби қызметтің әртүрлі аспектілерін модельдеу үшін әртүрлі ойын жағдайларын пайдалану;
- психофизиологиялық зерттеулер.

Тренинг (белсенді) әдістері:

- тренингтер (коммуникативтік дағдыларды дамытуға, кәсіби өзін-өзі анықтауға, мақсат қоюға, команда құруға, экстремалды жағдайларда сенімділікті арттыруға және т.б. бағытталған);
- көпшілік алдында орындау;
- арнайы ұйымдастырылған жағдайларда «кәсіби сынақтар»;
- психотренинг элементтерімен белсендіру әдістерін (ойындарын) кәсіптік бағдарлау және кәсіптік кеңес беру;

Кеңес берулер:

- алдын ала даярлық кәсіптік кеңес беру (оқушыларды саналы түрде мамандық таңдауға жетелеуі керек, оқудың барлық кезеңінде жүргізіледі);

- қорытынды кәсіби кеңес беру – оқушының қызығушылығына, бейімділігіне және психофизиологиялық қабілетіне сәйкес мамандық таңдауда көмек көрсету; 8-11 сыныптардағы бұл кеңес беруді мектеп мұғалімдерімен бірге кәсіби кеңесшілер жүргізеді. Кәсіби кеңес берудің үш кезеңі бар: психологиялық-педагогикалық, медициналық және анықтамалық;

- нақтылау кәсіптік кеңес беру (көбінесе мектеп шеңберінен шығып, кәсіптік білім беру және жоғары оқу орындарында, кәсіпорындарда және т.б. жүргізіледі).

Бұл әдістердің көпшілігі сыныптан тыс жұмыстарда қолданылады. Сонымен қатар, кәсіптік бағдар беру жүйе ретінде сабақ әрекеттерін де қамтиды.

Бүгінгі таңда жалпы білім беру жүйесі стандарттаумен сипатталады. Жоспарланған нәтижелерге қойылатын талаптар жүйесін ұсынатын қазіргі Мемлекеттік білім беру стандарты көп жағынан бізді кәсіптік бағдар беру қызметіне де бағыттайды. Сонымен қатар, МЖМБС вариативті компонентті және элективті курстарды қарастырады, олар білім алушылардың білім беру қажеттіліктеріне сәйкес білім беру ұйымымен айқындалады, бұл оқу жоспарын қалыптастырудың ерекшеліктерін анықтайды және пәндерді оқытуда із қалдырады. , мысалы, кейбір пәндер оқу бағдарламасынан шығуы мүмкін, яғни бұл болашақта өзін-өзі анықтауға әсер етуі мүмкін (болашақта мамандығын ауыстырған кезде).

Сондай - ақ, МЖМБС базалық деңгейді, яғни білім алушылардың білімінің міндетті ең төменгі деңгейін және озық деңгей-білім алушылардың белгілі бір пән бойынша білімінің, іскерлігі мен дағдыларының кеңейтілген және терең көлемін меңгеру деңгейін айқындайды, бұл да білім алушылардың өзін-өзі анықтауына ықпал етеді.

Бұдан басқа, негізгі орта білім берудің үлгілік оқу бағдарламалары білім алушылардың ғылым жүйесінің базалық негіздерін игеруіне, тұлғаның өзін-өзі анықтауы мен кәсіптік бағдарлануына бағытталған, сондай-ақ бейін алдындағы даярлықты да қамтиды [47].

Жалпы орта білім берудің үлгілік оқу бағдарламалары бейіндік оқытуды енгізе отырып, білім беру мазмұнын саралау, интеграциялау және кәсіптік бағдарлау негізінде әзірленді [47].

Жоғары мектептің 10-11 сыныптарының білім беру процесі бейіндік оқыту бағдарламаларын игеру негізінде білім алушылардың жалпы білім беру даярлығының аяқталуын қамтамасыз етеді.

10-11 сыныптарда балалардың жас ерекшеліктеріне байланысты пәндік нәтижелерді пысықтауға ерекше назар аудару мүмкіндігі пайда болады және дәл осы уақытта кәсіби таңдау жасалады. Осы уақытқа дейін Мета-пәндік және жеке компоненттер осы уақытқа дейін пысықталды, бұл жоспарланған пәндік нәтижелерге қол жеткізуге, кәсіпке дейінгі дайындыққа және жоғары сынып оқушыларының өзін-өзі анықтауға көмектесуге жақсы негіз береді.

Кәсіптік бағдар беру жұмысының заманауи құралдары мен әдістері - бұл білім алушылар үшін қызықты жұмыс әдістері ғана емес, ең алдымен оларды өз болашағын өз бетінше таңдау құралдарымен қаруландыратын құралдар.

Ұсынылған білім алушылардың кәсіптік бағдарлау құралдарының ішінен қазіргі заманғы кәсіптік **бағдарлаудың Топ 10 құралы** ұсынылады:

1.Тестілеу

Кәсіптік бағдар берудің негізгі факторлары-үш параметр:

- білім алушылардың кәсіби қызығушылықтары мен бейімділіктері, сондай-ақ оның болашақ мамандыққа деген тілектері;
- білім алушының білімі, қабілеттері мен дағдылары;
- еңбек нарығында осы уақытта сұранысқа ие кәсіптер көрсетілген блоктардың қиылысы және тұлғаның оңтайлы кәсіби жағдайын қалыптастырады: адамның мүдделері мен қабілеттерінің еңбек нарығының қажеттіліктерімен сәйкес келуі. Кәсіптік бағдарлау тестілеуі алғашқы екі параметрді диагностикалауға бағытталған: білім алушының бейімділігі және оның мамандыққа деген қызығушылығы, оның білімі, қабілеттері мен дағдылары.

Қазіргі уақытта респонденттің мүдделері мен бейімділігі, сондай-ақ оның дағдылары мен қабілеттері негізінде оған ең қолайлы кәсіптер тізімін таңдауға және болашақ қызмет саласына қатысты жалпы нұсқаулар беруге мүмкіндік беретін әдістер әзірленді.

Қазіргі уақытта қолданылып жүрген талапкерлерді кәсіптік бағдарлау әдістерінің жиынтығы мыналарды қамтиды: Е.А. Климовтың дифференциалды-диагностикалық сауалнамасы негізінде қызығушылықтар тесті; Р. Амтхауэрдің бейімделген тесті негізінде қабілеттер тесті. Қажет болған жағдайда респонденттердің кәсіптік бағдарлануын терең

диагностикалау мақсатында кәсіптік бағдарлау әдістемелерінің тізбесін кеңейтуге болады.

Нақты мамандықтарды көрсетуден басқа, кәсіптік бағдар беру тестінен өту кезінде болашақ мамандықты таңдау бойынша жалпы ұсыныс беріледі, атап айтқанда тестіленушіні мамандықтың бес негізгі түріне жатқызу (Е. А. Климовтың ДДС тесті негізінде): "адам — табиғат", "адам-техника", "адам-адам", "адам-белгі жүйесі", "адам-көркем образ".

Оқушыларды кәсіптік бағдарлау тестілеуін өткізудің әзірленген схемаларының негізгі идеясы келесідей:

1) кәсіби диагностикадан өтуге ниет білдіргендердің барлығы оны сайттарда кәсіптік бағдарлау тестілеуіне ашық қолжетімділікте тапсыра алады. Тестілеуге кіріспес бұрын респондент өзі туралы мынадай мәліметтерді толтыруы қажет: Тегі, Аты, Әкесінің аты; электрондық пошта мекенжайы; жасы; туған жері; қаласы. Бұл деректер тестілеу нәтижелерімен бірге респонденттердің жалпы дерекқорын құрайды.

2) респондент мүдделер мен бейімділік тестін орындайды (Е.А. Климов ДДС тесті негізінде). Осы тесттің нәтижелері бойынша респондент өзіне қолайлы қызмет саласын және оған қолайсыз кәсіп түрін анықтайды. Қызығушылық пен бейімділікті бағалау бойынша талапкердің мамандықтардың бес негізгі түріне қатынасы көрсетіледі: "Адам — Табиғат", "адам — техника", "адам — адам", "адам — белгі жүйесі", "адам — көркем образ". Базада бар барлық оқу бағыттарының ішінен респондентке оның кәсіби бейімділігіне сәйкес қолайлы бағыттар таңдалады. Осылайша, осы кезеңде респонденттің мүдделері мен бейімділігі және оның болашақ қызмет саласына деген тілектері бағаланады.

3) талапкердің қабілеттілік тестінен өтуі (Р.Амтауэрдің бейімделген тестінің негізінде) кәсіптік бағдарлау диагностикасының келесі кезеңі болып табылады. Қабілеттілік сынағы респонденттің кәсіби қабілеттерін анықтауға бағытталған үш субтест кешенін (ауызша (ауызша) субтесттер кешені, Математикалық субтесттер кешені, конструктивті субтесттер кешені) қамтиды. Тест нәтижелері бойынша алдыңғы кезеңде таңдалған мамандықтардың ішінен респондентке оның біліміне, дағдылары мен дағдыларына сәйкес ең қолайлы болып таңдалады. Осы тест аясында білім алушының білімі мен қабілеттерін бағалау қалыптасады.

4) тестілеуден өткен респондентке кәсіптік мүдделер, бейімділіктер мен қабілеттер негізінде оған неғұрлым қолайлы кәсіптер тізбесін ұсыну соңғы кезең болып табылады.

Еңбек нарығының қажеттіліктері туралы деректерді қосу кезінде білім алушыларды олардың кәсіби мүдделерін, бейімділігі мен қабілеттерін ескере отырып, сұранысқа ие мамандықтарға бағдарлау мүмкіндігі пайда болады.

Биылдан бастап «Н+» ASPPM тестілеудің қазақстандық жүйелік платформасы (<http://asppm.kz>) ашылды - кәсіптік бағдар беру жұмысы аясында

мектеп оқушыларына арналған онлайн тестілеу жүйесі. Жүйе онлайн тест (5 тест) тапсыруға мүмкіндік береді, содан кейін жүйе студенттің психотипін анықтайды және осы психотипке сәйкес келетін мамандықтарды белгілейді. Бұл, әдетте, студент таңдай алатын бірнеше мамандықтар және жүйе бұл мамандық бойынша қайда және қай колледж дайындайтынын айтады. Мұнда студент колледжді таңдап, оның веб-сайтына кіріп, оқуға түсуге өтініш бере алады.

Айта кету керек, қазіргі уақытта жүйеге тек республиканың колледждері ғана енгізілген.

2. Жоғары оқу орындарымен танысу.

Кәсіптік бағдар беру жұмысы көп деңгейлі сипатта болуы тиіс. Кәсіптік бағдар беру жұмысының біріктіруші буыны бір жағынан жоғары оқу орнына талапкерлерді қабылдау кезеңіне дейін мектептермен өзара іс – қимылмен, екінші жағынан жоғары білікті мамандарды ЖОО-дан күтетін жұмыс берушілермен өзара іс-қимылмен байланысты жоғары оқу орны болып табылады.

Бүгінде жоғары оқу орындары оқушыларды тарту бойынша белсенді, кең ауқымды кәсіптік бағдар беру жұмыстарын жүргізуде. Әрбір дерлік университетте кәсіптік бағдар беру орталығы немесе жоғары оқу орнына дейінгі дайындық бағдарламасы немесе оқушылардың кәсіптік бағдар беруімен айналысатын арнайы бөлім бар.

Бүгінгі таңда университет туралы ақпарат алудың ең қарапайым және қолжетімді тәсілі оның ресми сайты болып табылады. Университеттің сайты – ашық, әркімге қолжетімді, ең бастысы-ресми ақпарат көзі. Онда міндетті түрде ЖОО-ның білім беру қызметі туралы өзекті ақпарат орналастырылады. Сонымен қатар, қазіргі жастар үшін ақпарат іздеудің бұл әдісі ең танымал.

Әрбір жоғары оқу орны өздері таңдаған мамандықты алуға кәсіби бағдарланған неғұрлым дайындалған оқушыларды тартуға мүдделі. Мұндай нәтижеге жетудің бір жолы-талапкерлерді осы жоғары оқу орнына түсуге қосымша дайындау (жоғары оқу орнына дейінгі дайындық деп аталады). Мұндай дайындықтың басым міндеттеріне мыналар жатады: оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауы, олардың жаңа жағдайларға психологиялық бейімделуі; білімді жүйелеу және жалпылау, жоғары оқу орнына түсуге және оқуға дайындық; білім алушылардың болашақ кәсіби қызметінде қажетті қасиеттерін анықтау және дамыту.

Ең талантты және ынталы талапкерлерді іздеуге бағытталған кәсіптік бағдарлау жұмысының сұранысқа ие нысаны оқушылардың зияткерлік жарыстары (олимпиадалар, жобалар/гранттар конкурстары) болып табылады, онда олимпиадалардың, жобалардың/гранттардың жеңімпаздары оқу ақысын төлеуден ішінара немесе толық босатылады.

Өз мамандықтарын дәріптеу және ілгерілету мақсатында ЖОО-лар ашық дәрістер, семинарлар, шеберлік сыныптарын ұйымдастырумен Ашық есік

күндері және ғылыми фестивальдар сияқты кәсіптік бағдар беру қызметінің нысандарын пайдаланады.

Жоғары оқу орындары оқушылар үшін күндізгі дәрістерді, ғылыми семинарларды, мастер-класстарды белсенді қолдана бастағанын атап өту қажет.

Бүгінгі таңда талапкерлерді тартуға барынша мүдделі техникалық жоғары оқу орындары осы нысандарда ерекше белсенді. Алайда, педагогикалық, гуманитарлық және сәулет университеттері олардан қалыс қалмайды. Шынында да, жоғары оқу орындарының оқытушылары оқушылар үшін өткізетін дәрістер мен семинарлар тиісті мамандықтарды белсенді түрде насихаттауға, жаңа ғылыми жетістіктер мен жаңалықтарды көрсетуге мүмкіндік береді. Бұдан басқа, мұндай жұмыс жоғары оқу орындарынан ерекше ресурстар мен материалдық-техникалық жарақтандыруды тартуды талап етпейді. Жоғары оқу орындарының бір бөлігі оқушылармен кәсіби бағдар беру іс-шараларына интернет-технологияларды енгізді. Дайындық курстарының қашықтықтан өкізілетін формалары, дәрістер мен семинарлардың онлайн-трансляциясы, виртуалды дәрістерді дәстүрліге толық жатқызуға болмайды, керісінше олар талапкерлермен жұмыс жасауда жоғары оқу орындары үшін жаңа мүмкіндіктер ашады

3. Экскурсиялар, Ашық есік күндері

Кәсіптік бағдар беру экскурсиясы-бұл білім беру ұйымдарының білім алушыларын таңдалған мамандықпен таныстыру, әртүрлі мамандықтардың қыр-сыры мен нюанстары туралы тікелей түсінік алу мүмкіндігі. Бұл салыстырмалы түрде қысқа мерзімде тікелей бақылау арқылы студенттерді таңдалған мамандықпен таныстыруға мүмкіндік береді.

Бастауыш мектепте (1-4 сынып) балалардың кәсіби қызығушылықтарын қалыптастыру басталады. Сондықтан оларды еңбек қызметінің әртүрлі түрлерімен таныстыру, еңбек адамдарына деген құрмет пен еңбекті ұнатпайтындарға деген теріс қатынасты тәрбиелеу қажет. Сондай-ақ оларда еңбек мәдениеті туралы қарапайым идеяларды қалыптастыру, ұжымда жұмыс істеуге үйрету, жұмыс орнын тәртіппен ұстау әдетін қалыптастыру, материалдар мен құралдармен қарым-қатынас жасау қажет. Мұның бәрі бастауыш сынып оқушыларына арналған кәсіби бағдарлау экскурсияларының ерекшелігін анықтауы керек. Экскурсия барысында алынған бастауыш сынып оқушыларының танымдық қызығушылықтарын бекіту үшін балалардың өмірінен кәсіби сюжеттерге рөлдік ойындар, викториналар, эсселер, суреттер, қабырға газеттері, альбомдар конкурстары, кәсіптер сөздіктерін құрастыру, мақал-мәтелдердің, еңбек туралы жұмбақтардың, жұмыс құралдарының үздік білгіріне арналған конкурстар, кәсіптер карнавалдары, жұмыс сияқты нысандарды пайдалануға болады. балалар конструкторы. Қазірдің өзінде бастауыш мектепте техникамен байланысты мамандықтарға қызығушылықты дамыту, техникалық шығармашылық үйірмелеріне тарту және т. б. қажет.

5-8 сыныптарда кәсіптік бағдарлау экскурсияларын өткізу кезінде басты назар білім алушылардың нақты кәсіптермен және әртүрлі еңбек жағдайларымен танысуына аударылады, халық шаруашылығының негізгі салалары туралы түсінік, еңбек қызметінің белгілі бір саласына қызығушылық, Кәсіптік оқыту бейінін таңдауға дайындық қалыптастырылады. Экскурсиялардан кейін білімді жүйелеу және жалпылау мақсатында әртүрлі конкурстар өткізу ұсынылады: "мамандықты жақсы білу үшін", "кәсіпті қорғау", "мамандық білгірлері", сондай-ақ ауызша журналдар, библиографиялық сабақтар, эсселер, сауалнамалар, кәсіптік бағдар беру ойындары. Оқушыларды техникалық және эстетикалық шығармашылық үйірмелеріне тартуды жалғастыру қажет.

9-сыныптарда кәсіптік бағдарлау экскурсиялары білім алушыларды білім беруді жалғастыру үшін кәсіпті және тиісті оқу орнын ойластырылған таңдауға дайындауға арналған. Экскурсия барысында халық шаруашылығының әртүрлі салаларындағы еңбек қызметінің түрлерімен, жаппай жұмыс кәсіптерімен, білім деңгейіне, денсаулық жағдайына, моральдық-психологиялық қасиеттерге қойылатын талаптармен танысу жалғасуда. Кәсіби жарамдылық анықталады. Экскурсия қорытындысы бойынша кәсіптік бағдарлау бағытындағы түрлі іс-шаралар өткізіледі: сауалнама, сұрақ-жауап сағаттары, түрлі конкурстар, ТЖБ және ЖОО студенттерімен кездесулер, тестілеу.

10-11 сыныптарда кәсіптік бағдарлау экскурсиялары сапалы жаңа сипатқа ие. Олар мектеп оқушыларына кәсіптік қызығушылықтары мен мектепте алған білімдерін кәсіптер әлемі туралы, еңбек қызметінің әртүрлі түрлері туралы, өңірдің кадрларға деген қажеттіліктерінің құрылымы туралы жаңа түсініктермен байланыстыруға және олардың жеке қасиеттері мен мүдделеріне барынша сәйкес келетін кәсіби жолды таңдауға көмектесуі тиіс.

Кәсіпорындарға экскурсия кезінде білім алушылар өндірісті ұйымдастырумен танысуға, таңдалған кәсіптің өкілдерін жұмыс жағдайында, қызмет барысында байқауға мүмкіндік алады. Кәсіптік бағдарлау экскурсияларының негізгі мақсаты білім алушылардың әртүрлі өндірістік салалардағы кәсіпқойлардың еңбек мазмұны туралы түсініктерін қалыптастыру болып табылады.

Кәсіптік бағдарлаудың осы түрінің тартымдылығы бірнеше факторлармен анықталады: біріншіден, экскурсиялар тараптардан үлкен кадрлық, құқықтық және инфрақұрылымдық шығындарды талап етпейді, екіншіден, экскурсиялар ынтымақтастықтың ең дәстүрлі және табиғи нысаны болып табылады, үшіншіден, кәсіптік бағдарлау жұмысының бұл нысаны студенттердің таңдаған мамандығына оң көзқарасын қалыптастыратын кәсіптік өзін-өзі анықтаудың қажетті элементі болып табылады.

Экскурсия білім алушыларға машиналардың, станоктардың, техникалық құрылыстардың құрылғылары мен әрекеттерінің принциптерімен, техникада

эртүрлі материалдарды қолдана отырып, өндірістік процестерді кешенді ұйымдастыру мәселелерімен танысуға мүмкіндік береді. Білім алушылар қазіргі заманғы өндірістің қызметкерлерді даярлауға қандай жоғары талаптар қоятынын байқауға мүмкіндік алады.

4. Кәсіби мамандармен кездесу және танысу.

Кәсіпқой мамандармен кездесудің басты мақсаты-оқушыларды эртүрлі кәсіптер өкілдерінің қызметімен және жеке өмір жолының ерекшеліктерімен таныстыру. Кездесулер барысында негізгі білім беру мақсатына қол жеткізіледі — эртүрлі мамандықтар туралы түсініктерді қалыптастыру, сондай-ақ білім алушыларға маманның кәсіби тәжірибесін беру. Негізгі идея-бұл өз кәсібін құратын адам және оның өкілімен қарым-қатынас мектеп оқушыларына белгілі бір маманның жеке жолын түсінуге мүмкіндік береді. Эртүрлі кәсіптердің өкілдерімен қарым-қатынас жасау арқылы қарым-қатынас, кәсіптік бағдар беру, топтық жұмыс, шығармашылық дағдылары дамиды.

Бұл жағдайда кәсіптік бағдар беру «жабық» мақсат болып табылады: Аймақтық экономика талап ететін кәсіптердің оң имиджін қалыптастыру мамандық өкіліне, белгілі бір еңбек адамына құрметпен қарауды қалыптастыру арқылы кедергісіз жүреді. Іс-шара Мектепте де, кәсіптік білім берудің де түпкі мақсатын айқын көрсетеді. Осылайша, бұл кәсіби өзін-өзі анықтаудың негізгі міндетін шешуге ықпал етеді: білім алушыларды кәсіби мансапты жоспарлауға үйрету. Көбінесе оқушылар колледжде/ЖОО-да оқуды алған мамандығы бойынша кейіннен жұмысқа орналасу мақсатында кәсіптік білім алу процесі ретінде емес, мектепте оқуды жалғастыру ретінде қабылдайды. Табысты мамандармен танысу және қарым-қатынас мектеп оқушыларын өздерінің кәсіби мансаптық жоспарын құруға жақындатады.

Кәсіби маманмен кездесу мектептің оқу жоспары бойынша бір немесе бірнеше сабақтарды (химия, физика, әдебиет және т. б.) «дублерлермен» өткізуді қамтиды, олар эртүрлі кәсіптердің өкілдері: басшылар, инженерлер, технологтар, кәсіпорындар/ұйымдар/мекемелер бөлімшелерінің бастықтары; танымал адамдар: журналистер, суретшілер, жазушылар, спортшылар және т. б.; мемлекеттік билік органдарының және жергілікті атқарушы органдардың өкілдері; сондай-ақ қоғамдық кеңестердің, одақтар мен жұмыс берушілер бірлестіктерінің басшылары және тағы басқалар.

Әңгімелесуге шақырылған мамандар ретінде білім алушылардың ата-аналары, сондай-ақ мектептің немесе көрші мектептердің түлектері, оның ішінде жас мамандар бола алады. Мұндай жағдайларда кездесудің эмоционалды әсері күшейеді, өйткені қабылдау кедергілері азаяды немесе жоқ (кәсіпқой — қатысушылармен оңай байланыс орнататын және өздерін анықтайтын адам).

Қазіргі уақытта байланыс арналары мен қазіргі мектеп буыны үшін эртүрлі қызметтерге қол жеткізу форматтары, соның ішінде кәсіптік бағдарлау қызметтеріне қол жетімділік өзгеруде. Оқушылар онлайн режимінде кез-

келген кәсіптің маманымен кездесуге, өздері таңдаған кәсіптің ерекшеліктері, оның күрделілігі, мансаптық дамуы және т. б. туралы білуге мүмкіндік алады.

5. Білім жәрмеңкелері, мансаптық көрмелер

ЖОО-лардың кәсіптік бағдар беру жұмысының тағы бір дәстүрлі нысаны-жоғары білім және ғылым министрлігі, ҚР ЖОО қауымдастығы және т. б. ресми серіктестері болып табылатын білім беру көрмелері, университеттер жәрмеңкелері.

Мұндай жәрмеңкелердің, білім беру көрмелерінің негізгі идеясы оқушылар мен олардың ата-аналары үшін қызмет саласын, болашақ мамандықты, білім беру ұйымын және жұмысқа орналасу орнын таңдау мәселелері бойынша барынша атаулы ақпараттық қолдау алу үшін бірыңғай интерактивті кәсіптік бағдарлау кеңістігін ұйымдастыру болып табылады.

Мұндай алаңдар жоғары оқу орындарының маркетингтік қызметінде маңызды рөл атқарады және көптеген әлеуетті талапкерлерді қызықтыруға көмектеседі. Көрмелер оқуға түсушілерге ЖОО өкілдерімен жеке сөйлесуге, шарттар мен бағдарламаларды салыстыруға мүмкіндік береді. Сондай-ақ, талапкерлер ата-аналарымен бірге көрмелерге қатыса алады және бірлесіп шешім қабылдай алады.

Мұндай экспозицияларды өткізу жастарға белгілі бір университеттердің ерекшеліктері мен артықшылықтарын қарастыруға, оларды салыстыруға, қорытынды жасауға, содан кейін болашақ мамандықты саналы түрде таңдауға мүмкіндік береді. Көрмеге барғаннан кейін болашақ талапкер өзі білмеген бейімділіктер мен тілектерді аша алады. Бұл жаңа сезімдер жеке тұлғаны қалыптастыруға және өмірлік мақсаттар қоюға көмектеседі. көбінесе "мектеп–ЖОО" кәсіптік бағдар беру өзара іс-қимылына негізгі жұмыс берушілер қатарынан сарапшылар тартылады.

Мұндай іс – шаралардың мақсаты-білім беру саласындағы инновациялық жетістіктерді көпшілік алдында көрсету, сондықтан іс-шараға қатысу осы саладағы соңғы үрдістерден хабардар болуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, көрме неғұрлым үлкен болса және онда халықаралық өкілдер саны көп болса, соғұрлым құнды болады.

Қазіргі заманғы экспозициялардың барлығы дерлік инновацияларды көрсетуді ғана емес, сонымен қатар бүкіл ғылыми-білім беру бағдарламасын қамтиды. Бұл пайдалы ақпарат дәрістер мен семинарлардан бастап консультациялар мен форумдарға дейін әртүрлі жолдармен берілуі мүмкін. Білім беру көрмелерінде тәжірибе мен білім алмасу әдетке айналған. Барлық ниет білдірушілер баяндама жасай алады немесе өздерінің оқу дағдыларының шеберлік сабағын өткізе алады.

Білім беру көрмелері оқу орнын ұқсас оқу орындарымен салыстыру арқылы таңдауға көмектеседі. Мұны адам үшін ең қолайлы критерийлер жиынтығы бойынша жасауға болады:

- білім сапасы;

- оқытушылар ұжымының деңгейі;
- мекеме мен дипломның беделі;
- ЖОО инфрақұрылымы;
- үйден қашықтық.

Сондай-ақ, тәуелсіз тестілеуден өтуге және кез-келген салада өз біліміңіздің нақты деңгейін анықтауға мүмкіндік бар. Жастар өздерін әртүрлі рөлдерде сынап көруге мүмкіндік алады, мысалы, эксперимент жүргізу немесе инновациялық жабдықты сынап көру. Бұл оларға кәсіби өмірде кездесетін барлық қиындықтарды түсінуге және осы міндеттерді инновациялық шешудің жолдарын білуге көмектеседі, сонымен қатар жағымсыз сыртқы факторларға қарсы тұрудың тиімділігін арттырады.

Көрмелерде қосымша білім алуға немесе қолда барын нығайтуға көмектесетін қосымша оқу орнын таңдауға мүмкіндік беріледі. Сіз сондай-ақ буклеттер мен даңғылдарда басылған барлық қажетті ақпаратты үйге ала аласыз және барлық нюанстарды ескере отырып, ойлауға және қорытынды жасауға асықпай. Бұл әркімге өзінің жеке қабілеттері мен бейімділіктерін жүзеге асыруға, сенімді болашақты қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Сондай-ақ, заманауи онлайн білім беру платформалары өз бағдарламаларына немесе Бағдарламаның бір бөлігіне нақты уақытша қол жеткізуге дайын. Бұл бір жағынан университеттік оқытуға қол тигізуге, белгілі бір мамандықтың студенті сияқты сезінуге мүмкіндік береді, ал екінші жағынан бұл мамандық сізге қаншалықты сәйкес келетінін түсінеді.

6. Тренингтер, шеберлік сыныптар.

Тренинг Құзыретті оқытудың негізгі қағидаттарын іске асырады:

- көптеген әдістемелік тәсілдері, жаттығулары, мысалдары мен міндеттері бар сабақтардың интерактивті түрі;
- әрбір білім алушыға өз пікірін айтуға және тыңдауға мүмкіндік беру.

Тренингтің мазмұны мен бірегейлігі білім алушылардың болашақ кәсіби қызметінде оларды күтетін процестерді жүзеге асыру процесінде өзін және кәсіби жолды акмеология тұрғысынан көру, таңдалған мамандықты толық игеру үшін қажетті өзін-өзі көрсетуді үйрену мүмкіндігі туралы хабардар болуында жатыр. Тренинг өмірлік, шығармашылық және рухани әлеуетті игеруді бастауға, құрдастар мен мұғалімдердің кәсіби жол процесінде туындайтын мәселелерге көзқарасын білуге, таңдалған мамандықтың жаңа қырларын көруге, жасалған таңдаудың дұрыстығы туралы сұрақтарға жауап беретін логикалық білім мен тәжірибе алуға, кәсіби мотивацияны нығайтуға және болашақта кездесетін кәсіби қиындықтармен өз бетінше күресуге көмектеседі.

Кәсіптік бағдарлау тренингінің артықшылықтары:

- болашақ мамандықты анықтауға мотивация жасау (білім алушылардың қызығушылығы мен қызығушылығын оятады, оларға рахат әкеледі, адамдар арасындағы өзара іс-қимылға қызығушылықты арттырады);

- жеке тұлғаны дамыту үшін жағдай жасау (оңтайлы нұсқада білім алушылардың жеке әлеуетін ашу үшін жағдайлар жасалады);
- жобалық ойлау мен кәсіпкерлік дағдыларды қалыптастыру;
- қазірдің өзінде сыналған және күнделікті өмірге енгізілуі мүмкін жаңа коммуникативті және мінез-құлық нормаларын игеру;
- оқушылардың бойында белгілі бір қарым-қатынас дағдыларын қалыптастыруға шақырады (проблемаларды қою, шешім қабылдау, ынтымақтастық, басқаларға көмектесу, жауапкершілік) ;
- тренинг оқушылардың өмірлік көзқарастарын өзгерте алады (өзім туралы идеяны өзгерту: мен көбірек және тиімді оқи аламын, жаңа нәрсе жасай аламын, өмірімде бір нәрсені өзгерте аламын);
- бастапқыда пассивті оқушыларды жұмысқа тартуға мүмкіндік береді;
- оқушылардың алаңдаушылығын азайтады, әсіресе топтық жұмыстың басында және топтық бірлікті қалыптастыруды жеңілдетеді.

Мектептерде жаттықтырушы рөлін кәсіби бағдар берушілер, пән мұғалімдері, кейде психологтар атқарады. Кәсіптік бағдарлау тренингтері артықшылықты кәсіпті неғұрлым нақты анықтауға, оқушылардың кәсіптер туралы білімдерін кеңейтуге, оларды ҰБТ тапсыруға, түсу емтихандарына ақпараттық және психологиялық дайындауға, Оқушылардың кәсіптік жетістіктерге жету жолындағы ықтимал кедергілерді сезінуіне, білім алушыларды ата-аналарының (жолдастарының, мұғалімдерінің және т. б.) алдында өзінің кәсіби таңдауын дәлелді қорғауға үйретуге, жоспарлауды жандандыруға арналған кәсіби және өмірлік перспективаларды.

Өкінішке орай, қазір мектептерде мұндай кәсіптік бағдар беру сабақтары жеткіліксіз. Мұғалімдер әдеттегі әдістерге жүгінеді: кәсіптік бағдар беру тестілері, дәрістер, сауалнамалар. Білім алушылар болашақ мамандықты таңдауға мүдделі болуы үшін кәсіптік бағдарлаудың жаңа, заманауи әдістерін қолдану қажет. Кәсіптік бағдарлау тренингтерінің оқушылардың назарын аудару және барлығына көзқарас табу сияқты артықшылықтары бар.

Шеберлік сыныптар оқушыларға мамандықты тікелей сезініп, мамандық иелерімен танысып, жұмыс барысымен танысуға мүмкіндік береді.

Мысалы, «CREATIV START» Британдық жоғары дизайн мектебі шығармашылық индустрияға еніп, түсінуге мүмкіндік беретін платформа жасады - Онда қандай адамдар жұмыс істейді? Олар не істейді, оны қайдан үйренсем болады, нәтижесінде не істеймін, қандай өнім жасаймын? Бұл платформаның артықшылығы – онда білім алушылар көптеген кәсіпқойлармен танысып, олармен ZOOM арқылы сөйлесіп, өздерін қызықтыратын сұрақтар қоя алады.

Бағдарлама әртүрлі, соның ішінде заманауи шығармашылық салаларына қызығушылық танытатын 11-13 жас аралығындағы мектеп оқушыларына арналған: қолмен салынған иллюстрация және цифрлық иллюстрация,

комикстер, дудлдар, зенарт, сауда, театр, ыдыс-аяқ жасау, сәулет, сән дизайны, фотосурет, клип жасау және т.б.

«Creative Start» бағдарламасының оқушылары заманауи шығармашылық мамандықтар бойынша бақтарын сынап көреді. Creative Start балаларға әртүрлі саладағы дизайнерлер (полиграфия, киім және интерьер дизайн), иллюстраторлар, сәулетшілер, өз жобаларының продюсері ретінде сезінуге, команда жинап, бірге жоба жасауға мүмкіндік береді, мұнда әркім өзінің ерекше орнын алады.

Бағдарламаның басты мақсаты – жасөспірімдерге шығармашылықтың бәрін сынап көруге, барлығынан ләззат алуға және ештеңеден қорықпауға мүмкіндік беру.

Тренинг соңында білім алушылар әртүрлі шығармашылық техникада жасалған бірнеше жұмыстарымен алғашқы портфолио жинайды.

7. *Онлайн-тренажерлар*

Онлайн тренажерлар өзіңізді белгілі бір мамандықта сынап көруге, жасанды интеллекттен кері байланыс (кері байланыс) алуға, ұсыныс алуға мүмкіндік береді - бұл мамандыққа бару керек пе. Анау. бұл шеберлік сабағының, тесттің, мамандықты үйренудің, мүмкін кәсіпқоймен қарым-қатынастың бір түрі.

Модельдеу виртуалды симуляторларын қолдану ауқымы өте кең және мыналарды қамтиды:

- білім алушыларға кәсіптік бағдар беру;
- олардың кіріс диагностикасы;
- зерттелетін процестердің немесе құралдардың қозғалыстарының негізгі принциптерін зерттеу; психикалық қозғалыс және сенсорлық-қозғалыс дағдыларын қалыптастыру; жинақталған дағдыларды тәрбиелеу;
- имитациялық виртуалды симуляторларды тиімді пайдалану дағдылары мен біліктілігін дамыту;
- онлайн тренажерларды қолдану негізінде студенттердің кәсіби дағдылары мен біліктіліктерінің қалыптасу дәрежесін бағалау.

Еліктеу виртуалды технологиялардың артықшылығы - оларды компьютердің ішінде және оның көмегімен қалыптасқан белгілі бір процестерге енгізу мүмкіндігі. Дәл осы мүмкіндік үшін онлайн тренажерлардың ерекше дидактикалық мәні бар. Олардың көмегімен студенттер белгілі бір мамандық туралы білімді қалыптастыруға қажетті процестердің мәнін толық меңгеру мүмкіндігіне ие болады. [47].

Қазіргі уақытта симуляторлардың виртуалды түрлері келесі түрлерге бөлінеді:

- 1) иммитациялық;
- 2) шартты;
- 3) жарықтандырушы;
- 4) шектелген.

