

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



**Разработка методологии построения Модели профориентационной
работы в организациях среднего образования РК**

Астана

2023

Рекомендовано к изданию Ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 10 от 13 мая 2023 года)

Методические рекомендации предназначены для руководителей областных, городов Шымкент, Алматы, Астана управлений образования, методистов областных (районных) методических центров/кабинетов, директоров школ, заместителей директоров школ, педагогов-профориентаторов, педагогов-психологов.

**© Национальная академия образования
им. И. Алтынсарина, 2023**

Содержание:

Введение	3
1. Научно-теоретические и нормативно-правовые аспекты профессиональной ориентации и самоопределения обучающихся.....	5
2. Современные инструменты профориентации обучающихся.....	22
3. Направления работы по профессиональному самоопределению с обучающимися разных возрастных групп.....	45
4. Схема взаимодействия стейкхолдеров в построении профориентационной работы.....	64
5. Модель профориентационной работы в Казахстане.....	85
6. Ожидаемые результаты реализации модели профориентационной работы.....	95
7. Заключение.....	102
8. Используемые источники.....	103
9. Приложения	109

Введение

В своем обращении к участникам внеочередного съезда молодежного крыла партии «Аманат» Глава государства К. Токаев среди основных приоритетов для молодежи Нового Казахстана выделил стремление к знаниям, трудолюбие и патриотизм. Озвученные Президентом Республики Казахстан приоритеты ориентируют молодых граждан на осознанное отношение к образованию, будущей профессиональной деятельности на благо Казахстана.

Создание условий для организации качественно новой профориентационной работы в организациях среднего образования Республики Казахстан является одним из главных поручений Президента Республики Казахстан К. Токаева, данным в Послании народу страны от 1 сентября 2021 года «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны». В частности, Глава государства отметил, что «...Особую значимость приобретает ранняя профориентация детей. Подрастающее поколение должно осознанно относиться к выбору будущей профессии...» [1].

Актуальность поднимаемых вопросов по развитию системы профориентации в Казахстане заключается в важности преодоления существующих на сегодняшний день противоречий между потребностями рынка труда в сбалансированной структуре кадров и сложившимися профессиональными устремлениями молодежи.

Так, согласно данным Национального доклада о молодежи по результатам социологических исследований большая часть трудоустроенных выпускников работает не по специальности (40,1%) [2]. (Национальный доклад о молодежи, 2022 год).

Из-за отсутствия качественной системы прогнозирования потребностей в подготовке кадров и эффективной системы профессиональной ориентации сохраняется проблема трудоустройства молодежи после получения профессионального образования – ежегодно в среднем 70 тыс. выпускников остаются нетрудоустроенными, 23% молодежи с высшим образованием работают на низкоквалифицированной работе [3].

Согласно НОБД 40% выпускников 9-х классов поступают в организации технического и профессионального образования, ежегодно около 50-70% выпускников школ затрудняются в выборе профессии, в связи с чем возрастает значимость ранней профориентации обучающихся, с учетом особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей. Именно профориентация решает вопросы определения личностных особенностей, возможностей и способностей обучающегося к освоению профессии, выбору направления обучения и профильных предметов для сдачи экзаменов при поступлении в колледж/вуз, специальности и колледжа/вуза для обучения.

По данным исследований 60% трудоспособного населения работает не по специальности. На выбор профессии 87% школьников оказывают родители, при этом 75% родителей не знают о предпочтениях в выборе будущего места работы своих детей. Только 10% обучающихся осведомлены о востребованных в Казахстане профессиях [4].

Среди основных причин стереотипности представлений о профессиях отмечается отсутствие эффективной системы ранней профориентации, семейные традиции и стереотипность социальных трендов, вследствие чего выбор сферы будущей трудовой деятельности не соответствует потребностям рынка труда и влечет дополнительные расходы в экономике.

Несмотря на проводимую государством политику по созданию условий для инклюзивного образования, в Казахстане имеется ряд нерешенных проблем в обучении и трудоустройстве обучающихся с ООП. Так, исследования, проведенные Центром Инклюзивного образования в период с 2021- 2022 годы показали, что большинство педагогов страны испытывают трудности при обучении детей с ООП, во многих школах страны отсутствуют службы психолого-педагогического сопровождения, специалисты которых, в том числе, должны проводить профориентационную работу с обучающимися. Отсутствуют системные подходы к профессиональной ориентации обучающихся с ООП, требуется проведение курсов повышения квалификации для преподавательского состава организаций технического и профессионального, вузовского образования по разработке образовательных программ для лиц с ООП, а также их обучению.

Не менее важным фактором значимости профориентационной работы среди казахстанских обучающихся являются и процессы глобализации рынка труда. Трудовая миграция в современном мире оказывает существенное влияние на занятость населения, в том числе молодежи, в секторах экономики, что, в свою очередь, усиливает конкуренцию и требует от будущих специалистов мотивированной подготовленности. Профориентация должна оказать существенное влияние на осознанный выбор жизненного пути молодыми гражданами через раннее определение образовательной траектории обучения с учетом особых потребностей и индивидуальных возможностей, дальнейшую адаптацию к выбранной профессии, социализацию и планирование карьеры.

1. Научно-теоретические и нормативно-правовые аспекты профессиональной ориентации и самоопределения обучающихся

Научно-теоретические основы профессиональной ориентации

Научному обоснованию и становлению профессиональной ориентации, возникновению профориентации как научно-обоснованного метода

предшествовала длительная история развития общественного устройства, экономики, науки.

Первые примеры использования «тестов» для профессионального отбора можно встретить еще в древних легендах и притчах. Известно, что проверка и отбор на те или иные виды труда, в соответствии со способностями и качествами человека практиковались еще в середине третьего тысячелетия до нашей эры в Древнем Вавилоне, когда проводились испытания выпускников школ, где готовились писцы. А в Древнем Китае уже существовала система проверки способностей лиц, желавших занять должности правительственных чиновников и др. [5].

В 1575 году в Испании вышла книга врача Хуана Уарте «Исследование способностей к наукам», принесшая автору европейскую славу. Это была первая в истории научная работа, ставящая в качестве специальной задачи изучение индивидуальных различий в способностях с целью профессионального определения, отбора. Уарте мечтал об организации профотбора в государственном масштабе: «Для того, чтобы никто не ошибался в выборе той профессии, которая больше всего подходит его природе, государю следовало бы определить уполномоченных людей великого ума и знания, которые открыли бы у каждого его дарование еще в нежном возрасте; они тогда заставили бы его обязательно изучать ту область знания, которая ему подходит...» [6].

Приведенные примеры показывают профориентационную деятельность в виде профессионального отбора. Надо отметить, что во все времена самым простым и эффективным способом повысить качество выполняемой работы был поиск хорошего работника.

Принципиально новым к началу XX столетия (ко времени возникновения первых лабораторий профориентации) было то, что с проблемами выбора профессии столкнулось значительное число людей, которые стали мигрировать в города в поисках работы, что было связано с бурным ростом промышленного производства в ряде стран. Внедрение новой, более сложной техники и технологии привело к тому, что как оказалось, не все способны на ней работать. С данной проблемой столкнулись, прежде всего, сами работодатели, перед которыми возник рынок рабочей силы, т.е. появилась реальная возможность выбирать наиболее достойных работников, имеющих соответствующие профессиональные навыки и умения. Да и самим работникам в условиях разнообразия видов деятельности и конкуренции за рабочие места становилось все сложнее. Таким образом, к концу XIX – началу XX в. сложилась необходимость в развитии специальных профориентационных служб, которые обслуживали бы множество людей и отвечали потребностям как претендентов на новые рабочие места, так и предпринимателей, предлагающих эти места и, что важно, готовых оплачивать профориентационные услуги.

Но возникновение профориентации связано не только с социально-экономическими предпосылками. У человека возникает новая психологическая проблема – проблема профессионального самоопределения.

Необходимо отметить, что все приведенные примеры являют собой профориентацию по типу профотбора. Во все времена самым простым и эффективным способом повысить качество выполняемой работы был поиск хорошего работника.

Если ранее, в обществе существовали рамки свободного самоопределения личности, то в настоящее время человек становится «кем-то» в результате своих собственных усилий. Развитое общественное производство и выросшая социальная мобильность расширили рамки и масштаб индивидуального выбора. Особенностью нового времени стала реально возникшая перед людьми проблема свободы выбора.

В психологическом смысле эта проблема не менее сложная, чем проблемы, связанные с ограничением свободы человека, поскольку пребывать в состоянии свободы выбора для многих людей оказалось крайне дискомфортно. Это предопределило появление концепций, отражающих данную проблему. Например, если, согласно взглядам американского социолога Д. Рисмана, в XIX в. преобладающим типом социального характера в США была личность, «ориентируемая изнутри», то в современной Америке стала преобладать личность, «ориентирующаяся на других», стремящаяся, прежде всего, к «гармонии с окружающими» и по сути своей являющаяся конформистской [7].

В конце XIX века формируется школа научного управления – тейлоризм. В начале XX века возникают психофизиология и эргономика. Особую роль в развитии профориентации как научно-обоснованной системы сыграло возникновение психотехники. Один из ее основателей, Гуго Мюнстенберг, писал: «Психотехника - есть наука о практическом применении психологии к задачам культуры» Он выделял три основные задачи психотехники.

1) Выбор наиболее подходящих работников с помощью профотбора и профконсультации на основе тестов. Причем, по мнению Мюнстенберга, профконсультация как совет квалифицированного специалиста со временем должна была занять наиболее важное место в работе психотехников.

2) Достижение наивысшей производительности труда.

3) Достижение желаемых психологических эффектов развития личности работника.

Первый профцентр был создан в Америке в 1895 году Фрэнком Парсонсом, продолжателем идей Г. Мюнстенберга и автором книги «Выбор профессии». Парсонс организовал в Бостоне специальное бюро, в задачи которого входило:

а) помочь личности с помощью психологических тестов получить информацию о своих психических свойствах и способностях;

б) ознакомиться с требованиями, которые предъявляются к психофизической организации человека различными профессиями;

в) сопоставив эти две группы сведений, дать рациональную рекомендацию [8].

Основная идея его теории - «правильный работник - на правильное место», то есть подбор работника к требованиям профессии.

В 1903 и 1908 году открываются первые лаборатории по профдиагностике и кабинеты профориентации в Европе и Америке. Метод, предложенный

Парсонсом, получил название «метода подгонки способностей» или «американской модели подбора кадров».

В 1909 году Ф. Парсонсом были сформулированы следующие положения теории:

1) каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к единственной профессии;

2) профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;

3) профессиональный выбор является в сущности сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант определяет индивидуальную диспозицию психологических или физиологических качеств и соотносит ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий [9].

Его метод предполагал глубокое тестирование человека, тщательное измерение его профессионально важных качеств (ПВК). Кроме того, досконально изучались все функциональные особенности профессии. Данная теория просуществовала на Западе в качестве основной парадигмы до 60-х годов.

Однако эта теория игнорировала динамичность самих профессий (изменение производительности труда, совершенствование средств труда и т.д.). Кроме того, не учитывалась возможность развития самого человека, свойства личности считались застывшими, стабильными, данными от природы. Другим недостатком считается то, что система была очень сложной, требовала большого времени и инструментария. Чтобы найти подходящего работника, нужно было перебрать огромное количество людей. Следует также отметить пассивную роль кандидата в процессе самоопределения: все решали результаты теста.

В противовес теории Ф. Парсонса в 1956 году американским ученым Джоном Голландом (Holland) была разработана так называемая иерархия направленности, которая включала в себя следующие положения.

1. В западной культуре большинство людей могут быть отнесены к одному из 6 типов:

1. реалистический (Р-тип);
2. исследовательский (И-тип);
3. социальный (С-тип);
4. конвенциональный (К-тип);
5. предпринимательский (П-тип);
6. артистический (А-тип) [10].

Каждый тип является идеализацией, гипотетической конструкцией для описания определенной группы людей, обладающих сходными личностными и профессиональными признаками. Он является некоторым эталоном, стандартом, с которым сравнивается реальная личность. Тип характеризуется своими психологическими особенностями: способностями, интересами,

складом характера, предпочитаемым окружением. Каждый человек может быть отнесен к определенному типу или охарактеризован через комбинацию нескольких типологических особенностей. Типологические особенности личности являются результатом взаимодействия множества факторов: культурных и личностных, таких как влияние семьи, родителей и других значимых людей, квалификация и опыт предыдущей работы, социокультурное влияние, физическое окружение и т.д. Под влиянием этих факторов личность первоначально предпочитает одни и отвергает другие виды деятельности и социальной активности. Затем эти деятельности становятся преобладающими интересами. Эти интересы ведут к развитию определенных способностей. И, наконец, интересы и способности личности формируют определенные личностные диспозиции, которые определяют то, как человек воспринимает окружающий мир, чувствует, думает и действует.

Одной из важнейших составных частей окружения является профессия человека, его профессиональная деятельность. Профессии также могут быть расклассифицированы по наличию в них элементов 6 типов. Другой составной частью окружения является досуг человека, его времяпрепровождение вне работы.

Эта теория во главу угла ставила интересы личности. Автор предлагал сначала определить сферу деятельности, к которой склонен человек, и помочь подобрать ему в данной области профессию. Он разработал специальный тест для определения типа личности, который позволял рекомендовать человеку определенные виды деятельности, организации и даже хобби.

Несколько раньше, в 1952 году, американец Дональд Сьюпер (Super) предложил еще одну, не менее интересную теорию, которая получила название концепции возрастного развития [11].

Первый этап профессионального развития, по мнению Сьюпера, охватывает две фазы: созревание мечты о профессии сначала в надежду (в детстве), а затем и в конкретный план овладения профессией (в подростковом возрасте). Второй этап - развитие своего «Я» посредством трудового опыта в профессиональную Я-концепцию - охватывает всю оставшуюся часть жизни.

Таким образом, выбор профессии Сьюпером рассматривается, как часть развития личности в целом, которое начинается в раннем детстве и не заканчивается с окончанием обучения, а продолжается на всех этапах профессионального определения и становления личности. Основной задачей профконсультанта Сьюпер считал помощь личности в профессиональном определении и достижении профессиональной зрелости.

В 60-е годы XX века Анна Анастази и Леон Тайлер разработали концепцию индивидуальности. В своей основе концепция содержит глубокое изучение личности человека, ее ценностных ориентаций и мотивов. Ответственность за выбор профессии в большей степени возлагалась на самого человека, а потребности общества и производства игнорировались [11].

На развитие профориентации оказали влияние теории мотивации. Основная идея теории удовлетворенности трудом Герцберга заключается в необходимости развивать ведущие мотивы, а именно: мотив достижения в работе и потребность

в общественном признании. Наличие этих двух мотивов, развитых в равной степени, определяет профессиональную зрелость личности. Сходные идеи высказывает Энн Ро. Она утверждает, что у человека складывается иерархия потребностей (имеется в виду иерархия потребностей по Маслоу). В зависимости от этой сложившейся иерархии потребностей нужно подбирать людям работу.

В 1994 году Конгресс США принял акт, который был назван «School-to-Work» («Школа - работе»). В соответствии с этим документом главным национальным богатством страны провозглашается не сырье, а высококвалифицированные, обучаемые и гибкие кадры. Этот документ ориентирует специалистов системы образования на подготовку школьников и студентов к будущей работе и карьере, на обучение навыкам эффективного поведения в условиях рынка труда, на объединение академических и профессионально-технических знаний, на формирование личных целей и планов собственной карьеры, на связь между образовательными учреждениями и предприятиями, на обеспечение преемственности образования и занятости, на сокращение безработицы, особенно среди молодежи, на заблаговременный выбор молодыми людьми будущего рабочего места.

В программу Career Development входят перечисление необходимых знаний для достижения карьеры по всем академическим предметам, встречи с представителями различных профессий, посещение предприятий и рабочих мест, получение опыта работы, использование специальных центров карьеры, поддержка выпускников после окончания учебного заведения.

Развивающий подход в данной программе сочетается с выявлением профессиональной направленности по методике Д. Голланда.

Профориентационная работа с личностью – одна из сложнейших проблем современного общества. В исследованиях И.А. Волошиной, В.А. Гребенникова, О.С. Дейнека, Е.П. Ермолаевой, Ф.С. Исмагиловой, А.К. Осинского, Э.Ф.Зеер С.А. Цветкова, А.Н. Демина и других авторов данная проблема поднималась, но рассматривалась либо в частных аспектах, либо как часть смежных проблем [12-15]. В зарубежных исследованиях ситуаций с потерей работы, последствиями межорганизационных переходов и другими явлениями (М. Армстронг-Стассен, К. Ванберг, А. Киники, Д. Лэтэк, Н. Томсон, Д. Фельдман, Н. Фмзер, Т. Эквиланти и др. [15-18].) накоплен интересный эмпирический материал, предложены значимые модели. Однако эти исследования, во-первых, выполнены в другом социальном, экономическом, культурном контексте, поэтому не могут автоматически переноситься на личность казахстанцев. Во-вторых, сами зарубежные авторы отмечают недостаточную изученность специальных форм совладения личности с проблемами в сфере занятости. В-третьих, понятие профессиональной ориентации, как показывает анализ, недостаточно для анализа сложной и многоплановой активности личности. Ученые приходят к необходимости разработки комплексных программ, среди них – профориентация, способность к занятости, активная социализация в сфере занятости и др.

У истоков становления и развития профориентационной работы в

Казахстане стоял еще великий мыслитель Аль-Фараби (870-950 гг.), который в своих трактатах «Указание пути к счастью», «Большая книга о музыке» обращал внимание читателей на психолого-педагогические аспекты обучения и воспитания. Вызывают особый интерес доступность, системность и прочность приобретаемых знаний, развитие интеллекта, характер, формирование способностей детей, которые они смогут применять в будущей профессиональной деятельности [19].

Трактаты Ж.Баласагуни «Кудатгу білім», М. Кашкари «Дивани лугат аттурк», А.Иүгнеки «Ақиқат сыйы» (XI-XII вв.), где говорится о приемах психолого-педагогической работы по определению профессиональных склонностей ученика, внесли неоценимый вклад в сокровищницу мировой цивилизации, составляющую общечеловеческую, этико-философскую культуру народов Центральной Азии.

На территории Казахстана проведение административных реформ в 1867-1868 и 1891 гг. создало благоприятные условия для развития просвещения, школьного образования и профориентационной работы. До 60-х гг. в основном функционировали медресе, где готовили кадры для мечетей и суда, а также мектебы, обучавшие детей основам религии. Это были застывшие организации, принимавшие на обучение детей, родители которых договаривались с наставниками по принципу, подразумевавшему безоговорочное подчинение учеников [20].

На рубеже XIX-XX вв. была проведена реформа под названием «джадизм», где уделялось особое внимание подготовке кадров для работы с детьми состоятельных родителей, которые впоследствии занимали руководящие посты [19].

Нельзя недооценивать вклад великого казахского мыслителя А. Кунанбаева (1845-1904). в развитие психолого-педагогической мысли и профориентационной работы. Во всех своих высказываниях, обращенных к подрастающему поколению, Абай выражал основную мысль: «Процесс овладения знаниями или искусством какого-нибудь ремесла – высшее благо, для овладения чего необходим живой ум, сильная воля и благородные стремления» [21].

В своих трудах один из первых казахстанских педагогов И. Алтынсарин (1841-1889) всю образовательную систему рассматривал как процесс формирования личности для дальнейшего ее профессионального роста. Эти положения нашли свое отражение в его знаменательном труде «Вопросы общественной психологии» [22].

В первое десятилетие XX в. в Казахстане получает распространение течение «за новый метод», одним из основных принципов работы которого был «Нашим детям нужны лучшие наставники для освоения новых профессий». Данное направление было связано с развитием торговых отношений с Россией. Это течение поддерживали некоторые муллы и муаллимы (учителя), получившие образование в «новометодных» мектебах и медресе Казани, Оренбурга и других городов Поволжья и Урала» [22].

Психолого-педагогическое обеспечение процесса образования и

профориентационной работы в нашей стране прошло несколько этапов развития. Первые попытки практического применения психолого-педагогических знаний в профориентации детей и молодежи предпринимались на рубеже XIX и XX веков. В то время получила развитие педология - наука о развивающемся, растущем человеке, охватывающая все его биолого-социальные отличия. В 20-30 гг. прошлого столетия широкое распространение получило психологическое и педологическое обеспечение всего образовательного процесса. В практику образования внедрились различные психологические тесты, на их основе делались заключения об уровне умственного развития школьников, о переводе их в специальные школы, о профессиях, которые им необходимо выбрать и т.д. В 1936 году постановлением ЦК ВКП (б) «О педологических извращениях в системе Наркомпроса» все работы по психологическому обеспечению процесса профориентации учащихся были прекращены. На большой период времени остановилось развитие следующих психологических областей: возрастная психология, психодиагностика, практическая психология, психология труда и т.д. [19].

В 1923 в Ташкенте выходит книга П.Н. Архангельского «Психологические исследования в школе», где даются подробные психологические характеристики познавательным процессам детей и описываются приемы психолого-педагогического влияния на развитие способностей учеников и их дальнейшую профессиональную ориентацию. Психолог В.Я. Струминский в Оренбурге опубликовал свой труд «Настольная книга для работников просвещения трудовой школы» и учебник «Психология» для средних специальных учебных заведений, где отмечал важность профессионально-ориентированного образования.

Формирование системы профориентации, повышения квалификации и переподготовки профессиональных кадров в нашей стране относят к началу XX в. Именно в этот период были выработаны основные принципы ее построения. Первая дискуссия проводилась на страницах журнала «Қазақстан мектебі», освещалась в брошюре «Трудовая школа» (1925 г.).

В 1926 году была опубликована книга Ж. Аймауытова «Психология и выбор профессии», где давался анализ работы психолога с детьми. «Способности к искусству не формируются в процессе жизни, обучения и деятельности. Человек появляется на свет с врожденными способностями к искусству» [23].

В 30-х гг. XX в. работа по профориентации, повышению квалификации и переподготовке профессиональных кадров значительно усилилась. Примером исторического развития профориентации и системы повышения квалификации кадров в Казахстане может служить деятельность крупнейшего Республиканского Института школ (впоследствии Казахский научно-исследовательский институт педагогики им. И. Алтынсарина). Здесь проводилась большая работа, связанная с подготовкой и выпуском учебников и программ для школ и методических разработок для профориентации молодежи. Кроме того, были организованы краткосрочные курсы, различные

по тематике и продолжительности. Они обеспечивали дифференцированный подход к профессиональному обучению. Складывались определенные системы по типам и видам образовательных учреждений. Совершенствовались старые апробированные формы учебы кадров, появились новые – «Школы передового опыта», «Дни открытых дверей», «Школы молодого специалиста», вводились в практику работы предприятий кустовые семинары.

В сентябре 1958 года учреждено Казахстанское отделение Общества психологов СССР, где впервые с научной точки зрения рассматривались вопросы профориентационной работы с молодежью.

Один из выдающихся психологов Казахстана М.М. Муканов в своем труде «Выявление и развитие способностей у детей» (1960) особое внимание уделял дальнейшему профессиональному применению способностей учащихся.

В середине 60-годов XX века возобновились исследования в таких областях психологии как возрастная, практическая психология и психодиагностика, результаты исследований начали применяться в школе. В порядке эксперимента в системе народного образования начали работать психологи – сотрудники научно-исследовательских институтов, преподаватели вузов, проводившее в ПТУ и школах психолого-педагогические исследования профориентации учащихся, а также студенты, проходившие практику. Во время первого Республиканского семинара по педагогике, психологии и методике обучения, проходившем в 1966 году в Алма-Ате, подобно рассматривались проблемы профессиональной диагностики и ориентации старшеклассников к трудовой деятельности [24].

Академия педагогических наук под руководством А.В. Даринского в 1970 году начала изучать профориентацию и непрерывное образование взрослых. Пригожин И., Князева Е., Жанабаев З. исследовали влияние врожденных способностей на успешное выполнение трудовой деятельности. Психолого-педагогическим аспектам теории и практики профессиональной ориентации и подготовке будущих специалистов особое внимание уделяли казахстанские ученые Хмель Н.Д., Бейсенбаева А.А., Шерьязданова Х.Т., Каргин С.Т., Жанпеисова К.К. и др.

В 2000 году выходит на казахском языке книга К.Б. Жарикбаева «Введение в психологию» для средней школы, где автор дает характеристику основным аспектам профориентационной работы психолога с учениками.

Таким образом, профессиональные способности личности всегда были в центре внимания ведущих мировых ученых, мыслителей востока и Казахстана, что доказывает важность научных исследований в этом направлении.

В целом же, научные основы профессиональной ориентации личности в Казахстане были описаны в трудах, в первую очередь Ж. Аймауытова, а также ученых – С. Муханова, Т. Тажибаева, А.П. Сейтешова, М.А. Кудайкуловой, Л.Х. Мажитова, К.Б. Жарикбаева, С.М. Джакупова, Ж. Түркпенулы, Ж.И. Намазбаевой, Х.Т. Шерьяздановой, А.К. Сатовой, М.А. Перленбетова и др.

