

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



Аналитический отчет
«Ежегодный мониторинг профориентационной работы
средней школы и педагогов-профориентаторов»

Астана, 2024

Рекомендовано к изданию Ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 8 от 8 ноября 2024 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.

Содержание

	Введение	6
1	Перспективы и проблемы профориентационной работы в средней школе	12
2	Обзор теории и практики профориентационной работы в средней школе	80
3	Методология мониторинга профориентационной работы	148
4	Мониторинг	177
5.	Результаты мониторинга	378
6.	Заключение	438
7.	Список использованной литературы	494

Глоссарий

Воспитательно-психологическая модель профориентации - уделяет большое внимание развитию личностных качеств, мотивации и профессиональной самоидентификации. В данной модели профориентация рассматривается как важная часть образовательного процесса, направленная на формирование готовности к выбору профессии и адаптации в профессиональной среде.

Глобализация – процесс интеграции различных стран на мировом уровне. Этот процесс создает глобальные рынки труда и открывает многочисленные возможности для международного сотрудничества.

Диагностическая модель профориентации – акцентирует внимание на индивидуальных особенностях личности и профессиональных навыках. Данная модель предполагает использование психологических тестов, анкетирования и консультирования для помощи в выборе профессии, учитывая личностные предпочтения и способности.

ЕС – Европейский Союз

Информационная модель профориентации – предполагает предоставление основательной информации о различных профессиях и образовательных путях, лицам, нуждающимся в этой информации. Данная модель направлена на увеличение доступа к информации о карьерных возможностях и требованиях рынка труда.

Карьерный консультант - чаще всего используется в странах с развитой системой карьерного консультирования, таких как США, Великобритания, Канада и другие западные страны. Карьерные консультанты предоставляют широкий спектр услуг, связанных с карьерным развитием, включая оценку профессиональных интересов, навыков и ценностей, помощь в поиске работы, подготовку резюме, подготовку к интервью и т.д. Они работают как с учащимися, так и с взрослыми, помогая им в принятии карьерных решений.

Непрерывная модель профориентации (lifelong career learning) – данная модель ориентирована на развитие человеческого капитала (human capital). Она учитывает динамическую природу рынка труда, где значимость непрерывного обучения и профессионального развития становится все более выраженной.

Профориентация - система мероприятий и деятельность, направленная на помощь обучающимся в процессе выбора будущей профессии или образовательной траектории.

ООН – Организация Объединенных Наций

ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития

Педагог-профориентатор - данный термин широко используется в образовательной системе некоторых стран, особенно в России, Казахстане и других постсоветских странах. Педагог-профориентатор играет ключевую роль в ориентации учащихся школ на выбор профессии и карьерное развитие. Их работа направлена на знакомство с различными профессиональными направлениями и на анализ рынка труда. Одним из ключевых аспектов работы педагогов-профориентаторов является индивидуальный подход к каждому учащемуся.

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

Технократическо-индустриальная модель профориентации - активно развивалась в послевоенное время. Данная модель акцентирует внимание на подготовке специалистов для технических и индустриальных секторов экономики, а также фокусируется на удовлетворении потребностей рынка труда в определённых отраслях, таких как инженерия, промышленное производство, информационные технологии, чтобы обеспечить подготовку специалистов, обладающих необходимыми навыками и знаниями для работы в конкретных технических и производственных сферах.

Человеческий капитал (human capital) - это экономическая модель, которая объединяет людей как субъектов экономической деятельности и капитал как фактор производства. Данный термин включает знания, навыки, способности и другие качества человека, которые могут быть использованы для создания экономической ценности. Человеческий капитал является одним из ключевых элементов производства, способным генерировать добавленную стоимость и приносить выгоду как индивидуумам, так и обществу в целом.

Введение

Развитие профориентации отражает эволюцию общественных потребностей и требований рынка труда на протяжении последних десятилетий. Начиная с ее первых шагов как информационной модели, профориентация постепенно претерпела изменения, отражающие изменяющиеся социальные и экономические условия. Первоначально информационная модель профориентации предполагала предоставление молодым людям основательной информации о различных профессиях и образовательных путях. Она была направлена на увеличение доступа к информации о карьерных возможностях и требованиях рынка труда. Однако со временем стало очевидно, что просто предоставление информации недостаточно для успешного выбора профессии и карьерного развития.

Следующим этапом стала диагностическая модель, которая акцентировала внимание на индивидуальных особенностях личности и профессиональных навыках. Она предполагала использование психологических тестов, анкетирования и консультирования для помощи в выборе профессии, учитывая личностные предпочтения и способности. Далее, в период технократическо-индустриальной модели профориентации, активно развивавшейся в середине XX века, приоритет отдавался сбалансированному подходу, включавшему в себя как информационные и диагностические элементы, так и технические средства и методики, направленные на рационализацию процессов профессионального выбора и ориентации. В последующие годы стал заметен переход к воспитательно-психологической модели профориентации. Эта модель уделяла больше внимания развитию личностных качеств, мотивации и профессиональной самоидентификации. Профориентация стала рассматриваться как важная часть образовательного процесса, направленная на формирование готовности к выбору профессии и адаптации в профессиональной среде.

В настоящее время наблюдается переход к непрерывной модели профориентации (lifelong career learning), ориентированной на развитие человеческого капитала (human capital). Эта модель учитывает динамическую природу рынка труда, где значимость непрерывного обучения и профессионального развития становится все более выраженной. Непрерывное образование и профессиональная переподготовка включаются в стратегии развития образовательных систем многих стран, таких как члены Организации Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР), страны Европейского Союза и бывшие советские республики. Главной целью непрерывной модели профориентации является поддержка адаптации и профессиональной социализации как молодого поколения, так и более взрослых работников, сталкивающихся с необходимостью смены профессии или адаптации к новым требованиям рынка труда. Она предполагает системный подход к развитию человеческого капитала, включая не только университетское образование, но и курсы повышения квалификации, стажировки, международные обмены и другие формы обучения, способствующие повышению конкурентоспособности на мировом рынке труда.

В рамках непрерывной модели профориентации особое внимание уделяется разработке гибких образовательных программ, адаптированных к потребностям рынка труда и изменяющимся технологическим требованиям. Это включает в себя развитие цифровых компетенций, обучение предпринимательству и управлению, а также межкультурную коммуникацию, необходимую для работы в международной среде. Важным аспектом непрерывной модели является также поддержка профессиональной мобильности и готовности к адаптации к изменяющимся условиям трудового рынка. Это включает в себя разработку гибких карьерных путей, позволяющих людям успешно переориентироваться в своей профессиональной деятельности и адаптироваться к новым вызовам и возможностям. В целом, эволюция моделей профориентации отражает сложность и многообразие современного рынка труда, где ключевыми компонентами становятся непрерывное образование, развитие человеческого капитала и адаптация к быстро меняющимся условиям мировой экономики.

Необходимо также отметить, что профориентация играет важную роль в подготовке нового поколения специалистов к глобализации, обеспечивая им необходимые знания, навыки и компетенции для успешной профессиональной реализации в рамках постоянно меняющегося рынка труда. Глобализация, как определили Хэлд и его соавторы в 1999 году, представляет собой процесс интеграции различных стран на мировом уровне. Этот процесс создает глобальные рынки труда и открывает многочисленные возможности для международного сотрудничества [1]. Важно также понимать, что глобализация обусловлена не только экономическими аспектами, но и технологическими прорывами, расширением транспортных и коммуникационных сетей, а также культурными взаимодействиями, способствующими обмену идеями и ценностями между народами.

Одним из значимых последствий глобализации является возросший интерес к международным карьерным возможностям. Молодые люди, начиная свой путь в профессиональной жизни, сталкиваются с широким спектром выбора профессий, которые ранее были недоступны или малоизвестны. Глобализация расширяет горизонты выбора профессиональной деятельности, предоставляя возможность работать в различных странах, компаниях с международными структурами и участвовать в глобальных проектах, она также подчеркивает важность умения адаптироваться к разнообразным культурным и организационным контекстам, что делает международный опыт работы и обучения значимым конкурентным преимуществом. Поэтому крайне важно понимать потенциал профориентации в школьной системе как важного элемента подготовки молодежи к вызовам глобализации. Профориентация не только помогает молодым людям осознать свои сильные стороны, интересы и ценности, но и играет ключевую роль в их успешной карьере на международной арене. В условиях глобального взаимодействия профориентационные программы должны содействовать студентам и выпускникам в выборе профессии, которая не только соответствует их навыкам и образованию, но и отвечает актуальным и будущим требованиям глобального рынка труда. Этот рынок требует от специалистов гибкости, мобильности и межкультурной компетенции. В целом в рамках глобализации,

профориентация должна обеспечивать развитие этих необходимых навыков и предоставлять информацию о международных программах обмена, стажировках и возможностях трудоустройства за границей. Профориентационные программы могут играть ключевую роль в подготовке нового поколения к вызовам и возможностям глобализации, способствуя выбору карьерного пути, который соответствует их амбициям и способствует международному сотрудничеству и пониманию. Следует также понимать, что помимо распространения глобализации, необходимо также анализировать влияние распространения капитализма, совпавшего с развитием глобализации, которое также вносит свои особенности в рынок труда [2]. Капиталистическая экономическая модель стимулирует конкуренцию и инновации, что требует от профессионалов не только высокого уровня квалификации, но и способности к адаптации к быстро меняющимся условиям, а также к активному развитию технологий и инноваций. Современные рынки труда нуждаются в специалистах, обладающих не только традиционными знаниями и навыками, но и готовых к инновационной деятельности. Это требует от молодежи не только базовых знаний в своей области, но и гибкости мышления, способности к творческому решению проблем и готовности к постоянному обучению.

В контексте капиталистической модели экономики особое внимание уделяется развитию ключевых навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Это включает в себя не только технические и профессиональные навыки, но и мягкие навыки, такие как коммуникация, руководство, адаптивность к изменениям и способность к коллаборации. Капитализм также обуславливает значимость предпринимательства и управленческих навыков. Специалисты должны быть готовы к управлению ресурсами, принятию рискованных решений и созданию новых возможностей на основе предпринимательского подхода. По этой причине, профориентационные программы должны учитывать этот аспект, и предоставлять обучающимся и студентам необходимые знания и практические навыки для успешного ведения бизнеса или управления в условиях современного рынка. Более того, профориентация, как ключевой инструмент подготовки молодежи к карьерному выбору и развитию, должна эффективно отвечать вызовам и возможностям, представленным современной экономической реальностью, способствуя успешной адаптации выпускников к требованиям капиталистического рынка труда. Она должна учитывать не только текущие потребности рынка труда, но и предсказывать будущие тенденции, чтобы подготовить молодежь к профессиональной деятельности в будущем. В целом, в рамках капиталистической модели, профориентация должна обучать школьников, выпускников и студентов умению анализировать рыночные возможности, прогнозировать профессиональные тренды, и помогать им определиться с выбором карьерного пути, который соответствует их интересам и способностям.

Необходимо также учитывать, что с развитием глобализации и распространением капитализма наблюдается динамичная эволюция рынка труда, проявляющаяся в частых изменениях профессиональных направлений и требований [3]. Традиционные профессии, которые не успевают адаптироваться к новым технологиям и требованиям, постепенно устаревают. В то же время,

возникают совершенно новые профессиональные направления, связанные с цифровизацией, искусственным интеллектом, экологической устойчивостью и другими современными вызовами. В результате этого, возрастает потребность в переподготовке кадров и непрерывном образовании (lifelong learning). Специалисты сегодня должны быть готовы к постоянному совершенствованию своих знаний и навыков, чтобы успешно адаптироваться к новым требованиям и технологиям, которые появляются на рынке. Профориентация должна помогать молодежи оценить текущие и будущие требования рынка труда, для того чтобы они могли правильно ориентироваться при выборе профессии и готовиться к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

Важно также подчеркнуть, что для достижения успеха в динамичной и конкурентной профессиональной среде, которую определяют непрерывное профессиональное образование, глобализация, капитализм, смена традиционных профессий и появление новых профессий, необходимо синхронизировать мировые тенденции с контекстом конкретной страны. Такое сочетание позволяет учитывать глобальные изменения на рынке труда и адаптировать программы под локальные особенности, включая культурные и социальные аспекты. Это помогает создавать программы профориентации, которые соответствуют как мировым трендам, так и специфике региона, улучшая подготовку обучающихся к современным требованиям рынка труда. Например, в Казахстане, учитывая уникальные социально-экономические и образовательные особенности страны, это особенно актуально. В настоящее время Казахстан сталкивается с быстрыми изменениями на рынке труда, где востребованы специалисты с конкретными навыками и квалификацией. Для достижения гармонии между глобальными и локальными потребностями, Казахстан с 2015 года реализует план «100 конкретных шагов» [4], который соответствует Целям устойчивого развития ООН, принятым в 2015 году для реализации к 2030 году [5]. Этот план включает меры, направленные на обеспечение доступа к высококачественному образованию (Цель 4), предоставление достойного трудоустройства и стимулирование экономического развития (Цель 8), развитие индустрии, инноваций и инфраструктуры (Цель 9), а также сотрудничество для достижения общих целей (Цель 17). Эти инициативы создают прочную основу для развития кадрового потенциала и адаптации к изменениям на рынке труда. По этой причине, профориентация в Казахстане играет ключевую роль в реализации государственных программ, поддерживая гармоничное развитие человеческого капитала и социально-экономический прогресс, а также помогая Казахстану удачно синхронизировать глобальный опыт с национальными стратегиями, обеспечивая эффективное развитие профориентационных мероприятий.

Важно также отметить, что помимо синхронизации глобального опыта, Казахстан акцентирует внимание на менталитете, ценностях и национальных приоритетах при организации и развитии профориентационных работ, осознавая, что казахстанская культура может отличаться своими взглядами на приоритетные сферы профессиональной деятельности, предпочтениями в выборе образовательных учреждений и типами рабочей деятельности, которые воспринимаются как наиболее уважаемые и значимые. Например, в Казахстане в

последние годы, наблюдается увеличение количества государственных образовательных грантов на технические и технологические специальности, такие как транспортная техника, строительство, электроника, телекоммуникации и нанотехнологии [6]. Эта тенденция отражает потребности рынка труда в специалистах с высокими техническими компетенциями, способных эффективно внедрять инновации и справляться с современными технологическими вызовами.

Однако, несмотря на более активную работу над организацией профориентации в Казахстане и в других странах мира, многие выпускники всё ещё ограничены в своих знаниях о рынках образовательных услуг и труда из-за недостаточной развитости системы профориентации. В Казахстане, например, отсутствие систематических профориентационных мероприятий привело к тому, что в 2016 году, 45 обладателей Алтын Белги, выбрали специальности, на которые был невысокий спрос на рынке труда и соответственно незначительный госзаказ, в результате чего, они не получили студенческих грантов в 2016 году [7]. Данный кейс подчеркнул важность качественной организации профориентации, которая сможет помочь выпускникам лучше ориентироваться в требованиях рынка труда и образовательных возможностях. Для решения проблем, выявленных в кейсе с Алтын Белги, в 2016 году в стране был официально введён двухчасовой «День профориентации» в казахстанскую школьную программу для учащихся 9-12 классов. Данная казахстанская реформа в сфере профориентации предоставила учащимся возможность получить более полное представление о доступных профессиях и требованиях к ним [7]. Без такой ориентации выпускники имеют высокий риск выбрать профессиональные направления, которые не соответствуют актуальным потребностям рынка, что может негативно сказаться на их карьерных перспективах и финансовой поддержке в учебе. В целом, недостаточная профориентационная подготовка в школах ведёт к ограниченным представлениям выпускников о профессиональных возможностях и, свидетельствует о недостаточном взаимодействии между школами и высшими учебными заведениями, которые могут существенно затруднять процесс принятия осознанных решений.

Для успешной реализации профориентационной системы, в стране должно быть отлажено не только информирование об учебных заведениях, но также и поддержка в выборе профессии, с учетом индивидуальных навыков, способностей и предпочтений обучающихся. Эти аспекты имеют ключевое значение при разработке и реализации профориентационных мероприятий, подчеркивая необходимость адаптации содержания и практических навыков, необходимых для успешной карьеры в выбранной области, к специфике востребованных специальностей. Такой подход способствует не только улучшению индивидуального выбора профессии, но и соответствует стратегическим направлениям развития образовательной и технологической инфраструктуры страны, способствуя её инновационному развитию в рамках мировых стандартов. В целом, успешная организация профориентационных работ в Казахстане и других странах требует глубокого понимания всех указанных аспектов и их интеграции в общую стратегию образовательной и карьерной поддержки молодежи и выпускников школ. Это включает в себя не только учет текущих потребностей рынка труда и

региональных особенностей, но и активное сотрудничество с образовательными учреждениями, работодателями и государственными органами для создания гибкой и эффективной системы, которая позволит молодежи более осознанно подходить к выбору своей будущей профессии и карьеры.

Раздел 1: Перспективы и проблемы профориентационной работы в школах

Раздел 1 посвящен анализу перспектив и проблем профориентационной работы в современных школах, что включает в себя рассмотрение текущего состояния данной сферы, а также предполагаемые вызовы и возможности для будущего развития.

На сегодняшний день одной из самых острых проблем современного общества, которую может помочь решить ранняя профориентация в школах, является отсутствие истинного интереса и увлеченности у специалистов в своих профессиональных областях. Эта проблема ярко отображена в цитате швейцарского и немецкого писателя Петера Бехселя: «Мы живем в эпоху специалистов, которые не интересуются своей специальностью» [8, 69]. Его слова подчеркивают феномен, когда люди, обладая высокими профессиональными навыками и квалификацией, теряют энтузиазм и подлинную заинтересованность в том, чем они занимаются. Этот феномен может быть связан с несколькими факторами. Во-первых, стремительное развитие технологий и глобализация приводят к быстрой смене тенденций и требований на рынке труда. В результате специалисты вынуждены постоянно адаптироваться к новым условиям, что может вызывать чувство неопределенности и усталости. Во-вторых, в погоне за карьерным ростом и финансовой стабильностью, многие люди выбирают профессии, которые не соответствуют их личным интересам и склонностям. Это может привести к тому, что работа становится лишь средством заработка, а не источником вдохновения и самореализации. Кроме того, современная система образования часто нацелена на приобретение конкретных навыков и знаний, необходимых для выполнения определенных функций, но не всегда уделяет достаточное внимание развитию критического мышления, творческого подхода и исследовательского интереса. В результате специалисты могут оказываться узконаправленными профессионалами, способными выполнять задачи, но не имеющими глубокой заинтересованности в своей области. Отсутствие интереса к своей специальности также может негативно сказываться на качестве работы и инновациях. Специалисты, лишённые энтузиазма, могут проявлять меньшую инициативу, избегать ответственности и не стремиться к профессиональному росту и саморазвитию. Это, в свою очередь, может привести к стагнации в профессиональной сфере и недостатку новых идей и решений. Таким образом, проблема, поднятая Петером Бихселем, является важным вызовом для современного общества. Она подчеркивает необходимость переосмысления подходов к профессиональной подготовке и карьере, акцентируя внимание на важности поиска истинного интереса и увлеченности в своей работе [8].

Важно понимать, что проблема отсутствия истинного интереса и увлеченности у специалистов в своих профессиональных областях, не является проблемой отдельных стран, а присутствует во многих странах мира, тем самым представляя собой значительный мировой вызов. Этот феномен, затрагивающий разные страны и культуры, свидетельствует о глобальной тенденции, которая может иметь серьёзные последствия для общества и экономики.

В следующих подразделах данного раздела будут рассмотрены проблемы, выявленные в литературе, которые способствуют утрате энтузиазма и интереса к профессии у современных школьников, студентов и других молодых людей. Эти проблемы включают в себя следующие аспекты: (а) разрушение семейных традиций передачи профессии от поколения к поколению; (б) резкий упадок авторитета родителей и учителей как экспертов, так как профессиональный выбор наиболее интеллектуально развитых и личностно зрелых подростков чаще делается самостоятельно, без заметного влияния окружающих их значимых людей (родителей, родственников, учителей, друзей); (в) размытие границ мужских и женских профессий. На основании анализа этих проблем, будут выделены дальнейшие перспективы развития профориентационной работы в школах.

1.1. *Определение терминов педагог-профориентатор и карьерный консультант в школах*

Функционирование школы в демократическом обществе должно соответствовать целям общества. Если наша цель - обеспечить доступ как можно большего числа молодежи к среднему образованию и трудоустроить ее, необходимо разработать интегрированный план, который бы удовлетворял потребности учащихся через жизненно важные опыты [9]. Этой цели должна служить четкая программа профориентации, которая будет вестись квалифицированным специалистом.

В литературе встречаются два наиболее часто используемых термина для обозначения таких специалистов, а именно карьерный консультант или педагог-профориентатор. Различие в употреблении данных терминов зависит от страны и контекста использования этих понятий.

Термин *карьерный консультант* чаще всего используется в странах с развитой системой карьерного консультирования, таких как США, Великобритания, Канада и другие западные страны. Карьерные консультанты предоставляют широкий спектр услуг, связанных с карьерным развитием, включая оценку профессиональных интересов, навыков и ценностей, помощь в поиске работы, подготовку резюме, подготовку к интервью и т.д. [10]. Они работают как с учащимися, так и с взрослыми, помогая им в принятии карьерных решений. Существует несколько типов карьерных консультантов, каждый из которых специализируется в различных областях карьерного развития и обслуживает разнообразные группы населения (см. Таблица 1).

Таблица 1. Типы карьерных консультантов

Типы карьерных консультантов	Описание обязанностей
Консультанты по вопросам развития карьеры	работают с организациями, правительственными учреждениями и некоммерческими организациями в целях разработки и осуществления

программ, практикумов и учебных инициатив в области развития карьеры. Они предоставляют экспертные услуги в таких областях, как оценка карьеры, управление талантами, развитие лидерских качеств и организационные изменения.

Советники по вопросам военной карьеры

оказывают помощь служащим и их семьям в планировании карьеры, помощи в переходный период и реинтеграции в гражданскую жизнь. Они предоставляют консультации и ресурсы, связанные с военными профессиями, льготами на образование и возможностями карьерного роста в гражданской сфере.

Школьные консультанты

работают в начальных, средних и старших школах, предоставляя учащимся учебные, профессиональные и личные/социальные консультации. Они помогают учащимся изучать возможности карьерного роста, разрабатывать учебные планы и ориентироваться в вопросах перехода от школьного образования к послешкольному образованию или занятости. Улучшают совместную работу школ, родителей и школьного персонала в целях создания условий, способствующих повышению успеваемости учащихся и успехов в школах.

Консультанты по вопросам профессионального обучения работают с инвалидами, клиентами с тем чтобы помочь клиентам найти по вопросам профессиональной подходящие варианты карьеры и реабилитации и лицами, достичь целей в области занятости. переходящими на рынок труда

предоставляют услуги по оценке, консультированию и трудоустройству, с тем чтобы помочь клиентам найти подходящие варианты карьеры и достичь целей в области занятости.

Консультанты по вопросам развития трудовых ресурсов работают с безработными или частично занятыми лицами

помогают им приобрести навыки, пройти профессиональную подготовку и получить ресурсы, необходимые для обеспечения устойчивой занятости. Они обеспечивают профессиональную подготовку, помощь в поиске работы и

Адаптировано с CareerExplorer. <https://www.careerexplorer.com/careers/career-counselor/>

Как видно из представленной информации в Таблице 1, карьерные консультанты играют ключевую роль в поддержке и развитии профессиональных траекторий, как молодёжи, так и взрослых [10; 11]. Различные типы карьерных консультантов, перечисленных в таблице, предоставляют специализированные услуги, которые помогают людям принимать осознанные решения. Они содействуют не только выбору профессии, но и профессиональному росту и адаптации в условиях меняющегося рынка труда. В условиях глобализации и быстрой трансформации профессий роль этих специалистов становится все более востребованной и значимой. Поэтому важно интегрировать их работу в образовательные и профессиональные системы для обеспечения комплексного подхода к карьерному развитию.

Второй термин, а именно *педагог-профориентатор*, широко используется в образовательной системе некоторых стран, особенно в России, Казахстане и других постсоветских странах [12]. Педагог-профориентатор играет ключевую роль в ориентации учащихся школ на выбор профессии и карьерное развитие. Их работа направлена на знакомство с различными профессиональными направлениями и на анализ рынка труда.

Одним из ключевых аспектов работы педагогов-профориентаторов является индивидуальный подход к каждому учащемуся. Учитывая разнообразие интересов и потребностей школьников и студентов, эти специалисты создают персонализированные планы профориентационной работы, учитывая их уникальные обстоятельства и цели. Это может включать в себя проведение индивидуальных консультаций, групповых сессий, карьерных ярмарок и мероприятий, направленных на развитие карьерных навыков. Они помогают учащимся принимать осознанные решения относительно образовательного и профессионального пути, сопровождая и консультируя их.

Педагоги-профориентаторы также играют важную роль в преодолении информационных и социальных барьеров, с которыми могут столкнуться учащиеся при выборе профессионального направления. Они предоставляют актуальную информацию о рынке труда, тенденциях в различных отраслях и перспективах карьерного роста, что помогает школьникам принимать обоснованные решения относительно своего будущего. Кроме этого, педагоги-профориентаторы поддерживают учащихся в развитии мягких навыков, таких как коммуникация, лидерство и адаптация к изменениям, что является неотъемлемой частью успешной карьерной интеграции в современном обществе. Педагоги-профориентаторы также активно сотрудничают с родителями и учителями, чтобы создать поддерживающую образовательную среду, способствующую успешному карьерному росту каждого ученика. Таким образом, роль педагогов-профориентаторов не только включает в себя предоставление информации о

профессиональных возможностях и поддержку в процессе принятия решений, но и охватывает важные аспекты развития личности и подготовки к будущей профессиональной жизни. Их работа является необходимым звеном в образовательной системе, обеспечивая учащимся необходимые знания, навыки и уверенность для успешного старта в профессиональной сфере.

В целом, основываясь на анализе определений двух терминов: карьерный-консультант и педагог-профориентатор, основное различие между ними заключается в контексте и области специализации. Карьерные консультанты обычно охватывают широкий спектр услуг, связанных с карьерным развитием и профессиональной ориентацией в различных возрастных группах и среди разных категорий клиентов [13]. Они предоставляют консультации по развитию карьеры, помощь в поиске работы, подготовке резюме, сетевому взаимодействию и другим аспектам профессиональной подготовки. В то время как педагоги-профориентаторы углубляются в конкретные потребности школьников и студентов, ориентируя их на выбор образовательных и профессиональных траекторий, сосредотачиваясь на контексте школьного образования и карьерной подготовки молодежи. В данном разделе будут использоваться два эти термина, в зависимости от региональных особенностей и исторических контекстов развития систем образования и карьерного консультирования в различных странах.

Педагоги-профориентаторы имеют огромный потенциал для развития гетерогенных направлений экономики знаний (knowledge economy). Экономика знаний относится к экономической системе, в которой знания и информация являются основными двигателями роста, производительности и инноваций [14]. В такой экономике акцент делается на создании, приобретении и эффективном использовании знаний для улучшения экономической производительности и конкурентоспособности. В рамках новой модели экономики-знаний профориентация в школах играет важную роль в подготовке учащихся к современному рынку труда, так как она помогает ученикам определить свои сильные стороны, интересы и профессиональные амбиции еще на раннем этапе, направляя их на образовательные пути и развитие навыков, соответствующие требованиям быстро меняющегося рынка труда. С помощью профориентации формируются осознанные профессиональные решения и поощряются привычки к постоянному обучению, что вооружает учеников необходимыми инструментами для успешной адаптации в экономике, где ключевыми являются гибкость, креативность и непрерывное развитие навыков. Интеграция эффективной профориентации в школьные программы обеспечивает учащихся знаниями и умениями, необходимыми для навигации и вклада в динамичную и конкурентоспособную мировую экономику.

Несмотря на положительные аспекты работы карьерных консультантов и педагогов-профориентаторов, в настоящее время многие школы в различных странах сталкиваются с отсутствием или нехваткой программ профориентации, а также специалистов в этой области. Научная литература подчеркивает преимущества и перспективы профориентационной работы в школах, но также указывает на существенные проблемы, возникающие при отсутствии данных специалистов [15].

Проблема отсутствия или нехватки педагогов-профориентаторов или карьерных консультантов может являться следствием отсутствия четкого понимания и определения роли данных специалистов в образовательной системе. Их обязанности часто становятся размытыми и недостаточно определёнными, что становится предметом дебатов среди специалистов. Это не только затрудняет внедрение и эффективное функционирование профориентационных программ, но и ограничивает возможности учеников в получении необходимой информации и поддержки при выборе профессионального пути. Кроме того, отсутствие или нехватка специалистов в области профориентации может привести к недостаточной подготовленности учащихся к переходу на рынок труда и выбору образовательных или карьерных траекторий. Эти проблемы подчеркивают необходимость развития и укрепления системы профориентации в школах, а также улучшения подготовки специалистов в этой области.

1.1.1. Основные последствия отсутствия педагогов-профориентаторов и карьерных консультантов в школах

Отсутствие профориентации в школьной программе – это проблема, которая оказывает значительное влияние на будущее обучающихся и студентов. В современном мире выбор профессии становится все более сложным и ответственным шагом [16]. Большинство школьников сталкиваются с необходимостью принятия решений о своем будущем в условиях недостатка информации и понимания о реальных требованиях рынка труда. В результате многие выпускники школы выбирают неподходящие им профессии или вообще не имеют ясного представления о своих карьерных перспективах. Отсутствие педагогов-профориентаторов или карьерных консультантов в школах ведет к тому, что многие учащиеся оказываются не готовыми к выбору профессии, когда наступает время принимать такие серьезные решения.

Современная школьная программа, как правило, сосредоточена на преподавании академических предметов, при этом мало внимания уделяется развитию профессиональных навыков и ознакомлению с разнообразием профессиональных путей. Это создает пробел в знаниях и навыках, необходимых для успешной адаптации к реальным требованиям рынка труда [17]. Например, в 2017 году в Пакистане было проведено исследование, целью которого было изучение уровня знаний о профориентации среди старшеклассников, их отношения к получению этой информации и роли консультантов в принятии правильного карьерного решения [18]. Сбор данных проводился в период с октября по ноябрь 2016 года в двух частных учебных заведениях Карачи. В исследование вошли 500 студентов, обучающихся в одной старшей школе по программе A-level и программе промежуточного уровня на учебный год 2016-2017. Для сбора данных был разработан структурированный опросник, адаптированный из предыдущих исследований. Для анализа данных использовалась программа SPSS 20. Результаты исследования показали, что 45,2% студентов утверждают, что они не обладают знаниями в области профессиональной ориентации, в результате чего около 31,2% студентов утверждали, что решение относительно их карьеры было трудным в следствие

отсутствия консультаций с педагогами-профориентаторами. Большинство участников опроса в рамках данного исследования (82,6%) выразили мнение о необходимости внедрения педагога-профориентатора в каждую школу. Эти результаты подчеркивают значимость наличия квалифицированных специалистов по профориентации в образовательной среде, а также то обстоятельство, что профессиональная ориентация играет ключевую роль в их образовательном процессе и карьерном развитии. Наличие педагога-профориентатора в школе может существенно способствовать лучшему пониманию карьерных возможностей, более осознанному выбору образовательных путей и эффективной подготовке к будущей профессиональной деятельности. Эти данные подтверждают, что интеграция профориентационных программ в образовательную систему имеет большое значение для успешного формирования карьерных стратегий учащихся.

Другим важным последствием проблемы отсутствия педагогов-профориентаторов является недостаток информации у учащихся о том, какие профессии и специализации востребованы на рынке труда [19]. Отсутствие педагогов-профориентаторов в школах приводит к тому, что многие учащиеся оказываются неготовыми к выбору своей будущей профессии, что затрудняет процесс принятия решений и адаптации к реальным требованиям рынка труда из-за дефицита знаний, что делает выбор карьеры более сложным и менее осознанным. Без этого знания студенты могут сделать выбор, основанный на представлениях, которые могут быть устаревшими или неверными. Это часто приводит к ситуации, когда выпускники не могут найти работу по своей специальности или сталкиваются с неожиданными трудностями в карьерном развитии.

Вместе с проблемами недостаточного представления о профессиональных целях и профессиональной траектории появляются следующие аспекты: нехватка профессиональных навыков, недостаточно развитые профессионально важные качества, неготовность к адаптивному поведению на рынке труда, что подчеркивает важность персонализированного подхода в профессиональном консультировании. Например, исследование Deloitte 2020 года [20] выявило, что 31% миллениалов и около 50% представителей поколения Z, которые не работали с педагогами-профориентаторами перед тем, как сделать выбор профессии, имели недостаток информации о профессиях, востребованных на рынке труда, и планировали сменить работу в течение следующих двух лет. Вывод, который можно сделать из этого анализа, заключается в том, что недостаток профессиональной информации и навыков, необходимых для успешной адаптации на рынке труда, приводит к нестабильности и неудовлетворенности в карьере, особенно среди молодых поколений, таких как миллениалы и поколения Z. Это подчеркивает важность персонализированного подхода в профессиональном консультировании, который помогает лучше понять свои профессиональные цели и возможности, а также развить необходимые качества и навыки. Без надлежащей поддержки и информации, молодые специалисты могут испытывать трудности в нахождении подходящей профессии и стремиться к частым сменам работы, что может негативно сказываться на их

профессиональном развитии и удовлетворенности жизнью.

Другое исследование, проведенное Лапаном, Уиткомбом и Алманом в 2012 году [21], целью которого было изучить положительные аспекты профессионального школьного консультирования в Коннектикуте, также как и исследование Deloitte 2020 года, подчеркнуло ключевую роль педагогов-профориентаторов в решение проблемы недостатка информации у учащихся о том, какие профессии и специализации востребованы на рынке труда. Результаты исследования показали, что профориентационные услуги в школе оказывают положительное влияние на учащихся, помогая им определиться с карьерными предпочтениями, а также способствуют снижению уровня дисциплинарных нарушений и отстранений от занятий. Исходя из этого, авторы исследования рекомендуют школам активно поддерживать и развивать услуги по профессиональной ориентации и консультированию.

Дополнительный вывод заключается в том, что профессиональное консультирование помогает не только лучше понимать свои карьерные возможности, но также создаёт более благоприятную школьную среду, что в свою очередь способствует общему улучшению академических и поведенческих показателей школьников. Это подчёркивает важность интеграции этих услуг в образовательные учреждения для всестороннего развития обучающихся. В таких ситуациях, педагоги-профориентаторы играют решающую роль в оказании помощи учащимся в выборе профессии и изучении потенциальных профессий. Данные специалисты могут дать ценную информацию о различных рынках труда, путях получения образования и формирующихся тенденциях в области карьеры, которые в противном случае могут оказаться недоступными.

Более того, необходимо понимать, что множество карьерных возможностей может быть как захватывающим, так и пугающим процессом для людей на любом этапе жизни, что особенно актуально для школьников, которым еще тяжелее связать свои интересы и умения с конкретными профессиональными возможностями в современном обществе, в котором наряду с существующими профессиями, появляются новые профессии. Именно поэтому профессиональное консультирование в школах становится еще более значимым в современном обществе, где рынок труда быстро меняется и процесс выбора карьеры становится более сложным и запутанным. В таких условиях педагоги-профориентаторы и профессиональные консультанты играют важную роль, помогая школьникам и другим группам населения ориентироваться в разнообразии возможностей, понимать требования и перспективы различных профессий, а также связывать свои интересы и навыки с наиболее подходящими карьерными путями. Педагоги-профориентаторы и консультанты по вопросам карьеры используют инструменты оценки, чтобы помочь учащимся определить их интересы, навыки и ценности, а затем направлять их к реализации карьерных возможностей, которые согласуются с этими факторами. Без доступа к услугам этих специалистов учащиеся могут с трудом анализировать многочисленные возможности в плане карьеры и принимать обоснованные решения относительно своего профессионального будущего. Если рассмотреть развитие деятельности педагогов-профориентаторов и карьерных консультантов во время второй промышленной

экономической волны начала XX века (1900-1950), многие люди начинали работать в отраслях, которые производили продукцию в больших масштабах, таких как текстиль и железо [22], смещая внимание на специализацию и профессиональную ориентацию на определенный карьерный путь. Традиционная карьера сопровождалась вехами в работе и чувством прогресса с целью постепенного выполнения более сложных и, возможно, более высокооплачиваемых ролей. Это стало поворотным пунктом для педагогов-профориентаторов и консультантов по профориентации, которые могли помочь ищущим школьникам и студентам найти возможности, которые помогут им выйти на прочный карьерный путь, при помощи таких инструментов как оценка личности, которая помогала определить уникальные характеристики людей.

Затем в 1990-х годах быстрые темпы развития компьютерных технологий достигли пика на рабочем месте, индивидуальная карьерная идентичность стала более важной в консультировании по карьере, и профессиональной помощи учащимся в развитии универсальности в их перспективах занятости.

На сегодняшний день, работа становится все более цифровой, дистанционной и гибкой, в результате чего консультирование по вопросам карьеры становится более динамичным и интегрированным. Например, исследование о профессиональном консультировании и ориентации в старших школах Нигерии, включая роль информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), было проведено Ойе, Оби, Мохдом и Бернис в 2012 году [23]. Результаты исследования показали, что использование цифровых профориентационных программ профессионального консультирования в старших школах Нигерии оказывают положительное влияние на учащихся, помогая им лучше ориентироваться в образовательной, профессиональной и социальной информации, необходимой для принятия обоснованных решений. Эти программы также способствуют устранению распространённой среди молодёжи неосведомлённости о карьерных возможностях и проблемах, связанных с личностными расстройствами. В связи с этим было рекомендовано, чтобы руководители школ выделяли время на расписание для таких консультативных услуг, так как присутствие квалифицированного педагога-профориентатора и консультанта по вопросам карьеры в школах может расширить возможности учащихся в плане поиска полезных путей развития карьеры, соответствующих их уникальным устремлениям и способностям.

Однако, не смотря на определенную эволюцию школьного карьерного консультирования, образовательные системы многих стран во многих школьных учебных заведениях, все еще медленно осознают важность педагогов-профориентаторов или карьерных консультантов, ответственных за помощь в определении профессий, которые будут соответствовать потребностям учащихся и развивать экономику страны, так как процесс профориентации не должен разделять профессиональные и личные вопросы, а наоборот интегрировать их для более глубокой оценки взаимосвязи всех жизненных ролей. Из-за наблюдаемого дефицита консультирования по профессиям для учащихся школ, а также отсутствия педагогов-профориентаторов в школах, во многих странах наблюдается рост числа выпускников, которые сталкиваются с трудностями в выборе

профессионального пути и адаптации к требованиям современного рынка труда. Например, 45,2% студентов утверждают, что они не обладают знаниями в области профессиональной ориентации, в результате чего около 31,2% студентов утверждали, что решение относительно их карьеры было трудным в следствие отсутствия консультаций с педагогами-профориентаторами. Большинство участников опроса в рамках данного исследования (82,6%) выразили мнение о необходимости внедрения педагога-профориентатора в каждую школу.

В Казахстане из-за отсутствия качественной системы прогнозирования потребностей в подготовке кадров и эффективной системы профессиональной ориентации ежегодно в среднем 70 тысяч выпускников остаются нетрудоустроенными, 23% молодежи с высшим образованием работают на низкоквалифицированной работе. В Соединенных Штатах Америки, в маленьких и средних школах, услуги по профориентации предоставляются администраторами и учителями, а не специалистами по профессиональной ориентации, что приводит к тому, что учащиеся не всегда получают достаточно глубокий и систематический подход к своему профессиональному развитию и выбору карьерного пути. Результаты опроса, проведенного в Новой Зеландии, также отражают результаты, обнаруженные в Соединенных Штатах Америки, и показывают, что только 15% консультантов по вопросам профессионального консультирования школьников были квалифицированными специалистами данного направления.

Наблюдаемые недостатки в системе профориентации в школах по всему миру свидетельствуют о необходимости срочных изменений и улучшений в этой области. Отсутствие квалифицированных карьерных консультантов ведет к росту числа выпускников, сталкивающихся с трудностями в выборе профессионального пути и приспособлении к требованиям современного рынка труда. Это не только затрудняет индивидуальное развитие молодежи, но и имеет потенциальные экономические последствия для стран, исходя из неэффективного использования человеческого капитала и увеличения числа неквалифицированных работников с высшим образованием. Для того чтобы изменить текущую ситуацию, необходимо усилить усилия в области профессиональной ориентации. Это включает в себя введение обязательного обучения для педагогов-профориентаторов, развитие программ поддержки для школьников и студентов, а также создание сетей и ресурсов, которые бы обеспечивали доступ к актуальной информации о рынке труда и карьерных возможностях.