Тренажермен жұмыс істеу барысында жоғары сынып оқушылары әртүрлі өндірістердің, кәсіптер мен мамандықтардың бар екендігі туралы біле алады, сондай-ақ белгілі бір мамандықты таңдау кезінде қандай дағдылар мен дағдыларды дамыту керек екенін түсіне алады. Жоғары сапалы онлайн тренажерларды Yandex Practicum, Skillbox және Skypuro сайттарынан табуға болатын компаниялар жасайды. Қазақстанда білім беру платформасының аналогын Skillbox.kz сайтынан табуға болады.

8. Мансаптық кеңес беру

Мансаптық кеңес беру білім алушының жеке білім беру маршрутына сәйкес білім беру процесін құруға ықпал етеді және тәуелсіздіктің тиімді дамуын қамтамасыз етеді, болашақ кәсіби қызметте шығармашылық әлеуетті іске асырудың кең мүмкіндіктерін ашады. Мансаптық кеңес берудің вариативті теорияларын қолдану кәсіптік оқыту сценарийлерін бастапқы дайындыққа және оның жеке мүдделеріне сәйкес жобалауға мүмкіндік береді.

Қазіргі уақытта мансап "адам өзінің өмірін реттейтін өмір сүру ұзақтығы процесі" ретінде анықталады оқыту және сапалы өмір құру үшін кәсіби қызмет болып табылады[48].

Бұл процестің бір бөлігі ретінде адам бірнеше рет қызмет бағытын өзгерте алады, кәсіби тректерді біріктіре алады немесе бірнеше кәсіби салаларда бір уақытта жұмыс істей алады. Үйде жұмыс істеу, фрилансинг немесе қысқа мерзімді жобаларда жұмыс істеу сияқты жұмысқа орналасу түрлері мансапты өзін-өзі басқарудың жаңа мүмкіндіктерін ашты, сондықтан мансап емес, мансап бүгінде бірінші орынға шығады.

Мансаптық кеңес беру шеңберінде кәсіби бағдар беруде классикалық психологиялық тәсілдерге қарағанда біршама өзгеше кеңес беру міндеттері ерекшеленеді. Оларға мыналар жатады:

- 1) Кәсіби кеңесшімен білім алушының мағыналы және сенімді қарым-қатынасын қалыптастыру;
- 2) білім алушы мамандық таңдауда немесе өз мақсаттарына қол жеткізуде кездесетін нақты қиындықтарды бірлесіп түсіну;
- 3) шақырылған қызмет жобасын жоспарлау:
 - а) білім алушының өз алдындағы жауапкершілігін және жеке бақылауын арттыру;
 - б) адамның әлеуметтік өмірдегі түсінігін арттыру;
 - в) білім алушыға мақсат қоюға және қалаған болашаққа бағытталған қозғалысты бастауға көмектесу;
- 4) болашақ туралы әңгімелерін жоспарлау және іске асыру процесінде білім алушының дербестігін, өз өмірін өз бетінше құрастыру және түрлендіру қабілетін дамыту.

Кеңесші кадрлар нарығына қатысты салаларда сарапшы ретінде әрекет етеді. Кеңесші мен білім алушы арасындағы қарым – қатынас серіктестік болып табылады. Кеңесші жұмысының нәтижесі-клиенттің қазіргі уақытта жұмыс және кәсіби сайлау тұрғысынан не қажет екендігі туралы нақты түсінігі. Практикалық тұрғыдан алғанда, нәтиже-білім алушының болашақ мансабын құрудағы көзқарастардың өзгеруі, оқудағы жетістіктердің артуы.

Осылайша, жеке тұлғаның мінез-құлқының вариативті теорияларын білім алушыларға мансаптық кеңес беру саласына біріктіре отырып, жеке айырмашылықтарды, мамандық таңдау мотивтерін, тұтынушылық таңдау ерекшеліктерін, сапалық көрсеткіштерге және білім алушылардың сыртқы сын-қатерлерді қабылдау жылдамдығына тікелей әсер ететін құндылық артықшылықтарын ескеруге болады.

Қазіргі уақытта мансап жоспарын таңдауға, сарапшыны таңдауға және жетекші компаниялардың сарапшыларының тәжірибесін пайдалануға болатын мансапты құру және дамыту қызметтері ашылған көптеген онлайн платформалар бар.

9. Кәсіби сынақтар және жазғы лагерьлер.

Көшпелі бағдарламалар, кәсіби сынақтар, жазғы лагерьлер-бұл белгілі бір уақыт аралығында атмосфераға енуге мүмкіндік беретін кәсіптік бағдарлау құралдары

Кәсіптік сынақ-кәсіптік қызметтің белгілі бір түрінің элементтерін модельдейтін, аяқталған түрі бар, кәсіпті саналы, негізделген таңдауға ықпал ететін кәсіби сынақ немесе кәсіби тексеру. Кәсіптік сынақтардың мақсаты білім алушыларды іс-әрекетке, жеке адамның алға қойған мақсаттарына жетуге ынталандыру, оны нақты мазмұнмен толтыру және нәтижесінде білім алушылардың еңбек, кәсіптік қызмет субъектісі ретінде өзін-өзі тануы болып табылады [49].

Кәсіби сынақтар мамандық туралы түсінік қалыптастырады, оның артықшылықтарына көз жеткізуге, кемшіліктерді анықтауға көмектеседі.

Кәсіби сынақ:

- кәсіби қызметтің имитациясы;
- кәсіби бағыттағы мектеп курстарында Имитациялық (іскерлік) ойын;
- үйірмелердегі, клубтардағы, кәсіптік бағыттағы мектеп курстарындағы сабақтардың нәтижесі (материалдық бұйымдар, ақпараттық өнімдер, көркемөнерпаздар нөмірлері және т.б.) болуы мүмкін.

Білім алушылардың кәсіптік бағдарлау процесінде кәсіптік сынама алу әдісін қолдану екі негізгі мақсатты көздейді:

1) таяу мерзімді мақсат-білім алушыларды кәсіби таңдау процесін «өзін-өзі кәсіпте» іске асырудың сынақ тәжірибесімен және осы тәжірибенің табыстылығын кейіннен бағалаумен байланысты объективті негізімен қамтамасыз ету;

2) ұзақ мерзімді мақсат – оң таңдау, осы саладағы кәсіби қызметке ұзақ мерзімді, перспективалық-болжамды уәждеме болған жағдайда оқушының бойында қалыптастыру үшін жағдай жасау.

Кәсіптік сынағаларды енгізу басқа да білім беру және кәсіптік бағдарлау міндеттерін шешуге ықпал етеді, олардың ішінде:

- өңірлік еңбек нарығында сұраныстарына сай мамандықтарды «жұмсақ» ілгерілету;

- мектеп оқушыларын мамандықтар әлемімен, нақты мамандықтардың мазмұнымен, табиғатымен және еңбек жағдайларымен таныстыру;

- мектеп оқушысында кәсіптік бағдарланған мәнді құзыреттер кешенін қалыптастыру.

Студенттермен кәсіптік бағдар беру жұмысының арнайы әдісі ретінде кәсіби тестілер белгілі бір сипаттамалар жиынтығымен сипатталады, оның ішінде:

- (1) пәндік бағдар;
- (2) кәсіби контекст;
- (3) қайталанатын және жүйелі;
- (4) ашық нәтиже;
- (5) өнімділік.

Кәсіби тестілеуді ұйымдастыру және өткізу кезінде білім алушыға мамандық таңдау мүмкіндігін беретін цикл ретінде кәсіби тестілеу жүйесін құруды ұсына отырып, ерекше рөл атқаратын қайталау және жүйелілік талабын сақтау ұсынылады. ұсынылған көптеген нұсқалардың бірі.

Цикл ішіндегі әрбір кәсіби сынақ бағдарламасы желілік бағдарлама ретінде жүзеге асырылады. Бұл ретте кәсіптік тестілеудің аумақтық циклінің негізгі субъектілері:

- бір жағынан, әртүрлі кәсіптік сынақтарды тапсыру үшін оқушылар топтарын құратын және білім алушылардың кәсіптік сынақтан өтуін тікелей ұйымдастыратын жалпы білім беретін мектептер;

- екінші жағынан, кәсіптік сынақтардың бағдарламаларын әзірлейтін және оларды жүзеге асыру үшін кадрлармен, оқу-әдістемелік, аудиториялық, зертханалық және материалдық-техникалық ресурстармен қамтамасыз ететін серіктес ұйымдар (қосымша, кәсіптік, жоғары білім беру ұйымдары; өндірістік немесе әлеуметтік кәсіпорындар; бірлестіктер жұмыс берушілер).

Кәсіптік сынағаларды жүргізу кезінде кіріспе-таныстыру кезеңінде білім алушылардың мүдделері, қызығушылықтары, олардың кәсіптік қызметтің әртүрлі салаларына қатынасы айқындалады.

Дайындық кезеңінде білім алушылар туралы ақпаратты білім алушылардың кәсіптік сынағалар жүргізілетін нақты сала туралы ұсыныстарын анықтауға бағытталған сауалнама немесе әңгіме арқылы алады. Білім алушылар кездесулер, экскурсиялар барысында мамандардың нақты қызметімен таныстырылады. Диагностикадан басқа, осы кезеңде сала,

аймақтың сұранысқа ие мамандықтары туралы теориялық білім алу бойынша диагностикалық міндеттер де шешіледі.

Практикалық кезеңде білім алушылар орындаушы ретінде іске асыру үшін жеткілікті бастапқы кәсіптік дағдыларды меңгеруді талап ететін тапсырмаларды орындайды. Тапсырмалардың қиындық деңгейі әртүрлі.

Әр деңгейден өту аяқталған өнімді және профессиографиялық бөлімді – профессиограммамен жұмыс істеуді және практикалық тапсырмаларды орындауды бағалауды қамтиды.

Кәсіби сынамаларды ұйымдастыру және жүргізу кезінде күрделіліктің алғашқы екі деңгейінде кеңес беру, білім алушыға қиын мәселелерді шешуге көмектесу, анықтамалық әдебиеттерді, көмекші дидактикалық материалдарды (сызбалар, кестелер, сызбалар, суреттер және т.б.) ұсыну ұсынылады. Қорытындылау кезінде мұғалім тапсырмалардың орындалу ретін және сынаманың құрамдас бөліктерін – технологиялық, ситуациялық, функционалды талдауы керек.

Технологиялық компонент кәсіптің операциялық жағын сипаттайды, студенттердің еңбек құралдарымен жұмыс істеу тәсілдерін, іс-әрекеттің аяқталған нәтижесін алу үшін еңбек объектісіне әсер ету реттілігін білуді қамтиды. Бұл компонент білім мен дағдыларды алу әдістерімен танысуға және оларды практикалық қызметте қолдануға бағытталған.

Ситуациялық компонент кәсіби қызметтің мазмұнды жағын жаңғыртады, оған кіретін пәндік-логикалық әрекеттерді анықтайды. Бұл тапсырмаларды орындау білім алушылардан тәжірибе мен алған білімге негізделген белгілі бір ойлау әрекеттерін талап етеді. Білім алушы өзінің табиғи деректеріне және қалыптасқан мінез-құлық формаларына барынша сәйкес келетін іс-әрекет тәсілін анықтауы, табуы керек.

Функционалды компонент кәсіби қызметтің динамикалық жағын көрсетеді, білім алушының құралдарымен, әдістерімен, ішкі компенсаторлық тетіктерімен нормативті мақұлданған қызмет әдісін игерудің сәттілігін анықтайды. Ол кәсіби сынаманың нақты тапсырмасында қол жеткізілуі және көрсетілуі керек функцияларды және олардың көрсеткіштерін жазады.

Кәсіби сынамалардың тиімділігін бағалау үшін критерийлер мен көрсеткіштер жүйесі қажет. Мысалы, білім алушының кәсіби өзін-өзі анықтауға дайындығының критерийлері мен оларды нақтылайтын көрсеткіштері:

- ақпараттандыру критерийі кәсіби мүдделер саласының болуын болжайды және мыналарды қамтиды: кәсіптер әлемі туралы білімнің толықтығы мен саралануы; таңдалатын кәсіп туралы хабардар болу; кәсіптің адамның жеке сипаттамаларына қойылатын талаптары туралы хабардар болу; жеке ерекшеліктер, бейімділіктер және олардың кәсіби маңызды қасиеттері туралы түсінік; кәсіби білімі мен іскерлігінің болуы; ақпарат көздерімен жұмыс істей білу.

- іс-әрекеттің практикалық критерийі келесі көрсеткіштермен сипатталады: Мамандық таңдау мақсатын қоя білу және оған қол жеткізу үшін іс-қимыл бағдарламасын құру; мамандық таңдаудың қолда бар нұсқаларын интроспекциялау; кәсіби жоспарларды өзін-өзі бақылау және түзету; Мамандық таңдау туралы шешім қабылдауға дайындықты қалыптастыруға бағытталған әлеуетті мүмкіндіктерді өзін-өзі актуализациялау; кәсіби маманға жақын іс-әрекеттің практикалық тәжірибесінің болуы.

Кәсіби сынаманы сапалы орындау көрсеткіштеріне мыналар жатады:

- Тәуелсіздік;
- Түпкілікті нәтиженің тапсырма мақсаттарына сәйкестігі;
- қабылданған шешімнің негізділігі;
- дәлдік;
- сапалы нәтижеге қол жеткізудегі белсенділік пен мақсаттылық;
- практикалық тапсырманың шарттары мен талаптарын сақтауға ұмтылу;
- өз қызметінің нәтижелерінің рефлексиясы.

Кәсіби сынамаларды ұйымдастыру және өткізу кезінде іс-шаралардың мынадай тәртібін сақтау қажет:

1. Тапсырмаларды орындау кезеңдерін, қиындық деңгейлерін бөліп көрсете отырып, бағдарламаны, кәсіби сынамалардың мазмұнын әзірлеу; оларды орындау үшін құралдарды, технологиялық құжаттаманы, жарақтарды іріктеу; кәсіби сынамалардың орындалуын бағалау өлшемшарттарын немесе олардың кезеңдерін әзірлеу.

2. Кәсіптік бағдар беруші-педагогты кәсіптік сынамалар бойынша сабақтар өткізуге дайындау, дидактикалық материалды іріктеу, кәсіптік сынамалардан өту кезінде білім алушылар танысатын кәсіптер мен мамандықтар бойынша профессиограммалар; кәсіптік сынамалардың тапсырмаларын орындау кезінде кәсіптердің формулалары мен оқушылардың кәсіптік қызметінің формулаларын жасау үшін кәсіптердің жіктелуі; оқушылардың даярлық деңгейін анықтау үшін тест тапсырмалары, оларға мамандардың түсініктемелері; ұсынылған материалды игеруді қамтамасыз ететін іс-әрекет принциптерін көрсетуге арналған көрнекі құралдар.

3. Білім алушыларды осы қызмет саласының пәндерімен, құралдарымен, мақсаттарымен, шарттарымен, құралдарымен таныстыру.

4. Адамға қойылатын талаптармен және оның саласында сынамалар ұйымдастырылған кәсіби қызметтің мазмұнымен танысу.

5. Білім алушылардың профессиограммалармен жұмысы, кәсіптердің қабылданған немесе арнайы әзірленген жіктемелеріне сәйкес кәсіптердің формулаларын жасау.

6. Диагностикалық тестілеу. Кәсіптік сынамалардың орындалуын бақылаудың бұл нысаны кәсіптің адамға қойылатын талаптарын, оның жеке мүмкіндіктерін тәуелсіз салыстыруға ықпал етеді.

7. Білім алушылардың кәсіптік ниеттерін және олардың белгілі бір қызмет саласындағы тәжірибесін анықтау кәсіптік қызметтің белгілі бір саласындағы мүдделер, білім деңгейі, тәжірибе туралы түсінік алуға; білім алушылардың Әртүрлі күрделіліктегі тапсырмаларды орындауға дайындық деңгейін анықтауға мүмкіндік береді.

8. Білім алушыларды кәсіптік сынақтардың мазмұнымен және олардың өтуін ұйымдастырумен таныстыру.

9. Кәсіби сынақтардың тапсырмаларын орындау және бағалау.

Кәсіптік сынақтар білім алушылардың жасына қарай сараланады. Сонымен, 1-ден 4-ші сыныпқа дейін олар пропедевтикалық сипатқа ие. Кәсіби сынақтарды ұйымдастырған кезде бастауыш мектеп жасының ерекшеліктерін ескеру қажет, оған белгілі бір адамға назар аудару кіреді: мұғалім, ата-ана, таныс, ересек адам ретінде әрекет етеді.

Жасөспірімдер мен жасөспірімдердің ерте кезеңдері біртұтас өзін-өзі тану мен жеке тұлғаның өзін-өзі анықтауын дамыту контекстінде кәсіби бағдарлау үшін ең сезімтал (қолайлы). 10-11 сыныптардағы кәсіби өзін-өзі анықтаудың сәттілігі, білім алушылардың одан әрі білім беру және кәсіби маршрутты таңдауы көбінесе оқу профилін таңдаудың сәттілігіне байланысты.

Осыған байланысты жасөспірім кезінде кәсіби сынақтардың технологиялық компоненті тәуелсіз қызметті ұйымдастыру үшін қажет. Кәсіби сынақтардың ситуациялық және функционалды компоненттері позитивті өзін-өзі бағалау, жеке өзін-өзі растау, пәндік-практикалық қызметке бағдарлау қажеттіліктеріне жауап береді.

Сынақтан өту барысында білім алушылар ойластырылған кәсіби жоспар құру және оны іске асыру жөніндегі қадамдарды белгілеу үшін кәсіби таңдаудың басым жеке себептерін түсінуі тиіс. Кәсіби сынақтар жасөспірімге өзінің дамуы мен жетілуі үшін кәсіби еңбекке қатысуға ұмтылу, құрдастарына, ересектерге, қоршаған әлемге қатысты жеке ұстанымын анықтау, өзін жеке тұлға ретінде бекіту сияқты мотивтерді қалыптастыруға көмектесуге бағытталған. Кәсіби сынақ танымдық қызығушылықтың мотивін қалыптастыруға көмектеседі, бұл олардың кәсіптік білім беру ұйымдарында оқу кезеңінде оқу мотивациясының дамуына ықпал етеді.

Кәсіптік сынақтардан өту барысында білім алушылар әр түрлі мамандардың қызметі туралы кең ақпарат алып қана қоймай, өз мүдделерін, жеке ерекшеліктерін кәсіптік талаптармен байланыстыру тәжірибесін игеріп қана қоймай, болашақ мамандықты, одан әрі оқыту бағытын саналы түрде таңдауды жүзеге асырады.

Кәсіптік сынақтарға әртүрлі санаттағы білім алушылар, оның ішінде ерекше білім беру қажеттіліктері бар (бұдан әрі-ЕББ) және жеке мүмкіндіктері бар білім алушылар қатыса алатынын атап өткен жөн.

Кәсіби сынақ мүмкіндіктерін пайдалану ұсынылады:

-мамандар кәсіптік бағдарлайтын қабілеттер мен мүмкіндіктерді объективті бағалауға, болашақ қызметкердің барлық негізгі біліктіліктерінің жолын жоспарлауға және қалыптастыруға және кәсіпті игеруді кешенді психологиялық – педагогикалық, әлеуметтік (кейбір жағдайларда- медициналық-әлеуметтік) сүйемелдеуге, әрбір нақты білім алушының кәсіптік қызметті игерудегі және болашақта орындаудағы табыстылығын болжауға арналған диагностикалық құрал;

- кәсіптік оқытуға және одан әрі жұмысқа орналасуға қатысты барабар кәсіптік таңдауды қалыптастырудың, өз мүмкіндіктерін, тұтастай алғанда кәсіптік маңызды қасиеттерді өзін-өзі бағалаудың, кәсіптік өзін-өзі анықтаудың жеткіліксіздігін және кәсіптік оқытудың және ОР бар адамдарды жұмысқа орналастырудың тиімсіздігін негіздейтін қолда бар субъективті проблемаларды шешудің тиімді құралы.

Осылайша, кәсіптік сынама әртүрлі санаттағы білім алушылардың кәсіптік бағдарлау құрылымына енгізіле отырып, олардың кәсіптік сынамалардан өтуге психофизиологиялық дайындығын ескере отырып, кәсіби өзін-өзі анықтаудың тиімді құралы болып табылады.

Сондықтан 8-ден 9-сыныпқа дейін кәсіби сынамаларды жүргізуді бастау қажет. Жасөспірімдер үшін оқу іс-әрекеті жетекші болып табылады, ол жиынтық әлеуметтік танылатын іс-әрекеттің бір түрі болып табылады. Оқу процесінде дамыған теориялық ойлауды, білімге жаңа танымдық қатынасты қажет ететін ғылым негіздерін тікелей зерттеу басталады. Назар аудару талаптары тек үлкен көлем мен тұрақтылықты ғана емес, сонымен қатар белгілі бір селективтілікті де қамтиды. Қабылдау селективті, мақсатты, талдаушы болады. Қиял неғұрлым шынайы және сыни сипатқа ие болады. Бұл жас тұлғаның мотивациясының өзгеруімен сипатталады. Жасөспірім өзінің жеке басының әлеуметтік маңыздылығына қол жеткізуге, оң бағалауға да, жеке өзін-өзі растауға да ұмтылады.

Кәсіби сынақтар цикліне екі екі жылдық кезенді енгізу ұсынылады (8-9 және 10-11 сынып оқушылары үшін). Білім алушылардың әрбір жеке кәсіптік тестілеуден өтуі тоқсанға (оңтайлы), жарты жылға, оқу жылына есептелуі мүмкін, сондай-ақ суға түсу түрінде (мысалы, кәсіби сынақтар аптасы) жүзеге асырылуы мүмкін.

Кіші жастағы оқушылар үшін (2-7 сыныптар) кәсіптік сынақтардың алдын ала циклдарын ойын түрінде және ұзақтығы 10 минуттан тұратын шағын сынақ түрінде ұйымдастыруға болады. Сонымен бірге, ұзақтығына қарамастан, әрбір үлгінің мазмұны өндірістік тапсырманы немесе белгілі бір кәсіпке тән кәсіби қызмет элементін еліктейді.

Кәсіптік бағдар берудің осы бағытын толық жүзеге асыру үшін келесі ұйымдастырушылық, педагогикалық, ғылыми-әдістемелік міндеттерді шешу қажет:

1) білім беру бөлімдерінің әдіскерлерінің мектеп оқушыларына арналған кәсіптік тестілеудің негізгі түрлерінің типологиясын (облыстық/аумақтық) әзірлеуі және осы негізде әртүрлі үлгідегі кәсіптік тестілеу бағдарламаларының макеттерін әзірлеуі;

2) техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдары, жоғары оқу орындары, қосымша білім беру ұйымдары, кәсіпорындардың оқу орталықтары және мектеп оқушыларына арналған тестілерді аудандық масштабта өткізетін басқа да ұйымдар арасындағы желілік өзара іс-қимылды ұйымдастыру (оның ішінде желіні ұйымдастырудың өңірлік моделін/үлгілерін әзірлеу); кәсіби тестілеу циклдары және қажетті құқықтық қолдау);

3) қажетті ғылыми, әдістемелік және бағдарламалық-әдістемелік қамтамасыз етуді әзірлеу және кәсіптік сынақтардың аудандық/қалалық циклдерін іске асыруға қатысатын педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыру;

4) мектеп оқушыларын алдын ала тіркеу мүмкіндігімен нақты уақыт режимінде облыс картасында алдағы барлық кәсіптік сынақтарды көрсетуді қамтамасыз ететін «Облыстың кәсіптік бағдар картасы» цифрлық платформасын әзірлеу.

Айта кетерлігі, еліміздің мектептерінде кәсіби тестілеуді өткізу тәжірибесі қазірдің өзінде кең тараған.

10. Квест технологиялары, тренажерлар немесе «мамандықтарды сынау». Дамытушы орта

Кәсіптік бағдар берудегі квест технологиясының мақсаты – мамандықтар әлемі туралы түсінік қалыптастыру, кәсіби өзін-өзі анықтау, студенттерді қызығушылықтарын, қабілеттерін, білім алу мүмкіндіктерін ескере отырып, саналы түрде мамандық таңдау принципімен таныстыру. қала және қазіргі еңбек нарығының ерекшеліктері.

Білім алушылармен квест технологиясын қолдану әр түрлі кәсіптер туралы, оқушылардың қызығушылықтарын, қабілеттерін, жергілікті жердің білім беру мүмкіндіктері мен қазіргі еңбек нарығының ерекшеліктерін ескере отырып, кәсіпті сәтті таңдаудың негізгі шарттары туралы жалпы түсінік қалыптастыруға, сондай-ақ оқушыларды өмірдің өзін-өзі анықтауға дайындауға көмектеседі.

Әртүрлі жастағы балаларға арналған квест технологиялары (мектепке дейінгі балалардан бастап жоғары сынып оқушыларына дейін) бірдей алгоритмді қолдана отырып жасалуы мүмкін. Айырмашылық тек қойылған міндеттердің күрделілігінде және түпкілікті мақсатқа жету үшін оңтайлы шешімді табу әдістемесінде болуы мүмкін. [50].

Квестті дайындайтын педагог оның мақсаттары мен міндеттерін нақты анықтауы керек; мақсатты аудитория мен қатысушылардың саны; квесттің сюжеті мен формасы, сценарий жазу; қажетті кеңістік пен ресурстарды анықтау.

Қазіргі уақытта онлайн-платформаларда әртүрлі қарапайым кәсіптердің тренажерлері әзірленді. Жоғары мамандандырылған тренажерлардың ашылуының бірінші себебі-бұл басқа біреудің терісін сезінуге, басқа саладағы жұмысшының өмірін көруге мүмкіндік беру және, мүмкін, сіз өз өміріңіздің бірнеше жылында осылай жасағыңыз келетінін өзіңіз шеше аласыз.

Симуляциялық тәсіл білім алушы нақты емес (ойын) жағдайда әрекет ететін және бұл туралы білетін оқу процесін жобалауды білдіреді. Сонымен қатар, ойынның Конвенция дәрежесі әр түрлі болуы мүмкін: ертегі мен фантастикалық сюжеттерден бастап, шындыққа жақын тренажерлерге дейін (комбайнды, тігін машинасын немесе ғарыш кемесін басқаруды имитациялайтын машиналар).

Бизнес-модельдеудің түрлері мен "жанрлық" әртүрлілігі өте кең, ал оларды жіктеудің логикалық негіздері соншалықты әр түрлі, оларды жүйелеу өте қиын.

Оқу процесінде атқаратын орны бойынша оқыту (яғни білім мен дағдыларды таратуды қамтамасыз етуге арналған), оқыту және бақылау ойындары бөлінуі мүмкін.

Мақсаттар үшін олар дәстүрлі түрде танымдық, дамытушылық және тәрбиелік тренажерларды қарастырады. Алайда, мұндай оқшаулау таза түрде мүмкін емес, өйткені таным, жеке өсу, өзін-өзі анықтау және тәрбиелеу процестері орны мен уақыты бойынша әрең бөлінеді.

Айта кету керек, тренажерлер - бұл ойындар және олар сізді сәттілікке жетелеу үшін өздерінің механикасын қолданады. Бұл не болатыны маңызды емес-Марсты BFG-мен бірге жын-перілерден тазарту немесе бөлмені тазарту. Ойын дизайнерлерінің арқасында бұл ойындар оқушы білмейтін мамандықтың ерекшеліктерін байқауға көмектеседі және бұл болашақ мамандықты таңдау туралы ойлануға негіз береді.

Көптеген мамандық симуляторлары өте медитациялық ойындар болып табылады. Сонымен қатар, бұл ойындарда оқушы өз алаңында комбайнмен жүруге немесе ғимараттарды үлкен темір шармен бұзуға да қуанады. Бұл ойындар кәсіптерде керемет сезімдерді сезіне алады және оның айналасында геймплей құра алады.

Мамандық тренажерлері-бұл мыңдаған мамандықтар әлемінде шарлауға, олардың біреуінде аздап жұмыс істеуге тырысуға және мамандықпен өзара әрекеттесу тәжірибесін алуға тамаша мүмкіндік, бұл білім алушылардың еңбек қызметінің белгілі бір түрлерінен қандай да бір стереотиптер мен бейімділіктерді алып тастайды.

Қазіргі уақытта Интернет қуатты ақпараттық ресурсқа айналды. Оқуға түсу және оқыту ерекшеліктері, қабылдау ережелері, еңбек нарығындағы кәсіптерге сұраныс, жалақы деңгейі; кәсіби қызмет саласындағы өсу перспективалары және т. б. туралы ақпарат беретін білім беру ұйымдарының сайттары ерекше маңызға ие.

Бүгінгі таңда интернеттің арқасында сіз кез-келген білім беру платформасын таңдай аласыз және балаларға ғана емес, ересектерге де уақытты тиімді өткізе аласыз. Осындай бірқатар бағдарламаларды ұсынамыз, олардың ішінде қазақстандық платформалар мен сервистер де жеткілікті.

Қазақстандық білім беру ресурстары

iMektep.kz — жетекші қазақстандық әдіскерлер мен мұғалімдер әзірлеген бастауыш мектеп бағдарламасының толық курсы. Әр сабақ интерактивті ойын тапсырмалары мен сынақтарымен бірге жүретін қысқа анимациялық фильмнен тұрады.

Bilimland.kz — электрондық оқытудың әлемдік көшбасшыларының озық жетістіктеріне негізделген білім беру платформасы. Бұл мұғалімдерге, студенттерге және ата-аналарға арналған әлемдік әзірлеушілердің ең заманауи білім беру мазмұнының ең үлкен жинағы.

Twig-bilim.kz — Қазақстан үшін кәсіби түрде локализацияланған халықаралық онлайн оқыту сервисі әлемдік мойындауға ие болды. Кешен химия, физика, биология, жаратылыстану, математика және география бойынша мектеп бағдарламасынан алынған 1500-ден астам қызықты қысқа фильмдерден тұрады (шамамен 3 минутқа созылады).

Zhastar.org — ата-аналарға, мұғалімдерге және балаларға арналған өмірлік дағдыларды қалыптастыру, оқушылардың әлеуметтік дағдылары мен психологиялық әл-ауқатын дамыту жөніндегі онлайн-платформа. Сайтта ата-аналар мен балаларға өзекті ұсыныстар беретін, психологтар мен мұғалімдерді оқытатын мультимедиялық материалдар бар.

Kitap.kz (Қазақстанның ашық кітапханасы) - 20 000-нан астам туындылар жинағы бар қазақ әдебиетінің ең ірі тегін онлайн кітапханасы.

- қазақ көркем әдебиетінің 1500-ден астам аудиокітаптарына және 400 Аудио ертегілерге тегін қол жеткізуге арналған iOS және Android үшін мобильді қосымша.

Openu.kz (Қазақстанның ашық университеті)-еліміздің жетекші жоғары оқу орындары мен оқытушыларының онлайн-курстарына қол жеткізуге мүмкіндік беретін онлайн білім беру платформасы. Гуманитарлық, инженерлік-техникалық және бизнес мамандықтары бойынша 170-тен астам курс. Сайтта "Жаңа гуманитарлық білім беру" жобасы аясында аударылған кітаптар да бар. Қазақ тіліндегі 100 жаңа оқулық".

Academia.kz — тәрбиешілер мен ата-аналарға арналған білім беру платформасы. Мұғалімдердің шығармашылық және ғылыми жұмыстарына арналған ғылыми эксперименттердің, әдістемелік материалдар мен Педагогикалық әдебиеттердің үлкен жинағы.

<https://asppm.kz/> - Педагог-психологтарға, әлеуметтік педагогтерге,

сынып жетекшілерге, кураторларға және тәрбие жөніндегі директордың орынбасарына арналған жүйе.«HR+» психологиялық педагогикалық мониторингтің автоматтандырылған жүйесі, яғни психодиагностика арқылы оқушының кәсіби бағдарын анықтауға болады.

Интернет-ресурстарды пайдалана отырып, білім алушылар өздерінің қабілеттерін, жеке қасиеттерін анықтау және бірден ұсыныстар алу мақсатында профліне кәсіптік бағдар беру тестілеуінен өте алады. Интернет әртүрлі тақырыптағы кәсіптік бағдарлау іс-шараларының дайын әзірлемелерін, әртүрлі кәсіптердің өкілдерімен сұхбаттарды, олимпиадалар мен шығармашылық конкурстарды ұсынады, оларды мектеп оқушылары да, мұғалімдер де пайдалана алады. Интернет білім алушыларға көптеген кәсіптерді игеруге қатыса алатын жобалық қызметпен айналысуға мүмкіндік береді.

Тәлімгерлікті оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауына БҚпал етудің тиімді әдісі ретінде атап өткен жөн. Тәлімгерлік-орта білім беру ұйымында педагогтың кәсіби қызметіне алғаш кірген адамға кәсіби бейімделуде практикалық көмек көрсету жөніндегі педагогтің қызметі [51].

Тәлімгерлік-бұл білім, әлеуметтік тәжірибе алмасудың бейресми процесі және тәлімгердің оқуы мен кәсіби дамуында алатын психологиялық қолдауы. Тәлімгердің жеке басы осы даму әдісінің сәтті немесе керісінше деструктивті әсерінде шешуші рөл атқарады. Кәсіби дағдыларды жақсы меңгеруден басқа, тәлімгерлер бірқатар жеке қасиеттерге ие болуы керек, олардың ішінде ең алдымен жауапкершілік сезімін, берілгендікті, жауаптылықты, шыдамдылықты, әдептілік сезімін, қарым-қатынас әдістерін меңгеруді және жоғары өзін-өзі ұйымдастыруды атап өту керек.

Тәлімгер үшін оның тәлім алушысын баурап алу және қызықтыру қабілеті маңызды. Бұл тәлімгердің мотивациясын және оқу процесінің тиімділігін айтарлықтай арттырады. Білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті неғұрлым тиімді ұйымдастыру үшін күтілетін нәтижелерге қол жеткізу үшін тәлімгер мен тәлімгердің өзара қарым-қатынасын нақты нысандарда ұйымдастыруға бағытталған іс-шаралар мен оларды қалыптастыратын іс-шаралар кешені болып табылатын тәлімгерлік бағдарламасын әзірлеу ұсынылады.

Тәлімгер-өмірлік, жеке және кәсіби нәтижеге қол жеткізуде табысты тәжірибесі бар, тәлімгердің өзін-өзі жүзеге асыру және өзін-өзі анықтау процестерін ынталандыру және қолдау үшін қажетті тәжірибе мен дағдылармен бөлісуге дайын және құзыретті тәлімгерлік бағдарламасының қатысушысы. Кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастырудың бұл нысанын педагог-кәсіптік бағдар беруші қолдана алады.

Тәлімгер-тәлімгермен өзара іс-қимыл арқылы және оның көмегі мен қолдауымен нақты өмірлік, жеке және кәсіби міндеттерді шешетін, жаңа

тәжірибе жинақтайтын және жаңа дағдылар мен құзыреттерді дамытатын тәлімгерлік бағдарламасының қатысушысы.

Нақты нысандарда тәлімгер "білім алушы", "оптант"терминдерімен анықталуы мүмкін. Тәлімгерлік нысаны-тәлімгерлік жұптың немесе қатысушылары қатысушылардың негізгі қызметі мен ұстанымымен айқындалатын мән-жайлармен белгіленген рөлдік жағдайда болатын топтың жұмысын ұйымдастыру арқылы тәлімгерлікті іске асыру тәсілі.

Әдетте, студенттік тәлімгер немесе жұмыс беруші-тәлімгер мектептің ризашылық білдіретін түлегі болады, ол онымен эмоционалды байланысты сезінеді, ризашылық сезінеді және жеке ресурстарды қолдайды (тәжірибемен бөліседі, білім алушылар мен педагогтарды ынталандырады, эндаументті бастайды және дамытады, тағылымдаманы ұйымдастырады және т.б.).