[23-29]. Исследованиями профориентационной работы в последнее время занимались А.П. Сейтешов, С.М. Джакупова, М.А. Перленбетов, Умбетова Ж.О., Жексенбаева, У.Б., Сатова, А.К., Мадалиева, З.Б., Ж.Түркпенулы и др.

Несмотря на высказываемые в социально-экономических, политических и других источниках идеи о необходимости изучения педагогических основ профориентации школьников, данная проблема изучена не полностью.

Нормативно-правовая база организации профориентационной деятельности с обучающимися

На сегодняшний день казахстанский рынок труда характеризуется неравномерным распределением человеческого капитала. Наблюдается дефицит кадров в отдельных секторах экономики и переизбыток специалистов в других. Поэтому для решения проблем трудоустройства, снижения уровня безработицы, оказания социальной поддержки населению в Республике Казахстан должны быть разработаны психолого-педагогические личностно-ориентированные программы профориентационной работы.

В последние десятилетия, в Казахстане реализуется комплекс системных мер, согласно принятым международным документам, по развитию образования и науки. В 2015 году республика приняла на себя обязательства по достижению Целей устойчивого развития Организации объединенных наций до 2030 года, в т.ч. 4-й Цели, которая предполагает обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрения возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. Для ее достижения определены основные направления развития образования в мире: обеспечение дошкольной подготовки, модель 12-летнего школьного образования, развитие у учащихся навыков 21 века, равный доступ к недорогому и качественному ТПО и высшему образованию. Указанные направления являются приоритетными и для казахстанской системы образования.

В 2017 году Казахстан стал участником двух профильных комитетов ОЭСР – Комитета образовательной политики и Комитета по научной и технологической политике, что свидетельствует о международном признании достижений казахстанской системы образования.

Необходимы срочные меры по дальнейшему развитию системы образования и науки в соответствии с лучшими отечественными и мировыми практиками. Так, например, согласно обзору политик стран-членов и партнеров ОЭСР (Education Policy Outlook, 2018), фокус современной государственной политики в образовании концентрируется в шести областях: (1) равенство и качество, (2) подготовка обучающихся к будущему, (3) улучшение организаций образования, (4) система оценивания, (5) управление и (6) финансирование. При этом страны акцентируют свои усилия на решении наиболее важных задач в зависимости от уровня текущего развития и

имеющихся возможностей. В рамках указанных областей большинство стран выделяют приоритетные направления развития системы образования, одним из которых является обеспечение соответствия навыков выпускников требованиям экономики, что напрямую указывает на усиление профориентационной работы в организациях среднего образования в стране.

В Стратегии «Казахстан-2050» руководством страны главной целью, поставленной перед казахстанским обществом, было определено «К 2050 году создать Общество благоденствия на основе сильного государства, развитой экономики и возможностей Всеобщего Труда». Таким образом, стратегическим направлением обозначено развитие экономики с приоритетом на повышение потенциала трудовых ресурсов [30].

Также в рамках общегосударственных задач по социальной модернизации казахстанского общества определена ориентация на решение индивидуальных задач детей, подростков и молодежи по успешной социализации и обеспечение своевременного информирования о прогнозе рынка труда на предстоящие пять лет выпускников школ при выборе профессий [31].

На сегодняшний день в Казахстане созданы достаточные правовые, экономические и материально-технические условия для проведения профориентационной работы среди обучающихся организаций среднего образования.

Право граждан на свободный выбор рода деятельности и профессии закреплено в Конституции Республики Казахстан [32]. Недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда, право свободно выбирать или свободно соглашаться на труд определены в числе основных принципов трудового законодательства [33]. Таким образом, профессиональная ориентация должна рассматриваться как один из механизмов реализации конституционных трудовых прав.

В Законе Республики Казахстан «Об образовании» дано следующее определение (статья 1):

- профессиональная ориентация – предоставление информации и консультационной помощи обучающемуся в реализации его прав в области образовательных и профессиональных возможностей, свободном и осознанном выборе профессии и места учебы в соответствии с профессиональными интересами, индивидуальными способностями и психофизиологическими особенностями [34].

В соответствии с Законом «О правах ребенка в Республике Казахстан» (п. 1 ст.15): «Каждый ребенок имеет право на образование и ему гарантируется получение бесплатного среднего общего, начального профессионального образования и на конкурсной основе – бесплатного среднего и высшего профессионального образования» [35].

Регулирование общественных отношений в сфере профориентации уточнены в законодательстве об образовании и занятости населения.

В соответствии с Законом «Об образовании в Республике Казахстан» профориентация обучающихся была определена как предоставление информации и консультационной помощи в реализации прав в области образовательных и профессиональных возможностей, свободном и осознанном выборе профессии, места учебы в соответствии с профессиональными интересами, индивидуальными способностями и психофизиологическими особенностями [34].

Направленность обучения на индивидуальные способности обучающегося для дальнейшего личного самоопределения, интеграция профессиональной ориентации в содержании учебных программ, наряду с введением профильного обучения – все это предусмотрено в рамках требований к образовательным программам основного и общего среднего образования в Проекте нового ГОСО и программах, разработанных в этом году. Данные документы в настоящее время находятся на стадии экспертизы.

Полномочия сотрудников организаций среднего образования по профориентационной деятельности установлены приказами Министра Просвещения РК, а ранее Министра образования и науки Республики (далее - Министр). Так, согласно ГОСО всех уровней образования, утвержденному приказом Министра №348 от 3 августа 2022 года, среди базовых ценностей начального, основного и общего среднего образования выделены труд и творчество, а также обучение в течение всей жизни [36].

Таким образом, направленность образовательного процесса на практическое применение полученных знаний и навыков является основой для реализации профориентационной работы педагогическим составом организации среднего образования.

В приказе Министра № 221 от 31 марта 2022 года с внесенными изменениями и дополнениями к приказу Министра № 338 от 31 июля 2009 года «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» ответственными за профориентационную работу определены [37].

- заместители первых руководителей по воспитательной работе в части проведения профориентационной работы;

- заместители первых руководителей по профильному обучению и научно-методической работе в части разработки плана реализации системы профильного обучения учащихся; обеспечения программно-методического сопровождения профильного обучения программами прикладных и элективных курсов; формирования итогового образовательного рейтинга выпускника основной школы как объективной основы для комплектации старших классов (профильных классов); организации, анализа перспективного прогнозирования и планирования деятельности организации образования по профильному обучению; внедрения разноуровневых программ, профориентационной диагностики и организации профориентационной работы школьников и выпускников; организации встреч с вузами и организациями технического и профессионального образования для проведения профориентационной работы; обеспечения возможности выбора

образовательных программ разного уровня, обучения по сквозным учебным планам в системе непрерывного образования «школа-вуз», «школа-колледж-вуз», «колледж-вуз»; раскрытия профессиональных склонностей к изучению наук, самостоятельного выбора предметов различных циклов для их углубленного изучения в целях профилизации дальнейшего образования; проведения совместной профориентационной работы с организациями высшего, технического и профессионального образования;

- учителя всех специальностей в части изучения индивидуальных способностей, интересов и склонности обучающихся, воспитанников; педагоги-психологи в части развития у обучающихся способностей к социально-психологической адаптации в различных жизненных ситуациях, а также оказания помощи в вопросах профессионального самоопределения и проведения психологической диагностики различного профиля и предназначения, своевременного выявления проблемы обучения, личностного развития и поведения, составления психологического заключения;

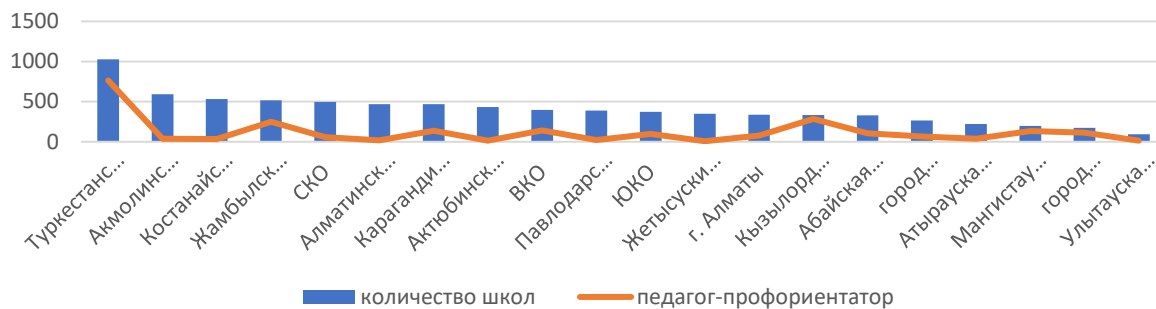
- педагог-психолог, психолог организации образования в части осуществления деятельности, направленной на обеспечение и нормализацию психологического и социального благополучия учащихся, развития у них способности к социально-психологической адаптации в различных жизненных ситуациях, а также оказания помощи в вопросах профессионального самоопределения; проведения психологической диагностики различного профиля и предназначения, составлении психологического заключения;

- педагог-профориентатор в части организационной работы в школе, обеспечении организационно-методического руководства профориентационной работы; осуществлении деятельности, направленной на осознанный выбор профессии учащихся; оказания помощи обучающимся, воспитанникам, родителям учащихся или лицам, их заменяющим, педагогическому коллективу в решении по выбору профессии; проведении диагностики по выявлению интересов, анализе профориентационной диагностики; проведении экскурсий на предприятиях, организации встреч (бесед, лекций) для учащихся с интересными людьми разных специальностей.

По данным НОБД в 2023 году приступили к профориентационной деятельности в казахстанских организациях среднего образования 2 407 педагогов-профориентаторов (Рис. 1).

Рисунок 1. Кол-во педагогов профориентаторов на 2022-2023 уч.год

**Количество педагогов-профориентаторов по республике
в отношении количества школ по регионам и городам
республиканского значения**



Область, город	Кол-во школ	Кол-во педагогов-профориентаторов
Туркестанская область	1028	764
Акмолинская область	592	38
Костанайская область	533	35
Жамбылская область	518	251
СКО	498	56
Алматинская область	467	19
Карагандинская область	467	136
Актюбинская область	434	15
ВКО	398	142
Павлодарская область	389	24
ЮКО	372	98
Жетысуский область	351	7
г. Алматы	337	77
Кызылординская область	335	284
Абайская область	328	104
город Шымкент	264	64
Атырауская область	221	36
Мангистауская область	196	132
город Астана	172	112
Улытауская область	92	13

Источник: База НОБД, 2023г.

Введение должности педагога-профориентатора в школы Республики требует введения в ВУЗах новой образовательной программы «Педагог-

профориентатор», а также модуля по профориентации во все образовательные программы педагогической направленности.

Деятельность казахстанских школ по вопросам организации процесса профориентации определяет Приказ Министра от 20 декабря 2019 года № 544 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 19 декабря 2018 года № 692 «Об утверждении Методических рекомендаций по проведению диагностики и определению профессиональной ориентации обучающихся в организациях среднего образования Республики Казахстан» [38].

Приказом определено, что комплексная профессиональная диагностика обучающегося состоит из:

- психологического исследования, включая выявление интересов и склонностей;
- составления психологического портрета;
- определения предрасположенности к профессии;
- обоснования рекомендованной профессии;
- подбора учебных заведений с учетом географического расположения, места в рейтинге высших учебных заведений, организаций технического и профессионального, послесреднего образования;
- предоставления профориентационных рекомендаций обучающимся и родителям.

Координация социальной профориентации в соответствии с потребностями рынка труда и перспективами его развития по согласованию с уполномоченным органом в области образования законодательно установлена одним из направлений государственной политики и в сфере занятости населения. Проведение профессиональной ориентации обучающихся старших классов общеобразовательных школ определено, как профессиональное информирование о возможностях трудоустройства по специальности, консультирование по выбору профессии на основе индивидуальных характеристик и профессиональный отбор для конкретных видов профессий и должностей. Операторами услуг по социальной профессиональной ориентации являются центры занятости населения, которые должны обеспечивать наполнение единой информационной базы рынка труда сведениями о лицах, прошедших социальную профессиональную ориентацию [39].

В целях реализации прав обучающихся с особыми образовательными потребностями на доступное образование, в том числе на профориентацию, 26 июня 2021 года принят закон Республики Казахстан № 56-VII ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам инклюзивного образования». Законом предусмотрено создание специальных условий для самосовершенствования и свободного развития способностей лиц (детей) с особыми образовательными потребностями, с учетом их индивидуальных особенностей [40].

Также мероприятия по увеличению охвата детей с ограниченными возможностями специальной психолого-педагогической поддержкой предусмотрены Национальным проектом «Білімді ұлт». [41].

Создание условий для социальной адаптации и профессиональной ориентации и самореализации лиц с особыми образовательными потребностями является одним из условий реализации Национального плана развития страны до 2025 года [42] и новой Концепции государственного управления до 2030 года [43], фундаментальной основой которых определена человекоцентричность, обозначающая, что проводимые меры в рамках реформ должны ставить конечной целью улучшение жизни каждого конкретного казахстанца.

В Казахстане профориентационная работа среди обучающихся проводится организациями среднего образования при координации местных исполнительных органов. Кроме того, в работу вовлечены более 10 частных организаций и НПО, 216 управлений и отделов образования, высшие учебные заведения и колледжи.

Среди неправительственных организаций Казахстана в сферу профориентации вовлечены НПП «Атамекен» (онлайн платформа «Atameken Academy»), фонд Н. Назарбаева (служба «Qabilet»), фонд «Болашақ» (выставка «International Education Fair») и др.

Профориентационная работа в Казахстане является предметом деятельности компаний и психологов, предоставляющих частные услуги, в том числе на интернет-платформах. На сайтах бизнес-провайдеров предлагается широкий спектр профориентационных тестов, позволяющих определить особенности личностной направленности и склонности к определенному роду деятельности. По результатам тестирования респондентам предлагаются профессии и специальности, наиболее подходящие к индивидуальным психологическим характеристикам и интеллектуальному уровню. Отдельные платформы содержат аналитическую прогнозную информацию о перспективах развития рынка труда и востребованных в Казахстане профессиях.

Одним из механизмов профориентации и профессионального самоопределения обучающихся являются учебно-производственные комбинаты (далее – УПК).

В соответствии с приказом Министра УПК определены как государственные организации образования, финансируемые местными исполнительными органами, которые обеспечивают адаптацию обучающихся к жизни в обществе, на основе осознанного выбора профессии. Образовательная деятельность УПК нацелена на создание условий для трудового и профессионального обучения обучающихся и осуществление профориентационной работы [44].

В УПК у обучающихся формируются основы экономических знаний, профессиональной направленности в соответствии с интересами, склонностями, медико-физиологическими показателями, воспитывается осознанное отношение к труду в условиях рынка, развивается и закрепляется

интерес к профессии, техническое творчество, изобретательность и рационализаторство. Производственная деятельность организуется на договорной основе при сотрудничестве с предприятиями государственной и частной форм собственности. По окончании обучения в УПК в соответствии с приказом Министра проводится итоговая аттестация в формате квалификационных экзаменов по профессии или специальности [45].

На сегодняшний день подготовку к выбору профессий осуществляют 28 УПК, в которых обучаются более 23 тыс. человек. Наибольшее число УПК функционирует в Алматинской области, где 159 педагогов и мастеров на базе 13 УПК ежегодно обучают начальным профессиям свыше 9 тысяч человек. В Акмолинской области функционируют 6 УПК, Карагандинской области – 3, Актюбинской области – 2, Южно-Казахстанской области – 2, Восточно-Казахстанской и Павлодарской областях – по 1. По данным НОБД в результате профориентационной работы организациями образования в 2020-2021 учебном году 131 536 (81,5%) выпускников 11-х классов, в том числе 62 840 (84,6%) выпускника из сельской местности, 100 952 (37,3%) выпускников 9-х классов поступили на учебу в вузы и колледжи по выбранной профессии. УПК реализуют и другие виды профориентации для старшеклассников на основе коллаборации с колледжами и вузами, предприятиями и организациями регионов.

Среди неправительственных организаций Казахстана в сферу профориентации вовлечены НПП «Атамекен» (онлайн платформа «Atameken Academy»), фонд Н. Назарбаева (служба «Qabilet»), фонд «Болашак» (выставка «International Education Fair») и др.

Профориентационная работа в Казахстане является предметом деятельности компаний и психологов, предоставляющих частные услуги, в том числе на интернет-платформах. На сайтах бизнес-провайдеров предлагается широкий спектр профориентационных тестов, позволяющих определить особенности личностной направленности и склонности к определенному роду деятельности. По результатам тестирования респондентам предлагаются профессии и специальности, наиболее подходящие к индивидуальным психологическим характеристикам и интеллектуальному уровню. Отдельные платформы содержат аналитическую прогнозную информацию о перспективах развития рынка труда и востребованных в Казахстане профессиях.

Таким образом, делаем вывод о том, что профориентация – это система государственных мероприятий. Она необходима для оптимального распределения кадров. Профориентация не является самостоятельной наукой, для решения своих задач она опирается на данные других дисциплин: психологии, педагогики, экономики и др., а также применяет их научные формы и методы. Для обеспечения своей эффективности профориентация учитывает потребности и мотивацию личности при выборе профессии, личностные характеристики человека и необходимость экономики в соответствующих кадрах.

2. Современные инструменты профориентации обучающихся

Основные современные профориентационные инструменты можно условно разбить на четыре группы организационных методов:



Информационно-просветительские методы:

- работа с профиограммами
- работа со справочной литературой;
- работа в информационно-поисковых системах;
- работа со средствами массовой информации;
- реклама профессий (агитация) (осуществляется представителями образовательных организаций дополнительного, среднего профессионального и высшего образования, а также работодателями в школе);
- экскурсии школьников на предприятия, в учебные заведения, встречи со специалистами различных сфер профессиональной деятельности;
- посещение образовательных организаций в рамках Дня открытых дверей;
- посещения ярмарок вакансий;
- познавательные и просветительские лекции;
- профориентационные уроки;
- показ учебных фильмов и видеофильмов;
- участие (присутствие) в конкурсах, выставках, фестивалях и других мероприятиях профориентационной направленности.

Диагностические методы:

- беседы закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);
- открытые беседы;
- тестирование (с применением опросников с обозначенными проблемами и тестовых заданий) с целью определения особенностей личности, познавательных интересов, профессиональной мотивации, профессиональных предпочтений, профессиональных способностей, качеств руководителя);
- методы наблюдения;

- использование различных игровых ситуаций моделирования различных аспектов профессиональной деятельности;
- психофизиологические обследования.

Тренинговые (активные) методы:

- тренинги (направленные на развитие коммуникативных навыков, профессиональное самоопределение, постановку целей, командообразование, формирование уверенности в экстремальных ситуациях и т.п.);
- публичные выступления;
- «профессиональные пробы» в специально организованных условиях;
- профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;

Консультации:

- подготовительная профконсультация (должна подвести учащихся к осознанному выбору профессии, ведется в течение всего периода школьного обучения);
- завершающая профконсультация - оказание помощи в выборе профессии в соответствии с интересами, склонностями и психофизиологическими способностями ученика; эту консультацию в 8-11 классах проводят специалисты-профконсультанты совместно с учителями школы. Выделяют три этапа профконсультации: психолого-педагогический, медицинский и справочный;
- уточняющая профконсультация (нередко выходит за рамки школы и осуществляется в профессиональных образовательных и организациях и образовательных организациях высшего образования, на предприятиях и т.п.).

Большинство из приведенных методов используется во внеурочной деятельности. Между тем, профориентация, как система необходимо охватывает и урочную деятельность.

Сегодня системе общего образования присуща стандартизация. Во многом действующий ГОСО, являя систему требований к планируемым результатам, ориентирует нас и на профориентационную деятельность. Кроме того, в ГОСО предусматривает вариативный компонент и элективные курсы, которые определяются организацией образования соответственно образовательным потребностям обучающихся, что определяет специфику формирования учебного плана и накладывает отпечаток на преподавание дисциплин, к примеру, какие-то дисциплины могут уйти из учебного плана, а, значит, это может повлиять в будущем на самоопределение (при смене профессии в будущем).

Также ГОСО определяет базовый уровень, т.е. обязательный минимальный уровень знаний обучающихся, и продвинутый уровень - уровень освоения обучающимися расширенного и углубленного объема знаний, умений и навыков по тому или иному предмету, что также способствует самоопределению обучающихся.

Кроме того Типовые учебные программы основного среднего образования направлены на освоение обучающимися базовых основ системы наук, самоопределение личности и профессиональную ориентацию, а также и включают предпрофильную подготовку [46].

Типовые учебные программы общего среднего образования разработаны на основе дифференциации, интеграции и профессиональной ориентации содержания образования с введением уже профильного обучения [4].

Образовательный процесс 10-11 классов старшей школы обеспечивают завершение общеобразовательной подготовки обучающихся на основе освоения профильных программ обучения.

В 10-11 классах в силу возрастных особенностей детей появляется возможность особое внимание уделить проработке предметных результатов, и как раз в это время происходит профессиональный выбор. К этому времени метапредметные и личностные составляющие уже проработаны к этому времени, что дает хорошую почву для достижения планируемых предметных результатов, предпрофессиональной подготовки и помощи в самоопределении старшеклассников.

Современные инструменты и методы профориентационной работы - это не просто интересные для обучающихся методы работы, но, прежде всего, инструменты, вооружающие их средствами для самостоятельного выбора своего будущего.

Из всего многообразия предложенных инструментов профориентации обучающихся предлагается

Топ 10 современных инструментов профориентации:

1. Тестирование

Основными факторами, которые лежат в основе профориентации, являются три параметра:

- профессиональные интересы и склонности обучающихся, а также его пожелания к будущей профессии;
 - знания, способности и умения, которыми обладает обучающийся;
 - профессии, востребованные в данной время на рынке труда
- Пересечение указанных блоков и формирует оптимальное профессиональное состояние личности: совпадение интересов и способностей человека с потребностями рынка труда. Профориентационное тестирование направлено на диагностику двух первых параметров: склонности обучающегося и его интересы к профессии, и его знания, способности и умения.

В настоящее время разработаны методики, позволяющие на основе интересов и склонностей респондента, а также его умений и способностей, подобрать наиболее подходящий для него перечень профессий и дать общие указания относительно будущей сферы деятельности.

Используемый в настоящий момент набор методик профориентации абитуриентов включает в себя: тест интересов, на основе теста ДДО Е. А. Климова; тест способностей, на основе адаптированного теста Р. Амтхауэра. При необходимости возможно расширение перечня профориентационных методик, с целью углубленной диагностики профессиональной направленности респондентов.

Помимо указания конкретных профессий, при прохождении профориентационного теста дается и общая рекомендация по выбору будущей профессии, в частности отнесение тестируемого к пяти основным типам профессии (на основе теста ДДО Е. А. Климова): «человек — природа», «человек — техника», «человек — человек», «человек — знаковая система», «человек — художественный образ».

Основная идея разработанных схем проведения профориентационного тестирования школьников заключается в следующем:

1) Все желающие пройти профессиональную диагностику могут пройти ее в открытом доступе к профориентационному тестированию на сайтах. Прежде чем приступить к тестированию, респонденту необходимо заполнить следующие сведения о себе: фамилия, имя, отчество; адрес электронной почты; возраст; страна; город. Эти данные вместе с результатами тестирования формируют общую базу данных респондентов.

2) Респондентом выполняется тест интересов и склонностей (на основе теста ДДО Е. А. Климова). По результатам данного теста у респондента выявляется сфера деятельности, подходящая ему в большей степени и неблагоприятный для него тип профессий. По оценки интересов и склонностей, указывается отношение абитуриента к пяти основным типам профессий: «человек — природа», «человек — техника», «человек — человек», «человек — знаковая система», «человек — художественный образ». Из всех имеющихся в базе направлений обучения выбираются подходящие респонденту в соответствии с его профессиональными склонностями. Таким образом, на данном этапе происходит оценка интересов и склонностей респондента и его пожеланий к будущей сфере деятельности.

3) Прохождение абитуриентом теста способностей (на основе адаптированного теста Р. Амтхауэра), является следующим этапом профориентационной диагностики. Тест способностей включает в себя три комплекса субтестов (комплекс вербальных (словесных) субтестов, комплекс математических субтестов, комплекс конструктивных субтестов), направленных на выявление у респондента профессиональных способностей. По результатам теста, из уже отобранных на предыдущем этапе профессий, выбираются наиболее подходящие респонденту в соответствии с его знаниями, навыками и умениями. В рамках этого теста формируется оценка знаний, способностей обучающегося.

4) Завершающим этапом является предоставление респонденту, прошедшему тестирование, перечня профессий, наиболее подходящих ему на основе профессиональных интересов, склонностей и способностей.

При добавлении данных о потребностях рынка труда появится возможность ориентировать обучающихся на востребованные профессии с учетом их профессиональных интересов, склонностей и способностей.