Важно также обращать внимание на интеграцию личных и профессиональных аспектов при выборе карьерного пути, чтобы обеспечить глубокое понимание потребностей и амбиций каждого учащегося [24]. Решение этих проблем требует совместных усилий образовательных учреждений, правительств и общественных организаций. Инвестиции в развитие системы профориентации будут способствовать устойчивому социально-экономическому развитию, сокращению безработицы среди молодежи и повышению общего уровня профессиональной компетентности населения. Это требует не только финансовых ресурсов, но и стратегического внимания к разработке и внедрению

комплексных подходов к карьерной подготовке, способствующих успешному становлению нового поколения в мире труда.

Таким образом, нехватка или отсутствие педагогов-профориентаторов в школьной программе представляет собой серьезную проблему, требующую внимания образовательных властей и общественного обсуждения. Решение этой проблемы может способствовать более успешной карьерной адаптации выпускников и повышению общего уровня образования.

Следующий подраздел данного раздела посвящён анализу другой важной проблемы, выявленной в профориентационной работе в школах. В частности, будет рассмотрена проблема сегрегированного подхода к организации профориентации. Эта проблема связана с тем, что в текущих системах профориентации часто наблюдается разрозненная и несогласованная структура, где различные элементы профориентационной работы выполняются отдельно друг от друга, без интеграции и координации.

1.2. Сегрегированный подход как проблема в организации профориентационных работ

Важно отметить, что во многих странах профессиональная ориентация и консультирование до сих пор часто организуются для поддержки определенных групп (таких как социально-незащищенные, безработные или меньшинства) или на различных этапах жизни (школа, колледж, университет). Полезность таких подходов часто вызывает споры. Например, участие в группе временно безработных может измениться после трудоустройства, что приведёт к прекращению поддержки со стороны организаций, которые ранее помогали в период безработицы [25]. Несмотря на продолжающиеся проблемы в профессиональной сфере, данные категории лиц могут оказаться без необходимой поддержки. Аналогично, школьники, сталкивающиеся с выбором карьеры, могут обнаружить, что не имеют доступа к консультациям с педагогом-профориентатором в начальной\средней школах или после окончания школы, получая доступ к профессиональному консультированию только в выпускных классах, что создаёт дополнительные вызовы для школьников в процессе принятия важных решений о своём будущем. В результате учащиеся могут столкнуться с необходимостью самостоятельно искать информацию о профессиональных направлениях и возможностях обучения, что может привести к ограниченности и неопределённости в их карьерных планах.

Необходимо осознавать потенциал профориентационных работ, которые могут помочь решить проблемы сегрегированного подхода и выполнять несколько ключевых функций. Например, социальная функция в профориентационных работах может помогать школьникам и студентам адаптироваться в обществе. Экономическая функция может повышать профессиональную активность и производительность труда. В свою очередь, психолого-педагогическую функцию может помочь учитывать индивидуальные способности обучающихся и студентов. В связи с этим, осуществление профориентационных мероприятий требует активного сотрудничества

образовательных организаций с социальными партнёрами, включая государственные органы, работодателей и представителей науки, подчёркивая то наблюдение, что одной из задач профориентации является мотивация и усиление взаимодействия между этими участниками, так как многие социальные проблемы, такие как безработица и низкий уровень квалификации, не могут быть решены на уровне одной организации. Это требует коллективного интегрированного подхода.

Проблема сегрегированного подхода к организации профориентационных работ и карьерного консультирования также отражается и подчёркивается в научных исследованиях. Например, в своей статье Хулей и соавторы используют термин «эмансипаторное карьерное консультирование» (*emancipatory career guidance*), которое предполагает проведение работ на разных уровнях: микро (индивидуальные и групповые), мезо (институциональные и организационные) и макро (социальные и политические системы) [26, 63]. Каждый из этих уровней направлен на устранение барьеров и создание возможностей для всех участников, обеспечивая более справедливый доступ к карьерным возможностям и ресурсам.

Микро-уровень эмансипаторного профессионального карьерного консультирования, который включает в себя индивидуальные и групповые консультации, уделяет внимание личным потребностям, интересам и обстоятельствам каждого человека. Педагоги профориентаторы и карьерные консультанты помогают школьникам, студентам и другим людям осознавать и развивать свои навыки и компетенции, исследовать различные карьерные пути и принимать обоснованные решения о своём будущем. Важно также учитывать личные барьеры, такие как стереотипы и предубеждения, которые могут ограничивать карьерные возможности. На этом уровне профессиональное карьерное консультирование направлено на расширение возможностей личности, предоставляя инструменты и знания для самостоятельного выбора и управления карьерой.

Мезо-уровень эмансипаторного профессионального карьерного консультирования фокусируется на институциональных и организационных аспектах. Здесь профессиональное карьерное консультирование охватывает структуры и процессы внутри образовательных учреждений, организаций и сообществ. Оно включает разработку и внедрение программ и политик, которые способствуют равному доступу к ресурсам и возможностям для всех участников. Это может включать, например, программы наставничества профессиональной ориентации и стажировок, которые помогают студентам и сотрудникам развивать необходимые навыки и знания для успешного карьерного роста. На этом уровне важно создавать инклюзивную культуру, которая поддерживает и поощряет разнообразие и равенство.

Макро-уровень эмансипаторного профессионального карьерного консультирования охватывает социальные и политические системы. Он направлен на анализ и изменение более широких структур и контекстов, которые влияют на карьерные возможности и выборы. Это может включать лоббирование и разработку политик направленных на устранение социальных и экономических неравенств, которые могут ограничивать доступ к качественному образованию и трудовым ресурсам. Например, это может включать меры по обеспечению

доступности высшего образования для всех социальных групп и поощрение равенства на рынке труда через законодательные инициативы и социальные программы.

Эти три уровня эмансипаторного подхода к профессиональному карьерному консультированию работают в комплексе, чтобы обеспечить справедливость и равенство в доступе к карьерным возможностям и ресурсам. Они помогают школьникам, студентам и другим людям, нуждающимся в профессиональном карьерном консультировании, не только развивать свои навыки и знания, но и бороться с системными барьерами, которые могут ограничивать их профессиональное развитие и реализацию. Необходимо также отметить, что эмансипаторный подход акцентирует внимание на необходимости осознания и анализа системной несправедливости, которая влияет на взаимодействие с отдельными лицами и группами.

Другие исследования, которые также подчёркивают важность эмансипаторного подхода, проведённые Томсеном в 2012 году, а также Блюстейн и его со-авторами в 2005 году [27; 28], говорят о необходимости анализа не только внутренних психологических особенностей, которые школы могут предоставить во время диагностических работ, но и о необходимости включения и учёта социальных и экономических факторов. В отличие от сегрегированного подхода, который ограничивается узкими рамками и отдельными проблемами, эмансипаторное профессиональное карьерное консультирование стремится к комплексному подходу, интегрируя работу на всех уровнях. Это помогает лучше понимать и решать системные проблемы, улучшая доступ к ресурсам и возможностям для всех слоев населения.

Помимо предоставления профориентационных услуг и карьерного консультирования в виде фрагментированного подхода на определённых этапах жизни, сегрегированный подход в профориентации проявляется через отсутствие единой стратегии и согласованности между различными программами и мероприятиями. Это приводит к тому, что обучающиеся получают разрозненные и неполные данные о возможностях профессионального развития, а также сталкиваются с трудностями в получении комплексной поддержки при принятии карьерных решений. Например, при наличии такого сегрегированного подхода, информация о профессиях, навыки поиска работы и карьерное планирование могут быть представлены в разных форматах и в разное время, что может затруднять восприятие и усвоение обучающимися этих данных.

Данная проблема сегрегированного подхода (отсутствие единой стратегии и несогласованность между различными программами) подчеркивается в научных исследованиях, посвященных социальным вопросам и карьерным путям. Особенно она актуальна в контексте различий между городскими и сельскими районами, где часто упускаются из вида радикально отличающиеся условия и потребности. Например, научное исследование, проведённое Дэвидом Фаррюжи в 2014 году [29], показало, что карьерные пути молодых людей в сельских районах (школьников и выпускников школ) часто представляются как жесткий выбор между переездом в поисках карьерных возможностей в городскую местность или решением остаться в том же месте с ограниченными

профессиональными карьерными перспективами. Это связано с географическим неравенством, которое ограничивает доступ сельской молодежи к культурному опыту, доступному в городах. В то время как городская молодёжь может пользоваться широким спектром глобальных культурных ресурсов и возможностей для трудоустройства, сельская молодежь часто сталкивается с экономическим спадом и вынуждена искать ресурсы и возможности в городских центрах. Эти различия формируют уникальные культурные практики, идентичности, и экономические возможности, что должно учитываться при разработке профориентационных программ.

Другое исследование, аналогичное исследованию Фаррюжи, подчеркивает аналогичную дилемму, с которой сталкиваются молодые люди в сельских районах. Данное исследование провёл Росвалл в контексте Швеции в 2020 году [30]. Результаты исследования подчеркнули важность преодоления отсутствия единой стратегии между различными профориентационными программами, несмотря на высокий уровень жизни в стране.

В Швеции учащиеся не разделяются по направлениям до 9-го класса, и только перейдя в 9 класс в возрасте 15-16 лет, они делают первый выбор, связанный с потенциальной карьерной сферой. Важно отметить, что в Швеции среднее образование в старшей школе не является обязательным, поэтому около 95% учеников продолжают обучение по одной из 18 национальных образовательных программ или пяти вводных программ. Двенадцать из этих программ профессиональные и не дают права на высшее образование, а остальные шесть — подготовительные, предоставляющие право на дальнейшее получение высшего образования. Школы могут быть как муниципальными, так и частными.

Исследование Росвалла использовало три категории участников для отображения пространственных и демографических переменных и национального контекста: - A1 (большой город, более 200 000 жителей): в этой категории было пять регионов, и во всех старших классах средней школы проводились все 18 национальных программ, а также карьерное консультирование в нескольких школах. - C8 (сельская местность, менее 15 000 жителей в центре муниципалитета): в эту категорию вошли шесть регионов, в которых количество национальных программ варьировалось от 7 до 13, и карьерное консультирование проводилось только в трёх из них. - C9 (сельская местность с туристической индустрией): из шести областей в трёх вообще не проводились национальные программы, а в остальных их количество варьировалось от 4 до 7. Карьерное консультирование проводилось только в трёх из них.

В исследование были опрошены профессиональные консультанты в каждом из 12 сельских муниципалитетов и 5 советников в различных социально-экономических районах одного городского муниципалитета, что обеспечило разнообразное представление социально-экономических условий. В некоторых муниципалитетах Швеции отсутствовали средние школы, поэтому были опрошены профессиональные консультанты, работающие с учащимися девятых классов, что является последним годом обязательного школьного образования. Большинство консультантов отвечали за учеников 6-9 классов, но в некоторых случаях их ответственность распространялась на всех учеников и студентов с 1

класса до взрослого образования (теоретически от 7 до 65 лет).

Для сбора данных о практиках карьерного консультирования в исследовании использовались качественные методы, в частности, полуструктурированные интервью. Интервью проводились по ключевым вопросам, направленным на изучение практик консультантов, организации их работы и их восприятия потребностей студентов и местных возможностей. Данные анализировались с использованием теоретической рамки, ориентированной на «геометрию власти», чтобы понять различия в доступных ресурсах и возможностях для студентов. Результаты исследования показали, что среди городских и сельских муниципалитетов наблюдаются определённые сложности в разработке политики развития карьерного консультирования, которое бы подошло и городским и сельским школьникам.

Например, среди факторов, влияющих на выбор карьеры молодых людей в сельских и городских районах, выделяют несколько. В сельских районах значительное влияние оказывают такие факторы, как стремление к независимости от семьи и сверстников, наличие образовательных учреждений и местные ролевые модели. Молодежь из сельской местности часто испытывает амбивалентные чувства по поводу того, оставаться ли в своих сообществах или искать возможности в других местах, что связано с их сильными связями с семьей и местом. В отличие от них, городская молодежь может обладать более разнообразными возможностями и ресурсами, однако она сталкивается с другими проблемами, связанными с дискурсом «учиться уезжать за границу», который подчеркивает необходимость переезда ради лучших перспектив.

Более того, статья Росвалла рассматривает вопрос распределения ресурсов в контексте доступа к высшему образованию. Она подчеркивает, что распределение ресурсов существенно влияет на процесс карьерного консультирования и образовательные возможности, доступные для студентов. В сельских районах недостаток высших учебных заведений и экономических ресурсов может ограничивать выбор студентов, вынуждая их полагаться на местные сети и ролевые модели. Исследование показывает, что те, кто имеет достаточные ресурсы, обладают большим количеством возможностей, тогда как жители сельской местности могут быть лучше осведомлены о местных профессиях, но сталкиваются с трудностями в доступе к высшему образованию. Выводы исследования предполагают, что карьерные консультанты в сельских районах осознают эти неравенства и пытаются решать их через групповые мероприятия и вовлечение сообщества. Однако, хотя они и занимаются более активными мероприятиями по пропаганде местных условий, чем их коллеги в городах, однако они мало чего могут сделать, чтобы остановить растущее количество потоков школьников в города.

Росвалл также отметил, что в сельских муниципалитетах наблюдается дисбаланс в доступных рабочих местах, который способствует созданию гендерного разрыва. В сельских районах чаще всего доминируют работы, традиционно считающиеся мужскими, такие как занятость в сельском хозяйстве, фермерстве и других сферах, связанных с физическим трудом. Это ограничивает карьерные возможности для женщин, которые могут быть менее заинтересованы

или подготовлены для работы в этих областях, что, в свою очередь, влияет на их трудоустройство и карьерное развитие в сельских местностях.

Кроме того, культурные и социальные нормы в сельских местностях могут усиливать гендерные стереотипы, что ещё больше ограничивает выбор профессий для женщин. Например, женщины могут испытывать давление, чтобы следовать традиционным ролям, что ограничивает их доступ к профессиональным сферам, считающимися мужскими. Экономические ресурсы также играют значительную роль, если семья не имеет достаточных средств для поддержки высшего образования, это может ещё больше сужать возможности для женщин, особенно если они заинтересованы в профессиональных сферах, требующих длительного и дорогостоящего образования.

Сельские карьерные консультанты, несмотря на их более тесный контакт с учащимися, часто сталкиваются с ограниченными ресурсами и возможностями для помощи обучающимся. Они могут быть осведомлены о трудностях, с которыми сталкиваются школьники, имеющие академические сложности, и находящиеся в ситуации, когда гендерные стереотипы или экономические ограничения затрудняют их карьерные перспективы. Однако, даже обладая этой осведомленностью, профессиональные карьерные консультанты в сельских школах мало, что могут сделать, чтобы существенно изменить ситуацию, так как они работают в условиях ограниченных ресурсов и отсутствия поддержки на более высоком уровне. Это ещё больше подчёркивает необходимость комплексного подхода к профессиональному консультированию, который учитывал бы не только экономические и культурные особенности сельских регионов, но и гендерные аспекты, обеспечивая равные возможности для всех учащихся независимо от их пола.

Проблемой вышеописанных сегрегированных подходов к предоставлению услуг по профессиональному и карьерному консультированию, является то, что они не рассматривают проблемы в комплексе, это приводит к отсутствию связного подхода, который поддерживал бы человека на протяжении всей его карьерной траектории. Необходимо перестать разрабатывать и использовать профессиональные карьерные консультации и ориентации, которые рассчитаны только на определенные этапы жизни, например на период выпуска из школы. Такие подходы ограничивают поддержку и не учитывают динамичное развитие карьеры на протяжении всей жизни. Карьерные консультации должны быть спроектированы таким образом, чтобы охватывать все ключевые этапы профессионального пути, начиная с выбора профессии и подготовки к ней, через поиск работы, профессиональное развитие и смену карьеры, и заканчивая вопросами пенсионного обеспечения и выхода на пенсию. Подходы, ориентированные только на один этап, как правило, не обеспечивают необходимой поддержки в последующих периодах, что может привести к недостаточной готовности к изменениям и вызовам на протяжении всей карьерной жизни.

Интегрированный подход к карьерному консультированию предполагает создание программ, которые учитывают не только текущие потребности, но и возможные будущие изменения в профессиональной траектории. Это включает в

себя регулярное обновление и переоценку карьерных целей и стратегий, а также адаптацию к новым условиям и требованиям рынка труда. Важным аспектом такого подхода является обеспечение непрерывного доступа к консультативным услугам, что помогает людям своевременно получать поддержку и адаптироваться к изменяющимся условиям. Таким образом, развитие комплексных программ карьерного консультирования, охватывающих все этапы жизни, позволит людям более эффективно управлять своей карьерой, справляться с вызовами и использовать возможности, которые появляются на разных этапах их профессионального пути.

Помимо этого, необходимо начать учитывать различия между предоставлением профессионального карьерного консультирования в городских и сельских местностях, где наблюдается различия в ресурсах, что создает неравенство в доступе к карьерным возможностям. В сельских районах также важно учитывать то обстоятельство, что существует определённое доминирование профессий, традиционно ориентированных на мужскую силу, которые усугубляют гендерные различия. Данный аспект также требует интеграции и комплексного подхода, который будет учитывать не только индивидуальные потребности, но и структурные и культурные факторы. Необходима разработка и внедрение стратегий, которые обеспечат непрерывную поддержку на всех этапах карьерного пути, адаптированные к различным условиям и потребностям. Это включает в себя более гибкие и инклюзивные программы.

Данные сегрегированные подходы указывают на необходимость пересмотра и адаптации систем профессионального и карьерно-ориентационного консультирования с целью лучшего учета нюансов и потребностей современного общества. Это включает усиление механизмов поддержки, адаптированных к географическим локациям, текущим изменениям в профессиональной сфере, а также интеграцию комплексных подходов к консультированию, учитывающих как профессиональные, так и личностные аспекты [31].

Одна из комплексных моделей предоставления карьерного консультирования, предложенная Эсбруком [32], рассмотрена в следующем подразделе, с целью глубже исследовать её потенциальное применение и эффективность в современной практике как альтернативу сегрегированному подходу. Эта модель нацелена на устранение ограничений, присущих подходам, сосредоточенным только на определённых этапах жизненного цикла, и предлагает интегрированный подход к карьерному консультированию, который охватывает все ключевые стадии профессионального пути.

1.2.1. Комплексная модель Эсбрука: как решение проблемы сегрегированного подхода

В 1997 году, Рауль Ван Эсбрук, научный сотрудник Брюссельского университета, предложил комплексную модель профессиональной ориентации и карьерного консультирования, которая ставит человека, а не проблему, в центр оказываемой профессиональной поддержки [32]. В отличие от сегрегированного

подхода, при котором проблема рассматривается как один из аспектов человека – например, только в период школы или в период безработного положения, - модель Эсбрука акцентирует внимание на рассмотрение человека как целостной личности. Эта модель предлагает учитывать все аспекты и условия жизни человека, а не фокусироваться только на конкретной проблеме или этапе жизни. Такой подход позволяет предоставлять более персонализированную и многогранную поддержку, учитывая не только текущие обстоятельства, но и более широкие контексты и факторы, влияющие на профессиональный и личностный рост.

Эсбрук подчеркивает, что такой сегрегированный подход ограничивает эффективность профориентационного консультирования, поскольку не учитывает взаимосвязи между профессиональными аспектами и личностными условиями человека, что крайне важно для полноценного решения карьерных вопросов и развития. Комплексная модель профессионального и карьерного консультирования Эсбрука, предлагает вместо того, чтобы ограничивать карьерную ориентацию и консультирование по таким узким вопросам как выбор карьеры или трудоустройство, расширить программу и включить в нее другие важные аспекты, например, такие как личное руководство и консультирование по социальным вопросам, учебно-методические и консультативные услуги для поддержки учащихся в образовательном и профессиональном выборе.

Для обеспечения разнообразных услуг в сфере профессиональной ориентации и консультирования, модель Эсбрука предлагает создание трех уровней, которые обеспечивают различные уровни поддержки и специализации всех лиц, нуждающихся в такой помощи. Первый уровень предназначен для предоставления базовой поддержки и информации. Второй уровень включает специалистов, обладающих более глубокими знаниями и опытом в определённых областях профессиональной ориентации. Третий уровень ориентирован на специалистов, работающих в специализированных службах, которые разрабатывают и оценивают программы профессиональной ориентации и консультирования. Каждый из этих уровней выполняет свою уникальную роль, обеспечивая многоуровневую и комплексную поддержку, которая охватывает все аспекты профессиональной ориентации и консультирования. Такой подход позволяет предоставлять разнообразные и индивидуализированные услуги, учитывая различные потребности и жизненные ситуации людей. Три данных уровня комплексной модели Эсбрука будут рассмотрены более детально в подразделах ниже.

1.2.1.1. Первый уровень комплексной модели Эсбрука

Первый уровень комплексной модели Эсбрука по профессиональной ориентации и консультированию связан со специалистами, которые имеют тесные, регулярные контакты с лицами, ищущими и нуждающимися в профессиональной помощи [32]. Такими специалистами могут выступать карьерные консультанты или педагоги-профориентаторы. Лица, которым оказывается помощь, могут включать школьников и студентов, которые находятся на разных стадиях

образовательного процесса и нуждаются в поддержке для определения своих профессиональных интересов, выбора образовательного пути и будущей карьеры. Профессиональные педагоги-профориентаторы и карьерные консультанты играют ключевую роль в предоставлении информации, поддержки и советов, способствуя осознанному и информированному выбору профессии.

Важно отметить, что Эсбрук подчёркивает, что такие специалисты и профессионалы как карьерные консультанты и педагоги-профориентаторы в системе поддержки выбора профессий, должны быть осведомлены о возможных взаимосвязях между карьерными вопросами и другими аспектами личности или окружающей среды, которые могут требовать вмешательства из других областей профессиональной ориентации и консультирования. Для иллюстрации, как осознание карьерных консультантов и педагогов-профориентаторов комплексного комплекта ситуации в рамках модели Эсбрука, давайте рассмотрим следующий пример. Предположим, что школьник старшей школы приходит на консультацию с вопросами о выборе будущей профессии. На первый взгляд он выражает интерес к инженерии, основываясь на своих академических успехах в математике и физике. Однако, карьерный консультант или педагог-профориентатор, в зависимости от географического контекста, замечает, что ученик также проявляет выраженные социальные навыки и интерес к общественной деятельности, например, участвует в волонтерских проектах и активно работает в школьных организациях.

Карьерный консультант, осознавая важность комплексного подхода, понимает, что профессия, связанная только с инженерией, возможно, не удовлетворит все интересы и способности ученика. Поэтому ему следует задать дополнительные вопросы, чтобы лучше понять личностные ориентации и мотивацию школьника. Это осознание позволит карьерному консультанту предложить более широкие и подходящие варианты, такие как инженерия с уклоном на общественные проекты, урбанистику, или даже социальную инженерию, где можно комбинировать социальные навыки с взаимодействием с обществом.

Таким образом, консультант не просто предоставляет информацию о профессиях и образовательных путях, но и помогает ученику осознать его/её собственные сильные стороны и интересы в более широком контексте. Это позволит создать более реалистичный и удовлетворяющий карьерный план, который учитывает не только академические достижения, но и личные ориентации и социальные устремления ученика. В случае необходимости карьерный консультант или педагог-профориентатор может также направить ученика к специалистам на втором или третьем уровнях модели Эсбрука, например к психологу для более глубокого анализа личностных характеристик или к эксперту, специализирующемуся на специфических профессиях и рынках труда.

Рассмотрим другой пример, связанный с ученицей старших классов, которая приходит на консультацию, озабоченная выбором будущей профессии. Она хорошо успевает по гуманитарным предметам, особенно литературе и истории, и увлекается написанием рассказов. Однако во время беседы с карьерным консультантом или педагогом-профориентатором,

выясняется, что ученица также испытывает давление со стороны семьи, которая настаивает на более практичной профессии, такой как юриспруденция или медицина, считая, что это обеспечит ей стабильное будущее. Карьерный консультант или педагог-профориентатор, осознавая необходимость комплексного подхода, начинает учитывать не только академические интересы и способности ученицы, но и семейные ожидания и социальные факторы, влияющие на её профессиональный выбор. Вместо того чтобы просто предлагать информацию о профессиях, эксперт помогает ученице исследовать варианты, которые могли бы сочетать её страсть к писательству и литературе с перспективными карьерными возможностями.

Консультант может предложить ей рассмотреть такие профессии, как редактор, журналист, контент-менеджер или специалист по связям с общественностью, которые позволяют применять литературные навыки и критическое мышление. Кроме того, он может предложить ей поговорить с людьми, работающими в этих областях, или посетить учебные заведения, чтобы получить более полное представление о возможных карьерных путях. Карьерный консультант или педагог-профориентатор также могут обсудить с ученицей способы управления семейными ожиданиями и помочь ей понять, как важно выбирать профессию, которая будет приносить удовлетворение и соответствовать её интересам и ценностям. В случае необходимости эксперт по профессиональному карьерному консультированию может направить ученицу и её родителей к школьному психологу или специалисту, специализирующемуся на семейных консультациях, чтобы проработать семейные конфликты и найти компромиссное решение. Таким образом, карьерный консультант сможет помочь ученице не только получить информацию о профессиях, но и понять, как учитывать личные интересы и внешние факторы при принятии важного карьерного решения.

Эсбрук подчеркивает, что это осознание крайне важно для карьерных консультантов и педагогов-профориентаторов, специализирующихся на профориентации. Их задача не ограничивается предоставлением информации и советов; они также должны понимать комплексный контекст ситуации человека, включая личные ориентации, образовательный фон и широкие окружающие факторы. Такой всесторонний подход позволяет эффективно удовлетворять разнообразные потребности учащихся, нуждающихся в помощи, направляя их к подходящим решениям, учитывающим их уникальные обстоятельства и стремления. Это осознание является основой для более глубокого анализа и вмешательства на более высоких уровнях комплексной модели Эсбрука в области ориентации и консультирования.

В комплексной модели Эсбрука роль педагогов-профориентаторов включает предоставление информации, консультирование, обучение, направление к специалистам, умение решать проблемы с учетом личной профессиональной ориентации, карьерного роста, образования и умения обращаться к школьнику, нуждающемуся в помощи, на комплексной основе, принимая во внимание его или ее ситуацию.

1.2.1.2. *Второй уровень в комплексной модели Эсбрука*

Второй уровень в модели Эсбрука представляет собой структурированную систему ориентации и консультирования, работающую внутри или тесно связанную с организацией или окружающей средой, к которой обращается лицо, находящееся в поисках помощи, например, школьники или выпускники старших классов [32]. Специалисты на этом уровне рассматриваются как внутренние специалисты, такие как школьные психологи, которые, возможно, частично занимаются и другими активностями внутри организации, но, которые могут предоставить специализированную и целенаправленную поддержку. Например, школьный психолог может проводить тесты на профессиональные склонности и интересы, а также предоставлять консультации по вопросам академической мотивации и планирования карьерного пути.

Эсбрук подчёркивает необходимость осознать то обстоятельство, что хотя специалисты второго уровня должны иметь определенную специализацию, они также должны быть осведомлены о других аспектах профессиональной ориентации. Это означает, что, например, школьный психолог, работающий с учениками, должен учитывать не только их академические и карьерные интересы, но и эмоциональное состояние, семейные обстоятельства и социальные факторы, которые могут влиять на их карьерные решения. Примером может служить ситуация, когда школьный психолог работает с учеником, планирующим поступление в университет. Он обнаруживает, что у ученика есть сильные академические достижения и явные интересы к инженерным наукам. Однако, в ходе беседы психолог также выясняет, что ученик сталкивается с эмоциональными трудностями из-за семейных проблем, таких как развод родителей, и эти проблемы влияют на его уверенность в себе и мотивацию. Зная это, психолог может помочь ученику не только определить его академические цели и выбрать подходящую программу обучения, но и предложить ресурсы для поддержки его эмоционального состояния. Например, он может порекомендовать участие в группах поддержки или индивидуальную терапию, чтобы справиться с эмоциональным стрессом, что, в свою очередь, поможет ученику быть более уверенным и сосредоточенным на учебе и будущей карьере. Таким образом, психолог не ограничивается только академическими и карьерными аспектами, но также учитывает эмоциональные и социальные факторы, влияющие на общее состояние ученика и его карьерные решения.

Эсбрук также фокусирует внимание на том, что уровень поддержки на втором уровне должен оставаться легко доступным для тех, кто ищет помощь, поэтому специалисты этого уровня должны работать в тех же учреждениях, где находятся лица, нуждающиеся в помощи. Это будет обеспечивать удобство и оперативность в получении консультаций. Например, ученик, который чувствует неуверенность в выборе будущей профессии или сталкивается с трудностями в обучении, может обратиться к школьному психологу, работающему в его школе. Это обращение происходит непосредственно в рамках учебного заведения, что обеспечивает легкий доступ к помощи без необходимости искать внешние источники поддержки. Школьный психолог может провести индивидуальные беседы с учеником, чтобы лучше понять его интересы, способности и

профессиональные склонности. Он может использовать различные диагностические инструменты, такие как тесты на профессиональные интересы и личностные качества, чтобы помочь ученику определить, какие профессии и образовательные направления могут ему подойти. Кроме того, психолог может организовать и провести групповые семинары и тренинги по выбору профессии, где ученики смогут узнать больше о различных карьерных путях и обсудить свои интересы и амбиции в кругу сверстников. В процессе работы школьный психолог также может сотрудничать с педагогами-профориентаторами, учителями и родителями, чтобы создать поддерживающую среду, которая поможет ученику успешно справиться с учебными и карьерными вызовами. Если у ученика возникают эмоциональные или психологические трудности, такие как стресс или тревога, связанные с академической нагрузкой или карьерным выбором, школьный психолог также может предложить поддержку и стратегии для управления этими проблемами. Это может включать проведение терапевтических сессий, обучение техникам релаксации и управления стрессом, а также разработку индивидуальных планов поддержки. Такой подход обеспечивает комплексную и интегрированную поддержку, помогая ученикам не только в выборе профессии, но и в решении других связанных с этим вопросов. В результате, ученик получает возможность получить помощь и ресурсы непосредственно в своем учебном заведении, что упрощает процесс и делает его более доступным. Такой многогранный подход позволяет эффективно решать разнообразные проблемы и удовлетворять потребности школьников и студентов, обеспечивая им комплексную поддержку на пути к выбору профессии.

На втором уровне комплексной модели Эсбрука ключевыми аспектами являются программы профилактики и развития, диагностика, а также индивидуальное или групповое консультирование. Эти компоненты направлены на предоставление более глубокого и целенаправленного вмешательства для решения проблем тех, кто обращается за помощью.

Программы профилактики и развития предназначены для создания устойчивой основы и предотвращения проблем до их возникновения. Они могут включать различные мероприятия и инициативы, направленные на развитие ключевых навыков и подготовку учащихся к будущим вызовам. Например, в школе может быть организован курс по карьерному планированию для учеников старших классов. Этот курс может включать занятия по изучению различных профессий, навыков, необходимых для разных карьер, а также тренинги по самооценке и постановке карьерных целей. Или школа может проводить регулярные семинары по управлению стрессом и личной эффективности. Эти семинары могут обучать студентов техникам релаксации, управлению временем и развитию устойчивости к стрессу, что поможет им лучше справляться с учебными нагрузками и карьерными выборами.

Диагностика на втором уровне включает использование различных инструментов и методов для оценки потребностей и проблем, с которыми сталкиваются учащиеся. Это может позволить более точно определить, какие виды поддержки им необходимы. Например, школьный психолог может проводить тесты на профессиональные интересы и личностные качества, такие

тесты как тесты на типы личности, чтобы помочь ученикам понять свои сильные стороны и предпочтения в выборе карьеры. Либо же психолог может использовать анкеты и опросники для оценки уровня стресса, мотивации и самооценки учащихся, что позволит выявить потенциальные проблемы и разработать план индивидуальной поддержки.

Индивидуальное и групповое консультирование предоставляют ученикам возможность получить более глубокую помощь в решении их проблем. Эти формы консультирования могут быть адаптированы в зависимости от конкретных нужд и обстоятельств учащихся. Индивидуальное консультирование может включать регулярные встречи между учеником и карьерным консультантом\педагогом-психологом, на которых обсуждаются карьерные интересы, цели, а также конкретные шаги для достижения этих целей. Консультант может помочь разработать персонализированный план карьерного развития и поддерживать ученика в его реализации. Групповое консультирование может быть организовано в виде мастер-классов или групповых дискуссий, где учащиеся обсуждают свои карьерные интересы и планируют будущие шаги вместе. Это также может включать тренинги по навыкам, таким как написание резюме или подготовка к собеседованиям, которые проводятся в группе, что позволяет участникам обмениваться опытом и получать поддержку от сверстников. Эти аспекты второго уровня модели Эсбрука обеспечивают целенаправленную и комплексную помощь, ориентированную на решение конкретных проблем и потребностей учащихся, способствуя их развитию и успешному выбору карьеры.

Однако, помимо специалиста по психологической поддержке в профессионально-карьерной среде, специалистами второго уровня могут также быть педагоги-профориентаторы или карьерные консультанты. В период выбора профессиональной деятельности учащимися, в школах может повыситься уровень социальных и психологических проблем у студентов, так как неуверенность в выборе профессии или неверное понимание своих способностей может создавать стресс и тревогу, что негативно сказывается на общем благополучии и успехе учеников, а также на уровне их мотивации к учебе и дальнейшему личностному развитию.

Впервые психологическому направлению школьного профессионального консультирования было уделено внимание еще в середине 1900-х годов, когда индивидуальный подход Карла Роджерса к профессиональному консультированию повысил уровень эмпатии, акцент на навыки взаимоотношений между учащимися и педагогами-профориентаторами, способствуя созданию школьных педагогов-профориентаторов в качестве специалистов в области психического здоровья в школьных условиях. Подход Роджерса стал отправной точкой для дальнейшего школьного консультирования с уделением внимания психическому здоровью в школах. Например, в журнальных статьях Джона Дьюи в 1920-е годы был введен клинический подход к школьному профессиональному консультированию, смещая акцент с экономических аспектов на включение вопросов психического здоровья [33].

Школьное карьерное консультирование, предоставляемое педагогами-профориентаторами, сместилось от единого перечня обязанностей, например, разработки и проведения уроков по профессиям, планирования индивидуальных встреч с учащимися и родителями к настоящей профессиональной психологической деятельности, требующей специальных навыков, что привело к всплеску численности и подготовки консультантов в средней школе. Этот подход побудил специалистов в области профессионального консультирования учащихся к пересмотру их подхода и включения целостного взгляда на взаимоотношения между ними и их учащимися.

Далее в первые два десятилетия XXI века школьное профессиональное консультирование превратилось в преуспевающую профессию квалифицированных специалистов в области психического здоровья, работающих в школах, показывая положительные результаты, а именно то, что студенты, участвующие в комплексных программах профессионального карьерного консультирования, где предоставляется не только информация профессионального характера, но и оказывается психологическая помощь, лучше работают в учебе и имеют меньше перерывов в занятиях. Однако несмотря на комплексный подход, получивший признание и распространение в начале 21 века, на сегодняшний день, число школьных карьерных консультантов и педагогов-профориентаторов является недостаточным.

В некоторых школах педагог-профориентатор может быть единственным назначенным специалистом, что может приводить к снижению эффективности их деятельности [34]. Согласно расчетам Американской ассоциации школьных консультантов (American School Counselor Association, ASCA), оптимальное соотношение учащихся к педагогу-профориентатору или карьерному консультанту составляет 250:1. Однако даже в США, где уровень карьерного консультирования очень развит, данные за последние годы (2015-2016) показывают, что национальное соотношение студентов к одному карьерному консультанту составляет 464:1, что почти в два раза выше рекомендованного уровня ASCA [35]. Этот неравномерный доступ к педагогам-профориентаторам может серьезно ограничивать возможности учащихся получить необходимую психологическую помощь и руководство в выборе карьерного пути. Недостаток специалистов в этой области может привести к тому, что многие студенты останутся без должного внимания и поддержки в процессе принятия важных жизненных решений. Это подчеркивает важность не только увеличения числа педагогов-профориентаторов, но и обеспечения их квалификации и доступности для всех школьников, чтобы обеспечить им равные возможности в профессиональной ориентации и развитии.

1.2.1.3. Третий уровень в комплексной модели Эсбрука

Третий уровень комплексной модели Эсбрука включает высокоспециализированных специалистов, которые чаще всего не имеют прямого контакта с лицом, ищущим помощь, но работают в специализированных службах независимо от окружающей среды того, кто ищет помощь [35]. Например, это

может быть специалист, полностью независимый от образовательной системы, например консультанты по вопросам развития карьеры или консультанты по вопросам развития трудовых ресурсов (см. Таблицу 3) либо специально созданные универсальные центры для карьерной ориентации и консультирования, что поможет избежать фрагментации услуг по непрерывной профессиональной ориентации и консультированию, и препятствовать распространению сегрегированного подхода. Уоттс, Гишар, Плант и Родригес в 1994 году в своем исследовательском отчете упоминают так называемые совместные базы как систему взаимодействия и интеграции, где различные специалисты по ориентации могут работать сообща [36]. Совместные базы включают различные профессиональные роли и функции, позволяя создать единый центр, где клиенты могут получать доступ к различным видам консультационных услуг. Это подход способствует улучшению координации и интеграции между различными специалистами, что позволяет более эффективно справляться с разнообразными потребностями клиентов в области карьеры.

В свою очередь, Эсбрук в своём исследовании, проведённом в 1997 году, развивает эту идею, выделяя универсальные центры как более широкий подход, обеспечивающий комплексную поддержку на протяжении всего жизненного цикла, что позволяет объединить преимущества интегрированных систем с долгосрочной помощью клиентам. По его утверждению универсальные центры должны предлагать широкий спектр услуг, которые охватывают не только карьерное консультирование, но и поддержку в личностном развитии и обучении, обеспечивая таким образом более целостный подход к профессиональной ориентации. Они могут включать профессиональное карьерное консультирование, обучение навыкам, поддержку в переходные периоды жизни, такие как смена карьеры или адаптация к новым профессиональным требованиям. Для обеспечения максимальной полезности создание таких универсальных центров, Эсбрук подчеркивает необходимость учета нескольких основных принципов:

1. Создание универсальных центров карьерной ориентации и консультирования как общественного сервиса, использующего комплексный подход и открытого для всех, и который может быть создан двумя способами: созданием новых служб в случае их отсутствия или стимулированием слияния существующих служб в единую универсальную систему или развитием сетей связанных персональных и образовательных служб ориентации в качестве промежуточного этапа. Целью такой операции является объединение экспертизы и ресурсов.

2. Созданные универсальные центры карьерной ориентации и консультирования могут быть некоммерческими организациями, субсидируемыми государственными органами на национальном, региональном и/или местном уровнях.

3. Создание универсальных центров потребует сотрудничества между несколькими государственными органами, такими как министерства/департаменты образования, занятости, социального обеспечения и здравоохранения, а также сотрудничества между национальными и другими

уровнями власти. Эти службы должны работать для всех государственных учреждений, включая образовательные учреждения на всех уровнях. Эти службы могут делегировать специфические поддерживающие деятельности частному сектору по конкурентоспособным тарифам, включая разработку программ ориентации для сотрудников частных организаций или поддержку в индивидуальном управлении карьерой сотрудников.

4. В процесс создания и управления этими универсальными центрами карьерной ориентации и консультирования должны быть задействованы все заинтересованные стороны (работодатели, работники, безработные, государственные органы и общественность в целом).

5. Признание того, что значительная часть поддержки осуществляется через неформальные каналы, универсальные центры должны взаимодействовать с местными ассоциациями, добровольными группами и традиционными семейными структурами, помогая им стать ключевыми агентами в разработке и внедрении всесторонних услуг по карьерной ориентации. Услуги профессиональной ориентации и консультирования должны быть связаны с этими привычными средами, что может облегчить поиск помощи и улучшить доступ для уязвимых групп.

Оба исследования, а именно исследование, проведенное Уоттсом, Гишаром, Плантом и Родригесом в 1994 году [36], а также исследование Эсбрука в 1997 году, подчеркивают важность интеграции различных видов консультационных услуг. Совместные базы, предложенные Уоттсом и его коллегами (1994) предлагают модель, где специалисты работают вместе для предоставления комплексной помощи, а универсальные центры, предложенные Эсбруком в 1997 году реализуют эту концепцию, обеспечивая комплексный подход к карьерному консультированию и поддержке на протяжении всей жизни.