Кәсіптер әлемі өте серпінді және нақты кәсіптердің еңбек мазмұны өзгермелі. Бүгінгі таңда кәсіптік бағдар беру аясында оқушылар жоғарыда аталған профессиограмма параметрлеріне қатысты ғана емес, сонымен қатар әр мамандықтың болашағына қатысты мамандықтарды зерттеу қажеттілігі туралы жиі айтады. Осы мақсаттар үшін ең көп сұранысқа ие және жаңа мамандықтарды зерттеу үшін пайдалы болуы мүмкін бірқатар ресурстар бар.

Мамандықтардың кең каталогы сайтта Қазақстанның жаңа мамандықтары мен құзыреттерінің атласында ұсынылған: <https://atlas.bts-education.kz>.

Жаңа кәсіптер мен құзыреттер атласы-бұл әр сала сарапшыларының пікірінше, қазірдің өзінде сұранысқа ие және жақын арада пайда болатын кәсіптер жинағы. Бұл атласта бізге жақын болашақ 5-10 жылға анықталды.

Ұсынылған кәсіптер атласының материалдары технологиялық Форсайт негізінде болашақты болжау әдістемесін қолдануға негізделген. Технологиялық Форсайт озық технологиялар мен кең инновациялардың дамуымен қандай еңбек дағдылары ең сұранысқа ие екенін анықтауға мүмкіндік береді.

5-10 жылдан кейін қандай мамандықтар өзекті болатынын анықтау үшін Foresight (Форсайт) әдістемесі қолданылды. Форсайт әдістемесі мынаны ұсынады:

- Болашақты болжауға немесе болжауға кепілдік берілмейді;
- Болашақ біздің іс-әрекетімізге және қазіргі кездегі күш-жігерімізге байланысты;
- Болашақты дамытудың көптеген нұсқалары бар және біз өзімізге сәйкес келетін сценарийді таңдай аламыз.

Болашақ сценарийлерін әзірлеудегі жетекші рөл өз саласында айтарлықтай тәжірибесі бар, саланың дамуына әсер ететін және болашақтың дамуына өзіндік көзқарасы бар салалық сарапшы – мамандарға тиесілі.

Болашақ сценарийлерді сала сарапшылары бірлесіп жұмыста және форсайт-сессия деп аталатын арнайы іс-шарада талқылау кезінде әзірлейді және келіседі.

Форсайт-сессия жұмысындағы негізгі мақсат – кәсіби қызмет салаларының өзгеруіне әсер ететін, уақыт өте келе дамитын үрдістерді анықтау және талдау.

Пайда болған жаңа технологиялар болашақ мамандардың оларды пайдалану үшін қандай құзыреттерге ие болуы керектігін анықтайды. Жаңа құзыреттерді біріктіру және топтастыру жаңа мамандықтарға – қазір пайда болып жатқан болашақ мамандықтарға қойылатын талаптарды қалыптастырады және оларға сұраныс 5-10 жылдан кейін жоғары болады.

Жаңа мамандықтарды қалыптастырумен қатар, инновациялық технологиялар кейбір мамандықтарды қажетсіз етеді және басқалардың өзгеруіне айтарлықтай талаптар қояды.

Болашақта сұранысқа ие болмайтын кәсіптер жойылып бара жатқан кәсіптер деп аталады; қалатын, бірақ айтарлықтай өзгертін кәсіптер трансформациялық кәсіптер деп аталады.

Сұранысқа ие маман болу үшін болашақ мамандықтардың бірін таңдаған жөн және жойылып кету қаупі төнгендердің арасынан мамандық таңдаудың мағынасы жоқ.

Құзыреттіліктің жаңа кәсіптері атласында сіз 3 кәсіп тобының сипаттамасын таба аласыз:

– Жаңа мамандықтар-әлі ресми түрде жоқ, бірақ жақын арада пайда болу ықтималдығы жоғары мамандықтар;

- Трансформацияланатын кәсіптер - бұл бұрыннан бар кәсіптер мен мамандықтар, олардың ықтималдығы жоғары;

- Жойылып бара жатқан мамандықтар – бұл жақын арада сұранысқа ие болмайтын мамандықтар мен мамандықтар.

Әрине, жаңа кәсіптің сипаттамасы-бұл егжей-тегжейлі жұмыс сипаттамасы емес, болжам. Сарапшылар ретінде таңдалған әр саланың үздік мамандары дамуды бірлесіп бағалайды және болашақ мамандарға қажетті жаңа міндеттер мен құзыреттерді анықтайды. Жаңа мамандықтардың сипаттамасын зерделей отырып, білім алушылар болашақта қандай мамандықтар мен қызметкерлер сұранысқа ие болатыны туралы жеке түсініктерін қалыптастыра алады және өз таңдауын жасай алады.

3. Әртүрлі жас топтарындағы білім алушылармен кәсіби өзін-өзі анықтау бойынша жұмыс бағыттары

Кәсіби өзін-өзі анықтау, мамандық таңдау өзгерістер дәуірінде, тез өзгеретін қоғамдық қатынастардың дамуындағы дағдарыстық сәттерде ерекше өзекті мәселеге айналады. Кәсіби өзін-өзі анықтау мамандық таңдаудың бірден-бір әрекеті емес және кәсіби өмір бойы жалғасып келе жатқанына қарамастан, адамның болашақ кәсіби өмірі туралы негізгі идеялары қалыптасатын кезеңге, сондай-ақ оған ықпал ететін кейбір әлеуметтік институттардың әлеуетіне назар аударған жөн.

Шетелде және біздің елімізде кәсіптік бағдарлауды ұйымдастыру тәжірибесін талдау қазіргі уақытта әртүрлі елдердің білім беру жүйесіндегі реформалар білім алушыларды табысты әлеуметтендіруге, сондай-ақ оларды ерте бейіндеуге бағытталғанын көрсетті, мұнда мектептің жоғары сатысы білім берудің сабақтас деңгейінің сұраныстарына нақты бағдарланған.

Мұндай білім беру ортасы ретінде Орта білім беру ұйымдарында жақсы қойылған бейіндік оқыту, оның ішінде кәсіптік өзін-өзі анықтау жөніндегі жұмыс бағыттарының бірі ретінде әрекет ете алады. Бұл ретте білім беру ұйымының бұл үшін белгілі бір білім беру әлеуеті болуы тиіс, Ол мыналардан тұрады:

– білім беру ортасының білім алушының әртүрлі қажеттіліктері мен мүдделерін қанағаттандыратын бейіндік бағдарлау ресурстарымен оңтайлы қанықтылығы;

- болашақ кәсіби қызметпен өзара байланыста оқыту бейінін таңдаудың жүйелілігі мен дәйектілігін анықтайтын стандартты емес, уақыт шеңберімен реттелмеген оқытудың білім беру процесі;

- жасөспірімнің кәсіби өзін-өзі анықтаудағы өз бастамасын өзектендіретін ынтымақтастық, ынтымақтастық және серіктестік негізінде педагог пен білім алушының сындарлы өзара іс-қимылы;

– білім алушының әртүрлі білім беру және кәсіптік рөлдерде өзін сәйкестендіруге мүмкіндік беретін оқыту үлгілерімен (семиотикалық, Имитациялық, кәсіптік) қамтамасыз етілген қызметтің әртүрлі нысандарына (оқу, квазимемлекеттік, оқу-практикалық) білім алушының тұлғалық қосылуы; білім алушының жеке білім беру траекториясын әзірлеуге негіз болатын оқытудың өзіндік мазмұнын және оны игеру қарқынын таңдау еркіндігі.

Қазақстанда бейіндік оқыту жаратылыстану-математикалық және қоғамдық-гуманитарлық бағыттар бойынша ҚР МЖМБС сәйкес жүзеге асырылады. Деректер бойынша бейіндеу міндетті оқу пәндері мен таңдау бойынша бейіндеуші оқу пәндерінің үйлесімі негізінде жүзеге асырылады, ал бейіндердің бағыттары оқушылардың білім беру қажеттіліктеріне және білім беру процесінің мүмкіндіктеріне, оның ішінде демеушілік қолдаудың қатысуымен сәйкес келеді.

Білім алушылардың академиялық дайындығын қамтамасыз ету үшін оқу пәндерін оқытудың тереңдетілген және стандартты деңгейлері іске асырылады. Білім беру мазмұны оқу бағдарламалары мен оқу әдебиеттерінің өзгергіштігін, интеграцияланған оқу курстарын енгізуді, мектептің профильдеу бағытын, оқушылардың таңдау курстарының құрамын таңдау мүмкіндігін қамтиды.

Бейіндік оқытуды іске асыру оқытудың тиімді технологияларын енгізуді айқындайды. Оқу бағдарламалары тек зерттелетін материалды ғана емес, сонымен қатар жоғары сынып оқушысының қызмет түрлерін де көрсетеді: зерттеулер, пікірталастар, құрастыру, Жобалау және т.б. Қазақстандағы бейіндік білім берудің мәні таңдау пәндері шеңберінде де, элективті, факультативті вариативті курстар шеңберінде де терең деңгейде пәндерді таңдауға дейін азаяды.

Бейіндік оқыту үздіксіз кәсіптік білім берудің құрамдас бөлігі ретінде бірқатар функцияларды орындауға және жүзеге асыруға арналған. Бұл оқыту, кәсіби және кәсіптік дайындық, Өзін-өзі анықтауға дайындық және жеке тұлғаның үздіксіз кәсіптік білім алуға дайындығын қалыптастыру. Бұл жеке тұлғаның бейімділіктерін, қабілеттерін, мүдделерін дамыту, бұл әлеуметтік тәжірибені пайдалану негізінде өмірдің әртүрлі салаларындағы мәселелерді дербес шешуді қамтамасыз етеді, оның элементі білім алушының жеке тәжірибесі және т. б. Бейіндік білім беру өзінің болашақ кәсіби өмірі туралы түсінік қалыптастыруға мүмкіндік беретін әлеуметтік-кәсіптік сынамалар есебінен жеке тұтастық пен даралықты қамтамасыз етеді.

Оқушыларды бейіндік оқыту жүйесі білім алушыларды кәсіби анықтау үшін кең мүмкіндіктер береді, оның ішінде:

- білім беру саласының, бағдарлама бейінінің әрбір білім алушысының еркін таңдауы үшін жағдайлардың болуы;
- әр түрлі мүдделер мен қажеттіліктерді қанағаттандыратын әр түрлі қызмет түрлері;
- жеке тұлғаның таным мен шығармашылыққа, оның кәсіби өзін-өзі анықтауға деген мотивациясын дамытуға ықпал ететін білім беру процесінің тұлғалық-белсенділік сипаты;
- педагогтар жұмысындағы тұлғаға бағытталған тәсіл.

Кәсіби өзін-өзі анықтау-бұл тұлғаның әлеуметтік-психологиялық жетілуінің маңызды сипаттамасы, оның өзін-өзі жүзеге асыру және өзін-өзі актуализациялау қажеттілігі, кәсіби дамуға деген ұмтылысында тұлғаның дамуының көрінісі.

Бейіндік оқыту жүйесіндегі баланың кәсіби өзін-өзі анықтау процесінің жеке-белсенді тұжырымдамасының негізін В. А. Березина келесі ережелерде дәл анықтайды [51]:

– өзін – өзі анықтайтын тұлға-бұл жеке көріністермен, оқу процесін профильдеумен біріктірілген таным жүйесіндегі тәуелсіз мінез-құлық әдістерімен сипатталатын күрделі және көп қырлы педагогикалық ұғым;

– білім алушының өзін-өзі анықтауы-бұл өз бастамасы бойынша қызметті ерекше өзін-өзі реттеу тәсілі;

- өзін-өзі анықтау-бұл екі жақты процесс: бір жағынан, білім алушының өзін – өзі жүзеге асыру және өзін-өзі ұйымдастыру формасы, екінші жағынан, оның кәсіби өзін-өзі анықтауын ұйымдастырудағы педагогикалық әсердің нәтижесі;

– өзін-өзі анықтау-бұл білім алушының оқуға, қоғамға, еңбекке, өзіне қатысты әрекеттері.

Бейіндік оқытудың ерекше әлеуметтік-мәдени құндылығы полипрофессиялық және көп жастағы қауымдастықтардың өзара іс-қимылында, оның тұлғалық-бағдарланған, тұлғалық-белсенділік тәсілдерінде жатыр. Білім алушылар мұнда қызығушылықтарға сәйкес бейінді шығармашылық бірлестіктерге біріктіріледі, олар оқушыны тиісті іс-әрекетке итермелейді, бейімділікті тудырады немесе оған ауысады.

Кәсіптік бағдар беру саласындағы қазақстандық зерттеулердің деректері бойынша балалардың шамамен 65% - қандай да бір қызметке бейімділігі айқын болмаған жағдайда, педагогтың міндеті балаларға "ашуға", білім алушының кәсіп алдындағы әлеуетін, қабілеттерін дамыту ортасын ұйымдастыруға көмектесетін тиісті жағдайлар жасау. Тәжірибе көрсеткендей, болашақ мамандықты таңдауда баланың өзін-өзі анықтауы оның бейіндік сыныптағы сабақтарының ұзақтығына тікелей байланысты. Әдетте, 4-6 жыл бойы бейіндік сыныптарда оқитын балалар кәсіпке дейінгі немесе бастауыш кәсіптік даярлықтан өтеді және қандай да бір жолмен өздерінің болашақ тағдырын бейіндік оқыту жүйесінде таңдалған қызмет түріне сәйкес байланыстырады. Әр түрлі жас кезеңдерінде оқу процесінде кәсіби өзін өзі анықтаудың өзіндік ерекшеліктері бар [52].

Осылайша, мектепке дейінгі жаста кәсіби қызметпен алғашқы танысу орын алады, жұмысқа деген қызығушылық дамиды (оның оқу-практикалық мағынасында). Бала ересек адамның кәсіби қызметін бақылайды, оның сыртқы белгілері мен көріністерін, әртүрлі әрекеттердің мазмұнын салыстырады. Сондықтан оқыту мен дамудың айқын пәндік ортасы, сондай-ақ мұғалімнің жеке басы белгілі бір кәсіби қызметке деген мотивацияға айтарлықтай әсер етеді.

Бұл кезеңнің ерекше мәні-кез-келген іс-әрекетке оң мотивацияны тәрбиелеу. Бастауыш мектеп жасының ерекшелігі-жетістіктерді ынталандыру, ол үшін әр түрлі үйірмелердің немесе секциялардың қызметінде шын мәнінде үлкен мүмкіндіктер бар – әр баланың өзін көрсетуге мүмкіндігі бар.

Бастауыш мектеп жасының соңына қарай қабілеттердің дамуы балалар арасындағы жеке айырмашылықтардың айтарлықтай өсуіне әкеледі, бұл кәсіби артықшылықтар спектрінің айтарлықтай кеңеюіне әсер етеді.

Орта мектеп жасында бала өзінің қабілеттері мен мүмкіндіктерін бұрыннан алған іс-әрекет тәжірибесіне сүйене отырып түсінеді, бұл қалаған мамандық туралы идеяны қалыптастыруға әкеледі. Оқу-өндірістік қызмет балалардың қиялын қайта құрушы және өнімді (шығармашылық) дамытуға ықпал етеді. Осы қабілеттің негізінде әр түрлі еңбек түрлерінің мазмұны туралы идея байытылады, жеке оқиғалардың конвенциясын түсіну, белгілі бір кәсіпте өзін елестету қабілеті қалыптасады. Жасөспірімнің кәсіби өзін-өзі анықтауының компоненттері: кәсіби еңбек әлемі және оның құрамдас бөліктері туралы білім, еңбек нарығы және білім беру қызметтері туралы Білім, өзінің қабілеттері мен кәсіби маңызды қасиеттері туралы білім, білім беруді жалғастыру жолдары мен кәсіби еңбек әлемі туралы ақпарат көздерімен жұмыс істеу қабілеті; жеке маңызды еңбек өнімдерін жасау тәжірибесі, тәжірибеге бағытталған дағдылар, жоспарлау дағдылары, өз қызметін жобалау және ұйымдастыру; барабар өзін-өзі бағалау, өз іс-әрекеттерін бағалау және түзету және өзін-өзі бақылауды жүзеге асыру мүмкіндігі.

Мектептегі педагог-кәсіби бағдар беруші, педагог-психолог үшін өмірлік сынақ сәтінде білім алушының өзін-өзі анықтау мен жеке дамудың жоғары деңгейіне өтуін қамтамасыз ету маңызды. Бөлінген басымдықтарды іске асырудың жалпы логикасы:

- кәсіптік бағдарлау көмегін дамытудың проблемалық бағыттарын одан әрі теориялық пысықтау;
- жаңа (басым) әдістемелерді біртіндеп әзірлеу;
- жаңа әдістерді кәсіби өзін-өзі анықтаудың дәстүрлі формалары мен әдістерінің контекстіне біртіндеп енгізу;
- жағдайдың өзгеруіне байланысты осы әдістерді үнемі түзету.

Мамандық таңдауды педагогикалық-психологиялық қолдау адамның психофизиологиялық дамуының нормалары мен заңдарына негізделуі керек. Даму психологиясының негізгілерінің бірі-жас категориясы. Кәсіпті таңдау кезеңі хронологиялық тұрғыдан жастар мен жасөспірімдерге сәйкес келеді. Өмірдің осы кезеңіне тән өзін-өзі танудың дамуының жаңа деңгейінің қалыптасуы, өзіндік дүниетанымның дамуы, өмірдегі позицияны анықтау жеке өзін-өзі анықтау және өзін-өзі тану, кәсіпте өзін-өзі жобалау процестерін белсендіреді. Қазіргі уақытта педагог-психологтың жұмысы білім алушыларға жастың орталық міндеттерін нәтижелі шешуге мүмкіндік туғызуға және оларды кәсіби қызметтің мағынасына, мақсатына, құндылықтарына, мазмұнына, оны игеру және іске асыру ерекшеліктеріне психологиялық сауатты енгізуге, білім алушының педагогикалық әсер ету объектісінен кәсіптік білім беру субъектісіне айналуын қамтамасыз етуге, демек, барлық кезеңдерде тұлғаның өмір бойы кәсіби даму жағдайларын қамтамасыз етуге

арналған. Бейіндік оқыту жүйесінде білім алушыларды бейін алдындағы даярлауға ерекше көңіл бөлінеді. Профильге дейінгі оқытудың негізгі идеясы-одан әрі оқыту профилін таңдау мүмкіндігін айтарлықтай арттыру идеясы және оқушы мұндай таңдауға психологиялық тұрғыдан дайын болуы керек екені анық. Алайда, таңдауды жүзеге асырудың ғылыми негіздері туралы қарапайым идеялардың болмауы білім алушылардың бейіндік сыныптарды, ал болашақта кәсіпті таңдау процесінде Өзін-өзі тиімді кәсіби анықтауға кедергі келтіреді.

Осы мақсатқа жету үшін бейін алдындағы оқыту барысында төмендегі жұмыстарды атқару қажет:

1) өзі туралы және кәсіптер әлемі туралы білім алу арқылы оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтау процесін өзектендіру;

2) оқушылардың психологиялық құзыреттілік деңгейін арттыру арқылы әлеуметтік және кәсіптік бейімделуде психологиялық көмек пен қолдауды қамтамасыз ету;

3) оқушылардың барабар өзін-өзі бағалауын қалыптастыруға және олардың оқу қызығушылықтарының кәсіби бағытын арттыруға ықпал етуге міндетті.

Жоғарыда айтылғандарға сәйкес бейін алдындағы және бейіндік сүйемелдеу шеңберінде іске асырылатын жұмыстың негізгі бағыттары айқындалады:

- Психологиялық диагностика, ең алдымен, білім алушылардың болашақ кәсіби қызметті таңдау ерекшеліктері туралы идеяларының қалыптасу деңгейін анықтауға бағытталған; білім алушылардың өзін-өзі анықтауда көмек пен қолдау күтулерінің сипатын анықтайды. Ол оқу жылының басында педагогикалық бақылаулармен қатар өткізіледі.

- Педагогтармен және ата-аналармен консультативтік жұмыс. Мұғалімдермен жұмыс көбінесе семинарлар түрінде жүзеге асырылады. Сынып жетекшілері мен пән мұғалімдеріне арналған семинарлар кәсіби анықтаудың негізгі міндеттері мен қиындықтарымен, балалармен қарым-қатынас тактикасымен және көмек көрсету формаларымен таныстырады. Ата-аналарға кеңес беру жеке немесе ата-аналар жиналысында жүзеге асырылады.

- Әдістемені жетілдіруге және оқыту мазмұнын өзгертуге бағытталған әдістемелік жұмыс. Ол оқушылардың психологиялық-педагогикалық мәртебесін талдау нәтижелері бойынша мектеп әкімшілігімен бірлесіп жүзеге асырылады.

Мектепшілік саралау әдістерін жүйелі түрде қолдану және қолдану, яғни білім беру ұйымы шеңберінде білім алушыларды бөлу кәсіптік бағдар беру қызметінде ерекше орын алады. Екі типті мектепшілік саралау:

1. Сыртқы саралау (білім алушыларды белгілі бір белгілер бойынша топтарға, сыныптарға, курстарға бөлу) және

2. Ішкі (бір сыныптағы балалармен сабақта оқытудың әртүрлі әдістерін қолдану).

Сыныптарда саралаудың екі негізгі формасы қолданылады — қабілеттері мен қызығушылықтары бойынша.

Бірінші жағдайда топтарға бөлудің негізгі критерийі-үлгерім. Қызығушылықтары бойынша саралау оқу жоспарына таңдау пәндерін, үйірме және клуб жұмысын енгізу, білім алушыларға бір пән шеңберінде жекелеген тақырыптарды таңдауға мүмкіндік беру арқылы жүзеге асырылады. Қабілеттер бойынша саралау екі түрлі болуы мүмкін: мектеп оқушылары барлық пәндер бойынша жалпы көрсеткіштерге немесе жыл бойынша үлгерімге байланысты топтарға бөлінеді.

Сондай-ақ, білім алушыларды бейіндік және бейіндік оқыту орта білім деңгейлері мазмұнының сабақтастығына негізделуі керек. Бастауыш сыныпта ең бастысы кәсіби іс-әрекетке деген қызығушылықты, еңбекке деген оң көзқарасты қалыптастыру, кәсіби іс-әрекеттің мәні мен оның әлеуметтік мәнін түсіну болып табылады.

Негізгі орта мектепте 5-8 сыныптарда – мамандықтармен және еңбек әлемімен таныстыру, жеке тұлғаның кәсіптік бағдарын қалыптастыру, өз қабілеті мен бейімділігін барабар өзіндік бағалауды қалыптастыру, кәсіби хабардар болып, өзін-өзі қалыптастыру.

9-10 және 11-сыныптардағы бейіндік білім беру деңгейінде – кәсіби бейімділік пен ниетті анықтау, олардың оқушылардың қабілеті мен бейімділігіне сәйкестігі.

Кәсіптік бағдар берудің жас кезеңіне және мақсаттарына сәйкес сәйкес диагностикалық әдістер қолданылады. Бастауыш мектепте баланың кәсіби боялған қиялдарының спектрін диагностикалау, мамандықтарға қызығушылықтардың пайда болуын диагностикалау, сурет салу әдістерін қолдану арқылы мотивациялық сфераны диагностикалау және сұрақ қою жүргізіледі. Алынған нәтижелер бойынша баланың жан-жақты дамуын қамтамасыз ету, білім беруді ерте мамандандыруға жол бермеу мақсатында ата-аналармен жұмыс жүргізілуде. Мұғалімдерге арналған консультациялар диагностикалық әдістер кешенін, ойындарды белсендіру әдістерін, студенттермен жұмыстың белсенді формаларын, іс-әрекет стилін түзету жолдарын меңгеруге бағытталған.

Негізгі орта мектепте оқушылардың тұлғалық және кәсіби өзін-өзі анықтауы бойынша жұмыс жалғасуда. Білім алушының тұлға болып қалыптасу процесін бақылау үшін жеке карталар пайдаланылады, онда кәсіптік бағдар беру бөлімі маңызды рөл атқарады. Ол әртүрлі психодиагностикалық әдістерді қолдану арқылы алынған оқушының қызығушылықтары мен бейімділіктерінің динамикасын бақылайды.

Бұл кезеңде білім алушылардың кәсіби өзіндік санасын және кәсіби «Мен концепциясы» (кәсіби қызмет субъектісі ретінде өзін қабылдау) сияқты

құрамдас бөлікті дамытуды қамтамасыз ететін кәсіби кеңес беру басты рөл атқарады. Бұған жеке кәсіптік консультациялар ғана емес, сонымен қатар жұмыстың бұқаралық формалары да ықпал етеді: оқу сабақтары, элективті сабақтар, элективті курстар және т.б.

Бұл жұмыстың тиімділігі студенттердің бейіндік дайындықтың бағыттарын қаншалықты сауатты, саналы түрде таңдағанымен анықталады. Кәсіптік бағдар беру педагогының, педагог-психологтың ата-аналарымен жұмысы өзара сенім, өзара сыйластық, ата-ананың бала бойындағы орындалмаған армандарын жүзеге асыруға деген ұмтылысын жеңу, мүдделерін барынша ескеруге бағдарлану кілтінде құрылуы керек. және баланың мүмкіндіктері.

Жалпы орта білім беру деңгейінде оқушылардың өмірлік жоспарларының қалыптасу және хабардар болу деңгейін, олардың хоббилерін, кәсіби ниеттері мен қалауларын, білім беру қызметтеріне қанағаттану дәрежесін қадағалауға мүмкіндік беретін әдістерге басымдық беріледі.

Алынған нәтижелер негізінде білім алушылармен жеке консультациялар өткізіліп, оқушылардың өмірі мен кәсіби өзін-өзі анықтауы бойынша сабақтар жүйесі құрылуда. Осының арқасында ол өзінің объективті мүмкіндіктерін – дайындық деңгейін, денсаулығын, отбасының материалдық жағдайын және ең бастысы өзінің қабілеті мен бейімділігін бағалай алады және мамандық таңдауда типтік қателіктерден аулақ бола алады.

Педагогикалық тұрғыдан алғанда жасөспірімдік кезең – дамудың психологиялық аспектілері сапалық өзгерістерге ұшырайтын кезең. Атап айтқанда, бұл жаста мінез-құлыққа баса назар аудару белсенді болады, қорғаныш мінез-құлық пайда болады. Көптеген зерттеушілердің пікірінше, жасөспірім әрқашан өте қиын кезеңдерден өтеді және бұл мүлдем қалыпты жағдай. Сондай-ақ жасөспірімдердің хоббиі, талғамы, өзін-өзі көрсету тәсілдері жиі қабылданған мінез-құлық нормаларына сәйкес келмейді. Бұл жеке адамға ғана емес, сонымен қатар кәмелетке толмағандарға да әсер ететін бірқатар сыртқы факторларға байланысты. [53].

Кәсіптік бағдар беру мақсатында білім алушыларды зерттеу олардың кәсіптік бағдар беруінің маңызды құрамдастарының бірі болып табылады. Бұл кезеңде тұлғаның өзіне тән қасиеттерін зерттеу қажет: құндылық бағдарлары, қызығушылықтары, қажеттіліктері, бейімділігі, қабілеттері, кәсіптік бағдары, кәсіби ниеті, мамандық таңдау мотивтері, мінез ерекшеліктері, темперамент, денсаулық жағдайы. Тұлғаның кәсіби қызметіне қатысты келесі құндылықтарды бөліп көрсетуге болады: қоғамда, жақын әлеуметтік ортада өзін-өзі бекіту; жұмыс күшіндегі бедел; туыстарын, таныстарын, достарын тану; өзін-өзі жетілдіру және өзін-өзі көрсету - қызықты жұмыс; өзіндік білім, білік, дағдыны қолдану; еңбектің шығармашылық сипаты; материалдық-практикалық, утилитарлық құндылықтар - жақсы табыс; тұлғаны қанағаттандыратын лауазым, жоғарылау перспективасы.

Жасөспірімдердің мамандық таңдау мотивтерін келесі топтарға бөлуге болады:

түрі бойынша: жалпы мотивация; мамандықтардың романтикасы; когнитивтік мотивтер; кәсіптің әлеуметтік маңыздылығын көрсететін мотивтер; мысалға сілтеме; дәлелсіз таңдау;

табиғаты бойынша: еңбек қызметінің осы бағытын таңдаудың мақсаттылығын анық және нанымды негіздейтін мотив; мотивация анық емес, жеткіліксіз дәлелденген; мотивация белгісіз, дәлелденбеген; мотивация жоқ.

Мамандық таңдау мотивтерін анықтау жасөспірімдерге еңбектің бұл түрін таңдауға не түрткі болғанын және таңдауының нақты, орынды мотивтерін анықтауға мүмкіндік береді. Бұл өз кезегінде адамның объективті құндылықтарға қатынасын анықтауға мүмкіндік береді.

Кәсіби өзін - өзі анықтаудың әр жас кезеңі белгілі бір ерекшеліктермен сипатталады: бастауыш сынып оқушысы—(I-IV) кәсіби бағдарлау қызметінің белсенді құралдарының көмегімен (іскерлік ойындар, қызығушылық топтары, факультативтер, әлеуметтік пайдалы еңбек, жеке сұхбаттар және т. б.) еңбекке деген адал көзқарас қалыптасады, оның адам мен қоғам өміріндегі рөлін түсіну, таңдау жасау мамандықтар, еңбек қызметіне қызығушылықты дамыту; жасөспірімдерде (IV (V)—VII сыныптар) олардың мамандықты және қоғамдағы орнын таңдауға байланысты өздерінің мүдделері, қабілеттері, қоғамдық құндылықтары туралы хабардар болуын қалыптастыру маңызды. Бұл ретте болашақ кәсіби қызмет жасөспірім үшін белгілі бір өмір салтын құру тәсілі, өз мүмкіндіктерін іске асыру жолы ретінде әрекет етеді; VIII—IX сынып оқушыларында-халық шаруашылығы мамандықтары, кәсіби өсу мен шеберліктің перспективалары, мамандық таңдау ережелері, барабар дағдылар туралы идеяларды қалыптастыру қажет.

Жоғары сынып оқушыларының, жасөспірімдердің өзін-өзі жүзеге асыру процесінің маңыздылығы белгілі бір білікті мамандарға, сапалы кадрларға, сондай-ақ жұмысшы мамандықтарға мұқтаж қоғамның практикалық сұраныстарына байланысты. Бұл процестер елде тұрақты негізде болып жатқан экономикалық жаңа жағдайларына байланысты.

Кәсіби өзін-өзі анықтауға дайындықтың құрылымдық элементтері кестеде келтірілген:

Кесте 1 – Кәсіби өзін-өзі анықтауға дайындық элементтері

Элементтер	Сипаттамалары
Психологиялық дайындық	Бұл қиындықтарды жеңуге және психологиялық деңгейде жаңа жағдайларға бейімделуге дайын екендігінде көрінеді.
Физиологиялық дайындық	Бұл өнімділік дәрежесінде, стресс факторларына ұшырауда, тәуекел жағдайында жұмыс істеу қабілетінде көрінеді.

Мотивациялық дайындық	Бұл жоғары сынып оқушысының кәсіби және жеке дамуына назар аударудан көрінеді.
Интеллектуалды-танымдық дайындық	Ол кәсіби қабылдауда, кәсіби ойлау мен есте сақтауда, кәсіби зейінді қалыптастыруда көрінеді.
Коммуникативті дайындық	Бұл тұлғаның кәсібилігі сатысында көрінеді, адамның эмпатиясы, ұжымшылдығы, әріптестерімен қарым-қатынас жасау қабілеті бар екенін көрсетеді.
Моральдық-адамгершілік дайындық	Бұл жеке тұлғаның болашақ кәсіби қызметтің құндылықтары мен этикалық жағын қабылдау мүмкіндігінде көрінеді.

Жасөспірімдердің өзін-өзі анықтауында барлық таланттар мен хоббилерге назар аудару маңызды. Кәсіптік бағдарлауды жүргізу үшін мамандық таңдауды саналы түрде жүзеге асыру тақырыбында әңгімелер, пікірталастар мен пікірталастар үлкен маңызға ие. С. В. Овчинникованың пікірінше, жасөспірімдердің кәсіби бейімділігінің дамуын анықтайтын жеке типологиялық ерекшеліктерді талдау келесі аспектілерде көрінеді:

- мамандық шеңберінде оқыту кезіндегі ғылыми тәсіл, яғни оқытудың қаншалықты мұқият өтетіндігі, болашақ мамандарға қандай жан-жақты білім берілетіні, маман өзінің болашақ білімін қалай басқара алатындығы;
- кәсіби қызметтің қолданбалы аспектісі, яғни оқытудың практикамен қаншалықты байланысты болатындығы қолданбалы қызметтің болашақ аспектілерін көрсетеді;
- оқу процесінде кәсіптің болашағымен танысу процесі қаншалықты жүреді [54].

Кәсіптік бағдар беру жұмысы жасөспірімдердің кәсіби өзін-өзі анықтау процесімен тығыз байланысты. Кәсіби өзін-өзі анықтау, өз кезегінде, өзін-өзі талдауға, жеке тұлғаны өзін-өзі тануға, сондай-ақ олардың қабілеттерін, құндылықтарын, іс-әрекеттерін рефлексиялауға және оларды қажетті кәсіппен байланыстыруға қатысты жеке іс-әрекеттерді білдіретін процесті білдіреді.

Жоғары сынып оқушыларының кәсіби бағдары

Мамандық таңдау мотивтерін төмендегідей жіктеуге болады:

1. Әлеуметтік: өз еңбегімен әлеуметтік прогресті ілгерілетуге деген ұмтылыс, жоғары жалпы адамзаттық мақсаттар мен қажеттіліктерге әлеуметтік назар аудару.

2. Моральдық: өзінің моральдық келбетін, рухани әлемін жетілдіруге ұмтылу, адамгершілік қасиеттерін дамыту.
3. Эстетикалық: еңбек эстетикасына, оның сұлулығына, үйлесімділігіне, сұлулықты қабылдауға, іс-әрекеттен қуаныш сезімін алуға ұмтылу.
4. Танымдық: арнайы білімді игеруге ұмтылу, нақты жұмыс мазмұнын білу.
5. Шығармашылық: жұмыста ерекше болуға ұмтылу, ғылыми жаңалықтар ашу, шығармашылық үшін мүмкіндіктер алу
6. Еңбек мазмұнымен байланысты: еңбек процесі туралы нақты білім, психикалық және физикалық еңбекке назар аудару.
7. Материалдық: материалдық игіліктерге ұмтылу.
8. Беделді: таныстар арасында бағаланатын мамандықтарға деген ұмтылыс қоғамда көрнекті орынға қол жеткізуге мүмкіндік береді, жұмыста жылдам ілгерілеуді қамтамасыз етеді.
9. Утилитарлық: адамдарды басқаруға деген ұмтылыс, қалада жұмыс істеу, еңбектің тазалығы мен жеңілдігі, университетке бағдарлану [55].

Мектептегі жоғары сынып оқушыларының кәсіптік бағдарлануын басқару процесінің негізі мақсат қою, жоспарлау, ұйымдастыру, реттеу, бақылау және түзету функцияларына негізделген.

Мақсат қою функциясы. Жоғары сынып оқушыларының кәсіптік бағдарлануын басқару процесінің мақсаты екі түрлі: олардың кәсіби өзін-өзі анықтауы, бұл өмірдің әртүрлі кезеңдерінде адам жасаған бірқатар таңдаулардан тұратын процесті білдіреді [56]. Орта мектепте оқушы дайындық бағытын, мамандығын, оқу орнын, жұмыс орнын таңдауы керек. Екінші мақсат жоғарыда аталған: жоғары сынып оқушыларының кәсіби өзін-өзі анықтау процесін педагогикалық қолдау.