С этого года функционирует казахстанская цифровая платформа прохождения тестирования АСППМ «Н+» (<http://asppm.kz>) – автоматизированная система психолого-педагогического мониторинга Н+ - система онлайн тестирования школьников в рамках профориентационной работы. Система предоставляет возможность пройти тестирование в режиме онлайн (5 тестов), затем система определяет психотип обучающегося и обозначает специальности, подходящие для данного психотипа. Это, как правило, несколько специальностей, из которых обучающийся может сделать выбор, и система подсказывает где и какой колледж по данной специальности готовит. Здесь же, обучающийся может выбрать колледж, зайти на его сайт и подать заявку на поступление.

Надо отметить, что в настоящее время в систему вошли только колледжи Республики.

2. Знакомство с вузами.

Профориентационная работа должна носить многоуровневый характер. Объединяющим звеном профориентационной работы призван выступать вуз, профориентационная работа которого связана, с одной стороны, с взаимодействием со школами вплоть до этапа приема абитуриентов в вуз, с другой – с взаимодействием с работодателями, которые ждут от вуза высококвалифицированных специалистов.

Сегодня вузы ведут активную, широкомасштабную профориентационную работу по привлечению школьников. Почти в каждом вузе существует либо центр профориентации, либо программа довузовской подготовки, либо специальный отдел, занимающийся профориентацией школьников.

На сегодняшний день наиболее простым и доступным способом получения информации о вузе является его официальный сайт. Сайт вуза – открытый, а главное – официальный источник информации. На нем в обязательном порядке размещается актуальная информация об образовательной деятельности вуза. Кроме того, для современной молодежи такой способ поиска информации является наиболее привычным.

Каждый вуз заинтересован в привлечении наиболее подготовленных школьников, которые профессионально ориентированы на получение выбранной ими специальности. Один из способов добиться такого результата – дополнительно подготовить абитуриентов к поступлению в данный вуз (так называемая довузовская подготовка). К числу приоритетных задач такой

подготовки относятся: профессиональное самоопределение учащихся, их психологическая адаптация к новым условиям; систематизация и обобщение знаний, подготовка к поступлению и обучению в вузе; выявление и развитие качеств у обучающихся, необходимых в их будущей профессиональной деятельности.

Востребованной формой профориентационной работы, ориентированной на поиск наиболее талантливых и мотивированных абитуриентов, являются интеллектуальные соревнования школьников (олимпиады, конкурсы проектов/грантов), когда победители олимпиад, проектов/грантов частично или полностью освобождаются от оплаты обучения.

В целях популяризации и продвижения своих специальностей вузы используют такие формы профориентационной деятельности, как дни открытых дверей и научные фестивали с организацией открытых лекций, семинаров, мастер-классов.

Необходимо подчеркнуть, что вузы стали активнее использовать очные лекции, научные семинары, мастер-классы для школьников. Особенно активны в этих формах технические вузы, наиболее заинтересованные сегодня в привлечении абитуриентов. Однако не отстают от них педагогические, гуманитарные и архитектурные вузы. Действительно, лекции и семинары, проводимые для школьников преподавателями вузов, дают возможность активно популяризировать соответствующие профессии, показывать новые научные достижения и открытия. Кроме того, такая работа не требует от вузов привлечения особенных ресурсов и материально-технического оснащения. Часть вузов включили в свои профориентационные мероприятия со школьниками интернет-технологии. Дистанционные формы подготовительных курсов, онлайн-трансляции лекций и семинаров, виртуальные лектории нельзя в полной мере отнести к традиционным, скорее они открывают новые возможности для вузов в работе с абитуриентами.

3. Экскурсии, Дни открытых дверей

Профориентационная экскурсия — это возможность познакомить обучающихся организаций образования с выбранной профессией, получить непосредственное представление о тонкостях и нюансах разных видов специальностей. Она дает возможность в сравнительно короткие сроки с помощью непосредственного наблюдения, ознакомить обучающихся с выбранной профессией.

В начальной школе (1–4 класс) начинается формирование профессиональных интересов детей. Поэтому надо знакомить их с различными видами трудовой деятельности, воспитывать уважение к людям труда и отрицательное отношение к тем, кто не любит трудиться. Необходимо также формировать у них элементарные представления о культуре труда, учить работать в коллективе, вырабатывать привычку содержать в порядке

свое рабочее место, умение общаться с материалами и инструментами. Все это должно определить специфику профориентационных экскурсий для младших школьников. Для закрепления познавательных интересов младших школьников, полученных в ходе экскурсии, можно использовать такие формы, как ролевые игры из жизни детей на профессиональные сюжеты, викторины, сочинения, конкурсы рисунков, стенгазет, альбомов, составление словарей профессий, конкурсы на лучшего знатока пословиц, загадок о труде, рабочих инструментах, карнавалы профессий, работу с детским конструктором. Уже в начальной школе необходимо развивать интерес к профессиям, связанным с техникой, вовлекать в кружки технического творчества и т.д.

В 5–8 классах основное внимание во время проведения профориентационных экскурсий уделяется знакомству обучающихся с конкретными профессиями и различными условиями труда, формируется представление о главных отраслях народного хозяйства, интерес к определенной области трудовой деятельности, готовность к выбору профиля профессионального обучения. С целью систематизации и обобщения знаний после экскурсий рекомендуется провести различные конкурсы: «На лучшее знание профессии», «Защиты профессии», «Знатоков профессий», а также устные журналы, библиографические уроки, сочинения, анкетирование, профориентационные игры. Необходимо продолжить вовлечение учащихся в кружки технического и эстетического творчества.

В 9 классах профориентационные экскурсии призваны подготовить обучающихся к обдуманному выбору профессии и соответствующего учебного заведения для продолжения образования. В ходе экскурсии продолжается знакомство с видами трудовой деятельности в разных областях народного хозяйства, с массовыми рабочими профессиями, требованиями к уровню знаний, состоянию здоровья, морально-психологическим качествам. Определяется профессиональная пригодность. По итогам экскурсий проводятся различные мероприятия профориентационной направленности: анкетирование, часы вопросов и ответов, различные конкурсы, встречи со студентами ТиПО и вузов, тестирование.

В 10 – 11 классах профориентационные экскурсии носят качественно новый характер. Они должны помочь школьникам соотнести их профессиональные интересы и знания, полученные в школе, с новыми представлениями о мире профессий, о различных видах трудовой деятельности, о структуре потребностей региона в кадрах и выбрать профессиональный путь, наиболее соответствующий их личностным качествам и интересам.

Во время экскурсии на предприятия, обучающиеся имеют возможность ознакомиться с организацией производства, наблюдать представителей выбранной профессии в рабочей обстановке, в процессе деятельности. Основной целью профориентационных экскурсий является формирование у

обучающихся представлений о содержании труда профессионалов в различных производственных областях.

Привлекательность данной формы профориентации определяется несколькими факторами: во-первых, проведение экскурсий не требует от сторон больших кадровых, правовых и инфраструктурных затрат, во-вторых, экскурсии являются наиболее традиционной и естественной формой сотрудничества, в третьих, эта форма профориентационной работы является необходимым элементом профессионального самоопределения, формирующая у обучающихся положительное отношение к выбранной профессии.

Экскурсия позволяет обучающимся познакомиться с принципами устройства и действиями машин, станков, технических сооружений, с использованием в технике различных материалов, с вопросами комплексной организации производственных процессов. У обучающихся появляется возможность наблюдать, какие высокие требования предъявляет современное производство к подготовке работников.

4. Встречи и знакомства с профессионалами.

Главной целью встреч с профессионалами является знакомство школьников с деятельностью представителей различных профессий и особенностями индивидуального жизненного пути. В ходе встреч достигается ключевая образовательная цель — формирование представлений о различных профессиях, а также передача профессионального опыта специалиста обучающимся. Главная идея заключается в том, что именно человек создает свою профессию, и общение с ее представителем дает школьникам понимание личного пути конкретного специалиста. Путем общения с представителями различных профессий происходит развитие навыков коммуникации, профориентации, навыков командной работы, креативности.

Профориентация в данном случае выступает «завуалированной» целью: формирование положительного имиджа профессий, востребованных региональной экономикой, происходит ненавязчиво через формирование уважительного отношения к представителю профессии, к человеку определенного труда. Мероприятие наглядно демонстрирует конечную цель получения как школьного, так и профессионального образования. Тем самым оно способствует решению основной задачи профессионального самоопределения: обучение обучающихся планировать профессиональную карьеру. Зачастую школьники воспринимают обучение в колледже/вузе не как процесс получения профессионального образования с целью последующего трудоустройства по полученной специальности, а как продолжение школьного обучения. Знакомство и общение с успешными профессионалами приближает школьников к составлению плана собственной профессиональной карьеры.

Встреча с профессионалом предполагает проведение одного или нескольких уроков (химия, физика, литература и т.д.) по учебному плану школы «дублерами», в качестве которых выступают представители различных профессий: руководители, инженеры, технологи, начальники подразделений предприятий/организаций/учреждений; известные люди: журналисты, художники, писатели, спортсмены и др.; представители органов государственной власти и местных исполнительных органов; а также руководители общественных советов, союзов и объединений работодателей и др..

В качестве профессионалов, приглашенных для беседы, могут выступать родители обучающихся, а также выпускники школы или соседних школ, в том числе молодые специалисты. В этих случаях эмоциональное воздействие встречи оказывается сильнее, поскольку барьеры восприятия снижены или отсутствуют (профессионал — человек, с которым присутствующие легче устанавливают контакт и идентифицируют себя).

В настоящее время меняются каналы коммуникации и форматы доступа к различным сервисам для современного школьного поколения, в том числе доступы к сервисам профориентации. Школьники имеют возможность в онлайн режиме встретиться с профессионалом любой профессии, узнать об особенностях выбранной ими профессии, о ее сложностях, карьерном развитии и т.д.

5. Образовательные ярмарки, карьерные выставки

Еще одна традиционная форма профориентационной работы вузов - образовательные выставки, ярмарки университетов, официальными партнерами которых выступают Министерство высшего образования и науки, Ассоциация вузов РК и др.

Основная идея таких ярмарок, образовательных выставок заключается в организации единого интерактивного профориентационного пространства для школьников и их родителей для получения максимальной адресной информационной поддержки по вопросам выбора сферы деятельности, будущей профессии, образовательной организации и места трудоустройства.

Такие площадки играют важную роль в маркетинговой деятельности вузов и помогают заинтересовать большое число потенциальных абитуриентов. Выставки предоставляют поступающим возможность лично пообщаться с представителями вузов, сравнить условия и программы. Важно также и то, что абитуриенты могут посетить выставки вместе с родителями и принять решение совместно.

Проведение таких экспозиций дает возможность молодым людям посмотреть на особенности и преимущества тех или иных ВУЗов, сравнить их, сделать выводы, а уже после, осознанно делать выбор будущей профессии. После посещения выставки у будущего абитуриента могут раскрыться те наклонности и желания, о которых он и не подозревал. Эти новые ощущения

помогут в становлении личности и постановке жизненных целей. Нередко к профориентационному взаимодействию «школа–вуз» привлекаются эксперты из числа ключевых работодателей.

Цель таких мероприятий – это публичная демонстрация инновационных достижений в образовательной сфере, поэтому посещение мероприятия дает возможность быть в курсе последних тенденций в данной отрасли. К тому же, чем крупнее выставка и большее число международных представителей на ней, тем она ценнее.

Почти все современные экспозиции предлагают не только демонстрацию инноваций, но и включают в себя целую научно-образовательную программу. Эта полезная информация может быть подана по-разному, от лекций и семинаров, до консультаций и форумов. На образовательных выставках принято обмениваться опытом и знаниями. Все желающие могут выступить с докладом или провести мастер-класс своих навыков обучения.

Образовательные выставки помогают выбрать учебное заведение путем сравнения его с аналогичными. И это можно сделать по набору критериев, наиболее подходящих для человека:

- качество знаний;
- уровень преподавательского коллектива;
- престиж заведения и диплома;
- инфраструктура ВУЗа;
- отдаленность от дома.

Также есть возможность пройти независимое тестирование и на месте определить реальный уровень своих знаний в любой области. Молодые люди имеют возможность попробовать себя в различной роли, например, провести какой-нибудь эксперимент или опробовать инновационное оборудование. Это помогает им осознать всю грандиозность проблем, с которыми им придется столкнуться в профессиональной жизни, и узнать способы инновационных решений этих задач, а также повышает эффективность сопротивления негативным внешним факторам.

На выставках дается возможность подобрать заведение дополнительного обучения, помогающее получить дополнительные знания или укрепить уже имеющиеся. Также можно взять на дом всю необходимую информацию, распечатанную в буклетах и проспектах, и не спеша осмыслить и сделать выводы, учитывая все нюансы. Это позволяет каждому реализовать свои индивидуальные способности и задатки, обеспечить себе надежное будущее.

Также, современные образовательные онлайн-платформы готовы предоставить реальный временный доступ к своим программам или к части программы. Это с одной стороны позволяет прикоснуться к вузовскому

обучению, почувствовать себя студентом той или иной специальности, а с другой стороны понять насколько эта специальность вам подходит.

6. Тренинги мастер-классы.

Тренинг реализует основные принципы компетентностного обучения:

- интерактивная форма занятий с большим количеством методологических приемов, упражнений, примеров и задач;
- предоставление каждому обучающемуся возможности высказать свое мнение и быть выслушанным.

Содержание и уникальность тренинга заключается в осознании учащимися в процессе занятий тех процессов, которые их ожидают в будущей профессиональной деятельности, в возможности увидеть себя и профессиональный путь с позиций акмеологии, научиться саморефлексии, требуемой для полного овладения выбранной профессией. Тренинг дает возможность начать осваивать незадействованный жизненный, творческий и духовный потенциал, узнать точку зрения сверстников и учителей на проблемы, возникающие в процессе профессионального пути, увидеть новые грани выбранной профессии, приобрести логические знания и опыт, которые ответят на вопросы о правильности сделанного выбора, укрепят профессиональную мотивацию, а в дальнейшем помогут самостоятельно справляться с профессиональными трудностями.

Преимуществами профориентационного тренинга можно назвать:

- создание мотивации к определению будущей профессии (пробуждает любопытство и интерес обучающихся, приносит им удовольствие, усиливает интерес к взаимодействию между людьми);
- создание условий для развития личности (в оптимальном варианте создаются условия для раскрытия личностного потенциала обучающихся);
- формирование проектного мышления и предпринимательских навыков;
- усвоение новых коммуникативных и поведенческих норм, которые уже опробованы и могут вводиться в повседневную жизнь;
- побуждает учащихся тренировать определенные коммуникативные навыки (постановка проблем, принятие решений, сотрудничество, помощь другим, ответственность);
- тренинг способен изменить жизненные установки школьников (изменение представления о себе: я могу больше и эффективней учиться, создавать что-то новое, изменить что-то в своей жизни);
- дает возможность привлечь в работу первоначально пассивных учащихся;
- снижает тревогу учащихся, особенно в начале групповой работы и облегчает формирование групповой сплоченности.

В школах роль тренера выполняют педагоги-профориентаторы, учителя-предметники, иногда психологи. Профориентационные тренинги

предназначены для более четкого определения предпочтительной профессии, для расширения знаний учащихся о профессиях, информационной и психологической подготовки их к сдаче ЕНТ, вступительным экзаменам, для осознания учащимися возможных препятствий на пути к профессиональным достижениям, для обучения обучающихся аргументированному отстаиванию своего профессионального выбора перед родителями (товарищами, учителями т.д.), для активизации планирования профессиональной и жизненной перспективы.

К сожалению, сейчас в школах недостаточно подобных занятий по профориентации. Учителя прибегают к привычным методам: профориентационным тестам, лекциям, анкетам. Необходимо использование новых, современных методов профориентации, чтобы обучающиеся были заинтересованы в выборе будущей профессии. Именно у профориентационных тренингов есть такие преимущества, как умение привлечь внимание школьников и найти подход к каждому.

Мастер-класс дает возможность «потрогать руками» профессию и увидеть в живую тех людей, которые представляют эту профессию.

Например, Британской высшей школой дизайна «CREATIV START» создана платформа, которая позволяет погрузиться в креативную индустрию и понять - Какие люди там работают? Что они делают, где этому научиться, что я буду делать на выходе, какой продукт я буду создавать? Плюс данной платформы в том, что на ней обучающиеся смогут познакомиться с большим количеством профессионалов, пообщаться с ними в ZOOMе, задать интересующие вопросы.

Программа предназначена для школьников 11-13 лет, которые проявляют интерес к разным, в том числе современным направлениям творчества: иллюстрация от руки и digital-иллюстрация, комиксы, дудлы, зенарт, мерч, театр, создание посуды, архитектура, моделирование одежды, фотография, клипмейкинг и многое другое.

Учащиеся программы Creative Start пробуют себя в современных творческих профессиях. Creative Start дает детям возможность почувствовать себя дизайнерами в разных областях (полиграфии, одежды и интерьера), иллюстраторами, архитекторами, продюсерами собственных проектов, собрать команду и сделать вместе проект, где каждый занимает своё особенное место, какое пожелает.

Основная цель программы - дать подросткам возможность попробовать все креативное, всем насладиться и ничего не испугаться. В конце обучения учащиеся соберут первое портфолио с несколькими своими работами, выполненными в разных творческих техниках.

7. Онлайн-тренажеры

Онлайн-тренажеры позволяют попробовать себя в той или иной профессии, получить feedback (обратную связь) от искусственного

интеллекта, получить рекомендацию – стоит ли идти в эту профессию. Т.е. это своеобразный микс мастер-класса, теста, изучения профессии, и возможно, общение с профессионалом.

Диапазон применения имитационных виртуальных тренажеров очень широк включает в себя следующее:

- профориентация обучающихся;
- их входной диагноз;
- изучение основных принципов движений изучаемых процессов или инструментов; формирование умственных моторных и сенсорно-моторных навыков; образование совокупных навыков;
- освоение навыков и квалификаций эффективного использования имитационных виртуальных тренажеров;
- оценка степени сформированности профессиональных навыков и квалификации обучающихся на основании использования онлайн тренажеров.

Преимущество имитационных виртуальных технологий состоит в том, что существует возможность введения с их помощью в определенные процессы, образуемые внутри и с помощью компьютера. Именно по этой особенности онлайн тренажеры имеют особое дидактическое значения. С их помощью обучающиеся получают возможность полностью освоить сущность процессов, что необходимо для формирования знаний о той или иной специальности [47].

В настоящее время виртуальные виды тренажеров подразделяются на такие типы:

- 1) имитационный;
- 2) условный;
- 3) освещающий;
- 4) ограниченный.

В процессе работы с тренажером старшеклассники могут узнать о существовании различных отраслей, профессий и специальностей, а также понять, какие именно навыки и компетенции ему необходимо развивать при выборе той или иной профессии. Высококачественные онлайн тренажеры созданы такими компаниями как можно найти на Яндекс Практикум, Skillbox и Skurgo. В Казахстане аналог образовательной платформе можно найти на Skillbox.kz.

8. Карьерное консультирование

Карьерное консультирование способствует выстраиванию образовательного процесса в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом обучающегося и обеспечивает эффективное развитие самостоятельности, открывает широкие возможности реализации творческого потенциала в будущей профессиональной деятельности. Использование вариативных теорий карьерного консультирования предоставляет возможность спроектировать сценарии профессионального

обучения в соответствии с исходной подготовкой и его индивидуальных интересов.

В настоящее время карьера определяется как «процесс длиною в жизнь, в рамках которого человек регулирует свои обучение и профессиональную деятельность для создания качественной жизни [48]. В рамках этого процесса человек может неоднократно менять направление деятельности, комбинировать профессиональные треки или работать одновременно в нескольких профессиональных сферах. Такие формы трудоустройства, как работа из дома, фриланс или работа над кратковременными проектами, открыли новые возможности для самоуправления карьерой, именно поэтому карьера, а не профессия сегодня выходит на первый план.

В рамках карьерного консультирования в профориентации выделяются несколько иные задачи консультирования, чем в классических психологических подходах. Они включают:

1) создание осмысленных и доверительных отношений с консультанта с обучающимся;

2) создание совместного понимания конкретных сложностей, с которыми сталкивается обучающийся в выборе профессии или в достижении своих целей;

3) планирование проекта деятельности, который призван:

а) повысить ответственность обучающегося перед собой и личностный контроль;

б) увеличить осмысление человека в социальной жизни;

в) помочь обучающемуся поставить цель и начать движение в сторону желаемого будущего;

4) развитие самостоятельности, способности самостоятельно конструировать и трансформировать свою жизнедеятельность обучающегося в процессе планирования и воплощения их историй о будущем.

Консультант выступает как эксперт в сферах, связанных с кадровым рынком. Отношения между консультантом и обучающимся – партнерские. Результатом работы консультанта является четкое представление клиента о том, что ему сейчас нужно с точки зрения работы и профессиональных выборов. С практической точки зрения результатом становится изменение взглядов в построении будущей карьеры у обучающегося, повышение успешности в обучении.

Таким образом, интегрируя вариативные теории поведения личности в область карьерного консультирования обучающихся, становится возможным учитывать индивидуальные различия, мотивы выбора профессии, особенности потребительского выбора, ценностные предпочтения, оказывающие непосредственное воздействие на качественные показатели и быстроту восприятия обучающимися внешних вызовов.

В настоящее время существует огромное количество онлайн платформ, на которых открыты сервисы построения и развития карьеры, где можно выбрать карьерный план, подобрать эксперта и воспользоваться опытом экспертов из ведущих компаний.

9. Профессиональные пробы и летние лагеря.

Выездные программы, профессиональные пробы, летние лагеря – все это инструменты профориентации, которые позволяют на отдельный промежуток времени погрузиться в профессиональную атмосферу.

Профессиональная проба – профессиональное испытание или профессиональная проверка, моделирующая элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющая завершённый вид, способствующая сознательному, обоснованному выбору профессии. Целью профессиональных проб является побуждение обучающихся к деятельности, к достижению поставленных личностью целей, наполнение ее конкретным содержанием, и как результат, осознание обучающимся себя в качестве субъекта трудовой, профессиональной деятельности [49].

Профессиональные пробы формируют представление о профессии, помогают убедиться в ее достоинствах, определиться в недостатках. Профессиональной пробой может быть:

- некоторая смоделированная имитация деятельности профессионала;
- имитационная (деловая) игра на школьных курсах профессиональной направленности;
- результат занятий в кружках, клубах, школьных курсах профессиональной направленности (материальные изделия, информационные продукты, номера художественной самодеятельности и др.).

В процессе профессиональной ориентации обучающихся использование метода профессиональных проб преследует две основные цели:

- 1) ближнесрочная цель – обеспечить процесс профессионального выбора обучающихся объективным основанием, связанным с пробным опытом реализации «себя в профессии» и последующей оценкой успешности этого опыта;
- 2) долгосрочная цель – создать условия для формирования у школьника, в случае положительного выбора, долговременной, перспективно-прогностической мотивации к профессиональной деятельности в данной сфере.

Введение профессиональных проб способствует решению и других образовательных и профориентационных задач, среди которых:

- «мягкое» продвижение профессий, востребованных на региональном рынке труда;
- ознакомление школьников с миром профессий, содержанием, характером и условиями труда по конкретным профессиям;

- формирование у школьника комплекса профориентационно значимых компетенций.

Профессиональные пробы как особый метод профориентационной работы с обучающимися характеризуются специфическим комплексом характеристик, среди которых:

- (1) субъектная направленность;
- (2) профессиональный контекст;
- (3) неоднократность и систематичность;
- (4) открытый результат;
- (5) продуктивность.

В организации и проведении профессиональных проб рекомендуется соблюдать требование неоднократности и систематичности, которое играет особую роль, предполагая построение системы профессиональных проб как цикла, обеспечивающего возможность выбора школьником профессии как одной из множества предложенных альтернатив.

Каждая программа профессиональной пробы в рамках цикла реализуется как сетевая. При этом основными субъектами территориального цикла профессиональных проб выступают:

- с одной стороны – общеобразовательные школы, формирующие группы учащихся для прохождения различных профессиональных проб и осуществляющие непосредственную организацию прохождения профессиональной пробы обучающимися;

- с другой стороны – организации-партнеры, разрабатывающие программы профессиональных проб и предоставляющие кадровые, учебно-методические, аудиторно-лабораторные и материально-технические ресурсы для их реализации (организации дополнительного, профессионального, высшего образования; предприятия производственной или социальной сферы; объединения работодателей).

Вставила !!!!!

При проведении профессиональных проб, на вводно-ознакомительном этапе определяются интересы, увлечения обучающихся, их отношение к различным сферам профессиональной деятельности.

На подготовительном этапе информацию об обучающихся получают с помощью анкеты или беседы, направленных на выявление представлений обучающихся о конкретной отрасли, в рамках которой будут проводиться профессиональные пробы. Обучающихся знакомят с реальной деятельностью специалистов в ходе встреч, экскурсий. Кроме диагностики на данном этапе решаются и диагностические задачи по приобретению теоретических знаний об отрасли, востребованных специальностях региона.

На практическом этапе обучающиеся выполняют задания, требующие от них владения начальными допрофессиональными умениями, достаточными

для их реализации в качестве исполнителя. Задания имеют различный уровень сложности.