Оба исследования также акцентируют внимание на потребностях клиентов. Совместные базы создают среду, где разные специалисты могут взаимодействовать, чтобы более полно удовлетворить потребности клиентов, в то время как универсальные центры фокусируются на предоставлении всесторонней поддержки, что включает учет различных аспектов жизни клиента. Более того, оба подхода предлагают комплексные модели поддержки: совместные базы обеспечивают взаимодействие между специалистами, что способствует лучшему охвату нужд клиентов, а универсальные центры, в свою очередь, стремятся к более широкому охвату, включая профессиональные и личные аспекты жизни, что делает их подход более целостным.

Для дальнейшего развития можно рассмотреть интеграцию подходов Уоттса, Гишара, Планта и Родригеса, с идеей Эсбрука [36]. Например, можно развивать профориентационные модели центров, которые включают элементы обеих концепций: создание совместных баз, где специалисты работают над комплексными случаями, в которых универсальные центры предоставляют поддержку на протяжении всего жизненного цикла клиента. Это позволит усилить координацию и обеспечить более персонализированный и всесторонний подход к карьерной ориентации и консультированию.

Однако необходимо отметить, что Эсбрук подчеркивает, что создание

всеобъемлющих универсальных центров карьерной консультации и консультирования может сталкиваться с несколькими трудностями. Во-первых, могут возникнуть проблемы с эффективностью коммуникации между существующими службами, которые до этого работали независимо друг от друга. Объединение различных специалистов и служб в один универсальный центр требует от них не только технической интеграции, но и создания новых коммуникационных каналов и протоколов взаимодействия. Например, в универсальном центре могут работать карьерные консультанты, педагоги-профориентаторы, психологи, социальные работники и специалисты по профориентации. Каждая из этих профессий имеет свои подходы и методы работы, что может усложнить координацию усилий. Если не будет налажена четкая система обмена информацией и регулярные междисциплинарные встречи, это может привести к дублированию усилий или, наоборот, к недостаточному охвату потребностей клиента.

Во-вторых, существует необходимость мотивации существующих служб и специалистов работать в новом формате. Сотрудники, привыкшие к своей прежней автономной работе, могут сопротивляться изменениям и новым требованиям. Например, карьерные консультанты, ранее работающие в рамках узкой специализации, могут не быть готовы к более широкой роли в универсальном центре, где требуется учитывать дополнительные аспекты жизни клиентов, такие как психологическое состояние или социальные обстоятельства.

Дополнительно, сотрудники могут испытывать трудности с адаптацией к новым методам работы и необходимости совместной деятельности с коллегами из других областей. Это требует дополнительных ресурсов на обучение и развитие новых навыков, что также может быть воспринято как дополнительная нагрузка. В качестве примера, можно представить ситуацию, когда в универсальном центре сотрудничают карьерный консультант и психолог. Карьерный консультант может предложить план профессионального развития, основанный на академических достижениях клиента, тогда как психолог может выявить эмоциональные барьеры, которые мешают клиенту следовать этому плану. Без эффективной коммуникации и согласования действий между ними клиент может получить разрозненные рекомендации, что снизит эффективность предоставляемой поддержки.

Таким образом, успешное создание и функционирование универсальных центров требует тщательной организации коммуникационных процессов между различными службами и мотивации специалистов к адаптации к новому формату работы.

Кроме того, Эсбрук подчеркивает, что значительным препятствием может стать финансирующий орган, который видит себя как исключительный контролер миссии и повседневного процесса оказания услуг. Если финансирующий орган рассматривает себя как исключительный контролер миссии и повседневного процесса оказания услуг, это может привести к конфликтам и препятствиям в работе универсального центра.

Финансирующий орган, если он действует как единственный контролер, может ограничивать гибкость и автономию универсального центра. Например, если орган строго контролирует все аспекты работы центра, это может привести

к бюрократическим задержкам и усложнению процедур. Такой подход может затруднить быструю адаптацию услуг под изменяющиеся потребности клиентов и помешать инновациям в предоставлении поддержки. Если финансирующий орган требует утверждения всех новых программ и методов работы, это может задерживать внедрение актуальных и эффективных подходов, таких как использование новых технологий для карьерного консультирования. В результате, центр может не успевать адаптироваться к современным требованиям рынка труда и клиентам.

Для успешной работы универсальных центров финансирующие органы должны воспринимать себя как партнеров в большом консорциуме, который включает все заинтересованные стороны. Это требует открытого диалога и сотрудничества, а не только контроля и надзора. Финансирующие органы должны быть готовы к совместной работе с центрами для создания эффективных механизмов поддержки и улучшения качества услуг. Если финансирующий орган работает в партнерстве с универсальным центром, он может участвовать в разработке стратегий и методик, которые лучше соответствуют потребностям клиентов. Например, финансирующий орган может содействовать организации совместных тренингов для сотрудников центра, что поможет улучшить координацию и обмен знаниями между различными специалистами.

Таким образом, для преодоления этих трудностей необходимо активное сотрудничество между финансирующими органами и универсальными центрами, а также эффективное планирование и внедрение коммуникационных стратегий, чтобы обеспечить успешное функционирование интегрированной системы поддержки. Для успешной работы системы универсальных центров и финансирующие органы должны видеть себя как партнеров в большом консорциуме, представляющем всё сообщество, работающего вместе для более успешного удовлетворения потребностей людей, которым они предоставляют услуги.

В целом, комплексная модель Эсбрука к услугам профессиональной ориентации и консультирования имеет потенциал для решения многих проблем, связанных с фрагментированным подходом, и может стать эффективным способом удовлетворения потребностей современного общества [36]. Национальным, региональным и местным властям могут потребоваться стимулы и поддержка от международных организаций для пересмотра их традиционных подходов в предоставлении карьерной ориентации и консультирования. Роль международных организаций, таких как ЮНЕСКО и Всемирный банк, может быть решающей в стимулировании этих новых направлений. Однако важно, чтобы данные международные организации всегда помнили, что их роль должна оставаться дополняющей и поддерживающей, а также что они должны работать с местными инфраструктурами и уважать существующие национальные образовательные и консультативные системы, чтобы разработать план реализации, который был бы осмысленным и выполнимым.

1.3. Проблема разрушения семейных традиций передачи профессий из поколения в поколение в рамках гиг-экономики

Передача профессий из поколения в поколение — это явление, при котором дети следуют по профессиональному пути своих родителей [37]. Традиционно передача профессионального наследия от родителей к детям была важным аспектом социокультурной стабильности. Дети часто выбирали профессии, которые практиковались в их семьях на протяжении нескольких поколений, основывая свой выбор на семейных связях, наличии социального капитала и экономических стимулах, что находит подтверждение в разных научных теориях, которые подчеркивают, что влияние родителей может проявляться через их профессиональные достижения, ожидания по отношению к детям, а также через стимулирование интереса к определенным областям знаний или профессиям.

Рассмотрим семью, в которой несколько поколений подряд занимались медицинской практикой. В этой семье, начиная с дедушки, который был уважаемым врачом, и продолжая его детьми, из которых один стал хирургом, а другой — терапевтом, профессия медицины стала семейной традицией. Дети и внуки, выросшие в этой среде, часто чувствуют давление продолжить семейное дело и следовать тем же профессиональным путям. Когда внук, например, решает стать врачом, его выбор может быть обусловлен несколькими факторами. Например, в семье уже сложились профессиональные связи в медицинской сфере, которые могут помочь в карьерном росте. Он может иметь доступ к важным ресурсам, таким как рекомендации, стажировки или советы от опытных родственников. Либо роль могут играть экономические стимулы, так как профессия врача традиционно обеспечивала стабильный доход и уважение, что делает её привлекательной для последующих поколений, стремящихся к материальному и социальному благополучию. Еще одним фактором могут быть ожидания и влияние родителей. Родители и дедушка могут активно поддерживать и поощрять его желание стать врачом, передавая свои знания и опыт, что создает дополнительную мотивацию и уверенность в правильности выбора.

Таким образом, влияние семьи и традиций формирует карьерные предпочтения новых поколений, что подтверждается многочисленными теориями о социальном капитале и профессиональных ожиданиях.

Одной из важных теорий, связанной с выбором профессии под влиянием родительских рекомендаций, является теория развития карьерных амбиций и ожиданий у детей, предложенная Гинзбергом в 1951 году [38]. Данная теория является первой общей теорией профессионального выбора, которая включила в себя этап выбора будущей профессии, начиная с периода детства. Гинзберг заявил, что в возрасте до 11 лет, выбор профессионального пути, происходит импульсивно, так как дети в основном полагаются на советы родителей и их профессии. Данное наблюдение, сделанное Гинзбергом, подчеркивает значимость семьи в выборе профессий, где родители играют центральную роль.

Гинзберг выделил несколько ключевых этапов в процессе выбора профессии, начиная с детства и до юношеского возраста. Первый период, который он назвал периодом фантазии, проходит до 11 лет. На этом начальном этапе дети

часто формируют свои представления о профессиях, опираясь на свои фантазии и идеи, которые часто влияют на их восприятие того, что является интересным или престижным. В этом возрасте выбор профессии в основном импульсивен и зависит от впечатлений от окружающего мира и влияния взрослых, в частности, родителей. Следующим периодом, Гинзбург выделил период стремления, который проходит в период от 11 до 17 лет. В этом возрасте дети начинают более серьезно рассматривать профессиональные пути, основываясь на более конкретных интересах и способностях, а также на социальном окружении и образовательных возможностях. Влияние родителей остается значительным, но к этому возрасту начинает играть роль и влияние одноклассников, учителей и общественных ожиданий.

После периода стремления, Гинзбург выделил период оценки и выбора. Данный период проходит в возрасте от 17 лет и старше. В этот период подростки начинают формировать более конкретные карьерные планы, принимая во внимание свои реальные возможности, интересы, учебные достижения и карьерные перспективы.

Гинзберг подчеркнул, что на начальных этапах формирования профессиональных амбиций родители играют центральную роль. Дети часто ориентируются на профессии своих родителей, их советы и рекомендации. Это может проявляться в том, что дети, выросшие в семьях, где определенная профессия была доминирующей (например, врачи, инженеры или юристы), склонны рассматривать эти профессии как подходящие для себя. Например, если ребенок растет в семье, где оба родителя работают в медицинской сфере, он может быть более склонен к выбору профессии врача, основываясь на семейном опыте и ожиданиях родителей. Родительские рекомендации, их профессиональный статус и социальное окружение могут формировать у ребенка представления о том, что определенные профессии являются более престижными или стабильными.

Таким образом, теория Гинзберга подчеркивает, что выбор профессии у детей и подростков является сложным процессом, который начинается с раннего возраста и включает влияние различных факторов, среди которых особую роль играют родительские советы и семейные традиции. Этапы развития профессиональных амбиций, описанные Гинзбергом, демонстрируют, как процесс выбора профессии эволюционирует по мере взросления ребенка, отражая изменения в его восприятии и понимании карьерных возможностей.

Другая теория, предложенная Готтфредсоном в 1981 году [39], также подчеркивала центральную роль родителей, оказываемую на профессиональный выбор их детей. Согласно этой теории, дети часто ориентируются на ограниченный список профессиональных альтернатив, основанный на восприятии и опыте окружающих их взрослых, подтверждая, что дети имеют тенденцию репродуцировать социальный порядок, наблюдаемый у старших поколений. Таким образом, теория Готтфредсона акцентирует внимание на влиянии социального контекста на формирование профессиональных амбиций у детей.

Более того, теория карьерного развития, предложенная Готтфредсоном, акцентирует внимание не только на социальном порядке, но и на том, как процесс

формирования профессиональных представлений у детей и подростков зависит от их психосоциального развития, включая влияние родителей и окружающей среды. Эта теория развивает идеи о том, как карьерные амбиции и ожидания формируются под воздействием наблюдения за профессиональной деятельностью взрослых. Готтфредсон также как и Гинзберг выделяет несколько ключевых этапов в процессе формирования карьерных представлений у детей. Оба ученых выделяют начальный этап формирования карьерных представлений, который Готтфредсон и Гинзберг называют этапом фантазийных идеалов. На этом этапе дети создают свои представления о профессиях, основываясь на идеализированных образах и фантазиях. Эти представления формируются под влиянием окружающего мира, включая наблюдение за деятельностью взрослых в их семье и обществе.

Следующий этап – это этап психосоциального развития. По мере взросления и получения опыта, эти идеалы начинают адаптироваться в соответствии с психосоциальным развитием ребенка. Психосоциальное развитие включает как личные интересы и способности, так и социальное окружение, которое включает влияние семейной среды и общественного контекста. Готтфредсон подчеркивает, что родители и взрослые в окружении ребенка играют центральную роль в формировании его карьерных представлений. Дети часто ориентируются на профессиональную деятельность своих родителей и других значимых взрослых. Это наблюдение формирует их представления о том, какие профессии доступны и уважаемы, и может влиять на их собственные карьерные амбиции.

Например, если ребенок наблюдает, что его родители работают в научной сфере, он может склоняться к выбору профессии в области науки или техники. Если родители подчеркивают важность образования и карьерного роста, это также может влиять на стремление ребенка к получению высшего образования и построению успешной карьеры.

Важно отметить наблюдение Готтфредсона об ограничении профессиональных альтернатив. Согласно его теории, дети часто ориентируются на ограниченный список профессиональных альтернатив, который формируется под влиянием их наблюдений и опыта. Этот список альтернатив может быть ограничен восприятием профессий, доступных в их социальном окружении. Например, дети из семей с определенными профессиями могут видеть только те профессии, которые представлены в их окружении, что ограничивает их представления о карьерных возможностях. Если в семье традиционно работали только учителя, дети могут воспринимать профессию преподавателя как более подходящую и доступную для себя, даже если у них есть интересы и способности к другим профессиям. Это ограничение может быть вызвано недостатком информации о других карьерных возможностях и социальными ожиданиями. Таким образом, теория Готтфредсона акцентирует внимание на значении социального контекста, включая влияние родителей и окружающих взрослых, в формировании карьерных амбиций и представлений у детей.

Психосоциальное развитие и наблюдение за профессиональной деятельностью взрослых играют ключевую роль в том, как дети формируют свои

представления о профессиях и какие карьерные пути они выбирают.

Дальнейшие исследования на тему выбора профессионального пути и передачу профессиональных ориентаций из поколения в поколение подтвердили результаты исследования Гинзберга (1951) и Готтфердсона (1981) [39], о том, что семья играет центральную роль в процессе социализации детей в трудовую деятельность. Примером одного из таких исследований является исследование, проведенное Брайантом, Звонковичем и Рейнольдсом в 2006 году [40], которое было направлено на изучение влияния родителей на профессиональные ориентации и выборы их детей в период средней и старшей школы, а также в период обучения в университете, когда молодые люди обычно зависят от родителей.

Помимо этого, Брайант, Звонкович и Рейнольдс провели анализ процесса передачи родителями знаний о взрослой трудовой деятельности детям, их вовлеченности в жизнь детей, анализ родительских амбиций и ожиданий в отношении будущего профессионального выбора детей. Результаты данного исследования подтвердили, что родители оказывают значительное влияние на карьерные амбиции и ожидания своих детей, выступая в роли ролевых моделей и способствуя исследованию будущих профессий во время обсуждения карьерных вопросов с детьми. Результаты исследования Брайанта, Звонковича и Рейнольдса согласуются с другими ранее проведенными исследованиями в этой области и подчеркивают важность родительского влияния на карьерное развитие молодежи.

Другое исследование, проведенное Айна и Николетти в 2018 году среди выпускников итальянских университетов 2002 и 2003 годов, опрошенных через пять лет после выпуска в 2007 и 2008 годах, было направлено на изучение передачи профессий родителями последующему поколению детей в семьях всех выпускников факультетов Консорциума, включающего в себя 22 итальянских университета за указанные годы, за исключением факультетов спортивных наук и медицинских отделений [41]. Метод исследования включал статистический анализ оценки влияния профессии родителей на различные этапы, необходимые для выбора профессионального пути, включая выбор университетской специальности и периода практики, и завершая сдачей лицензионных экзаменов. Результаты исследования показали, что существует положительная и статистически значимая связь между профессиями родителей и вероятностью, что их дети выберут ту же самую профессию.

В частности, вероятность выбора той же профессии, что и у родителей, для детей либеральных профессионалов, таких как врачи, юристы, финансисты и другие специалисты в области медицины, права и экономики, в два раза выше, чем для детей, чьи родители занимаются другой профессиональной деятельностью. Особенно высокая вероятность выбора тех же самых профессий, что и у родителей наблюдалась среди детей, чьи родители занимаются профессиями с высокими барьерами для доступа, такими как бухгалтеры, юристы, нотариусы, психологи, фармацевты и архитекторы, для которых требуется обязательный период практики.

Результаты исследования Айна и Николетти 2018 года в Италии совпадают с результатами аналогичных исследований в других странах. В 1997 году Краке

провел исследование о влиянии родительского воспитания и поведения на развитие карьеры подростков [42], собрав данные у 236 учащихся 9-ых классов в немецких средних школах. Результаты показали, что авторитет родителей, открытость к проблемам подростков и стремление помочь детям с развитием карьеры; играют очень важную роль в выборе профессий детьми, независимо от уровня родительского образования и пола подростков.

Результаты исследования также подчеркнули, что открытость родителей к обсуждению карьерных проблем и желание активно участвовать в карьерном развитии детей способствует более осознанному и продуманному выбору профессии. Родительская вовлечённость в процесс выбора профессии помогают подросткам сформировать более ясные карьерные цели и уверенность в своём выборе.

Другое исследование, проведенное Леппелем, Мира, Уильямсоном и Валдауэром в 2001 году [43], направленное на гендерные представления о влиянии социально-экономического положения и родительских профессий на выбор профессий студентами колледжа, использовало многоцелевой анализ, а также данные собранные Национальным центром статистики образования в 1990 году в рамках опроса учащихся начальных и средних школ. Результаты исследования показали, что профессия отцов в семьях с высоким социально-экономическим статусом, оказывает более существенное влияние на выбор профессий их детьми, по сравнению с влиянием профессии матерей в аналогичной семье, подтверждая наблюдение о том, что ранее передача профессий из поколения в поколение играла важную роль в процессе профессионального выбора потомства.

Результаты исследований Краке в 1997 году, исследование Леппеля, Мира, Уильямсона и Валдауэра в 2001 году, исследование Брайанта, Звонковича и Рейнольдса в 2006 году, а также исследование Айна и Николетти в Италии в 2018 году, аналогичным образом подтверждают важность родительского влияния на выбор профессии детьми. Эти исследования показывают, что родительская поддержка и вовлеченность в карьерное развитие детей являются универсальными факторами, оказывающими значительное влияние на процесс профессионального выбора независимо от культурного контекста. Они подчёркивают важность родительской роли в формировании карьерных амбиций и выборов подростков. Независимо от страны и культурного контекста, родительская поддержка, авторитет и активное участие в карьерном развитии детей оказывают значительное влияние на их профессиональные решения.

Однако на сегодняшний день наблюдается противоположная тенденция, связанная с разрушением семейной традиции о передачи профессий от поколения к поколению, из-за современных социальных и экономических изменений, оказывая значительное влияние на выбор профессионального пути учащимися школ, которые пополняют ряды абитуриентов, а потом и ряды молодых специалистов. Данная тенденция может быть связана с ростом новых профессиональных направлений в последние десятилетия, например, таких как менеджеры по социальным медиа, ученые данных и разработчики приложений, мобилографы, показывая, как быстро эволюционирует рынок труда. Эти роли

часто требуют специализированных навыков, которые не были так востребованы в предыдущие времена, и которые основаны на современных технологиях и социальных медиа. В результате, традиционные семейные профессии, передававшиеся из поколения в поколение, становятся менее актуальными и заметными, поскольку новые профессиональные области представляют уникальные карьерные возможности, которые не связаны с предыдущими семейными традициями.

Рассмотрим семью, в которой несколько поколений подряд работали в семейном бизнесе, например, в торговле или ремесленных мастерских. В этой семье дети традиционно продолжали семейное дело, обучаясь у родителей и продолжая бизнес, который существовал в их семье уже несколько десятилетий. Сейчас, с развитием новых технологий и изменением рыночных условий, традиционные профессии, связанные с этим семейным бизнесом, начинают терять свою актуальность. Например, дети из этой семьи начинают интересоваться новыми направлениями, такими как работа в области социальных медиа, разработка мобильных приложений или анализ данных. Они видят перспективы в карьере, связанной с современными технологиями, и стремятся развивать навыки в этих областях, которые являются новыми и востребованными на рынке труда.

Или другой пример, в семье, где несколько поколений занимались мебельным производством, родители передавали свои знания и навыки своим детям, которые также становились мастерами мебельного дела. Однако в последние годы дети начали проявлять интерес к новым профессиям, таким как разработка мобильных приложений и управление социальными медиа. Один из детей решает изучать науку о данных и становится аналитиком данных, в то время как другой решает стать специалистом по социальным медиа. Эти новые профессии требуют современных технологий и навыков, которые не были актуальны для семейного бизнеса в прошлом.

В результате традиционная профессия в мебельном производстве теряет свою актуальность для нового поколения, которое вместо этого стремится к карьерным возможностям, связанным с новыми технологиями и современными трендами. Это иллюстрирует, как быстро меняющийся рынок труда и новые профессиональные направления могут привести к разрушению семейных традиций в передаче профессий.

Разрушение семейных традиций о передаче профессий из поколения в поколение, а также развитие новых профессиональных направлений, связанных с развитием технологий, предоставляет новые возможности и вызовы для молодежи, а также подчеркивает необходимость постоянного непрерывного обучения для приобретения и обновления этих навыков, как способа адаптации к новым требованиям рынка труда и поддержания конкурентоспособности.

Непрерывное обучение (lifelong learning) — это систематическое и организованное обучение и повышение квалификации, направленное на поддержание и обновление знаний, навыков и компетенций человека в течение всей его профессиональной карьеры [44]. Рассмотрим семью, в которой на протяжении нескольких поколений было традицией работать в текстильной промышленности, например, в производстве одежды. Дети в этой семье также

традиционно продолжали работать в текстильной сфере, передавая знания и навыки, накопленные их предками. Однако с развитием технологий и появлением новых профессиональных направлений, таких как разработка программного обеспечения для текстильной индустрии или управление данными о потребителях в электронной коммерции, традиционная профессия теряет свою актуальность. Один из потомков, который когда-то был предопределен для продолжения семейного бизнеса, решает изучить программирование и стать разработчиком приложений для модных брендов. Другой переходит в сферу анализа данных для онлайн-торговли, чтобы помогать компаниям улучшать их маркетинговые стратегии и понимать потребительские предпочтения.

Для того чтобы эффективно работать в новых областях, требуется непрерывное обучение. Сфера разработки приложений требует знаний современных языков программирования, понимания разработки пользовательских интерфейсов и работы с новыми технологиями, такими как искусственный интеллект и машинное обучение. Анализ данных требует навыков работы с большими объемами данных, знания инструментов анализа и статистики, а также понимания новых технологий в области аналитики и визуализации данных. Таким образом, разрушение семейных традиций в профессиях связано с необходимостью приобретения новых навыков и знаний, которые нельзя получить через традиционное обучение или семейное наставничество. Непрерывное обучение становится критически важным для успешного перехода в новые профессиональные области и поддержания актуальности навыков в условиях быстро меняющегося рынка труда.

В Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (UNESCO) акцент делается на значимость непрерывного обучения для социальной справедливости и устойчивого развития, активно поддерживая и продвигая концепцию непрерывного обучения как ключевого элемента обеспечения устойчивого развития и социальной справедливости, чтобы каждый человек имел возможность развивать свои знания, навыки и компетенции в зависимости от изменяющихся потребностей общества и рынка труда. Непрерывное обучение является стратегическим инструментом для достижения целей устойчивого развития (Sustainable Development\SDG), а именно в контексте достижения восьмой цели (SDG, Goal 8), направленной на достижение полной и продуктивной занятости и достойного трудоустройства для всех, включая молодежь. Обеспечивая возможность для постоянного обновления знаний и навыков, непрерывное обучение помогает школьникам и молодым людям адаптироваться к изменениям на рынке труда, улучшая их шансы на получение стабильной и хорошо оплачиваемой работы.

Среди ресурсов UNESCO, поддерживающих концепцию непрерывного обучения и цели устойчивого развития можно выделить образование для устойчивого развития (Education for Sustainable Development, ESD) [45]. Данный ресурс UNESCO продвигает концепцию образования для устойчивого развития (ESD) как средство подготовки людей к принятию устойчивых решений и действиям. Это включает интеграцию устойчивого развития в образовательные программы и курсы, направленные на развитие критического мышления и

навыков, необходимых для адаптации к изменениям в обществе и на рынке труда. UNESCO предоставляет ресурсы для учебных заведений, такие как методические материалы и курсы по интеграции устойчивого развития в учебные программы.

Другой ресурс, поддерживающий концепцию непрерывного обучения и цели устойчивого развития, является глобальная платформа для образования (Global Education Platform) [46]. Эта платформа собирает и делится знаниями, инструментами и ресурсами, способствующими улучшению качества образования и поддерживающими непрерывное обучение. Она направлена на то, чтобы сделать доступным современное обучение для всех слоев населения. Платформа может предложить доступ к онлайн-курсам, вебинарам и другим образовательным материалам, которые способствуют развитию новых навыков и знаний.

Еще один ресурс — это сеть университетов и учреждений (UNESCO Associated Schools Network) [47]. Сеть включает в себя школы и университеты, которые активно поддерживают идеи устойчивого развития и непрерывного обучения. Участвующие учреждения могут обмениваться лучшими практиками и ресурсами для интеграции концепции непрерывного обучения в свою образовательную деятельность. Члены сети могут совместно разрабатывать и внедрять программы и инициативы, направленные на развитие ключевых компетенций и навыков для устойчивого будущего.

UNESCO также выпускает публикации, отчёты и исследования, освещающие важность непрерывного обучения и его роль в достижении целей устойчивого развития. Эти публикации могут включать данные о лучших практиках, методах и примерах успешного применения концепции. В качестве примера можно привести такие отчеты как 2023 Global Education Monitoring Report: Technology in Education: A Tool on Whose Terms, который освещает состояние и потребности образования по всему миру, а также предоставляет рекомендации по улучшению качества образования и расширению возможностей для непрерывного обучения [48]. Данный отчет рассматривает использование технологий в образовании по всему миру через призму равенства, масштабируемости и устойчивости. Данный отчет подчёркивает, что системы образования должны всегда обеспечивать, чтобы интересы обучающихся были поставлены в центр обучения, и чтобы цифровые технологии использовались для поддержки образования, основанного на человеческом взаимодействии, а не с целью его замены.

UNESCO также разработало проект Education 2030 (Образование 2030), который направлен на разработку стратегии и политики для образования и навыков в контексте целей устойчивого развития, включая внедрение концепции непрерывного обучения в образовательные системы. Основной акцент проекта сделан на интеграцию непрерывного обучения в образовательные системы, что подразумевает под собой создание условий для постоянного обновления знаний и навыков на протяжении всей жизни. Одним из примеров данного проекта является разработка рекомендаций и стратегий для правительств и образовательных учреждений по внедрению программ непрерывного обучения и подготовки к будущим вызовам, таким как технологические изменения, экономическая

нестабильность и глобальные проблемы. В целом, проект UNESCO Future of Education and Skills: Education 2030 нацелен на создание гибкой и адаптивной образовательной системы, которая сможет эффективно реагировать на изменения в обществе и на рынке труда, обеспечивая непрерывное развитие навыков и знаний на протяжении всей жизни.

В условиях непрерывного образования педагоги-профориентаторы могут эффективно воспользоваться ресурсами и инициативами UNESCO, направленными на развитие непрерывного образования, чтобы подготовить школьников к адаптации в условиях современных профессиональных вызовов. Проблемой для школьников, вступающих в ряды абитуриентов и пополняющих ряды работников, остается непредсказуемость. В то время как краткосрочные и среднесрочные изменения могут быть предсказуемы, и школы могут даже помочь подготовить молодых людей для таких изменений, долгосрочные изменения являются непредсказуемыми, за исключением того факта, что они произойдут.

Представим себе школу, где педагоги-профориентаторы решили активно интегрировать ресурсы и инициативы UNESCO для подготовки своих учеников к будущим профессиональным вызовам. В рамках программы «Образование для устойчивого развития», предложенной UNESCO, школа организует курс по непрерывному обучению и профессиональной адаптации. Педагоги объясняют учащимся важность непрерывного обучения и его значение для профессиональной адаптации. Они знакомят школьников с ресурсами UNESCO, такими как онлайн-курсы и обучающие материалы по актуальным навыкам и темам. Школа организует мастер-классы и тренинги с участием профессионалов из различных сфер, предоставляя ученикам возможность узнать о новых профессиях и требованиях современного рынка труда. Это может включать встречи с экспертами в области технологий, управления проектами, анализа данных и других востребованных областей. Учащиеся участвуют в проектной деятельности, связанной с решением реальных задач, что помогает развивать навыки, такие как критическое мышление, работа в команде и решение проблем. Например, ученики могут работать над проектами по созданию приложений или анализу данных, что позволяет им применять полученные знания на практике.

Непредсказуемость долгосрочных профессиональных изменений представляет собой серьезную проблему для школьников, вступающих в ряды абитуриентов и будущих работников. Например, хотя текущие тренды могут включать рост интереса к таким профессиям, как аналитики данных или разработчики программного обеспечения, через десять лет рынок труда может значительно измениться. Новые технологии, такие как искусственный интеллект или автоматизация, могут создать совершенно новые профессии и сделать некоторые текущие профессии менее актуальными.

Давайте представим, что один из выпускников школы, подготовленный по программе непрерывного обучения, решает поступить на факультет, связанный с анализом данных. На момент его учебы, профессия аналитика данных уже была востребованной. Однако через несколько лет, когда он выходит на рынок труда, появляются новые технологии и профессии, такие как специалисты по машинному обучению и разработчики алгоритмов для автономных систем,

которые начинают доминировать в сфере данных. Этот выпускник, обученный непрерывному обучению, сможет адаптироваться к новым требованиям, проходя дополнительные курсы и тренинги, чтобы освоить новые навыки и оставаться конкурентоспособным. Таким образом, использование ресурсов UNESCO помогает педагогам подготовить учащихся к адаптации в условиях изменений и непредсказуемости на рынке труда, обеспечивая их необходимыми навыками для успешной профессиональной карьеры и продолжения обучения на протяжении всей жизни.

В быстро развивающемся мире, где одни профессии исчезают, а другие появляются, школы, и даже высшие учебные заведения не могут предоставить подросткам навыки и знания, необходимые до конца жизни. Рациональным решением данной проблемы является работа педагогов-профориентаторов со школьниками и студентами, чтобы помочь молодым людям быть готовыми к тому, что жизнь будет полна перемен и что все они потребуют подготовки к этим изменениям. Необходимо подчёркивать важность непрерывного обучения на протяжении всей жизни для всех школьников, студентов, а также для тех специалистов, которые уже вышли на рынок труда.

В условиях стремительных технологических изменений и эволюции рынка труда необходимость в постоянном обновлении знаний и навыков становится всё более актуальной. Новые технологии и инструменты появляются ежедневно, что требует от специалистов способности адаптироваться к этим изменениям, чтобы сохранять свою конкурентоспособность. Профессиональное развитие и карьерный рост тесно связаны с непрерывным обучением. Для молодых специалистов и студентов это означает возможность расширения профессиональных горизонтов и подготовки к будущим карьерным возможностям, в то время как для тех, кто уже работает, постоянное обновление навыков может привести к продвижению по карьерной лестнице и открытию новых профессиональных перспектив.

Непрерывное обучение способствует не только профессиональному, но и личностному развитию. Оно помогает развивать критическое мышление и способность к решению проблем, что приносит удовлетворение и поддерживает мотивацию. Личностное развитие и стремление к самосовершенствованию также влияют на общую удовлетворенность жизнью.

Сохранение конкурентоспособности на рынке труда также требует постоянного обновления знаний и навыков. В условиях глобализации и высокой конкуренции способность адаптироваться и развиваться делает сотрудников более привлекательными для работодателей. Периодическое получение новых квалификаций и сертификатов позволяет людям продемонстрировать свои знания и навыки, что может сыграть ключевую роль в их профессиональной карьере.

Кроме того, непрерывное обучение способствует социальной адаптации и инклюзии, обеспечивая равные возможности для развития людям из разных социальных и экономических слоёв. Это важный фактор для повышения социальной мобильности и обеспечения равенства в доступе к образовательным и карьерным возможностям. Для школьников и студентов важно интегрировать концепцию непрерывного обучения в образовательные программы с раннего

возраста, что поможет им развить привычку к постоянному обучению. Для специалистов необходимо создавать условия, поддерживающие их стремление к профессиональному развитию через программы обучения, тренинги и курсы. В результате непрерывное обучение становится неотъемлемой частью успешной адаптации и процветания в современном мире, обеспечивая гибкость и готовность к изменениям в любой сфере деятельности.

В современном обществе непрерывное образование становится все более распространенным и оно должно стать одним из основных прав для всех, поскольку базовое образование является основным правом для всех. Более того, необходимо работать над непрерывной профессиональной ориентацией и консультированием, чтобы система работала. Без непрерывного профессионального консультирования и ориентации существует риск, что многие молодые специалисты будут реагировать не упреждающим, а реагирующим образом к изменениям, с которыми они сталкиваются, сосредотачиваясь на выживании и преодолении узконаправленных проблем, а не на развитии и планировании будущего, что негативно скажется как на них самих, так и на национальной экономики стран. Основной задачей педагогов-профориентаторов в быстро меняющемся мире является не только преодоление конкретных проблем, но помощь школьникам и студентам развиваться так, чтобы они могли рационально реагировать на изменения.

Одновременно с развитием концепции непрерывного обучения, на смену долгосрочному трудоустройству на одном рабочем месте, приходят более гибкие формы занятости, характерные для гиг-экономики, которая также вызывает изменения на рынке труда, и создает новые задачи для педагогов-профориентаторов. Гиг-экономика представляет собой новый подход к организации труда, в котором работники предпочитают гибкость и разнообразие проектов традиционной занятости в одной компании, развивая популярность нетрадиционных карьер, которые быстро становятся нормой, и привлекают все большее количество молодых работников.

Например, в Соединенных Штатах Америки, растущее число американских работников больше не заняты на работах, имеющих долгосрочные связи с какой-либо компанией, а нанимаются на работу по гибким соглашениям в качестве независимых подрядчиков или консультантов, только для выполнения конкретной задачи или на определенное время и без каких-либо больше связей с работодателем [49]. Этот тренд прослеживается не только в Соединенных Штатах, но и в других странах мира, где все больше учащихся выражают предпочтение разнообразию проектов, что способствует значительному росту гиг-экономики, отвечающему на запросы молодого поколения, активно вовлеченного в информационное общество и желающего работать в гибком режиме под влиянием двух основных движущих сил: технологических достижений и готовности динамически перестраиваться для адаптации к изменяющимся стратегическим задачам.

С развитием технологий и цифровизации ожидается дальнейшее расширение гиг-экономики, что значительно изменяет ландшафт современного рынка труда и требует новых подходов в образовании. Новые формы карьерной

деятельности возлагают на молодых работников большую ответственность за управление своей карьерой, часто исключая социальные программы защиты, что повышает экономический риск для таких трудящихся. В рамках гиг-экономики, молодые специалисты могут иметь работу, охватывающую несколько профессий, или только одну карьеру, но с несколькими работами и работодателями, что требует от молодых специалистов управления карьерным ростом и сочетания старых и новых навыков. Другой особенностью гиг-экономики является постоянное обновление навыков и приобретение новых навыков с возможностью перевода на другую работу в случае, если текущая работа будет ликвидирована. Ответственность за развитие организации, эффективности, рационального использования времени и эффективных навыков общения, в настоящее время ответственность возложена на каждого работника как в рамках организаций, так и вне их, а также в более широких профессиональных областях, поскольку карьера, вероятно, будет меняться.

В условиях роста гиг-экономики и цифровизации рынок труда претерпевает значительные изменения, что требует от работников новых подходов к управлению своей карьерой. Один из ярких примеров таких изменений можно наблюдать в жизни фрилансеров и независимых специалистов в сфере информационных технологий. Давайте, рассмотрим пример с Джоном, фрилансером в сфере веб-разработки, работающим как фрилансер. Он имеет несколько постоянных клиентов и периодически берет проекты через платформы для фрилансеров, такие как Upwork и Freelancer. Его работа охватывает различные аспекты веб-разработки: от создания сайтов и приложений до их поддержки и обновления. Джон также выполняет проекты в областях, которые включают интеграцию с социальными сетями и разработку пользовательских интерфейсов.

Джон управляет несколькими проектами одновременно, что требует от него способности переключаться между различными задачами и поддерживать высокий уровень профессионализма во всех областях. Для этого ему нужно использовать свои старые навыки в веб-разработке, а также осваивать новые технологии и инструменты, которые появляются на рынке. Он регулярно проходит курсы по новым языкам программирования и инструментам, чтобы оставаться конкурентоспособным. В отличие от традиционной работы с фиксированным графиком, Джон самостоятельно планирует свое время. Он устанавливает собственные дедлайны, распределяет задачи по проектам и управляет своими ресурсами. Это требует от него высокой степени самодисциплины и умения эффективно использовать время.

Как фрилансер, Джон не имеет доступа к традиционным социальным программам защиты, таким как медицинская страховка или пенсионные накопления, которые предоставляются постоянным сотрудникам. Он самостоятельно организует свою медицинскую страховку и отчисления на пенсию, что требует дополнительных знаний в финансовом планировании. Джон сталкивается с риском потери текущих клиентов или ликвидации проектов, что может привести к необходимости искать новые источники дохода. Поэтому он активно следит за тенденциями в своей области, чтобы своевременно обновлять свои навыки и расширять профессиональные горизонты. Например, если веб-

разработка начнет терять актуальность из-за новых технологий, Джон будет изучать области, такие как искусственный интеллект или блокчейн, чтобы иметь возможность переключиться на новые направления. В гиг-экономике навыки эффективного общения становятся критически важными. Джон постоянно общается с клиентами, обсуждая требования проектов и предоставляя обновления о ходе выполнения работы. Хорошие навыки коммуникации помогают ему строить крепкие профессиональные отношения, получать новые заказы и поддерживать высокий уровень удовлетворенности клиентов. Этот пример демонстрирует, как гиг-экономика влияет на карьерные пути, требуя от специалистов постоянного обновления навыков, управления временем и финансов, а также эффективного общения. В результате, успешная работа в таких условиях требует гибкости, ответственности и активного подхода к личностному и профессиональному развитию.

Существует ряд исследований, которые анализируют влияние гиг-экономики на современный рынок труда и необходимость адаптации образовательных систем к этим изменениям. Эти исследования подчеркивают, что новые формы карьерной деятельности требуют от работников постоянного обновления навыков, умения эффективно управлять своей карьерой и учитывать экономические риски, связанные с отсутствием традиционных социальных программ защиты.

Например, исследование, проведенное в Австралии, показало, что консультанты по вопросам карьеры играют важную роль в распространении идей и изменении устаревших подходов к работе и обучению, которые вызваны значительными экономическими и технологическими изменениями, способствуя осознанию необходимости развития и поддержания высокого уровня профессиональных навыков. Учащиеся должны понимать значимость и необходимость непрерывного образования для поддержания базы знаний и обмена навыками, которое дает преимущества с точки зрения экономической производительности. В связи с этим критически важно, чтобы программы профориентации и образовательные учреждения адаптировались к этим изменениям, предлагая новые курсы и поддержку для школьников, готовящихся к вступлению в гиг-сектор. Это требует новых инициатив и подходов в профориентационной работе, направленных на обеспечение студентов необходимыми навыками и знаниями для успешной карьеры в условиях гибкой и нестабильной экономики. В отличие от предыдущих поколений, где работа на одном производстве или в одной компании была обычной практикой для родителей нынешних учащихся, современные молодые работники чаще меняют места работы и даже профессии несколько раз в течение своей карьеры [50].

Эти изменения неизбежно затрагивают и учащихся школ, поэтому роль педагогов-профориентаторов подготавливать учащихся к современной реальности, подчеркивая что непрерывное обучение помогает им оставаться актуальными и конкурентоспособными в динамичной рыночной среде и в условиях гиг-экономики [51], где традиционные карьерные пути постепенно уступают место новым подходам.