Мектеп деңгейінде кәсіптік бағдарлау процесін жоспарлау жоғары сынып оқушыларында еңбек нарығының нақты бейнесін қалыптастыратын, әртүрлі кәсіптердің қадір-қасиетін көрсететін және, ең алдымен, қазіргі уақытта сұранысқа ие болатын іс-шаралар тізбесін болжайды; оқушыларды еңбек нарығының қажеттіліктерін және олардың мүмкіндіктерін барабар бағалауға, сондай-ақ өздерінің кәсіби траекториясын (мансабын) болжауға ынталандырады. Ұсынылған іс-шаралар жоспарда белгіленген мерзімде жүргізілуі тиіс. Бұдан басқа, жоспарда жоспарланған іс-шараларды ұйымдастырушылар көрсетіледі. Кәсіптік бағдарлау процесін жоспарлау орта білім беру ұйымдарының тәрбие

жұмысының жалпы жоспарына енгізілген. Еліміздің орта білім беру ұйымдарында бұл функцияны іске асыру үшін кәсіптердің әлеуметтік-экономикалық сипаттамалары болуы керек, кәсіптің даму перспективаларын, кәсіптердің таралу аймақтарын, кәсіпқойлардың табыс деңгейін, біліктілік жолдары мен кәсіби мансап перспективаларын, сондай-ақ еңбек нарығының ерекшеліктерін білу қажет.

Ғылыми-әдістемелік дереккөздерді талдай отырып: кәсіптік бағдарлауда жоғары сынып оқушыларын кәсіптік бағдарлауды ұйымдастырудың келесі нысандары мен әдістерін ұсынуға болады: (кесте 2) [57].

2-кесте-жоғары сынып оқушыларын кәсіптік бағдарлауды ұйымдастырудың нысандары мен әдістері

Жіктеу үшін негіз	Кәсіптік бағдар беру жұмысының нысандары
Қатысушылар санына байланысты әр түрлі болады	<ul style="list-style-type: none"> - Кәсіптік бағдар беру жұмысының жеке нысандары: әңгімелесу, кеңес беру, жеке диагностика - топтық: сабақ, ойын, әңгіме, топтық диагностика, семинар, тренинг; - бұқаралық: көптеген оқушылармен жұмыс, мысалы, ақпараттық іс-шаралар, оқу орындарының презентациялары, оқу орындарының жәрмеңкелері
Жоғары сынып оқушыларының қатысу дәрежесіне байланысты	<p>Пассивті: әңгімелер, дәрістер, бейнефильмдерді қарау; кәсіби диагностика, кәсіби кеңес беру; бару "кәсіптер жәрмеңкесі"; қаланың, ауданның "білім картасымен" танысу; "Сіздің кәсіби болашағыңыз" стендтерін безендіру; оқушылардың шығармашылық жұмыстарының көрмелері.</p> <p>Белсенді:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) колледжге экскурсиялар, болашақ оқудың нақты жағдайларын көруге, колледж тарихымен танысуға, студенттермен араласуға, шығармашылық бірлестіктердің басшыларымен шеберлік сыныптарында материалдармен жұмыс істеудің әртүрлі әдістерін көрсету, ойындарға қатысу және оқу орнына экскурсия ұйымдастыру; - б) кәсіптік бағдарлау бойынша рөлдік ойындарды пайдалану: ойын арқылы оқушыларға нақты өмірде туындауы мүмкін өмірлік жағдайларды "модельдеуге", талдауға және жоғалтуға мүмкіндік беріледі; осындай ойындарға қатыса отырып, балалар өздерінің таланттарын ашады, өз ойларын айтуға үйренеді, шешендік шеберлігін дамытады және тағы басқалар.

С. В. Малин кәсіптік бағдарлауды ұйымдастыруда белсендіру технологияларын қолдануды ұсынады, ол арқылы ол жоғары сынып оқушысының кәсіби қызмет түрін таңдау мақсатында қолданылатын

белсендіру формаларының, әдістерінің, әдістерінің, әдістерінің арнайы жиынтығын түсінеді [58].

Жоғары сынып оқушыларының кәсіптік бағдар беру процесін ұйымдастыру белсенді әдістермен жүзеге асырылуы керек: кәсіби жобалау, Өзара білім беру, кәсіби өзін-өзі бағалау және өзара бағалау, ұйымдастырушылық жобалау әдісі және т. б. мектепте құрылған кәсіптік бағдар беру кабинеті, кәсіби өзін-өзі анықтау бұрышы, мамандықтардың ай сайынғы интерактивті көрмесі және т. б.

Жоғары сынып оқушыларын мамандық таңдауда қолдау әдісі ретінде кәсіптік бағдарлау және дамыту ортасын ұйымдастыру ұсынылады. Мұндай ортаның негізгі компоненттеріне мыналар кіруі мүмкін: әр түрлі профильдегі өңір ерекшелігіне сай өнеркәсіптік кәсіпорындар мен кәсіптік білім беру мекемелерін білдіретін тұрақты экспозиция; белгілі бір күндерге, мерейтойларға арналған, сондай-ақ ғылым мен техниканың әртүрлі мәселелеріне арналған уақытша тақырыптық экспозициялар; оқушылардың ғылыми-техникалық шығармашылығының өзгертін экспозициясы; ғылыми-техникалық ақпаратты жинақтайтын ақпараттық-ресурстық бөлім, бұдан басқа, кәсіптік бағдарлау мынадай нысандарды қамтуы тиіс: өңірлік өнеркәсіптік кәсіпорындар мен техникалық бейіндегі кәсіптік білім беру мекемелерін білдіретін тұрақты экспозиция; белгілі бір күндерге, мерейтойларға орайластырылған, сондай-ақ ғылым мен техниканың әртүрлі проблемаларына арналған уақытша тақырыптық экспозициялар; ғылыми-техникалық бағыттағы өзгермелі экспозиция, оқушылардың техникалық шығармашылығы; әртүрлі тасымалдағыштарда ұсынылған ғылыми-техникалық ақпаратты жинақтайтын ақпараттық-ресурстық бөлім; жоғары сынып оқушылары мен ата-аналарға кәсіби диагностика және кәсіби кеңес беру кабинеті; Интернеттегі портал; баспа бөлімі; фото-Бейне студия; техникалық модельдеу шеберханасы; педагогтармен және мамандармен жұмыс істеуге арналған әдістемелік кабинет.

Кәсіби бағдар беру процесін ұйымдастырған кезде ғалымдар мен практиктер кәсіби өзін-өзі анықтауға әсер ететін факторларды ескеруді ұсынады: отбасы мүшелерінің позициясы, жақын орналасқан оқу орындары, кәсіптің беделі, жеке кәсіби жоспарлар, достарды таңдау және т. б. бұл факторларды ескеріп қана қоймай, сонымен қатар процеске тарту керек, бұл мектептің, отбасының, орта мектеп оқушысының күш-жігерін біріктіруге және жоғары сынып оқушысының олар әр түрлі пікірлер мен теңдестірілген тәсілге негізделетін дұрыс кәсіби таңдау үшін кәсіптік бағдар білім беру мекемелерімен, билік құрылымдарымен, ата-аналар қауымдастығымен және бизнес өкілдерімен тығыз байланыста жүргізілуі керек.

Мектептегі кәсіптік бағдар беру процесін басқарудың өте маңызды функциясы-бақылау. Ол кәсіби диагностика деңгейінде, процестің өзін ұйымдастыруда, сондай-ақ түлектердің мансабын бақылауда жүзеге асырылады. Л. В. Ребышева мектепте жастардың кәсіптік бағдарлануын

басқаруды бағалау критерийлерін, көрсеткіштерін және индикаторларын әзірледі (3-кесте) [59].

Кесте 3 -мектептегі жастарды кәсіптік бағдарлауды басқаруды бағалау критерийлері, көрсеткіштері

Тиімділік критерийлері	Кәсіби таңдау көрсеткіштері	Көрсеткіштер
Қажеттілік	Мамандықты негізделген таңдауда	Мамандық таңдаумен және нақты оқу орнымен сенімділік дәрежесі
Ақпараттандыру Дайындық	Білім беру қызметтері нарығы және еңбек нарығының қазіргі заманғы талаптары туралы	Сұранысқа ие мамандықтар туралы хабардар болу ЖОО-ға белгілі бір мамандыққа түсу үшін емтихан таңдау
	Таңдалған мамандық және оны алу жолдары туралы	Таңдалған кәсіптің мазмұны және оны алу мүмкіндіктері туралы білім деңгейі
	Олардың бейімділігі, қабілеттері, жеке қасиеттері туралы	Мамандық таңдау факторлары жеке қасиеттерді мамандық талаптарымен байланыстыру қабілеті Жеке кәсіби қасиеттерді диагностикалау әдістерін меңгеру
Қатынас	Кәсіби білім алуға деген негізделген жоспар құру	Жоспарды іске асырудағы белсенділік дәрежесі
Қанағаттану деңгейі	Еңбекке өмірлік құндылық ретінде қалыптасқан көзқарас	Жоғары білімге бағдарлану мотивтері Материалдық әл-ауқат факторлары
Табыс	Таңдаған мамандығы, оқу орны	Университетке түскеннен кейін таңдауыңызды өзгертуге деген ұмтылыс
Қажеттілік	Жеке ерекшелігіне және қоғамға сәйкес келетін кәсіби таңдау	Кәсіби таңдауға деген көзқарас

Білім алушының кәсіби өзін – өзі анықтауының қалыптасу көрсеткіштеріне мынадай критерийлер жатады:

а) когнитивтік - кәсіп, өзінің кәсіби маңызды қасиеттері, кәсіби ниеттерін іске асыру жолдары, өзінің кәсіби өсу перспективалары, жеке білім беру-кәсіби жоспары (бағыты) туралы білім;

б) мотивациялық-қажеттілік-кәсіп таңдауға және кәсіптік мансап құруға оң көзқарас, тұрақты кәсіптік қызығушылық, кәсіптік өзін-өзі анықтау субъектісі ретінде өзіне барабар көзқарас, шығармашылық өзін-өзі жүзеге асыру, кәсіптік мансапқа дайындық жөніндегі өз іс-әрекеттері туралы бағалау пайымдаулары ;

в) іс-әрекеттік – практикалық-іскерліктердің, дағдылардың, құзыреттердің болуы (өзінің кәсіптік бағдарлау маңызды іс-әрекеттерін болжауға және жоспарлауға, қоғамда және кәсіптік ортада (жұмыс тобында) әрекет етуге, әлеуметтік-мәдени және кәсіптік-өндірістік ортаның өкілдерімен өзара іс-қимыл жасауға, білім беру қызметтері мен еңбек нарықтарында өзін таныстыруға, білім беру саласындағы өңірлік құрамдас бөлікті талдауға және ескеруге білім беру-кәсіптік маршруттар контекстінде; кәсіп, мамандық алуға, өзін-өзі тиімді жүзеге асыруға, өмірлік және кәсіби жоспарларды іске қосуға бағыттау қажет.

Қорыта айтсақ, жоғары сынып оқушыларының кәсіби бағдарлау процесін басқарудың тиімділігі келесі ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттарды сақтай отырып арттырылуы мүмкін:

- еңбек нарығының қажеттіліктерін ескеретін, өңір үшін оңтайлы кәсіптік даярлау бағыттарының спектрін анықтау;

- кәсіби диагностика процесінде оқушының жеке қасиеттері мен кәсіби қасиеттерін көрсететін құзыреттілік картасын жасау

мектептің жоғары сатысында жеке білім беру траекториясын іске асыруды қамтамасыз ететін бейімділік;

- мектептің, әртүрлі деңгейдегі кәсіптік білім беру мекемелерінің, жұмыспен қамту орталықтарының, еңбек нарығы өкілдерінің өзара іс-қимылы негізінде жоғары сынып оқушылары үшін кәсіптік бағытталған элективті және бейіндік курстар өткізу.

Мектептегі кәсіптік бағдар беру жұмысының процесін басқару оның өзекті ғылыми және әдістемелік қамтамасыз етілуін құруды, педагогтарды тәлімгерлер, тьюторлар рөліндегі қызметке даярлауды; жоғары сынып оқушысына өзін және өзінің кәсіби бейімділігін тануда, сондай-ақ белгілі бір орынға мамандар дайындайтын оқу орындарының спектрін таңдауда барынша жеке көмек көрсетуге бағытталған оны жүзеге асыру тәсілдерін қайта бағалауды көздейді жұмыс.

Жалпы білім беретін мектепте жоғары сынып оқушыларының кәсіптік бағдарлануын басқару моделін қарастыруға көшейік.

Модель (грек тілінен. *modulus*) - үлгі. норма-модельденген объектінің немесе құбылыстың (прототиптің) жеңілдетілген нұсқасы болып табылатын және белгілі бір модельдеу мақсаттары үшін маңызды қасиеттерді жеткілікті

түрде қайталайтын (прототиптен өзгеше болуы мүмкін маңызды емес қасиеттерді алып тастау) кейбір материалдық немесе ойша ұсынылған объект немесе құбылыс [60].

Кәсіптік бағдарлау процесін басқару моделі бойынша біз жоғары сынып оқушыларына кәсіби өзін-өзі анықтауда әлеуметтік-педагогикалық көмектің реттелген, белгілі бір түрде құрылымдалған процесін қарастырамыз.

Кәсіптік бағдарлауды басқару моделі функционалды модель екенін атап өткен жөн. Басқару процесінің негізі мақсат қою, жоспарлау, ұйымдастыру, реттеу, бақылау және түзету функцияларына негізделген. Олар өзара байланысты және өзара тәуелді компоненттер тізімінде көрініс тапты: бағдарлау компоненті, жоғары сынып оқушыларының кәсіптік бағдарлау процесін басқарудың мақсаттары, міндеттерін қамтиды; бағдарламалық компонент-кәсіптік бағдарлаудың негізгі бағыттарын көрсетеді және мектептегі жоғары сынып оқушыларының кәсіптік бағдарлауын басқару процесін басқару Жоспарының мазмұнын ашады; технологиялық компонент-кәсіптік бағдарлауды басқару процесін іске асыру құралдарының сипаттамасын қамтиды; нәтижелі компонент-кәсіптік бағдарлауды басқару процесін іске асырудың тиімділігін бағалау критерийлері мен көрсеткіштерінің сипаттамасын қамтиды.

Сонымен қатар, осы модельді жүзеге асыратын субъектілерді көрсету керек: басқарушы Ішкі жүйе – психолог, әлеуметтік педагог, ұйымдастырушы - педагог ұсынған кәсіптік бағдар беру қызметі), сынып жетекшілері, мектеп әкімшілігі: басқарылатын Ішкі жүйе – жоғары сынып оқушылары, олардың ата-аналары (заңды өкілдері).

Бағдарлау компоненті. Бұл компоненттің мазмұны өзінің қабілеттері мен мүмкіндіктері туралы барабар түсінік негізінде болашақ кәсіби қызметтің (мансаптың) бағытын анықтайтын қазіргі еңбек нарығында бағдарлауға қабілетті мектеп түлегін қалыптастыруға әлеуметтік тапсырыспен шартталған. Бұл компонент екі функцияны орындайды: кәсіби өзін-өзі анықтау қажеттілігін қалыптастыруға жауап беретін ынталандырушы және кәсіби жоспарларды қалыптастыруға байланысты стратегиялық.

Осыған сүйене отырып, жоғары сынып оқушыларының кәсіптік бағдарлануын басқару процесінің мақсаты – олардың кәсіби өзін-өзі анықтаудағы әлеуметтік-педагогикалық көмек. Орта мектепте оқушы дайындық бағытын, мамандығын, оқу орнын, жұмыс орнын таңдауы керек.

Мақсатқа жету келесі міндеттерді шешуді қамтиды:

- кәсіби диагностика мен кеңес беруді ұйымдастыру;
- жеке тұлғаның және ақпараттық қоғамның еңбек нарығының қажеттіліктеріне кәсіптік бағдар беру үдерісін ұйымдастыру және жоспарларын өзектендіру;
- кәсіби ұтқырлыққа, мансап құруға дайындықты және білікті кәсіби қызметке құндылық қатынасын қалыптастыру.

Модельдің бағдарламалық компоненті ең алдымен кәсіптік бағдарлаудың барлық бағыттарын ескереді: кәсіби диагностика, кеңес беру, білім беру. Осы

бағыттарға сәйкес кәсіптік бағдар беру қызметінің қызметі жоспарлануда.

Осы компонентте іске асырылатын функциялар:

- кәсіби бағдарлаудағы жеке тәсілдің басымдығын көздейтін басымдықтар;

- тәжірибеге бағдарлану-жоғары сынып оқушылары кәсіби сынамаларды өз бетінше жүзеге асыра алатын практикалық бағыттағы іс-шараларға басымдық беріледі.

Кәсіптік бағдарлауды басқару кешенділік, көп деңгейлі және ведомствоаралық, сабақтастық қағидаттарына негізделуі керек. Сондықтан кәсіптік бағдар беру процесін жоспарлауға қойылатын міндетті талаптар:

а) мектепте кәсіптік бағдар беру жұмысын жүйелі ұйымдастыру;

б) әлеуметтік әріптестік мекемелерімен, білім беру ұйымдарымен экономикалық, әлеуметтік сала кәсіпорындарымен және жұмыспен қамту қызметтерімен ведомствоаралық өзара іс-қимылды ұйымдастыру;

в) білім беру жүйесінде кәсіптік өзін-өзі анықтауды сүйемелдеу процесінің үздіксіздігі (жалпы, қосымша және кәсіптік білім берудің өзара іс-қимылы).

Кәсіптік білім берудің нәтижесі кәсіптер әлемі, ондағы өз орны (кәсіптік бағдарды айқындау) туралы қалыптасқан идеялар, еңбек нарығының талаптарын, оқу орындарының ұсыныстарын және жеке қалауларын ескере отырып, кәсіптік жоспарлар құруға уәждеме болуы тиіс.

Кәсіби кеңес беруді жүзеге асырудың ерекшелігін біз оның жоғары сынып оқушысы оптант үшін таза жеке және пайдалы болуы керек екенін көреміз. Кәсіби бағдар беруші жоғары сынып оқушысының (мамандық таңдайтын оптант – адам)дайындық дәрежесін ескеруі керек:

1) жоғары сынып оқушысы мамандық әлемінде жақсы бағдарланған, өз мамандығын таңдаған, сондықтан кеңес беру кезінде ол өз таңдауының дұрыстығын растауы керек;

2) оптант кәсіби жоспардың бірнеше нұсқаларына ие, таңдау қиынға соғады, оған жоспарларының негізділік дәрежесін анықтауға көмектесу керек;

3) оқушының кәсіби жоспары жоқ, бірақ белгілі бір мамандыққа бейімділігін көрсетеді, сондықтан кәсіби жоспар құруға көмектесу керек;

4) жоғары сынып оқушысының кәсіби жоспары да, қандай да бір қызмет түріне бейімділігі де жоқ, демек, ауқымды психодиагностикалық жұмыс жүргізу, жоспардың болмау себептерін анықтау, оны қалыптастыруды бастау және т. б.

Кәсіби кеңес төмендегідей қадамдарды қамтуы керек:

1-қадам: жоғары сынып оқушыларының қызығушылықтарын, бейімділіктерді, кәсіпке бейімділігін анықтау;

2-қадам: кәсіби фокус туралы идеяларды қалыптастыру;

3-қадам: кәсіптер әлемі мен қызмет салаларын талдау, әр саланың ерекшеліктерін, еңбек ерекшеліктерін, оны орындау үшін қажетті қасиеттер мен құзыреттерді анықтау;

4-қадам: диагностика аясында оқушының жеке психологиялық ерекшеліктерін

зерттеу;

5-қадам: анықталған ерекшеліктерді кәсіптер мен бағыттардың талаптарымен салыстыру;

6-қадам: мамандықты нақтылау, кәсіби жоспарды, бағдарламаны және кәсіпті игеру тәсілдерін әзірлеу.

Кәсіби кеңес беру кәсіби кеңесшінің біліктілігі мен жеке басына жоғары талаптар қояды.

Кәсіби кеңес берудің нәтижесі: кәсіби қызметті және осы таңдауды анықтайтын құндылықтарды таңдауда өзін-өзі анықтау, Кәсіби қызметтің таңдалған бағытының дұрыстығына сендіру, кәсіби жоспарлар құру, нәтижеге назар аудару.

Кәсіби диагностиканы жүзеге асырудың заманауи тәсілі - олар өздерін дәлелдеген әдістермен, диагностиканың заманауи әдістерімен бірге тартылады. Бұл бағыттың мақсаты-диагностикалық іс-шараларды жүргізу және кәсіби бағдарлаудың жеке бағдарланған технологияларын әзірлеу.

Диагностика бағыттары:

- жоғары сынып оқушыларының бейімділігін зерттеу;
- оқушылардың физиологиялық ерекшеліктерін зерттеу;
- жоғары сынып оқушысының Құзыреттілік кәсіби картасын жасау.

Модельдің технологиялық компоненті. Функциялар іске асырылады – алгоритмдік: қызметтің нақты алгоритмін қолдану; тиімділік, бұл кәсіптік бағдарлау құралдарының санының көбеюімен емес, оларды сапалы пайдаланумен байланысты.

Кәсіптік бағдарлауды басқару алгоритмі

1 – қадам-аналитикалық-диагностикалық: еңбек нарығын талдау, кәсіптік бағдар бойынша ғылыми әдебиеттер, жоғары сынып оқушыларының бейімділігін диагностикалау, кәсіптік бағдарлау қызметін жоспарлау-жұмыс жоспарын модельдеу;

2 – қадам-кәсіптік бағдарлау қызметін ұйымдастыру және реттеу: консультациялық қызмет, үгіт, ағарту.

3-қадам-жоғары сынып оқушыларының кәсіптік бағдар беру қызметін бақылау және түзету.

Бұл компонент алдыңғы бағдарламалық компонентке байланысты. Оған орта мектеп оқушыларының кәсіптік бағдарлау бағдарламасын жүзеге асырудың нысандары, әдістері мен құралдары кіреді.

Дәстүрлі жұмыс түрлері: мектепте құрылған кәсіптік бағдар беру кабинеті, кәсіби өзін-өзі анықтау бұрышы, мамандықтардың ай сайынғы интерактивті көрмесі, кәсіптік бағдар беру апталары, мектеп сайтындағы кәсіптік бағдар беру блогы және т. б. қаражат бола алады.

Кәсіптік бағдарлаудың кейбір өзекті формаларын қарастырайық.

Кәсіби бағдарлаудың инновациялық тәсілдерінің бірі, жастардың кәсіби және жеке дамуына мүмкіндік беретін көрме-шеберхана сияқты кәсіби бағдарлаудың осы түрін жүргізу жастарды кәсіби қызметтің нақты салаларында практикалық дағдылар мен дағдыларға үйретуге мүмкіндік береді. Жұмыс берушілерді, өңірдің оқу орындарын, билік органдары мен жастарды нарықтың әрбір қатысушысы өзінің даму мүмкіндіктері мен артықшылықтарын ұсына алатын ашық және қолдануға болатын мансаптық даму кеңістігін құруда біріктіреді. Көрме жұмысына көптеген жастар мен жұмыс берушілер, өңірдің билік органдарының өкілдері қатысады.

Кәсіптік бағдар беру жұмысының қызықты түрі мектеп сайтында (виртуалды кәсіптік бағдар беру кабинеті) кәсіптік бағдар бөлімін құру болып табылады. Бұл блокқа, біріншіден, жоғары сынып оқушыларының білімі туралы материалдар кіреді: ол қолданыстағы кәсіптер, соңғы жылдары адамдардың виртуалды кеңістікті пайдалануына байланысты пайда болған жаңа мамандықтар туралы (блогер, копирайтер, SEO оптимизаторы, оқиға менеджері, PR-менеджер, аңшы, коуч) [61].

Мектеп оқушыларын болашақта кәсіби қызмет біздің өміріміздің үлкен кеңістігіне интернетті тартуға байланысты өзгеретініне бағыттау маңызды, сондықтан алға ұмтыла отырып, келесі қызмет бағыттары мен кәсіптер туралы айтуға болады:

- * балалардың интернет-әлеуметтенуінің ерекшеліктерін түсінетін веб-психолог;
- * онлайн-платформаның кураторы, оның міндеттері: қашықтықтан оқыту курстарын құру, оқушы мен мұғалімнің қарым-қатынас мәселелерін шешу;
- * өмірлік жаттықтырушы-бұл болашақ дене шынықтыру мұғалімі, ол сабақтарды жоспарлауы, тұрақты жаттығуларды қадағалауы, ұйқы мен тамақтану бойынша ұсыныстар беруі керек.

Сайтта кәсіптік кеңес беру, диагностиканы ұйымдастыру, кәсіптік білім беру кәсіпорындарының, фирмаларының, оқу орындарының өкілдерімен кездесулер өткізу туралы ақпарат жарияланады. Мұндай виртуалды кәсіптік бағдар беру кабинетінде жоғары сынып оқушыларын кәсіптер әлемімен таныстыруға болады; оқу орындары туралы ақпарат алуға мүмкіндік беру; өзінің жеке психологиялық ерекшеліктері туралы және кәсіби мансап құру кезінде оларды қалай ескеру керектігі туралы кеңес алу; кәсіптік бағдар беру және психологиялық тестілеуден өту; мамандықтар туралы бейне, фотоматериалдар.

Кәсіптік бағдарлаудың виртуалды кабинетінің қызметі жоғары сынып оқушысын жандандыруға, оның өз қабілеттері туралы, өзінің кәсіби жолының

болашағы туралы алған білімдерін ескере отырып, мамандықты өз бетінше таңдауға деген ұмтылысын қалыптастыруға бағытталған.

Қазіргі мектептегі кәсіптік бағдар беру процесінің бірнеше кемшіліктері бар: стихиялылық, өзектенбеу, кәсіптік бағдар беру әдістерінің арсеналы тарылып, ескірген, сондықтан бұл процесті басқару орта мектеп оқушыларына кәсіби бағытты, үгіт-насихат, ақпараттандыру, ағарту әдістерін таңдауға мүмкіндік беретін жаңа диагностикалық әдістерді таңдаумен байланысты өзгерістерді талап етеді, ал оны ұйымдастыру қоғамның, еңбек нарығының сұраныстарынан бас тартуы керек.

Зерттеу көрсеткендей, жоғары сынып оқушылары кәсіптік кеңес берудің болмауына немесе сапасыз жүргізілуіне байланысты мамандық таңдау кезеңінде қиындықтарға тап болады; мамандық таңдаудың өзі оның мәнімен, әлеуметтік маңыздылығымен сирек байланысты, сондықтан бедел мен жоғары кірісті қамтамасыз ететін мамандықтарға артықшылық беріледі.

4. Кәсіптік бағдар жұмысының құруда мүдделі тараптардың өзара әрекеттесу схемасы

Мүдделі тараптар тұжырымдамасы қазіргі білім беру менеджментіндегі маңызды бағыттардың бірі болып табылады, білім беру жүйесінің кез келген бағыты, өз қызметі барысында жүзеге асырылатын кез келген жоба/бағдарлама мақсатқа жетуге әсер ете алатын мүдделі тараптармен сол немесе өзге түрде өзара әрекеттеседі. , күтілетін нәтижелер немесе жағынан әсер ету.

Кәсіптік бағдар берудің негізгі принциптерінің бірі – жеке тұлға мен мемлекеттен басқа әртүрлі агенттердің кәсіптік бағдар беру бағдарламаларын құруға және жүзеге асыруға қатысу. Кәсіптік бағдар беруді мемлекеттің тығыз араласуына және реттеудің жоғары деңгейіне қарамастан, кәсіптік бағдар беру институты мемлекеттің монополиясы болып табылмайды, әр түрлі мүдделі тараптардың өзара іс-қимылы арқылы қолдау көрсетіледі. Мүдделі тараптар ретінде жұмыс берушілер, университеттер, колледждер, отбасылар, әкімдіктер, білім беру ұйымдары, жұмыспен қамту органдары, кәсіподақтар бола алады. [62].

Білім беру саласындағы стейкхолдерлердің негізгі топтары:

- мемлекет;
- жеткізушілер (мектептер);
- сатып алушылар (кәсіптік білім беру ұйымдары, жұмыс берушілер) ;
- инвесторлар (мемлекеттік тапсырыс, өңірлік Тапсырыс, ұлттық компаниялар, бизнес-құрылымдар және т.б.).

Стейкхолдерлердің басты ерекшелігі - қ ы з ы ғ у ш ы л ы қ!

Барлық мүдделі тараптардың кооперациясы білім алушылардың кәсіби таңдауын тиімді жүзеге асырудың маңызды шарты болып саналады. Мемлекет әдетте стратегиялық көшбасшылық пен көзқарасты қамтамасыз етеді, ал жергілікті стейкхолдерлер кәсіптік бағдарлау бағдарламаларын мазмұнды түрде толтырады.

Стейкхолдерлердің өзара байланысы оқу бағдарламалары мен еңбек нарығы туралы өзекті ақпарат арасындағы келісімді қамтамасыз етеді, сондай — ақ жергілікті кәсіптік бағдарлау агенттерінің — балалардың, жастардың, ата-аналардың, кәсіптік бағдарлау саласындағы практиктердің, білім беру ұйымдарының Әкімшілігінің және т.б. перспективаларын кәсіптік бағдарлау жүйесін дамытудың мемлекеттік көзқарасына енгізуге ықпал етеді.

Бұл стейкхолдерлерді тарту тетіктерін ең алдымен өңірлік атқарушы органдар құрған консультациялық кеңестер айқындауға тиіс. Өңірдегі кәсіптік бағдарлау жүйесінің стратегиялық дамуын талқылауға қатысудан және кәсіптік бағдарлау қызметтері саласындағы лакундарды (рұқсаттамаларды, бос орындарды) анықтауға көмектесуден басқа, мұндай консультациялық кеңестерге, мысалы, қызметтер сапасының стандарттарын әзірлеуді немесе

біліктілік стандарттарын әзірлеуді қамтитын операциялық жауапкершілік берілуі мүмкін.

Әр түрлі стейкхолдерлерді кәсіптік бағдар беру процесіне біріктірудің маңыздылығын кеңінен мойындағанымен, іс жүзінде бұл қиын міндет болып шығады. Негізгі себептердің бірі-жұмыс берушілер, жұмысшылар және білім беру және кәсіптік бағдарлау қызметтерін ұсынатын ұйымдар арасындағы алшақтық, сондай-ақ оның әртүрлі субъектілері арасындағы әлсіз байланыс. Кәсіптік бағдарлау агенттерінің жеке шешім қабылдауы кәсіптік бағдарлау және білім беру жүйелерінің тиімділігінің төмендігіне әкеледі, бұл оларды жекелеген топтардың өзгерістері мен қажеттіліктеріне иммунитетті етеді.

Бұл алшақтықты жою үшін, ең алдымен, стейкхолдерлерді үйлестіру ұсынылады. Осыған байланысты серіктестік өзара іс-қимылдың жаңа стратегиясының негізгі қағидаты болып табылады.

Тәжірибеге бағытталған стратегияны құру үшін проблемалардың үш негізгі түрін шешу қажет: тараптардың жеткіліксіз хабардар болуы, қатысуға әлсіз ынталандырулар және өзара әрекеттесу субъектілерінің жеткіліксіз мүмкіндіктері. Мемлекет коммуникацияны жолға қоюдан және білім беру мен кәсіптік бағдарлаудың маңыздылығы туралы ақпарат беруден басқа, жұмыс берушілердің білім беру және кәсіптік бағдарлау бағдарламаларына қатысуы үшін қосымша ынталандырулар құруды жоспарлап отыр. Атап айтқанда, жоспарларда ТЖКБ оқу орталықтарымен бірлесіп жұмыс орындары мен тағылымдамалар құру үшін жұмыс берушілерге субсидиялау және өзге де қаржылық ынталандырулар беру белгіленген.

Айта кету керек, бүгінде, өкінішке орай, ҚР-дағы кәсіптік бағдар беру қызметтері нарығында жеке компаниялар, ҮЕҰ, қоғамдық қорлар белсенді ойыншылар болып табылады, олар өз қызметтерін кәсіптік бағдар беру саласында айтарлықтай ақыға және республиканың белгілі бір өңірлерінде ғана ұсынады.

Сондай-ақ міндеттердің бірі жұмыс берушілер, оқу орталықтары мен білім беру ұйымдары арасында консультациялық қызметтер мен дайындық бағдарламаларын ұсыну болып табылатын әріптестік бағдарламаларды құру және қолдау болып табылады.

Кәсіптік бағдарлау бағдарламаларын тиімді іске асыруда жұмыс берушілердің қатысуы шешуші рөл атқарады. Мансапты немесе қызмет саласын таңдау, егер ол кәсіптер мен еңбек әлемінің өкілдерімен — ең алдымен жұмыс берушілермен бірге жүрсе, тиімдірек болады. Кәсіптік бағдар беру процесіне жұмыс берушілерді, кәсіп өкілдерін, кәсіптік қауымдастықтарды және басқа да кәсіптік қауымдастықтарды міндетті түрде тарту арқылы кәсіптер әлемімен тікелей байланыс білім алушыға еңбек туралы өзекті ақпаратқа қолжетімділікті ашады, мамандыққа «батыруды» қамтамасыз етеді, сондай-ақ «жастарға шынайы және сенімді инсайттарды алғашқы рет алуға мүмкіндік беретін кәсіптік бағдарлау жүйесін байытады» [63].

Білім беру мен жұмыс берушілер арасындағы байланыстың заманауи зерттеулері жұмыс берушімен байланыстың жеке адамның мансабына пайдалы әсерін көрсетеді. Мәселен, мысалы, жұмыс берушімен немесе кәсіптер әлемінің өкілімен 4 рет немесе одан да көп кездескен жас жігіттің немесе қыздың жұмыссыз қалу мүмкіндігі 86% - ға аз және еңбек әлемінің өкілдеріне тікелей қол жеткізе алмағандарға қарағанда 22% - ға көп табысқа ие болады [64]. Жұмыс берушілердің қатысуы кәсіптік бағдар беру және білім беру жүйелерінің тиімді жұмыс істеуі үшін ғана қажет емес, ол жастарға тікелей пайдалы әсер етеді.

Сонымен, "Education Endowment Foundation" аналитикалық баяндамасында жұмыс берушілердің білім беруге қатысуы туралы [65] жастарға әсер етудің 4 негізгі саласы бөлінді:

- 1) мансап жолдары мен қызмет түрлерін неғұрлым нақты түсіну;
- 2) қазіргі еңбек нарығында сұранысқа ие білім мен дағдыларды беру;
- 3) оқудан еңбек қызметіне табысты көшу үшін қажетті білім мен дағдыларды беру;
- 4) білімге және жалпы үлгерімге оң әсер етеді.

Зерттеулерге шолу көрсеткендей, жұмыс берушілер қатысқан 94 мектептегі іс — шаралардың 47-сі негізінен оң, тағы 47-сі аралас деп танылды. Зерттеулердің ешқайсысы қатысушылардың одан әрі білім беру және экономикалық жетістіктеріне теріс әсер еткен жоқ.

Жұмыс берушілердің жастарды кәсіби бағдарлауға және кәсіби біліктілік саласына тиімді тартылуының ең жарқын мысалдарының бірі-Шотландия кей. Ұлттық дағдыларды дамыту агенттігінің (skills Development Scotland — SDS) мақсаты [66] «Шотландықтар, кәсіпорындары және экономикасы үшін ең жақсы нәтижелерді қамтамасыз етуші» болып табылады. Осы мақсатқа сәйкес Агенттік оқу орындарымен, кәсіпорындармен және өзге де үкіметтік құрылымдармен ынтымақтасады, сондай-ақ ұлттық және жергілікті деңгейлерде әртүрлі кәсіптік бағдарлау және білім беру қызметтерін ұсына отырып жұмыс істейді. Бұл жүйе аясында жұмыс берушілер серіктестер ретінде ғана емес, сонымен қатар жеке тұлғалармен қатар кәсіптік бағдарлау жүйесінің алушылары ретінде де қарастырылады. Жеке тұлғалардың жұмыс берушілермен ынтымақтастығы еңбек нарығының жалпы құрылымын жақсы түсінуге және екеуінің де қажеттіліктерін контексттеуге мүмкіндік береді.