Прохождение каждого уровня предполагает получение законченного продукта и профессиографическую часть – работу с профессиограммой и оценку за выполнение практических заданий.

При организации и проведении профессиональных проб рекомендуется на первых двух уровнях сложности консультировать, помогать обучающемуся в решении затруднительных вопросов, предоставлять справочную литературу, вспомогательные дидактические материалы (схемы, таблицы, чертежи, рисунки и т.д.). При подведении итогов педагог должен проанализировать последовательность выполнения заданий и составляющих компонентов пробы – технологический, ситуативный, функциональный.

Технологический компонент характеризует операционную сторону профессии, предполагает овладение обучающимися приемами работы с орудиями труда, знаниями последовательности воздействий на предмет труда с целью получения завершеного результата действий. Данный компонент направлен на ознакомление со способами получения знаний и умений и применение их в практической деятельности.

Ситуативный компонент воспроизводит содержательную сторону профессиональной деятельности, определяет предметно-логические действия, входящие в нее. Выполнение этих заданий требует от обучающихся определенных мыслительных действий на основе опыта и приобретенных знаний. Обучающийся должен определить, найти способ деятельности, который в наибольшей степени соответствует его природным данным и сложившемуся у него формам поведения.

Функциональный компонент отражает динамическую сторону профессиональной деятельности, определяет успешность освоения нормативно одобренного способа деятельности средствами, приемами, внутренними компенсаторными механизмами обучающегося. Он фиксирует те функции и их показатели, которые должны быть достигнуты и проявлены в конкретном задании профессиональной пробы.

Для оценки эффективности профессиональных проб необходима система критериев и показателей. Например, критерии и конкретизирующие их показатели готовности обучающегося к профессиональному самоопределению:

- критерий информированности предполагает наличие сферы профессиональных интересов и включает: полноту и дифференцированность знаний о мире профессий; осведомленность об избираемой профессии; информированность о требованиях профессии к индивидуальным характеристикам человека; представление об индивидуальных особенностях, склонностях и своих профессионально важных качествах; наличие

допрофессиональных знаний и умений; умение работать с источниками информации.

- деятельностно-практический критерий характеризуют следующие показатели: умение ставить цель выбора профессии и составлять программу действий для ее достижения; самоанализ имеющихся вариантов выбора профессии; самоконтроль и коррекция профессиональных планов; самоактуализация потенциальных возможностей, направленных на формирование готовности к принятию решения о выборе профессии; наличие практического опыта деятельности, приближенной к профессиональной.

К показателям качественного выполнения профессиональной пробы относят:

- самостоятельность;

- соответствие конечного результата целям задания;

- обоснованность принятого решения;

- аккуратность;

- активность и целеустремленность в достижении качественного результата;

- стремление соблюсти условия и требования практического задания;

- рефлексия результатов собственной деятельности.

При организации и проведении профессиональных проб необходимо соблюдать следующий порядок мероприятий:

1. Разработка программы, содержания профессиональных проб с выделением этапов, уровней сложности выполнения заданий; подбор инструментов, технологической документации, оснастки для их выполнения; разработка критериев оценки выполнения профессиональных проб или их этапов.

2. Подготовка педагога-профориентатора к проведению занятий по профессиональным пробам, подбор дидактического материала, профессиограммы по профессиям и специальностям, с которыми обучающиеся будут знакомиться при прохождении профессиональных проб; классификация профессий для составления формул профессий и формул профессиональной деятельности школьников при выполнении заданий профессиональных проб; тестовые задания для выявления уровня подготовленности школьников, комментарии специалистов к ним; наглядные пособия для демонстрации принципов действия, обеспечивающего усвоение предлагаемого материала.

3. Ознакомление обучающихся с предметами, средствами, целями, условиями, орудиями труда данной сферы деятельности.

4. Ознакомление с требованиями к человеку и содержанию профессиональной деятельности, в сфере которой организованы пробы.

5. Работа обучающихся с профессиограммами, составление формул профессий в соответствии с принятыми или специально разработанными классификациями профессий.
6. Диагностическое тестирование. Такая форма контроля выполнения прохождения профессиональных проб способствует самостоятельному сравнению требований, предъявляемых профессией к человеку, его индивидуальным возможностям.
7. Выявление профессиональных намерений обучающихся и их опыта в конкретной сфере деятельности позволит получить представление об интересах, уровне знаний, опыте в определенной сфере профессиональной деятельности; определить уровень подготовленности обучающихся к выполнению заданий различной сложности.
8. Ознакомление обучающихся с содержанием профессиональных проб и организацией их прохождения.
9. Проведение и оценка выполнения заданий профессиональных проб.

Профессиональные пробы дифференцируются по возрасту обучающихся. Так, с 1-го по 4-й класс они имеют пропедевтический характер. При организации профессиональных проб необходимо учитывать особенности младшего школьного возраста, к которым относится ориентация на конкретного человека: учителя, родителя, знакомого, выступающего в роли взрослого.

Подростковый и ранний юношеский периоды наиболее восприимчивы (благоприятны) для профессиональной ориентации в контексте развития целостного самосознания и самоопределения личности. От успешности выбора профиля обучения во многом зависит успешность профессионального самоопределения в 10–11-х классах, выбор обучающимся дальнейшего образовательно-профессионального маршрута.

Поэтому начинать проведение профессиональных проб необходимо с 8-го по 9-й класс. Для подростков учебная деятельность является ведущей, выступает одной из форм совокупной социально признаваемой деятельности. В ходе учебного процесса начинается непосредственное изучение основ наук, требующее развитого теоретического мышления, нового познавательного отношения к знаниям. Требования к вниманию включают не только большой объем и устойчивость, но и специфическую избирательность. Избирательным, целенаправленным, анализирующим становится и восприятие. Воображение приобретает более реалистичный и критичный характер. Данный возраст характеризуется изменением мотивации личности. Подросток стремится к достижению общественной значимости своей личности, как к позитивной оценке, так и к личностному самоутверждению.

В связи с этим в подростковом возрасте технологический компонент профессиональной пробы необходим для организации самостоятельной

деятельности. Ситуативные и функциональные компоненты профессиональной пробы отвечают потребности в позитивной самооценке, в личностном самоутверждении, в ориентации на предметно-практическую деятельность.

В ходе прохождения пробы обучающиеся должны осознать доминирующие личностные мотивы профессионального выбора, чтобы составить обдуманый профессиональный план и наметить шаги по его реализации. Профессиональные пробы направлены на оказание помощи подростку в формировании таких мотивов, как стремление участвовать в профессиональном труде для собственного развития и совершенствования, определения личной позиции по отношению к сверстникам, взрослым, окружающему миру, утверждения себя как личности. Профессиональная проба поможет сформировать мотив познавательного интереса, что способствует развитию учебной мотивации в период их обучения в организации профессионального образования.

В процессе прохождения профессиональных проб обучающиеся не только получают обширные сведения о деятельности различных специалистов, приобретают опыт соотнесения своих интересов, индивидуальных особенностей с профессиональными требованиями, но и осуществляют осознанный выбор будущей профессии, направления дальнейшего обучения.

Следует отметить, что в профессиональных пробах могут принимать участие обучающиеся разных категорий, в том числе и с обучающиеся с особыми образовательными потребностями (далее ООП) и индивидуальными возможностями.

Рекомендуется использовать возможности профессиональной пробы в качестве:

- диагностического инструмента для объективной оценки способностей и возможностей профориентируемого специалистами, планирования пути и формирования всех составляющих ключевых квалификаций будущего работника и комплексного психолого-педагогического, социального (в некоторых случаях – медико-социального) сопровождения освоения профессии, прогноза успешности каждого конкретного обучающегося в освоении и будущем выполнении профессиональной деятельности;

- эффективного средства формирования адекватного профессионального выбора в отношении профессионального обучения и дальнейшего трудоустройства, самооценки собственных возможностей, профессионально важных качеств в целом, разрешения имеющейся субъективной проблематики, обуславливающей неадекватность профессионального самоопределения и неэффективность профессионального обучения и трудоустройства лиц с ООП.

Таким образом, профессиональная проба, будучи включенной в структуру профессиональной ориентации обучающихся разных категорий, с учетом их психофизиологической готовности к прохождению профессиональных проб, является эффективным инструментом для профессионального самоопределения.

Для полноценной реализации данного направления профориентации необходимо решение следующих организационно-педагогических и научно-методических задач:

1) разработка методистами Управлений образования типологии основных типов профессиональных проб для школьников (регионально/территориально), и на этой основе разработка макетов программ профессиональных проб различных типов;

2) организация сетевого взаимодействия организаций технического и профессионального образования, ВУЗов, организаций дополнительного образования, учебных центров предприятий и других организаций, реализующих пробы для школьников, в масштабах районов (включая разработку региональной модели/моделей организации сетевых циклов профессиональных проб и необходимого нормативно-правового обеспечения);

3) разработка необходимого научно-методического и программно-методического обеспечения и повышение квалификации педагогов, участвующих в реализации районных/городских циклов профессиональных проб;

4) разработка цифровой платформы «Профориентационная карта региона», обеспечивающей представление всех предстоящих профессиональных проб на карте региона в режиме реального времени с возможностью предварительной записи на них школьников.

Необходимо отметить, что практика проведения профессиональных проб уже получила широкое распространение в школах Казахстана.

10. Квест-технологии, симуляторы или «примерки профессий».

Развивающая среда

Цель квест-технологии в профориентации — формирование представления о мире профессий, профессиональном самоопределении, знакомство обучающихся с принципом обоснованного выбора профессии с учетом интересов, способностей, образовательных возможностей города и особенностей современного рынка труда.

Использование технологии квеста с учащимися помогает формировать общее представление о различных типах профессий, об основных условиях успешного выбора профессии с учетом интересов, способностей обучающихся, образовательных возможностей города и особенностей современного рынка труда, а также готовить учащихся к жизненному самоопределению.

Квест-технологии для детей разного возраста (от дошкольников до старших школьников) могут создаваться по одинаковому алгоритму. Разница может быть лишь в сложности поставленных заданий и методике поиска оптимального решения по достижению конечной цели [50].

Педагогу, разрабатывающему квест, необходимо четко определить его цели и задачи; целевую аудиторию и количество участников; сюжет и форму квеста, написать сценарий; определить необходимое пространство и ресурсы.

В настоящее время на онлайн-платформах разработаны симуляторы различных простейших профессий. Первая причина по которой открываются узкоспециализированные симуляторы - это дать возможность почувствовать себя в чужой шкуре, примерить на себя жизнь работника другой отрасли и, возможно, решить для себя, хотели бы вы заниматься подобным несколько лет своей жизни.

Симуляционный подход подразумевает такое оформление учебного процесса, при котором обучаемый действует в нереальной (игровой) ситуации и знает об этом. При этом степень условности игры может быть различной: от сказочных и фантастических сюжетов до предельно приближенных к реальности симуляторов деятельности (тренажеры, имитирующие управление комбайном, швейной машинкой или космическим кораблем).

Видовое и «жанровое» многообразие бизнес-симуляций чрезвычайно широко, а логические основания для их классификации столь разнообразны, что осуществить их систематизацию весьма непросто.

По месту, занимаемому в учебном процессе, могут быть выделены обучающие (т. е. призванные обеспечить трансляцию знаний и навыков), тренировочные и контролирующие игры.

По целям традиционно рассматривают познавательные, развивающие и воспитательные симуляторы. Впрочем, едва ли такое вычленение возможно в чистом виде, поскольку процессы познания, личностного роста, самоопределения и воспитания едва ли делимы по месту и времени.

Надо отметить, что симуляторы - это игры и они предсказуемо используют свои механики, чтобы привести вас к успеху. И неважно, что именно это будет - отчистка Марса от толп демонов с BFG наперевес или уборка в комнате. Благодаря геймдизайнерам эти игры помогают замечать особенности профессии, о которых не знает обучающийся, и это дает повод задуматься над выбором будущей профессии.

Многие из симуляторов профессий довольно медитативные игры. Плюс в эти игры обучающемуся приятно погрузиться и кататься на комбайне по своему полю или сносить здания огромным железным шаром. Эти игры умеют находить прекрасные моменты в профессиях и выстраивать вокруг этого геймплей.

Симуляторы профессий — это отличная возможность сориентироваться в мире тысяч профессий, немного попробовать поработать в одной из них и

получить опыт взаимодействия с профессией, что снимет у обучающихся какие-то стереотипы и предвзятости с определенных видов трудовой деятельности.

Интернет в настоящее время стал мощным информационным ресурсом. Особое значение имеют сайты организаций образования, предоставляющие информацию об особенностях поступления и обучения, правилах приема, востребованности профессий на рынке труда, уровне заработной платы; перспективах роста в сфере профессиональной деятельности и др.

Сегодня благодаря интернету можно выбрать любую образовательную платформу и с пользой провести время не только детям, но и взрослым. Представляем целый ряд таких программ, в числе которых достаточно много и казахстанских платформ и сервисов.

Казахстанские образовательные ресурсы

iMektep.kz — полный курс программы начальной школы, разработанный ведущими казахстанскими методистами и учителями. Каждый урок состоит из короткого анимационного фильма, которые сопровождаются интерактивными игровыми заданиями и тестами.

Bilimland.kz — образовательная платформа, основанная на передовых достижениях мировых лидеров электронного обучения. Это крупнейшая коллекция самого современного образовательного контента от мировых разработчиков для учителей, учеников и родителей.

Twig-bilim.kz — получивший мировое признание международный обучающий онлайн-сервис, профессионально локализованный для Казахстана. Комплекс состоит из более чем 1500 увлекательных коротких фильмов (длительностью около 3-х минут), созданных на основе школьной программы по химии, физике, биологии, естествознанию, математике и географии.

Zhastar.org — онлайн-платформа для родителей, учителей и детей по формирования жизненных навыков, развитию социальных навыков и психологического благополучия учащихся. На сайте доступны мультимедийные материалы, которые дают актуальные рекомендации родителям и детям, обучают психологов и учителей.

Kitap.kz (Открытая библиотека Казахстана) — крупнейшая бесплатная онлайн библиотека казахской литературы с коллекцией более 20 000 произведений.

– мобильное приложение для iOS и Android для бесплатного доступа к более 1500 аудиокнигам казахской художественной литературы и 400 аудиосказок.

Openu.kz (Открытый университет Казахстана) — образовательная онлайн платформа, дающая доступ к онлайн-курсам от ведущих вузов и преподавателей страны. Доступно более 170 курсов по гуманитарным, инженерно-техническим и бизнес-специальностям. На сайте также доступны

книги переведенные в рамках проекта “Жаңа гуманитарлық білім. Қазақ тіліндегі 100 жаңа оқулық”.

Academia.kz — образовательная платформа для педагогов и родителей. Большая коллекция научных экспериментов, методических материалов и педагогической литературы для творческой и научной работы учителей.

Используя интернет – ресурсы, обучающиеся могут пройти online профориентационное тестирование с целью определения своих способностей, личных качеств и сразу получить рекомендации. Интернет предлагает готовые разработки профориентационных мероприятий на различные темы, интервью с представителями различных профессий, олимпиады и творческие конкурсы, которыми могут воспользоваться, как школьники, так и педагоги. Интернет позволяет обучающимся заниматься проектной деятельностью, в рамках которой они могут участвовать в освоении множества профессий.

3. Направления работы по профессиональному самоопределению с обучающимися разных возрастных групп

Профессиональное самоопределение, выбор профессии становится особенно актуальной проблемой в эпоху перемен, кризисных моментов развития быстроменяющихся общественных отношений. Несмотря на то, что профессиональное самоопределение является не одномоментным актом выбора профессии и продолжается на протяжении всей профессиональной жизни, стоит обратить внимание на период, когда формируются основные представления личности о будущей профессиональной жизни, а также на потенциал некоторых социальных институтов, способствующих этому.

Анализ опыта организации профориентации за рубежом и в нашей стране показал, что в настоящее время реформы в системе образования разных стран направлены на успешную социализацию обучающихся, а также на их раннюю профориентацию, где старшая ступень школы четко ориентирована на запросы преемственного уровня образования.

В качестве такой образовательной среды может выступать хорошо поставленное профильное обучение в организациях среднего образования, выступающее в том числе и в качестве одного из направлений работы по профессиональному самоопределению. При этом организация образования должна иметь для этого определенный образовательный потенциал, который заключается в следующем:

- оптимальная насыщенность образовательной среды профильноориентационными ресурсами, удовлетворяющими разнообразные потребности и интересы обучающегося;

- нестандартный, нерегламентированный временными рамками образовательный процесс обучения, обуславливающим систематичность и

последовательность выбора профиля обучения во взаимосвязи с будущей профессиональной деятельностью;

- конструктивное взаимодействие педагога и обучающегося на основе сотрудничества, сотворчества и партнерства, актуализирующем собственную инициативу подростка в профессиональном самоопределении;

- личностное включение обучающегося в различные формы деятельности (учебную, квазипрофессиональную, учебно-практическую), обеспеченные моделями обучения (семиотической, имитационной, профессиональной), позволяющими обучающемуся идентифицировать себя в различных образовательных и профессиональных ролях; свободе выбора обучающимся собственного содержания обучения и темпов его освоения, обуславливающего разработку индивидуальной образовательной траектории.

Профильное обучение в Казахстане реализуется в соответствии с ГОСО РК по естественно-математическому и общественно-гуманитарному направлениям. Профилизация по данным осуществляется на основе сочетания обязательных учебных предметов и профилирующих учебных предметов по выбору, а направления профилей соответствуют образовательным потребностям учащихся и возможностям образовательного процесса, в том числе при участии спонсорской поддержки.

Для обеспечения академической подготовки обучающихся реализуется углубленный и стандартный уровни обучения учебным предметам. Содержание образования предполагает вариативность учебных программ и учебной литературы, введение интегрированных учебных курсов, возможность выбора школой направления профилизации, учащимся - состава курсов по выбору.

Реализация профильного обучения определяет внедрение эффективных технологий обучения. Учебные программы отражают не только изучаемый материал, но и виды деятельности старшеклассника: исследования, дискуссии, конструирование, проектирование и т.п. Суть профильного образования в Казахстане сводится к выбору предметов на углубленном уровне как в рамках предметов по выбору, так и в рамках элективных, факультативных вариативных курсов.

Профильное обучение как составная часть непрерывного профессионального образования, призвано выполнять и реализовывать ряд функций. Это и обучение, и допрофессиональная и профессиональная подготовка, и подготовка к самоопределению, и формирование готовности личности к непрерывному профессиональному образованию. Это и развитие задатков, способностей, интересов личности, что обеспечивает самостоятельное решение проблем в различных сферах жизнедеятельности на основе использования социального опыта, элементом которого является собственный опыт обучающегося и т.п. Профильное образование обеспечивает личностную целостность и индивидуальность за счет социально-

профессиональных проб, позволяющих сформировать представление о своей будущей профессиональной жизнедеятельности.

Система профильного обучения школьников предоставляет широкие возможности для профессионального определения обучающихся, в числе которых:

- наличие условий для свободного выбора каждым обучающимся образовательной области, профиля программы;
- многообразие видов деятельности, удовлетворяющих самые разные интересы и потребности;
- личностно-деятельностный характер образовательного процесса, способствующий развитию мотивации личности к познанию и творчеству, ее профессиональному самоопределению;
- личностно-ориентированный подход в работе педагогов.

Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации, проявление развития личности в ее стремлении к профессиональному становлению.

Основу личностно-деятельностной концепции процесса профессионального самоопределения ребенка в системе профильного обучения, точно определяет В. А. Березина в следующих положениях [51]:

- самоопределяющаяся личность – сложное и многоаспектное педагогическое понятие, характеризующееся личностными проявлениями, способами самостоятельного поведения в системе познания, интегрированного с профилизацией учебного процесса;
- самоопределение обучающегося – это способ особой саморегуляции деятельности по собственной инициативе;
- самоопределение – это двусторонний процесс: с одной стороны, форма самореализации и самоорганизации обучающегося, с другой – результат педагогического воздействия в организации его профессионального самоопределения;
- самоопределение – это действия обучающегося по отношению к обучению, обществу, труду, к самому себе.

Особенная социокультурная ценность профильного обучения заключается во взаимодействии полипрофессиональных и поливозрастных общностей, его личностно-ориентированном, личностно-деятельностном подходах. Обучающиеся объединены здесь в профильные творческие объединения согласно интересам, которые побуждают школьника к соответствующей деятельности, порождая склонность или переходя в нее.

В ситуации, когда по данным казахстанских исследований в области профориентации около 65% детей не имеют ярко выраженных склонностей к какой-либо деятельности, задача педагога создать надлежащие условия, помогающие детям «раскрыться», организовать среду развития

предпрофессионального потенциала, способностей обучающегося. Практика показывает, что самоопределение ребенка в выборе будущей профессии напрямую зависит от длительности его занятий в профильном классе. Как правило, дети, занимающиеся в профильных классах на протяжении 4–6 лет, получают допрофессиональную или начальную профессиональную подготовку и, так или иначе, связывают свою дальнейшую судьбу в соответствии с видом деятельности, выбранным в системе профильного обучения. Профессиональное самоопределение в процессе обучения на разных возрастных этапах имеет свои особенности [52].

Так в дошкольном возрасте происходит первое знакомство с профессиональной деятельностью, развивается интерес к труду (в его учебно-практическом значении). Ребенок наблюдает за профессиональной деятельностью взрослого, сравнивает ее внешние признаки и проявления, содержание разной деятельности. Поэтому ярко выраженная предметная среда обучения и развития, а также личность педагога значительно влияют на мотивацию к той или иной профессиональной деятельности.

Особое значение данного этапа – воспитание положительной мотивации к любой деятельности вообще. Особенность младшего школьного возраста – мотивация достижений, для чего в деятельности разнопрофильных кружков или секций есть поистине необъятные возможности – проявить себя есть возможность у каждого ребенка.

Развитие способностей к концу младшего школьного возраста приводит к значительному возрастанию индивидуальных различий между детьми, что влияет на существенное расширение спектра профессиональных предпочтений.

В среднем школьном возрасте происходит осознание ребенком своих способностей и возможностей на базе уже полученного опыта деятельности приводит к формированию представления о желаемой профессии. Учебно-производственная деятельность способствует развитию воображения детей как воссоздающего, так и продуктивного (творческого). На основе этой способности происходит обогащение представления о содержании различных видов труда, формируется умение понимать условность отдельных событий, воображать себя в определенной профессии.

Компоненты профессионального самоопределения подростка отличаются: знания о мире профессионального труда и его составляющих, знания о рынке труда и образовательных услуг, знания о собственных способностях и профессионально важных качествах, умения работать с источниками информации о путях продолжения образования и мире профессионального труда; опыт создания лично значимых продуктов труда, практико-ориентированные умения, умения планировать, проектировать и организовывать собственную деятельность; адекватная самооценка, умения

оценивать и корректировать собственные поступки и осуществлять самоконтроль.

Для педагога-профориентатора, педагога-психолога в школе важно в момент жизненного испытания обеспечить переход обучающегося на более высокий уровень самоопределения и личностного развития. Общая логика реализации выделенных приоритетов:

- дальнейшая теоретическая проработка проблемных направлений развития профориентационной помощи;
- постепенная разработка новых (приоритетных) методик;
- постепенное включение новых методик в контекст традиционных форм и методов профессионального самоопределения;
- постоянная корректировка этих методов в зависимости от изменения ситуации.

Педагогико-психологическое сопровождение выбора профессии должно строиться на нормах и законах психофизиологического развития человека. Одной из фундаментальных для психологии развития является категория возраста. Период выбора профессии хронологически совпадает с подростковым и юношеским возрастами. Характерные для этого периода жизни становление нового уровня развития самосознания, выработка собственного мировоззрения, определение позиции в жизни активизируют процессы личностного самоопределения и самопознания, проектирования себя в профессии. В данный момент работа педагога-психолога призвана создать учащимся возможность продуктивного решения центральных задач возраста и психологически грамотно ввести их в смыслы, назначение, ценности, содержание профессиональной деятельности, особенности ее освоения и реализации, обеспечить превращение обучающегося из объекта педагогических воздействий в субъекта профессионального образования, а значит обеспечить условия профессионального развития личности на всех этапах жизненного пути.

Особое значение в системе профильного обучения отведено предпрофильной подготовке обучающихся. Основной идеей предпрофильного обучения является идея существенного роста возможностей выбора профиля дальнейшего обучения, и очевидно, что ученик к такому выбору должен быть психологически подготовлен. Однако отсутствие элементарных представлений о научных основах осуществления выбора препятствует эффективному профессиональному самоопределению обучающихся в процессе выбора профильных классов, а в будущем профессии.

В связи с этим, задачами психолого-педагогического сопровождения предпрофильного обучения становится помощь обучающимся в выборе дальнейшей образовательной траектории и будущей профессии.

Для достижения этой цели необходимо в ходе предпрофильного обучения:

1) актуализировать процесс профессионального самоопределения учащихся благодаря получению знаний о себе и о мире профессий;

2) обеспечить психологическую помощь и поддержку в социальной и профессиональной адаптации посредством повышения уровня психологической компетенции учащихся;

3) способствовать формированию адекватной самооценки учащихся и повышению профессиональной направленности их учебных интересов.