Рассмотрим пример, чтобы лучше понять, как педагог-профориентатор

может подготовить учащихся к современным реалиям и условиям гиг-экономики. В рамках школьной программы профориентации учитель Наталья организует серию занятий и мероприятий, направленных на подготовку учащихся к современному рынку труда. На одном из таких занятий она объясняет, как быстро меняется профессиональная среда и почему важно развивать навыки, которые будут актуальны в условиях гиг-экономики. На уроке Наталья рассказывает ученикам о профессиях, связанных с цифровыми технологиями, таких как разработка программного обеспечения, графический дизайн и маркетинг в социальных сетях. Она приводит примеры успешных фрилансеров и стартаперов, которые начали свою карьеру, еще будучи школьниками, и объясняет, как они использовали свои навыки для достижения успеха. Наталья также проводит тренинги по развитию гибких навыков, таких как управление временем, самоорганизация и навыки коммуникации, которые критически важны для фрилансеров и независимых специалистов. Кроме того, она организует мастер-классы с участием профессионалов, работающих в гиг-экономике, чтобы ученики могли получить представление о реальных условиях работы и возможностях карьерного роста. Такие мероприятия помогают учащимся понять важность непрерывного обучения и подготовки к изменениям на рынке труда, позволяя им адаптироваться к новым подходам и оставаться конкурентоспособными в динамичной рыночной среде.

Необходимо понимать, что педагоги-профориентаторы могут помочь учащимся учитывать новые требования рынка труда и подготавливать их к динамичному профессиональному окружению. Более того, в контексте непрерывного образования и гиг-экономики, педагоги-профориентаторы в образовательных учреждениях и работодатели играют важную роль, так как профориентационные программы важны не только для личностного и профессионального роста, но также критичны для адаптации к новым профессиональным возможностям и реалиям динамичного рынка труда, где долгосрочная стабильность работы в одной должности становится все менее типичной. Педагоги-профориентаторы могут помогать школьникам развивать понимание современных рынков труда, оценивать их интересы и способности, чтобы принимать информированные решения об их будущем карьерном пути.

1.4. Эволюция подхода к самостоятельному выбору профессий обучающимися: от недооцененности к развитию

В современном обществе профессиональный выбор молодежи становится все более комплексным и значимым аспектом их жизненного пути. Профессиональный выбор у самых интеллектуально развитых и эмоционально зрелых подростков часто происходит автономно, независимо от влияния значимых людей в их окружении, таких как родители, родственники, учителя и друзья.

Рассмотрим пример, который иллюстрирует, как интеллектуально развитый и эмоционально зрелый подросток делает профессиональный выбор независимо от влияния значимых людей в его жизни. Алексей — старшеклассник,

проявляющий глубокий интерес к технологиям и стартапам. С раннего возраста он увлекался программированием и разработкой приложений, самостоятельно изучая новые языки программирования и создавая небольшие проекты. Его родители, хотя и поддерживают его увлечение, не имеют технического образования и не могут предложить ему конкретные советы или направления в этой области. Несмотря на это, Алексей решает, что хочет создать собственную технологическую стартап-компанию. Он самостоятельно исследует рынок, анализирует тенденции и находит потенциальных клиентов. Алексей посещает различные стартап-мероприятия и мероприятия по предпринимательству, чтобы познакомиться с успешными предпринимателями и получить полезные знания и советы. Его друзья и учителя, хотя и уважают его выбор, также не могут оказать значительного влияния на его решение. Алексей не полагается на советы окружающих, а вместо этого действует на основе собственных исследований и интересов. Он самостоятельно разрабатывает бизнес-план, начинает привлекать инвестиции и запускает свой первый проект. Таким образом, Алексей делает осознанный профессиональный выбор, опираясь на свои знания, интересы и стремления, а не на внешнее давление со стороны родителей, родственников, учителей или друзей. Данный пример подчеркивает, что интеллектуально развитые и эмоционально зрелые подростки могут принимать самостоятельные решения о своей профессиональной судьбе, опираясь на свои внутренние мотивы и цели.

Необходимо понимать и осознавать, что дети формируют свои представления о карьерных перспективах по мере углубления своего самопонимания и восприятия возможностей и препятствий, с которыми они сталкиваются в обществе. Если ранее этот процесс часто рассматривался как результат влияния родителей, учителей или других значимых взрослых, то сегодня мы наблюдаем явное изменение в подходах. Молодые люди все чаще предпочитают самостоятельно исследовать свои интересы, способности и жизненные цели, прежде чем принимать решение о будущей профессиональной деятельности. Этот сдвиг отражает эволюцию в понимании важности самоопределения и автономности в развитии личности, и подтверждается результатами современных исследований в области развития молодежи и образования, акцентируя внимание на значимости самостоятельного выбора профессии обучающимися. Этот подход способствует личностному росту и развитию, но и при этом требует формирования более глубокого понимания собственных интересов и ценностей.

Эта подсекция второго раздела рассмотрит теории и исследования, направленные на изучение развития самостоятельности и инициативности у студентов, а также на то, как эти изменения воспринимаются в образовательных учреждениях, и как они влияют на работу педагогов-профориентаторов, а именно на процесс подготовки будущих специалистов в условиях современного рынка труда и быстро меняющейся экономической среды.

Некоторые научные теории подчеркивают важность самостоятельного выбора профессии детьми, выделяя их собственные интересы, способности и личные ценности. Данные теории подчеркивают необходимость развития у детей

автономности и самоопределения, позволяя им самостоятельно исследовать различные области знаний и карьерные возможности, учитывая их собственные стремления и амбиции. Однако важно отметить то, что процесс выбора профессии является динамичным и может изменяться под влиянием различных факторов, включая личные и внешние обстоятельства.

Одной из самых известных теорий о важности самостоятельного выбора является социально-когнитивная теория, предложенная Альбертом Бандурой в конце 20 века [52; 53]. Данная теория уделяет особое внимание понятию человеческого агентивизма (самостоятельности). Бандура определяет термин агентивизма как «способность осуществлять контроль над природой и качеством своей жизни» [54, 1], что подразумевает под собой способность личности осознанно влиять на своё поведение и окружающие обстоятельства. Эта теория применима не только в сфере общей жизнедеятельности, но и к процессу выбора профессии и развития карьеры.

Бандура выделяет пять ключевых свойств агентивизма: намеренность, предвидение, реактивность, саморефлексию, и самоэффективность, которые играют важную роль в различных аспектах жизни.

Первое свойство агентивизма, намеренность, Бандура определяет как способность человека ставить цели и прилагать усилия для их достижения. Например, школьник или студент, планирующий карьеру в академической сфере, устанавливает цель получить степень доктора наук. Для достижения этой цели он активно участвует в исследованиях, посещает конференции и пишет статьи. Его намерение продвигаться в научной карьере помогает ему преодолевать трудности и оставаться замотивированным.

Следующим ключевым свойством агентивизма является предвидение, которое включает в себя способность прогнозировать будущие события и планировать действия для достижения целей. Примером применения данного свойства может служить ситуация, когда педагог-профориентатор или карьерный консультант мотивируют школьников или студентов разрабатывать стратегию для выбора профессионального карьерного пути, основываясь на анализе текущих трендов на рынке труда и предполагаемых изменений в будущем. Этот прогноз помогает школьникам и студентам адаптировать свои карьерные планы и повышать их конкурентоспособность на рынке труда.

Дальше в понятие агентивизма входит свойство реактивности, которое можно определить как способность адаптироваться к изменениям и реагировать на неожиданные события. Например, обучающийся школы или студент колледжа или университета, столкнувшийся с изменениями в структуре рынка труда, не теряет мотивации и вместо этого ищет новые возможности для роста и развития внутри новой структуры. Его способность быстро адаптироваться помогает ему сохранить стабильность и продолжить карьерный рост.

Еще одним ключевым свойством агентивизма Бандура выделяет саморефлексию, которую он определяет как анализ собственных действий, размышления о своих целях и оценку успехов и неудач. Примером данного свойства может служить ситуация, когда школьник, завершивший проект, проводит саморефлексию, оценивая, что было сделано хорошо, а что можно

улучшить в будущем. Этот процесс помогает ему выявить свои сильные стороны и области для роста, что способствует профессиональному развитию.

В дополнение к перечисленным свойствам агентивизма, Бандура также добавляет свойство самоэффективности, которое означает уверенность человека в своей способности справляться с различными задачами и ситуациями. Высокая самоэффективность способствует активному поведению и поиску новых решений, тогда как низкая самоэффективность может ограничивать стремление к достижениям. Примером высокой самоэффективности может служить ситуация, когда школьник, уверенный в своих академических навыках, активно берет на себя лидерство в образовательных инициативах и помимо основной учебной нагрузки, выбирает те предметы, которые требуют дополнительной подготовки, для будущей профессии, что в свою очередь помогает ему развивать его уверенность и достигать высоких результатов. Примером же низкой самоэффективности, может служить ситуация, когда школьник или молодой студент, который сомневается в своих навыках, избегает сложных профессий или проектов и ограничивает свои амбиции, что в последующем ограничивает его карьерный выбор и затрудняет его дальнейшее профессиональное развитие и рост.

В целом, центральный аспект социально-когнитивной теории Бандуры агентивизм, подчеркивает, что человеческое поведение определяется взаимодействием между личными характеристиками человека (например, убеждениями и самоэффективностью), его поведенческими факторами (например, стратегиями и навыками) и окружающей средой (например, социальными и материальными условиями).

Согласно социально-когнитивной теории агентивизма Бандуры, школьники, не являются пассивными объектами влияния окружающих, включая родителей и учителей. Они обладают способностью к самостоятельному выбору профессии на основе собственных убеждений, интересов и оценки собственных способностей. Однако это не означает, что агентивизм полностью исключает внешние факторы, которые могут способствовать развитию самостоятельного выбора профессии. Например, одним из таких внешних факторов является поддержка родителей и общества в формировании карьерных ориентиров у школьников и студентов, которая играет ключевую роль в развитии их самоэффективности и агентивности. Поддержка со стороны родителей или учителей помогает обучающимся не только сделать осознанный выбор профессии, но и эффективно развиваться в выбранной сфере деятельности, преодолевая трудности и кризисные ситуации.

Рассмотрим ситуацию, когда Аня, старшеклассница, проявляет интерес к науке и математике. Она активно исследует различные карьеры в этих областях, читает статьи, смотрит документальные фильмы и принимает участие в школьных научных проектах. Ее интерес к инженерии и математике укрепляется благодаря ее собственным стремлениям и исследовательским интересам, что демонстрирует агентивизм в действии. Однако поддержка со стороны родителей и учителей играет критически важную роль в процессе выбора профессии. Аня получает позитивную обратную связь от учителей, которые замечают ее увлеченность и предоставляют ей дополнительные ресурсы и возможности для углубленного изучения предметов. Учитель физики и математики рекомендует ей участвовать в

летней школе по инженерии, а также в олимпиадах по математике и физике. Педагог-профориентатор помогает Ане с определением карьерных целей и планированием дальнейших шагов. Этот специалист проводит с Аней индивидуальные консультации, где анализирует ее интересы, способности и карьерные предпочтения. Педагог-профориентатор помогает Ане осознать, какие профессии могут быть наиболее подходящими для нее, и предоставляет информацию о различных карьерных путях и образовательных возможностях. Он также организует встречи с профессионалами в выбранной области и направляет ее к ресурсам и программам, которые могут помочь в реализации ее карьерных амбиций. Родители Ани, зная о ее интересах и стремлениях, активно поддерживают ее. Они помогают ей найти и записаться на курсы программирования и робототехники, а также организуют встречи с профессиональными инженерами, чтобы она могла узнать больше о разных карьерных путях в этой области. Они обеспечивают ей моральную поддержку, поощряют ее участие в конкурсах и проектах, а также предоставляют пространство для работы над своими проектами. Когда Аня сталкивается с трудностями, такими как сложные экзамены или конкурсы, поддержка родителей и учителей становится особенно значимой. Их наставления помогают ей преодолеть трудности и продолжать двигаться к своей цели, несмотря на возникающие преграды. Эта поддержка помогает ей сохранить уверенность в своих силах и развивать высокую самоэффективность, что в свою очередь усиливает ее агентивизм в принятии решений.

Таким образом, хотя Аня сама активно участвует в выборе своей профессиональной дороги, поддержка со стороны родителей и учителей играет значимую роль в формировании и укреплении ее карьерных ориентиров. Они помогают ей не только сделать осознанный выбор, но и обеспечивают ресурсы и поддержку, которые способствуют ее успешному развитию и преодолению трудностей, что подчеркивает важность взаимодействия между личным агентивизмом и внешними факторами. Такой подход позволяет более глубоко понять, как агентивизм работает в контексте реальной жизни и как поддержка окружающих может способствовать успешному профессиональному выбору и развитию.

Однако, стоит отметить, что в своей теории агентивизма Бандура также подчёркивает, что, внешние факторы могут играть не только положительную роль в формировании и развитии агентивизма, но иногда служить и барьером. Примером негативного воздействия является тот случай, когда дети следуют рекомендациям родителей в выборе профессий, но не верят в то, что они смогут реализоваться в ней. Рассмотрим случай Саши, старшеклассника, который испытывает давление со стороны своей семьи при выборе будущей профессии. Саша проявляет интерес к искусству и дизайну, однако его родители настаивают на том, чтобы он выбрал профессию в области медицины, считая её более стабильной и престижной. Несмотря на собственные увлечения, Саша решает следовать родительским рекомендациям и поступает на медицинский факультет.

Несмотря на выбор, сделанный под давлением родителей, Саша сталкивается с трудностями в учёбе и снижением мотивации. Он испытывает

сомнение в своей способности достичь успеха в медицине, потому что его истинный интерес лежит в другой сфере. Это создает внутренний конфликт и негативно влияет на его самооффективность. Саша не верит в свои способности реализовываться в выбранной области, что вызывает стресс и чувство неудовлетворенности.

Проблема усугубляется тем, что внешние факторы, такие как ожидания семьи и общественные стереотипы, создают барьеры для развития его агентивизма. Саша начинает избегать участия в дополнительных курсах и мероприятиях, связанных с медициной, и его вовлечённость в учёбу снижается. В результате, несмотря на внешние подтверждения правильности выбора, он испытывает постоянное чувство разочарования и недостаток уверенности в своих силах.

Этот пример подчеркивает важность выбора профессии, которая соответствует личным интересам и стимулирующим факторам обучающихся. Внешнее давление, которое не учитывает индивидуальные предпочтения и способности, может привести к негативным последствиям для самооффективности и общей удовлетворенности от профессиональной деятельности.

Агентвизм предполагает, что люди должны иметь возможность делать осознанный выбор, основываясь на своих интересах и уверенности в собственных силах, чтобы достичь успеха и удовлетворения в выбранной профессии. Таким образом, важно учитывать как положительное, так и негативное влияние внешних факторов на карьерное развитие, и стремиться создавать поддерживающую среду, которая способствует раскрытию личного потенциала и формированию уверенности в собственных силах. Если дети выбирают профессию, к которой у них нет особого стимула или интереса, они могут проявлять меньшее усердие и мотивацию в своей работе, что, в свою очередь, может сказаться на развитии данной профессии в целом, особенно в периоды кризиса. В кризисные моменты профессионалы, работающие в сфере, которая вызывает у них истинный интерес, часто проявляют большую инициативу, находчивость и готовность к адаптации. Они могут более эффективно решать возникающие проблемы и вносить инновации, способствуя устойчивости и развитию своей профессиональной области.

Например, Александр, работающий врачом, выбрал медицину из-за своей глубокой увлечённости и стремления помогать людям. Во время эпидемии он проявляет инициативу и активность. Его истинный интерес к профессии стимулирует его к поиску новых решений и креативному подходу в работе. Александр участвует в разработке новых методов лечения, организует обучающие семинары для коллег и предлагает инновационные способы улучшения условий для пациентов. Его вовлеченность и находчивость оказывают значительное влияние на борьбу с эпидемией, способствуя более быстрому и эффективному преодолению кризиса. Он также вдохновляет других специалистов своим примером, что помогает создать более устойчивую и адаптивную команду.

Этот пример показывает, как истинный интерес и внутренняя мотивация могут способствовать более высокой инициативе и находчивости в трудных ситуациях. Профессионалы, которые работают в области, вызывающей у них

подлинное увлечение, способны более эффективно справляться с вызовами и вносить значимые инновации, что способствует устойчивости и развитию их профессиональной области.

С другой стороны, люди, работающие в профессиях без особого стимула, могут испытывать большие трудности в периоды нестабильности. Они могут не обладать необходимыми навыками или мотивацией для эффективной адаптации к переменам, что может замедлить развитие и инновации в их сфере. Важно, чтобы выбор профессии обучающимися основывался не только на внешних факторах, но и на личных интересах и мотивациях, что поспособствует не только личному успеху человека, но и устойчивому развитию профессиональных областей в целом. Таким образом, основная идея теории агентивизма заключается в том, что как бы не действовали другие внешние факторы, человек обладает силой производить эффект своими действиями.

В теории агентивизма Альберта Бандуры значительное внимание уделяется взаимодействию между личными характеристиками, поведенческими факторами и окружающей средой. Педагоги-профориентаторы играют ключевую роль в этом взаимодействии, поддерживая учащихся в процессе выбора и развития карьеры. Их влияние может усилить положительное воздействие от развития самостоятельности у школьников в процессе выбора профессии, так как педагоги-профориентаторы учитывают индивидуальные особенности и потребности обучающихся.

Педагоги-профориентаторы помогают учащимся развивать личный агентивизм, предоставляя информацию и ресурсы, которые соответствуют их интересам и способностям. Они помогают ученикам осознать свои сильные стороны и карьерные предпочтения, что способствует формированию уверенности в собственных силах и способностей. В процессе профориентации педагог-профориентатор может помочь школьникам и студентам, проявляющим интерес к программированию, исследовать различные карьерные пути в IT-сфере. Он может организовывать встречи с профессионалами, предоставлять информацию о возможностях обучения и стажировок, а также помогать школьникам и студентам разработать план карьерного роста. Такая поддержка способствует развитию у школьников и студентов уверенности в их выборе и мотивации к дальнейшему обучению и профессиональному развитию.

Важная роль педагогов-профориентаторов заключается в том, чтобы помочь учащимся преодолеть барьеры, которые могут возникнуть в процессе выбора профессии. Они помогают учащимся анализировать и справляться с внешним давлением, такими как ожидания родителей или социальные стереотипы, и поддерживают их в стремлении к выбору карьеры, которая соответствует их личным интересам и увлечениям.

Давайте рассмотрим пример с ситуацией, когда школьник или студент сталкивается с давлением со стороны семьи, чтобы выбрать практическую профессию. В данной ситуации педагог-профориентатор может предложить ресурсы для анализа разных карьерных направлений, помочь им рассмотреть плюсы и минусы различных вариантов и поддержать их в принятии осознанного выбора. Педагог-профориентатор может помочь школьнику или студенту

сохранить мотивацию и уверенность, несмотря на внешнее давление.

Педагоги-профориентаторы также могут играть важную роль в развитии профессиональных навыков и компетенций учащихся. Они могут помочь учащимся выявить и развить навыки, необходимые для успешного выполнения профессиональных задач, и предоставить поддержку в процессе приобретения необходимых знаний и умений. Педагог-профориентатор может организовать тренинги и мастер-классы по написанию резюме, проведению собеседований и развитию других профессиональных навыков. Это позволяет учащимся подготовиться к реальным условиям рынка труда и повысить свои шансы на успешное трудоустройство.

Помимо этого, педагоги-профориентаторы могут значительно повысить мотивацию учащихся, стимулируя их к активному участию в процессе карьерного планирования и профессионального развития. Они могут помочь учащимся видеть связь между их усилиями и достижениями, что может поспособствовать развитию их агентивизма. Например, педагог-профориентатор может замотивировать школьника или студента принять участие в дополнительных проектах или конкурсах, связанных с его областью интересов. Это может дать им возможность проявить свои способности, получить признание и расширить свои профессиональные горизонты.

Таким образом, педагоги-профориентаторы играют важную роль в развитии личного агентивизма у учащихся, помогая им сделать осознанный выбор карьеры, преодолеть внешние барьеры, развивать необходимые навыки и поддерживать высокую мотивацию. Их работа способствует более глубокому пониманию собственных возможностей и направляет учащихся к успешному профессиональному развитию. Данные примеры подчеркивают, как педагоги-профориентаторы интегрируются в теорию Бандуры и какую значимую роль они играют в формировании карьерной траектории учащихся.

Социально-когнитивная теория Бандуры является важным фундаментом для понимания механизмов личностного и профессионального развития, а также для разработки стратегий поддержки потенциала и самореализации детей в период выбора будущей профессии, подчеркивая значимость самоопределения и саморазвития в процессе выбора и развития карьеры. В целом, социально-когнитивная теория Бандуры показывает, как личные характеристики, поведенческие факторы и окружающая среда взаимодействуют и влияют на профессиональное развитие и адаптацию личности.

Другие теории, направленные на изучение роли самостоятельного выбора профессий, предложенные Бетцом и Хакеттом в 1986 году [55], Лентом, Брауном и Хакеттом в 1994 году [56], Хакеттом в 1995 году [57], также подчеркивают, что убеждения каждого человека играют важную роль в выборе и развитии карьерного пути.

Теория ожидания-оценки Бетца и Хакетта, разработанной в 1986 году, фокусируется на том, как индивидуальные ожидания и оценки вероятности успеха в определенной профессии влияют на карьерные выборы. Согласно этой теории, чем выше человек оценивает свои способности и шансы на успех в определенной области, тем более вероятно, что он выберет эту профессию. Давайте, рассмотрим

пример. Оля, студентка последнего курса университета, всегда интересовалась биологией и медициной. После прохождения стажировки в лаборатории и получения положительных отзывов от коллег, она начинает верить в свои способности и успешность в этой области. Высокие ожидания успеха и оценки своих возможностей укрепляют её желание работать в научной лаборатории. Оля решает поступить в аспирантуру для дальнейшего изучения молекулярной биологии. Этот осознанный выбор, основанный на личных оценках и интересах, способствует её профессиональному росту и удовлетворению от работы.

Следующая теория, предложенная Лентом, Брауном и Хаккетом в 1994 году, а именно теория социальных когнитивных карьерных теорий акцентируют внимание на том, как когнитивные и социальные факторы влияют на карьерные решения. Они подчеркивают, что карьерные выборы формируются на основе личного опыта, социальных влияний и когнитивных стратегий. Например, Алекс молодой специалист в области графического дизайна, интересовался искусством с детства, но не был уверен, насколько его навыки и интересы соответствуют требованиям профессии. После того как он участвовал в нескольких проектах и получил позитивные отзывы от клиентов и коллег, его уверенность в собственных способностях возросла. Поддержка со стороны менторов и профессиональных сетей укрепила его веру в возможность успешной карьеры в дизайне. Алекс решает открыть собственное дизайн-студию, что позволяет ему раскрыть свой потенциал и добиться удовлетворения от работы.

Другой теорией является теория самоэффективности, предложенная Хаккетом в 1995 году, согласно которой уверенность человека в своих способностях влияет на исход его деятельности и играет ключевую роль в выборе и достижении карьерных целей. Высокая самоэффективность способствует более активному поиску возможностей и преодолению трудностей. Например, Нина, начинающий инженер, после успешного завершения первого проекта, в котором она проявила себя как способный и креативный специалист, начинает чувствовать уверенность в своих способностях. Эта уверенность в своей самоэффективности побуждает её искать более сложные и амбициозные проекты, а также развивать свои навыки через дополнительные курсы и сертификаты. Нина успешно продвигается по карьерной лестнице, достигает новых профессиональных высот и находит удовлетворение в своей работе. Эти примеры подчеркивают важность самостоятельного выбора профессии на основе личных интересов, убеждений и самоэффективности. Они показывают, как внутренние и внешние факторы взаимодействуют и влияют на карьерное развитие, подтверждая идеи, предложенные в теориях Бетца и Хаккетта, Лента, Брауна и Хаккетта, и Хаккетта.

Центральной идеей этих теорий является то, что чем больше человек самостоятельно выбирает профессию на основе своих интересов, ценностей и способностей, тем шире открываются его карьерные возможности. Самостоятельный выбор позволяет избежать профессий, которые не соответствуют личным предпочтениям или способностям, что в свою очередь способствует повышению удовлетворенности работой и профессионального роста. Личные убеждения развиваются в процессе такого выбора, что помогает человеку четче определить свои карьерные цели и стратегии развития. Таким

образом, самостоятельный выбор профессии не только способствует личному успеху, но и в целом способствует развитию карьерных сфер благодаря более мотивированным и адаптивным специалистам.

Существуют и другие теории, направленные на развитие самостоятельности и инициативности у школьников и студентов, а также их влияние на образовательные учреждения и работу педагогов-профориентаторов в условиях современного рынка труда и быстро меняющейся экономической среды. Например, теория саморегулируемого обучения, разработанная Зимерманом в 2000 году играет ключевую роль в понимании, как обучающиеся и студенты развивают самостоятельность [57].

Эта теория утверждает, что успешное обучение требует от обучающихся и студентов активного участия в планировании, мониторинге и оценке своего учебного процесса. Саморегуляция включает в себя установление учебных целей, использование стратегий для достижения этих целей, а также самоконтроль и саморефлексию. В рамках этой теории можно рассмотреть, студента, применяющего саморегулируемое обучение, который может начать свой проект с четкого планирования задач, установления сроков и регулярного самоконтроля, что в дальнейшей профессиональной карьере поможет ему управлять своим временем и ресурсами более эффективно. Развитие таких навыков позволит обучающимся и студентам не только достигать академических успехов, но и развивать самостоятельность, необходимую для успешного профессионального роста.

Еще одним примером теории, направленной на развитие самостоятельности и инициативности у школьников и студентов, которая может помочь им принимать осознанное решение в отношении их будущей профессии, является теория, развивающей компетентности, предложенная Карлом Двэком в 2006 году [58]. Данная теория акцентирует внимание на важности формирования у школьников и студентов уверенности в своих способностях и готовности к преодолению трудностей. Согласно этой теории, люди с фиксированным мышлением считают, что их способности неизменны, тогда как люди с развивающимся мышлением верят, что их навыки можно развивать через усилия и обучение. В рамках данной теории, школьники и студенты с фиксированным мышлением будут считать, что их интеллект и способности ограничены и не могут быть существенно изменены, независимо от усилий и опыта.

Например, если рассмотреть студентку, которая верит, что её математические способности неизменны и predetermined, то в ситуациях, когда она будет сталкиваться с трудностями в сложных задачах по математике, она будет начинать сомневаться в своих способностях и считать, что её неспособность справиться с задачами подтверждает её мнение о том, что на просто не хороша в математике. Вместо того чтобы продолжать стараться и искать способы улучшить свои навыки, данная студентка начнёт избегать сложных задач, полагая, что их решение недоступно ей из-за её ограниченных способностей.

Этот пример иллюстрирует, как фиксированное мышление может препятствовать развитию и преодолению трудностей, так как школьник считает, что успех зависит исключительно от врожденных качеств, а не от приложенных

усилий или стратегий обучения. В контексте образования, фиксированное мышление может затруднить обучающимся принятие вызовов и усвоение новых знаний, поскольку они не верят, что могут улучшить свои способности через упорный труд. Напротив, школьники или студенты, обладающие развивающимся мышлением, будут более открыты к новым вызовам и нестандартным решениям, что в будущем будет способствовать развитию у них инициативности и самостоятельности. Они будут рассматривать свои ошибки как возможность для роста и улучшения, а не как признак неудачи, что будет помогать им оставаться мотивированным и активно работать над своими целями.

Следующей теорией фокусом, которой является развитие самостоятельности и инициативности у школьников и студентов, которая может поспособствовать принятию осознанного профессионального решения является теория социального конструктивизма, предложенная Львом Выготским в 1978 году [59]. Данная теория социального конструктивизма Выготского подчеркивает важность социального взаимодействия и культурных инструментов в процессе обучения. В этом подходе акцентируется внимание на том, как знания и навыки развиваются в контексте взаимодействия с окружающими людьми и культурой. Роль взрослых наставников и сверстников в этом процессе также имеет большое значение. Например, в образовательных учреждениях социальный конструктивизм может проявляться через группы проектов и дискуссионные клубы, где школьники и студенты работают вместе, обмениваются знаниями и совместно решают проблемы. Это способствует развитию самостоятельности, поскольку они учатся сотрудничать, обсуждать идеи и находить решения вместе.

Теория социального конструктивизма, предложенная Выготским, имеет прямое отношение к профориентации школьников и студентов. Давайте рассмотрим пример на базе школы. В рамках школьной программы учитель Анна внедряет проект по профориентации, основанный на принципах социального конструктивизма. Она организует для старшеклассников серию групповых проектов и дискуссионных клубов, где учащиеся могут взаимодействовать друг с другом и с профессионалами из различных областей. Ученики разбиваются на небольшие группы, каждая из которых выбирает определенную профессию для изучения. Группы включают учащихся с разными интересами и навыками, что стимулирует обмен мнениями и идеи. Каждая группа исследует выбранную профессию, проводит интервью с профессионалами, изучает требования и перспективы в данной области. Затем они собираются для обсуждения полученных данных и делятся своими находками с другими группами. В проекте участвуют взрослые наставники и профессионалы, которые помогают учащимся в исследовании и дают советы по карьерным путям. Наставники делятся своим опытом и рассказывают, как социальное взаимодействие и сотрудничество помогли им в их карьерном росте. Группы разрабатывают проекты, в которых они предлагают возможные карьерные пути и решения для различных профессиональных вопросов. Они презентуют свои идеи и решения перед классом и получают обратную связь как от сверстников, так и от профессионалов. Этот проект способствует развитию самостоятельности и инициативности у школьников, так как они учатся работать в команде, искать информацию,

анализировать данные и принимать осознанные решения. Социальное взаимодействие и обмен знаниями помогают учащимся лучше понять, как различные профессии могут соответствовать их интересам и навыкам, а также подготовиться к будущей профессиональной деятельности. Таким образом, применение теории социального конструктивизма в профориентации позволяет студентам развивать необходимые навыки и уверенность для принятия осознанных профессиональных решений в условиях быстро меняющегося рынка труда.

Еще одной теорией, которая подчёркивает значимость развития самостоятельности и инициативности у обучающихся и студентов при принятии выбора в отношении карьеры, является теория мотивации и удовлетворения потребностей. Данная теория была предложена в 1985 году, Дэси и Райаном, которые исследовали, как внутренние и внешние факторы, влияющие на мотивацию и поведение школьников и студентов [60]. Данная теория утверждает, что для достижения высокой мотивации и успешного обучения необходимо удовлетворение трех основных потребностей: автономии, компетентности и взаимосвязи.

В рамках этой теории, школьники и студенты, которые чувствуют, что их обучение подкреплено их собственными интересами и выборами (автономия), что они могут достигать успехов и преодолевать трудности (компетентность), и что они поддерживаются со стороны наставников и сверстников (взаимосвязь), будут более мотивированы и инициативны. Это, в свою очередь, будет помогать им развивать самостоятельность и эффективно справляться с вызовами на рынке труда.

Например, для развития автономии школьники и студенты могут выбрать темы в области стартапов, общественного здоровья или устойчивого развития, в зависимости от их профессиональных предпочтений и увлечений, что, в свою очередь, позволит им почувствовать, что их обучение связано с их собственными интересами и выборами.

Для развития компетентности, школьники и студенты, работающие над проектом по разработке нового приложения, могут получать поддержку и советы от опытных профессионалов и экспертов, вовлеченных в проекты.

Для развития взаимосвязи необходимо проводить регулярные встречи и обсуждения с педагогами-профориентаторами, которые могут выполнять роль наставников. В рамках таких встреч школьники и студенты могут делиться своими успехами и трудностями, обсуждать пути их решения и получать поддержку от педагогов-профориентаторов и сверстников. Это поможет создать поддерживающую среду, где все участники смогут почувствовать себя частью сообщества, что поможет укрепить их мотивацию и вовлеченность. В целом, развитие самостоятельности, компетентности и взаимосвязи в рамках школьных программ может способствовать более успешной интеграции обучающихся на рынок труда.

Анализ этих теорий помогает понять, как образовательные учреждения могут адаптировать свои программы и методы обучения, чтобы поддерживать развитие самостоятельности и инициативности у студентов. Например, внедрение

проектного обучения, формирующего активное участие студентов и развитие навыков саморегуляции, может повысить их готовность к профессиональной деятельности в условиях быстро меняющейся экономики.

Работа педагогов-профориентаторов также меняется в соответствии с этими теориями. Они должны помогать студентам развивать навыки саморегуляции, поддерживать их мотивацию и предоставлять возможности для социального взаимодействия и практического применения знаний. Это включает в себя создание условий для самостоятельной работы, использование технологий для создания интерактивных и персонализированных обучающих материалов, а также проведение консультаций и карьерных ориентировочных мероприятий. Таким образом, понимание и применение этих теорий является основой для эффективного обучения и подготовки студентов к успешной карьере в условиях современного рынка труда и гиг-экономики.

Помимо теорий, направленных на формирование и развитие самостоятельного выбора профессионального пути, результаты исследований, направленных на изучение выбора профессий обучающимися, также свидетельствуют о том, что современные дети все больше исследуют и выбирают карьерные пути самостоятельно, несмотря на значимость семейного влияния. Например, исследования, такие как те, которые провели Апостол и Наси в 2013 году [61], а также Салем, Ханан и Шамшад в 2014 году [62], подтверждают растущее влияние личных интересов и предпочтений детей на выбор профессии. Несмотря на значимость семейного влияния, современные дети всё больше исследуют и выбирают карьерные пути самостоятельно.

Кроме того, изменения в образовательных и информационных технологиях предоставляют детям доступ к широкому спектру информации о карьерных путях, что также способствует росту их самостоятельности в выборе профессии. Существует также тенденция к возрастанию важности самооценки и личных достижений в процессе карьерного выбора. Влияние семейных ожиданий остается значительным, но современные дети и подростки всё чаще рассматривают свои собственные интересы как ключевой элемент при выборе будущей профессии. Таким образом, рост самостоятельности детей в выборе карьеры подчеркивает необходимость разработки образовательных программ и карьерных консультаций, которые будут учитывать личные интересы и предпочтения обучающихся, помогая им в поиске и выборе наиболее подходящих карьерных путей.

Другие исследования, включая работу Гинзберга 1951 года, выявляют три ключевых этапа формирования карьерных интересов у детей и подростков. На первом этапе, который продолжается до 11 лет, дети формируют представления о возможных профессиях, опираясь в основном на фантазии и воображение. В этом возрасте часто наблюдается частая смена предпочтений из-за отсутствия глубокого анализа, такого как требования к навыкам, уровень образования или экономические факторы. Этот период характеризуется идеализированными образами профессий, и дети могут легко менять свои предпочтения, так как они еще не понимают всех аспектов профессионального выбора.

На втором этапе, который охватывает возраст от 12 до 18 лет, подростки начинают делать более осознанный и реалистичный выбор будущей профессии.

Они начинают учитывать более конкретные аспекты, такие как их интересы, способности и возможности. В этом возрасте происходит процесс самоидентификации и более тщательное изучение различных профессий, включая требования к образованию и профессиональной подготовке. Поддержка со стороны педагогов и карьерных консультантов становится особенно важной для помощи в выборе профессии, которая будет соответствовать их интересам и способностям.

На третьем этапе, который наступает в зрелом возрасте, происходит реализация карьерного выбора, уже основанного на более логичном и прагматичном подходе. Молодые люди начинают более глубоко изучать и анализировать свою будущую профессию, принимая во внимание реальные условия рынка труда, перспективы карьерного роста и необходимые навыки. Они также начинают понимать, какие ресурсы и образовательные пути необходимы для достижения своих целей.

Гинзберг подчеркивает, что молодые люди, которые на всех трех этапах проявляют сильные профессиональные интересы, чаще достигают успеха в своей карьере. Он также акцентирует важность роли педагогов и карьерных консультантов, которые могут оказать значительное влияние на профессиональное развитие учащихся, предоставляя необходимую поддержку, направление и ресурсы для достижения их карьерных целей.

Другие исследования, включая работу Артура Руссо 1996 года, подтверждают результаты исследования Гинзберга, указывая на тесную связь между индивидуальными интересами молодежи и их выбором профессии [62]. Руссо демонстрирует, что обучающиеся с высокими академическими способностями зачастую делают выбор профессии, который соответствует их личным предпочтениям и интересам. Это приводит к увеличению удовлетворенности от выбранной специальности и повышению производительности с течением времени. Исходя из данных исследований, можно сделать вывод, что самостоятельный выбор профессии, основанный на личных интересах, имеет критическое значение для успешной карьеры молодежи. Этот выбор не только способствует повышению удовлетворенности и мотивации, но и влияет на долгосрочные результаты профессиональной деятельности. Когда молодежь делает карьерный выбор, исходя из своих интересов и способностей, они более склонны достигать успехов в своей профессии и чувствовать удовлетворение от своей работы.

Подтверждение этих теорий подчеркивает важность поддержки и направления со стороны образовательных и профориентационных учреждений. Роль педагогов и карьерных консультантов в этом процессе становится особенно значимой. Они могут оказать значительное влияние на профессиональное развитие учащихся, предоставляя необходимые ресурсы, информацию и поддержку, которые помогают сделать осознанный и информированный выбор профессии. Образовательные и профориентационные программы должны стремиться к созданию условий, способствующих выявлению и развитию индивидуальных интересов и способностей учащихся.

В целом, эти исследования отражают растущую самостоятельность и

осознанность молодежи при принятии карьерных решений. Это становится важным аспектом для их личного удовлетворения и успешного развития в будущем. С учетом динамично меняющегося рынка труда и различных профессиональных возможностей, важно, чтобы образовательные и профориентационные учреждения адаптировались к потребностям студентов, обеспечивая их актуальной информацией и поддержкой, которая поможет им построить успешную и удовлетворяющую карьеру.

Помимо научных теорий и эмпирических исследований, подчеркивающих важность самостоятельного выбора обучающимися и студентами, фокус на формирование и развитие агентивизма и самостоятельного выбора среди обучающихся и студентов находит отклик и в политических дискуссиях. В политических речах часто поднимаются темы, связанные с личной ответственностью, самоопределением, саморазвитием и влиянием личности на собственную судьбу, что соответствует принципам агентивизма Альберта Бандуры. Фокус на агентивизме, важности личной ответственности, самоопределении, саморазвитии и влиянии личности на собственную судьбу в политических речах можно проследить еще со времен Уинстона Черчилля [63]. Например, в исторической речи Черчилля *Never Give In* (Никогда не сдаваться), он обращается к вопросам личной решимости и отказа от компромиссов перед вызовами и препятствиями, где он также делится взглядами на личное развитие, обращаясь к важности следования своим убеждениям, акцентируя внимание на том, что истинный успех приходит к тем, кто сохраняет веру в свои принципы и продолжает двигаться вперед, несмотря на препятствия.

Примером другого политического лидера, который подчеркивал важность агентивизма является Барак Обама [64]. В своей кампании на выборах в 2008 году, Барак Обама, использовал лозунг *Yes We Can* (Да, мы сможем), который символизировал веру в способность каждого человека влиять на свою жизнь и общество в целом. Этот лозунг выражал идею личного влияния и активного участия в общественной жизни. Этот лозунг подчеркивает личное влияние и активное участие, вдохновляя людей верить в свои силы и активно работать над улучшением окружающей действительности.

Эти примеры демонстрируют, как идеи агентивизма и личной ответственности могут быть использованы для мотивации и мобилизации общества. Черчилль и Обама показывают, что личное влияние и внутренние качества играют ключевую роль в достижении успеха и преодолении трудностей. Их риторика вдохновляет людей к активному участию в общественной жизни, подчеркивая важность внутренней силы и веры в собственные возможности.

Таким образом, можно сделать вывод, что агентивизм и личная ответственность остаются важными аспектами не только в политических речах, но и в жизни каждого человека. Эти принципы побуждают людей к действию и активному участию в процессе преобразования мира, поддерживая идею, что позитивные изменения возможны благодаря вере в себя и настойчивости. Они также подчеркивают необходимость коллективных усилий для достижения общих целей, укрепляя веру в то, что каждый имеет возможность внести значимый вклад в развитие общества и личное развитие.