Бұған тек жұмыс берушіден жоғары сапалы кәсіптік бағдар беру және білім беру қызметтерін алатын студенттер мен олардың ата-аналары ғана емес, сонымен қатар тағылымдама бағдарламалары арқылы және жұмыс іздеу қызметтерінің арқасында құнды кадрлармен қамтамасыз етілген кәсіпорындар да пайда көреді.

"Making Skills Work for Scotland" агенттігінің 2020-2025 жылдарға арналған жоспарында [67] кәсіпорындардың мүдделеріне білім алушылардың

мүдделерімен бірдей көңіл бөлінеді. Осылайша, бизнесті қолдау мен дамытуға бағытталған негізгі мақсаттардың бірі — жұмыс берушілердің білікті жұмыс күшіне деген сұранысын уақтылы және тиімді қанағаттандыру. Оған жету жолдары оған қатысатын кәсіпорындардан оң жауап алған тағылымдама бағдарламасын кеңейту мен дамытуды қамтиды. Сондай-ақ, Агенттіктің жоспарларына жеткіліксіз ұсыныспен байланысты еңбек нарығындағы қысқа мерзімді мәселелерді шешу үшін бағдарламалар құру кіреді. Мысалы, индустрия өкілдерімен, университеттермен және колледждермен серіктестікте цифрлық дағдылар академиясы құрылады. Тағы бір негізгі міндет-жұмыс берушілерді сапалы жұмыс орындарымен қамтамасыз ету. Оған қол жеткізу үшін қызметкерлердің біліктілігін арттыруға ресурстарды көбірек инвестициялау, ұзақ мерзімді еңбек қажеттіліктерін ескеретін бизнес-жоспар әзірлеу, сондай-ақ адами капиталды дамыту арқылы бизнестің өсуіне ықпал ететін өнімдер мен қызметтерді пайдалану жоспарлануда. Осы мақсатта қолда бар көп жылдық тәжірибе мен ақпарат негізінде Агенттік "Our Skills Force" бағдарламасын әзірледі [68]. Бағдарлама-бұл жұмыс берушілерге кеңес беру, қаржыландыруға қол жетімділік, жұмыс орнында оқыту туралы ақпарат және білікті жұмысшыларды жалдау мен дамытуға көмектесетін веб-қызмет. Ұзақ уақыт бойы қазақстандық мектептерде кәсіптік бағдарлау тек сынып сағаттары шеңберінде немесе оқу пәндеріндегі жұмыс шеңберінде жүзеге асырылды. Алайда, қазір барлығына кәсіптік бағдарлауды сәтті жүргізу үшін білім беру ұйымының күш-жігері жетіспейтіні белгілі болды. Барлық стейкхолдерлерді және кәсіптік бағдар беру жұмысы бойынша жүргізілетін барлық іс-шараларды біріктіру үшін әлеуметтік әріптестік орнату қажет.

Ондаған жылдар бойы елде қоғамның қажеттіліктері мен білім беру ұйымдарының өз ісінің жоғары білікті мамандарын даярлау мүмкіндіктері арасындағы қайшылықтардың артып келе жатқанын көрсететін жағдай жалғасуда. Не болып жатқанының себептерінің бірі болашақ жұмыс берушілер мен білім алушылар арасындағы байланысты жүзеге асыру үшін ортақ алаңның болмауы деп атауға болады. Осыған байланысты білім алушы "нақты сала" мамандықтары мен мамандықтарының алуан түрлілігін түсіне алмайды, ал жұмыс беруші кәсіби білімі бар және жұмысқа мүдделі қызметкерді ала алмайды.

Қазіргі уақытта жұмыс берушілер, орта және жоғары кәсіптік білім беру ұйымдары мен білім алушылар арасындағы қарым-қатынаста делдал орта білім беру ұйымдары болып табылады. Алайда, оқу орындары еңбек нарығы конъюнктурасының өзгеруіне және жұмыс берушілердің талаптарына тұрақты мониторинг жүргізбейді, олар дайындықтың қандай бағыттарын дамыту керектігін және түлектерде қандай кәсіби құзыреттіліктерді қалыптастыру керектігін дұрыс бағалай алмайды, осы ұйымдардың педагогтарында білім алушыларға көмектесу үшін жаңа деректер мен білім жоқ. Нәтижесінде орта білім беру ұйымдарының ТЖКБ, жоғары және қосымша білім беру

ұйымдарымен, сондай-ақ жұмыс берушілермен өзара іс-қимылын ұйымдастыруға және әлеуметтік әріптестігін қолдауға ықпал ететін коммуникативтік алаң құру қажет болатын тұйық шеңбер алынады.

Орта білім беру ұйымдарының жұмыс берушілермен өзара іс-қимылы мынадай бағыттарда дамуға тиіс:

- - білім беру, бейіндік оқыту ұйымдарының кәсіптік бағдарлау қызметінің мазмұнын жетілдіру;
- еңбек нарығына бағдарлану;
- кәсіптік бағдарлау іс-шараларын кадрлық қамтамасыз ету;
- материалдық-техникалық қамтамасыз ету;
- қосымша қаржы қаражатын тарту;
- кәсіптік бағдарлау сапасын бақылау жүйесі;
- түлектерге гранттық / квоталық қолдау.

Желілік байланыс: мектеп - кәсіптік білім-жұмыс берушілер.

Білім берудегі желілік өзара іс-қимыл-бұл күрделі механизм, соның арқасында бірнеше ұйым бірден оқу немесе сабақтан тыс процеске, білім алушылардың кәсіптік бағдарлануына тартылады. Жалпы білім беру жүйесін дамытудың негізгі бағыттарының бірі, қазіргі кезеңде білім беру ұйымдарының білім беру қызметін неғұрлым жоғары деңгейге ауыстыруға ықпал ететін кәсіптік бағдарлау жүйесін жаңғырту болып табылады. Мұндай қызметті қайта құру білім беру процесінің барлық қатысушыларының желілік өзара әрекеттесуінен және кәсіптік бағдарлауды практикалық қамтамасыз етуден тұрады.

Желілік өзара әрекеттесу мақсаттары:

- жұмыс берушілердің талаптарын барынша есепке алу есебінен сапалы кәсіптік бағдарлауды қамтамасыз ету;
- кадрлардың бәсекеге қабілеттілігін, кәсіби құзыреттілігін және ұтқырлығын арттыру.

Желілік өзара әрекеттесудің жалпы функциялары

- Желілік өзара іс-қимыл шеңберінде білім беру саласының сабақтастығын қамтамасыз ету.
- Стейкхолдерлер арасындағы желілік өзара іс-қимылдың тиімділігі мен үздіксіздігін бақылау.
- Желілік өзара іс-қимыл шеңберінде кәсіптік бағдарлау процесін даралау.

Желілік өзара әрекеттесу міндеттері:

- кәсіптік бағдарлау жоспарларын/бағдарламаларын таңдау, әзірлеу және іске асырудың барлық кезеңдерінде ұйымдармен ынтымақтастық;
- бейіндік даярлық саласында кәсіптік бағдарлау қызметтерінің тұрақты байланыстарын қалыптастыру үшін құқықтық, ұйымдастырушылық жағдайлар жасау;

- кәсіптік бағдарлау қызметін оңтайландыруға, кәсіптік бағдарлау сапасын арттыруға ықпал ететін бірлескен жобаларды іске асыру;
- еңбек нарығында сұранысқа ие бәсекеге қабілетті маманның дұрыс таңдауын қалыптастыратын инновациялық кәсіптік бағдарлау ортасын құру;
- Заманауи педагогикалық, психологиялық және ақпараттық коммуникациялық технологияларды енгізу және пайдалану;
- таңдалған мамандыққа деген ынтаны арттыру.

Желілік өзара іс-қимылдың нормативтік-құқықтық аспектілері

Желілік өзара іс-қимылды іске асырудың нормативтік негізі нормативтік актілер мен құжаттар болып табылады:

1. "Білім туралы" Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III Заңы.

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

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

Кәсіптік бағдарлау қызметін іске асырудың желілік нысанын пайдалану ұйымдар арасындағы шарт негізінде жүзеге асырылады. Осы қызметті жүзеге асыратын бірнеше ұйымдар желілік нысанды пайдалана отырып, кәсіптік бағдарлауды іске асыруды ұйымдастыру үшін мұндай ұйымдар кәсіптік бағдарлау жоспарлары мен бағдарламаларын бірлесіп әзірлейді және бекітеді. Ведомствоаралық өзара іс-қимыл үшін шарттық қатынастардың тетіктері түйінді болып табылады. Желілік өзара әрекеттесу процесінде ұйымдық-құқықтық тетіктер мен нормативтік-құқықтық құжаттардың келесі кешені қолданылады:

- желі қатысушыларының мәртебесін, жауапкершілігін айқындайтын келісімшарт;
- ынтымақтастық туралы шарттар-өзара іс-қимылға қатысушылардың азаматтық-құқықтық қатынастарын бекітуге және мынадай мәселелерді реттеуге мүмкіндік береді: бірлескен іс-шаралар өткізу, білім беру ұйымдарының меншігі мен қаражатын пайдалану, кадр ресурстарын, өкілеттіктер мен жауапкершілікті бөлу, бірлескен қызметті басқарудың ұйымдастырушылық схемалары мен рәсімдері және оның нәтижелерінің есептілігі;

-ақылы қызмет көрсету шарттары, азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар-желіге қатысушылардың қарым-қатынас ережелерін анықтайды;

- жоспарлар, жобалар, бағдарламалар-желілік өзара іс-қимыл шеңберінде кәсіптік бағдарлау қызметінің мазмұнын айқындайды;

- ережелер (үйлестіру кеңесі туралы, Кәсіптік бағдар беру қызметін басқару қызметі туралы, уақытша шығармашылық ұжым туралы, есеп саясаты туралы, құрылымдық бөлімшелер туралы және т. б.);

- лауазымдық нұсқаулықтар (директор, директордың орынбасары, Педагог-кәсіби бағдар беруші, қосымша білім беру педагогы, әдіскер және т.б.).

Желілік өзара іс-қимыл қызметі білім беру ұйымының жергілікті актілерімен реттеледі:

1. Кәсіптік бағдарлау қызметін іске асырудың желілік нысанын ұйымдастыру туралы ереже

2. Кәсіптік бағдарлауды іске асырудың желілік нысаны туралы шарт.

3. Өзара іс-қимыл және ынтымақтастық туралы келісім

4. Кәсіптік бағдар беру қызметінің жоспары.

5. Кәсіптік сынамалар жүргізу туралы шарт.

"Кәсіптік бағдарлау қызметін іске асырудың желілік нысанын ұйымдастыру туралы ережеде" (1-қосымша) желілік өзара іс-қимыл моделін әзірлеу мен енгізудің қағидатты тәсілдері:

- негізгі идеология – өзара іс-қимыл және ынтымақтастық;

- байланыстардың еріктілігі;

- өзара әрекеттесу деңгейлерінің көптігі.

"Өзара іс-қимыл және ынтымақтастық туралы Келісім" шеңберінде сұранысқа ие мамандықтар бойынша бейіндік даярлық бағдарламасын іске асырудың желілік нысанын жүзеге асыру көзделеді.

Нақты желілік кәсіптік бағдар беру бағдарламасына нақты қосылу оның нәтижелі көрсеткіштерін анықтаудан басталады: ұйымдарға нақты не алу керек, қандай мөлшерде және сапада. Түлектерді даярлау сапасы-оқу орнының бәсекеге қабілеттілігін айқындайтын негізгі көрсеткіштердің бірі, оның білім беру қызметтері нарығында орналасуы шешуші дәрежеде желілік өзара іс-қимылдың тиімділігіне байланысты.

"Кәсіптік бағдарлау қызметін іске асырудың желілік нысанын ұйымдастыру туралы ереже" негізінде қызметтің мынадай бағыттарын қамтитын іс-шаралар жоспары әзірленеді:

1. Оқу-кәсіптік бағдарлау процесін ұйымдастыру.

1.1. Сұранысқа ие мамандықтар бойынша элективті курстар, факультативтік бағдарламалар әзірлеу

1.2. Ашық есік күнінің тақырыбын кәсіптік білім беру ұйымдарымен, әлеуетті жұмыс берушілермен келісу.

1.3. Дәрістер, тренингтер, мастер-кларстар, колледж/ЖОО түлектерімен, кәсіпқойлармен кездесулер тақырыптарын әзірлеу

1.4. Кәсіптік білім беру ұйымдарына, серіктес кәсіпорындарға экскурсиялар ұйымдастыру және өткізу.

1.5. Олимпиадалардың, ғылыми жобалар конкурстарының, стартаптардың және т. б. қазылар алқасының құрамына әлеуметтік әріптестердің қатысуын ұйымдастыру.

1.6. Бірлескен кәсіптік бағдар беру қызметінің түпкілікті нәтижелерінің мониторингі

1.8. Үйлестіру кеңесін құру

- 2. Тәжірибеге бағдарланған кәсіптік бағдар беру жұмысы

2.1. Кәсіптік сынамаларды, кәсіптердің "үлгілерін", жазғы лагерьлерді ұйымдастыру және өткізу

2.2. Кәсіби сынамаларды жүргізу үшін материалдық базаны, жұмыс бекеттерін, шығыс материалдарын дайындау

2.3. Кәсіби сынамаларды жүргізуге жетекші мамандардың қатысуы

Үйлестіру кеңесі қызметінің бағыттары:

- Желілік өзара іс-қимыл шеңберінде ұйымдардың қызметін реттейді;

- Желілік өзара іс-қимылды әдістемелік қамтамасыз ету;

- Желілік оқытуды ұйымдастыру: біліктілікті арттыру курстары, білім беру курстары, шеберлік сыныптары;

- Инновациялық жобаларды енгізу бойынша қызметті жоспарлау, әзірлеу және үйлестіру;

- Желілік өзара іс-қимыл шеңберінде кәсіптік бағдарлау қызметін іске асыруды бақылау.

Өзара әрекеттесу механизмдері

Желілік өзара іс-қимыл салалық модель ретінде ұсынылады (ұйымдар арасындағы көлденең өзара іс-қимыл). Өзара іс – қимыл тетігі-шарттық қатынастар (ынтымақтастық туралы шарт) (4-Кесте).

Кесте 4_ Өзара әрекеттесу моделі

№	Әзірлеуге жұмыс берушілер қатысатын оқу процесінің элементтері	Процедура нысаны
1	Сұранысқа ие мамандықтар бойынша элективті курстар, факультативтік бағдарламалар әзірлеу	Элективті курстарға, факультативтік бағдарламаларға кіріктірілген жалпы және кәсіби құзыреттерді кәсіптік білім беру

		ұйымдарымен, жұмыс берушілермен келісу
2	Бейіндік оқыту талаптарын көрсететін бітірушінің құзыреттілік моделі	Барлық әлеуметтік әріптестердің жұмыс тобының отырысы (мектеп, ТЖКБ, ЖОО, жұмыс берушілер)
3	Кәсіптік бағдарлау элементтерін оқу жоспарына интеграциялау	Кәсіптік бағдар беру қызметінің жоспарын, бағдарламаларын талдау, келісу, өзектендіру
4	Оқу жоспарының вариативті бөлігінің сағаттарын бөлу	Жұмыс берушілердің, кәсіптік білім беру ұйымдарының ұсыныстары, сұрау салулары.
5	Кәсіби сынамалар бағдарламалары	Кәсіптік бағдар беру мәселелері жөніндегі педагогикалық кеңестің отырысы
6	Демонстрациялық іс-шаралар	Жұмыс берушілер өкілдерінің кәсіптік сынамалар бағдарламаларын сараптауы (2-қосымша). БІнтымақтастық туралы шарт (3-қосымша), кәсіби сынамалар туралы ереже топтарға басшылық ету
7	Білім алушылардың кәсіби құзыреттіліктері мен еңбек функцияларын қалыптастыру	Ашық есік күндерінің, жәрмеңкелердің, экскурсиялардың кестесін жасау

Нетворкинг-бизнес немесе кәсіби қызмет үшін пайдалы әлеуметтік байланыстар, Байланыстар жүйесін құру жөніндегі қызмет [69], өзекті немесе перспективалы. Кәсіптік бағдар беру контекстінде «желі» ұғымын қолдану, ең алдымен, кәсіптік бағдар беру мақсаттарына жету үшін пайдалы байланыстар құруды қажет ететін субъектілерді анықтауды талап етеді.

Сондай-ақ, нетворкинг-бұл айналасында адамдар шеңберін қалыптастыру, олардың әрқайсысы белгілі бір салада кәсіби маман маман болатындай әлеуметтік желіні құру.

Кәсіптік бағдарлау нетворкингі деп кәсіптік өзін-өзі анықтау және білім алушылардың болашақ кәсіптік ілгерілеуі үшін маңызды өзекті және перспективалық байланыстар жүйесін қалыптастыруға бағытталған кәсіптік бағдарлау қызметінің ерекше бағыты түсініледі.

Кәсіптік бағдарлау бойынша жұмыстың тиімді нысаны білім беру ұйымдарының әлеуметтік серіктестермен және жұмыс берушілермен тығыз ынтымақтастығына негізделген өзара іс-қимыл болып табылады. Кәсіптік бағдарлау желісін ұйымдастырушы білім алушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеу жөніндегі қызметті жүзеге асыратын білім беру немесе өзге де ұйымдар болып табылады. Кәсіптік бағдарлау желісі процесінде олардың арасында кәсіптік бағдарлау маңызды байланыстар құрылатын негізгі субъектілер-білім алушылар, олардың ата-аналары, жұмыс берушілері, сондай-ақ жалпы орта, қосымша, орта кәсіптік және жоғары білім беру ұйымдары.

Осылайша, кәсіптік бағдарлау желісін қазіргі заманғы кәсіптік бағдарлау жүйесінің тең құқылы құрылымдық элементі ретінде қарастыруға болады (кәсіптік ақпаратпен, кәсіптік насихатпен, кәсіптік іріктеумен, кәсіптік диагностикамен және кәсіптік кеңес берумен, кәсіптік жандандырумен және кәсіптік бағдарлау маңызды практикамен қатар).

Интернет желісіндегі мемлекеттік және өңірлік кәсіптік бағдарлау желісінің өз дамуы үшін үлкен перспективалары бар:

- білім беру ұйымдарында кәсіптік бағдарлауды ұйымдастыруға жауапты кәсіптік бағдар берушілердің, кәсіптік навигаторлардың кәсіптік қоғамдастығын құру;
- кәсіби бағдарлау экскурсиялары мен кәсіби сынамалардың интерактивті онлайн навигатор картасын әзірлеу және іске қосу;
- кәсіби сынамалардың, сондай-ақ кәсіби консультациялардың қашықтықтан нысандарын енгізу;
- жұмыс тәжірибесін жинақтай және тарата отырып, білім беру ұйымдарын кәсіптік бағдарлау бойынша онлайн-конференциялар өткізу;
- әлеуметтік желідегі қауымдастық беттерінде өзекті ақпаратты орналастыру, білім беру ұйымдарының сайттарында кәсіптік бағдарлаудың виртуалды кабинеттерін құру [70].

Кәсіптік бағдарлау желісінің (бұдан әрі-КБЖ) жағдайларын жобалау технологиясы.

Кәсіптік бағдарлау желісінің әрбір жағдайы бес компонентті қамтиды:

- 1) ұйымдастырушылар (көбінесе бұл рөлде әртүрлі типтегі білім беру ұйымдары және/немесе жұмыс беруші кәсіпорындар әрекет етеді);

2) адресаттар (оқушылар, олардың ата – аналары, жұмыс берушілер; кейбір жағдайларда-білім беру ұйымдарының педагогикалық және әкімшілік персоналы);

3) шақырылған қатысушылар (олардың арасында жергілікті атқарушы органдардың, жұмыспен қамту қызметтерінің, кәсіптік және жоғары білім беру ұйымдарының, студенттік өзін-өзі басқарудың, жастар бірлестіктерінің өкілдері, табысты кәсіпкерлер, медиа тұлғалар және т. б. болуы мүмкін);

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

5) коммуникативтік алаң жұмысының тақырыбы.

Белгіленген бес элементтің әртүрлі комбинациясы кәсіби бағдар беру желісінің әртүрлі форматтарын анықтайды. Элементтердің бес түрінен, конструктордың бөлшектерінен бастап, өзгермелі желілік жағдайлар қалыптасады. Тиісінше, кәсіптік бағдарлау желілерінің жағдайларын жобалау жоғарыда көрсетілген элементтердің әртүрлі комбинацияларын іріктеу және қойылған мақсаттар мен қол жетімді мүмкіндіктерге сәйкес ең оңтайлы комбинацияны іздеу болып табылады.

Ол үшін келесі алгоритмді қолдануға болады:

Бірінші қадам-карточкалар жасау. Дизайнға ыңғайлы болу үшін элементтердің әр түрін белгілі бір түсті карталар жиынтығы түрінде жобалау ұсынылады.

КБЖ жағдайларын ықтимал ұйымдастырушылар (қызыл карточкалар):

- мектеп;
- балаларға қосымша білім беруді ұйымдастыру;
- колледж;
- ЖОО;
- кәсіпорын-жұмыс беруші;
- жұмыс берушілер бірлестігі;
- мемлекеттік / өңірлік мамандандырылған кәсіптік бағдарлау орталығы;
- жұмыспен қамту қызметі;
- жергілікті атқарушы органдар;
- ата-аналар бірлестігі;
- жастар бірлестігі;
- Жұмыс барысында тікелей толтыруға арналған 2-3 бос қызыл карточкалар.

Мүмкін адресаттар (жасыл карталар):

- үлкен мектеп жасына дейінгі балалар;
- 1-4 сынып оқушылары.;
- 5-7 сынып оқушылары.;
- 8-9 сынып оқушылары.;
- 10-11 сынып оқушылары.;
- Оқушылардың ата-аналары (1-4, 5-7 сын.);

- Оқушылардың ата-аналары (8-9, 10-11 кл.);
- жұмыс беруші кәсіпорындардың өкілдері;
- кәсіптік бағдар беру процесінде айналысатын педагогтар;
- 2-3 бос жасыл карталар.

Ықтимал шақырылған қатысушылар (сары карталар):

- оқушылардың ата-аналары;
- мектеп (студенттік, жастар) өзін-өзі басқару өкілдері;
- кәсіпорын мамандары-кәсіпқойлар;
- кәсіпорындардың кадр қызметінің өкілдері;
- кәсіпорын басшылары;
- табысты кәсіпкерлер;
- - медиа тұлғалар 1;
- аудан, қала басшылары;
- жұмыспен қамту қызметтерінің өкілдері, күш құрылымдарының өкілдері;
- 4-5 бос сары карталар.

КБЖ іс-шараларын өткізудің ықтимал аумағы (көк карточкалар):

- мектеп;
- колледж (аудитория, зал) ;
- колледж (шеберхана, полигон);
- ЖОО (аудитория, зал) ;
- ЖОО (зертханалар, өндірістік учаскелер);
- кәсіпорын-жұмыс беруші (Оқу орталығы);
- кәсіпорын-жұмыс беруші (Өндірістік аумақ);
- технопарк;
- кітапхана;
- мұражай;
- стадион;
- кафе;
- ашық аспан астында;
- 4-5 бос көк карточкалар.

Екінші қадам-өзара әрекеттесу комбинациясын құру. Формадағы өзара әрекеттесудің әр түрі әр түрлі түсті карточкалардың тіркесімі болып табылады, ал іс жүзінде – КБЖ жағдайының бір немесе басқа нұсқасынан басқа ештеңе емес, басқаша айтқанда – болашақ кәсіптік бағдар беру іс-шарасының бастапқы схемасы.

Стейкхолдерлердің өзара әрекеттесу комбинациясын жасау кезінде келесі ережелер қолданылады:

1. Әр комбинацияда барлық түсті карталар болуы керек. Ол үшін шаблон қолданылады, оның оң жағында тиісті түстерде қолданылатын карталар қатарға орналастырылады.

2. Бір сольтерде бір түсті карточкалар бірнеше болуы мүмкін. Екінші ережені бейнелейтін кейбір мүмкін нұсқалар:

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

- КБЖ жағдайының адресаттары, мысалы, мектеп оқушылары мен олардың ата-аналары болуы мүмкін.

Мысал ретінде-колледжде кәсіби шеберлік байқауына бірлесіп қатысу, содан кейін алған әсерлерін (сонымен бірге) талқылау.

- Шақырылған қатысушылар КБЖ жағдайына кез келген мөлшерде және кез келген комбинацияда енгізілуі мүмкін, бұл ретте пікірталас форматын да ұйымдастыруға болады. Мысалы, түлектерге – жас мамандарға қойылатын талаптарды талқылайтын ашық конференция, оған жұмыс берушілердің кадрлық қызметтерінің өкілдері, ата-аналар қоғамының өкілдері, ЖОО оқытушылары және жас мамандардың өздері қатысады;

- адресаттар ретінде сұрақтар қоятын талапкерлер әрекет етеді.

3. Кәсіптік бағдарлау желісінің жағдайы бірнеше кезеңнен тұруы мүмкін (бұл оның сценарийін құру кезінде нақтыланатын болады). Өзара әрекеттесудің үйлесімінде бұл «аумақ» түрінің бірнеше түрлі карталарын таңдау арқылы көрінеді. Мысалы: алдымен кәсіпорынның өндірістік аймағы (экскурсиялық кезең), содан кейін – кәсіпорынның оқу орталығының залы (рефлексивті-коммуникативті кезең).

4. Кәсіптік бағдарлау желісінің әр жағдайының өзіндік мағыналық-семантикалық «фокусы» болуы керек. Өзара әрекеттесу комбинациясында бұл келесідей көрінеді: әр түсті карталар тым көп болмауы керек. Кейде барлық ықтимал адресаттарға бірден бағытталған және көптеген тапсырмаларды "бір сәтте" шешуге мүмкіндік беретін «әмбебап» жағдайды жобалауға азғырылады. Бұл азғырудан аулақ болу керек, өйткені мұндай идея іс жүзінде жүзеге асырыла отырып, өте формасыз, құрылымсыз және сюжетсіз, демек, мүлдем тиімсіз – желілік жағдай болып шығады.

Өңірлер мен жекелеген ұйымдардың тәжірибесі көрсеткендей, адресаттардың әрбір түрі үшін және міндеттердің әрбір түрі үшін кәсіптік бағдарлау желісінің өзіндік ерекше жағдайы жобалануы тиіс. Сонымен, болашақ мамандыққа қызығушылық тұрғысынан колледжді немесе жоғары оқу орындарын таңдау мәселелері табысты мамандар мен басшылардың тиімді мансап құру жағдайларына қарағанда басқа алаңдарда талқылануы керек, тіпті егер сол және басқалары білім алушылардың бірдей санаттарына бағытталған болса да.

Төртінші қадам – жобаланған КБЖ жағдайының соңғы элементін, атап айтқанда коммуникативтік алаңның негіздік тақырыбын анықтау. Жобаланған

КБЖ тақырыптық өрісінің негізгі нұсқалары ретінде іс шаралар белгіленуі мүмкін:

- өңірлік және жергілікті еңбек нарықтарының жай-күйі мен ерекшеліктері;
- кәсіптік міндеттері, технологиясы, еңбек жағдайлары және белгілі бір кәсіптер бойынша жұмыстың басқа да ерекшеліктері, қызметкерлерге қойылатын талаптар;
- жұмыс беруші кәсіпорындардың кадрлық және әлеуметтік саясаты;
- кәсіпорында жұмысқа орналасудың ықтимал нұсқалары («кіру нүктелері», бастапқы лауазымдар, жалақы және еңбек жағдайлары) және одан әрі мансаптық маршруттар;
- пути и условия получения определенных профессий, специальностей;
- түлектердің еңбек нарығындағы мінез-құлық үлгілері (осы ауданда, өңірде, сондай-ақ кәсіби ұтқырлық негізінде, Өзін-өзі жұмыспен қамту негізінде, онлайн және т. б.);
- табысты кәсіпқойлардың, басшылардың, бизнесмендердің, нақты Мектеп /Колледж /ЖОО түлектерінің кәсіби мансабын құру тәжірибесі және т. б.

Көріп отырғаныңыздай, КБЖ жағдайларының тақырыбы негізінен мансаптық навигация мәселелеріне негізделген. Бұл, біріншіден, кездесудің барлық қатысушылары үшін жоғары ішкі мотивация жасауға мүмкіндік береді, соның арқасында іскерлік тұлғааралық қатынастар жұмыс берушілер мен болашақ жұмысшылардың өзара «көзқарастары» барысында емес, табиғи мағыналы қарым-қатынас жағдайында қалыптасады. Екіншіден, жоғарыда айтылғандай, КБЖ іс-шаралар кәсіптік бағдарлау маңызды құзыреттерді қалыптастырудың маңызды міндеттерін шешеді, оның ішінде жеке кәсіптік-білім беру бағытын жобалаумен және мансаптық жоспарларды түзетумен байланысты.

Коммуникативтік алаңдарда тиісті ақпаратты, оның ішінде талқылаулар мен пікірталастар жағдайларын игеру және түсіну орын алады; білім алушылардың өз көзқарастары, шешімдері мен жоспарлары бойынша апат-тесттер (беріктігін тексеру) өтеді; кәсіптік білім беру саласы, еңбек және кәсіптер әлемі туралы жалған көзқарастар, стереотиптік және мифологиялық идеялар жоққа шығарылады.

КБЖ конструкторымен жұмыс істеудің ұсынылған алгоритмі шамамен; іс жүзінде онымен жұмыс әртүрлі логикада жүзеге асырылуы мүмкін. Жұмысты әр түрлі түсті карточкалардың көмегімен өзара әрекеттесу комбинациясын құру негізінде жағдайды жобалаудан немесе қолайлы тақырыпты іздеуден немесе КБЖ-жағдайдың мақсатын (күтілетін нәтижесін) тұжырымдаудан бастауға болады, содан кейін оның барлық элементтері нақтыланады.

Бесінші қадам-мақсатқа, тақырыпқа, орынға және қатысушыларға негізделген сценарийді жобалау. Сценарий сипаты бойынша барлық КБЖ-іс-шараларды екі санатқа бөлуге болады:

- 1) кәсіптік бағдарлау желісінің нашар құрылымдалған жағдайлары;
- 2) жақсы құрылымдалған жағдайлар.

Әлсіз құрылымдалған КБЖ жағдайының мысалы-бұл бағдарламада көрсетілген сюжетті қамтымайтын классикалық Бос орындар жәрмеңкесі. Оның өнімділігі тек қатысушылардың белсенділігіне байланысты, ол, әдетте, келуші (студент, түлек, жұмыс іздеп жүрген ересек адам) мен "стендтегі адам" (жұмыс беруші кәсіпорынның, кадрлар орталығының немесе Жұмыспен қамту қызметінің өкілі) арасындағы өзара әрекеттесу басталған кезде өздігінен пайда болады.

Жұмыстың бұл түрінің артықшылығы-барлық қатысушылардың өзара әрекеттесуінің ерекше бейресми сипаты, бүкіл процесті «Бағдарламаланған» даралау және даралау.

Кемшіліктері:

- эмоционалды жарқын, қызықты немесе өткір проблемалық сәттерді қарастырмайтын күнделікті сипат (кәсіптік бағдар беру кейде диспансерлеуге ұқсайды);

- барлық қатысушылардың, әсіресе «нақты не істеу керектігін» білмейтін және коммуникативтік құзыреттілігі жеткіліксіз қатысушылардың белсенділігі мен белсенділігінің төмендігі мүмкіндігі;

- нәтижесінде-кәсіптік бағдарлау желісінің барлық жағдайының ықтимал төмен нәтижелілігі.

КБЖ-жоғары құрылымдалған жағдайлардың келесі ерекшеліктері бар:

- іс-шарада әртүрлі кезеңдердің ауысуын қамтитын белгілі бір сценарий бар, ол бағдарлама түрінде ресімделеді;

- барлық қатысушылар үшін (немесе жекелеген санаттар үшін) белгілі бір рөлдер қарастырылған – спикер, экскурсовод, пікірталасшы, жетекші, сұрақ қоюшы және т.б., сондай-ақ әртүрлі қызмет түрлері (іздеу, коммуникативті, рефлексивті-бағдарлау, ойын немесе т. б.).

Осыған байланысты іс-шараны сәтті өткізудің қажетті шарты шақырылған қатысушылардың белгілі бір рөлге белсенді қатысатын санаттары үшін егжей-тегжейлі әдістемелік ұсынымдар дайындау болып табылады.

Алтыншы қадам-іс-шараның түпкілікті егжей-тегжейі, оның ішінде оны дайындау және өткізу жоспарын әзірлеу, бұл мерзімдерді, қажетті ресурстарды және жауаптыларды анықтауды қамтиды. Кейбір жағдайларда жергілікті БАҚ - қа жіберілетін Баспасөз және пост-релиздер көзделеді.

Тағы бір маңызды мәселе – атауды әзірлеу («бренд») – түпнұсқа, жарқын, тартымды, адресаттардың барлық санаттары үшін түсінікті және сонымен бірге істің мәнін көрсетеді.

Ұсынылған технология ұйымның немесе кәсіпорынның кәсіптік бағдарлау қызметін жетілдіру мәселелеріне арналған жоба-сессия, тақырыптық педагогикалық кеңес, білім беру ұйымындағы өндірістік кеңес үшін мазмұнды негіз бола алады. Оны практикалық қолданудың нәтижесі жергілікті және жергілікті ерекшеліктерді ескеретін және кәсіптік бағдарлау міндеттері кешенін жүйелі шешуге бағытталған кәсіптік бағдарлау желісінің өзіндік әдістемелер пакеті (4-қосымша) болады.

Тәлімгерлікті білім алушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауына ықпал етудегі өзара іс-қимылдың тиімді әдісі ретінде ерекше атап өткен жөн.

Тәлімгерлік-орта білім беру ұйымында педагогтың кәсіби қызметіне алғаш кірген адамға кәсіби бейімделуде практикалық көмек көрсету жөніндегі педагогтің қызметі [71].

Тәлімгерлік-бұл білім, әлеуметтік тәжірибе алмасудың бейресми процесі және тәлімгердің оқуы мен кәсіби дамуында алатын психологиялық қолдауы. Тәлімгердің жеке басы осы даму әдісінің сәтті немесе керісінше деструктивті әсерінде шешуші рөл атқарады. Кәсіби дағдыларды жақсы меңгеруден басқа, тәлімгерлер бірқатар жеке қасиеттерге ие болуы керек, олардың ішінде ең алдымен жауапкершілік сезімін, берілгендікті, жауаптылықты, шыдамдылықты, әдептілік сезімін, қарым-қатынас әдістерін меңгеруді және жоғары өзін-өзі ұйымдастыруды атап өту керек.

Тәлімгер үшін оның тәлім алушысын баурап алу және қызықтыру қабілеті маңызды. Бұл тәлімгердің мотивациясын және оқу процесінің тиімділігін айтарлықтай арттырады. Білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті неғұрлым тиімді ұйымдастыру үшін күтілетін нәтижелерге қол жеткізу үшін тәлімгер мен тәлімгердің өзара қарым-қатынасын нақты нысандарда ұйымдастыруға бағытталған іс-шаралар мен оларды қалыптастыратын іс-шаралар кешені болып табылатын тәлімгерлік бағдарламасын әзірлеу ұсынылады.

Тәлімгер-өмірлік, жеке және кәсіби нәтижеге қол жеткізуде табысты тәжірибесі бар, тәлімгердің өзін-өзі жүзеге асыру және өзін-өзі анықтау процестерін ынталандыру және қолдау үшін қажетті тәжірибе мен дағдылармен бөлісуге дайын және құзыретті тәлімгерлік бағдарламасының қатысушысы. Кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастырудың бұл нысанын педагог-кәсіптік бағдар беруші қолдана алады.

Тәлімгер-тәлімгермен өзара іс-қимыл арқылы және оның көмегі мен қолдауымен нақты өмірлік, жеке және кәсіби міндеттерді шешетін, жаңа тәжірибе жинақтайтын және жаңа дағдылар мен құзыреттерді дамытатын тәлімгерлік бағдарламасының қатысушысы.