В соответствии с выше сказанным выделяются основные направления работы, реализуемые в рамках предпрофильного и профильного сопровождения:

- Психологическая диагностика направлена, в первую очередь, на выявление уровня сформированности представлений обучающихся об особенностях выбора будущей профессиональной деятельности; определяет характер ожиданий обучающимися помощи и поддержки в самоопределении. Она проводится в начале учебного года наряду с педагогическими наблюдениями.

- Консультативная работа с педагогами и родителями. Работа с педагогами чаще всего проводится в виде семинаров. Семинары для классных руководителей и учителей-предметников знакомят с основными задачами и трудностями профессионального определения, тактикой общения с детьми и формами оказания помощи. Консультирование родителей осуществляется индивидуально или на родительских собраниях.

- Методическая работа, направленная на совершенствование методики и модификацию содержания обучения. Она осуществляется совместно с администрацией школы по результатам анализа психолого-педагогического статуса учеников.

Системный подход и применение методов внутришкольной дифференциации, т. е. распределения обучающихся в рамках организации образования, занимает особое место в профориентационной деятельности. Внутришкольная дифференциация двух типов:

1. Внешняя дифференциация (деление обучающихся по определенным признакам на группы, классы, курсы) и

2. Внутренняя (использование различных методов обучения на занятии с детьми одного класса).

В классах применяются две основные формы дифференциации — по способностям и по интересам.

В первом случае основным критерием распределения на группы является успеваемость. Дифференциация по интересам происходит благодаря включению в учебный план предметов по выбору, кружковой и клубной работы, предоставлению обучающимся возможности выбора отдельных тем в рамках одного предмета. Дифференциация по способностям может быть двух типов: школьники распределяются по группам либо в зависимости от общих

показателей успеваемости по всем предметам, либо по успеваемости по конкретным дисциплинам.

Также, предпрофильная и профильная подготовка учащихся должна основываться на преемственности содержания уровней среднего образования. В начальной школе главным является формирование интереса к профессиональной деятельности, положительного отношения к труду, осознание смысла профессиональной деятельности и его общественного значения.

В основной средней школе в 5-8 классах – знакомство с профессиями и миром труда, формирование профессиональной направленности личности, формирование адекватной самооценки собственных способностей и склонностей, формирование профессионального самосознания.

На уровне предпрофильного и профильного обучения в 9-х-10-х и 11-х классах – определение профессиональных предпочтений и намерений, соответствие их возможностям и склонностям учащихся.

В соответствии с возрастной периодизацией и целями профориентационной работы используются соответствующие диагностические методики. В начальной школе проводится диагностика спектра профессионально окрашенных фантазий ребенка, диагностика зарождения интересов к профессиям, диагностика мотивационной сферы с помощью рисуночных методик, анкетирования. На основе полученных результатов проводится работа с родителями с целью обеспечения разностороннего развития ребенка, предупреждения ранней специализации образования. Консультации для педагогов направлены на овладение ими спектром диагностических методик, приемами активизирующих игр, активными формами работы с учащимися, способами корректировки стиля деятельности.

В основной средней школе продолжается работа по личностному и профессиональному самоопределению учащихся. Для мониторинга процесса становления личности учащегося используются индивидуальные карты, в которых немаловажную роль играет профориентационный раздел. В нем отслеживается динамика интересов и склонностей учащегося, полученная с помощью различных психодиагностических методик.

На этом этапе первостепенная роль отводится профконсультированию обучающихся, обеспечивающему развитие профессионального самосознания и такого его компонента, как профессиональная «Я концепция» (представления о себе как субъекте профессиональной деятельности). Этому способствуют не только индивидуальные профконсультации, но и массовые формы работы: тренинговые занятия, факультативы, курсы по выбору и т.д.

Эффективность данной работы определяется тем, насколько грамотно, осознанно учащиеся выбирают направления своей предпрофильной подготовки. Работу с родителями педагогу-профориентатору, педагогу-

психологу необходимо строить в ключе взаимодоверия, взаимоуважения, преодоления желания родителей реализовать в ребенке собственные несостоявшиеся мечты, ориентировки на максимальный учет интересов и возможностей ребенка.

На уровне общего среднего образования предпочтение отдается методикам, которые позволяют отследить уровень сформированности и осознанности жизненных планов учащихся, их увлечения, профессиональные намерения и предпочтения, степень удовлетворенности образовательными услугами.

На основе полученных результатов проводятся индивидуальные консультации с учащимися, строится система занятий по жизненному и профессиональному самоопределению учащихся. Благодаря этому он может оценить свои объективные возможности – уровень учебной подготовки, здоровье, материальные условия семьи и, главное, свои способности и склонности, избежать типичных ошибок в выборе профессии.

С педагогической точки зрения, подростковый возраст — это время, когда психологические аспекты развития претерпевают качественные изменения. В частности, в этом возрасте активизируется акцент на поведении, появляется защитное поведение. По мнению многих исследователей, подросток всегда переживает очень трудные времена, и это совершенно нормально. Также часто увлечения, вкусы, способы самовыражения подростков не соответствуют принятым нормам поведения. Это обусловлено рядом внешних факторов, влияющих не только на личность, но и на несовершеннолетнего [53].

Изучение учащихся с целью профориентации составляет одну из важнейших составляющих их профориентации. На данном этапе необходимо изучить характерные черты личности: ценностные ориентации, интересы, потребности, склонности, способности, профессиональную направленность, профессиональные намерения, мотивы выбора профессии, черты характера, темперамент, состояние здоровья. По отношению к профессиональной деятельности человека можно выделить следующие ценности: самоутверждение в обществе, в близкой социальной среде; авторитет в трудовом коллективе; признание родных, знакомых, друзей; самосовершенствование и самовыражение-интересная работа; применение собственных знаний, умений, способностей; творческий характер труда; материально-практические, утилитарные ценности - хороший заработок; позиция, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе.

Мотивы выбора профессии подростками можно разделить на следующие группы:

по типу: общая мотивация; романтика профессий; познавательные мотивы; мотивы, подчеркивающие социальную значимость профессии; ссылка на пример; немотивированный выбор;

по характеру: мотив, ясно и убедительно обосновывающий целесообразность выбора данного направления трудовой деятельности; мотивация не ясна, недостаточно доказана; мотивация неизвестна, недоказана; нет мотивации.

Определение мотивов выбора профессии позволяет подросткам выяснить, что побудило их выбрать этот вид работы и конкретные, обоснованные мотивы их выбора. Это, в свою очередь, позволяет определить отношение человека к объективным ценностям.

Каждый возрастной период профессионального самоопределения характеризуется определенными особенностями: младших школьников — (I-IV) с помощью активных средств профориентационной службы (деловые игры, кружки по интересам, факультативы, общественно-полезная работа, личные беседы и др.).) к труду формируется честное отношение, к пониманию его роли в жизни человека и общества, к выбору профессии, к развитию интереса к трудовой деятельности; Важно формировать у подростков (IV (V)-VII классы) осведомленность о своих интересах, способностях, социальных ценностях в связи с выбором ими профессии и места в обществе. При этом будущая профессиональная деятельность выступает как способ формирования у подростка определенного образа жизни, способ реализации своего потенциала. Необходимо сформировать представления о специальностях экономики населения, перспективах профессионального роста и квалификации, правилах выбора профессии, адекватных способностях учащихся VIII-IX классов.

Рассматривая подростковый возраст как период, в котором очень активно идет развитие своих интересов и поиск удовлетворения, это период исследования своих способностей. В этот период важно реализовать права и свободы личности и выбрать будущие профессиональные реквизиты. В этот период подросток изучает рынок труда, связывает его требования со своими возможностями и интересами, строит жизненные планы и планирует будущее образование и профессиональную деятельность.

Структурные элементы подготовки к профессиональному самоопределению приведены в таблице:

Таблица 1 – Элементы подготовки к профессиональному самоопределению

Элементы	Характеристики
Психологическая подготовка	Это выражается в готовности преодолевать трудности и адаптироваться к новым ситуациям на психологическом уровне.
Физиологическая подготовка	Это отражается на степени продуктивности, подверженности стрессорам, способности работать в ситуациях риска.

Мотивационный тренинг	Это находит отражение во внимании, которое уделяется профессиональному и личностному развитию старшеклассника.
Интеллектуальная и познавательная подготовка	Это отражается на профессиональном восприятии, профессиональном мышлении и памяти, формировании профессионального внимания.
Коммуникативный тренинг	Это отражается на уровне профессионализма человека, показывает, что человек обладает эмпатией, коллегиальностью, умением общаться с коллегами.
Морально-этическое воспитание	Это выражается в способности личности принять ценностные и этические аспекты будущей профессиональной деятельности.

Важно акцентировать внимание на всех талантах и увлечениях в самоопределении подростков. Большое значение для проведения профессиональной ориентации имеют беседы, диспуты и дискуссии на тему осознанного осуществления выбора профессии. С. В. По мнению Овчинниковой, анализ индивидуально-типологических особенностей, определяющих развитие профессиональных способностей подростков, находит отражение в следующих аспектах:

- научный подход при обучении по специальности, т.е. насколько тщательно проводится обучение, какие комплексные знания предоставляются будущим специалистам, как специалист может управлять своим будущим образованием;

- прикладной аспект профессиональной деятельности, т.е. насколько обучение связано с практикой, показывает будущие аспекты прикладной деятельности;

- в какой степени происходит процесс знакомства с будущей профессией в процессе обучения [54].

Профориентационная работа тесно связана с процессом профессионального самоопределения подростков. Профессиональное самоопределение, в свою очередь, относится к процессу самоанализа, личностного самосознания личности, а также отражения своих способностей, ценностей, действий и связывания их с желаемой профессией.

Профориентация старшеклассников

Мотивы выбора профессии можно классифицировать следующим образом:

1. Социальные - желание своим трудом способствовать общественному прогрессу, социальная направленность на высшие общечеловеческие цели и потребности.

2. Моральные - стремление к совершенствованию своего морального облика, духовного мира, развитию нравственных качеств.

3. Эстетические - стремление к эстетике труда, его красоте, гармонии, восприятие прекрасного, получение ощущения радости от деятельности.

4. Познавательные - стремление к овладению специальными знаниями, познание содержания конкретного труда.

5. Творческие - стремление быть оригинальным в работе, совершение научных открытий, получение возможностей для творчества.

6. Связанные с содержанием труда - четкие знания о процессе труда, направленность на умственный и физический труд.

7. Материальные - стремление получать определенные блага.

8. Престижные - стремление к профессиям, которые ценятся среди знакомых, позволяют достичь видного положения в обществе, обеспечивают быстрое продвижение по службе.

9. Утилитарные - стремление руководить людьми, работа в городе, чистота и легкость, труда, ориентация на вуз [55].

В основе управления процессом профессиональной ориентации старшеклассников в школе лежат функции целеполагания, планирования, организации, регламентации, контроля и коррекции.

Целевая функция.

Цель процесса управления профессиональной направленностью старшеклассников двойка: их профессиональное самоопределение, под которым понимается процесс, состоящий из ряда выборов, совершаемых человеком на разных этапах жизни [56]. В старших классах учащийся должен выбрать курс обучения, профессию, учебное заведение и место работы. Выше была упомянута вторая цель: педагогическое сопровождение процесса профессионального самоопределения старшеклассников.

Планирование процесса профессиональной ориентации на школьном уровне предполагает перечень мероприятий, которые сформируют у старшеклассников четкий образ рынка труда, покажут достоинства различных профессий и, прежде всего, будут востребованы в данный момент; побуждает обучающихся адекватно оценивать потребности рынка труда и свои возможности, а также прогнозировать свою профессиональную траекторию (карьеру).

Предлагаемые действия должны быть выполнены в срок, указанный в плане. Кроме того, в плане указаны организаторы запланированных мероприятий. Планирование процесса профориентации включается в общий план воспитательной работы организаций среднего образования. Для реализации этой функции в организациях среднего образования страны необходимо иметь социально-экономические характеристики профессий, знать перспективы развития профессии, районы распространения профессий, уровень доходов специалистов, квалификационные траектории и перспективы профессиональной карьеры, а также особенности рынка труда.

Анализируя научно-методические источники: можно предложить следующие формы и методы организации профессиональной ориентации старшеклассников в профориентации: (табл. 2) [57]

Таблица 2 - формы и методы организации профессиональной ориентации старшеклассников

Основание для классификации	Формы профориентационной работы
В зависимости от количества участников различаются	<p>- <i>Индивидуальные</i> формы профориентационной работы : беседа, консультация, индивидуальная диагностика</p> <p>- <i>групповые</i>: урок, игра, беседа, групповая диагностика, семинар, тренинг;</p> <p>- <i>массовые</i>: работа с большим количеством учащихся, например, профинформационные мероприятия, презентации учебных учреждений, ярмарки учебных мест.</p>
В зависимости от степени вовлеченности старшеклассников	<p>- <i>Пассивные</i>: беседы, лекции, просмотр видеofilьмов; профдиагностика, профконсультации; посещение «ярмарок профессий»; знакомство с «образовательной картой» города, района; оформление стендов «Твое профессиональное будущее»; выставки творческих работ студентов.</p> <p>- <i>Активные</i>:</p> <p>а) экскурсии в колледж, организация экскурсии в учебное заведение, где можно увидеть реальные условия будущей учебы, познакомиться с историей колледжа, пообщаться со студентами, «активная проба сил» на мастер-классах с руководителями творческих объединений (демонстрация разных техник работы с материалами, участие в играх и т.д.);</p> <p>б) использование сюжетно-ролевых игр по профориентации: посредством игры учащимся предоставляется возможность «смоделировать», проанализировать и проиграть те жизненные ситуации, которые могут возникнуть в реальной жизни; участвуя в подобных играх, ребята раскрывают свои таланты, учатся высказывать свои мысли, развивают ораторское мастерство и многое другое</p>

С. В. Малин предлагает использовать технологии активации в организации профориентации, под которыми он понимает особый набор форм, методов, приемов, приемов активизации, применяемых с целью выбора вида профессиональной деятельности старшеклассника [58].

Организация процесса профориентации старшеклассников должна осуществляться активными методами: профессиональным проектированием, взаимным обучением, профессиональной самооценкой и взаимной оценкой, методом организационного проектирования и т.д. В школе создан кабинет профориентации, уголок профессионального самоопределения, ежемесячная интерактивная выставка специальностей и т.д.

В качестве метода поддержки старшеклассников в выборе профессии предлагается организация профориентационной и развивающей среды. К основным компонентам такой среды могут относиться: постоянная экспозиция, представляющая промышленные предприятия и учреждения профессионального образования, соответствующие специфике региона различного профиля; временные тематические экспозиции, посвященные определенным датам, юбилеям, а также по различным вопросам науки и техники; меняющаяся экспозиция научно-технического творчества учащихся; информационно-техническая экспозиция, обобщающая научно-техническую информацию ресурсный отдел, кроме того, должен включать в себя следующие формы профессиональной ориентации: постоянная экспозиция, представляющая региональные промышленные предприятия и учреждения профессионального образования технического профиля; временные тематические экспозиции, приуроченные к определенным дням, юбилеям, а также посвященные различным проблемам науки и техники; переменная экспозиция научно-технической направленности,

При организации процесса профориентации ученые и практики рекомендуют учитывать факторы, влияющие на профессиональное самоопределение: положение членов семьи, близлежащие учебные заведения, престиж профессии, индивидуальные профессиональные планы, выбор друзей и т. д. Эти факторы необходимо не только учитывать, но и вовлекать в процесс, это может быть связано с развитием школы, семьи, профессиональная ориентация должна осуществляться в тесном контакте с организациями профессионального образования, властными структурами, родительскими сообществами и представителями бизнеса для объединения усилий старшеклассника и правильного профессионального выбора старшеклассника, на котором они основаны на различных мнениях и сбалансированном подходе.

Очень важной функцией управления процессом профориентации в школе является контроль. Он осуществляется на уровне профессиональной диагностики, организации самого процесса, а также контроля за карьерой выпускников. Ребышева Л. В. определяет критерии, показатели и критерии оценки управления профессиональной ориентацией молодежи в школе (табл.3) [59].

Таблица 3. Критерии, показатели и индикаторы оценки управления профориентацией молодежи в школе

Критерии эффективности	Показатели профессионального выбора	Индикаторы
Потребность	В обоснованном выборе профессии	Степень определенности с выбором профессии и конкретным учебным заведением

Информированность	О рынке образовательных услуг и современных требованиях рынка труда	Информированность о востребованных профессиях Выбор ЕНТ для поступления в вуз на определенную специальность
	О выбранной профессии и путях ее получения	Уровень знаний о содержании избранной профессии и возможностях ее получения
	О своих склонностях, способностях, индивидуальных качествах	Факторы выбора профессии Способность соотнесения личностных качеств с требованиями профессии Владение методами для диагностики личностных профессиональных качеств
Готовность	К реализации обоснованного образовательного профессионального плана	Степень активности в реализации плана
Отношение	Сформированное отношение к труду как к жизненной ценности	Мотивы ориентации на высшее образование Факторы материального благополучия
Удовлетворенность	Выбранной профессией, учебным заведением	Желание изменить свой выбор после поступления в вуз
Успешность	Сформированный профессиональный выбор, соответствующий личностным и общественным потребностям	Отношение к профессиональному выбору

К показателям сформированности профессионального самоопределения обучающегося относят следующие критерии:

а) когнитивный – знания о профессии, своих профессионально важных качествах, путей реализации профессиональных намерений, перспектив своего профессионального роста, индивидуального образовательного-профессионального плана (маршрута);

б) мотивационно-потребностный - позитивное отношение к выбору профессии и построению профессиональной карьеры, устойчивый профессиональный интерес, адекватное отношение к себе как субъекту профсамоопределения, творческая самореализация, оценочные суждения о своих действиях по подготовке к профессиональному самоопределению;

в) деятельностно-практический – наличие умений, навыков, компетенций (готовность прогнозировать и планировать свои профориентационно значимые действия, действовать в социуме и

профессиональной среде (рабочей группе), взаимодействовать с представителями социокультурного и профессионально-производственного окружения, презентовать себя на рынках образовательных услуг и труда, анализировать и учитывать региональную составляющую в контексте образовательно-профессиональных маршрутов; стремление к получению профессии, специальности, эффективной самореализации, развитию дополнительных ресурсов для реализации жизненных и профессиональных планов).

Таким образом, эффективность управления процессом профессиональной ориентации старшеклассников можно повысить при соблюдении следующих организационно-педагогических условий:

- определение спектра направлений профессионального обучения, оптимальных для региона, с учетом потребностей рынка труда;

- создание карты компетенций, отражающей личностные качества и профессиональные качества студента в процессе профессиональной диагностики

тенденция к обеспечению реализации личностной образовательной траектории на более высокой ступени школы;

- проведение профессионально-ориентированных элективных и профессиональных курсов для старшеклассников на основе взаимодействия школ, профессионально-технических учебных заведений различного уровня, центров занятости, представителей рынка труда.

Управление процессом профориентационной работы в школе, создание ее фактического научно-методического обеспечения, подготовка педагогов на роль наставников, тьюторов; работа, направленная на переоценку методов ее реализации, направленная на оказание максимальной личностной помощи старшекласснику в осознании себя и своей профессиональной пригодности, а также в выборе круга учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов на определенную должность.

Перейдем к рассмотрению модели управления профессиональной ориентацией старшеклассников общеобразовательной школы.

Модель (от греч. модуль) — модель. некоторый материально или мысленно представляемый объект или явление, являющееся упрощенным вариантом нормо-моделируемого объекта или явления (прототипа) и в достаточной степени воспроизводящее важные свойства для определенных целей моделирования (удаление маловажных свойств, которые могут отличаться от прототипа) [60].

Согласно модели управления процессом профессиональной ориентации мы рассматриваем структурированный, структурированный процесс социально-педагогической помощи старшеклассникам в профессиональном самоопределении.

Следует отметить, что модель управления профессиональной направленности является функциональной моделью. В основе процесса управления лежат функции целеполагания, планирования, организации, регулирования, контроля и коррекции. Они отражены в перечне взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов: ориентационный компонент включает в себя цели и задачи управления процессом профессиональной ориентации старшеклассников; программная составляющая показывает основные направления профессиональной направленности и раскрывает содержание Плана управления процессом управления профессиональной направленностью старшеклассников; технологическая составляющая включает описание средств реализации процесса управления профессиональной направленностью; результативная составляющая – включает описание критериев и показателей оценки эффективности процесса управления профессиональной направленностью.

Кроме того, необходимо указать субъекты, реализующие данную модель: управляющая Подсистема – педагог-профориентатор, психолог, социальный педагог, организатор – (служба профориентации, предлагаемая учителем), классные руководители, администрация школы: управляемая Подсистема – обучающиеся, их родители (законные представители).

Ориентационный компонент. Содержание этого компонента определяется социальным заказом на формирование выпускника школы, способного ориентироваться на современном рынке труда, что определяет направление будущей профессиональной деятельности (карьеры) на основе адекватного понимания его способностей и возможностей. Этот компонент выполняет две функции: стимулирующую, отвечающую за формирование потребности в профессиональном самоопределении, и стратегическую, связанную с формированием профессиональных планов.

Исходя из этого, целью управления процессом профессиональной ориентации старшеклассников является социально-педагогическая помощь в их профессиональном самоопределении. В старших классах учащийся должен выбрать курс обучения, профессию, учебное заведение и место работы.

Достижение цели включает в себя решение следующих задач:

- организация профессиональной диагностики и консультирования;
- организация процесса профессиональной ориентации на потребности рынка труда личности и информационного общества и актуализация планов;
- подготовка к профессиональной мобильности, построение карьеры и формирование ценностного отношения к квалифицированному профессиональному обслуживанию.

Программная составляющая модели в первую очередь учитывает все направления профессиональной направленности: профессиональную диагностику, консультирование, обучение. В соответствии с этими направлениями планируется деятельность службы профориентации.

Функции, реализованные в этом компоненте:

- приоритеты, включающие в себя приоритет индивидуального подхода в профессиональной направленности;

- ориентация на опыт - приоритет отдается практико-ориентированной деятельности, где старшеклассники могут самостоятельно выполнять профессиональные тесты.

Управление профориентацией должно основываться на принципах комплексности, многоуровневости и межведомственности, преемственности. Поэтому обязательными требованиями к планированию процесса профориентации являются:

а) систематическая организация профориентации в школе;

б) организация межведомственного взаимодействия с институтами социального партнерства, организациями образования, хозяйственными и социальными предприятиями и службами занятости;

в) преемственность процесса сопровождения профессионального самоопределения в системе образования (взаимодействие общего, дополнительного и профессионального образования).

Результатом профессионального образования должна стать мотивация к созданию профессиональных планов с учетом мира профессий, собственного места в нем (определение профессиональной направленности), требований рынка труда, рекомендаций учебных заведений и личных предпочтений.

Мы видим, что особенность осуществления профессионального консультирования заключается в том, что оно должно быть сугубо личным и полезным для старшеклассника. Профориентационному психологу необходимо учитывать степень подготовки старшеклассника (оптанта, выбирающего профессию):

1) старшеклассник хорошо ориентируется в профессиональном мире, выбрал свою профессию, поэтому при консультировании должен подтвердить правильность своего выбора;

2) у оптанта есть несколько вариантов профессионального плана, выбрать сложно, ему нужно помочь определить степень обоснованности своих планов;

3) обучающийся не имеет профессионального плана, но проявляет склонность к определенной профессии, поэтому необходимо помочь в создании профессионального плана;

4) у старшеклассника нет ни профессионального плана, ни склонности к какому-либо виду деятельности, поэтому необходимо провести большую психодиагностическую работу, установить причины отсутствия плана, приступить к формированию это и т.д.

Профессиональная консультация должна включать следующие этапы:

Шаг 1: определить интересы, склонности, способности старшеклассников;

Шаг 2: формирование представлений о профессиональной направленности;

3 шаг: анализ мира профессий и сфер деятельности, определение особенностей каждой сферы, особенностей работы, необходимых качеств и компетенций для ее выполнения;

4 шаг: изучение индивидуально-психологических особенностей студента в рамках диагностики;

5 шаг: сопоставление выявленных особенностей с требованиями профессий и направлений;

6 шаг: уточнение профессии, разработка профессионального плана, программы и методики овладения профессией.

Профессиональное консультирование предъявляет высокие требования к квалификации и личности профессионального консультанта.

Результат профессионального консультирования: самоопределение в выборе профессиональной деятельности и ценностей, определяющих этот выбор, убеждение в правильности выбранного направления профессиональной деятельности, создание профессиональных планов, нацеленность на результат.

Диагностические направления:

- изучение способностей старшеклассников;
- изучение физиологических особенностей обучающихся;
- создание профессиональной карты компетентности старшеклассника.

Технологическая составляющая модели.