В Казахстане происходит переход от постсоветской модели обучения к современной, в которой также явно прослеживается фокус и акцент на агентивизме [65], подразумевающий под собой активное участие обучающихся в своем образовательном процессе, поощрение критического мышления, саморегуляции, совместного обучения и прикладного подхода. Основной целью таких инноваций в образовательной системе Казахстана является не только улучшение усвоения и понимания знаний, но и способствование долгосрочному обучению, что критически важно для адаптации молодежи в условиях гиг-экономики.

Агентивизм в образовательной системе Казахстана подразумевает активное участие студентов в процессе обучения, что помогает им стать более независимыми и ответственными за свое обучение. Это включает в себя развитие навыков критического анализа, способности к саморегуляции и умения работать в команде. Современные образовательные практики стремятся к созданию среды, где учащиеся могут свободно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях и развивать исследовательские навыки. Такой подход к обучению направлен на то, чтобы студенты стали не только потребителями знаний, но и активными участниками образовательного процесса.

Основной целью данных инноваций в образовательной системе Казахстана является обеспечение студентов навыками и знаниями, которые позволят им успешно адаптироваться в быстро меняющемся рынке труда, характерном для гиг-экономики. Это означает, что образовательные программы должны учитывать не только академические знания, но и развивать навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности в условиях нестабильности и постоянных изменений.

Согласно исследованиям, включая работы Дарлинг-Хаммонда и его соавторов в 2019 году [66], образовательные практики должны сдвигаться от традиционной модели, где преподаватель играет роль единственного авторитета, к модели, где учитываются мнения и потребности учащихся. Это включает признание и ценность индивидуальных мнений, стимулирование активного обучения и развитие дискуссионной и исследовательской активности. Таким образом, переход к моделям обучения, акцентирующим внимание на агентивизме, является важным шагом в модернизации образовательной системы Казахстана. Эти изменения направлены на создание условий, в которых студенты могут развивать критическое мышление, самостоятельность и готовность к постоянному обучению, что критически важно для их успешной интеграции в современный рынок труда.

Такие образовательные подходы не только соответствуют принципам агентивизма Альберта Бандуры, но и подчеркивают активную роль индивидуума в своем развитии и обучении, помогая студентам и молодежи более осознанно выбирать профессиональные пути. Данный подход также указывает на то, что развитие профориентации должно включать в себя не только предоставление информации о различных профессиях, но и стимулирование самостоятельного анализа и выбора на основе личных интересов и способностей, чтобы помочь молодым людям лучше понять себя и свои профессиональные амбиции, и

поспособствовать успешной карьере и удовлетворению от выбранной специализации.

Агентивизм в образовании также подразумевает развитие саморегуляции учащихся, что является важным аспектом их личностного и профессионального развития [67]. Это включает в себя умение управлять своими образовательными и профессиональными целями, самостоятельно планировать свое обучение и оценивать свой прогресс. Саморегуляция способствует не только повышению академической успеваемости, но и развитию устойчивых навыков, которые будут полезны в будущей профессиональной деятельности.

Более того, современная модель образования в Казахстане акцентирует внимание на целенаправленном обучении, которое ориентировано на практическое применение знаний в реальных ситуациях [68]. Это включает в себя развитие прикладных навыков, которые необходимы для успешного выхода на рынок труда и адаптации к современным профессиональным требованиям. Например, в рамках новых образовательных инициатив могут быть внедрены проекты и стажировки, которые дают студентам возможность работать над реальными задачами и взаимодействовать с профессионалами в своей области. Такой подход позволяет студентам не только применять теоретические знания на практике, но и развивать навыки, которые будут востребованы на рабочем месте.

Применение знаний на практике становится ключевым критерием для оценки образовательного процесса и его эффективности. Это означает, что образовательные программы должны включать элементы, которые позволяют студентам продемонстрировать свои навыки в реальных ситуациях, будь то через проекты, исследования или стажировки.

Кроме того, агентивизм в образовании способствует развитию совместного обучения, где учащиеся работают в команде над общими проектами и задачами. Этот подход не только развивает коллективные навыки сотрудничества и коммуникации, но и способствует обмену знаниями и опытом между учащимися, что является важным аспектом их профессионального роста и развития. Например, студенты могут работать над групповыми проектами, которые требуют от них совместного решения сложных задач, что помогает им развивать навыки командной работы и межличностного общения, которые являются важными в профессиональной среде.

Связь между агентивизмом и профориентацией в образовательной системе Казахстана особенно актуальна. Профориентация играет ключевую роль в помощи молодежи в выборе своей будущей профессиональной карьеры на основе их интересов и способностей. Современная модель образования, основанная на принципах агентивизма, способствует активному участию студентов в процессе карьерного планирования и выбора профессии. Это включает в себя использование профориентационных тестов, карьерных консультаций и практических мероприятий, которые помогают студентам осознавать свои сильные стороны и интересы, а также лучше понимать требования и возможности различных профессий. В заключение, агентивизм в образовании Казахстана отражает современные требования к образовательной системе, ориентированной на развитие личности и профессиональных компетенций учащихся. Этот подход

включает в себя активное участие студентов в образовательном процессе, поощрение критического мышления, развитие саморегуляции и совместного обучения, что необходимо для успешной адаптации к современным вызовам и требованиям рынка труда, где роль и развитие профориентации играет ключевую роль в помощи молодежи в выборе своей будущей профессиональной карьеры на основе их интересов и способностей.

Все рассмотренные научные теории, эмпирические исследования, политические спичи и реформы в образовательных системах, совершенно очевидно, подчеркивают то наблюдение, что новые требования, обусловленные быстрым расширением знаний в современном мире и растущим спросом на критическое мышление, общение и межличностные навыки на высоком уровне, не могут быть удовлетворены пассивно [69]. Современное профессиональное обучение не должно быть ориентировано только лишь на изучение основных навыков и запоминание отдельных фактов, что отражается в политических спичах лидеров, которые подчеркивают значимость самоопределения и возможности каждого человека влиять на своё окружение, принимать активное участие в жизни общества и формировании своего будущего. Идеи, которые сегодня транслируются с трибун и социальных каналов перекликаются с принципами агентивизма, который подчёркивает активную роль личности в своём развитии и влиянии на окружающие условия.

Также было установлено, что современное поколение стало более подвержено влиянию средств массовой информации, что делает процесс выбора профессии более сложным и индивидуализированным. Это связано с широким доступом к информации о различных профессиональных направлениях и возможностях, которые могут стимулировать личные интересы и амбиции молодых людей. Для образовательных систем важно учитывать эти изменения и адаптировать подходы к профориентации, предоставляя достаточные ресурсы и поддержку для самостоятельного изучения и выбора карьерных путей. Это требует создания структурированных программ и ресурсов, которые бы помогали молодежи осознать свои сильные стороны и интересы, включая использование современных технологий и платформ для доступа к информации о профессиональных возможностях.

Таким образом, переход к более индивидуализированному подходу в профориентации подчеркивает важность сбалансированного влияния семьи, средств массовой информации и личных предпочтений в формировании будущей профессиональной траектории молодежи. Это позволяет эффективнее подготовить следующее поколение к вызовам и возможностям современного рынка труда, подчёркивая, что изучение эволюции теорий карьерного выбора позволяет более глубоко понять, как меняются и формируются профессиональные ожидания и выбор школьников и студентов в современном обществе.

1.5 Размытие границ мужских и женских профессий

Гендерный фактор продолжает играть важную роль в распределении рабочей силы, как отмечают Люк и Редэкоп в своём исследовании, проведённом

в 2014 году [70]. На многих рабочих местах по-прежнему наблюдается явное доминирование мужчин в таких профессиях, как автомеханика, и женщин в сферах, таких как преподавание в дошкольных учреждениях. Эти гендерные различия в профессиональной ориентации, как показывает еще одно исследование, проведенное Корригалом и Конрадом в 2007 году [71], восходят к карьерным устремлениям, формирующимся в детстве.

Схожие результаты, обнаружены и в исследовании, проведенном Оливейра, Порфели, Тавейра и Ли, опубликованном 10 марта 2020 года. Данное исследование было сосредоточено на изучении влияния профессий родителей на карьерные ожидания их детей [72]. В работе использованы теории Готтфредсона (1981) и Холланда (1973) для анализа того, как профессии родителей влияют на карьерные стремления детей, учитывая гендерные стереотипы, престижность профессий и типологию интересов в парах «родитель-ребенок» одного и разного пола. Цель исследования заключалась в том, чтобы выяснить, как профессиональная деятельность родителей формирует карьерные ожидания их детей. Особое внимание уделялось влиянию гендерных стереотипов, престижности профессий и интересов родителей на карьерные стремления детей.

Участниками исследования стали 185 португальских детей (51,4% мальчиков и 48,6% девочек) в возрасте в среднем 10 лет из семей, где есть оба родителя, папа и мама. Дети предоставили информацию о профессиях своих родителей и поделились своими карьерными ожиданиями.

Результаты корреляционного и линейного регрессионного анализа показали, что профессии отцов, традиционно ассоциируемые с мужчинами, могут ограничивать карьерные ожидания мальчиков, создавая гендерные стереотипы. Также выявлено наличие межпоколенческого цикла престижных неравенств, хотя родители в целом поддерживали исследование детьми различных областей интересов.

Межпоколенческий цикл престижных неравенств относится к тому, как социально-экономические и культурные условия, в которых росли предыдущие поколения, могут влиять на карьерные ожидания и возможности последующих поколений. В данном исследовании это означало, что профессии, которые традиционно ассоциируются с определенным полом и статусом, могут создавать и поддерживать стереотипы и неравенства в карьерных ожиданиях, передаваясь от одного поколения к другому. Например, родители, чьи профессии традиционно ассоциируются с определенным полом, могут непреднамеренно передавать своим детям стереотипные представления о том, какие профессии считаются подходящими для их пола. Например, если отец работает в технической области, это может создать у сына представление, что технические профессии – это «мужская» сфера, и он будет более склонен выбирать такие профессии, даже если его истинные интересы лежат в другой области. Или другой пример, когда родители, которые занимают престижные или высокооплачиваемые профессии, могут ожидать, что их дети будут стремиться к подобным карьерам, что может ограничивать выбор детей и поддерживать существующие социальные и экономические статусы. Это создает цикл, где определенные профессии остаются

престижными и желаемыми, в то время как другие могут восприниматься как менее ценные.

Несмотря на то, что родители могут поддерживать интересы детей в различных областях, их собственные карьерные ожидания и представления могут неосознанно влиять на выбор детей. Например, родители могут поддерживать детей в изучении различных предметов, но сами не поощрять карьерные пути, которые противоречат их собственным представлениям о престижности. Отец, работающий в инженерной сфере, может создать у сына представление, что инженерные профессии – это «мужская» область и, следовательно, более престижная. Даже если сын проявляет интерес к искусству, он может почувствовать давление следовать по стопам отца и выбрать инженерную карьеру. Родители, которые сами не имели возможности занять высокооплачиваемые позиции, могут поощрять своих детей стремиться к профессиям, которые они считают более доступными и стабильными, даже если это ограничивает их карьерные устремления.

Педагоги-профориентаторы могут работать над тем, чтобы помочь родителям и детям осознать влияние гендерных стереотипов и межпоколенческих ожиданий на карьерные выборы. Это включает в себя образовательные программы, которые объясняют, как социальные и культурные факторы могут влиять на карьерные предпочтения. Педагоги-профориентаторы могут предоставлять ученикам широкий спектр примеров успешных людей из разных профессий и из разных социальных слоев, чтобы показать, что успех возможен в любой области, независимо от пола и семейных ожиданий. Более того педагоги-профориентаторы могут предложить индивидуальные консультации и менторство, которые помогут детям исследовать их истинные интересы и способности, а не только следовать традиционным или семейным ожиданиям. Это поможет разорвать цикл неравенства и поддерживать разнообразие карьерных путей.

Исследование Оливейра, Порфели, Тавейра и Ли, проведённое в 2020 году демонстрирует, что профессии родителей оказывают значительное влияние на карьерные ожидания детей, особенно через призму гендерных стереотипов и престижности профессий. Результаты подтверждают идею о существовании межпоколенческого цикла неравенств в отношении престижа профессий. Более того, Оливейра, Порфели, Тавейра и Ли рекомендуют проводить исследования в различных семейных структурах, так, например, если их исследование проводилось в семьях, где было два родителя, то необходимо также исследовать семьи, где есть только один из родителей или вместо родителей ребёнка воспитывают бабушка и дедушка, а также в других семейных структурах. Практика должна акцентировать внимание на широком исследовании карьерных возможностей детьми и активном вовлечении родителей в этот процесс.

Результаты других научных исследований показывают, что карьерные интересы и предпочтения детей часто оказываются связаны с профессиональной деятельностью их родителей. Например, исследование Шуетт, Понтон и Чарлтон, проведённое в 2012 году, показывает, что стремление сыновей к занятиям, в которых доминируют мужчины, может быть связано с тем, что их отцы работают на аналогичных мужских позициях [73]. Это явление иллюстрирует важность

семейного окружения в формировании профессиональных устремлений. Дети часто моделируют свои карьерные интересы на основе того, что они видят в своих семьях, что может усилить гендерные стереотипы.

Рассмотрим пример, где семейные модели могут усиливать существующие гендерные стереотипы и формировать карьерные устремления детей в соответствии традиционными представлениями о гендерных ролях. Примером может служить семья из двух детей из одной семьи: старшего сына Максима и младшей дочери Алены. Оба ребенка растут в семье, где отец работает автомехаником, а мать — воспитательницей в детском саду. С раннего возраста Максим и Алена наблюдают за профессиональной деятельностью своих родителей. Максим, часто проводя время в мастерской с отцом, видит, как тот работает с инструментами и ремонтирует автомобили. Постепенно у Максима формируется представление о том, что работа с техникой и машинными механизмами — это мужская деятельность. Когда Максим начинает выбирать свою будущую профессию, он ощущает значительное влияние отцовского примера и решает стать автомехаником, продолжая семейную традицию.

Алена, с другой стороны, проводит много времени с матерью в детском саду. Она наблюдает за тем, как мать заботится о детях и занимается их обучением и развитием. Алена начинает видеть преподавание и воспитание детей как типично женскую профессию. Хотя Алена также интересуется многими другими областями, ее опыт и впечатления от работы матери формируют у нее склонность к профессии воспитателя.

Этот пример, как и исследования, проведенным Корригаллом и Конрадом (2007), а также Лоусоном и его соавторами (2015), подчеркивают, что ранние впечатления и семейные модели играют ключевую роль в формировании карьерных предпочтений, укрепляя гендерные стереотипы. Максим и Алена, опираясь на наблюдения и опыт, ассоциируют определенные профессии с определенным полом, что отражает более широкий тренд в обществе, где карьеры часто связаны с гендерными ролями. Исследования показывают, что такие ранние влияния могут быть значительными в формировании карьерных интересов и предпочтений. Однако стоит также отметить, что результаты других научных исследований отмечают то наблюдение, что девочки, в отличие от мальчиков, демонстрируют большую гибкость в отношении гендерных стереотипов и часто стремятся к профессиям, традиционно ассоциируемым с мужчинами. Согласно результатам исследований, данное явление может быть связано с несколькими факторами. Во-первых, поддержка со стороны родителей играет значительную роль. Девочки, которые получают поддержку от родителей в исследовании карьерных возможностей за пределами традиционных гендерных границ, могут быть более склонны к выбору профессий, которые не соответствуют традиционным представлениям о женских или мужских занятиях, что подчеркнуто в исследованиях Дэвида и его со-авторов, проведенном в 2015 году [74], а также в исследовании Лоусона и его со-авторов, проведенном в 2018 году [75].

Так, например, исследование Крофт, Шмадера, Блока и Барона (2014) указывает на то, что девочки, которые проводят значительное количество времени

в мужских средах во время досуга, могут развивать интерес к традиционно мужским профессиям [76], в отличие от мальчиков, которые менее заинтересованы в традиционно женских профессиях. Если девочка активно участвует в спортивных секциях, таких как футбол или хоккей, где доминируют мужчины, или если она проводит время в компаниях, где обсуждаются темы, связанные с техникой или наукой, у нее появляется возможность увидеть, что эти сферы деятельности также могут быть интересны и достижимы для женщин. Это не только расширяет ее представления о карьерных возможностях, но и способствует снижению влияния гендерных стереотипов, традиционно ограничивающих выбор профессий. Исследователи подчеркивают, что развитие интереса к профессиям, вне зависимости от традиционно гендерных ролей, может быть особенно важно в формирующем возрасте, когда у детей складываются основные установки и предпочтения. Взаимодействие с различными профессиональными моделями, особенно с теми, которые находятся за пределами традиционно женских сфер, помогает девочкам развивать интерес к новым областям и видеть себя в разнообразных ролях. Это подтверждает и исследование Ли, Скиннера и Макхейла (2018), которое акцентирует внимание на том, что участие девочек в мужских видах деятельности с раннего возраста не только способствует развитию интереса к этим областям, но и укрепляет уверенность в собственных силах. Такие девочки становятся более уверенными в своих способностях и компетенциях, что, в свою очередь, повышает их мотивацию к освоению профессий, которые традиционно считаются мужскими [77]. Таким образом, расширение социального опыта и активное участие в разнообразных видах деятельности могут играть ключевую роль в преодолении гендерных стереотипов, открывая перед девочками более широкий спектр карьерных возможностей и способствуя их профессиональному развитию в самых разных сферах.

В целом для того, чтобы глубже понять, как гендерные стереотипы влияют на карьерные устремления, важно рассмотреть несколько ключевых аспектов. Во-первых, культурные и социальные ожидания играют важную роль в формировании карьерных интересов. В обществе, где существует четкое разграничение между «мужскими» и «женскими» профессиями, дети могут расти с убеждением, что определенные профессии предназначены только для одного пола. Это может привести к самосбывающимся пророчествам, где дети начинают идентифицировать себя только с теми профессиями, которые соответствуют этим стереотипам.

В обществе, где существует явное разграничение между мужскими и женскими профессиями, культурные и социальные ожидания начинают формировать карьерные интересы детей с раннего возраста. Давайте рассмотрим ситуацию в небольшом городе, где традиционно существуют сильные гендерные стереотипы.

Петя и Оля — двое детей из одной школы. Петя с раннего возраста увлечен техническими игрушками, конструированием и машинами. В семье и обществе, где преобладают представления о том, что инженерия и работа с техникой — это профессии для мужчин, Петя получает постоянное одобрение за свои интересы. Его родители и учителя поощряют его увлечение, рассказывая о карьерных

возможностях в инженерии и конструировании. Петя, наблюдая за успехами своих сверстников и старших мужчин в технических областях, начинает ассоциировать свою будущую карьеру с инженерией, что укрепляет его решимость следовать по этому пути.

Оля, как и Петя, интересуется инженерией и техническими специальностями. Однако, в ее окружении, наблюдается преобладание стереотипов, что искусство и преподавание, а также медицина — это женские профессии, тогда как инженерные и технические профессии считаются мужскими. Это приводит к тому, что Оля сталкивается с критикой за свой выбор и с давлением, чтобы следовать более традиционным женским путём. Оля часто слышит комментарии, что ее увлечения не для успешных женщин, что она должна стремиться к более практичным женским профессиям. В результате, несмотря на то, что у Оли есть талант и желание развиваться в искусстве, общественное давление и стереотипы склоняют ее к тому, чтобы рассматривать более традиционные женские карьеры. Оля может начать сомневаться в своих способностях и желаниях, следуя общественным ожиданиям. Это давление может привести к тому, что она откажется от своих истинных увлечений и стремлений, чтобы соответствовать стереотипам о женских профессиях.

Данный пример показывает, что социальные и гендерные стереотипы могут вести к самосбывающимся пророчествам, где дети, следуя социальным ожиданиям, начинают идентифицировать себя только с теми профессиями, которые соответствуют их полу. Это может привести к ограничению их карьерных возможностей и самовыражения. Стереотипы могут влиять на то, какие направления учёбы и карьеры будут популярны среди определённого пола. Как результат, мальчики будут вынуждены выбирать профессии инженеров, а девочки будут вынуждены стать учителями, хотя и те и другие могли бы добиться успеха в области технических или педагогических специальностей. Необходимо понимать, что такая ситуация с гендерным разделением специальностей может привести к недооценки потенциала мальчиков и девочек в традиционно мужских или традиционно женских областях, влияя на выбор их карьеры и формирование профессиональных интересов. Необходимо осознавать, что культурные и социальные ожидания, существующие в обществе, способствуют укреплению гендерных ролей, создавая преграды для свободного выбора профессии, соответствующей реальным интересам и способностям ребенка вне зависимости от гендера.

Во-вторых, роль образовательных учреждений и их воздействие на карьерные устремления также являются значительным фактором. Школы и образовательные программы часто способствуют укреплению гендерных стереотипов, предоставляя разные возможности и поощряя разные виды деятельности в зависимости от пола. Например, в некоторых образовательных системах существует тенденция предлагать мальчикам больше возможностей для изучения технических и инженерных предметов, в то время как девочкам предоставляются возможности в гуманитарных и социальных науках, таких как литература и психология. Важно повышать осведомлённость о вреде гендерных стереотипов и поддерживать детей в следовании своим истинным интересам и

талантам. Важно приводить примеры успешных женщин и мужчин в различных профессиях, так как это может помочь разрушить стереотипы и показать, что успех возможен вне зависимости от пола. Более того, необходимо предоставлять поддержку и наставничество в школах для тех, кто сталкивается с гендерными стереотипами. Педагоги-профориентаторы могут играть важную роль в разрушении гендерных стереотипов, предоставляя школьникам возможность для изучения различных областей знаний вне зависимости от пола и общественного мнения. Педагоги-профориентаторы могут обеспечить более инклюзивное и поддерживающее окружение. Они могут создавать программы, которые подчёркивают значимость и ценность всех профессий, поддерживая интерес к тем областям, которые не связаны с полом ученика, приглашая успешных женщин и мужчин, работающих в нетрадиционных профессиях, чтобы показать, что успех возможен вне зависимости от пола. Важно, чтобы педагоги-профориентаторы создавали инклюзивную и поддерживающую образовательную среду. Это может включать в себя активное поощрение детей следовать своим интересам, независимо от стереотипов, и создание программ, которые равномерно представляют все профессии и области знаний. Например, педагоги-профориентаторы могут проводить проекты, в которых мальчики и девочки работают вместе над техническими и гуманитарными задачами, чтобы продемонстрировать, как различные навыки могут быть полезны в разных областях. В результате многие школьники могут открыть для себя новые интересы и возможности, которые они раньше не рассматривали. Таким образом, педагоги-профориентаторы могут сыграть решающую роль в создании образовательной среды, которая способствует развитию всех учащихся, независимо от гендерных стереотипов.

Кроме того, влияние медиа и популярной культуры на карьерные устремления не следует недооценивать. Массмедиа часто изображают определенные профессии как подходящие только для одного пола, что может способствовать формированию и укреплению стереотипов. Эти образы могут быть особенно влиятельными для детей, формируя их представления о том, что они могут или должны делать в будущем. Например, в фильмах и телесериалах часто изображают инженеров и ученых как преимущественно мужские профессии, а роли, связанные с уходом, преподаванием или искусством, как женские. Эти образы могут создать у школьников впечатление, что определённые профессии подходят только для их пола, что в свою очередь может ограничить их карьерные устремления.

В таких ситуациях, педагоги-профориентаторы могут обучить школьников критически относиться к медиаконтенту, помогая им анализировать и осмысливать стереотипные образы, которые они видят в средствах массовой информации. Это может включать обсуждение о том, как медиа формируют восприятие профессий и как важно не ограничиваться социальными ожиданиями.

Таким образом, понимание гендерных различий в карьерных устремлениях требует комплексного подхода, включающего анализ семейных, образовательных, культурных и социальных факторов. Важно осознавать, что изменение гендерных стереотипов и поддержка гибкости в выборе профессий могут способствовать

более равному распределению рабочей силы и обеспечению того, чтобы каждый школьник и студент имел возможность следовать своим интересам и способностям, независимо от пола.

Кроме того, необходимо учитывать, что современные исследования показывают, что гендерные стереотипы продолжают развиваться и изменяться. Например, в последние десятилетия наблюдается рост числа женщин в традиционно мужских профессиях, таких как инженерия и информационные технологии, что может свидетельствовать о постепенном изменении стереотипов и более широком признании женщин в этих областях [78].

Тем не менее, чтобы достигнуть полного гендерного равенства, необходимо продолжать работу по преодолению гендерных стереотипов на всех уровнях общества. Это включает в себя образовательные реформы в школах, поддержку разнообразия в медиа и популярной культуре, а также изменение культурных и социальных ожиданий, связанных с профессиями и карьерными путями.

Заключение

Современное общество сталкивается с одной из наиболее серьезных проблем – утратой специалистами подлинного интереса и увлеченности в своих профессиональных областях. Эта тенденция, отраженная в словах швейцарского и немецкого писателя Петера Бехселя, указывает на то, что, даже обладая высоким уровнем профессиональных навыков, люди часто теряют энтузиазм к своей работе. Этот феномен подчеркивает необходимость внедрения качественной профориентационной работы в школах, которая поможет учащимся осознанно выбирать профессию, основываясь на своих истинных интересах и способностях.

Анализ проблем в организации профориентационной работы позволяет выявить несколько ключевых аспектов, которые требуют внимания. Одной из главных проблем является отсутствие педагогов-профориентаторов и карьерных консультантов в школах. В современных образовательных учреждениях часто не уделяется должного внимания профориентации, что приводит к недостаточной поддержке учащихся в их выборе профессии. Отсутствие квалифицированных специалистов в этой области приводит к тому, что учащиеся остаются наедине с выбором, который зачастую оказывается поверхностным и неосознанным.

Еще одной проблемой является сегрегированный подход в профориентационной работе, когда профессии разграничиваются на «мужские» и «женские». Такой подход не учитывает индивидуальных способностей и интересов учащихся, что может ограничивать их возможности и снижать мотивацию к профессиональному развитию. Недостаток интеграции междисциплинарного подхода в профориентации также препятствует формированию у учащихся широкого взгляда на возможные карьерные пути.

Проблема разрушения семейных традиций передачи профессий из поколения в поколение становится актуальной с приходом гиг-экономики, которая разрушает устойчивые модели наследования профессий. В результате утрачиваются семейные ценности и традиции, связанные с выбором профессии,

что еще более усложняет процесс профориентации для современных молодых людей.

Эволюция подхода к самостоятельному выбору профессии учащимися также заслуживает внимания. Если ранее самостоятельный выбор профессии недооценивался, то сегодня признана его важность. Однако существует проблема, связанная с нехваткой знаний и опыта у учащихся для принятия осознанных решений. Это может приводить к ошибочным выборам и последующей неудовлетворенности выбранной профессиональной деятельностью.

Размытие границ между мужскими и женскими профессиями является одним из положительных сдвигов в обществе, способствующих более свободному выбору профессии вне зависимости от гендера. Однако и здесь возникают проблемы, связанные с разрушением традиционных гендерных ролей в профессиональной деятельности, что может вызывать социальные и культурные конфликты. Недостаточное внимание к профориентации в школах имеет серьезные последствия. Одним из них является профессиональная неудовлетворенность, связанная с отсутствием ранней профориентации и возникновением профессионального выгорания. Это приводит к низкой мотивации и энтузиазму на рабочих местах, что негативно сказывается на производительности и качестве труда. Социальная и экономическая неустойчивость также является следствием недостатка профориентационной работы в школах. Выпускники, не находя работу по специальности, сталкиваются с безработицей и социальной напряженностью. Это, в свою очередь, ведет к увеличению числа переобучений и переквалификаций, что требует дополнительных затрат времени и ресурсов.

Разрушение профессиональной преемственности становится еще одним негативным последствием, связанным с утратой культурных и семейных ценностей, передаваемых из поколения в поколение. Это приводит к тому, что многие профессии теряют свою значимость и престиж, что сказывается на их востребованности и популярности среди молодежи.

Однако, несмотря на существующие проблемы, перспективы развития профориентационной работы остаются положительными. Введение комплексной модели профориентации, включающей как профессиональную ориентацию, так и карьерное консультирование, может значительно улучшить ситуацию. В этом контексте модель Эсбрука, которая предполагает интеграцию профориентации в школьные программы, представляет собой перспективный путь развития.

Важную роль в этом процессе играют педагоги и карьерные консультанты, которые должны проходить специальное обучение и подготовку, чтобы быть способными обеспечить качественную профориентацию в школах. Их работа должна быть направлена на индивидуальный подход к каждому учащемуся, учитывая его интересы, способности и карьерные амбиции.

Создание социально-экономических программ поддержки молодых специалистов на начальном этапе карьеры также является важной задачей. Эти программы могут включать финансовую поддержку, наставничество и

возможность получения опыта работы в различных профессиональных областях.

В заключение можно выделить следующие рекомендации:

- введение комплексной модели профориентации в школы, включающей профессиональную ориентацию и карьерное консультирование
- подготовка и обучение педагогов и карьерных консультантов для обеспечения качественной профориентационной работы
- создание социально-экономических программ поддержки молодых специалистов на начальном этапе карьеры
- развитие междисциплинарного подхода к профориентации с учетом индивидуальных способностей и интересов учащихся
- поддержка семейных традиций и ценностей, связанных с выбором профессии.

Раздел 2: Обзор теории и практики профориентационных работ в средней школе

В настоящее время не существует единого подхода к пониманию сущности профориентационной работы. В этой области имеются различные теории и подходы, которые также эволюционируют с течением времени, в результате чего, сущность профориентационной практики трактуется по-разному, и это зависит не только от теоретических предпочтений профконсультантов, но и от административных указаний, особенно в государственных школах [79].

Примечательно, что теория профориентации, которая включает в себя разные определения и модели, которые учитывают различные аспекты профессионального выбора, такие как личностные особенности, социокультурный контекст, экономические условия, зачастую более развита, чем её практическое применение [79]. Данное несоответствие теоретических и практических подходов к профориентации может быть объяснено несколькими причинами. Во-первых, профконсультанты в образовательных учреждениях часто могут не иметь доступа к необходимым ресурсам и технологиям, что может мешать применению теоретических знаний в реальных условиях. Во-вторых, административные указания также существенно могут влиять на профориентационную практику, так как в государственных школах профконсультанты могут работать в рамках жестких административных структур, где основные направления и методы работы могут определяться руководством, что может ограничивать их свободу действий и возможности внедрения инновационных подходов. В-третьих, финансовые ограничения могут также являться важным фактором, влияющим на качество профориентационной работы. Недостаток средств может ограничивать доступ к современным информационным ресурсам, профессиональному обучению и другим необходимым инструментам, что может снижать эффективность профориентации. Таким образом, для улучшения качества профориентационной практики необходимо не только развивать теоретические основы, но и обеспечивать практикам возможность их применения. Это включает улучшение финансирования, доступ к современным ресурсам и технологиям, а также создание более гибких административных структур, поддерживающих инновации и профессиональное развитие профконсультантов.

Однако, не смотря на существующее несоответствие теории и практики профориентационных работ, необходимо осознавать, что профориентационная работа в средней школе играет важную роль в подготовке учащихся к выбору профессии и дальнейшему профессиональному развитию. Этот процесс включает в себя не только предоставление информации о различных карьерных путях, но и развитие ключевых навыков и осознание личных предпочтений и возможностей. Основная цель профориентации в средней школе заключается в помощи обучающимся в осознании собственных интересов, способностей и ценностей, которые могут влиять на выбор профессии.

Для достижения данной цели, профориентационные программы должны включать в себя проведение тестирования на профессиональные склонности,

индивидуальные консультации с психологами или специалистами по карьерному развитию, а также участие в профессиональных ориентационных мероприятиях [79]. Более того, школьная профориентация должна способствовать развитию у обучающихся практических навыков, необходимых для успешного вступления в профессиональную жизнь и включать в себя тренинги по составлению резюме, подготовке к собеседованиям, основам предпринимательства и коммуникационным навыкам. Помимо этого, профориентационная работа в средней школе также должна быть ориентирована на развитие критического мышления и способности к самоанализу, чтобы помогать учащимся принимать обоснованные решения относительно выбора образовательных и карьерных путей.

В современных условиях, когда рынок труда становится все более динамичным и конкурентным, профориентация должна играть ключевую роль в успешной адаптации молодежи. Она должна помогать обучающимся не только сделать осознанный выбор профессии, но и подготовиться к постоянному обучению и профессиональному развитию на протяжении всей жизни. Для достижения этих целей важно сначала разобраться в различных определениях профориентации. Это позволит глубже понять как теоретические, так и практические аспекты этой области. Анализ различных определений также поможет выявить наиболее эффективные и целенаправленные стратегии, которые могут быть адаптированы к современным условиям рынка труда и потребностям молодежи.

2.1. Теоретические подходы к профориентации: Анализ определений

Термин «профориентация» состоит из двух ключевых слов: «профессия» и «ориентация». *Профессия* происходит от латинского слова «profession», которое обозначает официально установленное занятие или специальность, требующую определённой подготовки и служащую источником дохода [80]. Также термин *профессия* представляет собой род трудовой деятельности, который связан с выполнением специализированных функций и обязанностей, которые обеспечивают материальное благополучие и социальную значимость. Второй термин *ориентация* определяется как умение разбираться в окружающей обстановке, а также как направление деятельности в определённую сторону [80]. В контексте профориентации эти два термина «профессия» и «ориентация» охватывают как способность осознавать и адаптироваться к окружающим условиям, так и целенаправленное руководство собственными действиями в рамках выбора профессионального пути.

Важно отметить, что профориентация, как система и процесс, направленные на помощь людям в выборе профессионального пути или образовательной траектории, прошла значительное развитие и эволюцию на протяжении времени, поэтому если рассмотреть этот процесс в хронологическом порядке, начиная с ранних определений до современных концепций, можно выявить общие черты и различия в подходах к профориентации.

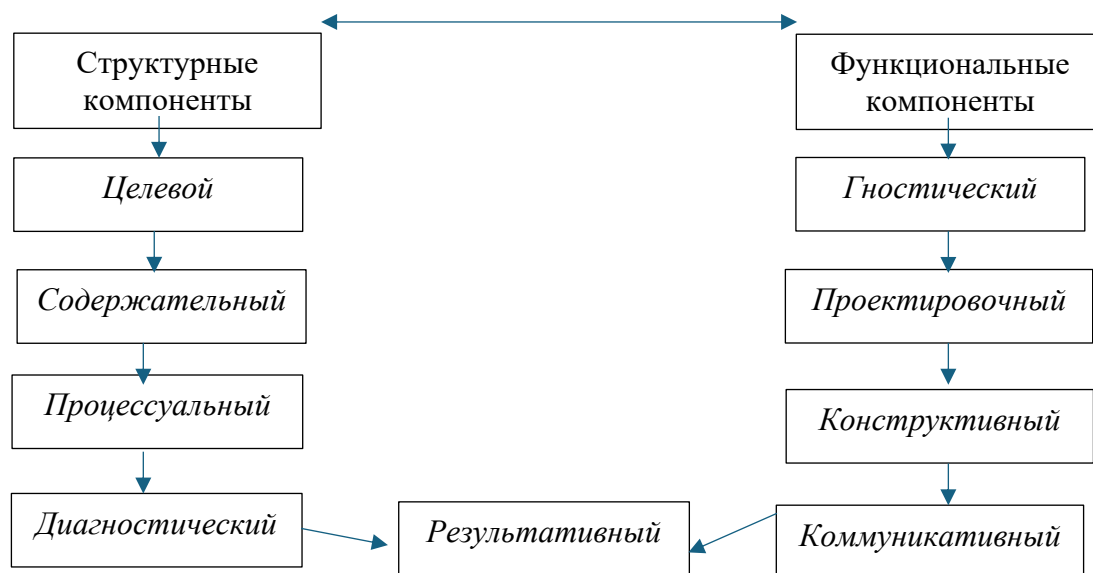
В первых упоминаниях о профориентации в работах XX века, она воспринималась как информационно-диагностическая поддержка обучающихся в выборе профессиональной карьеры. Этот подход предполагал использование

психологических тестов и диагностических методов для определения склонностей и способностей человека [81]. Со временем концепция профориентации изменилась: акцент сместился с простого трудоустройства на создание психолого-педагогических условий, способствующих развитию профессионального и личностного самоопределения субъекта.

После этого, в начале XXI века, а именно в 2001 году, Гисберс и Хендерсон определили профориентацию как систему мероприятий, направленных на оказание помощи в процессе профессионального определения [82]. Они подчеркивали значимость индивидуального подхода и учета социокультурного контекста каждого обучающегося. Это определение отразило представления того периода времени о том, что профориентация должна быть ориентирована на конкретного человека, учитывая его личные интересы и способности. В последующие годы профессиональная ориентация получила дополнительные аспекты в работах Махасовой и Григорьевой (2002), которые выдвинули идею научно обоснованного распределения людей по профессиональным направлениям в зависимости от социальных потребностей и индивидуальных способностей [83]. Это определение подчеркивало важность социального взаимодействия и соответствия профессиональных выборов потребностям общества.

Затем, в 2008 году Мутырова представила свое определение профориентации, описав ее как более сложную модель профориентационной работы [84]. Мутырова определила профориентацию как систему педагогических действий, осуществляемых в многоуровневом образовательном учреждении. Определение Мутыровой акцентирует внимание на необходимости системного подхода к профориентационной деятельности в образовательных учреждениях. В её концепции выделяются структурные и функциональные компоненты профориентационной системы, при этом подчеркивается, что эти компоненты не могут рассматриваться изолированно друг от друга (Рисунок 1). Это подчеркивает важность их интеграции для эффективного проведения профориентационной работы.

Рисунок 1 Педагогическая система профориентационной работы в условиях многоуровневого учебного заведения непрерывного образования



Источник: Мутырова (2008).

В определении Мутыровой структурные компоненты профориентационной работы включают в себя цели системы, содержание профориентационной работы, процессы и диагностику. *Цели системы* профориентации играют ключевую роль в формировании общего направления и задач профориентационной работы. Эти цели включают формирование у учащихся осознания собственных интересов и склонностей, развитие навыков планирования карьеры и поддержку в выборе образовательных и профессиональных направлений. Профориентационная работа нацелена на то, чтобы помочь учащимся разобраться в своих интересах, способностях и мотивациях, что необходимо для осознанного выбора профессии. Важной целью является также развитие навыков, связанных с планированием карьерного пути, установлением целей и разработкой стратегий для их достижения. Кроме того, профориентация должна поддерживать учащихся в выборе образовательных программ и профессиональных направлений, которые наиболее соответствуют их интересам и способностям.

Содержание профориентационной работы охватывает различные аспекты, которые включают процессуальные и диагностические мероприятия.

Процессуальные мероприятия могут включать лекции, семинары, выставки и другие формы представления информации о различных профессиях, образовательных учреждениях и карьерных возможностях. Эти мероприятия помогают учащимся получить представление о различных областях профессиональной деятельности и сделать осознанный выбор.

Диагностические мероприятия направлены на оценку личностных и профессиональных склонностей учащихся. Это могут быть различные тесты, анкеты и консультации, которые помогают выявить интересы, способности и предпочтения, а также определить наиболее подходящие для них профессии и образовательные пути.

Мутырова также выделяет *функциональные компоненты профориентации*, которые включают гностический (познавательный), проектировочный, конструктивный, и коммуникативный аспекты.

Познавательный компонент связан с получением знаний о различных профессиях, их требованиях и возможностях. Он включает в себя как информацию о конкретных профессиональных областях, так и общее понимание требований рынка труда и образовательных стандартов. Этот компонент помогает учащимся расширить свои представления о возможностях, доступных на современном рынке труда, и понять, какие профессии могут быть наиболее интересными и подходящими для них.

Проектировочный компонент включает в себя процесс планирования и разработки индивидуальных карьерных путей. Он связан с созданием конкретных планов и стратегий, которые помогут учащимся достичь своих профессиональных целей. Это может включать в себя выбор образовательных программ, развитие необходимых навыков и создание карьерных планов, которые помогут им в дальнейшем профессиональном развитии.

Конструктивный компонент связан с созданием условий для реализации профессиональных планов и целей. Это может включать в себя предоставление ресурсов и поддержки для обучения и профессионального развития, помощь в нахождении стажировок и рабочих мест, а также организацию дополнительных мероприятий, которые могут способствовать успешной реализации профессиональных планов.

Коммуникативный компонент включает в себя взаимодействие между учащимися, образовательными учреждениями и потенциальными работодателями. Он связан с развитием навыков общения и установлением контактов, которые могут быть полезны в профессиональной деятельности. Этот компонент помогает учащимся научиться эффективно взаимодействовать с различными участниками профессионального процесса, что может сыграть ключевую роль в их карьерном росте. В целом, Мутырова подчеркивает, что интеграция структурных и функциональных компонентов профориентации ведет к достижению результата, который она называет результативным компонентом.