Нақты нысандарда тәлімгер "білім алушы", "оптант"терминдерімен анықталуы мүмкін. Тәлімгерлік нысаны-тәлімгерлік жұптың немесе қатысушылары қатысушылардың негізгі қызметі мен ұстанымымен

айқындалатын мән-жайлармен белгіленген рөлдік жағдайда болатын топтың жұмысын ұйымдастыру арқылы тәлімгерлікті іске асыру тәсілі.

Әдетте, студенттік тәлімгер немесе жұмыс беруші-тәлімгер мектептің ризашылық білдіретін түлегі болады, ол онымен эмоционалды байланысты сезінеді, ризашылық сезінеді және жеке ресурстарды қолдайды (тәжірибемен бөліседі, білім алушылар мен педагогтарды ынталандырады, эндаументті бастайды және дамытады, тағылымдаманы ұйымдастырады және т.б.).

Кәсіптер әлемі өте серпінді және нақты кәсіптердің еңбек мазмұны өзгермелі. Бүгінгі таңда кәсіптік бағдар беру аясында оқушылар жоғарыда аталған профессиограмма параметрлеріне қатысты ғана емес, сонымен қатар әр мамандықтың болашағына қатысты мамандықтарды зерттеу қажеттілігі туралы жиі айтады. Осы мақсаттар үшін ең көп сұранысқа ие және жаңа мамандықтарды зерттеу үшін пайдалы болуы мүмкін бірқатар ресурстар бар.

Мамандықтардың кең каталогы сайтта Қазақстанның жаңа мамандықтары мен құзыреттерінің атласында ұсынылған: <https://atlas.bts-education.kz>.

Жаңа кәсіптер мен құзыреттер атласы-бұл әр сала сарапшыларының пікірінше, қазірдің өзінде сұранысқа ие және жақын арада пайда болатын кәсіптер жинағы. Бұл атласта бізге жақын болашақ 5-10 жылға анықталды.

Ұсынылған кәсіптер атласының материалдары технологиялық Форсайт негізінде болашақты болжау әдістемесін қолдануға негізделген. Технологиялық Форсайт озық технологиялар мен кең инновациялардың дамуымен қандай еңбек дағдылары ең сұранысқа ие екенін анықтауға мүмкіндік береді.

5-10 жылдан кейін қандай мамандықтар өзекті болатынын анықтау үшін Foresight (Форсайт) әдістемесі қолданылды. Форсайт әдістемесі мынаны ұсынады:

- Болашақты болжауға немесе болжауға кепілдік берілмейді;
- Болашақ біздің іс-әрекетімізге және қазіргі кездегі күш-жігерімізге байланысты;
- Болашақты дамытудың көптеген нұсқалары бар және біз өзімізге сәйкес келетін сценарийді таңдай аламыз.

Болашақ сценарийлерін әзірлеудегі жетекші рөл өз саласында айтарлықтай тәжірибесі бар, саланың дамуына әсер ететін және болашақтың дамуына өзіндік көзқарасы бар салалық сарапшы – мамандарға тиесілі.

Болашақ сценарийлерді сала сарапшылары бірлесіп жұмыста және форсайт-сессия деп аталатын арнайы іс-шарада талқылау кезінде әзірлейді және келіседі.

Форсайт-сессия жұмысындағы негізгі мақсат – кәсіби қызмет салаларының өзгеруіне әсер ететін, уақыт өте келе дамитын үрдістерді анықтау және талдау.

Пайда болған жаңа технологиялар болашақ мамандардың оларды пайдалану үшін қандай құзыреттерге ие болуы керектігін анықтайды. Жаңа құзыреттерді біріктіру және топтастыру жаңа мамандықтарға – қазір пайда болып жатқан болашақ мамандықтарға қойылатын талаптарды қалыптастырады және оларға сұраныс 5-10 жылдан кейін жоғары болады.

Жаңа мамандықтарды қалыптастырумен қатар, инновациялық технологиялар кейбір мамандықтарды қажетсіз етеді және басқалардың өзгеруіне айтарлықтай талаптар қояды.

Болашақта сұранысқа ие болмайтын кәсіптер жойылып бара жатқан кәсіптер деп аталады; қалатын, бірақ айтарлықтай өзгертін кәсіптер трансформациялық кәсіптер деп аталады.

Сұранысқа ие маман болу үшін болашақ мамандықтардың бірін таңдаған жөн және жойылып кету қаупі төнгендердің арасынан мамандық таңдаудың мағынасы жоқ.

Құзыреттіліктің жаңа кәсіптері атласында сіз үш кәсіп тобының сипаттамасын таба аласыз:

– Жаңа мамандықтар-әлі ресми түрде жоқ, бірақ жақын арада пайда болу ықтималдығы жоғары мамандықтар;

- Трансформацияланатын кәсіптер - бұл бұрыннан бар кәсіптер мен мамандықтар, олардың ықтималдығы жоғары;

- Жойылып бара жатқан мамандықтар – бұл жақын арада сұранысқа ие болмайтын мамандықтар мен мамандықтар.

Әрине, жаңа кәсіптің сипаттамасы-бұл егжей-тегжейлі жұмыс сипаттамасы емес, болжам. Сарапшылар ретінде таңдалған әр саланың үздік мамандары дамуды бірлесіп бағалайды және болашақ мамандарға қажетті жаңа міндеттер мен құзыреттерді анықтайды. Жаңа мамандықтардың сипаттамасын зерделей отырып, білім алушылар болашақта қандай мамандықтар мен қызметкерлер сұранысқа ие болатыны туралы жеке түсініктерін қалыптастыра алады және өз таңдауын жасай алады.

Кәсіптік бағдар беру жұмысының стейкхолдерлерінің өзара іс – қимылы туралы айта отырып, кәсіптік бағдар беру жүйесіне қатысты құқықтары, талаптары немесе мүдделері бар мүдделі тараптардың өзара іс-қимылы, олардың қажеттіліктері мен үміттерін қанағаттандыратын оның қасиеттері туралы айта отырып, отбасын-жасөспірімнің әлеуметтік-кәсіби өзін-өзі анықтауының жетекші стейкхолдерлерінің бірі ретінде атап өту қажет. Бұл жасөспірімнің әлеуметтік-кәсіби өзін-өзі анықтау процесіне ең маңызды үлес болып табылатын уақытша, материалдық, эмоционалдық және басқа ресурстарды инвестициялауда көрсетілген отбасының үміттері мен қажеттіліктері, көптеген жағдайларда оқушының өз өмірін жоспарлауға күш салуынан асып түседі.

Отбасы жасөспірімге әлеуметтік-кәсіби өзін-өзі анықтау процесінде екі жолмен әсер етеді. Біріншіден, жеке тұлғада із қалдыратын белгілі бір сипаттамалары бар орта ретінде, оның процесі мен нәтижесі болуы мүмкін:

- қасақана және саналы;
- ниетсіз және саналы;
- әдейі, бірақ саналы емес;
- ниетсіз және бейсаналық.

Жасөспірімдермен жұмыс жасауда отбасылық жүйе тарапынан қасақана және білім алушылардың саналы әсерлері (олардың мысалы тәрбиелік әсерлер, декларацияланатын талаптар болуы мүмкін), жасөспірімнің жеке басы, сондай-ақ оның мамандық таңдауға және одан әрі өмір жолына әсер ететін маңызды сипаттамалары бірінші орынға қойылғанына қарамастан, олар көп жағдайда беймәлім процестердің өнімі болып табылады және нақты санаға берілмейді.

Ұлдың немесе қыздың әлеуметтік-кәсіби өзін-өзі анықтауға қосқан үлесін талдай отырып, әсіресе мамандармен ынтымақтастық кезінде ата-аналар көбінесе тікелей балалар мен ата-аналар қарым-қатынасына назар аударады. Сонымен қатар, жас адамның өмірдегі орнын табудағы ықтимал қиындықтарды болжау үшін барлық отбасылық жүйелердің қалай жұмыс істейтінін түсіну маңызды.

Мысалы, отбасының ортақ бірлігі мен ата-аналардың балалардың мамандық таңдауына әсері арасында байланыс бар. Эмоционалды жақындығы жоғары отбасыларда ата-аналар көбінесе жасөспірімдердің оқу профилін және одан әрі білім алу жолын таңдауда шешуші дауысқа ие. Сонымен қатар, балалардың қысымға белсенді немесе жасырын қарсылығына тап болған авторитарлық ата-аналардан айырмашылығы, бұл жағдайда ата-ана шешімі табиғи түрде қабылданады.

Бірлігі өте жоғары көрсеткішті отбасыларда кәсіби әулеттердің пайда болу ықтималдығы жоғары, ал бұл жағдайда кәсіп түрінің мұрагері әлсіз негізде болуы мүмкін және кейіннен әртүрлі жеке дағдарыстарға әкелуі мүмкін.

Жеке тұлғаның әлеуметтік-кәсіби өзін-өзі анықтауы үшін тұжырымдалған және вербализацияланған болуы мүмкін отбасылық ережелер бірдей әсер етуі мүмкін.

Жеке отбасылық ережелер отбасылық міндеттерді бөлу туралы идеялар болуы мүмкін. Егер ата-аналық отбасының өмір салты отбасының әкесі мансабын дамыта отырып, көп және нәтижелі жұмыс істейді деп болжаса, ал отбасының анасы оның өмірін қамтамасыз ететін және балалармен айналысатын болса, бұл еркектерді үй жұмыстарына тартуға тыйым салатын отбасылық ережелерді немесе әйелдің үйден тыс жерде, кәсіби қызметте жүзеге асыруына ішкі тыйым салуды қалыптастырады. Көп нәрсе ата-аналық отбасының қандай да бір сипаттамаларына байланысты болады.

Қазіргі жасөспірім бірқатар сипаттамалары мен көрсеткіштері бойынша жиырма, он жыл бұрынғы құрдастарынан айтарлықтай ерекшеленеді. Жасөспірімдер мен жеткіншектердің жас ерекшеліктері классикалық психологиялық-педагогикалық әдебиеттерде сипатталғанына қарамастан, дамудың жаңа шарттары жастың жаңа міндеттері мен оларды шешудің жаңа тәсілдерін талап етеді:

- танымалдылық әл-ауқат пен классикалық мансаптан гөрі жақсырақ деп саналады;
- өз еңбек жолын біліктілігі төмен жұмыспен бастауға келіспеймін;
- индивидуализмге сүйене отырып, қатаң иерархия идеясын нашар қабылдайды;
- өмір бойы бір мамандықты игерумен келіспейді;
- шындықпен соқтығысудан аулақ болудың әртүрлі тәсілдерін қолданады;
- олар ата-ана отбасынан толығымен бөлінбейді, бірақ олар онымен бір өмір сүрмеуді қаласа да, жасөспірім шағы мен өзін іздеу мүмкіндігін ұзартады;
- бос уақыт материалдық сыйақыдан жоғары бағаланады;
- көбінесе өздерін және өз өмірлерін шығармашылық нысаны ретінде қабылдайды;
- Білім жеке өсу мүмкіндігі ретінде қабылданады, оны кәсіби мансабымен өте аз дәрежеде байланыстырады;
- көбінесе 25 жасында да олар болашақта кім болатыны туралы ойлана береді және т. б. [72].

Жасөспірімді тәрбиелеу және оның әлеуметтік-кәсіби өзін-өзі анықтауын қолдау бойынша өзінің саналы және мақсатты қызметін жүзеге асыра отырып, отбасы көбінесе ұлының немесе қызының дамуындағы тенденцияларға қайшы келеді. Сонымен қатар, бастапқы стейкхолдерлердің көшбасшысы ретінде өз мүдделерін білдіру отбасына қиын болуы мүмкін, өйткені оның күш-жігері жасөспірімнің мақсаттарына сәйкес келмейтін өз мақсаттарына жетуге бағытталған. Сонымен қатар, жасөспірімнің мүдделері мен мақсаттары депрессияға ұшырайды және қалыптаспайды, өйткені отбасында тәуелсіздік басылған, Баланың тілектері ескерілмеген, ал ата-аналар бақылау немесе пайда мотивтерін басшылыққа ала отырып, кіші отбасы мүшелерінің бүгінгі мен болашағы үшін барлық жауапкершілікті өздеріне алды.

Осылайша, кейбір жағдайларда жасөспірімнің әлеуметтік-кәсіби өзін-өзі анықтау процесін одан әрі білім беру жолын таңдау кезеңінде үйлестіретін маман барлық мүдделі тараптарды олардың жауапкершілігі мен өкілеттіктерімен таныстырып қана қоймай, сонымен қатар кейбір жағдайларда оларға осы жауапкершілікті қабылдауға, осы билікті пайдалануға, олардың уақытша, интеллектуалды, эмоционалды және материалдық ресурстарын бөлуге үйретуі керек ақылға қонымды.

Бір жағынан, білім алушылардың әлеуметтік кәсіби өзін-өзі анықтау мүддесінде кәсіптік бағдар беру жұмысы тәрбие жұмысының басым бағыттарының бірі деп аталатын, ал екінші жағынан лайықты шешімді қамтамасыз ететін уақытша, кадрлық және материалдық ресурстар туралы нақты түсініктері жоқ нормативтік-құқықтық актілерді басшылыққа алатын мектеп бұл мәселелерде қиындықтарға тап болуы мүмкін осы қызметке сұрау салу туралы ата-аналар жұртшылығымен келісілген идеялары жоқ, қойылған міндеттер, қатысушылардың өзара іс-қимылы мен өзара жауапкершілігі туралы. Осылайша, жастардың әлеуметтік-кәсіби өзін – өзі анықтауын қолдаудың маңызды міндеттерінің бірі-осы стратегиялық маңызды процестің стейкхолдерлерінің қызметін үйлестіруге мамандарды даярлау.

Бұл мәселені шешу, біздің ойымызша, қосымша кәсіби педагогикалық білім беру жағдайында мүмкін. Сапалы білім беру ЖОО-да Педагог кадрларды даярлауды ғана емес, сонымен қатар кәсіптік бағдарлау қызметін жүзеге асырудың жаңа теориясына, әдіснамасына және технологиясына сәйкес олардың біліктілігін арттыру бойынша жүйелі мақсатты жұмысты қамтамасыз ете алады, сондықтан бүгінгі таңда жоғары деңгейдегі кәсіби құзыреттілікті игеруді қамтамасыз ететін кадрлардың біліктілігін арттыру және қайта даярлау жүйесін жаңғырту мәселелері өзекті болып қала береді [73].

5. Қазақстандағы кәсіптік бағдар беру жұмысының моделі

Қазіргі уақытта қазіргі заманғы әлеуметтік-экономикалық процестердің тұрақсыздығы және соның салдарынан өңірлік және жаһандық деңгейлердегі еңбек нарығы конъюнктурасының өзгеруі жағдайында болашақ мамандарға кәсіби қалыптасуға, өзінің бәсекеге қабілеттілігін дамытуға, жеке мүмкіндіктерге сәйкес кәсіптік бағдарлау дағдыларына ерекше талаптар қойылады.

Бұл тұрғыда кәсіптік бағдар тек кәсіпті саналы түрде таңдауға дайындалу үшін педагогикалық және әлеуметтік әсер ретінде ғана емес, сонымен қатар білім алушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауға деген саналы қажеттілігі ретінде қарастырылуы керек.

Кәсіптік бағдарлаудың тәжірибеге бағдарланған моделі білім беру ұйымдарының, ата-аналардың, жұртшылықтың, бизнес өкілдерінің болашақ мамандығы мен еңбек саласын таңдауда білім алушыларға көмек көрсету және сүйемелдеу үшін тұрақты өзара іс-қимылын көздейді.

Осыған сүйене отырып, кәсіптік бағдарлаудың мақсаты білім алушылардың жеке мүмкіндіктері мен ерекше қажеттіліктеріне сәйкес олардың кәсіптік өзін-өзі анықтауын тиімді қолдау жүйесін құру болып табылады.

Кәсіптік бағдар беру жұмысы сабақтастықты сақтай отырып және білім алушылардың жеке мүмкіндіктері мен ерекше білім беру қажеттіліктерін ескере отырып, мектепте 1-ден 11-сыныпқа дейінгі барлық оқу кезеңінде жүргізілуі, білім алушыларға жасына, мүдделердің қалыптасу деңгейіне, құндылық бағдарлары мен өмірлік жоспарларындағы айырмашылықтарға, үлгерім деңгейіне байланысты сараланған және жеке көзқарасы болуға тиіс. Бұл тұрғыда білім алушылармен және ата-аналармен кәсіптік бағдарлау жұмысының бұқаралық, топтық және жеке нысандарының оңтайлы үйлесімі, сондай-ақ мектептің, отбасының, кәсіптік оқу орындарының, жастардың кәсіптік бағдарлау орталықтарының, жұмыспен қамту қызметтерінің, қоғамдық жастар ұйымдарының және әлеуметтік әріптестердің тәжірибеге бағдарланған өзара байланысы маңызды орын алады.

Білім алушылармен кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастыру кезінде педагог-кәсіптік бағдар беруші немесе білім беру ұйымдарында кәсіптік бағдар беру қызметін жүргізетін педагог қызметкер білім алушылардың кәсіптік бағдарлануының мынадай қағидаттарын сақтауға қажет:

- кәсіби қызметтің жеке қажеттіліктерін қоғам үшін пайдамен қанағаттандырудың үйлесімінде көрінетін мамандық таңдаудың саналы принципі;

- таңдалған мамандықтың жеке мүдделеріне, бейімділіктеріне, қабілеттері мен қажеттіліктеріне сәйкес келу принципі;

- мамандық таңдаудағы белсенділік принципі немесе жеке тұлғаның кәсіби өзін-өзі анықтау процесіне практикалық қатысуы;

- мансаптық өсуге, біліктілікті арттыруға, жалақыны ұлғайтуға, қоғамдық жұмысқа қатысуға, мәдени қажеттіліктерді қанағаттандыруға, тұрғын үй мен

демалысқа қажеттілікті қамтамасыз ететін мамандық таңдауды көрсететін даму принципі.

Бұл ретте білім алушылар кәсіпті таңдау кезінде өңірдің экономиканың әртүрлі салаларының мамандарына деген қажеттіліктерін, сондай-ақ болашақ қызметкердің денсаулық жағдайына, психофизиологиялық жай-күйіне және психологиялық қасиеттеріне қойылатын талаптарды, осы мамандық бойынша кәсіптік білім алу мүмкіндігін, мансаптық немесе кәсіптік өсу перспективаларын, таңдалған мамандық пен еңбек саласының басқа да ерекшеліктерін білуі тиіс.

Кәсіптік бағдарлау саласын кадрлық қамтамасыз ету мәселелерін шешу ЖОО-да педагог-кәсіптік бағдар берушілерді дайындау жөніндегі бейінді білім беру бағдарламаларын енгізу, кәсіптік бағдарлау мәселелері бойынша психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу қызметтері мамандарының пән мұғалімдерінің бейінін өзгерту немесе біліктілігін арттыру үшін жағдайлар жасау, кәсіптік бағдарлау қызметтерінің жеке провайдерлерін оқыту, лицензиялау және аккредиттеу жүйесін енгізу арқылы мүмкін болады. Педагог-кәсіптік бағдарлаушыларды дайындау үшін жағдайлар жасау білім беру деңгейлерінің сабақтастығына және педагогикалық бейіндегі білім беру бағдарламаларын өзектендіруге, білікті кадрлармен қамтамасыз етуге және оқыту процесінің жекелеген бағытына кәсіптік бағдарлауды бөлуге ықпал ететін болады.

Қазақстанда кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастыру мен жүргізудің негізгі басымдығы ел деңгейінде еңбек ресурстарын бөлуді және нақты өңірдің кадрлық қамтамасыз ету қажеттіліктерін ескере отырып, ғылыми-әдістемелік және ақпараттық-талдамалық сүйемелдеумен барлық орта білім беру ұйымдары деңгейінде кәсіптік бағдарлау жұмысының орталықтандырылған Ұлттық жүйесін құру болып айқындалды.

Осы міндеттерді шешу үшін кәсіптік бағдар беру жұмысының *Ұлттық моделін - кәсіптік бағдар берудің бірыңғай мемлекеттік ақпараттық-талдау және әдістемелік орталығын* құру ұсынылады. Кәсіптік бағдар беру жұмысының Ұлттық моделі деп балалар мен жастардың кәсіби өзін-өзі анықтауын қамтамасыз ету, талапкердің кәсіптік білім беру саласын таңдауы және елдің еңбек нарығының қажеттіліктерін, жай-күйі мен перспективаларын ескере отырып, кәсіптік мансап құруға көмектесу мақсатындағы іс-шаралар кешені түсініледі.

Мәселелер кешенінің шешімі МЖМБС-ның соңғы буынында іске асырылатын жаңа «құзыреттілік тәсіл» болып табылады. Бұл тәсіл жастардың жеке әлеуетін неғұрлым тиімді іске асыруға бағыттауға мүмкіндік береді, өйткені ол жалпы қабілеттер мен мүдделерді емес, тәжірибеге бағытталған құзыреттерді бағалайды.

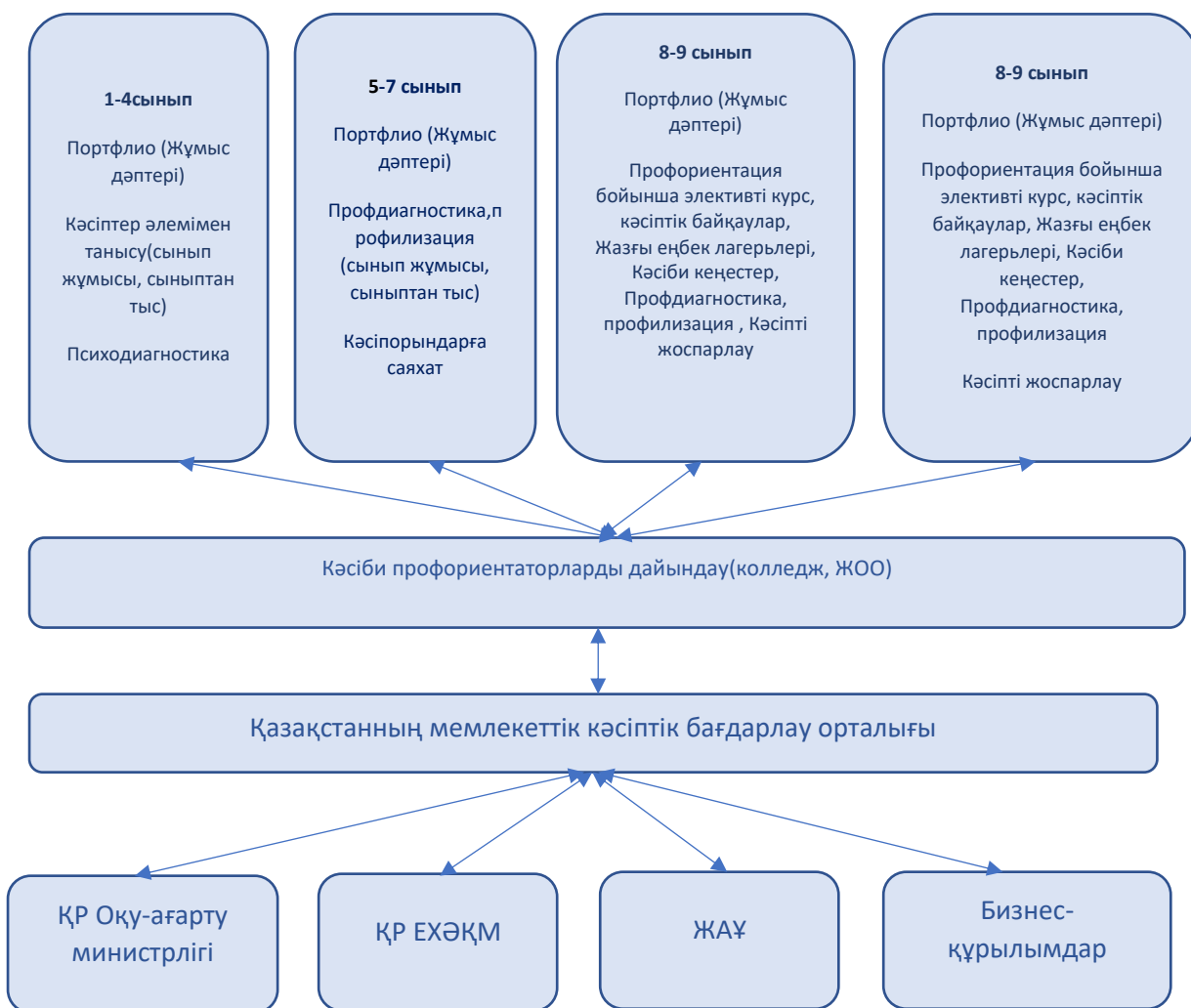
Кәсіптік бағдарлаудың ұлттық моделінің мақсаттары мен пайдаланушылары

Модель мақсаты: Республикада тиімді кәсіптік бағдар беру жұмысын қамтамасыз ету.

Модель пайдаланушылары:

- мектеп оқушылары (1-ден 11-сыныпқа дейін);
- ТЖКБ, ЖОО білім беру ұйымдарының студенттері;
- ТЖКБ, ЖОО білім беру ұйымдарының түлектері;
- жұмыс істемейтін жастар;
- ЕҚБ балалар
- жетім балалар;
- ата-аналар;
- өңірдің білім беру жүйесінің әкімшілік-педагогикалық құрамы;
- өңірдің білім беру мекемелерінің психологтары және әлеуметтік қызметкерлері;
- жұмыс берушілер;
- Оқу-ағарту, ЕХӘҚМ, жергілікті атқарушы органдар, кәсіпкерлік құрылымдар (2-сурет).

ҚР КӘСІПТІК БАҒДАР БЕРУ ЖҰМЫСЫНЫҢ МОДЕЛІ



2-сурет. ҚР-дағы кәсіптік бағдар беру жұмысының моделі

Кәсіптік бағдар беру қызметі жүйесі

Республика бойынша кешенді кәсіптік бағдарлау тұжырымдамасын іске асыру орталықтардың орталықтандырылған деңгейлік жүйесінде құрылуға тиіс. Мұндай жүйе жастардың өзін-өзі анықтауын дамыту мен қолдаудың тиімді моделін құруға мүмкіндік береді. Кәсіптік бағдар беру жұмысының мемлекеттік жүйесін келесі деңгейлерде іске асыру ұсынылады (3-сурет):



3-сурет. Кәсіптік бағдар беру жұмысының деңгейлері

Мұндай жүйенің жоғарғы деңгейі 20 өңірлік кәсіптік бағдар беру орталықтарының ақпараттық-талдамалық, әдістемелік және ұйымдастырушылық қызметін үйлестіретін мекеме болып табылатын мемлекеттік кәсіптік бағдарлау орталығы болып табылады. Соңғысы, өз кезегінде, жалпы білім беру ұйымдарында ғылыми-білім беру кәсіптік бағдар беру жұмысына жетекшілік етеді.

Мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығы жастардың кәсіптік бағдарлау проблемаларын шешуде қоғамның әлеуметтік институтының ерекше түрі ретінде қарастырылуы керек.

Мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығы ғылыми, ақпараттық-талдау орталығы болуға тиіс, оның қызметі елдің барлық білім беру ұйымдарында жоғары деңгейде сапалы кәсіптік бағдар беру жұмысын қамтамасыз етуге бағытталатын болады.

Мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығының міндеттеріне мыналар кіреді:

- республиканың кәсіптік бағдар беру жұмысын жалпы үйлестіру;
- ҚР-да кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастырушылық, ақпараттық-талдамалық, әдіснамалық және әдістемелік сүйемелдеу;
- модельдік кәсіптік бағдарлау іс-шараларын әзірлеу, сынақтан өткізу;
- ҚР-да кәсіптік бағдар берудің барлық стейкхолдерлерінің дерекқорын жүргізу (білім алушылардың портфолиосы, кәсіптік білім беру ұйымдарының мәліметтері, жұмыс берушілердің деректері, диагностикалық құралдар және т.б.);

- өңірлердегі және тұтастай республика бойынша орталықтар қызметінің нәтижелілігін кешенді бағалау;

- кәсіптік бағдар беру жүйесінің жұмыс істеу сапасын талдау;
- республиканың еңбек нарығын талдау;
- мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығының жұмысын жоспарлау;
- кәсіптік бағдар беру саласында ғылыми-зерттеу қызметін ұйымдастыру.

Өңірлік орталықтар жүйесінде мектеп директорларының бейіндік оқыту жөніндегі орынбасарларымен, педагог-кәсіптік бағдар берушілермен, мектеп оқушыларымен, ата-аналармен, өңірдің кәсіптік білім беру ұйымдарымен, әлеуметтік әріптестермен жұмыс жүргізілетін болады.

Өңірлік орталықтардың қызметкерлері барлық стейкхолдерлермен өзара іс-қимыл жасай отырып, өңірдегі кәсіптік бағдар беру жұмысының үйлестірушілері болып табылады. Өңірлік орталықтар оқыту, әдістемелік орталықтың бір түрі болады, оның қызметі өңір бөлінісінде сапалы кәсіптік бағдарлау жұмысын қамтамасыз етуге бағыттталатын болады.

Өңірлік кәсіптік бағдар беру орталықтарының міндеттері:

- білім беру ұйымдарының әкімшілік-педагогикалық құрамын, педагог-кәсіби бағдар берушілерді, психологтарды, әлеуметтік педагогтарды оқыту;
- оқу орындарымен, жұмыс берушілермен, жұмыспен қамту орталықтарымен және т. б. ынтымақтастықты ұйымдастыру.

- семинарлар, конференциялар өткізу;
- аймақ бойынша жұмысты жоспарлау және есептілікті жинау;
- білім алушылар үшін кәсіптік бағдар беру іс-шараларын өткізу;
- өңірдің бос жұмыс орындары базасын жүргізу;
- білім алушыларға өңір кәсіпорындарына экскурсиялар ұйымдастыру.

Орта білім беру ұйымдарының міндеттеріне мыналар кіреді:

- білім алушылармен кәсіптік бағдар беру жұмысының барлық түрлері;
- оқушыларға арналған өңір салаларының кәсіптерін дәріптеу бойынша тұсау кесерлер және іс-шаралар;
- кәсіби сынамаларды ұйымдастыру және т. б.;
- білім алушылар үшін жеке және топтық консультациялар өткізу;
- білім алушыларға оқу орнын таңдауға көмектесу;
- білім алушыларға жұмыс іздеу және мансап құру дағдыларын үйрету.

Мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығының жұмыс менеджменті

Сапа менеджментінің заманауи тәсілдеріне сүйене отырып, кәсіптік бағдар беруді басқару жүйесін құру ұсынылады. Ең алдымен, бұл кәсіби

бағдар беру жүйесіне қатысушыларға ақпарат берудің тиімді әдістерін енгізу. Ол үшін ақпараттың берілуін ғана емес, сонымен қатар ел бойынша кәсіптік бағдарлау процестерінің талдауын, сондай-ақ оны тиімді игеруді қамтамасыз ететін әртүрлі коммуникация арналары (порталдық шешімдер, цифрлық платформа, деректер базасы, жабық чаттар, ақпараттық бюллетеньдер және т.б.) пайдаланылатын болады. Ақпаратпен жұмыс істеу компьютерлік және телекоммуникациялық технологиялардың мүмкіндіктерін пайдаланады.

Бұдан басқа, жастарды сапалы кәсіби бағдарлауға мүдделі барлық қатысушылардың қатысуымен өңірлік орталықтар қызметінің нәтижелілігін бағалаудың кешенді жүйесін енгізу ұсынылады.

Республикалық кәсіптік бағдар беру жүйесінің жұмыс бағыттары.

Нормативтік-құқықтық жұмыс

Мемлекеттік кәсіптік бағдарлау орталығы кешенді кәсіптік бағдарлау бағдарламаларын іске асыру мақсаттарын әзірлеуге және өңірлік кәсіптік бағдарлау орталықтары жүйесінің жұмыс істеуі үшін қажетті нормативтік-құқықтық құжаттарды (ережелер, жарғылар, лауазымдық нұсқаулықтар, есептілік және бақылау нысандары және т.б.) қабылдауға бастамашылық жасайтын болады.

Кешенді кәсіптік бағдар беру бағдарламаларын іске асырудың алға қойылған мақсаттары бұл ретте елдегі қазіргі заманғы әлеуметтік және білім беру ахуалының талаптарына сәйкес келетін болады. Мақсаттар қою кезінде өңірлердің білікті кадрларға деген бүгінгі және болжамды қажеттіліктері ескерілетін болады.

Мақсаттар әзірленген бағдарламалық құжаттарға: ҚР-да кәсіптік бағдар беруді дамыту Тұжырымдамасына, білім беру саласындағы нормативтік құжаттарға, кәсіптік білім беруді дамыту саясатына сәйкес келетін болады. Мақсаттарды қою кезінде оларды іске асыру үшін қажетті және қолда бар ресурстар (кадрлық, материалдық, ұйымдастырушылық, қаржылық, ақпараттық және т.б.) ескерілетін болады.

Ғылыми-зерттеу қызметі

Мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығы білім алушыларды кәсіптік бағдарлау жөніндегі іс-шаралардың бағдарламаларын, әдістемелерін, сценарийлерін әзірлеуге, іріктеуге, сараптауға, ҚР-да кәсіптік бағдар беру жұмысына талдамалық шолулар жүргізуге, еңбек нарығын талдауға бастамашылық жасайды және кәсіптік бағдар беру жұмысында пайдалану үшін талдамалық материалдардың нәтижелерін ресімдейтін болады.

Ғылыми-зерттеу қызметінің бағыттарының спектрі:

Оқу жылдарына кәсіптік бағдар беру жөніндегі іс-шараларды өткізуді ұйымдастырушылық-әдістемелік және ақпараттық қамтамасыз етуді әзірлеу.

Кәсіптік бағдар беру жұмысын ақпараттық қамтамасыз етудің бірыңғай жүйесінің мазмұнын әзірлеу.

Оқушыларды кәсіптік бағдарлауға кәсіби даярлаудың жаңа үлгілерін әзірлеу және сынақтан өткізу, оқытуға мотивацияны дамытуды және әртүрлі кәсіптерге әлеуметтік бағдарлауды қамтамасыз ету:

- мамандық таңдау алдында тұрған балалар мен жасөспірімдердің кәсіби қызығушылықтарын, бейімділігі мен кәсіби маңызды қасиеттерін диагностикалаудың инновациялық бағдарламасын әзірлеу;

-кәсіптік артықшылық салаларында білім алушылардың ғылыми-зерттеу және шығармашылық қызметін жандандыруға бағытталған балаларға жалпы және қосымша білім берудің интегративті моделін әзірлеу.

Білім алушылардың ғылыми-зерттеу және шығармашылық қызметін жандандыруға бағытталған балаларға жалпы және қосымша білім берудің интегративті моделін іске асырудың қолданыстағы тәжірибелерінің дерекқорын қалыптастыру.

Кәсіби қалауы бойынша тұлғаны дамытудың жеке траекторияларын қолдау бағдарламаларын әзірлеу және сынақтан өткізу.

ҚР-да кәсіптік бағдар беру қызметінің мониторингі бағдарламасын әзірлеу.

Мониторинг.

Кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастырушылық-әдістемелік қолдау

Мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығы өз функцияларын орындай отырып, сапалы кәсіптік бағдарлау жұмысына мүдделі барлық қатысушылардың шоғырландырушы және интеграциялық рөлін жүзеге асырады.

Іске асырылатын шоғырландырушы және интеграциялық ұйымдастырушылық - әдістемелік функциялар:

- еңбек нарығы туралы ақпаратты жинау, жүйелеу және ұсыну, өзара іс-қимыл;

- кәсіптік білім беру ұйымдарымен ынтымақтастық;

- өңірлік кәсіптік бағдарлау орталықтарымен өзара іс-қимыл;

- кәсіпорындар мен еңбек нарығы ұйымдарының өзара іс-қимылы.