Функции реализованы - алгоритмические: с использованием определенного алгоритма обслуживания; эффективность, которая связана не с увеличением количества профориентационных средств, а с их качественным использованием

Алгоритм управления профориентацией

1 этап - аналитико-диагностический: анализ рынка труда, научной литературы по профориентации, диагностика способностей старшеклассников, планирование профориентационной службы - моделирование плана работы;

2 - организация и регулирование ступенчато-профориентационной службы: консультационные услуги, агитация, обучение.

3 этап - контроль и коррекция профориентационной деятельности старшеклассников.

Этот компонент зависит от предыдущего программного компонента. Она включает формы, методы и средства реализации программы профессиональной ориентации старшеклассников.

Традиционные виды работы: созданный в школе кабинет профориентации, уголок профессионального самоопределения, ежемесячная

интерактивная выставка профессий, недели профориентации, блок профориентации на сайте школы и др. могут быть средствами.

Рассмотрим некоторые актуальные формы профориентации.

Одним из новаторских методов профессиональной ориентации является выставка-мастерская, позволяющая осуществлять профессиональное и личностное развитие молодежи, позволяет обучать молодых людей практическим навыкам и умениям в конкретных областях профессиональной деятельности. Он объединяет работодателей, организации образования региона, органы власти и молодежь в создании открытого и доступного пространства карьерного роста, где каждый участник рынка может предложить свои возможности и преимущества развития. В выставке принимают участие много молодежи и работодателей, представители региональной власти.

Интересным видом профориентационной работы является создание на сайте школы (виртуальный кабинет профориентации) профориентационного отдела. В этот блок входят, во-первых, материалы об образовании старшеклассников: речь идет о существующих профессиях, о новых профессиях, появившихся в последние годы в связи с использованием людьми виртуального пространства (блогер, копирайтер, SEO оптимизатор, менеджер мероприятий, PR-менеджер, охотник за руками, коуч жизни) [61].

Важно ориентировать школьников на то, что в будущем профессиональная деятельность будет меняться в связи с бурным вхождением Интернета в нашу жизнь, поэтому, заглядывая вперед, можно говорить о следующих сферах деятельности и профессиях:

- веб-психолог, разбирающийся в особенностях интернет-социализации детей;
- куратор онлайн-платформы, его задачи: создание курсов дистанционного обучения, решение проблем коммуникации «ученик-преподаватель»;
- лайф-коуч – будущий учитель физкультуры, который должен планировать занятия, следить за регулярностью занятий, давать рекомендации по сну и питанию.

На сайте публикуется информация о профессиональном консультировании, организации диагностики, встречах с представителями предприятий, фирм и учебных заведений профессионального образования. В такой виртуальной профориентационной комнате старшеклассники могут познакомиться с миром профессий; получить информацию об учебных заведениях; получить консультацию о своих личных психологических особенностях и о том, как их учитывать при построении профессиональной карьеры; также на данной платформе можно пройти психологическое тестирование; посмотреть видео и фотоматериалы о профессиях.

Деятельность виртуального кабинета профориентации направлена на активизацию самоопределения старшеклассника, формирование у него стремления к самостоятельному выбору профессии с учетом полученных им знаний о своих способностях, будущем своего профессионального пути.

Процесс профориентации в современных школах имеет ряд недостатков: стихийность, отсутствие самостоятельности, арсенал профориентационных методов сужен и устарел, поэтому управление этим процессом требует изменений, связанных с подбором новых методов диагностики, позволяющих старшекласснику выбирать учащимся профессиональное направление, пропаганду, информационные и воспитательные методы, требования, а его организация должна отказываться от требований общества и рынка труда.

Как показывают многие исследования, старшеклассники сталкиваются с трудностями в период выбора профессии из-за отсутствия профориентации или ее низкого качества; выбор профессии редко связан с ее смыслом и социальной значимостью, поэтому предпочтение отдается профессиям, обеспечивающим престиж и высокий доход.

4. Схема взаимодействия стейкхолдеров в построении профориентационной работы

Концепция заинтересованных сторон является одним из важнейших направлений в современном образовательном менеджменте, любое направление системы образования, любой проект/внедряемая программа в процессе своей деятельности взаимодействует тем или иным образом со стейкхолдерами, которые могут оказать влияние на достижение целей, ожидаемых результатов, или быть подвержены влиянию со стороны.

Одним из главных принципов профориентации выступает вовлечение в построение и реализацию профориентационных программ различных агентов помимо индивида и государства. Несмотря на тесную вовлеченность и высокую степень регулирования профориентационной деятельности со стороны государства, институт профориентации не является монополией государства, а поддерживается через взаимодействие различных стейкхолдеров. В роли стейкхолдеров могут выступать работодатели, вузы, колледжи, семьи, акиматы, организации образования, бюро по трудоустройству, профсоюзы [62].

Основные группы стейкхолдеров на образовательном поле:

- государство;
- поставщики (школы);
- покупатели (организации профессионального образования, работодатели);
- инвесторы (государственный заказ, региональный заказ, национальные компании, бизнес-структуры и др.).

Основная особенность стейкхолдеров – и н т е р е с!

Кооперация всех заинтересованных сторон считается важным условием для эффективной реализации профессионального выбора, совершаемого обучающимися. Государство, как правило, обеспечивает стратегическое лидерство и видение, тогда как местные стейкхолдеры содержательно наполняют профориентационные программы.

Взаимосвязь стейкхолдеров обеспечивает согласованность между учебными программами и актуальной информацией о рынке труда, а также способствует включению перспективы локальных агентов профориентации — детей, молодых людей, родителей, практиков в области профориентации, администрации организаций образования и т. д. — в государственное видение развития системы профориентации.

Механизмы задействования этих стейкхолдеров должны быть определены прежде всего консультационными советами, созданными региональными исполнительными органами. Помимо участия в обсуждении стратегического развития системы профориентации в регионе и помощи в обнаружении лакун (пропусков, пустого места) в сфере профориентационных услуг, такие консультационные советы могут наделяться операционной ответственностью, включающей, например, разработку стандартов качества услуг или разработку квалификационных стандартов.

Несмотря на повсеместное признание важности интеграции различных стейкхолдеров в профориентационный процесс, на практике это оказывается сложно выполнимой задачей. Одной из главных причин является существующий разрыв между работодателями, работниками и организациями, предоставляющими образовательные и профориентационные услуги, а также слабая коммуникация между различными ее субъектами. Обособленное принятие решений агентами профориентации приводит к низкой эффективности профориентационной и образовательной систем, что делает их невосприимчивыми к изменениям и потребностям отдельных групп.

Для преодоления этого разрыва предлагается прежде всего наладить координацию стейкхолдеров. В связи с этим партнерство выступает основным принципом новой стратегии взаимодействия.

Для построения практикоориентированной стратегии необходимо решить три главных типа проблем: недостаточная информированность сторон, слабые стимулы для участия и недостаточные возможности субъектов взаимодействия. Кроме налаживания коммуникации и предоставления информации о значимости образования и профориентации, государство планирует создавать дополнительные стимулы для участия работодателей в образовательных и профориентационных программах. В частности, в планах обозначено предоставление субсидирования и иных финансовых стимулов работодателям для создания рабочих мест и стажировок совместно с учебными центрами ТиПО.

Необходимо отметить, что сегодня, к сожалению, на рынке профориентационных услуг в РК активными игроками выступают частные компании, НПО, общественные фонды, которые предлагают свои услуги в области профориентации за существенную плату и только в определенных регионах Республики.

Также одной из задач является создание и поддержка партнерских программ между работодателями, учебными центрами и организациями образования, целью которых является предоставление консультационных услуг и программ подготовки.

Ключевую роль в эффективной реализации программ профориентации играет участие работодателей. Выбор карьеры или сферы деятельности более эффективен, если он сопровождается представителями профессий и мира труда — прежде всего работодателями. Прямой контакт с миром профессий через обязательное вовлечение работодателей, представителей профессий, профессиональных ассоциаций и других профессиональных сообществ в процесс профориентации открывает для обучающегося доступ к актуальной информации о труде, обеспечивает «погружение» в профессии, а также «обогащает систему профессиональной ориентации, позволяя молодым людям получить аутентичные и надежные инсайты из первых рук» [63].

Современные исследования связи между образованием и работодателями указывают на благотворное влияние контакта с работодателем на карьеру индивида. Так, например, молодой человек или девушка, которые 4 раза или более сталкивались с работодателем или представителем мира профессий, имеют на 86% меньше шансов остаться без работы и будут иметь доход на 22% больше, чем те, кто не имел прямого доступа к представителям мира труда [64]. Участие работодателей не только необходимо для эффективного функционирования профориентационной и образовательной систем, оно напрямую благотворно влияет на молодых людей.

Так, в аналитическом докладе «Education Endowment Foundation» об участии работодателей в образовании [65] были выделены 4 ключевые сферы влияния на молодых людей:

- 1) более ясное понимание карьерных путей и видов деятельности;
- 2) предоставление знаний и навыков, востребованных на современном рынке труда;
- 3) предоставление знаний и навыков, необходимых для успешного перехода от учебы к трудовой деятельности;
- 4) позитивное влияние на образование и успеваемость в целом.

Обзор исследований показал, что из 94 изученных школьных мероприятий, в которых были задействованы работодатели, влияние 47 было признано в основном позитивным, еще 47 — смешанным. Ни одно из

исследований не нашло негативного эффекта на дальнейшие образовательные и экономические успехи участников.

Одним из самых ярких примеров эффективной вовлеченности работодателей в профориентацию молодых и в сферу профессиональной квалификации выступает кейс Шотландии. Целью национального Агентства по развитию навыков (Skills Development Scotland — SDS) [66] выступает «обеспечение наилучших результатов для людей, предприятий и экономики Шотландии». В соответствии с этой целью агентство сотрудничает с учебными заведениями, предприятиями и иными правительственными структурами, а также работает на национальном и локальном уровнях, предоставляя разнообразные профориентационные и образовательные услуги. В рамках этой системы работодатели рассматриваются не только как партнеры, но и как благополучатели системы профориентации наравне с индивидами. Сотрудничество индивидов с работодателями позволяет лучше понять общую структуру рынка труда и контекстуализировать нужды и тех, и других.

От этого выигрывают не только обучающиеся и их родители, получающие профориентационные и образовательные услуги высокого качества напрямую от работодателя, но и предприятия, снабжаемые ценными кадрами через программы стажировок и благодаря сервисам по поиску работы.

В плане агентства «Making Skills Work for Scotland» на 2020–2025 гг. [67] интересам предприятий уделено такое же внимание, как и интересам обучающихся. Так, одна из ключевых целей, направленная на поддержку и развитие бизнеса, — своевременное и эффективное удовлетворение спроса работодателей на квалифицированную рабочую силу. Способы ее достижения включают расширение и развитие программы стажировок, получившей положительные отклики от участвующих в ней предприятий. Также в планы агентства входит создание программ для решения краткосрочных проблем на рынке труда, связанных с недостаточным предложением. К примеру, в партнерстве с представителями индустрии, университетами и колледжами будет создана Академия цифровых навыков. Другой ключевой задачей выступает обеспечение работодателей качественными рабочими местами. Для ее достижения планируются большее инвестирование ресурсов в повышение квалификации сотрудников, разработка бизнес-плана, учитывающего долгосрочные потребности в рабочей силе, а также использование продуктов и услуг, способствующих росту бизнеса через развитие человеческого капитала. Для этих целей на базе имеющегося многолетнего опыта и информации агентство разработало программу «Our Skills Force» [68]. Программа представляет собой веб-сервис для работодателей, предоставляющий консультации, доступ к финансированию, информацию об

обучении на рабочем месте и помощь в найме и развитии квалифицированных работников.

Долгое время, в казахстанских школах, профориентация осуществлялась только в рамках классных часов или в рамках работы на учебных предметах. Однако сейчас всем стало понятно, что для успешного проведения профориентации усилий самой организации образования уже не хватает. Необходимо установление социального партнерства для объединения всех стейкхолдеров и всех мероприятий, которые проводятся по профориентационной работе.

На протяжении десятка лет в стране длится ситуация, которая показывает нарастание противоречий между потребностями общества и возможностями организаций образования по подготовке высококвалифицированных профессионалов своего дела. Одной из причин происходящего можно назвать отсутствие общей площадки для осуществления коммуникации между будущими работодателями и обучающимися. Из-за этого обучающийся не может разобраться в многообразии профессий и специальностей «реальной сферы», а работодатель не может получить работника, имеющего профессиональные знания, и заинтересованного в работе.

Посредником в отношениях между работодателями, организациями среднего и высшего профессионального образования и обучающимися в настоящее время выступают организации среднего образования. Однако учебные заведения не ведут постоянного мониторинга изменений конъюнктуры рынка труда и требований работодателей, они не могут правильно оценить, какие направления подготовки нужно развивать и какие профессиональные компетенции необходимо формировать у выпускников, педагоги данных организаций не имеют новых данных и знаний, чтобы помочь обучающимся. В результате получается замкнутый круг, в котором необходимо создание коммуникативной площадки, которая будет способствовать организации взаимодействия и поддержке социального партнерства организаций среднего образования с организациями ТиПО, высшего и дополнительного образования, а также с работодателями.

Взаимодействие организаций среднего образования с работодателями должно развиваться в следующих направлениях:

- совершенствование содержания профориентационной деятельности организации образования, профильного обучения;
- ориентация на рынок труда;
- кадровое обеспечение профориентационных мероприятий;
- материально-техническое обеспечение;
- привлечение дополнительных финансовых средств;
- система контроля качества профориентации;
- грантовая/квотная поддержка выпускников.

Сетевое взаимодействие: школа – профессиональное образование – работодатели.

Сетевое взаимодействие в образовании — это сложный механизм, благодаря которому происходит вовлечение сразу нескольких организаций в учебный или внеурочный процесс, в профориентацию обучающихся. Одним из основных направлений развития системы образования в целом, на современном этапе, является модернизация системы профориентации, способствующая перевести образовательную деятельность организаций образования на более высокий уровень. Перестройка такой деятельности заключается в сетевом взаимодействии всех участников образовательного процесса и практического обеспечения профориентации.

Цели сетевого взаимодействия:

- обеспечение качественной профориентации за счет максимального учета требований работодателей;
- повышение конкурентоспособности, профессиональной компетентности и мобильности кадров.

Общие функции сетевого взаимодействия

- Обеспечение преемственности сфер образования в рамках сетевого взаимодействия.
- Контроль за эффективностью и непрерывностью сетевого взаимодействия между стейкхолдерами.
- Индивидуализация профориентационного процесса в рамках сетевого взаимодействия.

Задачи сетевого взаимодействия:

- сотрудничество с организациями на всех этапах выбора, разработки и реализации профориентационных планов/программ;
- создание правовых, организационных условий для формирования устойчивых связей профориентационных услуг в сфере профильной подготовки;
- реализация совместных проектов, способствующих оптимизации профориентационной деятельности, повышению качества профориентации;
- создание инновационной профориентационной среды, формирующей правильный выбор конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда;
- внедрение и использование современных педагогических, психологических и информационно коммуникационных технологий;
- повышение мотивации к выбранной профессии.

Нормативно – правовые аспекты сетевого взаимодействия

Нормативной основой для реализации сетевого взаимодействия являются нормативные акты и документы:

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III.

2. Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348. «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования»

3. Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 31 августа 2022 года № 385. «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, специализированных, специальных, организациях образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях дополнительного образования для детей и взрослых»

Использование сетевой формы реализации профориентационной деятельности осуществляется на основании договора между организациями. Для организации реализации профориентации с использованием сетевой формы несколькими организациями, осуществляющими данную деятельность, такие организации также совместно разрабатывают и утверждают планы и программы профориентации.

Для межведомственного взаимодействия ключевыми являются механизмы договорных отношений. В процессе сетевого взаимодействия используется следующий комплекс организационно-правовых механизмов и нормативно-правовых документов:

- договор, который определяет статус, ответственность участников сети;
- договора о сотрудничестве – позволяют закрепить гражданско-правовые отношения участников взаимодействия и регулировать вопросы: проведения совместных мероприятий, использование собственности и денежных средств организаций образования, распределение кадровых ресурсов, полномочий и ответственности, организационные схемы и процедуры управления совместной деятельностью и отчетности ее результатов;
- договоры возмездного оказания услуг, договоры гражданско-правового характера – определяют правила отношений участников сети;
- планы, проекты, программы – определяют содержание профориентационной деятельности в рамках сетевого взаимодействия;
- положения (о координационном совете, о службе управления профориентационной деятельностью, о временном творческом коллективе, об учетной политике, о структурных подразделениях и пр.);
- должностные инструкции (директора, заместителя директора, педагога-профориентатора, педагога дополнительного образования, методиста, и т.п.).

Деятельность сетевого взаимодействия регламентируется Локальными актами организации образования:

1. Положение об организации сетевой формы реализации профориентационной деятельности

2. Договор о сетевой форме реализации профориентации.
3. Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве
4. План профориентационной деятельности.
5. Договор о проведении профессиональных проб.

В «Положение об организации сетевой формы реализации профориентационной деятельности» (Приложение 1) принципиальными подходами разработки и внедрения модели сетевого взаимодействия являются:

- основная идеология – взаимодействие и сотрудничество;
- добровольность связей;
- множественность уровней взаимодействия.

В рамках «Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве» предполагается осуществление сетевой формы реализации программы профильной подготовки по востребованным специальностям.

Реальная включенность в конкретную сетевую профориентационную программу начинается с определения ее результативных показателей: что конкретно необходимо получить организации, в каком количестве и качестве. Качество подготовки выпускников — один из основных показателей, определяющий конкурентоспособность учебного заведения, позиционирование его на рынке образовательных услуг в решающей степени зависит от эффективности сетевого взаимодействия.

На основе «Положения об организации сетевой формы реализации профориентационной деятельности» разрабатывается План мероприятий, включающий следующие направления деятельности:

- 1. Организация учебно-профориентационного процесса.

1.1. Разработка элективных курсов, факультативных программ по востребованным специальностям

1.2. Согласование тематики Дня открытых дверей с организациями профессионального образования, потенциальными работодателями.

1.3. Разработка тем лекций, тренингов, мастер-классов, встреч с выпускниками колледжей/вузов, с профессионалами

1.4. Организация и проведение экскурсий в организации профессионального образования, на предприятия-партнеры.

1.5. Организация участия социальных партнеров в составе жюри олимпиад, конкурсов исследовательских проектов, стартапов и т.д.

1.6. Мониторинг конечных результатов совместной профориентационной деятельности

- 1.8. Создание Координационного совета

- 2. Практико-ориентированная профориентационная работа

2.1. Организация и проведение профессиональных проб, «примерок» профессий, летних лагерей

2.2. Подготовка материальной базы, рабочих постов, расходных материалов для проведения профессиональных проб

2.3. Участие ведущих специалистов в проведении профессиональных проб

Направления деятельности Координационного совета:

- Регулирует деятельность организаций в рамках сетевого взаимодействия;
- Методическое обеспечение сетевого взаимодействия;
- Организация внутрисетевого обучения: курсы повышения квалификации, образовательные курсы, мастер-классы;
- Планирование, разработка и координация деятельности по внедрению инновационных проектов;
- Контроль реализации профориентационной деятельности в рамках сетевого взаимодействия.

Механизмы взаимодействия

Сетевое взаимодействие представляется как отраслевая модель (горизонтальное взаимодействие между организациями). Механизм взаимодействия – договорные отношения (договор о сотрудничестве) (Таблица 4).

Таблица 4 Модель взаимодействия

№	Элементы учебного процесса, в разработке которых принимают участие работодатели	Форма процедуры
1	Разработка элективных курсов, факультативных программ по востребованным специальностям	Согласование общих и профессиональных компетенций, интегрированных в элективные курсы, факультативные программы с организациями профессионального образования, работодателями
2	Компетентностная модель выпускника, отражающая требования профильного обучения	Заседание рабочей группы всех социальных партнеров (школа, ТиПО, ВУЗы, работодатели)
3	Интеграция элементов профориентации в учебный план	Анализ, согласование, актуализация Плана, программ профориентационной деятельности
4	Распределение часов вариативной части учебного плана	Предложения, запросы работодателей, организаций профессионального образования.

		Заседание педагогического совета по вопросам профориентации
5	Программы профессиональных проб	Экспертиза программ профессиональных проб (Приложение 2) представителями работодателей. Договор о сотрудничестве (Приложение 3), Положение о профессиональных пробах руководство группами
6	Демонстрационные мероприятия	Составление графика Дней открытых дверей, ярмарок, экскурсий
7	Формирование профессиональных компетенций и трудовых функций обучающихся	Лекции, мастер-классы, тренинги, подготовительные курсы

Нетворкинг – деятельность по созданию системы полезных для бизнеса или профессиональной деятельности социальных контактов, связей [69], актуальных либо перспективных. Использование понятия «нетворкинг» в профориентационном контексте требует, прежде всего, выявления тех субъектов, между которыми целесообразно выстраивание связей, полезных для достижения целей профориентации.

Также нетворкинг — это построение социальной сети и формирование вокруг себя круга людей, каждый из которых профессионал в определенной области.

Под профориентационным нетворкингом понимается особое направление профориентационной деятельности, нацеленное на формирование системы актуальных и перспективных связей, значимых для профессионального самоопределения и будущего профессионального продвижения обучающихся.

Эффективной формой работы по профессиональной ориентации является взаимодействие, основанное на тесном сотрудничестве образовательных организаций с соцпартнерами и работодателями. Организатором профориентационного нетворкинга выступают образовательные или иные организации, осуществляющие деятельность по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся. Основные субъекты, между которыми в процессе профориентационного нетворкинга выстраиваются профориентационно значимые связи, это обучающиеся, их родители, работодатели, а также организации общего среднего, дополнительного, среднего профессионального и высшего образования.

Таким образом, профориентационный нетворкинг может рассматриваться как равноправный структурный элемент современной системы профессиональной ориентации (наряду с профессиональной информацией, профпропагандой, профотбором, профдиагностикой и профконсультацией, профессиональной активизацией и профориентационно значимой практикой).

Государственный и региональный профориентационный нетворкинг в сети Интернет имеет для своего развития большие перспективы:

- создание профессионального сообщества профориентаторов, профнавигаторов, ответственных за организацию профориентации в организации образования;
- разработка и запуск интерактивной онлайнкарты-навигатора профориентационных экскурсий и профпроб;
- внедрение дистанционных форм профессиональных проб, а также профконсультаций;
- проведение онлайн-конференций по профориентации организаций образования с обобщением и распространением опыта работы;
- размещение актуальной информации на страницах сообщества в соцсети, создание виртуальных кабинетов профориентации на сайтах организаций образования [70].

Технология проектирования ситуаций профориентационного нетворкинга (далее ПН).

Каждая ситуация профориентационного нетворкинга включает в себя пять составляющих:

- 1) организаторы (чаще всего в этой роли выступают организации образования различного типа и/или предприятия-работодатели);
- 2) адресаты (школьники, их родители, работодатели; в ряде случаев – педагогический и административный персонал организаций образования);
- 3) приглашенные участники (среди которых могут быть, в различном соотношении, представители местных исполнительных органов, служб занятости, организаций профессионального и высшего образования, студенческого самоуправления, молодежных объединений, успешные предприниматели, медийные персоны и т.д.);
- 4) территория (школа, колледж, вуз, учебный центр или производственная зона предприятия, нейтральная территория и т.д.);
- 5) тематика работы коммуникативной площадки.

Различные сочетания обозначенных пяти элементов определяют многообразие форматов профориентационного нетворкинга. Из пяти типов элементов, как из деталей конструктора, складываются вариативные нетворкинг-ситуации. Соответственно, проектирование ситуаций профориентационного нетворкинга представляет собой перебор различных комбинаций, обозначенных выше элементов и поиск наиболее оптимальной

комбинации, в соответствии с поставленными целями и имеющимися возможностями.

Для этого может быть использован следующий алгоритм:

Первый шаг – изготовление карточек. Для удобства проектирования каждый тип элементов рекомендуется оформить в виде комплекта карточек определенного цвета.

Возможные организаторы ситуаций ПН (красные карточки):

- школа;
- организация дополнительного образовательного образования детей;
- колледж;
- ВУЗ;
- предприятие-работодатель;
- объединение работодателей;
- государственный/региональный специализированный центр профориентации;
- служба занятости;
- местные исполнительные органы;
- родительское объединение;
- молодежное объединение;
- 2-3 пустые красные карточки для заполнения непосредственно по ходу работ.

Возможные адресаты (зеленые карточки):

- старшие дошкольники;
- школьники 1–4 кл.;
- школьники 5–7 кл.;
- школьники 8–9 кл.;
- школьники 10-11 кл.;
- родители школьников (1-4, 5-7 кл.);
- родители школьников (8-9, 10-11 кл.);
- представители предприятий-работодателей;
- педагоги, занятые в профориентационном процессе;
- 2-3 пустые зеленые карточки.

Возможные приглашенные участники (желтые карточки):

- родители школьников;
- представители школьного (студенческого, молодежного) самоуправления;
- специалисты предприятий – профессионалы;
- представители кадровых служб предприятий;
- руководители предприятий;
- успешные предприниматели;
- медийные персоны¹;
- руководители района, города;

- представители служб занятости, представители силовых структур;
- 4-5 пустые желтые карточки.