Этот *результативный компонент* связан с организацией и координацией всех аспектов профориентационной работы, обеспечивая тем самым эффективное и комплексное планирование и управление профориентационными мероприятиями, а также координацию работы различных участников профориентационного процесса.

Позднее, в 2014 году, Балюк представил более широкое видение профессиональной ориентации как социокультурного процесса, связанного с серией индивидуальных выборов, определяемых как социальными, так и личностными факторами [85]. Данное определение существенно расширяет понимание профориентации, выделяя ее комплексную природу и многогранность, а также подчеркивая важность учета личных особенностей человека и его социокультурного контекста при профессиональном самоопределении. Более того, определение Балюка акцентирует внимание на том, что профессиональная ориентация не ограничивается только выбором профессии на основе личных склонностей и способностей, наоборот, оно подчеркивает, что этот процесс является частью более широкого социокультурного контекста, который оказывает значительное влияние на индивидуальные выборы, которые происходят не в вакууме, а в рамках определенной социальной и культурной среды, которая формирует восприятие и предпочтения личности.

Так, например, социальные факторы, среди которых могут быть социальные ожидания, культурные нормы, семейные традиции и экономические условия, играют ключевую роль в профессиональной ориентации. Семейные ожидания относительно профессионального выбора, например, могут оказывать значительное влияние на решения обучающихся. Более того, социальная среда, в которой растут обучающиеся, также определяет доступность различных образовательных и карьерных возможностей и влияет на их профессиональные предпочтения. Помимо социальных факторов, культурные нормы и стереотипы, существующие в обществе, могут как поддерживать, так и ограничивать выбор профессии, формируя представления о том, какие профессии считаются престижными или приемлемыми.

Однако, с другой стороны, определение Балюка, подчёркивает то наблюдение, что помимо социальных факторов, личностные факторы тоже играют важную роль в процессе профессиональной ориентации. Эти факторы включают в себя личные интересы, склонности, мотивацию, ценности и жизненные цели. Индивидуальные особенности личности, такие как темперамент, навыки и умения, формируют предпочтения и решения относительно профессионального выбора, и подразумевают под собой осознание своих сильных и слабых сторон, интересов и целей, что позволяет более точно определить подходящие карьерные пути.

В целом определение Балюка, также как и определение Мутыровой, подчеркивает, что эффективная профессиональная ориентация представляет собой сложную модель, которая требует учета взаимодействия социальных и личностных факторов, позволяя более полно и всесторонне оценить возможности и ограничения, с которыми сталкивается обучающийся при выборе профессии. Интеграция личных интересов и социальных факторов позволяет формировать более реалистичные и достижимые карьерные цели, а также способствует созданию более индивидуализированного подхода к профориентации, который учитывает уникальные особенности каждого обучающегося и его\её социальный контекст. Данное определение акцентирует внимание на необходимости комплексного подхода к профессиональному самоопределению, при котором важно учитывать как личные, так и социальные факторы, которые взаимодействуют и влияют на выбор профессии. Такое определение и понимание позволяет разработать более эффективные и адекватные профориентационные программы, которые помогают людям не только осознать свои интересы и способности, но и учитывать социальные и культурные условия, в которых они принимают свои профессиональные решения.

Далее, в 2015 году, Ревякина и Осетрин определили профориентацию как выбор профессионального пути, в процессе прохождения которого проходит развитие умения самостоятельно планировать свою карьеру и жизненные перспективы у обучающихся [86], подчеркивая, что данный навык имеет неопределимое значение для обучающихся. В Таблице 2 представлены направления личностного и профессионального развития, которые были подчёркнуты в определении Ревякина и Осетрина.

Таблица 2 Профориентация: личностное и профессиональное развитие обучающихся

Направление	Описание
Самоопределение	Профориентационные работы способствуют развитию личности обучающихся, укрепляют их самооценку и уверенность в себе. Через участие в профориентационных занятиях и мероприятиях обучающиеся получают возможность лучше понять свои сильные и слабые стороны,

	определить, что именно их интересует и мотивирует в профессиональной сфере. Этот аспект играет ключевую роль в формировании личностного роста и готовности к профессиональной деятельности, а также в формировании самосознания и самооценки обучающихся
Ориентация в образовательных и профессиональных возможностях	Профориентационные работы помогают обучающимся понять, какие образовательные пути и учебные программы наиболее соответствуют их карьерным амбициям и целям. Педагоги-профориентаторы знакомят обучающихся с требованиями к различным профессиям, обсуждают возможности дальнейшего обучения и развития после школы. Это способствует более осознанному выбору учебных заведений и программ, что повышает вероятность успешной адаптации в вузовской среде. Через профориентационные мероприятия обучающиеся узнают о различных профессиях, специализациях, требованиях к каждой профессии и возможностях для карьерного роста.
Развитие ключевых компетенций	Профориентационные работы помогают обучающимся развивать востребованные на рынке труда компетенции, такие как коммуникативные навыки, способность к анализу и принятию решений, умение работать в коллективе и решать конфликтные ситуации. Эти навыки необходимы для успешного старта в профессиональной карьере и для адаптации к быстро меняющимся условиям работы в современном обществе
Подготовка к будущему	Благодаря профориентации обучающиеся получают представление о том, какие знания и навыки им необходимы для выбранной профессии или образовательного пути. Это

помогает им лучше планировать своё образование и профессиональное развитие

Адаптировано из Ревякина, В. И., & Осетрин, К. Е. (2015). Профориентация школьников: опыт прошлого и проблемы настоящего .<https://cyberleninka.ru/article/n/proforientatsiya-shkolnikov-opyt-proshlogo-i-problemy-nastoyaschego/viewer>

Основываясь на определении, Ревякина и Осетрина, а также на направлениях профориентации, указанных в Таблице 2, видно, что школьная профориентация помогает обучающимся осознать не только последствия выбора той или иной профессии, но также способствует формированию у них критического мышления и принятия обоснованных решений. Для реализации всех направлений, указанных в Таблице 1, Ревякина и Осетрин подчеркивают, что перечень профориентационных работ, направленных на личностное и профессиональное развитие, должен включать разнообразные методы и мероприятия. Среди методов и мероприятий профориентации могут быть, например, тестирование на профессиональные предпочтения, обсуждение карьерных возможностей, мастер-классы от представителей различных профессий, индивидуальные консультации с педагогами-профориентаторами, которые помогают каждому обучающемуся разобраться в профессиональных интересах и перспективах, или посещение профориентационных мероприятий, таких как выставки профессий, дни открытых дверей в учебных заведениях, экскурсии на предприятия и в образовательные учреждения.

Далее в 2019 году Аманбаева, Жаксылыкова и Кенбаева определили профориентацию как «систему научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку личности к выбору профессии с учётом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве». Данное определение рассматривает профориентацию как систему научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку личности к выбору профессии. Это определение охватывает несколько ключевых аспектов, которые помогают глубже понять, что такое профориентация и как она функционирует. Первый аспект подчеркивает, что профориентация должна опираться на научные исследования и методики. Это значит, что все используемые подходы и инструменты для помощи в выборе профессии должны быть основаны на проверенных теориях и данных, а не на интуитивных или субъективных мнениях. Второй аспект акцентирует внимание на подготовке личности к выбору профессии. Основная задача профориентации состоит в том, чтобы помочь человеку осознать свои склонности, интересы и способности, а также понять, как эти личные качества могут соотноситься с требованиями различных профессий. Это требует анализа личных характеристик, таких как мотивация, ценности, навыки и интересы. Третий аспект подчеркивает важность учета индивидуальных особенностей каждого человека. Профориентация должна быть персонализированной, чтобы соответствовать уникальным чертам,

интересам и способностям индивидуума. Это требует адаптации методик профориентации под конкретные личные особенности. Следующий аспект связан с необходимостью учета социально-экономической ситуации на рынке труда. Эффективная профориентация должна принимать во внимание текущие условия рынка труда, такие как востребованность профессий, изменения в экономике и уровень конкуренции. Это требует постоянного обновления информации и знаний о трудовом рынке. Еще одним важным аспектом является помощь молодёжи в профессиональном самоопределении. Профориентация помогает молодым людям определиться с выбором профессии, предоставляя информацию о различных профессиях, возможностях карьерного роста и путях профессионального развития. Наконец, профориентация также охватывает аспекты трудоустройства, такие как подготовка резюме, навыки прохождения собеседований и другие аспекты, которые способствуют успешному поиску работы. Таким образом, это определение подчеркивает необходимость комплексного подхода, включающего как индивидуальные особенности личности, так и внешние факторы, такие как состояние рынка труда. Это определение также подчеркивает, что профориентация охватывает весь процесс от самоопределения до трудоустройства, что делает её важным компонентом образовательных и карьерных программ и требует сотрудничества между образовательными учреждениями, профессиональными консультантами и работодателями.

Сегодня определение профориентации стало еще более комплексным и включает в себя не только консультирование по профессиональным вопросам, но и развитие личностных и мягких навыков, необходимых для успешной карьеры. В литературе также подчеркивается, что на сегодня, одной из основных задач профориентационных работ является индивидуальный подход к каждому обучающемуся с учетом его/ее интересов, способностей, личностных качеств и социокультурного контекста [87]. Профориентационные работы стали все чаще и чаще интегрироваться в образовательную систему, помогая учебным заведениям адаптировать учебные программы и карьерные консультации под изменяющиеся потребности рынка труда и общества, и способствуя повышению качества образования и соответствию его результатов потребностям современного мира. Более того, современная профориентация также ориентирована на адаптацию к быстро меняющимся условиям на рынке труда, включая влияние глобализации, технологических изменений и социокультурных трансформаций, что требует постоянного обновления методов и подходов в профориентационной работе, чтобы эффективно подготавливать молодое поколение к профессиональному будущему. На сегодняшний день основные компоненты современной профориентации включают:

- **Индивидуальный подход:** учитывающий личные интересы, способности и ценности обучающихся.
- **Информационная поддержка:** предоставление актуальной информации о профессиональных направлениях и требованиях рынка труда.
- **Психологическая поддержка:** консультирование и развитие мягких навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

- **Социокультурный контекст:** учет влияния социальных и культурных факторов на профессиональное самоопределение.

Рассмотрение различных определений профориентации в данной секции первого раздела позволяет проследить, как со временем изменялись акценты и цели этой области, показывая переход от простого предоставления информации о профессиях к более комплексным и индивидуализированным подходам, учитывающим как личные, так и социальные факторы. В целом видно, что определение термина профориентации претерпело значительную эволюцию, от первых упоминаний до современных концепций, что отражает изменения в подходах к помощи обучающимся и молодым людям в выборе профессионального пути.

Рассмотренные выше определения термина *профориентации* и ее компонентов показывают, что профориентация должна стать неотъемлемой частью образовательных систем по ряду причин. Первая причина подчеркивает то обстоятельство, что профориентация направляет обучающихся на успешное профессиональное самоопределение и социальную адаптацию. Вторая причина для интеграции профориентационных работ в образовательную систему подчеркивает то обстоятельство, что профориентация помогает создать учебную среду, способствующую глубокому пониманию карьерных возможностей и развитию ключевых компетенций, необходимых для успешного старта обучающихся в профессиональной жизни. Следующая причина включить профориентацию в образовательную систему акцентирует внимание на то, что профориентация способствует формированию у обучающихся позитивного отношения к выбору профессии и мотивации к дальнейшему обучению, играя центральную роль в образовательном процессе и обеспечивая обучающихся необходимыми знаниями, навыками и опытом для успешного выбора профессионального пути и интеграции в современное общество, которое значительно трансформировалось за последнее время.

Более того, из анализа более сложных концепций профориентации заметно, что они акцентируют внимание на необходимости интеграции различных компонентов профориентации, таких как структурные, функциональные, социокультурные и личностные аспекты. Профориентация в образовательной системе школы и других учебных заведений должна представлять собой сложную систему, направленную на помощь обучающимся в выборе профессионального пути, а также учитывать их индивидуальные особенности и изменяющиеся условия рынка труда. Такой комплексный подход позволит эффективно адаптировать образовательные программы и карьерные консультации к современным потребностям и вызовам.

Для более глубокого понимания того, как различные страны реализуют и развивают свои системы профориентации, необходимо обратиться к международному опыту. В следующем подразделе мы рассмотрим международные практики стран-участниц ОЭСР и ЕС, а также Советских и постсоветских стран, чтобы выявить наиболее эффективные подходы и стратегии организации профориентационных работ. Этот анализ поможет сравнить и

оценить, как различные страны адаптируют свои профориентационные системы к уникальным требованиям и вызовам, стоящим перед ними.

2.2. Международный опыт стран-участниц ОЭСР, ЕС, Советских и постсоветских стран в вопросе организации и развития профориентационных работ

Из анализа определений термина профориентация, становится ясно, что профориентационные работы в различные исторические периоды претерпели значительные изменения: от простой информационной поддержки до сложных системных подходов, учитывающих разнообразные аспекты личностного развития и социокультурного контекста. Ранее в индустриальном обществе люди обычно имели четкое понимание развития своей профессиональной карьеры, и начинали работать в отраслях, которые производили продукцию в больших масштабах, например, таких как текстиль и железо, смещая внимание на специализацию и ориентацию на определенный карьерный путь [88]. Традиционная карьера сопровождалась вехами в работе и чувством прогресса с целью постепенного выполнения более сложных и, возможно, более высокооплачиваемых ролей.

Однако в постиндустриальной эпохе, отмеченной быстрыми глобальными технологическими изменениями на рынке труда, результаты стали менее предсказуемыми и требуют определенного опыта, компетенций, знаний и понимания от молодых специалистов для успешной адаптации. Традиционные системы профессионального карьерного консультирования, эффективные в прошлом, уже не столь эффективны; наоборот, они могут оказаться контрпродуктивными, поскольку базируются на опыте, накопленном в более стабильной промышленной среде. Поэтому важно рассматривать особенности развития профориентационных мероприятий в разных странах, с учетом их исторического контекста, который включает традиции образования и подходы к профессиональному выбору, которые были сформированы на протяжении времени, а также с учетом географических факторов, которые могут влиять на особенности экономического развития и специфику трудового рынка, отражая потребность в квалифицированных специалистах и направлениях профессиональной подготовки. Необходимо также отметить, что за последние десятилетия возрос интерес к организации профориентационных работ как на уровне отдельных стран, так и в международном масштабе.

Одной из крупных международных организаций, активно занимающейся темой карьерного консультирования и профориентационных работ, является Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), которая начиная с 2004 года выпускает аналитические отчеты по профориентации, анализируя данные, полученные в ходе международных исследований [89]. Основываясь на аналитических отчетах ОЭСР, примеры успешной разработки и реализации профориентационных работ можно увидеть в таких странах, как Соединенные Штаты Америки, Япония, Германия, и Франция. В этих странах отмечается продвижение равных возможностей в образовании, что способствует снижению процента учеников, преждевременно прекративших обучение. Развитие системы профориентации в этих странах привело к улучшению доступа

к информации о профессиональных возможностях и помогло школьникам сделать осознанный выбор будущей карьеры, что в свою очередь снижает отсев на начальных стадиях обучения. Более того, развитие карьерного консультирования и профориентации в указанных странах связано с активной поддержкой государственных и образовательных структур, а также с осознанием важности предоставления качественной информации и консультационной поддержки для молодежи в процессе выбора профессионального пути.

Необходимо также отметить, что среди стран-участниц Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), опыт которых в организации и развитии профориентационных работ анализируется в данном подразделе, две страны, а именно Германия и Франция, также являются странами-участницами Европейского Союза (ЕС). Данное обстоятельство играет важную роль для анализа профориентационных работ в этих странах по следующим причинам.

Первая причина — это доступ к международным стандартам и данным. Участие в ОЭСР и ЕС обеспечивает доступ к международным стандартам в образовании и трудоустройстве, а также к обширным статистическим данным и исследованиям в этих областях. Это позволяет проводить сравнительный анализ эффективности профориентационных программ и политик в Германии и Франции по сравнению с другими странами-участниками. Вторая причина - это обмен опытом и лучшие практики. В рамках ОЭСР и ЕС происходит активный обмен опытом и лучшими практиками в области образования и профориентации. Это способствует усовершенствованию национальных стратегий профориентации на основе успешных и инновационных подходов, реализуемых в других странах.

Следующей причиной является гармонизация образовательных и трудовых политик. Участие в ЕС и ОЭСР помогает Германии и Франции гармонизировать свои образовательные и трудовые политики с общеевропейскими и международными стандартами. Это важно для поддержания конкурентоспособности своих граждан на международном рынке труда и обеспечения соответствия образовательных программ потребностям рынка труда. Последней причиной является поддержка равенства и социальной инклюзии. ЕС активно поддерживает политики равенства и социальной инклюзии, включая равные возможности для профессиональной ориентации и развития. Это важно для создания равных условий доступа к информации о профессиональных возможностях и ресурсам для молодежи и других уязвимых групп. Таким образом, знание о том, что Германия и Франция являются членами ОЭСР и ЕС, помогает понять контекст и условия, в которых развиваются профориентационные работы в этих странах, и оценить их эффективность с учетом международных стандартов и лучших практик.

Стоит также отметить, что помимо анализа профориентационных работ в странах ОЭСР и ЕС, необходимо также проанализировать опыт Советского Союза, который важен по нескольким причинам. Первой причиной является исторический контекст и наследие, так как Советский Союз имел свою собственную систему профориентации и профессионального образования, которая отличалась от западных моделей. Изучение этого опыта позволяет понять, как формировались профессиональные ориентации и выборы в условиях

плановой экономики и социалистической системы. Второй причиной является преемственность и изменения в постсоветский период. После распада Советского Союза произошли значительные изменения в образовательной и профессиональной сферах. Изучение профориентационных практик в период перехода и реформ позволяет оценить, как изменялись подходы к профессиональной ориентации в условиях рыночной экономики и демократических преобразований.

Следующей причиной являются уникальные аспекты и особенности подходов, такие как бесплатное профессиональное образование, акцент на инженерные и научные специальности, а также специфические методы и инструменты профориентации, которые могут быть полезны для анализа в контексте современных вызовов и потребностей. Еще одной причиной могут являться уроки для современности, так как изучение советского опыта может дать уроки для современных стран в области профориентации, включая то, как обеспечить доступ к информации о профессиональных возможностях, как интегрировать профориентацию в образовательные программы и как адаптировать методики к современным вызовам, таким как глобализация и цифровизация. Также немаловажной причиной является, что Казахстан, страна, где проводится данный теоретический и практический анализ организации и развития профориентационных работ, является одной из постсоветских стран.

Таким образом, проанализировать опыт Советского Союза в области профориентации важно для полного понимания исторических, социальных и экономических факторов, оказывающих влияние на выборы профессионального пути и подготовку специалистов. Этот анализ может также помочь в разработке более эффективных стратегий профориентации в современных условиях.

Сравнение опыта западных стран и Советского Союза подчеркивает важность исторического и культурного контекста в развитии профориентации. Советская система с ее акцентом на бесплатное образование и централизованное планирование предоставляла равные возможности для профессионального развития, но в современных условиях требуется более индивидуализированный подход. Опыт постсоветских стран, в свою очередь, показывает, что интеграция современных методов профориентации и учет исторических особенностей может создать более эффективные системы поддержки молодежи в их профессиональном выборе. Важно, чтобы при разработке новых стратегий учитывался международный опыт, а также историческое наследие страны. Это позволит создать гибкую и адаптивную систему профориентации, которая будет отвечать потребностям современного рынка труда и способствовать устойчивому развитию страны.

В заключение, успешные профориентационные системы должны быть динамичными и гибкими, чтобы эффективно реагировать на изменения в экономике и обществе. Опыт Германии, Франции (ЕС) и других стран ОЭСР, а также исторические уроки Советского Союза, и становление профориентационных работ в постсоветских странах, могут служить важными ориентирами для разработки и улучшения профориентационных программ в Казахстане и других странах. Важно продолжать исследовать и адаптировать

лучшие практики, чтобы обеспечить молодежи необходимые ресурсы и поддержку для успешного профессионального пути в условиях постоянно меняющегося мира.

2.2.1. Профориентационные работы в Соединённых Штатах Америки

В начале 20-го века Соединенные Штаты Америки стали основоположниками исторического развития профориентационных программ в школах, так как до этого времени, профессия карьерного консультанта или педагога-профориентатора еще не существовала. Началось все с того, что в 1907 году первым человеком, который внедрил систематизированную программу персонального руководства в муниципальных школах, стал Джесси Баттрик Дэвис [90]. Будучи управляющим системой школьного образования, Дэвис предложил преподавателям английской литературы один раз в неделю проводить уроки персонального руководства, которые бы играли роль превентивного образовательного средства обучения молодых людей эффективно справляться с жизненными проблемами, а также были бы направлены на воспитание характера учащихся и профилактики возможных проблем. То, что отстаивал Дэвис, конечно же, еще не было карьерным консультированием в современном понимании, однако это было предшественником карьерного консультирования.

Далее в 1908 году в Бостоне Фрэнк Парсонс открыл первое бюро консультации по выбору профессии для учащихся городских школ – Бюро Профессиональной Ориентации, отличительной особенностью которого являлось то, что оно не направляло подростков на работу, а лишь предоставляло консультации по выбору профессии [91]. До открытия данного бюро, Парсонс активно выступал с публичными речами о необходимости предоставлять профессиональное карьерное консультирование молодым людям. Например, в 1906 году он выступил на собрании экономического клуба Бостона, после которого он его стали приглашать в вечерние школы с речами, обращенными к выпускникам данных школ, о важности принятия решения относительно их будущих профессий. После его публичных речей, присутствовавшие на его выступлениях выпускники, часто просили его об индивидуальных профессиональных консультациях, с целью чтобы он помог им определить их индивидуальные профессиональные наклонности, что и стало толчком для создания Бюро Профессиональной Ориентации. Год спустя после открытия, бюро под руководством Парсонса, установило непосредственную связь со школами Бостона, объединив профессиональное консультирование с образованием, и подтолкнув многие другие школы экспериментировать и вводить профессиональное консультирование в стенах своих школ.

Для изучения профессиональных наклонностей обучающихся, Парсонс использовал методы анкетирования и тестирования, которые помогали ему детально изучать полученные данные о подростках, и сопоставлять их с требованиями той или иной профессии. После получения данных анкетирования и тестирования, на основе полученных выводов, Парсонс проводил индивидуальные консультации с обучающимися и выпускниками школ, во время которых он указывал на определение склонностей, особенностей обучающихся, определенные индивидуальные черты, отличающие их от других людей, а также

подчеркивал необходимость осознания выпускниками того факта, что любая работа может выполняться лишь с учетом определенных производственных факторов, характерных для той или иной профессии. Подход Парсонса к предоставлению профессионального карьерного консультирования заложил основы для концепции определения индивидуальных черт личности, с целью того, чтобы они соответствовали тем факторам, которых требует та или иная профессия [91]. Иными словами, развитие психологических измерений и других видов оценки обучающихся и выпускников Парсонсом, послужило основой для формирования первых технологий в практике профессионального карьерного консультирования и расширило задачи школьного консультирования. Например, многие другие школы, следовавшие примеру Парсонса стали оказывать помощь старшеклассникам в определении целей обучения и подготовке к трудоустройству с учетом их индивидуальных особенностей.

Помимо расширения спектра услуг профессионального карьерного консультирования в американских школах, открытие Бюро Профессиональной Консультации, основанного Парсонсом в 1908 году, послужило толчком для образования Национальной Ассоциации Профессиональной Ориентации (National Vocational Guidance Association– NVGA) в Соединенных Штатах Америки в 1913 году [91; 92]. Учреждение Национальной Ассоциации Профессиональной Ассоциации было важно, поскольку она стала первой ассоциацией, публиковавшей свой бюллетень и организовавшей выпуск литературы по персональному профессиональному руководству и способствовавшей первоначальной консолидации специалистов в области профессиональной ориентации в 1915 году. Более того Национальная Ассоциация Профессиональной Ориентации Соединенных Штатов Америки стала первой организацией, разработавшей стандарты для профессии карьерного консультирования и развития, что стало важным шагом к признанию школьного консультирования как профессии в Соединенных Штатах Америки.

Законодательное влияние на профессию карьерного консультанта в Соединенных Штатах Америки началось с 1917-1918 годов, когда в каждом из штатов были приняты законы об обязательном образовании. По мере принятия этих законов поднимался вопрос о необходимости обеспечения учащихся возможностью поступления на работу по конкретным профессиям непосредственно по окончании школы, чтобы они могли внести свой вклад в развитие общества. Идея включения профессионально-ориентированного образования в программу основной средней школы была реализована с принятием первого федерального закона, регулирующего деятельность средней школы, а именно с закона Смита-Хьюза, принятого в 1917 году [93]. Согласно этому закону, профессиональное образование было объявлено неотъемлемой частью американской образовательной системы. Начиная с 1917 года, в американских школах можно было не только подготовиться к поступлению в университет, но и получить профессиональное образование и, таким образом, освоить профессию для выполнения профессиональной деятельности. В то же время, положения закона Смита-Хьюза предопределили развитие системы образования, в которой общеобразовательная подготовка была отделена от профессиональной. В

соответствии с этим законом было создано Федеральное управление по профессиональному образованию, а также предусмотрено отдельное финансирование профессиональных образовательных программ. Со временем система раздельного администрирования и финансирования общеобразовательной и профессиональной подготовки развивалась, в результате чего учебные планы в школах часто подразделялись на курсы академического и профессионального профилей.

Однако, в 1930 годах, во время экономического кризиса, а также из-за увеличения числа обучающихся детей в школах, правительству Соединенных Штатов Америки пришлось оптимизировать статьи расходов, что привело к тому, что Федеральное Управление по Профессиональному Образованию вошло в состав Управления Образования. Более того, с началом холодной войны в 1958 году, педагогам профессионального карьерного консультирования в Соединенных Штатах Америки пришлось переосмыслить их вклад в развитие обучающихся. Вместо программ, содержащих специфическую профессиональную подготовку, стали появляться развивающие программы с формированием более общих трудовых навыков, сужая традиционный разрыв между программами общего и профессионального образования, что продолжилось до 1970 года. Так, например, в начальных школах того времени, обучающиеся лишь ознакомливались с краткой информацией о профессиях, в средних школах данная информация о профессиях лишь немного углублялась, и только лишь в старших выпускных классах, план по профессиональному и карьерному консультированию был разделен на пятнадцать групп профессий, обучение по которым характеризовалось интеграцией дисциплин общеобразовательной и профессиональной подготовки [94]. Уже к концу 1970-х годов профессиональная подготовка школьников начала терять свою привлекательность, в то время как общеобразовательная подготовка рассматривалась как ключ к успеху. Данная тенденция привела к тому, что во многих американских школах укрепление общеобразовательной составляющей учебных планов стало первоочередной задачей, и привело к реформам, например, в школьной программе того времени оставили всего лишь 3 обязательных предмета. Однако уже к началу 1980 годов, гипертрофированная система выбора, когда обучающиеся изучали только 3 основных предмета, а большинство из них не проявляло интереса к изучению других факультативных предметов, показало низкую эффективность данной реформы, так как американские школьники набирали невысокие показатели по сравнению со школьниками других стран.

Данное наблюдение о неэффективности раздельного подхода к осуществлению общеобразовательной и профессиональной подготовки в Соединенных Штатах Америки привело к тому, что в 1990 году, был принят закон Карла Перкинса, направленный на развитие профессионального образования [95]. Принятие закона Перкинса ознаменовало самую крупную в истории Соединенных Штатов Америки финансовую федеральную поддержку профессионального и технического образования. Закон Перкинса 1990 года существенно выделялся в традиционном законодательстве профессионального образования, поскольку предусматривал интеграцию дисциплин общеобразовательной и

профессиональной подготовки после семидесяти лет их раздельного существования, этот закон положил конец раздвоению системы образования, инициированному законом Смита Хьюза в 1917 году. Закон Перкинса требовал, чтобы все образовательные программы, реализуемые за счет федерального бюджета, интегрировали общее и профессиональное образование путем логической последовательности в прохождении дисциплин. После принятия данного закона, было отмечено, что в 1990–1991 годах 48 % учеников средних школ участвовали в программах профессионально-технической подготовки, что подчеркивает значимость профессионального обучения в образовательной системе. На старшей ступени средней школы 20 % учебного времени было посвящено профессиональным дисциплинам, а для тех учащихся, которые планировали сразу после школы начать трудовую деятельность, этот показатель увеличивался до 30 %. Эти данные подчеркивают важность профессиональной подготовки в подготовке молодежи к будущей карьере. [95].

Также в 90-х годах в Соединенных Штатах Америки были созданы агентства по обеспечению занятости на уровне штатов и частные промышленные советы служб по предоставлению профессионального карьерного консультирования занятости на базе школ для обеспечения прямой связи с работодателями, с целью предоставления своевременной информации о вакансиях и рабочих местах для выпускников средних школ [96]. Данные учреждения помогали наладить сотрудничество между государственными службами занятости, которые непосредственно участвуют в найме рабочей силы и профессиональной подготовки, и школами, обеспечивающими профессиональную консультацию и ориентацию выпускников. Далее в 1994 году Конгресс Соединенных Штатов Америки принял акт под названием «О возможностях перехода от школы к работе» [96].

Основной целью данного акта было подчеркивание проблемы о том, что в стране недостает взаимосвязанной системы оказания помощи молодежи в получении информации о доступе к рынкам труда необходимой для успешного перехода от школы к начальному профессиональному или высшему образованию. Результатом данного акта стало реформирование государственного профессионального образования, а именно профессиональное образование было преобразовано в единую координированную систему, задачей которой было обеспечивать плавный переход выпускников школы от программ допрофессиональной подготовки к следующему уровню подготовки к профессии. Школьные программы были подвергнуты реформированию, в результате которого они предусматривали сочетание классно-урочного обучения и реального трудового опыта. Ответственными за исполнение нового закона стали Департамент труда и Департамент образования, что позволило усилить координацию между звеньями существующей системы подготовки молодежи к занятости, расширения связей между бизнесом и промышленностью и профессиональным образованием [97]. Данный закон также ввел термин «career major» в общее употребление, что в переводе с английского означает «профессиональная специализация» и состоит из взаимосвязанных курсов, интегрирующих академическую и профессиональную подготовку.

Далее в 1998 году правительство Соединенных Штатов Америки приняло закон Об инвестициях в рабочую силу (Workforce Investment Act), по которому федеральная система обучения подлежала реформированию с целью облегчения доступа к образованию разных категорий работников. Данный закон вступил в силу в 2000 году [97], и был сфокусирован на необходимости обеспечения граждан необходимой информацией для лучшей ориентации на рынке труда. Помимо этого, данный закон подчеркивал необходимость предоставления помощи безработным, а именно предоставлял им наиболее подходящие курсы профессиональной подготовки.

После, в середине 2000-х годов в Соединенных Штатах Америки начали говорить о важности развития человеческого капитала, в состав которого входило направление профессиональной подготовки обучающихся, выпускников, молодых специалистов, а также специалистов со стажем, подчеркивая что профессиональная подготовка не заканчивается завершением обучения в школе или вузе, а продолжается на протяжении всей трудовой деятельности, превращаясь, по сути, в непрерывный процесс.

Тенденция развития человеческого капитала на всех ступенях образования и всей жизни человека в целом, ввела и популяризировала термин «непрерывного образования» (lifelong learning). Например, одной из реформ непрерывного образования стало направление курсов переподготовки, согласно которым инженеры, ученые, руководители каждые три–четыре года в течение нескольких недель или месяцев проходят данные курсы.

Помимо курсов переподготовки кадров, в Соединенных Штатах Америки начала проходить интеграция работы высших учебных заведений и предприятий. Примером данной интеграции может служить создание корпоративных университетов. Корпоративные университеты – это университеты, которые входят в состав корпорации, что способствует созданию более тесной связи с предприятиями [97]. Основными преимуществами корпоративных университетов в Соединенных Штатах Америки является (а) возможность проводить более качественный мониторинг будущих специалистов, без ограничений используя технологии активизации; (б) возможность проводить профессиональное и личное самоопределение студентов, которые являются будущими молодыми специалистами более детально; (в) а также возможность приблизить образовательные программы университетов к практике конкретного предприятия.

С течением времени фокус на развитии человеческого капитала стал популярным не только в Соединенных Штатах Америки, но и в других странах, например, в странах, входящих в состав Организации Объединенных Наций или Организации Экономического Сотрудничества и Развития [98]. Совместными усилиями стран, среди факторов, способствующих или препятствующих развитию человеческого капитала были выявлены следующие факторы: уровень экономического развития страны; демографическая ситуация и продолжительность жизни; уровень доходов населения; качество и доступность здравоохранения в стране; уровень свободы и демократии в обществе; состояние окружающей среды в стране; уровень развития общественных институтов и гражданского общества. Более того, среди факторов профессионального

образования, относящихся к развитию человеческого капитала, были выделены следующие факторы: качество и доступность образования; величина и продолжительность инвестиций в человеческий капитал, уровень развития организаций, осуществляющих подготовку профессионального образования. Основываясь на перечисленных факторах, способствующих или препятствующих развитию человеческого капитала, становится ясно, что данная система уделяет значительное внимание базовым направлениям жизни человека, без которых молодым специалистам в современном профессиональном обществе трудно реализоваться. В настоящее время в Соединенных Штатах Америки продолжается работа по развитию человеческого капитала и профессиональной подготовки обучающихся, студентов к будущей карьере. Так, например, при поступлении в высшие учебные заведения, абитуриентам можно не определяться с факультетом, так как они имеют право поменять специализацию даже после второго курса, что не является нормой в других странах.

В целом профориентационные работы в Соединенных Штатах Америки имеют долгую историю, начавшуюся в начале XX века. Первоначально они были сосредоточены на подготовке молодежи к рабочим местам, соответствующим их способностям и интересам, в последующем профориентационные программы в Соединенных Штатах Америки начали развивать деятельность профессиональных консультантов, стажировок, карьерных дней и специализированных тестов. Таким образом, изучение развития теории и практики взаимосвязи общеобразовательной и профессиональной подготовки в Соединенных Штатах Америки позволяет сделать следующие выводы: (а) профессиональная подготовка обучающихся и их общеобразовательная подготовка должны быть интегрированы в школьной системе; (б) профессиональная подготовка не должна заканчиваться после выпуска из школы, а наоборот должна продолжаться в рамках непрерывного образования; (в) профессиональная подготовка является важным направлением в развитии человеческого капитала, тенденции ставшей популярной не только в Соединенных Штатах Америки, но и в других странах, (г) низкий уровень общего образования у специалистов приводит к снижению качества американской образовательной системы и продукции на мировом рынке.

На основе опыта организации профориентационных работ в школах Соединенных Штатах Америки, можно сделать вывод, что успешная интеграция общеобразовательной и профессиональной подготовки играет ключевую роль в формировании качественного человеческого капитала и конкурентоспособности страны. Профессиональная подготовка, начиная со школьного возраста и продолжающаяся на протяжении жизни через систему непрерывного образования, обеспечивает не только развитие специфических профессиональных навыков, но и укрепление общеобразовательных компетенций, необходимых для адаптации к изменяющимся условиям рынка труда и общественным вызовам. Подход, основанный на интеграции профессиональной и общеобразовательной подготовки, способствует более глубокому и комплексному пониманию предметных областей, развитию критического мышления и способностей к решению проблем. Этот подход не только повышает уровень профессиональной

компетентности выпускников, но и способствует созданию высококвалифицированных специалистов, способных успешно конкурировать на мировом рынке. Опыт Соединенных Штатов Америки в организации профориентационной работы подтверждает важность и необходимость интеграции общеобразовательной и профессиональной подготовки для достижения успеха как в образовании, так и в экономике.

2.2.2. Профориентационные работы в Японии

Термин профессиональное образование в Японии появился в 1915 году, когда Сожу Ирисава опубликовал свою книгу под названием «Современное Образование», где перевел и объяснил значение нового термина [99].

В США особое внимание уделяется *профессиональному образованию и профессиональной ориентации*. Однако это новое слово и американское общество не признает это слово до сих пор. Слово не является известным в нашей стране, однако я перевел его на японский как Shokugyo-Shido. Shokugyo означает призвание, а Shido означает руководство по-японски. Когда учащиеся выбирают профессию, они нуждаются в профессиональной ориентации. Однако профессиональная ориентация заключается не только в том, чтобы дать им профессию, но и позволить им сделать осознанный самостоятельный выбор.

В 1919 году в городе Осака в Японии был построен первый Детский Центр Ориентации, деятельность которого была направлена на профессиональное карьерное консультирование, который предшествовал предоставлению профессионального карьерного консультирования в японских школах. В 1927 годах согласно постановлению Министерства Образования в японские школы была введена программа профессионального карьерного консультирования, основными принципами которой было ознакомление обучающихся с разными специальностями, а также воспитание в них уважительного отношения к профессиям.

Далее, как и во многих других странах, в Японии, после окончания второй мировой войны, государство сфокусировало еще больший акцент на развитии профессиональной карьерной ориентации в школах. Если в довоенное время, в Японии, профессия отца наследовалась его детьми и передавалась из поколения в поколение, а также господствовала идея пожизненного найма, без какого-либо разумного денежного вознаграждения, то в послевоенное время, данные тенденции начали меняться [99]. В следствие быстрого развития производства, работникам было необходимо обучаться, чтобы получать новые навыки, что привело к найму сотрудников на основе уровня их образования, а не на династийной наследственности., что также повлияло на изменения системы оплаты труда, которая теперь строилась на основе уровня образования работника и его профессиональных достижений [100]. Важно также подчеркнуть, что изменения на рынке труда, также требовали изменений в образовательной системе, сигнализируя о необходимости начинать проведение реформ со школ и ориентировать выпускников на приобретение новых профессий уже с подросткового возраста.

Дальнейшие реформы, в японском образовании произошли под влиянием американской системы образования во время периода оккупации. Помимо разделения школы на младшие и средние классы, в 5 и 7 классах была введена система школьной профессиональной карьерной ориентации, которая носила в основном практико-диагностический характер. Так, например, стал популярен Fukuyama-test (F-test), разработанный профессором Фукуяма, который оценивал способности обучающихся методически выбирать профессии, и который активно начал применяться с 1950 годов [100]. F-test состоит из нескольких аспектов. Первый аспект включал самоанализ обучающихся своих способностей, который далее сопровождался получением обширной информации о профессиях, из которых обучающийся начинал выбирать свою будущую профессию. Выбор своей профессии происходил путем методического исследования профессии из списка предложенных профессий, которые могли подходить под способности обучающегося, и строился на изучение справочной литературы, которая помогала обучающимся мысленно сопоставить их навыки с навыками, необходимыми для выполнения наиболее интересной и подходящей им профессии. Далее, после аналитических этапов, Фукуяма предлагал следующий практический этап, а именно, когда японские школьники, начинают выполнять обязанности, выбранной ими профессии самостоятельно в специально сгенерированных под них профессиональных условиях, которые отражают специфичные условия труда в Японии и включают основные виды сфер деятельности. Важным условием практического этапа в F-test является то обстоятельство, что вся ответственность за выполнение работы возлагается на обучающихся, что учит их самостоятельности и ответственности.