Кәсіптік бағдарлаудың Ұлттық моделін материалдық-техникалық жарақтандыру модульдері

«Кәсіптік бағдар беру көрме кешені» модулі

Кешеннің мақсаты білім алушылар, кәсіптік білім беру ұйымдары мен жұмыс берушілер арасында сапалы тәжірибеге бағдарланған байланыс алу болып табылады.

Мақсаты. Ақпарат мектеп оқушыларына, студенттерге, ата-аналарға және әлеуетті серіктестерге арналған.

Орындау нысаны. Бұл кешен өз бағыттары бойынша негізгі ақпаратты қамтитын интерактивті панельдер (дүңгіршектер/терезелер) түрінде ұсынылатын болады. Білім алушы өзіне қызықты тақырыптар мен кәсіби қызмет бағыттарын өз бетінше таңдайды және ақпараттық дүңгіршекті Жеке пайдалану нәтижесінде қажетті білімді қайда және қалай алуға болатындығы және одан кейін жұмысқа орналасуға болатындығы туралы барлық қажетті ақпаратты алады.

Өз кезегінде, өңірдің кәсіпорындары «бір терезе» режимінде виртуальды өкілдік құралын пайдалана отырып, өңірдің кез келген кәсіптік білім беру

ұйымына өндірілетін өнімге және/немесе қызмет көрсетуге тапсырыс бере алады.

Білім алушылар мен ата-аналар колледжді, ЖОО-ны таңдай алады, ол туралы барлық ақпаратты ала алады және оқуға түсуге өтінім жібере алады. Түлектер саланың ірі жұмыс берушілері туралы мәліметтерді көре алады, бос жұмыс орындарын қарап, түйіндемелерін жібере алады, ал жұмыс берушілер студенттерді өндірістік практикаға шақырып, қызметкерлер таба алады.

Кешенде өңірдің халық шаруашылығының негізгі салалары бөлек ұсынылуы мүмкін. Барлық ақпаратты жұмыс берушілер тығыз ынтымақтастықта дайындады.

Әр дүңгіршектен ақпарат мынадай алуға болады:

- саланың өзі туралы;
- оқыту бағыттары туралы: саланың мамандықтары;
- колледж/ ЖОО туралы анықтамалық ақпарат;
- өнім туралы ақпарат: талапкер өзінің кәсіби қызметінде не істейтінін көре алады, ал серіктес оны қызықтыратын өнімдер туралы өтінім жібере алады.

Виртуальды өнім көрмесі нақты жағдайда көруге болатын нақты экспонаттармен (витриналарда) толықтырылған:

- оқытудың барлық бағыттары (оның ішінде басқа салалар бойынша);
- әлеуметтік серіктестер туралы ақпарат: жұмыс берушілер, әлеуметтік ұйымдар, студенттер практикадан өтетін ұйымдар;
- колледждер/жоғары оқу орындары туралы-осы саланың мамандарын дайындайтын барлық колледждер мен жоғары оқу орындары ұсынылған;
- серіктестер-жұмыс берушілер, әлеуметтік ұйымдар, студенттер практикадан өтетін ұйымдар туралы-осы бөлімде біз серіктестердің сайттарын қарап, қажет болған жағдайда олармен байланыса аламыз.

Бұл ақпараттық жүйе психологиялық қолдау және кәсіби өзін-өзі анықтау жүйесімен тығыз байланысты. Талапкер алдымен тестілеуден өтіп, оған қандай мамандық жақын екенін, болашақ кәсіби қызметке қаншалықты дайын екенін біліп, содан кейін қажетті кәсіптік білім беру ұйымдары мен саласы туралы толығырақ ақпарат ала алады.

«Психологиялық сүйемелдеу және кәсіби өзін-өзі анықтау жүйесі» модулі.

Психологиялық сүйемелдеу және кәсіби өзін-өзі анықтау жүйесі:

- мектептің жоғары сынып жасындағы балалардың кәсіби бағдары;
- колледж студенттерінің кәсіби бағдары;
- кәсіптік білім беру ұйымдарының білім алушыларының кәсіптік өзін-өзі анықтауы.

Жүйе жаңа компоненттермен толықтыруға да, жеке элементтерді өзгертін жағдайларға бейімдеуге де ашық. Жүйеде субъектілердің барлық нәтижелері бойынша мұрағатты сақтау көзделетін болады, сондай-ақ субъектінің психологиялық портреті жасалады.

Бұл мамандық туралы ұсыныстарға, талапкердің жеке тілектеріне сәйкес білім беру ұйымын таңдауға мүмкіндік беретін порталдық шешімдермен

тығыз байланысты болуы мүмкін. Сондай-ақ, жүйеде әр кәсіптің білім алушысының жарамдылығын есептеу мүмкіндігі бар танымал кәсіптердің мәліметтері, кәсіптердің мәтіндік сипаттамалары, уақытты ескере отырып үйлесімділіктің графикалық көрінісі, жарамдылық бойынша кәсіптердің рейтингі орналастырылады. Сондай-ақ, жүйе жасөспірімге маманнан кеңес алуға мүмкіндік береді.

Кәсіптік бағдар беру жұмысын бағдарламалық-техникалық қолдау

Мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығы озық технологияларды пайдалану есебінен жұмыс істеуді жүзеге асыратын болады. Басқарудың бас жүйесі кәсіптік бағдар берудің Ұлттық моделінің жұмыс істеуі процесін ақпараттық қамтамасыз етудің қалған бағыттарының қызметін орталықтандыратын кәсіптік бағдарлаудың цифрлық ақпараттық жүйесі болып табылады.

Әдістемелік портал-кәсіби бағдар беру мәселелері бойынша жүйенің және «білім банкінің» жұмыс істеуінің барлық деңгейлеріндегі бейінді мамандардың әлеуметтік байланыстарын шоғырландыру орны.

«Кәсіптік бағдар беру» ақпараттық-анықтамалық порталы (ақпараттық дүңгіршектер) – бұл білім алушыларды орталықтандыратын ақпараттық жүйе, өңірлік кәсіптік бағдар беру орталықтары, ББ, кәсіптік білім беру ұйымдары, жұмыс берушілер, жұмыспен қамту орталықтары және т.б., бұл білім алушыға өңірде білім беру мен жұмысқа орналасудың неғұрлым қолайлы жолдарын тиімді табуға мүмкіндік береді.

Порталға енгізілетін болады:

- білім алушылардың жеке кабинеттері;
- өңірлік кәсіптік бағдар беру орталықтарының дерекқоры;
- жұмыспен қамту орталықтарының дерекқоры;
- жұмыс берушілердің көрме дүңгіршектері;
- қосымша білім беру орталықтарының дерекқоры;
- кәсіптік білім беру ұйымдарының дерекқоры;
- психологиялық тестілеу және кәсіби өзін-өзі анықтауды қолдау жүйесі, заманауи сапалы кәсіби бағдарлау құралдары бар жүйе.

Ұсынылған Ұлттық модельдің, мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығының қызметінің алдын ала бейнесі бар екенін көрсету қажет. Республикада қолданыстағы Кәсіптік бағдар беру жұмысының жүйесіне модельді енгізуді мақұлдау және ұйымдастыру кезінде Модель өзгертілуі, басқа компоненттермен толықтырылуы мүмкін.

Кәсіптік бағдарлаудың Ұлттық моделін, түрлі деңгейдегі ресурстық орталықтарды жарақтандыру.

Ұлттық кәсіптік бағдар беру моделін жабдықтау күрделілік дәрежесімен және кәсіптік бағдар беру орталықтарының техникалық жабдықталуымен ерекшеленеді.

Мемлекеттік кәсіптік бағдар беру орталығы базалық орталық болып табылады, онда ақпараттық-коммуникативтік функциялар шоғырланған,

тәжірибелік іс-шараларды ұйымдастыру бойынша бағдарламалық-техникалық құралдар, ақпараттық орталар мен алаңдар кешенімен жарақтандырылған.

Өңірлік кәсіптік бағдар беру орталықтарының базасында ең алдымен өңірдің жалпы білім беретін мектептерінің кәсіптік бағдар беру қызметі бойынша жұмыс, сондай-ақ қызметі кәсіптік бағдар беру қызметімен байланысты педагог кадрларды даярлау, қайта даярлау, олардың біліктілігін арттыру жүзеге асырылады. Сондай-ақ өңірлік кәсіптік бағдар беру орталықтарының ұйымдастырушылық құрамдас бөлігіне өңірдің барлық әлеуметтік әріптестерімен өзара іс-қимылды жүзеге асыру кіреді.

6. Кәсіптік бағдар беру жұмысының моделін іске асырудан күтілетін нәтижелер

Кәсіптік бағдар берудің Ұлттық моделі қызметінің түпкі мақсаты-Қазақстан балалары мен жастарында (оның ішінде мүгедектері бар адамдарда) дербес, жауапты және саналы кәсіптік-білім беруді таңдауға, өңірдің қарқынды дамып келе жатқан еңбек нарығы жағдайында үздіксіз кәсіптік дамуға және мансап құруға, қазіргі заманғы өндірістің тез өзгеріп отыратын техникалық-технологиялық негіздеріне орнықты қабілеттілікті қалыптастыру.

Аралық (аспаптық) мақсат – ел ауқымында кәсіптік бағдар беру маңызды ортаның басқарылу дәрежесін, реттілігі мен келісімділігін арттыру, осы ортаның энтропия дәрежесін төмендету.

Жұмыстың негізгі бағыттары:

1. Нормативтік-құқықтық қамтамасыз ету

Модельдің қызметі кәсіптік бағдар беру қызметіне тартылған республиканың барлық субъектілерінің өзара іс-қимылының негіздері мен қағидаларын белгілейтін нормативтік-құқықтық базаға негізделуге тиіс. Кестеге сәйкес мемлекеттік және өңірлік деңгейдегі құжаттарды әзірлеу қажет:

- модельді және оның міндеттерін шешуді мемлекеттік білім беру және кадр саясаты басымдықтарының қатарына қосу;

- мемлекеттік орталықтың модель жұмысын үйлестіру бөлігіндегі қызметі (негізгі функциялары, құқықтары мен міндеттері);

- модельдің барлық субъектілерінің құқықтары мен функционалдық міндеттері, олардың арасында модельдің жұмыс істеуін қамтамасыз ету және дамыту бойынша құзыреттерді бөлу;

- кәсіби өзін-өзі анықтауды қолдау саласында мекеме аралық өзара іс-қимылды ұйымдастыру;

- модельді дамыту бойынша жол картасы мен қызмет жоспарын қалыптастыру және оларды іске асыруға қаражат бөлу;

- білім алушылар мен олардың отбасылары үшін кәсіптік бағдар беру қызметтерінің кепілді минимумын ұстау;

- кәсіптік сынамалар жүйесін және оқушылардың кәсіптік өзін-өзі анықтауын қолдаудың басқа да тәжірибеге бағдарланған нысандарын іске асыру үшін әлеуметтік әріптестік пен желілік өзара іс-қимылды ұйымдастыру;

- әртүрлі типтегі және деңгейдегі білім беру ұйымдарында кәсіби өзін-өзі анықтауды сүйемелдеу міндеттерін бірлесіп шешу тетіктері;

- әр түрлі типтегі және деңгейдегі білім беру ұйымдары мен кәсіби өзін-өзі анықтауды сүйемелдеу процесіне қатысатын басқа ұйымдар арасындағы өзара іс-қимыл.

2. Көп деңгейлі институционалдық өзара іс-қимылды ұйымдастыру.

Негізгі міндеттер:

- жүйенің барлық субъектілерінің өзара іс-қимылы үшін коммуникативтік алаңдар жүйесін құру;

- жұмыс берушілер мен олардың ресурстарын балалар мен жастардың кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеу жөніндегі қызметке тарту тетіктерін құру және олардың жұмысын қамтамасыз ету;

- модель субъектілерінің білім алушылардың ата-аналарымен өзара іс-қимылын ұйымдастыру, оның ішінде: -ата-аналарды кәсіби өзін-өзі анықтауды сүйемелдеудің практикалық-бағдарланған нысандарын ұйымдастыруға және өткізуге тарту; кәсіби өзін-өзі анықтауды сүйемелдеу мәселелері бойынша ата-аналар үшін оқу-дамытушылық тренингтер жүйесін әзірлеу және енгізу;

- жастар ұйымдарын кәсіптік бағдар беру міндеттерін шешу жөніндегі, оның ішінде ерікті тәжірибелер негізінде қызметке тарту;

- кәсіптік бағдар берудің Ұлттық моделін дамытудың жалпы міндеттерін шешуге кәсіптік бағдарлаудың мемлекеттік емес секторын тарту.

3. Білім алушылардың кәсіби өзін өзі анықтауын сүйемелдеудің институционалдық инфрақұрылымын қалыптастыру.

Негізгі міндеттер:

-балалар мен жастардың кәсіби өзін – өзі анықтауын ұйымдастырушылық – педагогикалық сүйемелдеу бойынша үйлестіруші функцияларды:

-орта білім комитетінің желісі бойынша өңірлік кәсіптік бағдарлау орталықтарына;

-өңірлік халықты жұмыспен қамту орталықтарына беру;

- кәсіби өзін-өзі анықтауды сүйемелдейтін өңірлік орталықтар желісін дамыту;

-кәсіби өзін-өзі анықтаудың практикалық-бағдарланған нысандарын, оның ішінде кәсіби сынамаларды іске асыру үшін қажетті материалдық-техникалық базаны қалыптастыру және дамыту.

4. Ақпараттық инфрақұрылымды қалыптастыру.

Негізгі міндеттер:

- модельдің тиімді жұмыс істеуі үшін қажетті бірыңғай ақпараттық және жобалау-белсенділік кеңістігін қамтамасыз ететін бірыңғай мемлекеттік цифрлық платформаны қалыптастыру және дамыту;

- кәсіптік бағдарлаудың бірыңғай цифрлық платформасын қалыптастыру және жүйелі жаңарту;

- кәсіптік бағдар беру бағытындағы заманауи цифрлық материалдарды дайындау және жүйелі жаңарту;

- БАҚ әлеуетін пайдалана отырып, модель шеңберінде іске асырылатын қызметті өңірлерде танымал ету.

5. Бағдарламалық-әдістемелік қамтамасыз ету.

Негізгі міндеттер:

- модель жұмысының тиімділігін бағалау көрсеткіштері мен критерийлерін, оның ішінде білім беру бағдарламаларын, жобаларды, практикаларды және кәсіптік бағдарлау қызметтерін әзірлеу;
- тәжірибені зерделеу және тарату және мақсатты салада қызмет көрсететін модель субъектілерінің тиімді қызметінің шарттарын анықтау;
- субъектілік бағыт, үздіксіздік және т.б. қағидаттарына негізделген кәсіби өзін-өзі анықтауды (оның ішінде желілік) қолдаудың білім беру бағдарламаларын әзірлеу, сынақтан өткізу және іске асыру;
- білім алушылардың ерекше топтары үшін кәсіби өзін-өзі анықтауды қолдаудың мемлекеттік моделін әзірлеу және іске асыру, оның ішінде:
 - дарынды және дарынды балалар;
 - мүгедек балалар, мүгедектер және ерекше білім беру қажеттіліктері бар адамдар;
 - жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалар;
 - жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалар;
 - мигранттардың балалары;
 - білім алушылардың кәсіпкерлік құзыреттерін қалыптастыру және дамыту тәсілдерін жетілдіру;
- жұмыстың барлық кезеңдері мен деңгейлерінде кәсіби өзін-өзі анықтауды психологиялық-педагогикалық қолдаудың ең тиімді тәжірибелерін зерттеу және тарату;
- білім алушылардың кәсіби өзін-өзі анықтау процесінің жеке диагностикасын және осы негізде дербестендірілген навигацияны қамтамасыз ететін заманауи цифрлық өнімдерді әзірлеу және енгізу.

6. Кадрлық қамтамасыз ету.

Негізгі міндеттер:

- педагог-кәсіби бағдар берушілерді даярлау бойынша білім беру бағдарламаларын әзірлеуге жәрдемдесу;
- кәсіби өзін-өзі анықтауды сүйемелдеу бойынша мамандардың барлық типтегі және деңгейдегі білім беру ұйымдарын кадрлық қамтамасыз етудің шешімі бойынша ұсынымдар әзірлеу;
- модельдің жаңа мазмұндық модульдерін іске асыруға, сондай-ақ кәсіптік бағдарлау жұмысындағы басқа да заманауи тәсілдерге (жаңа кәсіптер мен перспективалық құзыреттер, кәсіптік өзін-өзі анықтауды қолдаудың цифрлық құралдары, кәсіптік бағдарлау еріктілігі және т. б.) бағдарланған саладағы мамандардың біліктілігін арттыру бағдарламаларының кешенін әзірлеу;
- балалар мен жастардың кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеумен айналысатын мамандардың біліктілігін арттыру жүйесін дамыту.

7. Мониторинг және бағалау.

Негізгі міндеттер:

- кәсіптік бағдар беру қызметінің тиімділігі мен сапасын мониторингілеу және бағалау жүйесін қалыптастыру;

- әртүрлі деңгейдегі білім беру ұйымдары басшыларының қызметін бағалау жүйесіне балалар мен жастардың кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеу жөніндегі қызметтің нәтижелілік көрсеткіштерін әзірлеу және енгізу.

Орта мерзімді перспективаға күтілетін нәтижелер (жасалған жағдайлар деңгейінде).

1. ҚР балалары мен жастарын кәсіби өзін-өзі анықтауды сүйемелдеу жүйесінің тұжырымдамасы, стратегиясы мен бағдарламасы әзірленіп, бекітілді.

2. Модель ішіндегі субъектілердің іс-әрекеттерін үйлестіру функцияларын орындайтын Ұлттық кәсіптік бағдар беру моделінің субъектілері анықталды: мемлекеттік кәсіптік бағдарлау орталығы, өңірлік кәсіптік бағдарлау орталықтары.

Модельдің жұмысын мемлекеттік үйлестіру жүзеге асырылады және оның қызметінің тиімділігі бақыланады. Өңірде кәсіптік өзін-өзі анықтауды сүйемелдеуді және орта білім беру және қосымша білім беру ұйымдарының базасында құрылған кәсіптік бағдарлау жөніндегі жұмысты үйлестіретін өңірлік білім басқармалары кәсіптік бағдарлау жөніндегі жұмысқа белсенді енгізілді.

3. Модельді іске асыру үшін жағдайларды қамтамасыз ететін нормативтік-құқықтық актілер әзірленді және бекітілді.

4. Жыл сайын модель субъектілерінің бірыңғай ведомствоаралық (үйлестіру) жұмыс жоспары әзірленеді және іске асырылады.

5. Білім берудің әртүрлі сатыларында балалар мен жастардың (оның ішінде мүгедектер бар адамдардың) кәсіби өзін-өзі анықтау саласында үздіксіз білім беру бағдарламалары, оның ішінде желілік бағдарламалар әзірленді және іске асырылуда.

6. Кәсіби өзін-өзі анықтаудың ұлттық моделін сүйемелдеу бойынша әдістемелік кешен құрылды.

7. Балалар мен жастардың кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеумен айналысатын мамандардың біліктілігін арттыру бойынша жаңа модульдік бағдарламалар, оның ішінде мүгедектігі бар білім алушылармен жұмыс істеу ерекшеліктерін ескеретін бағдарламалар әзірленді және іске асырылуда.

8. Барлық мектептерде «Болашақ әлемі» 1-11 сынып оқушыларына арналған кәсіптік бағдарлау жобаларының кешені іске асырылуда.

9. Кәсіби сынамаларды ұйымдастыру мен өткізудің өңірлік жүйелері құрылып, іске асырылуда.

10. Кәсіби желінің коммуникативтік алаңдарының бірыңғай желісі құрылды.

11. Кәсіби өзін-өзі анықтаудың бірыңғай ақпараттық цифрлық платформасы құрылды.

12. Жұмыс берушілер мен олардың бірлестіктерінің моделін, сондай-ақ мемлекеттік емес кәсіптік бағдарлау орталықтарын жұмысқа тартуды қамтамасыз ететін мемлекеттік-жекешелік әріптестік тетіктері қалыптасып, дамуда.

13. Мазмұнды сапалық көрсеткіштерге негізделген және қазіргі заманғы бағалау құралдарын (портфолио және т.б.) пайдаланатын әртүрлі деңгейлерде (дербес, жергілікті, аудандық) білім алушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеудің тиімділігін бағалаудың кешенді өңірлік модельдері құрылды және енгізілді.

Кәсіптік бағдар берудің Ұлттық моделін іске асырудан күтілетін ұзақ мерзімді әлеуметтік-экономикалық әсерлер.

1. Қазақстан Республикасының адами әлеуеті мен адами капиталын дамыту:

- еліміздің еңбек ресурстарының сапасын арттыру (еңбек өнімділігінің өсуі, кәсіби уәждеменің сапасы, өзінің кәсіби қызметіне қанағаттануы);
- білім беру ұйымдарының түлектерінде дербестік, ұтымдылық, жауапкершілік және кәсіптік білім беру және кәсіптік таңдаудың тұрақтылығы дәрежесін арттыру;
- қоғамдық пікірдің жетекші трендін өзгерту: әрбір нақты кәсіби-мансаптық таңдауда сыртқы қолдау қажеттілігінен кәсіби-мансаптық траекторияны құрудағы дербестік пен жауапкершілікке;
- халықтың кәсіптік бағдарлау мәдениетін арттыру (ең алдымен ата-аналар қоғамы) және еңбек әлемі мен кәсіптер туралы әлеуметтік мифтердің де, әлеуметтік сананың басқа да деформацияларының әсерін азайту.

2. Азаматтардың мүдделері мен қажеттіліктерін елдің әлеуметтік-экономикалық даму басымдықтарымен келісу; республика өңірлерінің еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныстың теңгерімділігін арттыру (біліктілік деңгейі мен бейіні бойынша), оның ішінде:

- еңбек нарығында перспективалы және сұранысқа ие кәсіптер (мамандықтар) бойынша кәсіптік білім беру ұйымдарында (колледждер, ЖОО) білім алушылар санының өсуі;
- жұмысқа орналастырылған түлектердің жалпы санында бітіргеннен кейінгі бірінші жылы кәсіптік білім беру ұйымдары түлектерінің алған кәсібі (мамандығы) бойынша жұмысқа орналасу деңгейінің өсуі;

3. Жұмыссыз жастардың үлесін қысқарту.

4. Республиканың балалары мен жастарының кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеу жүйесін дамыту бойынша бірлескен күш-жігерге мүдделі түрлі әлеуметтік топтар мен институттардың өкілдерін біріктіретін кең қоғамдық-кәсіби қозғалыстың қалыптасуы.

Іске асыру тетіктері

Модельді іске асыру бойынша қабылданған басқарушылық шешімдерді бекітетін мемлекеттік, өңірлік, аудандық, желілік және жергілікті деңгейдегі нормативтік-құқықтық, ұйымдастырушылық-өкімдік және бағдарламалық-әдістемелік құжаттарды әзірлеу және енгізу.

Кәсіптік бағдар беру жұмысын қазіргі заманғы ғылыми-әдістемелік және бағдарламалық-әдістемелік қамтамасыз етуді әзірлеуді және енгізуді қамтамасыз ететін және оның құрамына жаңадан қалыптастырылатын институционалдық бірліктерді (Мемлекеттік орталық, өңірлік орталықтар)

енгізе отырып, модель шеңберінде жастармен кәсіптік бағдарлау жұмысының бірыңғай мемлекеттік инфрақұрылымын дамыту.

Модельді іске асыру бойынша қаржыландырылатын іс-шараларды Республиканың мемлекеттік бағдарламаларына енгізу.

Еліміздің балалары мен жастарының кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеудің барлық институционалдық субъектілерінің, оның ішінде балалармен және жастармен (өңірлік, аудандық) кәсіптік бағдарлау жұмысының бірыңғай ведомствоаралық жоспарлары негізінде көпжақты және көп деңгейлі өзара іс-қимылына бағытталған мемлекеттік-жекешелік әріптестікті, ведомствоаралық өзара іс-қимылды және желілік ынтымақтастықты қамтамасыз ету.

Білім беру ұйымының мемлекеттік тапсырмасында кәсіптік бағдарлау қызметін іске асыру үшін дербес бөлімді бөле отырып, білім алушылардың әртүрлі санаттары үшін кәсіптік өзін-өзі анықтауды (желілік және жергілікті) сүйемелдеу бағдарламаларын әзірлеу, сынақтан өткізу және енгізу.

Орта мерзімді жоспарда әртүрлі субъектілер арасындағы шарттық қатынастар негізінде желіде іске асырылатын кәсіптік өзін-өзі анықтауды сүйемелдеу бағдарламалары білім берудің әртүрлі деңгейлерінде (мектепке дейінгі деңгейден жоғары деңгейге дейін), оның ішінде тәжірибеге бағдарланған бағыттағы білім алушылардың кәсіптік өзін-өзі анықтауын сүйемелдеу жөніндегі тікелей қызметті қамтамасыз ететін негізгі тетікке айналуға тиіс. Мұндай бағдарламалар модульдік тәсіл негізінде әзірленуі мүмкін және кәсіби өзін-өзі анықтауды психологиялық-педагогикалық қолдаудың әртүрлі модельдері мен технологияларын қолдануды қамтамасыз етуі мүмкін.

Модельдің инновациялық элементтерін, сондай-ақ нысаналы саладағы бастамашыл жобаларды (оның ішінде бейресми) сынақтан өткізуді және енгізуді қамтамасыз ететін өңірлік, аудандық және жергілікті деңгейдегі эксперименттік және инновациялық алаңдарды құру.

Республикалық және өңірлік деңгейлердегі модель субъектілері арасында жедел ақпараттық алмасуды қамтамасыз ететін коммуникативтік алаңдар желісінің жұмыс істеуін қамтамасыз ету (ақпараттық цифрлық платформа, конференциялар, дөңгелек үстелдер, семинарлар, тағылымдама алаңдары, бұқаралық ақпарат құралдары, форумдар және басқалар).

Кәсіби өзін-өзі анықтау ортасының сапасы мен келісімділігін арттыру мақсатында жүйелі түрде өткізілетін республикалық кәсіптік бағдарлау іс-шараларын түгендеу және ретке келтіру.

Модельдің жұмыс істеуінің ағымдағы міндеттерін шешуге қатысатын барлық институционалдық субъектілердің іс-әрекеттерін тиімді көлденең үйлестіруді, сондай-ақ оны одан әрі дамытуды қамтамасыз ететін цифрлық платформаны әзірлеу.

ҚР-да кәсіптік бағдар беру жұмысының моделін өзектендіру:

- мемлекеттік кәсіптік бағдарлау орталығының тиімді жұмысы;
- білім беру жүйесі мен өңірдің еңбек нарығы арасындағы байланыстарды дамыту;

- кәсіптік бағдар беру жұмысы бойынша мамандарды оқытуды ұйымдастыру;
- өңірлік кәсіптік бағдарлау орталықтарының қызметін кешенді әдістемелік сүйемелдеуді әзірлеу;
- бастауыш және орта кәсіптік білім берудің тартымдылығын арттыру;
- кәсіптік бағдар беру, кәсіптік білім беру және кәсіптік мансапты сүйемелдеу, білім алушылардың кәсіптік және әлеуметтік құзыреттерін қалыптастыру мәселелері бойынша әлеуметтік әріптестіктің тиімді тетіктері.

Қорытынды

Мектептің әр түлегінің алдында «Болашақта кім болам?» деген сұрақ тұрады. Оның мүдделері мен бейімділіктерін және өңірдің сұранысын ескере отырып, оны дұрыс шешу маңызды, яғни еңбек нарығының белгілі бір мамандарға қажеттілігін ескеру шарт, өйткені егер сіз осы критерийді ескермесеңіз, онда сіз «сертификатталған» жұмыссыз бола аласыз.

Статистикаға сүйенсек, бүгінде жұмыссыздар қатарын - 30 жасқа дейінгі әрбір екінші жас, әрбір бесінші мектеп түлегі толықтыруда. Президент пен Үкімет жұмыссыздық деңгейін тұрақтандыруға және төмендетуге бағытталған бірқатар маңызды шаралар қабылдауда.

Осыған байланысты республиканың барлық аумағын қамтитын және жастарға кәсіптік бағдарлау қызметтерін алудың тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ететін Ұлттық кәсіптік бағдарлау жүйесін құру және дамыту маңызды әлеуметтік-экономикалық міндет болып табылады.

Кәсіби бағдарлау жүйесі барлық кадрлық саясаттың ажырамас элементі және екі біріктірілген жүйенің бөлігі: үздіксіз білім беру және тиімді жұмыспен қамту болуы керек.

Алайда мектепте кәсіптік бағдар беру жүйесі әлі де нақты әзірленбеген. Оқушылармен бұл жұмыс тек жанама түрде оқу пәндерін оқыту арқылы жүзеге асырылады деп айтуға болады, оны енгізілген бейіндік білімге сәйкес «Білім алушылардың белгілі бір қызмет түрлеріне, оқу пәндеріне, білім беру салаларына деген қарым-қатынастарын, қызығушылықтары мен қабілеттерін анықтау үшін әртүрлі сынақтар» деп қарастыруға болады.

Алайда, оқушының қызығушылықтары әр түрлі болатыны жасырын емес: ол математиканы да, тарихты да, шет тілін де жақсы көреді, сонымен қатар техникалық шығармашылық үйірмесіне немесе спорт секциясына қатысады және осының бәрін сәтті меңгереді.

Мүдделер мен бейімділіктер мүлдем көрінбейтін көптеген жағдайлар бар. Мұнда бейінге дейінгі дайындық кезеңінде, яғни базалық мектепте жүйелі мақсатты жұмыс қажет, ол білім алушыға өзін-өзі тануға, өзінің кәсіби қалауын анықтауға, қоғамға қажетті мамандыққа деген қызығушылықты қалыптастыруға, кәсіптік білім алу жолдарын анықтауға көмектесуі керек.

Мұндай жүйе жастарға кәсіби өзін-өзі анықтауға көмектесуге бағытталған ғылыми негізделген іс-шаралар жүйесі ретінде кәсіби бағдар беру маңызды.

Қолданылған дереккөздер:

1. Қазақстан Республикасының Президенті Қ. Тоқаевтың 2021 жылдың 1 қыркүйегіндегі «Халық бірлігі мен жүйелі реформалар-ел өркендеуінің берік негізі», www.gov.kz
2. Жастар туралы Ұлттық баяндама, 2022 жыл, www.gov.kz
3. <https://online.zakon.kz/Document>
4. <https://www.enbek.kz/atlas/ru/proforient>/Қазақстан Республикасындағы жаңа мамандықтар мен кұзыреттердің Атласы.
5. Давлетова А.А. Психология одаренной личности. Алматы 2012г.
6. Ярошевский М.Г., История психологии, М., «Мысль», 1976 г., с. 106-107.
7. Араблинская А.А. Концепции социального характера Э. Фромма и Д. Рисмена в контексте современности: диссертация кандидата социологических наук : 22.00.01 /- Москва, 2009.- 179 с
8. Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь, М., 1924
9. Антонова М. В. Оценка результативности п рофессионального самоопределения младших школьников: методологический подход // Образование личности. 2018 № 1 С. 107–117.
10. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. СПб.: Питер, 2010.
11. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования: Учебное пособие. 2004.
12. Воробьев А. Персонология: проблемы содержания и активности личности. Даугавпилс, 2013.
13. Зеер Э.Ф.Психология профессионального развития. - М.: Академия, 2007. - 240 с.
14. Емельянов Ю.Н., Кузьмин Е.С. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга. Л.: ЛГУ, 2003.
15. Демин А.Н. Психологические факторы восстановления трудовой занятости // Вопросы психологии. - 2013.- № 3.- С.19-28
16. Шевкиева Н.Б. Психологические особенности образовательного пространства технического колледжа. // Гуманитарный анализ состояния и перспектив развития высшего образования в России: материал докладов научно-практической конференции-Сочи: Изд-во НОЦ РАО, 2014. С. 93-94.
17. Фельдман Д.М. Культурно-историческая обусловленность правил мировой политики/ Д.М.Фельдман//Культурно-историческая эпистемология: проблемы и перспективы.М. 2014.

18. Леана К., Фельдман Д. Как справиться с потерей работы. М.: Нива России, 2005.
19. Акажанова А.Т. «Становление и развитие возрастной и педагогической психологии в Казахстане». Автореферат на звание к.п.н. Алма-Ата 1989г
20. Давлетова А.А. Исторический обзор проблемы психологической работы с одаренными школьниками в Казахстане. / Вестник Кайнара Алматы 2009 4/2с. 93-97./
21. Кунанбаев А. «Лирика и поэмы» п/р Соболева Л. - М.: Госполитиздат, 1940 с. 128.
22. Жарикбаев К.Б. Развитие психологической мысли в Казахстане (со второй половины XIX в. до наших дней). – Алма-Ата: Казахстан 1968 с
23. Ж. Аймауытов «Психология и выбор профессии» - М.: Изд. Народов СССР, 1926 с.7.
24. Муканов М.М. «Выявление и развитие способностей у детей» Алма-Ата. Жалын, 1980. С.141.
25. Жарикбаев К.Б. Введение в психологию. – Алматы, 2000.
26. Джакупов С.М. Психологическая структура процесса обучения. – 2 изд. – Алматы: Қазақ университеті, 2009. – 307с.
27. Шеръязданова Х.Т. Психологические основы профессиональной подготовки педагогов и психологов дошкольного образования: Диссертация доктора психологических наук. М. 1999.
28. Сатова А.К. Теоретико-методологические основы развития личности одаренных старшеклассников и студентов. Автореферат диссертации доктора психологических наук. Алматы 2008.
29. Перленбетов М.А. Тұлға қасиеттері мен психикалық процестердің байланысы. Автореферат на соискание ученой степени доктора психологических наук. Алматы, 2010.
30. <https://www.akorda.kz/> Назарбаев Н.А. Послание Президента РК народу страны от 14.12.2012г. «Стратегия «Казахстан-2050». Новый политический курс состоявшегося государства»
31. inform.kz https://www.inform.kz/ru/social-naya-modernizaciya-kazahstana-dvadcat-shagov-k-obschestvu-vseobschego-truda_a2478336).
32. <https://adilet.zan.kz/> Конституция РК
33. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> Трудовой кодекс РК
34. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319> Закон РК «Об образовании»
35. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345> Закон РК «О правах ребенка в Республике Казахстан»
36. <https://adilet.zan.kz/> Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348.

37. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V090005750> Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогов
38. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37613605
39. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482> Закон РК «О занятости населения»
40. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2100000056>
41. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000726> Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 726 «Об утверждении национального проекта «Качественное образование «Образованная нация».
42. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1800000636>, Об утверждении Национального плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан.
43. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522> , Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года.
44. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V18000176>
45. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V080005191>
46. Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 31 августа 2022 года № 385.
47. <https://proektoria.online/suits>.
48. Bezanson L. (2003) Connecting Career Development and Lifelong Learning: A Background Paper on the Contribution of Career Development to a Productive Learning and Working Force // Canadian Career Development Foundation. No. 4. P. 1–6.
49. Егорова Н.А. Выпуск журнала как профессиональная проба // Школа и производство. – 2006. - №7. – С.7-11
50. Лечкина 2015 — Лечкина Т. О. Технология «квест-проект» как инновационная форма воспитания // Наука и образование: новое время. 2015. 1(6). С. 12–14
51. Березина В.А. Развитие дополнительного образования в системе российского образования. – М.: АНО «Диалог культур», 2007. – 512 с.
52. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2008. – 336 с.
53. Буданцова А. А. Профессиональное самоопределение обучающихся на основе расширения социально-культурной среды учреждения // Приоритеты мировой науки: эксперимент и научная дискуссия Материалы X международной научной конференции. Научно-издательский центр, «Открытие». 2016. С. 92-109.
54. Мусатова М. А. К вопросу об организации профориентационной работы с учащимися общеобразовательной школы // Проблемы, опыт работы

и перспективы развития технологического образования. Сборник научных трудов. Москва, 2018. С. 75-78.