Возможная территория проведения ПН-мероприятия (голубые карточки):

- школа;
- колледж (аудитория, зал);
- колледж (мастерская, полигон);
- вуз (аудитория, зал);
- вуз (лаборатории, производственные участки);
- предприятие-работодатель (учебный центр);
- предприятие-работодатель (производственная территория);
- технопарк;
- библиотека;
- музей;
- стадион;
- кафе;
- под открытым небом;
- 4-5 пустых голубых карточек.

Второй шаг – составление комбинации взаимодействия. Каждый вид взаимодействия по форме представляет собой комбинацию карточек различных цветов, а по сути – не что иное, как тот или иной вариант ситуации ПН, иначе говоря – первичная схема будущего профориентационного мероприятия.

При составлении комбинации взаимодействия стейкхолдеров используются следующие правила:

1. В каждой комбинации обязательно должны быть карточки всех цветов. Для этого используется шаблон, справа от которого в ряд выкладываются используемые карточки соответствующих цветов.

2. Карточек одного цвета в одном пасьянсе может быть и более одной.

Некоторые возможные варианты, иллюстрирующие второе правило:

- Организаторов может быть несколько, например, школа и профессиональная образовательная организация. Они уже могут иметь налаженные деловые контакты в рамках профориентационной работы, а возможно, такие контакты еще предстоит наладить в ходе подготовки к данному мероприятию.

- Адресатами ситуации ПН могут быть, например, одновременно школьники и их родители.

В качестве примера – совместное посещение конкурса профессионального мастерства в колледже, с последующим (также совместным) обсуждением полученных впечатлений.

- Приглашенные участники могут быть включены в ситуации ПН в любом количестве и в любых сочетаниях, при этом можно организовать и

дискуссионный формат. Например, открытая конференция с обсуждением требований к выпускникам – молодым специалистам, в которой участвуют представители кадровых служб работодателей, представители родительской общественности, преподаватели вузов и сами молодые специалисты;

- в качестве адресатов выступают абитуриенты, которые и задают вопросы.

3. Ситуация профориентационного нетворкинга может иметь несколько этапов (что будет конкретизировано далее при построении ее сценария). В комбинации взаимодействия это отражается выбором нескольких различных карточек вида «Территория». Например: сначала производственная зона предприятия (экскурсионный этап), затем – зал учебного центра предприятия (рефлексивно-коммуникативный этап).

4. Каждая ситуация профориентационного нетворкинга должна иметь свой содержательно-смысловой «фокус». В комбинации взаимодействия это отражается следующим образом: карточек каждого цвета не должно быть слишком много. Иногда возникает соблазн спроектировать «универсальную» ситуацию, которая нацелена на всех возможных адресатов сразу и позволяет «одним махом» решить множество задач. Этого соблазна необходимо избегать, поскольку подобный замысел, будучи воплощен на практике, оказывается предельно бесформенной, бесструктурной и бессюжетной – а, следовательно, и совершенно неэффективной – ситуацией нетворкинга.

Опыт регионов и отдельных организаций показывает, что под каждый тип адресатов, и под каждый тип задач должна быть спроектирована своя особая ситуация профориентационного нетворкинга. Так, очевидно, что вопросы выбора колледжа или ВУЗа в свете интереса к будущей профессии должны обсуждаться на иных площадках, нежели кейсы эффективного построения карьеры от успешных специалистов и руководителей, даже если те и другие адресованы одним и тем же категориям обучающихся.

Четвертый шаг – определение последнего элемента проектируемой ситуации ПН, а именно – рамочной темы коммуникативной площадки. В качестве основных вариантов тематического поля проектируемого ПН мероприятия могут быть обозначены:

- состояние и особенности регионального и местного рынков труда;
- профессиональные обязанности, технология, условия труда и другие особенности работы по тем или иным профессиям, требования к работникам;
- кадровая и социальная политика предприятий-работодателей;
- возможные варианты трудоустройства на предприятии («точки входа», стартовые должности, зарплаты и условия труда) и дальнейшие карьерные маршруты;
- пути и условия получения определенных профессий, специальностей;

- модели поведения выпускников на рынке труда (в данном районе, регионе, а также на основе профессиональной мобильности, на основе самозанятности, в онлайн и т.д.);

- опыт построения профессиональной карьеры успешных профессионалов, руководителей, бизнесменов, выпускников конкретной школы /колледжа /вуза и т.д.

Как видим, тематика ситуаций ПН строится преимущественно вокруг вопросов карьерной навигации. Это позволяет, во-первых, создать высокую внутреннюю мотивацию для всех участников встречи, в силу чего деловые межличностные отношения завязываются в ситуации естественного содержательного общения, а не в ходе неких взаимных «смотринок» работодателей и будущих работников. Во-вторых, как уже отмечалось, ПН мероприятия решают важные задачи формирования профориентационно значимых компетенций, в том числе связанных с проектированием персонального профессионально-образовательного маршрута и корректировкой карьерных планов.

На коммуникативных площадках происходит освоение и осмысление соответствующей информации, в том числе в ситуациях обсуждений и дискуссий; проходят краш-тесты (проверку на прочность) собственные взгляды, решения и планы обучающихся; происходит развенчание ложных взглядов, стереотипных и мифологических представлений о сфере профессионального образования, о мире труда и профессий.

Предлагаемый алгоритм работы с ПН-конструктором носит примерный характер; на практике работа с ним может выполняться в различной логике. Можно начать работу либо с проектирования ситуации на основе построения комбинации взаимодействия при помощи карточек различного цвета, либо с поиска подходящей темы, либо с формулировки цели (ожидаемого результата) ПН-ситуации, с учетом которой затем будут уточняться все ее элементы.

Пятый шаг – проектирование сценария, исходя из целей, тематики, места проведения и участников. По характеру сценария все ПН-мероприятия могут быть поделены на две категории:

1) слабо структурированные ситуации профориентационного нетворкинга;

2) хорошо структурированные ситуации.

Пример слабо структурированной ПН-ситуации – классическая ярмарка вакансий, не предполагающая какого-либо сюжета, отраженного в программе. Ее результативность зависит исключительно от активности самих участников, которая, как правило, возникает спонтанно, когда завязывается взаимодействие между посетителем (студентом, выпускником, взрослым человеком, находящимся в поиске работы) и «человеком у стенда» (представителем предприятия-работодателя, кадрового центра или службы занятости).

Достоинство такой формы работы – исключительно неформальный характер взаимодействия всех участников, «запрограммированная» персонализация и индивидуализация всего процесса.

Недостатки:

- рутинный характер, не предусматривающий эмоционально ярких, увлекательных либо остро проблемных моментов (один из тех случаев, о которых сказано: «профориентация порой напоминает диспансеризацию»);

- возможность низкой активности и вовлеченности всех участников, особенно тех, которые не знают, «что именно им делать», и не обладают достаточными коммуникативными компетенциями;

- как следствие – возможная низкая результативность всей ситуации профориентационного нетворкинга.

ПН-ситуации, относящиеся высоко структурированным, обладают следующими особенностями:

- мероприятие имеет определенный сценарий, предполагающий чередование различных этапов, что оформляется в виде программы;

- для всех участников (или для отдельных категорий) предусмотрены определенные роли – спикер, экскурсовод, дискуссант, ведущий, задающий вопросы и т.д., а также различные виды деятельности (поисковая, коммуникативная, рефлексивно-ориентировочная, игровая или др.).

В связи с этим, необходимым условием успешного проведения мероприятия является подготовка детальных методических рекомендаций для тех категорий приглашенных участников, которые будут активно задействованы в той или иной роли.

Шестой шаг – окончательная детализация мероприятия, включая разработку плана его подготовки и проведения, что предполагает определение сроков, необходимых ресурсов и ответственных. В ряде случаев предусматриваются пресс- и пост-релизы, рассылаемые в местные СМИ.

Еще один немаловажный момент – разработка названия («бренда») – оригинального, яркого, привлекательного, понятного для всех категорий адресатов и в то же время отражающего суть дела.

Представленная технология может стать содержательной основой для проект-сессии, тематического педсовета, производственного совещания в образовательной организации, посвященного проблемам совершенствования профориентационной деятельности организации или предприятия. Результатом ее практического использования станет собственный пакет методик профориентационного нетворкинга (**Приложение 4**), учитывающих локальные и местные особенности и нацеленных на системное решение комплекса профориентационных задач.

Отдельно стоит выделить наставничество как эффективный метод взаимодействия в содействии профессиональному самоопределению обучающихся.

Взято из 2-го раздела !!!

Наставничество – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования [71].

Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая наставляемым в учебе и профессиональном развитии. Личность наставника играет ключевую роль в успешном или наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития. Помимо отличного владения профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокую самоорганизацию.

Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного. Это в значительной мере повышает мотивацию наставляемого и эффективность процесса обучения. Для наиболее эффективной организации наставничества в организации образования рекомендуется разрабатывать программу наставничества, представляющую собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самоопределения наставляемого. Данная форма организации профориентационной работы может быть применена педагогом-профориентатором.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

В конкретных формах наставляемый может быть определен терминами «обучающийся», «оптант». Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Как правило, студентом-наставником или работодателем-наставником становится благодарный выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает

личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Мир профессий весьма динамичен и содержание труда конкретных профессий изменчиво. Сегодня в рамках профориентации школьников часто говорят о необходимости изучать профессии не только в отношении перечисленных выше параметров профессиограммы, но и еще по отношению к будущему каждой профессии. Для этих целей существует ряд ресурсов, которые могут быть полезны для изучения наиболее востребованных и новых профессий.

Обширный каталог профессий представлен в *Атласе новых профессий* и компетенций Казахстана на сайте: <https://atlas.bts-education.kz>.

Атлас новых профессий и компетенций - это сборник профессий, которые по мнению экспертов каждой отрасли, уже востребованы и появятся в ближайшем будущем. Такое близкое нам будущее в этом Атласе определено на 5-10 лет.

В основе материалов представленного Атласа профессий лежит использование методологии прогнозирования будущего на основе технологического Форсайта. Технологический Форсайт позволяет определить, какие трудовые навыки оказываются самыми востребованными с развитием передовой технологии и широких инноваций.

Для того, чтобы определить, какие профессии будут актуальными через 5-10 лет, использована методология Foresight (Форсайт). Методология Форсайт предполагает, что:

- Будущее невозможно гарантированно спрогнозировать или предсказать;
- Будущее зависит от наших действий и усилий, прилагаемых в настоящем;
- Развитие будущего имеет много вариантов, и мы можем выбрать тот сценарий, который нас устраивает в большей степени.

Ведущая роль в разработке сценариев будущего принадлежит отраслевым экспертам – специалистам, которые имеют значительный опыт работы в своей сфере, оказывают влияние на развитие отрасли и обладают собственным видением развития будущего.

Сценарии будущего разрабатываются и согласовываются отраслевыми экспертами совместно в работе и при обсуждении на специальном мероприятии, которое называется форсайт-сессия.

Основная цель в работе форсайт-сессии заключается в выявлении и анализе трендов будущего – долгосрочно развивающихся во времени процессов, которые влияют на изменение отраслей профессиональной деятельности.

Появляющиеся новые технологии определяют, какими компетенциями должны обладать специалисты будущего для их использования. Объединение и группировка новых компетенций формирует требования к новым

профессиям – профессиям будущего, которые зарождаются сейчас и спрос на них будет высоким через 5-10 лет.

Вместе с формированием новых профессий, инновационные технологии делают некоторые профессии ненужными и предъявляют существенные требования к изменениям в других.

Профессии, которые не будут востребованы в будущем, называются исчезающими профессиями; те профессии, которые останутся, но будут существенно изменены, называются трансформирующимися профессиями.

Для того, чтобы стать востребованным специалистом, стоит выбрать одну из профессий будущего и нет смысла выбирать профессию из числа исчезающих.

В Атласе новых профессий компетенций можно найти описание 3-х групп профессий:

- Новые профессии – профессии, которые еще официально не существуют, но с высокой долей вероятности появятся в ближайшее время;

- Трансформирующиеся профессии – это уже существующие профессии и специальности, которые с высокой долей вероятности сильно изменятся;

- Исчезающие профессии – это те профессии и специальности, которые с высокой долей вероятности будут не востребованы уже в ближайшем будущем.

Конечно, описание новой профессии — это прогноз, а не подробная должностная инструкция. Лучшие специалисты каждой отрасли, выбранные в качестве экспертов, совместно оценивают развитие и определяют новые задачи и компетенции, необходимые будущим специалистам. Изучив описание новых профессий, обучающиеся смогут сформировать свое личное представление о том, какие профессии и работники будут востребованы в будущем и сделать свой выбор.

Говоря о взаимодействии стейкхолдеров профориентационной работы, как о взаимодействии заинтересованных сторон, имеющих права, требования или интерес относительно профориентационной системы, ее свойств, удовлетворяющих их потребностям и ожиданиям, необходимо отметить семью – как одного ведущих стейкхолдеров социально-профессионального самоопределения подростка. Именно ожидания и потребности семьи, выраженные во вложении временных, материальных, эмоциональных и прочих ресурсов, оказываются наиболее значительным вкладом в процесс социально-профессионального самоопределения подростка, превосходя во многих случаях вклад усилий самого обучающегося в планирование собственной жизни.

Семья влияет на подростка в процессе его социально-профессионального самоопределения двояко. Во-первых, как среда, обладающая теми или иными характеристиками, оставляющими отпечаток на личности, процесс и результат которых может быть:

- намеренным и осознанным;
- ненамеренным и осознанным;
- намеренным, но не осознанным;
- ненамеренным и неосознанным.

Несмотря на то, что в работе с подростками на первый план выдвигается намеренные со стороны семейной системы и осознанные обучающимся воздействия (примером которых могут быть воспитательные воздействия, декларируемые требования), личность подростка, а также ее сущностные характеристики, влияющие на выбор профессии и дальнейшего жизненного пути, во многом являются продуктом процессов более подспудных, не поддающихся четкому осознанию.

Анализируя свой вклад в социально-профессиональное самоопределение сына или дочери, особенно в ходе сотрудничества со специалистами, родители нередко фокусируются на непосредственных детско-родительских отношениях. В то же время важно понимать, как функционируют все семейные системы, чтобы прогнозировать возможные затруднения в поиске молодым человеком своего места в жизни.

Например, наблюдается зависимость между общей сплоченностью семьи и влиянием родителей на выбор профессии детьми. В семьях с высокой степенью эмоциональной близости родители часто имеют решающий голос в выборе профиля обучения и пути дальнейшего образования подростков. Причем в отличие от авторитарных родителей, встречающих активное или скрытое сопротивление детей давлению, в данном случае родительское решение принимается естественно.

В семьях с экстремально высокими показателями сплоченности велика вероятность возникновения профессиональных династий, причем наследование рода занятий в этом случае может произойти на незначительных основаниях и впоследствии привести к разного рода личностным кризисам.

Не менее влиятельными могут оказаться для социально-профессионального самоопределения личности семейные правила, которые бывают сформулированы и вербализованы, а могут и подразумеваться подспудно.

Частным семейных правил могут быть представления о распределении семейных обязанностей. Если образ жизни родительской семьи предполагает, что отец семейства много и продуктивно трудится, развивая свою карьеру, а мать семейства занята тем, что обеспечивает ему быт и занимается детьми, это формирует семейные правила, запрещающие вовлекать мужчин в работы по дому, либо внутренний запрет для женщины на реализацию вне дома, в профессиональной деятельности. Многое зависит от того, какими характеристиками обладает родительская семья сама по себе.

Современный подросток по ряду характеристик и показателей значительно отличается от своих сверстников двадцатилетней, десятилетней

давности. Несмотря на то, что возрастные особенности подросткового и юношеского возраста описаны в классической психолого-педагогической литературе, новые условия развития диктуют новые задачи возраста и новые способы их решения:

- полагают, что популярность предпочтительнее благосостояния и классической карьеры;
- не согласны начинать свой трудовой путь с низкоквалифицированного труда;
- плохо воспринимают идею жесткой иерархии, склоняясь к индивидуализму;
- не верят в выбор одной профессии на всю жизнь;
- практикуют разного рода способы избегания столкновений с реальностью;
- не отделяются от родительской семьи полностью, но и не живут с ней одной жизнью, продлевая свое отрочество и возможность искать себя;
- свободное время ценят превыше материального вознаграждения;
- зачастую воспринимают себя и свою жизнь как предмет творчества;
- образование воспринимают как возможность личностного роста, в малой степени соотнося его с профессиональной карьерой;
- нередко и в 25 лет продолжают думать над тем, кем будут, когда вырастут, и др. [72].

Осуществляя свою осознаваемую и целенаправленную деятельность по воспитанию подростка и поддержке его социально-профессионального самоопределения, семья зачастую входит в противоречие с теми тенденциями, которые она создает в развитии сына или дочери в качестве среды. Кроме того, представлять свои интересы как ведущий из первичных стейкхолдеров, семье бывает непросто из-за того, что ее усилия направлены на достижение собственных целей, недостаточно согласованных с целями подростка. Более того, интересы и цели подростка бывают подавлены и не сформированы не в последнюю очередь из-за того, что в семье были созданы определенные условия, в которых самостоятельность подавлялась, желания ребенка игнорировались, а родители, руководствуясь мотивами контроля либо пользы, забрали себе всю ответственность за настоящее и будущее младших членов семьи.

Таким образом, в ряде случаев специалисту, координирующему на этапе выбора пути дальнейшего образования процесс социально-профессионального самоопределения подростка, необходимо не только ознакомить все заинтересованные стороны с их ответственностью и полномочиями, но и в ряде случаев научить их эту ответственность принимать, этой властью пользоваться, распределять свои временные, интеллектуальные, эмоциональные и материальные ресурсы разумно.

Не в последнюю очередь затруднения в этих вопросах может испытывать и школа, с одной стороны руководствующаяся нормативно-правовыми актами, в которых профориентационная работа в интересах социально профессионального самоопределения обучающихся названа одним из приоритетных направлений воспитательной работы, а с другой не имеющая четких представлений о временных, кадровых и материальных ресурсах, которые обеспечили бы достойное решение поставленных задач, не имеющая согласованных с родительской общественностью представлений о запросе на эту деятельность, о взаимодействии и взаимной ответственности участников. Таким образом, одна из важнейших задач сопровождения социально-профессионального самоопределения молодежи – подготовка специалистов к координации деятельности стейкхолдеров этого стратегически важного процесса.

Решение этой задачи, по нашему мнению, возможно в условиях дополнительного профессионального педагогического образования. Качественное образование может обеспечить не только подготовка педагогических кадров в вузе, но и систематическая целенаправленная работа по повышению их квалификации в соответствии с новой теорией, методологией и технологией осуществления профориентационной деятельности, поэтому на сегодня актуальными остаются вопросы модернизации системы повышения квалификации и переподготовки кадров, которые обеспечат овладение профессиональной компетентностью высокого уровня [73].

5. Модель профориентационной работы в Казахстане

В настоящее время, в условиях нестабильности современных социально-экономических процессов и, как следствие, изменений конъюнктуры рынка труда на региональном и глобальном уровнях, к будущим специалистам и профессиональному становлению, формированию и развитию своей конкурентоспособности, навыкам профессиональной ориентации в соответствии с индивидуальными возможностями предъявляются особые требования.

В этом контексте профориентация должна рассматриваться не только как педагогическое и общественное воздействие с целью подготовки к сознательному выбору профессии, но и как осознанная потребность самих обучающихся в профессиональном самоопределении.

Практикоориентированная Модель профориентации предполагает постоянное взаимодействие организаций образования, родителей, общественности, представителей бизнеса для оказания помощи и сопровождения обучающихся в выборе будущей профессии и сферы труда.

Исходя из этого, целью профориентации определяется создание системы эффективной поддержки профессионального самоопределения обучающихся в соответствии с индивидуальными возможностями и особыми потребностями обучающихся.

Профориентационная работа должна проводиться весь период обучения в школе с 1 по 11 классы с соблюдением преемственности и учетом индивидуальных возможностей и особых образовательных потребностей обучающихся, иметь дифференцированный и индивидуальный подход к обучающимся в зависимости от возраста, уровня сформированности интересов, различий в ценностных ориентациях и жизненных планах, от уровня успеваемости. В этом смысле важное значение имеет оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм профориентационной работы с обучающимися и родителями, а также практикоориентированная взаимосвязь школы, семьи, профессиональных учебных заведений, центров профориентации молодежи, служб занятости, общественных молодежных организаций, социальных партнеров.

При организации профориентационной работы с обучающимися педагог-профориентатор, либо же педагогический работник, ведущий профориентационную деятельность в организации образования должен соблюдать некоторые принципы профессиональной ориентации обучающихся:

- принцип сознательности выбора профессии, выражающийся в сочетании удовлетворения личностных потребностей в профессиональной деятельности с пользой для общества;
- принцип соответствия выбираемой профессии личным интересам, склонностям, способностям и потребностям;
- принцип активности в выборе специальности или практическое участие личности в процессе профессионального самоопределения;
- принцип развития, который отражает выбор профессии, которая дает возможность карьерного роста, повышения квалификации, увеличение заработка, участия в общественной работе, удовлетворения культурных потребностей, потребности в жилье и отдыхе.

При этом обучающиеся при выборе профессии должны знать потребности региона в специалистах различных отраслей экономики, а также предъявляемые той или иной профессией требования к состоянию здоровья, психофизиологическому состоянию и психологическим качествам будущего работника, возможность получения профессионального образования по данной специальности, перспективы карьерного или профессионального роста, другие особенности выбираемой специальности и сферы труда.

Решение вопросов кадрового обеспечения сферы профориентации возможно через внедрение профильных образовательных программ по подготовке педагогов-профориентаторов в вузах, создание условий для

перепрофилирования или повышения квалификации педагогов-предметников специалистов служб психолого-педагогического сопровождения вопросам профориентации, введение системы обучения, лицензирования и аккредитации частных провайдеров профориентационных услуг. Создание условий для профессиональной подготовки педагогов-профориентаторов будет способствовать преемственности уровней образования и актуализации образовательных программ педагогического профиля, обеспечению данной сферы образования квалифицированными кадрами и выделению профориентации в отдельное направление обучающего процесса.

Основным приоритетом организации и проведения профориентационной работы в Казахстане определено создание централизованной национальной системы профориентационной работы на уровне всех организаций среднего образования с научно-методическим и информационно-аналитическим сопровождением, с учетом распределения трудовых ресурсов на уровне страны и потребностей конкретного региона в кадровом обеспечении.

Для решения этих задач предлагается создание национальной Модели профориентационной работы - *единого государственного информационно-аналитического и методического Центра профессиональной ориентации*. Под национальной моделью профориентационной работы понимается комплекс мероприятий, имеющих целью обеспечение профессионального самоопределения детей и молодежи, выбор абитуриентом сферы профессионального образования и помощь в построении профессиональной карьеры с учетом потребностей, состояния и перспектив рынка труда страны.

Решением комплекса проблем становится новый «компетентностный подход», реализуемый в последнем поколении ГОСО. Данный подход дает возможность персонифицировать и ориентировать на более эффективную реализацию личностного потенциала молодежи, т.к. оценивает не общие способности и интересы, а практикоориентированные компетенции.

Цели и пользователи национальной Модели профориентации

Цель Модели: — обеспечение эффективной профориентационной работы в Республике

Пользователи Модели:

- обучающиеся образовательной школы (с 1 по 11 класс);
- студенты организаций образования ТиПО, ВПО, ДПО;
- выпускники организаций образования ТиПО, ВПО, ДПО;
- неработающая молодежь;
- дети с ООП;
- дети-сироты;
- родители;
- административно-педагогический состав системы образования региона
- психологи и соц. работники образовательных учреждений региона;

- работодатели;
- МП, МТСЗН, МИО, бизнес-структуры (рис.2)

Рисунок 2. Модель профориентационной работы в РК



Система профориентационной деятельности

Реализация концепции комплексной профориентации по республике должна быть построена на централизованной уровневой системы центров. Такая система позволяет создать эффективную модель развития и поддержки самоопределения молодежи. Государственную систему профориентационной работы предлагается реализовать следующими уровнями (рис. 3):

Рисунок 3. Уровни профориентационной работы



Верхним уровнем в такой системе является государственный центр профессиональной ориентации, который является учреждением, координирующим информационно-аналитическую, методическую и организационную деятельность 20-ти региональных центров профориентации. Последние, в свою очередь, курируют научно-образовательную профориентационную работу в общеобразовательных организациях.

Государственный Центр профессиональной ориентации следует рассматривать как особый вид социального института общества в решении проблем профессиональной ориентации молодежи.

Государственный Центр профессиональной ориентации должен стать научным, информационно-аналитическим, центром, деятельность которого будет направлена на обеспечение качественной профориентационной работы на высоком уровне во всех организациях образования страны.