Последующая работа над развитием профессионально-карьерного консультирования происходит с начала 2000-х годов, когда правительство подняло вопрос о необходимости введения карьерного консультирования. Система профориентации в Японии была прочно интегрирована в процесс школьного образования. Особенностью организации профессионального карьерного консультирования в Японии является то наблюдение, что подавляющее большинство выпускников сразу же после окончания школ выходят на рынок труда и пополняют ряды рабочей силы, что происходит благодаря эффективно выстроенной законодательной основе японского государства, согласно которой, японские школы обязаны помогать выпускникам в поиске работы [100]. Также как и в других странах, в Японии, в каждой школе есть специалист, ответственный за предоставление услуг по профессиональной карьерной консультации. Однако в отличие от Соединенных Штатов Америки, где таким специалистом чаще всего является специально обученный кадр, в Японии, специалист по профессиональному карьерному консультированию избирается из числа учителей. Впоследствии, избранный специалист становится членом Комитета по Профессиональной Ориентации, и получает поддержку от других учителей. Стоит отметить, что Комитет по Профессиональной Ориентации состоит из двух подразделений [100]. Первое подразделение является ответственным за развитие образования, а именно оно оказывает помощь и содействие обучающимся в получении дальнейшего образования. Второе

подразделение данного комитета является ответственным за оказание помощи выпускникам в трудоустройстве, тесно взаимодействуя с Управлением по Обеспечению занятости, так как это регламентируется законом. В отличие от других стран, японские компании активно нанимают перспективных сотрудников из числа выпускников школ, следуя официальной процедуре. Официальная процедура найма выпускников школ состоит из нескольких этапов. Сначала Управление по Обеспечению Занятости передаёт школам информацию о предложениях о приеме на работу от работодателей, которую они тщательно проверяют на предмет точности и соответствия трудовому законодательству Японии. Поэтому каждый потенциальный работодатель в свою очередь должен заполнить официальную форму и ознакомить потенциальных работников, в данном случае выпускников школ, с условиями труда, заработной платой, социальными пособиями и необходимой квалификацией. После процедуры проверки официальных заявок, Управление направляет их в школы, после чего школы, в свою очередь передают Управлению заявки на предложенные вакансии от обучающихся школ, после чего Управление по Обеспечению Занятости и школы знакомят потенциальных работодателей с обучающимися, изъявившими желание работать по предложенным вакансиям. Стоит отметить, что профессиональное карьерное консультирование в Японии, также как и в Соединенных Штатах Америки, является непрерывным, так как продолжается после окончания учебных заведений, однако в отличие от французской системы профессионального карьерного консультирования [101], в Японии данную деятельность могут осуществлять только государственные учреждения, такие как Управление по Обеспечению Занятости и школы, но не частные учреждения.

Помимо специалистов по оказанию профессиональной карьерной консультации в школах, важно отметить роль «tannin no sensei» в Японии, которые могут соответствовать должности классного руководителя в других странах. Tannin no sensei обычно занимаются академическим и социальным консультированием примерно 40 обучающихся в течение 3 лет. Так, например, академическая ответственность tannin no sensei заключается в оказании поддержки обучающемуся, когда возникает риск, что он может не сдать один или несколько предметов, путем организации дополнительных занятий с преподавателем данного предмета. Социальный аспект работы tannin no sensei включает в себя поддержание тесного контакта с семьей подопечных, путем посещения их домов, что предоставляет им полную информацию обо всех сферах жизни обучающегося, что в следствие помогает tannin no sensei предоставлять эффективные рекомендации в отношении будущего профессионального выбора. Чаще всего tannin no sensei предоставляет консультацию перед началом летних каникул, после ознакомления с перечнем профессий, предоставленным Комитетом по Профессиональной Консультации. Во время данных встреч, обучающиеся, решившие вступить на рынок труда сразу после окончания школы, называют свой первый и второй выбор из перечня, предложенных профессий, и что важно отметить, они должны аргументировать свой выбор. Однако в случае, если количество выпускников, изъявивших желание приступить к работе после окончания школы превышает количество вакантных мест, предложенных

потенциальными работодателями, обучающиеся проходят конкурсный отбор, который организуется на основе результатов их академической деятельности, а также на основе сдачи экзамена в той компании, в которую они планируют устроиться. И даже если кто-то из выпускников не смог трудоустроиться после первого отбора, Комитет по Профессиональной Консультации будет продолжать помогать им, связываясь с другими компаниями, чтобы выпускник мог получить работу благодаря эффективно организованной системе профессионального карьерного консультирования в японских школах.

На протяжении всего периода развития профессионального карьерного консультирования в Японии, можно отметить ее взаимосвязь с определенными историческими периодами. Например, в довоенный период, в Японии господствовала идея династического наследия профессии, в послевоенный период на передний план вышли образовательный аспект и подготовка кадров к индустриальному обществу. В современном обществе японские школы активно используют эффективную модель профессионального карьерного консультирования, когда молодые выпускники школ, могут не только продолжить свое образование, но и получить предложение от компаний работать у них, сразу после окончания школ. В целом, роль школ в оказании поддержки в процессе трудоустройства помогает обучающемуся не только получить академические навыки, но и выйти на рынок труда будучи готовыми к выполнению определенных профессиональных обязанностей в профессии, которую они самостоятельно определили для себя как желаемую. Практико-ориентированная модель организации профессионального карьерного консультирования в Японии является уникальной и может служить хорошим примером для адаптации в других странах мира.

Последующие подразделы данного раздела анализируют и рассматривают успешные практики профориентационных работ в Германии и Франции, которые являются странами-участницами Организации Экономического Сотрудничества и Развития, а также странами участницами Европейского Союза (ЕС). Германия эффективно сочетает теоретическое обучение с практическим опытом, что помогает учащимся лучше подготовиться к рынку труда. Во Франции широко развиты онлайн-платформы для профориентации, которые предоставляют информацию, тесты и консультации, способствуя более осознанному выбору карьеры. Эти подходы служат ценным примером для других стран, стремящихся улучшить свои системы профориентации.

2.2.3. Профориентационные работы в Германии

Начало развития профориентационных работ в одной из стран участниц ОЭСР и Европейского Союза, а именно в Германии, датируется с начала 1913 года, когда Комитет по профессиональной ориентации (Deutscher Ausschuss für Berufsberatung) создал первый институт профориентации [102]. Вслед за созданием института профориентации, спрос на профессиональные консультации по вопросам карьеры возрос, что привело к тому, что в 1917 году правительство, возложило ответственность за создание центров по карьерной консультации на городские муниципалитеты. Данные центры были созданы, однако не смотря на их создание, профориентационные работы в Германии все еще велись

сегрегировано, и только в 1919 году Министерство торговли и ремесла, Министерство науки, искусства и образования, Министерство сельского хозяйства, Министерство внутренних дел издали совместное постановление, которое стало официальной основой для создания государственной организации профессионального карьерного консультирования на всех уровнях обучения в Германии [102].

Далее в 1950 годах, в период послевоенного становления страны, промышленные предприятия в Германии, как и в других странах, столкнулись с рядом проблем, включающими в себя: не профессиональную подготовку молодых кадров, ограниченное число образовательных учреждений, а также неопределенные карьерные перспективы у выпускников школ [103].

Для решения данных проблем правительство Германии подчеркнуло необходимость более качественной подготовки молодых специалистов к рабочим местам, поставив перед научным сообществом страны задачу решения сложившихся проблем. В результате, научным сообществом была подчеркнута необходимость создания пред-профориентационных курсов в школах за счет увеличения общего срока обучения на 1 или 2 года для введения нового предмета под названием Карьерное Обучение (Arbeitslehre) в школьную программу. Данный предмет должен был быть направлен на подготовку выпускников школ к рынку труда, и преподаваться как отдельный предмет, либо как модуль в предмете Экономика – Карьера – Технологии (WirtschaftsArbeit–Technik, WAT) [103].

После этого, в середине 1960 годов, в Германии были созданы правовые основы для включения предмета Карьерное Обучение в школьную программу основной средней школы [104], а к началу 1970 годов к теоретическому курсу профориентационных работ в школах были добавлены практические мероприятия, включающие в себя посещение рабочих производств, с целью чтобы молодые люди могли принимать осознанные решения в отношении их будущих профессий уже к окончанию 9 классов. После этого, в 1971 году, Министерство Образования и Федеральное Управление Занятости Германии заключили соглашение, согласно которому, Федеральное Управление Занятости должно было поддерживать контакт со школами и сотрудничать с преподавателями в организации профессиональной ориентации и трудоустройства выпускников школ. Правовые основы для введения курса Карьерное Обучение, а также соглашение между Министерством Образования и Управлением занятости помогли стандартизировать курсы профессиональной подготовки во всех федеральных штатах Германии.

Однако, не смотря на все успешно проведенные реформы в сфере предоставления профессионального карьерного консультирования в образовательных учреждениях Германии, уже к середине 1980 годов, были необходимы очередные реформы в организации профессиональной подготовки в школах, так как рынок труда в Германии, как и во многих других странах, проходил радикальные изменения из-за появления и введения в использование новых технологий, а также новых форм трудоустройства, требовавших непрерывного обучения, курсов переподготовки, и гибкости от новых специалистов, выходящих на рынок труда. Все чаще стали предлагаться идеи о

создании центров профессиональной карьерной подготовки вне школ, которые бы также помогали выпускникам школ принимать решения в отношении их будущих профессий. В 1992 году Министерство образования, Федеральное бюро труда и Конференция ректоров университетов выпустили совместную рекомендацию о сотрудничестве школ, учреждений профессиональной ориентации (Berufsberatung) и студентов (Studienberatung) в старших классах средней школы (Sekundarstufe II) [105].

В настоящее время, предмет профессиональной карьерной подготовки и ориентации обучающихся включен в школьные программы основной средней и старшей школ Германии [105; 106]. В основной средней школе подготовка к выбору профессий проводится в рамках курса Карьерное Обучение, который является отдельным предметом в школьной программе. В старшей школе, содержание предмета профессиональной подготовки проходит в выпускных классах либо как отдельный предмет Карьерное Обучение, либо как модуль в других предметах, таких как Экономика и Технологии, Основы Общества. В некоторых федеративных штатах страны содержание предмета Карьерное Обучение проводится в рамках таких предметов как немецкий язык, география или политика. Помимо этого, в старшей школе в выпускных классах проводится стажировка и посещение предприятий, которые включены в школьную программу [107; 108].

Профессиональная ориентация обучающихся в школах Германии определяется как процесс, охватывающий всю жизнь и заключающийся в сопоставлении интересов, идей, знаний и способностей человека с потребностями и требованиями рынка труда, охватывая широкий спектр методов и форм, направленных на подготовку учащихся к будущей профессиональной деятельности. На сегодняшний день среди основных форм профориентационной работы в Германии можно выделить распространение информации о профессиях, изучение рынка труда, посещение рабочих мест и проведение производственной практики. Проведение данных мероприятий помогает обучающимся получить представление о различных профессиональных сферах и требованиях рынка труда. Для эффективной организации профориентационных работ в Германии применяются разнообразные методы, включая тестирование, анкетирование, индивидуальные беседы с учениками и их родителями о выборе будущих профессий, классные\групповые беседы, а также создание проектов и участие в дискуссиях, стажировки, экскурсии на предприятия, что способствует индивидуальному подходу к каждому ученику и помогает им осознать свои интересы и способности в контексте выбора профессионального пути [108]. Все вышеперечисленные мероприятия по предоставлению услуг профессионального карьерного консультирования позволяют обучающимся непосредственно познакомиться с рабочей средой и требованиями конкретных профессий.

Таким образом, профессиональное карьерное консультирование в германских школах направлено не только на предоставление информации о профессиональных возможностях, но и на активное вовлечение обучающихся в процесс выбора и подготовки к будущей профессиональной жизни, включая в себя как теоретические знания, так и практические навыки. Этот подход помогает

выпускникам школ принимать осознанные решения относительно своей будущей профессиональной деятельности, соответствуя требованиям современного рынка труда.

2.2.4. Профориентационные работы во Франции.

Во Франции, еще одной стране-участнице ОЭСР и Европейского Союза, профориентация имеет глубокие исторические корни. Так, в начале XX и XXI веков, во Франции начался процесс смещения акцента с проведения профориентационных мероприятий, направленных на подготовку обучающихся к жизни в индустриальном обществе, к формированию у обучающихся общей культуры жизни в пост-индустриальном, информационно-технологическом обществе [109], что ознаменовало собой переход от технократической модели профессиональной карьерной подготовки к информационной модели профессиональной карьерной подготовки.

Первый французский центр профессиональной ориентации и информации, предназначенный для оказания помощи подросткам, начал функционировать еще в 1912 году [39]. В 1922 году, спустя 10 лет после его учреждения, вышел первый декрет о профессиональной карьерной ориентации обучающихся; который определил и подчеркнул значимость профессиональной подготовки, предшествующей вовлечению молодых людей в коммерческие и индустриальные секторы. В этом же году, в 1922, французские службы профессиональной карьерной ориентации стали входить в состав Министерства Просвещения, и заниматься вовлечением молодых специалистов в производство, начиная со школы [110]. В послевоенное время, по причине быстрых изменений в науке и технологиях, французским профориентационным службам тоже необходимо было быстро перестроиться. В результате их основной задачей стало не просто вовлечение молодых специалистов в производство, а вовлечение молодежи, именно в те производственные отрасли, которые остро нуждались в кадрах [111]. Необходимо также отметить, что послевоенное время для французских профориентационных служб стало временем, когда их влияние усилилось, так как они начали сотрудничать с научными центрами, объединениями педагогов, а также с представителями промышленных и сельскохозяйственных объединений. Далее в 1951 году, во Франции вышел закон, согласно которому, были созданы Общественные Центры по Профессиональной Ориентации (Centers Publics d'orientation Professionnelle), занимающиеся профессиональным консультированием молодых специалистов, а уже в 1962 году профессиональная ориентация и консультирование молодых специалистов официально стали называться профессионально-образовательной ориентацией, ознаменовавшей конец сегрегированному подходу к осуществлению профессиональной и образовательной подготовки во французских учебных организациях.

Переход к единой профессионально-образовательной подготовке обучающихся, также повлиял и на организационные процессы. Так, например, если до войны контроль за работой профориентационных служб осуществляло Министерство Просвещения, то после войны при данном Министерстве была создана специальная Инспекция по школьной и профессиональной подготовке обучающихся к профессиональному выбору. В состав данной инспекции входили

инспектора по профессиональной ориентации, которые осуществляли контроль за тем, чтобы службы по профессиональной карьерной ориентации были введены во всех школах страны. Также послевоенное время стало временем, когда во Франции помимо государственных служб по профессиональной подготовке, были созданы частные центры, занимающиеся профессиональным карьерным консультированием.

Следующая ступень в развитии профессионально-образовательной подготовки обучающихся во Франции произошла в 1969 году, когда французские университеты начали «принимать в высшие учебные заведения по подготовке консультантов школьной и профессиональной ориентации две категории лиц: бакалавров (лиц, окончивших среднее учебное заведение – лицей) в возрасте от 21 до 40 лет и лиценциатов психологии (лиц, окончивших гуманитарный факультет вуза) – от 22 до 40 лет» [111]. После окончания обучения, данные выпускники устраивались на работу в качестве советников по профориентации. В перечень их задач входили не только профессиональная подготовка и консультирование выпускников, но также поддержание связи с семьей будущих молодых специалистов, для того чтобы помочь родителям сориентировать детей принять правильное решение относительно будущей профессии. Интересно отметить то наблюдение, что несмотря на то, что, советники по профориентации работали во французских школах, они являлись независимыми сотрудниками, так как официально считались сотрудниками служб профориентации при Министерстве Просвещения. Необходимо также отметить, что в начале 1970-х годов в распоряжении советника по профориентации во Франции находилась очень важная информация, а именно, информация о ситуации на рынке труда, перечень учебных заведений всех уровней, результаты научных исследований в области профессионально-технического образования.

Далее в 1971 году во Франции было создано Национальное управление информации, которое занималось изданием брошюр, основной аудиторией которого были выпускники образовательных учреждений. Данное управление предоставляло информацию об административных позициях или других вакантных должностях, информацию о востребованных профессиях на рынке труда, а также ориентировало выпускников в отношении навыков, необходимых для тех или иных профессий. После этого, в 1980 годах, французские службы профессиональной карьерной подготовки начали еще активнее переходить от индустриальной к информационной модели профориентационных работ, по причине быстрых изменений на рынке труда [112]. Так, например, ориентирование на узкоспециальную подготовку кадров, широко распространенную в индустриальном обществе, перестало быть эффективным. Новое информационное общество столкнулось с тем, что многие дипломированные специалисты находились в условиях безработицы, что приводило к экономическому кризису во многих странах, и что все чаще поднимало вопрос о необходимости переподготовки кадров. В результате осознания неэффективности существующей модели профессионального карьерного консультирования обучающихся, в 1980-х годах во Франции произошел переход от технократической модели профессиональной карьерной

подготовки, задачей которой являлась подготовка кадров для тех индустриальных областей, которые остро нуждались в кадрах в послевоенное время, к воспитательной модели профориентационной карьерной подготовки, которая имела другую задачу. В центре новой воспитательной модели профориентационных работ находился обучающийся и его становление как личности, который должен был самостоятельно определиться с профессиональным выбором. В новой воспитательной модели профессионального карьерного консультирования были определены несколько аспектов. Первый аспект был сфокусирован на ознакомлении обучающихся с профессиями и с ресурсами необходимыми для получения выбранной специальности. Второй аспект подчеркивал важность оказания поддержки обучающимся, для того чтобы они познали себя и свои способности. И, третий аспект, акцентировал внимание на поощрении развития способностей к принятию самостоятельного и ответственного выбора обучающимися [113]. -

Современные профориентационные программы по карьерному консультированию во Франции продолжают придерживаться воспитательной модели предоставления профориентационных услуг. Для реализации основных аспектов воспитательной модели, во Франции на сегодняшний день работают профессиональные консультанты, проводятся стажировки и специализированные курсы по профориентационной консультации. Профессиональные консультанты работают по таким направлениям как: а) диверсификация методов и средств профориентационной работы с учетом потребностей и достижений обучающихся, используя в своей практике следующие методы: метод знакомства с профессиями, биографический метод, использование Internet-технологий; б) устранение половой дискриминации, равенство шансов юношей и девушек при выборе профессии, учебного направления, секции и профиля; в) развитие промышленно-технического обучения; г) сближение культуры и экономики, что реализуется через знакомство обучающихся с рынком труда и профессий [114].

Помимо этого, во Франции ведется параллельная деятельность трех национальных агентств, занимающихся профориентационными работами: Национальное Бюро Информации по Образованию и Профессиям (ONISEP), Центры информации и ориентации (CIO), Национальное агентство занятости. В школьной образовательной системе Франции, также как и в образовательной системе Соединенных Штатах Америки, были объединены две ранее изолированные системы, а именно профессиональная и учебная подготовки обучающихся. Данная реформа была проведена, в следствие наблюдения, что эти две системы взаимодополняют друг друга и способствуют процессу профессионального самоопределения молодых людей в соответствии с их потребностями, что в конечном итоге приводит к осознанному выбору профессии и места обучения. Также как и в Германии, профориентационные работы в старших классах французских школ, подготавливают выпускников к поступлению в высшие учебные заведения, однако в отличие от германских школ, во Франции профориентационные работы ведутся не только в выпускном классе, но на протяжении всех трех лет старших классов.

Важным аспектом профессиональной карьерной подготовки

старшеклассников к будущему карьерному выбору является использование информационно-педагогической поддержки, направленной на знакомство с профессиями и путями их получения. Так, например, на сайте www.onisep.fr предлагается выбор области поиска: профессии, образование в целом, учебные заведения [114]. Информация дифференцируется в зависимости от категории пользователей, включающих в себя: обучающихся средних и старших классов, обучающихся-инвалидов, зарубежных и местных студентов, и родителей.

Особенностью данного сайта является тот факт, что блок информации о профессиях является мультимедийным, благодаря чему предоставляется возможность увидеть профессии и людей, работающих в этих сферах деятельности. Например, серия учебных фильмов *Metier* визуально знакомит с особенностями той или иной профессии, организацией рабочего места. Программа *Orientation* предоставляет информацию о направлениях профессионального образования, условиях поступления в специальное учебное заведение, перспективах карьеры [114].

Организация информационно-педагогической поддержки профессионального выбора обучающихся во Франции, может быть адаптирована и в других странах и стать примером удачного обращения к зарубежному опыту.

Помимо превосходно организованной информационно-педагогической поддержки профориентационных работ во Франции, методы организации профориентационных мероприятий в образовательных учреждениях также заслуживают внимания. Например, важно отметить стандартизацию и категоризацию методов профориентационных работ, состоящих из: (а) метода информирования, включающего в себя знакомство с профессиями путем сбора, анализа и синтеза информации и посещения предприятий учащимися школ; (б) метода диагностирования, включающего в себя, тестирования и анкетирования, проводимых карьерными консультантами, а также (в) метода профессиональной консультации, включающего в себя рекомендации, выявленные после метода диагностирования, или биографический метод [115].

Биографический метод включает в себя анализ ряда факторов. Одним из видов факторов в биографическом методе является анализ семейных факторов, например, преемственность профессий в семье либо профессиональные ожидания кого-либо из членов семьи в отношении профессионального выбора ребенка. Анализ семейных факторов подчеркивает важность самостоятельного выбора будущей профессии, акцентируя внимание на том обстоятельстве, что если ребенок делает выбор профессии под воздействием ожиданий кого-либо из своих родных или близких, при этом, не учитывая личностные предпосылки, это может в дальнейшем негативно повлиять на мотивацию к получению образования по данной профессии или на мотивацию работать по данной специальности после выпуска из образовательного учреждения. Также, в биографическом методе, учитываются событийные факторы, которые могут включать в себя встречу с представителями той или иной профессии, например, когда ребенок, поприбывав на встрече с инженером и узнал больше об этой профессии от непосредственного представителя данной специальности, ребенок может решить, что в будущем он тоже хочет стать инженером, или например, когда, после

нескольких лет ухода за больным родственником, ребенок решает стать врачом. Помимо семейных и событийных факторов, биографический метод также включает в себя анализ факторов престижа, который подчеркивает популярность одной или другой профессии в определенный период времени.

Например, профессия учителя в 90-е годы, было более престижной, чем в настоящее время. Биографический метод также анализирует экономические факторы, которые основываются на ситуациях, когда основным аспектом выбора профессии, становится необходимость зарабатывать деньги, или политические факторы, которые в определенный период времени могут повлиять на смену профессий. Важно отметить, что во Франции, помимо традиционных методов организации профориентационных работ, также хорошо налажена информационная поддержка между образовательными учреждениями и предприятиями. Примером, данного наблюдения может служить проект *Planete-Metal*, созданный Объединением металлургической и горной промышленности для организации выставок профессий в колледжах и лицеях, который визульно предоставляет информацию о ряде профессий в данных видах промышленности [115]. В целом, важнейшей особенностью организации и предоставления профориентационных карьерных работ во французских школах является информационно-педагогическая направленность, способная обеспечить профессиональный выбор, учесть объективные и субъективные факторы, влияющие на профессиональный выбор, помогая молодым людям приобрести самостоятельность в экономической, социальной и личной жизни.

Для более полного понимания подходов к профориентации и успешных практик в различных странах важно расширить анализ на другие регионы, включая Советский Союз и постсоветские страны. После проведения такого анализа можно будет составить описательную таблицу, которая будет включать определенные критерии и выделять успешные практики профориентационных работ в каждой из рассмотренных в этом разделе стран. Такой подход позволит адаптировать эффективные стратегии под конкретные условия национального контекста и индивидуальные карьерные стратегии, что особенно важно в условиях современного информационно-технологического мира и рыночной экономики.

2.2.5. Профориентационные работы в Советском Союзе

Профориентационные работы в Советском Союзе имеют богатую историю, и начинаются с периода 1897 года, когда была образована первая в стране служба по поиску работы [116]. Однако стоит отметить, что несмотря на то, что служба по поиску работы была создана в конце 19 века, получила она государственный статус только в период первой мировой войны, а именно в 1914 году. Стоит также отметить, что в 1900-х годах на территории страны, уже существовала упрощенная категоризация выбора профессии, которая включала в себя следующие категории: выбор профессии на основе семейных традиций, аналогичный японскому династическому подходу; случайный выбор; выбор по расчету; и выбор профессии по призванию [116]. Также в начале 20 века, помимо

создания и функционирования службы по поиску работы, в стране вели работу печатные издания, которые занимались информационным аспектом организации процесса профориентационных работ. Данные информационно-печатные издания размещали информацию о профессиональных учебных заведениях, чтобы оказать поддержку выпускникам школ в выборе факультетов.

Далее, начиная с 1917 года, интерес к организации и проведению профориентационных работ в стране возрос, в основном по причине необходимости готовить молодёжь к промышленным и техническим профессиям. В результате этого, на начало 20 века, в стране была разработана система школьной профориентации, которая, как и первая система профессионального карьерного консультирования во Франции, носила в основном информационно-воспитательный и практико-ориентированный характер. Например, Советская система профориентации того времени, в рамках информационно-воспитательного направления знакомила обучающихся с рядом профессий и воспитывала в них общественно-значимые ценности [117].

Центром информационно-воспитательного направления профориентации в Советском Союзе была школа, которая помимо ознакомления школьников с перечнем профессий, применяла такие групповые диагностические методы как консультации, профессиональное воспитание обучающихся и профессиональное просвещение, тестирование интересов и предпочтений, и другие. Более того, стоит отметить, что также как и в других странах в период послевоенного времени, профориентация была направлена на привлечение кадров в те сферы, которые остро нуждались в специалистах, в Советском Союзе, это было народное хозяйство. Осознавая острую необходимость в привлечении молодых кадров в сельскохозяйственную и промышленную отрасли, в советских школах вводились профессиональные практические мероприятия, например, сельскохозяйственные – работа на огороде или в мастерских по обработки дерева или металлов, на базе трудовых мастерских в школах было введено более 100 различных профессий.

Однако не смотря на положительные изменения в организации и предоставлении профориентационных работ того времени, находились и критики такого подхода, которые особенно сильно критиковали организацию профориентации в школах. Одним из примеров критического анализа профориентации того времени, может служить критика Надежды Константиновны Крупской, известного советского педагога, супруги Ленина, которая подчеркивала, что образовательный подход и учебная программа в школах не изменились, а только лишь добавили дополнительные часы практического труда в дополнение к учебной нагрузке. Крупская подчеркивала, что детей заставляют мыть полы, посуду, разгружать вагоны [117], тем самым превращая образовательное учреждение, в данном случае школу, в разновидность трудовой мастерской. Помимо примера критики Крупской, можно также привести пример из Антона Семёновича Макаренко, советского педагога, писателя, автора «Педагогической поэмы», который также как и Крупская критиковал организацию профориентационных работ в школах, подчеркивая то обстоятельство, что хотя и можно заставить школьников работать, невозможно будет добиться положительных результатов от этой меры, если параллельно с

этим, не будет вестись политическое, нравственное и общественное воспитание школьников.

Несмотря на критику в отношении профориентационных работ, в начале 1920-х годов, в стране был создан Центральный институт труда, задачей которого была научно-исследовательская работа в области организации труда, профессиональной ориентации, и подготовки рабочих кадров [117]. Этот институт играл важную роль в разработке методов и принципов профориентации, а также в изучении трудовых процессов и условий труда. Он проводил научные исследования, направленные на повышение эффективности труда и улучшение условий труда рабочих. Центральный институт труда в своей деятельности активно сотрудничал с предприятиями различных отраслей промышленности и сельского хозяйства, что позволяло адаптировать научные разработки и методики к реальным условиям производства. Его исследования включали в себя анализ трудовых функций, разработку методов профессионального обучения и подготовки, а также изучение профессиональных потребностей экономики. Таким образом, Центральный институт труда играл важную роль в становлении и развитии профориентационной работы в Советском Союзе, обеспечивая научную базу для формирования профессиональных навыков и выбора карьеры у молодежи и рабочих.

Также, помимо создания Центрального института труда, в середине 1920-х годов, в Советском Союзе велась работа, направленная на научное обоснование выбора той или иной профессии [118]. Примером одной из таких научных работ того времени может служить труд Анатолия Александровича Смирнова, профессора-консультанта научно-исследовательского института и педагогической психологии, опубликованный в 1927 году и анализирующий причины выбора той или иной профессии. Среди причин, влияющих на выбор профессии, Смирнов выделял такие причины как семейные традиции, близость предприятия или учебного заведения к месту жительства, знакомство, материальная выгода, стремление к более высокому общественному положению, пример старших братьев и товарищей, непосредственная заинтересованность самой профессией [118]. Эти факторы в совокупности помогают понять, каким образом молодые люди в советское время принимали решение о своей будущей профессиональной деятельности, и как социальные и личностные аспекты влияли на этот выбор. Однако, стоит также отметить, что профориентационные работы того времени, носили ярко выраженный политизированный характер. Этот политизированный подход к профориентации влиял на несколько аспектов [118].

Первым аспектом являлась идеологическая направленность, в результате которой профориентационные программы и их осуществление в советских школах были направлены на формирование новой социалистической личности, соответствующей идеалам рабочего класса и коллективизма.

Вторым аспектом был выбор профессий в соответствии с планами государственной экономики. Профориентация ставила своей задачей направление школьников и молодежи в те сферы экономики, которые были приоритетны для страны в рамках планов экономического развития.

Третьим аспектом являлось патриотическое воспитание, так как важной частью профориентации было воспитание патриотизма и гражданской ответственности через выбор профессии, связанной с служением интересам страны и социализма. Еще одним аспектом являлась ориентация школьников и молодежи на коллективное производство, а именно выбор профессий и направления обучения также ориентировались на потребности коллективного производства и кооперации труда. Эти аспекты показывают, что профориентационные работы в школах тот период не только направляли выбор молодежи в определенные профессии, но и служили инструментом социализации и воспитания нового поколения советских граждан.

Далее в 1929 году в Советском Союзе было принято законодательное положение, согласно которому рабочие на предприятия и промышленные заводы должны были отбираться в соответствии с их способностями, что привело к рациональному распределению рабочей силы и созданию сети бюро и лабораторий [46]. К середине 1930 годов профориентация активно развивалась в школах, происходило ее становление, развитие и определение принципов, основанных на результатах научно-практических исследований. Однако все еще оставались определенные моменты в организации профориентационных работ, которые подвергались критике.

Например, в 1931 году отмечалось, что «коренной недостаток школы в данный момент заключается в том, что обучение в школе не дает достаточного объема общеобразовательных знаний и неудовлетворительно разрешает задачу подготовки для техникумов и для высшей школы вполне грамотных людей, хорошо владеющих основами наук...» [118], тем самым фактически разрушая школу. Это критическое замечание подчеркивает, что система советского образования того времени не всегда справлялась с задачами подготовки квалифицированных специалистов, необходимых для развивающейся индустриализации страны. Разрушение школьной системы можно было видеть в нескольких аспектах, включающих в себя недостаток общеобразовательных знаний, подчеркивая то наблюдение, что школьная программа не обеспечивала достаточного уровня общеобразовательных знаний, что могло негативно сказаться на подготовке учащихся к высшему образованию и профессиональной деятельности.

Это могло также привести к возникновению ряда проблем среди которых:

- а) проблемы с подготовкой к техническому образованию, так как школьная программа не удовлетворяла требований для успешного обучения в технических учебных заведениях, таких как техникумы, что могло затруднять получение квалифицированного технического образования;
- б) недостаточное владение основами наук, так как обучение в школах не гарантировало должного уровня владения основами наук, что было критично для подготовки специалистов в различных областях научно-технического прогресса.

Эти аспекты и проблемы указывают на системные недостатки в образовательной политике и практике того времени, которые могли сказываться на качестве подготовки будущих специалистов и на развитии экономики страны в целом.

Далее по причине критических замечаний и социально-политических событий в стране, к концу 1930 годов, а именно в 1937 году, внимание к развитию профориентации ослабло, что привело к тому, что в школах были отменены уроки труда. Отмена уроков трудов объяснялась стремлением использовать эти учебные часы как дополнительное время для изучения основ науки. В результате данных реформ в советских школах, педагогам приходилось искать новые методы подготовки выпускников к выбору профессиональной деятельности и образовательной ориентации. Данный период продлился в течение 10 следующих лет, и только в 1940 году внимание к профориентации снова усилилось, хотя и не настолько сильно как раньше, в основном по причине социально-экономических изменений, вызванных послевоенным временем.

В послевоенное время, несмотря на значительные усилия в направлении развития профориентационных работ, в стране все ещё существовали значительные проблемы, такие как дефицит специалистов, способных эффективно проводить профориентацию, а также недостаточное использование психолого-педагогических методов [119]. По этой причине советское научно-педагогическое сообщество начало подчеркивать необходимость интегрированного подхода к профессиональной и образовательной подготовке.

Под введением интегрированного подхода подразумевалось не только предоставление информации о профессиях, но и акцент на развитие личностных качеств учащихся, помощь в определении индивидуальных способностей и интересов, а также поддержка в принятии осознанных решений о своем будущем в школьный период. Создание условий для введения интеграции психологических и педагогических методов должно было помочь не только информировать школьников о возможных профессиях, но и поддерживать их в процессе самоопределения, что важно для личностного и профессионального развития каждого индивидуума. Советскому Союзу удалось разработать универсальную систему среднего образования, в которой после окончания 8-ых классов выпускники могли либо продолжить обучение в старшей школе, либо поступить в технические лицеи, готовившие квалифицированные кадры на рынок труда, либо пойти работать и посещать вечерние школы, которые занимались предоставлением профессионально-технического образования. Введение интегрированного подхода в профориентационную работу не только помогло школьникам ориентироваться в мире профессий, но и способствовало их личностному и профессиональному развитию, создавая условия для осознанного выбора будущей карьеры. Этот период в истории Советского Союза подчеркивает значимость системного подхода к профориентационной деятельности как ключевого элемента социально-экономического развития страны.

Однако не смотря на положительные изменения в стране, в результате проведенных реформ, в 1950 годах, профориентационные работы снова подверглись критике, так как было отмечено, что выпускники школ хотели получать образование в высших учебных заведениях, переехать в города, что могло нарушить планы правительства по развитию сельскохозяйственного направления, поэтому наметившиеся новые тенденции профессиональной ориентации молодежи привели к противоречиям в обществе [119]. Примером

данных противоречий может служить следующий отрывок «у многих учащихся старших классов, в том числе у комсомольцев... создалось нездоровое настроение бесперспективности, растерянности. Некоторые из них смотрят на труд колхозника, рабочего как на зазорный, оскорбительный для себя труд. А так как многие учащиеся не имеют уверенности в том, что попадут в институты, к учебе относятся нерадиво». Эти вызовы и противоречия указывали на необходимость более гибкого и адаптивного подхода к профориентации, который бы учитывал изменяющиеся социальные и экономические условия. В тот период времени, важно было создать условия для разнообразных выборов молодежи, поддерживая их в процессе профессионального самоопределения и обеспечивая доступ к различным образовательным и карьерным возможностям.

В результате возникновения новых тенденций и последовавших за ними противоречиями, 1960 – 1980-е года в Советском Союзе ознаменовали собой активную работу над профориентационным направлением, которая привела к созданию нового теоретического и методического обеспечения в виде новых типовых программ обучения школьников [120]. Новые типовые программы были направлены на предоставление и развитие знаний современного производства того времени с учетом научно-технического прогресса. Помимо новых типовых программ были также созданы новые практико-ориентированные мероприятия. Например, были созданы совместные проекты, в которых участвовали школы и различные предприятия промышленности, строительства и совхозов. Задачей предприятий в совместных проектах было организовать условия необходимые для обучения школьников, с предоставлением техники и мастеров, которые могли бы проводить производственное обучение. Задачей школ в совместных проектах было идейно-политическое, экономическое и нравственное воспитание школьников. Также в школах были снова введены занятия по трудовому и профессиональному обучению. Например, в выпускных классах основной средней школы и старшей школы отводилось до 3 – 4 часов в неделю на данные занятия плюс в период трудовой практики по 4 и 6 часов [120]. Таким образом, 1960-1980-е годы отметились значительным развитием профориентационной работы в Советском Союзе, акцент был сделан на интеграцию школьного обучения с производственной практикой и практическими навыками, необходимыми для будущей профессиональной деятельности.

Однако после распада Советского Союза, в 1990-е годы и перехода на рыночную экономику, сложившаяся ранее система школьной профориентации практически развалилась. Многие школы профессионального обучения были закрыты либо были трансформированы в основные средние школы общего образования, в результате чего процент выхода на рынок кадров с техническим образованием резко упал. Если проанализировать развитие профориентационных работ в Советском Союзе, то становится ясно, что история советской профориентационной системы началась с информационно-воспитательного аспекта, направленного на знакомство с различными профессиями и развитие общественных ценностей. В последующие десятилетия система перешла к практико-ориентированному подходу, с активным включением предприятий и технических учебных заведений в процесс обучения. В конце концов,

профориентация приобрела идеологический и политический характер, пропагандируя определенные профессиональные направления в зависимости от социально-экономических потребностей страны. Несмотря на вызовы и изменения, в советской профориентационной системе было много положительных моментов, включая интеграцию обучения и профессионального образования. Основным аспектом стало стремление помочь учащимся определить свои профессиональные интересы и способности, что важно для личностного и профессионального развития каждого человека.

Таким образом, хотя советская система профориентации претерпела значительные изменения и вызовы в период перехода к рыночной экономике, её эволюция от информационно-воспитательного к практико-ориентированному и, в конечном счете, идеологически-политическому подходу отразила сложные трансформации в общественных и экономических условиях страны.

Переход от советской системы к постсоветским реалиям привел к значительным изменениям в подходах к профориентации. В постсоветских странах возникла необходимость адаптации прежних практик к новым условиям рыночной экономики и демократических преобразований. В следующем разделе мы рассмотрим, как две постсоветские страны, а именно Россия и Казахстан, адаптировали свои системы профориентации к современным условиям, какие новые подходы были внедрены и какие вызовы остаются актуальными. Россия, как одна из самых больших стран в мире с разнообразным экономическим и социальным контекстом, представляет собой уникальный случай для анализа. Казахстан, в свою очередь, имеет свои особенности как постсоветская страна, активно работающая над модернизацией образовательных систем и адаптацией к рыночной экономике. Изучение этих двух стран позволит глубже понять, как историческое наследие советской системы повлияло на развитие профориентации в постсоветском пространстве, а также выявить уроки и успешные практики, которые могут быть применены для дальнейшего совершенствования профориентационных практик в условиях современных вызовов и требований.

2.2.6. Профориентационные работы в постсоветской России

В самом начале после распада Советского Союза, в России, как и во многих других постсоветских странах профориентационные работы практически не проводились по причине отсутствия государственного регулирования со стороны Министерства Образования и Министерства Труда, которые рассматривали профориентационные работы как дополнительную услугу, а не как важную составляющую образовательной системы [121]. Такая ситуация в стране привела к отсутствию должной финансовой поддержки, что затруднило развитие профориентационных центров и программ. В стране резко возрос уровень безработицы, так как государство перестало гарантировать трудоустройство выпускников университетов. Более того выпускники новых университетов, которые активно развивались в условиях рыночной экономики, часто не обладали необходимыми знаниями и навыками, что привело к тому, что большое

количество данных выпускников не могло найти работу по специальности.

Также помимо вышеперечисленных проблем, недостаточное финансирование учреждений профориентации, отсутствие средств на развитие информационных ресурсов, проведение профориентационных мероприятий и подготовку педагогов-профориентаторов ограничивало их возможности предоставлять качественные услуги школьникам и студентам и привело к снижению эффективности данного направления в постсоветской России [121]. Таким образом, в самом начале после распада Советского Союза, страна столкнулась с проблемой недостаточной государственной поддержки и организации профориентационных работ, что вызвало серьезные проблемы на рынке труда, включая высокий уровень безработицы среди молодежи, и несоответствие их профессиональной подготовки требованиям современного рынка.

Вследствие сложившейся критической социально-экономической ситуации, в постсоветской России профориентационные работы начали приобретать новые вызовы и направления развития в контексте перехода к рыночной экономике и общественным изменениям. В середине 1990-х годов после распада Советского Союза, страна столкнулась с необходимостью адаптировать систему профориентации к новым реалиям [122; 123]. Этот период охарактеризовался значительными изменениями в экономике, политике и социальной сфере, что повлияло на требования к кадрам и профессиональной подготовки молодежи. Приведенная ниже цитата из политических выступлений постсоветской России хорошо подчеркивает важность этапа в жизни молодых людей, когда необходимо принять решение о будущем профессиональном пути, и когда поддержка и содействие государства, школы и высших учебных заведений в решение данного вопроса ощущается особо остро

Еще один важный аспект развития – это профессиональная ориентация школьников. Для современных молодых людей зачастую самый сложный вопрос – выбор жизненного пути. Нужно приложить немало усилий, чтобы понять, чего же ты сам хочешь и на что ты способен. И до сих пор главным партнером школы оставался вуз, который заинтересован, естественно, в будущих абитуриентах и студентах [124].

Данная цитата, отмечающая важность профессиональной ориентации для современных молодых людей, подчеркивает сложности выбора карьерного пути в условиях современного общества, подчеркивая, что школьная система остается ключевым партнером в этом процессе, но также подчеркивая то наблюдение, что теперь важно не только подготовить учеников к поступлению в вузы, но и помочь им осознать их собственные предпочтения и способности. В условиях рыночной экономики в России значительное внимание стало уделяться развитию профессиональных навыков и адаптации к изменяющимся рыночным условиям. Более того, профориентационные работы в постсоветской России начали приобретать более индивидуальный и адаптивный характер, с акцентом на

развитие личностных качеств и профессиональных интересов учащихся. Российское правительство стало отмечать, что необходимо чтобы система образования не только предоставляла информацию о различных профессиях и образовательных путях, но и эффективно поддерживала молодежь в процессе самоопределения, что является критически важным аспектом их будущего профессионального и личностного развития.