55. Янькин Д.В. Формирование профессионального самоопределения обучающихся общеобразовательной школы в условиях развития регионального рынка труда: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01. Новосибирск, 2021. 168 с.

56. Вейнгера Л. Я. О подготовке подростков к самостоятельной жизни. М.: Сам Полиграфист, 2020. 70 с

57. Щипанова Д. Е. Профессиональное самоопределение личности как построение смыслов будущего. Екатеринбург: РГППУ, 2020. 118 с

58. Скочилова И. В. Разработка способов и технических средств для профориентационной работы с выпускниками школ // Инженерные кадры – будущее инновационной экономики России. 2018. № 3. С. 112-116.

59. Немов Р. С. Общая психология: учебник и практикум для СПО. М.: Юрайт, 2019. 262 с.

60. Киселева, А. А. Историческое профессиоведение: сборник научных трудов. Барнаул: Изд-во Алт. гос. ун-та, 2004. С. 82–92.

61. Малин, С.В. К вопросу о специфике профориентации в постиндустриальном обществе / С.В. Малин, А.Е.Кожевникова // Теория и практика общественного развития. – 2010. – С

62. Профессиональная педагогика: учеб. пособие для вузов / под общ. ред. В.И. Блинова. В 2 ч. Ч. 2. М.: Изд-во Юрайт, 2017. 350 с.

63. OECD (2004) Career Guidance and Public Policy: Bridging the GAP.

64. OECD (2018) Skills on the Move. Migrants in the Survey of Adult Skills.

65. Mann A. et al. (2017) Contemporary Transitions: Young People Reflect on Life after Secondary School and College. London: Education and Employers

66. Mann A., Rehill J., Kashefpakdel Elnaz T. (2018) Employer engagement in education: Insights from international evidence for effective practice and future research.

67. <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk>

68. Corporate PlanMaking Skills Work for Scotland (2015–2020) Skills Development Scotland.

69. Профессиональная педагогика: учеб. пособие для вузов / под общ. ред. В.И. Блинова. В 2 ч. Ч. 2. М.: Изд-во Юрайт, 2017. 350 с.

70. Нетворкинг (для чего он нужен и как его использовать). Режим доступа: <http://tmstudent.ru/article/networking>, свободный

71. Приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160. «Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество»

72. Щигирева О.Ю. Навигатор для родителей по развитию талантов в Республике Татарстан [Текст]/ О.Ю. Щигирева, С.О. Кропивянская, под общ. ред. С.С. Гиля, М.А. Сикорской-Декановой – Казань, 2015. – 164 с.

73. Беркенова Г. С., Султангазина Г.Ж. Компетентностно-ориентированное обучение в системе повышения квалификации педагогических кадров [Электронный ресурс] // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. – 2016. - № 5

Кәсіптік бағдарлау қызметін іске асырудың желілік нысанын ұйымдастыру туралы ереже

1. Кәсіптік бағдарлау қызметін оны іске асырудың желілік нысаны кезінде ұйымдастыру және жүзеге асыру тәртібі туралы осы ереже (бұдан әрі - Ереже) Жалпы білім беретін ұйымда кәсіптік бағдарлау қызметін іске асырудың желілік нысанын (бұдан әрі-Желілік нысан) ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын белгілейді _____ (бұдан әрі-базалық ұйым).

2. Желілік нысан білім алушылардың кәсіптік бағдарлау қызметін жүзеге асыратын бірнеше ұйымдардың ресурстарын пайдалана отырып, кәсіптік бағдарлау бағдарламаларында/іс-шараларында көзделген білім беру бағдарламасын және (немесе) жекелеген оқу пәндерін, курстарды, пәндерді (модульдерді), практиканы, өзге де компоненттерді (оның ішінде әртүрлі түрдегі, деңгейдегі және (немесе) бағыттағы) игеру мүмкіндігін өзге ұйымдардың ресурстарын пайдалана отырып қамтамасыз етеді.

3. Осы Ереженің мәні:

3.1 Білім алушылардың кәсіби бағдарлануы мен өзін-өзі анықтауы бойынша желілік өзара іс-қимыл моделін құру және сынақтан өткізу.

3.2 Тиімді педагогикалық тәжірибе алмасу және бірыңғай білім беру кеңістігін құру мақсатында педагогтер мен оқушылар үшін бірлескен іс-шаралар өткізу.

3.3. Қатысушы ұйымдардың материалдық-техникалық базасын тиімді пайдалану.

4. Осы Ереженің мақсаттары мен міндеттері

4.1 Мақсаты: әртүрлі типтегі білім беру ұйымдарының және барлық мүдделі тараптардың білім алушыларының кәсіптік бағдарлануы және кәсіптік өзін-өзі анықтауы бойынша желілік өзара іс-қимыл моделін құру.

4.2 Міндеттер:

4.2.1 Тараптар мынадай міндеттерді шешу үшін желілік өзара іс-қимыл туралы уағдаласады:

- Әр түрлі типтегі білім беру ұйымдарының білім алушыларының кәсіби бағдарлануының тиімді модельдерін анықтау;

- Әртүрлі типтегі білім беру ұйымдарының білім алушыларының және барлық мүдделі тұлғалардың кәсіптік бағдарлануының желілік өзара іс-қимылының мүмкіндіктерін әзірлеу және эксперименттік тексеру;

- Өңірдің экономикасын, әлеуметтік саласын және еңбек нарығын дамыту сұраныстарына бағдарлана отырып, білім алушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауы үшін жағдайларды анықтау және сынақтан өткізу;

- Білім алушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауын сүйемелдеу бойынша педагогтердің құзыреттіліктерін игеруіне ықпал ету.

5. Желілік нысанды (бұдан әрі - Желілік кәсіптік бағдарлау бағдарламасы) пайдалана отырып іске асырылатын кәсіптік бағдарлау бағдарламасы бойынша білім беру қызметі кәсіптік бағдарлау бағдарламасын іске асырудың желілік нысаны туралы шартқа (бұдан әрі - Желілік нысан туралы шарт) сәйкес ұйымдар арасындағы өзара іс-қимыл арқылы жүзеге асырылады. Желілік кәсіптік бағдар беру бағдарламасы әртүрлі типтегі, деңгейдегі және (немесе) бағыттағы бағдарламаларда көзделген бөліктерді қамтуы мүмкін.

6. Желілік нысан туралы шарттың тараптары: базалық ұйым (білім алушы оқуға қабылданған, желілік кәсіптік бағдарлау бағдарламасын іске асыруға жауапты білім беру қызметін жүзеге асыратын ұйым, қатысушы ұйымдардың желілік кәсіптік бағдарлау өзара іс-қимылын іске асыруға қатысуын бақылауды жүзеге асырады) болып табылады - _____; қатысушы ұйымдар – кәсіптік бағдарлау қызметін жүзеге асыратын және желілік бағдарламаның бір бөлігін (кәсіптік бағдарлау іс – шаралары, Курстар, пәндер (Модульдер), практикалар, өзге де компоненттер) іске асыратын кәсіптік білім беру ұйымдары (бұдан әрі - кәсіптік білім беру ұйымдары) және өзара іс-қимылдың желілік нысаны бойынша кәсіптік бағдарлау қызметін жүзеге асыру үшін ресурстарға ие әлеуметтік әріптестер (бұдан әрі-кәсіптік бағдарлау ресурстармен). Желілік нысан туралы шарттың тараптары бірнеше қатысушы ұйымдар болуы мүмкін.

7. Кәсіптік білім беру ұйымы-қатысушы желілік кәсіптік бағдарлау бағдарламасының тиісті бөлігі жататын тиісті білім беру түрі бойынша, білім беру деңгейі бойынша, мамандығы, мамандығы бойынша, даярлау бағыты бойынша, қосымша білім берудің кіші түрі бойынша білім беру қызметін жүзеге асыруға арналған лицензия негізінде желілік кәсіптік бағдарлау бағдарламасының бір бөлігін іске асырады.

8. Желілік кәсіптік бағдар беру бағдарламасын желілік нысан туралы шартқа сәйкес базалық ұйым дербес не қатысушы кәсіптік білім беру ұйымымен (қатысушы кәсіптік білім беру ұйымдарымен) бірлесіп бекітеді. Желілік кәсіптік бағдарлау бағдарламасын базалық ұйым дербес бекіткен жағдайда, кәсіптік білім беру ұйымы-қатысушы базалық ұйымды өзі іске асыратын бөліктердің (оқу пәндерінің, курстардың, пәндердің (модульдердің), практиканың, өзге де компоненттердің) жұмыс бағдарламаларын, сондай-ақ қажетті бағалау және әдістемелік материалдарды желілік кәсіптік бағдарлау бағдарламасына енгізу үшін әзірлейді, бекітеді және жібереді.

9. Кәсіптік бағдарлау бағдарламасының желілік нысанын пайдалану базалық ұйымда белгіленген тәртіппен білім беру бағдарламасына өзгерістер енгізе отырып, кәсіптік бағдарлау бағдарламасын іске асыру кезеңінде жүзеге асырылады.

10. Қатысушы ұйымдардың құқықтары мен міндеттері

10.1. Ереженің 4-тармағында баяндалған міндеттерді шешу жөніндегі күш-жігерді біріктіру үшін

Қатысушы ұйымдардың құқығы бар:

10.1.1. Қолда бар ақпараттық және ғылыми-әдістемелік материалдармен, бағдарламалық-әдістемелік қамтамасыз етумен алмасу;

10.1.2. Бірлескен жоспарлау негізінде аталған міндеттерді шешу және оларды шешу бойынша бірлескен күш жігерді біріктіру үшін мүдделі тұлғалар мен ұйымдарды тарта отырып іс шаралар өткізу;

10.1.3. Үшінші тұлғалармен шығармашылық байланыс орнату және осындай байланыстардың нәтижелері туралы бір-біріне хабарлау;

10.1.4. Кәсіптік білім беру ұйымдарының, әлеуметтік әріптестердің-желілік кәсіптік бағдар беру бағдарламасына қатысушылардың материалдық – техникалық ресурстарын пайдалануға мүмкіндік беру.

10.2. Қатысушы ұйымдар Ережеге сәйкес бір-бірінің қызметін ақпараттық, ғылыми-әдістемелік, консультациялық қамтамасыз етуге жәрдемдеседі.

10.3. Қатысушы ұйымдар әрбір нақты жағдайда жеке-жеке, қажет болған жағдайда қатысушы ұйымдардың әрқайсысының жергілікті нормативтік актілерін ескере отырып, өзара іс-қимыл нысандарын қосымша келісімдермен (шарттармен) келісуге және ресімдеуге міндеттенеді.

10.4. Қатысушы ұйымдар да осы Ережеге сәйкес өзіне қабылданған міндеттемелерді орындауға, сондай-ақ Ереженің тармақтарын және оны іске асыру үшін жасалған қосымша келісімдерді орындамағаны үшін жауаптылықта болуға міндеттенеді.

11. Жарамдылық мерзімі

11.1. Осы Ереже оған барлық қатысушылар кәсіптік бағдар беру қызметінің желілік нысанына қол қойған сәттен бастап қолданылады.

12. Осы Ережеге барлық өзгерістер, толықтырулар мен келісімдер жазбаша түрде ресімделеді, желілік өзара іс-қимылдың барлық қатысушылары қол қояды және Ереженің ажырамас бөлігіне айналады.

13. Қатысушылардың деректемелері мен қолтаңбалары.

**Жалпы білім беру ұйымдарының білім алушылары үшін кәсіптік
сынамаларды ұйымдастыру туралы
ЕРЕЖЕ**

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы жалпы білім беретін ұйымдардың білім алушылары үшін кәсіптік сынамаларды ұйымдастыру туралы ереже (бұдан әрі мәтін бойынша – ереже) жалпы білім беретін ұйымдардың балаларға қосымша білім беру ұйымдарымен, ЖОО-лармен, ЖОО-лармен, кәсіпорындармен және бағдарламалар бойынша білім беру қызметін жүзеге асыратын меншіктің барлық ұйымдық-құқықтық нысандарындағы ұйымдармен өзара іс-қимылы мен әріптестігін дамыту жағдайында кәсіптік сынамалар бағдарламаларын іске асырудың мақсатын, міндеттерін және тәртібін айқындайды мектеп жасындағы балаларға қосымша білім беру.

1.2. Ереженің құқықтық негізі мынадай заңнамалық және құқықтық нормативтік актілер болып табылады:

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

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

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

- "Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 19 желтоқсандағы № 692 "Қазақстан Республикасы орта білім беру ұйымдарында білім алушыларға диагностика жүргізу және олардың кәсіптік бағдарлануын айқындау жөніндегі әдістемелік ұсынымдарды бекіту туралы"

бұйрығына өзгерістер енгізу туралы" Министрдің 2019 жылғы 20 желтоқсандағы № 544 бұйрығы

1.3. Осы Ережедегі кәсіптік сынама кәсіптік қызметтің практикалық тәжірибесін игеру, кәсіптік өзін-өзі анықтау және кәсіптік мансапты жоспарлау мүмкіндіктерін қамтамасыз ету мақсатында білім алушыларды өндірістің әртүрлі бағыттары бойынша нақты және / немесе модельденетін технологиялық процестерге міндетті түрде қосуды көздейтін оқытуды ұйымдастырудың ерекше тәжірибеге бағдарланған нысаны ретінде қарастырылады. МЖМБС ережелері мен талаптарына сәйкес білім алушылардың кәсіптік сынамаларын жүргізуді қамтамасыз ететін білім беру қызметінің нысандары жеке тұлғаны тәрбиелеу және әлеуметтендіру бағдарламасының құрылымында, бейін алдындағы дайындық және бейіндік оқыту кезеңдеріндегі базалық пәндердің оқу бағдарламаларында (8-11-сыныптар) және жалпы білім беру ұйымының негізгі білім беру бағдарламасының басқа бөлімдерінде көзделуі мүмкін. Кәсіби сынамалар міндетті оқу сабақтары түрінде де, білім алушылардың өздері таңдаған сабақтар түрінде де жүзеге асырылуы мүмкін.

2. Білім алушылардың кәсіптік сынамаларын ұйымдастыру және өткізу бөлігінде жалпы білім беру ұйымдарының әлеуметтік әріптестермен бірлескен қызметінің мақсаттары мен міндеттері

2.1. Кәсіптік сынамалар жүргізуді және білім алушылардың кәсіптік бағдарлануының басқа бағыттарын іске асыруды қамтамасыз етудегі жалпы білім беру ұйымдарының әлеуметтік әріптестері:

жалпы білім беру ұйымдарының білім алушылары үшін кәсіптік бағдарланған қосымша білім беру бағдарламаларын енгізетін жоғары оқу орындары, колледждер және кәсіптік білім беру жүйесінің басқа да ұйымдары;

кәсіптік бағдарлау бағытындағы қосымша білім беру бағдарламаларын енгізетін балаларға қосымша білім беру ұйымының (білім алушылардың сұранысы бойынша және жалпы білім беру ұйымдарының нысаналы тапсырысы негізінде);

жеке өндірістік-технологиялық оқыту базасын пайдалана отырып, мектеп жасындағы балаларға арналған қосымша білім беру бағдарламаларының әртүрлі түрлері мен түрлерін енгізетін барлық ұйымдық-құқықтық меншік нысанындағы жұмыс берушілер.

2.2. Кәсіптік сынамаларды жүргізу бөлігінде жалпы білім беру ұйымдарының әлеуметтік әріптестермен бірлескен қызметін ұйымдастырудың мақсаты кәсіптік бағдарланған тәжірибеге бағдарланған білім беру бағдарламаларының сапасы мен қолжетімділігін арттыру негізінде білім алушылардың жеке дамуға, табысты әлеуметтенуге және кәсіби өзін-өзі анықтауға құқықтарын қамтамасыз ету болып табылады.

2.3. Кәсіптік сынамалар жүргізу бөлігінде жалпы білім беру ұйымдарының әлеуметтік әріптестермен бірлескен қызметінің міндеттері:

жалпы білім беру ұйымдары, кәсіптік білім беру жүйесінің ұйымдары және білім беру қызметін жүзеге асыратын барлық ұйымдық-құқықтық нысандағы өзге де ұйымдар іске асыратын кәсіптік сынамалар бағдарламаларын таңдауды ұсыну негізінде білім алушылардың кәсіптік өзін-өзі анықтау мүмкіндіктерін кеңейту;

қазіргі еңбек нарықтарында және облыс экономикасында сұранысқа ие кәсіптік қызметтің перспективалық бағыттары мен мамандықтары бойынша білім алушылардың кәсіптік сынамаларын жүргізу үшін технологиялық жарақтандырылған оқу-материалдық база құру;

іс-шара білім алушыларға аймақтың жоғары оқу орындары, колледждері және басқа да кәсіптік білім беру ұйымдары базасында кадрлар даярлау бағыттары мен мамандықтарының құрылымына кіретін кәсіптермен практикалық танысу үшін мүмкіндіктер беру;

болашақ кәсіби қызмет саласын саналы түрде таңдауды және кәсіби мансапты жоспарлауды жүзеге асыру үшін сыртқы факторлар мен жеке мотивтерді өзектендіру;

кәсіптік бағдарлауды қамтамасыз ету және білім алушыларды еңбек қызметіне дайындау мәселелері бойынша ведомствоаралық өзара іс-қимылдың сапасы мен тиімділігін арттыру.

3. Өңірдің жалпы білім беру ұйымдарының білім алушыларының кәсіптік сынамаларын жүзеге асыру үшін білім беру бағдарламаларын қалыптастыру.

3.1. Кәсіптік сынама бағдарламасы-бұл кәсіптік сынама жүргізілетін білім беру процесінің нақты кезеңінің негізгі параметрлері мен көрсеткіштерінің құжатталған сипаттамасы (параметрлерге: білім беру қызметінің жоспарланған нәтижелері мен мазмұны; білім беру қызметін жүзеге асырудың әдістемелік және технологиялық шарттары; бағдарламаны іске асыруға арналған Оқу уақытының көлемі; кәсіптік сынманың аралық және қорытынды нәтижелерін бағалау әдістемесі және т. б.). Кәсіптік сынамалар бағдарламаларының жиынтығы ұйымның негізгі білім беру бағдарламасы мазмұнының барлық бөлімдерін нормативтік ресімдеу үшін жалпы білім беру ұйымында қолданылатын оқу-жоспарлау құжаттамасының ажырамас бөлігі болып табылады.

3.2. Кәсіптік сынамалардың білім беру бағдарламаларын жалпы білім беру ұйымдары және білім беру қызметін жүзеге асыратын өзге де ұйымдар негізгі және жалпы орта білім берудің федералдық мемлекеттік стандарттарында белгіленген осы оқу жоспарлау құжаттарына қойылатын жалпы талаптарға, сондай-ақ мамандардың кәсіптік құзыреттеріне қойылатын Мемлекеттік стандарттардың талаптарына (кәсіптік сынамалардың іріктелетін

бейіндері бойынша) сәйкес дербес әзірлейді. Әзірленген кәсіптік сынама-лар бағдарламалары белгіленген тәртіппен жалпы білім беру ұйымдарының және білім беру қызметін жүзеге асыратын өзге де ұйымдардың жергілікті актілерімен бекітіледі.

3.3. Кәсіптік сынама-лар бағдарламаларының мазмұнын әзірлеу объектісі ретінде білім алушыларда адам қызметінің әртүрлі салаларындағы пәннің ерекшелігі, мақсаттары, құралдары мен еңбек жағдайлары туралы нақты түсініктерді қалыптастыруға мүмкіндік беретін неғұрлым талап етілетін мамандықтар таңдалады («адам-тірі табиғат»; «адам– техника (және жансыз табиғат)»; «адам–адам»; «адам-белгі жүйесі»; «адам-көркем образ»).

3.4. Кәсіптік сынама-ның әрбір нақты бағдарламасының мазмұн құрылымында басым тәртіппен білім алушылардың оқу-танымдық қызметінің мыналарды қамтамасыз ететін компоненттері көзделеді:

мамандықтың нақты бейінінің технологиялық, функционалдық, экономикалық және әлеуметтік-мәдени ерекшеліктері туралы білім алу;

осы кәсіп шеңберінде қолданылатын еңбек заттарымен және құралдармен жұмыс істеудің нақты әдістерін практикалық жаңғырту;

кәсіби сынама-ның барлық кезеңдерін іс жүзінде жүзеге асыру үшін қажетті және жеткілікті кәсіби дағдыларды игеру;

білім алушының зерттелетін кәсіп бейініне кәсіби сәйкестігін (немесе сәйкессіздігін) алдын ала айқындайтын неғұрлым маңызды тұлғалық қасиеттерді анықтау және объективті бағалау;

нақты еңбек өнімін дайындаудың толық технологиялық циклін жүзеге асыру (өз жұмысының мақсаттарын қою; еңбек операцияларын жоспарлау; құралдар мен ұтымды технологияларды таңдау; еңбек нәтижелерін талдау және т. б.);

кәсіби өзін-өзі анықтау және мансапты жоспарлау жағдайына нақты әсер еткен кәсіби сынақтың нақты факторларын түсіну.

4. Жалпы білім беру ұйымдарының білім алушыларына арналған кәсіптік сынама-лар бағдарламаларының өңірлік тізілімі

4.1. Кәсіптік сынама-лар бағдарламаларының өңірлік тізілімі жалпы білім беру ұйымдары, балаларға қосымша білім беру ұйымдары, жоғары оқу орындары және кәсіптік білім беру жүйесінің басқа да ұйымдары, сондай-ақ білім беру қызметін жүзеге асыратын барлық өзге де ұйымдар енгізетін неғұрлым тиімді кәсіптік сынама-лар бағдарламаларын білікті іріктеу және тіркеу негізінде өңірдің жалпы білім беру ұйымдарының білім алушылары үшін кәсіптік бағдарлау қызметтері саласын дамыту және реттеу мақсатында құрылады.

4.2. Өңірлік тізілімге белгіленген тәртіппен тиісті сараптамадан және сертификаттаудан өткен кәсіби сынама-лар бағдарламалары енгізіледі. Кәсіби

сынамалар бағдарламаларын сараптау тәртібі мен сертификаттау критерийлері өңірдің білім басқармасының өкімдік актілерімен белгіленеді.

4.3. Кәсіби сынамалар бағдарламаларын кейіннен өңірлік тізілімге енгізу үшін оларды сараптау және сертификаттау сараптамаға ұсынылған бағдарламаны іс жүзінде іске асыру үшін тиісті жағдайлардың бар екендігін растайтын ұйымның жазбаша өтінімі негізінде білім беру қызметін жүзеге асыратын ұйымдардың өздері бастамасы бойынша жүзеге асырылады.

4.4. Өңірлік тізілімге енгізілген кәсіптік сынамалар бағдарламаларын жалпы білім беретін ұйымдар дербес (тиісті кадрлық, материалдық және технологиялық жағдайлар болған кезде) не өзге ұйымдармен (оның ішінде осы бағдарламаны өңірлік тізілімге ұсынған ұйымдармен) шарттық қатынастар негізінде іске асыра алады.

4.5. Жалпы білім беру жүйесінің білім алушылары үшін өңірлік тізілімді кәсіптік сынамалар бағдарламаларының тізілімін жедел басқару функциялары өңірлік жұмыспен қамту орталықтарына жүктеледі.

5. Жалпы білім беру ұйымында кәсіптік сынамалар жүргізуді жоспарлау және ұйымдастыру

5.1. Кәсіптік сынамалар бағдарламаларының мазмұнын және оларды практикалық іске асыруға Оқу уақытының көлемін жоспарлау жалпы білім беру ұйымының білім беру бағдарламасы мен оқу жоспарын әзірлеу кезеңдерінде жүзеге асырылады. МЖМБС ережелеріне, білім беру бағдарламасына және жалпы білім беру ұйымының оқу жоспарына сәйкес 8-11 сынып оқушылары үшін кәсіптік сынамалар бағдарламаларын іске асырудың мынадай нұсқалары көзделуі мүмкін:

«Көркем еңбек»(8-9 сынып); білім беру саласының бағдарламаларын іске асыруға көзделген оқу уақыты шеңберінде кәсіби сынамаларды ұйымдастыру және өткізу

МЖМБС жаңа буын ережелерінде көзделген өкілеттіктерге сәйкес жалпы білім беру ұйымдары дербес әзірлейтін элективті оқу курстары нысанында кәсіби сынама бағдарламаларын іске асыру;

бейіндік оқыту бағдарламаларын іске асыруға, оның ішінде пәндік және интеграцияланған пәнаралық практикумдарды өткізуге көзделген оқу уақыты шеңберінде кәсіптік сынамаларды ұйымдастыру және өткізу;

білім беру және әлеуметтендіру бағыттары бойынша міндетті пәндік курстарды зерделеуге, оның ішінде білім алушылардың қоғамдық пайдалы, өнімді еңбегін ұйымдастыруға көзделген Оқу уақытының құрылымына кәсіптік сынамаларды енгізу;

сабақтан тыс уақытта тікелей білім беру ұйымының өзінде де, басқа ұйымдардың базасында да (балаларға қосымша білім беру ұйымдары; ЖОО-лар; колледждер; балаларға қосымша білім берудің әртүрлі бағдарламаларын өздерінің өндірістік-технологиялық базасында жүзеге асыратын кәсіпорындар

мен ұйымдар)іске асырылатын кәсіптік бағдарланған қосымша білім беру бағдарламалары ретінде кәсіптік сынамаалар бағдарламаларын іске асыру;

кәсіптік оқыту бағдарламаларының құрылымында кәсіптік сынамааларды ұйымдастыру (жалпы білім беру ұйымында білім алушылардың жекелеген санаттары үшін білім беру бағдарламаларының осы түрін іске асыру шартымен);

тиісті электрондық білім беру ресурстарын және Интернет желісін қашықтықтан оқыту мүмкіндіктерін (сабақта да, сабақтан тыс уақытта да) пайдалану негізінде кәсіби сынамааларды ұйымдастыру және өткізу.

Кәсіптік сынамааларды ұйымдастырудың жоғарыда көрсетілген және өзге де тәсілдерін іс жүзінде жүзеге асыру үшін жалпы білім беру ұйымы ішінара өңірлік тізілімге кіретін білім беру бағдарламаларын (жекелеген аяқталған оқу модульдері ретінде) пайдалана алады.

5.2. Кәсіптік сынамаалар жүргізуді көздейтін оқу жоспарының инвариантты бөлігі 8-11-сыныптарда оқу кезеңінде әрбір білім алушыға кәсіптердің дәстүрлі сыныптамасында ұсынылған кәсіптік қызметтің барлық салалары бойынша кәсіптік сынамаалардан өту мүмкіндіктерін қамтамасыз ету қажеттілігі негізге алына отырып әзірленеді.

5.3. Кәсіптік сынамааларды жүргізуге, оны сыныптар, білім беру салалары, пәндік курстар және сабақтан тыс уақытта сабақтардың түрлері бойынша бөлуге көзделетін оқу жоспарының инвариантты және вариативті бөліктерінің Оқу уақытының жалпы көлемін жалпы білім беру ұйымы МЖМБС талаптарын ескере отырып, сондай-ақ білім алушылардың өздері мен олардың ата-аналарының (олардың адамдарының) анықталатын сұраныстары мен қажеттіліктерін ескере отырып дербес белгілейді ауыстыру).

Білім алушылардың кәсіптік сынамадан өтуі тоқсанға, жартыжылдыққа, оқу жылына немесе өзге де оқу кезеңіне есептелуі мүмкін.

5.4. Оқу жоспарының инвариантты және вариативтік бөліктерінде көзделген кәсіптік сынамааларды іс жүзінде өткізуді жалпы білім беретін ұйым дербес (тиісті кадрлық, материалдық жағдайлар және технологиялық жарақтандыру болған кезде) не белгіленген тәртіппен білім беру қызметін жүзеге асыратын бөгде ұйымдарды тарту негізінде жүзеге асыра алады.

5.5. Сабақта да, сабақтан тыс уақытта да кәсіптік сынамаалар жүргізудің кезеңдері мен шарттары білім алушылардың мүдделері мен таңдауын ескере отырып айқындалады және кәсіптік сынамаалардан өтудің жеке оқу жоспарларымен регламенттеледі, оларды жыл сайын 8-11-сынып оқушылары тиісті психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу кезінде әзірлейді және белгіленген тәртіппен әрбір оқу жылының басында жалпы білім беру ұйымының жергілікті актілерімен бекітіледі.

5.6. Кәсіптік сынамаалардан өтудің жеке оқу жоспары әрбір білім алушының кәсіптік өзін-өзі анықтауын дербестендірілген психологиялық-педагогикалық қолдауды қамтамасыз ету үшін, сондай-ақ кәсіптік

сынамалардан өту нәтижелерін дербестендірілген есепке алуды жүзеге асыру үшін ұйымдастырушылық негіз болып табылады (кәсіптік өзін-өзі анықтау портфолиосы нысанында; кәсіптік мансаптың жеке жоспары нысанында және т.б.).

Кәсіптік сынамалардан өту нәтижелерін дербестендірілген есепке алу және құжаттамалық растау нысандарын жалпы білім беретін ұйым дербес, оның ішінде кәсіптік сынамалардан өту нәтижелерін интеграцияланған есепке алудың нақты қажеттіліктері мен ерекшеліктерін ескере отырып айқындайды:

тікелей жалпы білім беретін ұйымдағы сабақ (сабақтан тыс және сабақтан тыс уақытта);

қосымша білім беру ұйымдарында;

кәсіптік білім беру жүйесінің ұйымдарында (ЖОО-лар, колледждер және өзге де ұйымдар);

кәсіптік бағдарланған балаларға қосымша білім беру бағдарламалары бойынша білім беру қызметін жүзеге асыратын меншіктің барлық ұйымдық-құқықтық нысандарындағы ұйымдарға қатысу.

5.7. 8-11 сынып оқушыларының кәсіптік сынамаларын педагогикалық қамтамасыз ету құрылымында жалпы білім беру ұйымында жыл сайын мынадай іс-шаралар көзделеді:

8-11-сыныптарда кәсіптік сынамалар бағдарламаларын іске асыруға білім беру тапсырысын анықтау (Кәсіптік сынамалар бағдарламаларының тізбесі) білім алушылардың білім беру сұраныстарын диагностикалау және әлеуметтік әріптестер ұсынатын кәсіптік сынамалар бағдарламаларының тізбесін (оның ішінде муниципалдық тізілімде ұсынылған бағдарламалар тізбесін) зерделеу негізінде;

8-11 сыныптарда кәсіптік сынамалар бағдарламаларын іске асырудың нақты шарттарын көздейтін жалпы білім беру ұйымының білім беру бағдарламасы мен оқу жоспарының тиісті параметрлерін әзірлеу;

оқу жылы ішінде кәсіптік сынамалар бағдарламаларын іске асыру тәртібі мен шарттарын белгілейтін жалпы білім беру ұйымының жергілікті актілерін дайындау және қабылдау;

оқу жоспарында көзделген кәсіби сынамалар тізбесін іске асыруға жауапты тұлғаларды бекіту (педагогтер, Педагог-кәсіби бағдар берушілер, сынып жетекшілері, тьюторлар, психологтар және т. б.);

Жалпы білім беру ұйымы базасында білім алушылардың кәсіптік сынамалардан өтуі кезінде қауіпсіздік техникасының, сондай-ақ санитарлық, гигиеналық нормалардың, кәмелетке толмағандардың еңбегі туралы ережелердің, ҚР Еңбек кодексінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру;

Өз оқу-өндірістік базасында білім алушылардың кәсіптік сынамаларының жекелеген бағдарламаларын іске асыруды қамтамасыз ететін әлеуметтік әріптестермен шарттық қатынастарды дайындау және жасасу;

8-11 сынып оқушыларының кәсіптік сынамаалардан өтуінің Жеке оқу жоспарларын әзірлеуді (түзетуді) және келісуді ұйымдастыру;

кәсіби сынамааларды психологиялық-педагогикалық сүйемелдеуді, кәсіби сынамаалардан өту нәтижелерін дербестендірілген есепке алуды және бағалауды ұйымдастыру.

6. Кәсіби сынамааларды ұйымдастыру және өткізу шарттары

6.1. Білім беру ұйымдарының базасында және/немесе кәсіпорындар мен ұйымдардың оқу-өндірістік базасында Кәсіптік сынамаалар жүргізу Санитарлық қауіпсіздік ұйымдарының оқушылардың жұмыс орындарын технологиялық және дидактикалық жарақтандыруға қойылатын нормативтік талаптары, сондай-ақ оқу-еңбек қызметінің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз етуге қойылатын нормативтік талаптар сақталған кезде жүзеге асырылуы мүмкін.

Жалпы білім беру ұйымдары және меншіктің барлық ұйымдық-құқықтық нысандарындағы өзге де ұйымдар жүзеге асыратын кәсіптік сынамаалар бағдарламалары бойынша білім беру қызметі белгіленген тәртіппен лицензиялауға жатады.

6.2. Нақты кәсіптік сынамаалар жүргізу үшін оқушы орындарын әдістемелік және технологиялық жарақтандыруға қойылатын талаптарды белгіленген тәртіппен білім беру қызметін жүзеге асыратын ұйымдар әзірлейді және бекітеді.

6.3. Әрбір нақты кәсіптік сынаманы жүргізудің барлық кезеңі ішінде педагог қызметкерлер мен өзге де жауапты тұлғалар белгіленген тәртіппен білім алушыларға еңбекті қорғау қағидалары мен еңбек тәртібі нормаларын сақтау мәселелері бойынша, сондай-ақ кәсіптік сынамадан өтудің өзге де мәселелері бойынша кіріспе және ағымдағы нұсқама беруді жүзеге асырады (қызметкердің кәсіптік маңызды қасиеттеріне қойылатын талаптар; медициналық қарсы көрсетілімдер; экологиялық қауіпсіздік талаптары және т. б.).

Нұсқамаларды құжаттамалық ресімдеу кәсіптік сынамаалар бағдарламаларын іске асыру бөлігінде білім беру қызметін жүзеге асыратын ұйымның тиісті нормативтік актілерінде және жергілікті актілерінде белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

6.4. Жалпы білім беру ұйымының білім алушыларын кәсіптік сынамаалардан өту үшін басқа ұйымдарға жіберу олардың ата-аналарының (заңды өкілдерінің) келісімімен жүзеге асырылады. Өзге ұйымдарда кәсіптік сынамаалардан өту тәртібі, білім алушылардың кәсіптік сынамаалар бағдарламаларын игеру нәтижелерін құжаттау нысандары, кәсіптік сынамаалардан өтуді бақылауды жүзеге асыру тәртібі, сондай-ақ кәсіптік сынамаалардан өтудің өзге де шарттары жалпы білім беретін ұйым мен білім

беру қызметін жүзеге асыратын өзге де ұйым арасындағы шарттық қатынастар шеңберінде белгіленеді.

6.5. Кәсіптік сынамалар бағдарламаларында көзделген оқу-еңбек қызметінің ұзақтығы еңбек заңнамасының нормаларымен реттеледі.

6.6. Білім алушылардың кәсіптік сынамалар бағдарламаларын қаржылық қамтамасыз ету негізгі және қосымша білім беру бағдарламаларын іске асыруға жалпы орта білім беру жүйесінің білім беру ұйымдарына белгіленген тәртіппен берілетін бюджет қаражаты есебінен, сондай – ақ кәсіптік бағдарлау қызметін жүзеге асыратын өзге де әлеуметтік әріптестер-ұйымдардың өз әдістемелік, материалдық және кадр ресурстарын пайдалануы есебінен жүзеге асырылады. Кәсіби сынамалар ақылы білім беру қызметтерін қалыптастыру және іске асыру үшін белгіленген тәртіппен ақылы білім беру қызметтерін көрсету нысанында да жүзеге асырылуы мүмкін.

* Ережені жасау кезінде аймақ пен білім беру ұйымын көрсету қажет.