В задачи Государственного Центра профориентации входит:

- общая координация профориентационной работы республики;
- организационное, информационно-аналитическое, методологическое и методическое сопровождение профориентационной работы в РК;
- разработка, апробация и проведение модельных профориентационных мероприятий;
- ведение базы данных всех стейкхолдеров профориентации в РК (портфолио обучающихся, сведения организаций профессионального образования, данные МТСЗН, работодателей, диагностические инструменты и т.д.);

- комплексная оценка результативности деятельности центров в регионах, и в целом по республике;
- анализ качества функционирования системы профориентации;
- аналитика рынка труда республики;
- планирование работы государственного Центра профориентации;
- организация научно-исследовательской деятельности в области профориентации.

В системе региональных центров будет проводиться работа с заместителями директоров школ по профильному обучению, педагогами-профориентаторами, обучающимися школ, родителями, МИО, организациями профессионального образования региона, социальными партнерами.

Сотрудники региональных центров будут являться координаторами профориентационной работы в регионе во взаимодействии со всеми стейкхолдерами. Региональные центры станут своеобразным обучающим, методологическим центром, деятельность которого также будет направлена на обеспечение качественной профориентационной работы в разрезе региона.

Задачами региональных центров профориентации являются:

- обучение административно-педагогического состава организаций образования, педагогов-профориентаторов, психологов, социальных педагогов;
- организация сотрудничества с учебными заведениями, работодателями, центрами занятости и т.п.
- проведение семинаров, конференций;
- планирование работы и сбор отчетности по региону;
- проведение профориентационных мероприятий для обучающихся;
- ведение базы вакансий региона;
- организация экскурсий для обучающихся на предприятия региона.

В задачи организаций среднего образования входят:

- все виды профориентационной работы с обучающимися;
- мероприятия по презентации для школьников и популяризации профессий отраслей региона;
- организация профессиональных проб и т.д.;
- проведение индивидуальных и групповых консультаций для обучающихся;
- помощь обучающимся в выборе учебного заведения;
- обучение обучающихся навыкам поиска работы и построения карьеры.

Менеджмент работы государственного Центра профориентации

Предлагается создание системы управления профориентации, основываясь на современных подходах менеджмента качества. Прежде всего это внедрение эффективных способов передачи информации участникам системы профориентации. Для этого будут использоваться разнообразные каналы коммуникаций (портальные решения, цифровая платформа, базы

данных, закрытые чаты, информационные бюллетени и др.), обеспечивающие не только передачу информации, но и аналитику профориентационных процессов по стране, а также ее эффективное усвоение. В работе с информацией используются возможности компьютерных и телекоммуникационных технологий.

Помимо этого, предлагается внедрение комплексной системы оценки результативности деятельности региональных центров с участием всех участников, заинтересованных в качественной профориентации молодежи.

Направления работы Республиканской системы профориентации.

Нормативно-правовая работа

Государственный Центр профориентации будет инициировать разработку целей реализации комплексных профориентационных программ и принятие нормативно-правовых документов, необходимых для функционирования системы региональных центров профориентации (положения, уставы, должностные инструкции, формы отчетности и контроля и др.).

Поставленные цели реализации комплексных профориентационных программ при этом будут соответствовать требованиям современной социальной и образовательной ситуации в стране. При постановке целей будут учитываться сегодняшние и прогнозируемые потребности регионов в квалифицированных кадрах.

Цели будут соответствовать разработанным программным документам: Концепции развития профориентации в РК, нормативным документам в области образования, политики развития профессионального образования. При постановке целей будут учитываться необходимые для их реализации и имеющиеся ресурсы (кадровые, материальные, организационные, финансовые, информационные и др.).

Научно-исследовательская деятельность

Государственный Центр профориентации будет инициировать разработку, подбор, экспертизу программ, методик, сценариев мероприятий по профориентации обучающихся, проводить аналитические обзоры профориентационной работы в РК, анализ рынка труда, и оформлять результаты аналитических материалов для использования в профориентационной работе.

Спектр направлений научно-исследовательской деятельности:

Разработка организационно-методического и информационного обеспечения проведения мероприятий по профориентации на учебные годы.

Разработка содержания единой системы информационного обеспечения профориентационной работы.

Разработка и апробация новых моделей профессиональной подготовки профориентации школьников, обеспечивающих развитие мотивации к обучению и социальную ориентацию к различным профессиям:

- разработка инновационной программы диагностики профессиональных интересов, склонностей и профессионально важных качеств детей и подростков, стоящих перед выбором профессии;

- разработка интегративной модели общего и дополнительного образования детей, ориентированной на активизацию научно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся в областях профессиональных предпочтений.

Анализ существующих практик реализации интегративной модели общего и дополнительного образования детей, ориентированной на активизацию научно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся в областях профессиональных предпочтений.

Формирование базы данных существующих практик реализации интегративной модели общего и дополнительного образования детей, ориентированной на активизацию научно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся в областях профессиональных предпочтений.

Разработка и апробация программ поддержки индивидуальных траекторий развития личности в профессиональных предпочтениях.

Разработка программы мониторинга профориентационной деятельности в РК.

Мониторинг.

Организационно-методическая поддержка профориентационной работы

Государственный Центр профессиональной ориентации, выполняя свои функции, осуществляет консолидирующую и интеграционную роль всех заинтересованных в качественной профориентационной работе участников.

Реализуемые консолидирующие и интеграционные организационно-методические функции:

- Сбор, систематизация и предоставление информации о рынке труда, взаимодействие МТСЗН;

- Сотрудничество с организациями профессионального образования;

- Взаимодействие с региональными центрами профориентации;

- Взаимодействие предприятиями и организациями рынка труда.

Модули материально-технического оснащения национальной Модели профориентации

Модуль «Профориентационный выставочный комплекс»

Целью комплекса является получение качественной практикоориентированной связи между обучающимися, организациями профессионального образования и работодателями.

Назначение. Информация предназначена для школьников, студентов, родителей и потенциальных партнеров.

Форма исполнения. Данный комплекс будет представлен в виде интерактивных панелей (киосков/окон), содержащих основную информацию

по своим направлениям. Обучающийся самостоятельно выбирает интересные ему темы и направления профессиональной деятельности, и в результате индивидуального использования информационного киоска получает всю необходимую информацию о том, где и как ему получить необходимое образование и куда после этого можно устроиться на работу.

В свою очередь, предприятия региона могут сделать заказ на производимую продукцию и/или оказание услуг любой организации профессионального образования региона, используя инструментарий виртуального представительства в режиме «одно окно».

Обучающиеся и родители могут выбрать колледж, вуз, получить о нем всю информацию и направить заявку на поступление. Выпускники могут посмотреть данные о крупных работодателях отрасли, просмотреть вакансии и направить свое резюме, а работодатели – пригласить студентов на производственную практику, найти персонал.

В комплексе отдельно могут быть представлены основные отрасли народного хозяйства региона. Вся информация подготовлена в тесном сотрудничестве работодателями.

На каждом киоске можно получить информацию:

- о самой отрасли;
- о направлениях обучения: профессиях и специальностях отрасли;
- справочную информацию о колледже/ вузе;
- информацию о продукции: абитуриент может посмотреть то, чем он будет заниматься в своей профессиональной деятельности, а партнер – отправить заявку о заинтересовавших его продуктах.

Виртуальная выставка продукции дополнена реальными экспонатами (в витринах), которые можно посмотреть в реальных условиях:

- все направления обучения (в том числе и по другим отраслям)
- информация о социальных партнерах: работодателях, социальных организациях, организациях, в которых студенты проходят практику.
- о колледжах/вузах – представлены все колледжи и вузы, которые готовят специалистов данной отрасли
- о партнерах-работодателях, социальных организациях, организациях, в которых студенты проходят практику – в данном разделе мы можем посмотреть сайты партнеров, при необходимости связаться с ними.

Данная информационная система тесно взаимосвязана с системой психологического сопровождения и профессионального самоопределения. Абитуриент может сначала пройти тестирование, выяснить, какая профессия ему наиболее близка, насколько он подготовлен к будущей профессиональной деятельности и уже потом более детально получить информацию о необходимых организациях профессионального образования и отрасли.

Модуль «Система психологического сопровождения и профессионального самоопределения»

Система психологического сопровождения и профессионального самоопределения — это:

- Профессиональная ориентация детей старшего школьного возраста
- Профессиональная ориентация студентов колледжей
- Профессиональное самоопределение обучающихся профессиональных организаций профессионального образования

Система является открытой как для пополнения новыми компонентами, так и для адаптации отдельных элементов к изменяющимся условиям. В системе будет предусмотрено хранение архива по всем результатам испытуемых, а также составляется психологический портрет испытуемого.

Она может быть тесно связана с порталными решениями, которые позволяют подобрать организацию образования в соответствии с рекомендациями о профессии, личными пожеланиями абитуриента. Так же в системе будут размещены профессиограммы популярных профессий с возможностью расчета пригодности обучающегося каждой профессии, текстовые описания профессий, графическое представление совместимости с учетом времени, ранжирование профессий по пригодности. Также система предоставит возможность подростку получить консультацию специалиста.

Программно-техническая поддержка профориентационной работы

Государственный Центр профориентации будет осуществлять функционирование за счет использования передовых ИТ-технологий. Головной системой управления является цифровая информационная система профориентации, которая централизует деятельность остальных направлений информационного обеспечения процесса функционирования национальной Модели профориентации.

Методический портал – место концентрации социальных связей профильных специалистов всех уровней функционирования системы и «банка знаний» по вопросам профориентации.

Информационно-справочный портал «Профориентация» (информационные киоски) – это Информационная система, централизующая обучающихся, региональные центры профориентации, УО, организации профессионального образования, работодателей, Центры занятости и др., позволяющая эффективно находить наиболее подходящие обучающемуся пути образования и трудоустройства в регионе.

В портал будут включены:

- Личные кабинеты обучающихся
- База данных региональных Центров профориентации
- База данных Центров занятости МТСЗН
- Выставочные киоски работодателей
- База данных Центров дополнительного образования
- База данных организаций профессионального образования

- Система психологического тестирования и поддержки профессионального самоопределения, система, обладающая современными качественными профориентационными инструментами.

Необходимо указать, что представленная национальная Модель, деятельность государственного Центра профориентации имеет предварительный образ. При одобрении и организации внедрения Модели в действующую систему профориентационной работы в Республике, Модель может видоизменяться, обрастать другими компонентами.

Оснащение национальной Модели профориентации, ресурсных центров различных уровней.

Оснащение национальной Модели профориентации различаются между собой степенью сложности и технической оснащенности центров профориентации.

Государственный Центр профориентации является базовым центром, где сконцентрированы информационно-коммуникативные функции, оснащенный комплексом программно-технических средств, информационных сред и площадок по организации практических мероприятий.

На базе региональных центров профориентации осуществляется прежде всего работа по профориентационной деятельности общеобразовательных школ региона, а также подготовка, переподготовка, повышение квалификации педагогических кадров, чья деятельность связана с профориентационной деятельностью. Так же в организационную составляющую региональных центров профориентации входит осуществление взаимодействия со всеми социальными партнерами региона.

6. Ожидаемые результаты реализации модели профориентационной работы

Конечная цель деятельности национальной Модели профориентации – формирование у детей и молодежи (в том числе инвалидов и лиц с ООП) Казахстана устойчивой способности к самостоятельному, ответственному и осознанному профессионально-образовательному выбору, к непрерывному профессиональному развитию и построению карьеры в условиях динамично развивающегося рынка труда региона, быстро меняющихся технико-технологических основ современного производства.

Промежуточная (инструментальная) цель – повышение степени управляемости, упорядоченности и согласованности профориентационно значимой среды в масштабах страны, снижение степени энтропийности этой среды.

Основные направления работы:

1. Нормативно-правовое обеспечение

Деятельность Модели должна опираться на нормативно-правовую базу, задающую рамки и правила взаимодействия всех субъектов республики,

вовлеченных в профориентационную деятельность. Необходимо разработать документы государственного и регионального уровней, регламентирующие:

- включенность Модели и решения ее задач в число приоритетов государственной образовательной и кадровой политики;
- деятельность государственного Центра в части координации работы Модели (основные функции, права и обязанности);
- права и функциональные обязанности всех субъектов Модели, распределение между ними компетенций по обеспечению функционирования и по развитию Модели;
- организацию межведомственного взаимодействия в сфере поддержки профессионального самоопределения;
- формирование дорожной карты и плана деятельности по развитию Модели и выделение денежных средств на их реализацию;
- содержание гарантированного минимума профориентационных услуг для обучающихся и их семей;
- организацию социального партнерства и сетевого взаимодействия для реализации системы профессиональных проб и других практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения школьников;
- механизмы совместного решения задач сопровождения профессионального самоопределения в организациях образования различных типов и уровней;
- взаимодействие между организациями образования различных типов и уровней и другими организациями, вовлеченными в процесс сопровождения профессионального самоопределения.

2. Организация многоуровневого межинституционального взаимодействия

Основные задачи:

- создание системы коммуникативных площадок для взаимодействия всех субъектов системы;
- создание и обеспечение работы механизмов вовлечения работодателей и их ресурсов в деятельность по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодежи;
- организация взаимодействия субъектов Модели с родителями обучающихся, в том числе: – вовлечение родителей в организацию и проведение практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения; разработка и внедрение системы учебно-развивающих тренингов для родителей по вопросам сопровождения профессионального самоопределения;
- вовлечение молодежных организаций в деятельность по решению профориентационных задач, в том числе на основе добровольческих практик;

- вовлечение негосударственного сектора профориентации в решение общих задач развития национальной Модели профориентации.

3. Формирование институциональной инфраструктуры сопровождения профессионального самоопределения обучающихся

Основные задачи:

- делегирование координирующих функций по организационно-педагогическому сопровождению профессионального самоопределения детей и молодежи: – по линии Комитета дошкольного и среднего образования МП РК – региональным центрам профориентации; – по линии МТСЗН РК – региональным центрам занятости населения;

- развитие сети региональных центров сопровождения профессионального самоопределения;

- формирование и развитие материально-технической базы, необходимой для реализации практико-ориентированных форм профессионального самоопределения, в том числе профессиональных проб.

4. Формирование информационной инфраструктуры

Основные задачи:

- формирование и развитие единой государственной цифровой платформы, обеспечивающей единое информационное и проектно-деятельностное пространство, необходимое для эффективного функционирования Модели;

- формирование и системное обновление единой цифровой платформы профориентации;

- подготовка и систематическое обновление современных цифровых материалов профориентационной направленности;

- популяризация в регионах деятельности, реализуемой в рамках Модели, с использованием потенциала СМИ.

5. Программно-методическое обеспечение

Основные задачи:

- разработка показателей и критериев оценки эффективности работы Модели, в том числе образовательных программ, проектов, практик и услуг профориентационной направленности;

- изучение и распространение опыта и определение условий эффективной деятельности субъектов Модели, оказывающих услуги в целевой сфере;

- разработка, апробация и реализация образовательных программ сопровождения профессионального самоопределения (в том числе сетевых), основанных на принципах субъектной направленности, непрерывности и др.;

- разработка и реализация государственной модели поддержки профессионального самоопределения для особых групп обучающихся, в том числе: – талантливые и одаренные дети; – дети-инвалиды, инвалиды и лица с особыми образовательными потребностями; – дети-сироты и дети, оставшиеся

без попечения родителей; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; – дети мигрантов;

- совершенствование подходов к формированию и развитию у обучающихся предпринимательских компетенций;

- изучение и распространение наиболее эффективных практик психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения на всех этапах и уровнях работы;

- разработка и внедрение современных цифровых продуктов, обеспечивающих индивидуализированную диагностику процесса профессионального самоопределения обучающихся и на этой основе персонализированную навигацию.

6. Кадровое обеспечение

Основные задачи:

- содействие в разработке образовательных программ по подготовке педагогов-профориентаторов;

- разработка рекомендаций по решению кадрового обеспечения организаций образования всех типов и уровней специалистами по сопровождению профессионального самоопределения;

- разработка комплекса программ повышения квалификации специалистов в целевой сфере, ориентированных на реализацию новых содержательных модулей Модели, а также на другие современные подходы в профориентационной работе (новые профессии и перспективные компетенции, цифровые средства сопровождения профессионального самоопределения, профориентационное добровольчество и др.);

- развитие системы повышения квалификации специалистов, занятых сопровождением профессионального самоопределения детей и молодежи.

7. Мониторинг и оценка

Основные задачи:

- формирование системы мониторинга и оценки эффективности и качества профориентационной деятельности;

- разработка и включение показателей результативности деятельности по сопровождению профессионального самоопределения детей и молодежи в систему оценки деятельности руководителей организаций образования различного уровня.

Ожидаемые результаты на среднесрочную перспективу (на уровне созданных условий).

1. Разработаны и утверждены Концепция, Стратегия и Программа системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи РК.

2. Определены субъекты национальной Модели профориентации, выполняющие функции по координации действий субъектов внутри Модели:

– государственный центр профориентации, региональные центры профориентации.

Осуществляется государственная координация работы Модели и контролируется эффективность ее деятельности. Активно включены в работу по профориентации региональные Управления образования, которые координируют сопровождение профессионального самоопределения в регионе и работу по профориентации, созданных на базе организаций среднего образования и дополнительного образования.

3. Разработаны и утверждены нормативно-правовые акты, обеспечивающие условия для реализации Модели.

4. Ежегодно разрабатывается и реализуется единый межведомственный (координационный) план работы субъектов Модели.

5. Разработаны и реализуются непрерывные образовательные программы в области профессионального самоопределения детей и молодежи (в том числе инвалидов и лиц с ООП) на разных ступенях образования, в том числе и сетевые.

6. Создан методический комплекс по сопровождению национальной Модели профессионального самоопределения.

7. Разработаны и реализуются новые модульные программы по повышению квалификации специалистов, занимающихся сопровождением профессионального самоопределения детей и молодежи, в том числе программы, учитывающие особенности работы с обучающимися с ООП.

8. Во всех школах реализуется комплекс профориентационных проектов для обучающихся 1-11-х классов «Мир будущего».

9. Созданы и реализуются региональные системы организации и проведения профессиональных проб.

10. Создана единая сеть коммуникативных площадок профессионального нетворкинга.

11. Создана единая информационная цифровая платформа профессионального самоопределения.

12. Сформированы и развиваются механизмы государственно-частного партнерства, обеспечивающие вовлечение в работу Модели работодателей и их объединений, а также негосударственные профориентационные центры.

13. Созданы и внедрены комплексные региональные модели оценки эффективности сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на различных уровнях (персональном, локальном, районном), основанные на содержательных качественных показателях и использующие современные инструменты оценивания (портфолио и др.).

Ожидаемые долгосрочные социально-экономические эффекты от реализации национальной Модели профориентации

1. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала Республики Казахстан:

- повышение качества трудовых ресурсов страны (рост производительности труда, качества профессиональной мотивации, удовлетворенности своей профессиональной деятельностью);

- повышение степени самостоятельности, рациональности, ответственности и устойчивости профессионально-образовательного и профессионального выбора у выпускников организаций образования;

- изменение ведущего тренда общественного мнения: от потребности во внешней поддержке в каждом конкретном профессионально-карьерном выборе – к самостоятельности и ответственности в построении профессионально-карьерной траектории;

- повышение профориентационной культуры населения (прежде всего, родительской общественности) и уменьшение влияния как социальных мифов о мире труда и профессий, так и других деформаций социального сознания.

2. Согласование интересов и потребностей граждан с приоритетами социально-экономического развития страны; повышение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда регионов Республики (по уровню и по профилю квалификации), в том числе:

- рост числа обучающихся в организациях профессионального образования (колледжи, вузы) по профессиям (специальностям), перспективным и востребованным на рынке труда;

- рост уровня трудоустройства по полученной профессии (специальности) выпускников организаций профессионального образования в первый год после выпуска в общем числе трудоустроенных выпускников;

3. Сокращение доли безработной молодежи.

4. Становление широкого общественно-профессионального движения, объединяющего представителей различных социальных групп и институтов, заинтересованных в совместных усилиях по развитию системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи Республики.

Механизмы реализации

Разработка и внедрение нормативно-правовых, организационно-распорядительных и программно-методических документов государственного, регионального, районного, сетевого и локального уровня, закрепляющих принятые управленческие решения по реализации Модели.

Развитие единой государственной инфраструктуры профориентационной работы с детьми и молодежью, обеспечивающей разработку и внедрение современного научно-методического и программно-методического обеспечения профориентационной работы и скоординировано действующей в рамках Модели, с включением в ее состав вновь формируемых институциональных единиц (государственный Центр, региональные центры).

Включение в государственные программы Республики финансируемых мероприятий по реализации Модели.

Обеспечение государственно-частного партнерства, межведомственного взаимодействия и сетевого сотрудничества, направленных на многостороннее и многоуровневое взаимодействие всех институциональных субъектов сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи страны, в том числе на основе единых межведомственных планов профориентационной работы с детьми и молодежью (регионального, районных).

Разработка, апробация и внедрение программ сопровождения профессионального самоопределения (сетевых и локальных) для различных категорий обучающихся, с выделением в государственном задании организации образования самостоятельного раздела для реализации профориентационной деятельности.

В среднесрочной перспективе программы сопровождения профессионального самоопределения, реализуемые в сетевой на основе договорных отношений между различными субъектами, должны стать основным механизмом, обеспечивающим непосредственную деятельность по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся на различных уровнях образования (от дошкольного до высшего), в том числе практико-ориентированной направленности. Такие программы могут разрабатываться на основе модульного подхода и предусматривать использование различных моделей и технологий психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения.

Создание экспериментальных и инновационных площадок регионального, районного и локального уровней, обеспечивающих апробацию и внедрение инновационных элементов Модели, а также инициативных проектов (в том числе неформальных) в целевой сфере.

Обеспечение функционирования сети коммуникативных площадок, обеспечивающих оперативный информационный обмен между субъектами Модели на республиканском и региональном уровнях (информационная цифровая платформа, конференции, «круглые столы», семинары, стажировочные площадки, средства массовой информации, форумы и другое).

Инвентаризация и упорядочение систематически проводимых республиканских профориентационных мероприятий с целью повышения качества и согласованности существующей среды профессионального самоопределения.

Разработка цифровой платформы, обеспечивающей эффективную горизонтальную координацию действий всех институциональных субъектов, участвующих в решении текущих задач функционирования Модели, а также ее дальнейшее развитие.

Актуализация Модели профориентационной работы в РК реализует:

- Эффективную работу государственного Центра профориентации
- Развитие связей между системой образования и рынком труда региона

- Организация обучения специалистов по профориентационной работе
- Разработка комплексного методического сопровождения деятельности региональных центров профориентации
- Повышение привлекательности начального и среднего профессионального образования
- Эффективные механизмы социального партнерства по вопросам профориентации, профобразования и сопровождения профессиональной карьеры, формированию профессиональных и социальных компетенций обучающихся.

Заключение

Перед каждым выпускником школы стоит проблема: «Кем быть?». И важно решить ее правильно, с учетом и своих интересов и склонностей, и интересов региона, т. е. потребности рынка труда в тех или иных специалистах, так как если не учитывать этот критерий, то очень легко можно оказаться «дипломированным» безработным.

Как говорит статистика, сегодня среди безработных - каждый второй молодой человек в возрасте до 30 лет, каждый пятый — выпускник школы. Президентом и правительством принимается ряд мер, направленных на стабилизацию и снижение уровня безработицы.

В связи с этим важной социально-экономической задачей является создание и последовательное развитие национальной системы профориентации, охватывающей всю территорию республики и обеспечивающей молодежи равные возможности получения профориентационных услуг.

Система профессиональной ориентации должна стать неотъемлемым элементом всей кадровой политики и частью двух сопряженных систем: непрерывного образования и эффективной занятости.

Однако в школе не выработана система профориентационной работы. Можно сказать, что эта работа со школьниками осуществляется лишь косвенно, посредством изучения учебных предметов, что можно рассматривать согласно введенному профильному образованию как «разнообразные пробы по выявлению у обучающихся отношений, интересов и способностей к тем или иным видам деятельности, учебным предметам, образовательным отраслям».

Однако не секрет, что часто интересы ученика разноплановы: он любит и математику, и историю, охотно занимается иностранным языком да к тому же посещает какой-нибудь кружок технического творчества или спортивную секцию и успешно со всем этим справляется.

Немало и таких ситуаций, когда интересы и склонности вообще не проявляются. Здесь нужна системная целенаправленная работа еще на этапе

допрофильной подготовки, т. е. в базовой школе, которая и должна помочь обучающемуся разобраться в себе, выявить свои профессиональные предпочтения, сформировать интерес к нужной обществу профессии, помочь определиться с путями получения профессионального образования.

Такой системой является профессиональная ориентация как научно обоснованная система мероприятий, направленная на оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении.

Используемые источники:

1. Послание Президента Республик Казахстан К. Токаева народу страны от 1 сентября 2021 года «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны», www.gov.kz
2. Национальный доклад о молодежи, 2022 год, www.gov.kz
3. <https://online.zakon.kz/Document>
4. <https://www.enbek.kz/atlas/ru/proforient/> Атлас новых профессий и компетенций в Республике Казахстан. Профориентация в Казахстане.
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. Шерьязданова 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