Стоит отметить, что одним из ключевых аспектов, определяющих развитие профориентационных работ в постсоветской России, стал переход от централизованной государственной системы к большей автономии и разнообразию в образовательном процессе [124]. Школы и учебные заведения получили больше свободы в выборе учебных программ и подходов к профориентации учащихся, что способствовало адаптации к новым рыночным условиям и потребностям предприятий.

С другой стороны, начало 1990-х годов характеризовалось сокращением и реорганизацией профессиональных учебных заведений, что повлекло за собой снижение числа выпускников с техническим образованием. Этот процесс требовал пересмотра и модернизации подходов к профориентации, чтобы удовлетворять потребности, изменяющегося рынка труда и общества в целом. Также как и во Франции, профориентационным работам в России сразу после распада Советского Союза был необходим переход от технократической модели к информационной модели профориентации, так как в информационной модели проведения и организации профориентационных работ на передний план выходит развитие профессионального самоопределения обучающихся в контексте личностного становления, что являлось основным фокусом новой федеративной России. В результате определения нового вектора направления политики государства и перехода на рыночную экономику, в 1996 году в Российской Федерации было введено законодательное положение «О развитии государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения», согласно которому, профориентационные работы рассматривались как работы, проводимые в школах совместно с психологической поддержкой.

Новый подход к осуществлению профориентационных работ снова ввел в активное использование психологические тестирования профессиональной направленности личности, которые были направлены на то, чтобы помочь школьникам понять и проанализировать их интересы и способности, и сопоставить их с перечнем профессий, которые активно развивались на постсоветском рынке труда.

Развитие профориентационных работ в Российской Федерации в самом начале после распада Советского Союза также можно назвать как переход от директивного авторитарного подхода к просветительскому подходу. Директивный подход к организации профориентационных работ, применяемый в Советском Союзе, имеет параллель с индустриальным технократическим подходом в Соединенных Штатах Америки, так как оба характеризуются той особенностью, что в этих моделях обучающийся является пассивным лицом, принимающим слабое участие в процессе выбора профессии, который в основном

полагается на рекомендации педагога-профориентатора, который в свою очередь направляет школьников в те производственные и промышленные профессии, которые испытывают нехватку специалистов. Новый просветительский подход организации и проведения профориентационных работ, который был введен в постсоветской России, ставит обучающихся в центр профориентационных работ, поэтому школьники из пассивных лиц, превращаются в лица, активно принимающих участие в выборе профессии, путем самоанализа индивидуальных способностей и анализа квалификационных требований к будущей профессии [125].

Более того, в постсоветской России, наряду с активным использованием просветительского подхода, начал активнее использоваться диагностический подход к организации профориентационных работ. Диагностический подход строился на применение тестологии, использующей тестирования на определение персональных особенностей человека и сопоставление этих особенностей с требованиями той или иной профессии. Таким образом, период после распада Советского Союза и перехода к рыночной экономике стал временем значительных изменений в профориентационной работе в России, отмеченных переходом от директивного авторитарного подхода к просветительскому и диагностическому подходам, активному использованию психологических инструментов и более глубокому вовлечению обучающихся в процесс выбора своей будущей профессии.

В 2012 году в России была разработана «Концепция организационно-педагогического сопровождения профессионального сопровождения учащихся в условиях непрерывности образования», а в 2015 году данная концепция была введена в использование. Разработанная концепция выделяет несколько ключевых аспектов, направленных на улучшение подходов к профориентации. В частности, в ней сделан акцент на более активном использовании психологических тестов, консультаций и программ стажировок. Использование психологических тестов помогает учащимся осознать свои склонности, интересы и способности, что способствует более осознанному выбору профессии и образовательного пути. Консультации позволяют учащимся получить квалифицированную поддержку и советы от специалистов в процессе профориентации, что особенно важно в условиях быстро меняющегося рынка труда и образовательных возможностей.

Программы стажировок играют ключевую роль в практическом ознакомлении учащихся с будущей профессией и рабочей средой, что помогает им лучше представить себя в выбранной профессии и развивать необходимые навыки уже на стадии обучения. Такие стажировки способствуют также установлению партнерских отношений между образовательными учреждениями и работодателями, что важно для успешного трудоустройства выпускников. Таким образом, внедрение концепции организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся отражает стремление к системному подходу к профориентационной работе в России, способствуя повышению качества профессионального образования и подготовки кадров, соответствующих современным требованиям рынка труда.

Также при организации и проведении профориентационных работ в

Российской Федерации, подчёркивается необходимость учитывать географические факторы, такие как удаленность регионов и доступность образовательных учреждений, так как они могут оказывать значительное влияние [125].

Первое, что следует учитывать, это различия в доступности образовательных учреждений в различных регионах страны. В отдаленных и малонаселенных регионах России может быть ограничен доступ к качественному образованию и информации о профессиональных возможностях. Это создает необходимость в специальных усилиях для привлечения молодежи к профориентационным мероприятиям и предоставлению информации о карьерных путях.

Во-вторых, географическая удаленность регионов влияет на доступность технологий и возможности для организации современных форм профориентационных мероприятий, таких как онлайн-платформы и вебинары. Некоторые районы могут сталкиваться с ограничениями в сетевом подключении или доступе к компьютерной технике, что требует поиска адаптивных подходов или альтернативных методов доставки информации. Таким образом, учет географических факторов в организации профориентационных работ в России необходим для обеспечения равных возможностей доступа к информации о профессиональных перспективах и поддержки молодежи в их карьерном самоопределении. Это поможет снизить географические неравенства и способствует развитию кадрового потенциала страны в целом.

В 2016 году глава Министерства Образования и Науки Российской Федерации заявила, что «Нужно вернуть в школы ориентацию на профессии, это необходимо, и это наша с вами задача». Эта цитата подчеркивает важность возвращения акцента в школьной программе на профессиональную ориентацию и понимание необходимости подготовки школьников к осознанному выбору профессии. Возвращение профориентации в школьные программы свидетельствует о стремлении правительства к созданию условий для лучшей подготовки молодежи к вступлению в профессиональную сферу. Это направление также выражает заботу о будущем трудовых ресурсов страны и их адаптации к современным рыночным условиям.

Конкретным примером возвращения ориентации на профессии в школьные программы в России после 2016 года можно назвать развитие профильного обучения и профориентационных мероприятий в школах. Один из ярких примеров такого подхода — внедрение профильных классов и курсов, которые направлены на глубокое изучение определенных профессиональных областей ещё в старших классах школы. Кроме того, в рамках профориентации в школьных программах проводятся различные мероприятия, такие как встречи с представителями профессиональных сообществ, мастер-классы от представителей вузов и работодателей, а также участие в профессиональных конкурсах и олимпиадах. Эти инициативы направлены на расширение знаний школьников о профессиональных сферах и формирование у них интереса к конкретным профессиям.

Таким образом, возвращение ориентации на профессии в школьные программы после 2016 года в России не только помогает учащимся лучше подготовиться к выбору профессии, но и отражает стремление государства к формированию конкурентоспособных кадров, готовых к работе в современных условиях рынка труда.

В целом, в России профориентационная деятельность и сотрудничество между образовательными учреждениями, в данном случае между школами и высшими учебными заведениями, в последнее время начинает набирать обороты. Наблюдается привлечение учащихся школ к участию в научных экспедициях Московского государственного университета имени Ломоносова, который ежегодно проводит профориентационное мероприятие «Летние школы», представляющих собой палаточные лагеря для старшеклассников и стационарные, хорошо оснащенные помещения для учебной и проектной работы. Особенностью данного проекта является то обстоятельство, что летние школы, организованные вузом, включают в себя множество тематических мастерских, которые включают в себя такие профили как: экология, IT, дизайн, медицина, география, естественные науки, социальные науки, психология, фотожурналистика и прочие. Это свидетельствует о том, что профориентационная деятельность в России активно развивается и становится более разнообразной и доступной для учащихся школ. Привлечение старшеклассников к участию в научных экспедициях и летних школах Московского государственного университета имени Ломоносова показывает, что образовательные учреждения активно сотрудничают для создания мероприятий, способствующих профессиональному самоопределению учащихся. Также для старшеклассников, которые в скором времени станут выпускниками школ, проводится интерактивное электронное консультирование по поступлению, при этом консультирование в режиме онлайн проводят как преподаватели вуза, так и студенты, магистранты и аспиранты.

Очень наглядными являются специализированные выставки, проводимые и другими российскими университетами, к примеру - мастерская «Вкус карьеры» в Алтайском государственном университете. Выставки, такие как мастерская "Вкус карьеры" в Алтайском государственном университете, также играют важную роль, предоставляя старшеклассникам возможность ознакомиться с разнообразием образовательных и профессиональных направлений, доступных им после окончания школы. Более того помимо, совместных проектов между школами и университетами в России также есть федеративные проекты ранней профориентации. Примером такого федеративного проекта может служить проект для учащихся 6 – 11 классов под названием «Билет в будущее», который был инициирован президентом Российской Федерации Владимиром Путиным в 2018 году. Данный проект в рамках пилотирования был запущен в семи регионах страны в 2018, а в 2019 году был запущен по всей территории страны. Особенностью проекта «Билет в будущее» является не только информационная поддержка участников, но и индивидуальный подход, так как каждому учащемуся выстраивают индивидуальную образовательную траекторию плюс погружают в выбранную профессию под руководством опытных наставников. Такие инициативы не только помогают учащимся сделать осознанный выбор профессии,

но и способствуют интеграции образовательных учреждений различных уровней и развитию образовательной среды в стране.

В настоящее время профориентация молодежи в России стала приоритетной государственной задачей, подтвержденной в рамках национального проекта Образование [126]. Общеобразовательные школы активно включают учащихся в различные формы профориентационной работы, такие как тестирование, экскурсии и кружки. Эти мероприятия направлены на помощь школьникам в осознании своих профессиональных интересов и возможностей. Однако государственные органы отмечают, что учреждения среднего профессионального образования также играют значимую роль в процессе профориентации, подчеркивая, что вовлечение этих учреждений позволяет напрямую влиять на выборы выпускников школ и создавать условия для их успешного поступления в профессиональные учебные заведения. Это особенно актуально в условиях современного рынка труда, где важно, чтобы образовательные программы соответствовали потребностям экономики и обеспечивали высокую трудоустроенность выпускников. Сотрудничество между образовательными учреждениями разных уровней — от школ до профессиональных колледжей и техникумов — является ключевым элементом успешной реализации государственной политики в области профориентации. Это позволяет создать единую систему поддержки молодежи на пути к осознанному выбору профессии и успешной карьере.

В целом, в России наблюдается значительный теоретический и методический прогресс в профориентации благодаря разнообразию специализированных интернет-ресурсов с описанием профессий, информацией о профессиональных учебных заведениях и возможностью автоматизированного психологического тестирования. Однако система профориентации на уровне среднего общего образования в России по мнению российского научного сообщества отстает по развитию от лидирующих государств, что подталкивает к необходимости анализа и адаптации эффективных зарубежных моделей профориентации на уровне государственного и муниципального управления, а также в отдельных школах. Согласно данным научных институтов Российской Федерации, к 2025 году страна может еще острее столкнуться с серьезными сложностями, с которыми уже сегодня сталкиваются молодые люди в процессе профориентации. В частности, прогнозируемое сокращение численности населения на 16 миллионов человек в ближайшие 20 лет создаст значительное давление на рынок труда, изменяя требования к профессиональной подготовке и компетенциям. Это повлияет на актуальность выбора профессии и подготовки к будущим вызовам. Предприятия в России тратят до 40% своего бюджета на обучение и доучивание персонала, что значительно выше, чем в странах Запада. Это отражает необходимость в дополнительной профессиональной подготовке работников для компенсации недостатков образовательной системы и адаптации к быстро меняющимся требованиям рынка.

Одна из серьезных сложностей для профориентации в России заключается в том, что половина обучающихся не учитывает реальные потребности рынка труда при выборе профессии. Это может привести к ситуации, когда выпускники

не могут найти работу в своей области из-за несоответствия своих профессиональных навыков и специализации запросам рынка. Дополнительно, две трети школьников не обладают достаточным пониманием научных основ при выборе профессии. Это создает препятствия для разработки индивидуальных образовательных траекторий и успешного профессионального развития. Эти проблемы подчеркивают важность усиления профориентационной работы и развития системы поддержки для молодежи, включая доступ к актуальной информации о рынке труда, научных основах выбора профессии и компетенциях, необходимых для успешной карьеры. При этом почти половина опрошенных ориентируется на поддержку взрослых, а также многие не обладают информацией о возможностях продолжения образования. Эти данные подчеркивают необходимость системного подхода к профориентации и психолого-педагогическому сопровождению обучающихся. Они свидетельствуют о необходимости обеспечения молодежи доступа к актуальной информации о рынке труда и возможностях образования, а также о значимости поддержки со стороны взрослых и профессиональных ориентиров.

Решение этих проблем требует разработки и внедрения эффективных мероприятий, направленных на повышение осведомленности и поддержки молодежи в выборе и освоении профессиональных путей. Таким образом, введение профориентационных работ в постсоветской России было сложным и многосторонним процессом, который отразил социальные и экономические трансформации страны. Новые вызовы требуют от системы образования и профориентации гибкости, адаптивности и способности эффективно реагировать на изменяющиеся условия, чтобы обеспечить молодежи доступ к карьерным возможностям и успешной профессиональной интеграции.

2.2.7. Профориентационные работы в постсоветском Казахстане

После распада Советского Союза в 1991 году, во многих постсоветских странах, включая Казахстан, начался активный процесс модернизации системы образования, так как роль образования, как источника материального блага, начала повышаться в условиях рыночной экономики, что в свою очередь повлияло и на систему организации профориентационных работ в стране [127]. В период существования Советского Союза, во всех союзных республиках, система образования и рынок труда были тесно связаны через организацию профориентационных работ, целью которой было подготовить молодых специалистов к выходу на рынок труда с учетом потребностей плановой экономики. В рамках советской плановой экономики на передний план выходило удовлетворение социально-экономических нужд страны, которое осуществлялось путем подготовки желающих выпускников школ получить рабочую профессию в период обучения с последующим трудоустройством. Для осуществления этой цели в Советском Союзе существовал Государственный Комитет по Планированию, который выпускал план подготовки специалистов на период пяти лет, в котором четко прописывалось каких специалистов и сколько специалистов необходимо было подготовить за этот период [128]. После разработки государственного заказа на специалистов, план передавался Министерству Образования, которое затем распределяло сколько учителей или инженеров

должен был подготовить университет или сколько сварщиков или бетонщиков должно было подготовить профессионально-техническое училище. Тем самым, в Советском Союзе государственный образовательный заказ был точно просчитан и привязан к рынку труда.

Однако после распада Советского Союза, распалась и централизованная система разработки государственного образовательного заказа, что в свою очередь, привело к разрушению профориентационных работ в Казахстане, молодом независимом государстве. Ситуацию с развитием и организацией профориентационных работ, усугубляло еще и то обстоятельство, что в стране помимо политических и социальных изменений, последовавших вслед за распадом Советского Союза, также последовали и экономические изменения. Одним из важных примеров экономического изменения в постсоветском Казахстане является переход от плановой экономики к рыночной экономике, которая подчеркивала необходимость предоставления возможности самореализации индивида, а не только удовлетворение социально-экономических нужд страны.

Но, хотя рыночная экономика и указывала на необходимость принятия нового пути развития профориентационных работ, молодое независимое государство Казахстана, могло предоставить лишь минимальную государственно-правовую и научную поддержку профориентационным работам по причине острого социально-экономического кризиса, вызванного переходом на рыночную экономику, в результате чего Казахстан потерял значительные субсидии и помощь, которую раньше получал от Советского Союза. Это привело к экономическому спаду, увеличению безработицы и снижению уровня жизни.

Ситуация усугублялась еще и тем обстоятельством, что после перехода на рыночную экономику, на рынке труда, начали появляться новые профессии в сфере информационных технологий, финансовых услуг, частные предпринимательские инициативы, которые требовали более тонкой дифференциации профессиональных навыков от молодых специалистов. Появление новых профессий привело к разрушению отлаженной советской системы профориентационных работ, в результате чего, Казахстан столкнулся с необходимостью адаптировать образовательную систему для подготовки молодых специалистов к новым специальностям, однако, подготовка по новым специальностям не всегда могла быть эффективно выполнена из-за отсутствия подходящих кадров и кадровых ресурсов.

Таким образом, отсутствие государственной поддержки и правовой базы для осуществления профориентационных работ, появление новых специальностей в постсоветском Казахстане осложнило процесс принятия решения относительно будущей профессии для выпускников школ, что в результате привело к тому, что молодежь сталкивалась с неопределенностью и рисками в выборе будущей профессии. Сложившаяся ситуация, четко подчеркнула то обстоятельство, что школьное образование не справлялось с выполнением одной из своих основных задач, а именно с задачей подготовить школьников за одиннадцать лет обучения к осмысленному выбору будущей специальности.

Стоит также отметить тот факт, что несмотря на то, что есть ряд многочисленных казахстанских исследований о социальных, политических и экономических изменениях в стране после распада Советского Союза, литература по изучению и анализу профориентационных работ в Казахстане является фрагментированной, и не носит систематический характер, что затрудняет анализ развития профориентационных работ в стране. Фрагментация и отсутствие систематического подхода к изучению профориентации в Казахстане после распада Советского Союза может отражать сложные изменения в общественной и экономической среде страны.

Например, одной из ключевых причин фрагментации литературы по профориентации в Казахстане, может являться политический и экономический характер переходного периода, который вызвал приоритетные изменения в образовательной системе, и привлек внимание научного сообщества к систематическому анализу образовательных реформ, которые в то время были сегрегированы от профориентационных работ.

Второй причиной может являться отсутствие институциональной поддержки и финансирования для исследований в области профориентации. В условиях экономического кризиса и нестабильности государственные ресурсы были ориентированы на первоочередные потребности, такие как обеспечение базовых услуг и поддержка ключевых отраслей экономики. Исследования, связанные с профориентационной и кадровой политикой, стали второстепенными в распределении государственных средств и внимания.

Третьей причиной может являться изменение приоритетов в образовательной политике. Советская система образования ориентировалась на формирование специалистов для конкретных отраслей и предприятий, что создавало потребность в четкой профориентационной системе. В период перехода к рыночной экономике потребности рынка труда стали меняться, и образовательные учреждения не всегда могли быстро адаптироваться к новым требованиям.

Четвертой причиной фрагментации литературы может быть отсутствие координации между различными учреждениями и организациями, занимающимися профориентацией. В условиях развития рыночной экономики и нехватки ресурсов эти организации часто работали изолированно друг от друга, что затрудняло обмен опытом и координацию усилий. Только в 2000-х годах в Казахстане начали появляться первые научные работы, посвященные организации и проведению профориентационных мероприятий. Этот факт можно объяснить постепенным укреплением экономической стабильности страны и необходимостью разработки стратегий долгосрочного развития в образовательной сфере. Так, в поддержку образования в Казахстане 8 августа 2002 года был принят закон «О правах ребенка», согласно которому все дети имеют равные права вне зависимости от их происхождения, расовой и национальной принадлежности, социального и имущественного положения, пола, языка, образования, отношения к религии, места жительства, состояния здоровья и других обстоятельств, касающихся ребенка и его родителей или законных представителей [128]. В этом документе также подчеркивается, что каждый

ребенок имеет право на свободу труда, а также на свободный выбор рода деятельности и профессии. Принятие этого закона в 2002 году стало значительным шагом для системы профориентации в Казахстане. Законодательное закрепление права ребенка на свободный выбор профессии и деятельности стало основой для дальнейших изменений в образовательной и профориентационной политике страны. Этот закон позволил создать более инклюзивную образовательную среду, в которой учитываются все физические, интеллектуальные, социальные и эмоциональные особенности обучающихся.

Таким образом, закон оказал существенное влияние на развитие профориентации в Казахстане, обеспечив равные возможности для всех детей и поддержав их интеграцию в образовательную систему, что является важным шагом в направлении справедливого и равного доступа к профессиональным возможностям.

Далее в 2014 году закон «Об образовании» [129], в который в последующие годы были внесены изменения и дополнения, определил профессиональную ориентацию как процесс предоставления информации и консультационной помощи обучающимся. Данный закон подчеркнул, что целью профессиональной ориентации является помощь обучающимся в осознанном выборе профессии и места обучения в соответствии с их профессиональными интересами, индивидуальными способностями и психофизиологическими особенностями. Начиная с этого периода времени, наблюдается постепенное увеличение числа исследовательских проектов и публикаций, посвященных анализу влияния профориентации на профессиональную мобильность и успешность интеграции молодежи на казахстанском рынке труда. Однако, стоит также отметить, что несмотря на рост интереса со стороны научного сообщества, значительной систематизации исследований пока не достигнуто, что подчеркивает то обстоятельство, что для достижения более системного подхода к профориентационным работам в Казахстане необходимо укрепление координации между образовательными учреждениями, государственными органами, научными институтами и предприятиями, а также увеличение финансирования исследований в этом направлении.

На сегодняшний день, одним из информативных примеров казахстанского научного исследования можно считать исследование, проведенное Досбенбетовой, Сыдыковой и Мамытбековой в 2015 году [130]. Данное исследование рассматривает актуальные проблемы профориентации обучающихся в школах, а также уровень экономической культуры в Казахстане. Результаты данного исследования выявили недостатки и противоречия существующей системы профориентации в современных школьных условиях. Так, например, согласно результатам социологического опроса, который использовался в исследовании как инструмент сбора данных, более 90 % обучающихся не планируют поступать в систему технического и профессионального образования (ТиПО), что может указывать на низкую привлекательность ТиПО среди студентов. Более того, данное исследование показывает, что, если больше 90% обучающихся не планируют поступать в ТиПО, это может привести к дефициту квалифицированных специалистов в технических

и профессиональных областях, что в свою очередь может замедлить экономический рост и инновационное развитие страны, особенно, если рынок труда требует большего количества специалистов в технических и инженерных профессиях, которые особо актуальны в современном технологическом мире. Данные результаты исследования подчеркивают необходимость улучшения ТиПО, а также необходимость внедрения более эффективной работы в области профориентации, чтобы обучающиеся лучше понимали потребности рынка труда и видели перспективы в данных областях образования. Более того, согласно результатам исследования 17 % студентов ТиПО не связывают своё будущее с полученной специальностью. Это может привести к различным сложностям и вызовам как на личном, так и на профессиональном уровнях.

Во-первых, это подчёркивает то обстоятельство, что многие студенты сталкиваются с дилеммой выбора между своими интересами и требованиями рынка труда. Отсутствие соответствия между полученным образованием и предпочтениями часто приводит к потере мотивации и стрессу, когда не удается найти работу, которая соответствует их профессиональным ожиданиям.

Во-вторых, некоторые студенты, решившие изменить свою карьерную траекторию, сталкиваются с необходимостью дополнительного образования или переквалификации. Это может быть связано с дополнительными финансовыми затратами и временными издержками, что делает процесс перехода на новую специализацию еще более сложным. Кроме того, проблемы профориентации могут оказать влияние на личное удовлетворение и общественную адаптацию студентов. Неудовлетворенность выбором карьеры может влиять на их самооценку и общее благополучие.

Наконец, с учетом быстро меняющейся экономической среды и технологических изменений, рынок труда постоянно эволюционирует, что создает дополнительные вызовы для студентов при выборе своей будущей профессиональной деятельности. Решение этих проблем требует комплексного подхода, включающего образовательные программы, консультирование по карьере и поддержку со стороны учебных заведений и профессиональных организаций, что в свою очередь позволит студентам осознать свои профессиональные интересы и цели и поспособствует более успешному старту в их будущей карьере.

Другое казахстанское научное исследование, проведенное Сыздыковой в 2018 году [131], аналогично исследованию Досбенбетовой, Сыздыковой и Мамытбековой, подтвердило недостаточное развитие системы школьной профориентации, что ограничивает представления учащихся о возможностях на рынке труда и в сфере образовательных услуг. Целью исследования было изучение положения системы школьной профориентации, а также анализ существующих проблем и путей их решения. Группа участников исследования включала школьников и выпускников школ. Результаты исследования показали, что система профориентации в стране недостаточно развита, что привело к ограниченным представлениям школьников и выпускников о рынке образовательных услуг и рынке труда. Это выявило необходимость улучшения информационной поддержки для старшеклассников и определения их

индивидуальных навыков и предпочтений для более осознанного выбора профессии. Представленные научные исследования [130; 131] подчеркивают необходимость системного подхода к улучшению системы профориентации в Казахстане, которые будут скоординированы между образовательными учреждениями, государственными органами, научными институтами и работодателями.

Помимо казахстанского научного сообщества, которое подчеркивает необходимость организации работ над проблемами профориентации в средней школе в Республике Казахстан, проблема организации и проведения профориентационных работ активно обсуждается и в политических спичах и дискуссиях. Так, например, в своем Послании народу в сентябре 2019 года Президент Касым-Жомарт Токаев подчеркнул неэффективность системы ориентации обучающихся на выбор профессионального пути [132], отмечая что это приводит к тому, что множество выпускников не имеют необходимых компетенций для успешного поступления в профессиональные и высшие учебные заведения, что дополнительно усугубляет проблемы социальной интеграции и экономического развития.

Также, в послании 2019 года президент Токаев подчеркнул необходимость разработки и внедрения эффективной политики профориентации как критически важной, чтобы точно выявлять способности учащихся и адаптировать образовательные программы к современным требованиям рынка труда. В результате данных выступлений, в декабре 2019 года Министерство Образования и Науки Республики Казахстан издало приказ № 692 «Об утверждении методических рекомендаций по проведению диагностики и определению профессиональной ориентации обучающихся в организациях среднего образования Республики Казахстан» [133].

Этот документ представляет собой важный шаг в направлении улучшения профессиональной ориентации школьников. Основная цель приказа заключается в стандартизации процесса ориентации, что позволяет учебным заведениям установить единые подходы к определению профессиональных интересов и способностей учащихся, а также способствует более осознанному выбору будущей профессиональной деятельности среди обучающихся. Предоставление методических рекомендаций поддерживает учебные заведения в организации профориентационных мероприятий, что способствует созданию благоприятной образовательной среды и адаптации к современным вызовам рынка труда. Таким образом, приказ № 692 играет важную роль в развитии образовательной системы Казахстана, обеспечивая обучающимся более качественную и целенаправленную подготовку к выбору и осуществлению своей профессиональной карьеры.

Далее в послании от 2021 года президент Токаев снова подчеркнул необходимость введения профориентационных работ в школах Казахстана, сказав, что особую значимость приобретает ранняя профориентация детей. Подрастающее поколение должно осознанно относиться к выбору будущей профессии. На сегодня неохваченными остаются 237 тысяч человек из числа молодежи. Ежегодно 50 тысяч абитуриентов поступают на платной основе, 85% из них относятся к категории малообеспеченных. Такое положение нужно

исправить и следует обеспечить стопроцентным охватом бесплатным техническим и профессиональным образованием, по востребованным специальностям [134].

Из послания главы государства и определенных им направлений организации и развития профориентационных работ видно, что необходимо принять меры на создание равных возможностей для всех граждан в области образования и профессионального роста, и что эффективнее всего начинать профориентационные работы со школьного периода времени. Президент Токаев также подчеркнул, что осознанный выбор молодыми людьми своей будущей профессии является одним из важных решений, во многом определяющий их дальнейшую жизненную стратегию.

Помимо посланий главы государства, где он акцентирует внимание на организации и развитии профориентационных работ, развитие профориентационного направления получило внимание и в государственных планах развития.

Например, в государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 [135], также было отмечено, что система трудового воспитания и профессиональной ориентации в школах Казахстана имеет определенные трудности, так как она была практически утрачена в период распада Советского Союза. Более того, данная государственная программа развития также подчеркнула глубокие социально-экономические изменения, произошедшие в Казахстане за последние тридцать лет, которые затронули не только внешнюю сферу профориентации человека, вступающего в жизнь, но и серьезно деформировали и внутреннюю среду профориентации подростка. В следствие выявленных проблем организации и проведения профориентационных работ в стране, приоритетными направлениями в государственной стратегической программе развития образования до 2020 года одним из пяти направлений развития было выделено направление развития и повышения конкурентоспособности человеческого капитала в стране. Человеческий капитал охватывает знания, навыки и квалификацию, которые являются основой для профессионального успеха и развития, а профориентационные работы в свою очередь направлены на помощь в осуществлении выбора карьерного пути, который соответствует интересам и способностям индивида. Тем самым в рамках стратегии развития образования в Казахстане до 2020 года акцентировалось внедрение системы профориентации как неотъемлемой части подготовки человеческого капитала необходимого для достижения устойчивого экономического роста, процветания и социального благополучия казахстанцев.

Стоит также отметить, что в казахстанских школах с 2022-2023 учебного года была введена должность педагога-профориентатора в соответствии с Приказом министра образования и науки Республики Казахстан от 31 марта 2022 года № 121 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» [136]. Эта новация представляет собой важный шаг в направлении совершенствования системы профессиональной ориентации в

образовательных учреждениях Казахстана, обеспечивая создание штатной единицы педагога-профориентатора в большинстве школ страны. Данная мера направлена на значительное улучшение профессиональной ориентации учащихся, предполагая, что педагог-профориентатор будет активно заниматься организацией и проведением профориентационных мероприятий, предоставлением консультационных услуг и помощью старшеклассникам в осознанном выборе их будущей профессии. Введение должности педагога-профориентатора обусловлено необходимостью улучшения профессиональной подготовки учащихся, что является ключевым аспектом в условиях динамично развивающегося рынка труда и стремительных изменений в образовательных потребностях. Педагог-профориентатор призван выполнять ряд важнейших функций, включая организацию профориентационных мероприятий, проведение индивидуальных консультаций, оценку интересов и склонностей учащихся, а также предоставление информации о карьерных возможностях и требованиях рынка труда. Такой подход должен способствовать более эффективному информированию учащихся о доступных карьерных путях, что в свою очередь поможет им сделать обоснованный выбор профессии и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Однако, несмотря на очевидные положительные аспекты внедрения этой должности, необходимо также обратить внимание на некоторые недостатки и вызовы, которые могут возникнуть в связи с нововведением. В частности, требования к квалификации педагогов-профориентаторов, установленные в рамках нового законодательства, требуют наличия высшего и/или послевузовского педагогического образования по любому предмету или документа, подтверждающего педагогическую переподготовку. При этом к стажу работы требования не предъявляются. Данное условие может вызвать ряд вопросов относительно того, насколько эффективно будет обеспечиваться выполнение задач по профессиональной ориентации. Отсутствие требований к стажу работы может привести к тому, что педагоги-профориентаторы, не имеющие практического опыта в области профориентации или недостаточной квалификации, будут выполнять эту ключевую роль в образовательных учреждениях. В результате это может негативно сказаться на качестве предоставляемых консультационных услуг и профориентационных мероприятий, что, в свою очередь, может привести к недостаточной подготовке учащихся к осознанному выбору профессии.

Качество профессиональной ориентации напрямую зависит от уровня компетенции и опыта специалистов, и отсутствие строгих требований к стажу может затруднить достижение высоких стандартов в этой области. Кроме того, важным аспектом является необходимость обеспечения соответствующей подготовки педагогов-профориентаторов. Для эффективного выполнения своих обязанностей они должны обладать не только педагогическими знаниями, но и навыками в области карьерного консультирования, знаниями рынка труда, а также умением работать с учащимися различных возрастных групп и с особыми образовательными потребностями. В условиях отсутствия требований к стажу работы, может возникнуть необходимость в дополнительном обучении и

профессиональном развитии педагогов-профориентаторов для обеспечения их способности качественно выполнять поставленные задачи.

Не менее важным является вопрос о финансировании и ресурсном обеспечении данной инициативы. Введение новой должности требует не только создания соответствующих штатных единиц, но и выделения бюджетных средств на обучение, методическое обеспечение и организацию профориентационных мероприятий. В условиях ограниченных бюджетных ресурсов может возникнуть необходимость в эффективном распределении средств и оптимизации затрат для достижения максимальных результатов. Важно, чтобы финансирование было направлено не только на создание должностей, но и на развитие инфраструктуры и поддержку педагогов-профориентаторов в их профессиональной деятельности. Для более эффективного решения поставленных задач и достижения желаемых результатов необходимо обеспечить координацию и взаимодействие между различными стейкхолдерами, включая образовательные учреждения, государственные органы, научные институты и работодателей. Эффективное взаимодействие и совместная работа всех участников процесса будут способствовать созданию комплексной и хорошо структурированной системы профессиональной ориентации, что в свою очередь окажет положительное влияние на качество образования и подготовку учащихся к будущей профессиональной деятельности. Введение должности педагога-профориентатора является значительным шагом в улучшении системы профориентации в казахстанских школах, но требует внимательного подхода к решению возникающих проблем и вызовов. Ключевыми аспектами успешной реализации данного нововведения являются обеспечение квалификации и подготовки педагогов-профориентаторов, эффективное распределение финансирования и ресурсов, а также обеспечение координации между всеми участниками процесса. Решение этих задач позволит не только повысить качество профессиональной ориентации учащихся, но и способствовать их успешной интеграции на рынке труда, что, в свою очередь, поддержит устойчивое социальное и экономическое развитие страны.

Стоит также отметить, что в Казахстане система профессиональной ориентации школьников значительно расширяется, включая акцент на инклюзивные практики. Важным элементом этой реформы является новая Концепция развития дошкольного, среднего и технического образования Республики Казахстан на 2023–2029 годы [137]. Она подчеркивает необходимость создания условий для социальной и профессиональной адаптации всех учащихся, включая тех, кто имеет особые образовательные потребности (ООП). Концепция включает внедрение системы ранней профориентации, которую будут осуществлять педагоги-профориентаторы. Их основная задача - выявление склонностей учащихся к определенным профессиям и поддержка осознанного выбора карьерного пути.

Внедрение инклюзивного подхода к профориентации имеет ряд преимуществ. Во-первых, оно способствует уравниванию возможностей для всех учащихся, включая тех, кто нуждается в специальной поддержке, что поддерживает принципы социальной справедливости и интеграции. Во-вторых,

педагоги-профориентаторы могут более точно учитывать индивидуальные способности и потребности школьников, что позволяет направлять их на подходящие профессии и учебные заведения. Это, в свою очередь, повышает вероятность успешной профессиональной адаптации. Кроме того, акцент на инклюзивности способствует разработке специализированных диагностических инструментов и методик, что помогает лучше понимать и удовлетворять потребности учащихся с особыми образовательными потребностями. Поддержка со стороны государства через финансирование грантовых проектов и разработку новых концепций подчеркивает значимость этого направления, создавая дополнительные ресурсы и возможности для образовательных учреждений и педагогов.

Однако внедрение инклюзивного подхода не лишено проблем. Во-первых, необходимо учитывать нехватку финансовых и материальных ресурсов, которые могут ограничивать возможности образовательных учреждений по созданию и поддержанию инклюзивной среды. Во-вторых, педагоги, работающие в области профориентации, могут не иметь достаточной подготовки для работы с детьми, имеющими особые образовательные потребности, что может снижать эффективность профориентационных мероприятий. Кроме того, отсутствие слаженной координации между образовательными учреждениями, государственными органами и другими заинтересованными сторонами может затруднять внедрение эффективных инклюзивных практик и методик. Наконец, инклюзивная профориентация требует постоянного обновления методик и инструментов, что может быть трудоемким и дорогостоящим процессом.

Таким образом, инклюзивный подход к профориентации в Казахстане представляет собой важный шаг в развитии образовательной системы. Введение должности педагога-профориентатора и реализация проектов, направленные на улучшение координации между различными стейкхолдерами и разработку эффективных методических подходов. Тем не менее, для успешного внедрения инклюзивной профориентации необходимо продолжать развивать и поддерживать ресурсы, улучшать подготовку специалистов и совершенствовать координацию между всеми участниками процесса. Успешная реализация этих мер будет способствовать более эффективной подготовке молодежи к профессиональной жизни и поддерживать устойчивое развитие образовательной системы Казахстана. Результаты научных трудов, обращения главы государства, а также стратегическое планирование развития профориентационных работ в рамках государственных программ развития образования, активизировали практическую работу государственных органов в этом направлении.

Так, например, для решения проблемы недостаточной разработки механизмов координации действий всех стейкхолдеров в подготовке школьников к осознанному выбору профессии, соответствующей их индивидуальным возможностям и потребностям, сотрудники Центра инклюзивного образования Национальной академии образования имени Ы. Алтынсарина реализуют проект, финансируемый по гранту «Организационно-методологические основы обеспечения инклюзивности профессионального ориентирования обучающихся

школ» (2022–2024 гг.). Основной целью данного проекта является разработка и внедрение эффективных организационно-методологических подходов к инклюзивному профессиональному ориентированию учащихся. В рамках этого исследования проводится анализ существующих механизмов координации между образовательными учреждениями, государственными органами и другими заинтересованными сторонами, что направлено на улучшение подготовки школьников к выбору профессии, учитывая их индивидуальные возможности и потребности. Выборка проекта включает школьников, педагогов и представителей образовательных учреждений, что обеспечивает всестороннюю оценку и позволяет предложить решения для оптимизации профориентационных процессов в стране. Результаты проекта должны способствовать не только улучшению качества образования, но и поддержке устойчивого социального и экономического развития Казахстана в будущем.

Отметим, что согласно Приказу Министерства образования и науки Республики Казахстан № 338, который регулирует должностные обязанности педагога-профориентатора, одним из ключевых аспектов является «осуществление психологической поддержки одаренных обучающихся, воспитанников и обучающихся с особыми образовательными потребностями, содействие их развитию». Однако, как отмечают респонденты, в школах сталкиваются с несколькими проблемами.

Во-первых, существует сложность в ориентации учащихся на выбор профессии, который бы соответствовал их способностям, желаниям и потребностям общества в кадрах.

Во-вторых, отмечается отсутствие диагностического инструментария, необходимого для эффективной профориентации детей и подростков с особыми образовательными потребностями.

В-третьих, затруднения связаны с индивидуальными возможностями и потребностями обучающихся, что усугубляет проблемы профориентации. Таким образом, в рамках реализации проекта Центра инклюзивного образования и в контексте существующих трудностей, связанных с профориентацией, необходимо особое внимание уделить разработке и внедрению диагностических инструментов и методик, способствующих более точному и персонализированному подходу к профориентации. Это позволит более эффективно учитывать индивидуальные возможности и потребности учащихся, обеспечивая их подготовку к успешному выбору профессии и последующей профессиональной деятельности.

Более того, Национальная академия образования имени Ибрая Алтынсарина открыла Центр развития человеческого капитала и профессиональной ориентации в 2021 году, а в 2022 году разработала проект Концепции развития профориентационных работ в организациях среднего образования, целью которого является выработка единых научно-методических и практических подходов реализации профориентации [138]. В 2024 году Центр развития человеческого капитала и профессиональной ориентации при Национальной академии образования провел первый мониторинг, направленный на изучение и анализ организации профориентационных работ во всех регионах страны, с

участием педагогов-профориентаторов, занимающихся проведением профориентации в школах, учащихся 4, 7, 9 и 11 классов, их родителей. Целью мониторинга было обеспечение объективного информационного отражения состояния системы работы по сопровождению профессионального самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся. Результаты и анализ мониторинга будут использованы для определения дальнейших шагов и улучшения эффективности профориентационной работы в образовательных учреждениях Казахстана, а также будут представлены более детально в последующих разделах данного документа.

На сегодняшний день в Казахстане профориентационные работы включают в себя ряд различных мероприятий, например таких как, прохождение тестов, проведение тренингов, тематических открытых уроков, проводимых с обучающимися по выявлению профориентационных интересов, которые играют ключевую роль в том, чтобы студенты и обучающиеся получали возможность узнать о разнообразии профессиональных направлений и требованиях рынка труда. Психологическая и консультационная поддержка также доступны через предоставление консультаций психологов и карьерных консультантов. Оценка личных интересов и профессиональных способностей с помощью тестирования и анкетирования помогает учащимся лучше понять свои склонности и выбрать наиболее подходящее направление обучения.

Для решения региональных дисбалансов в сфере занятости вводятся меры по перераспределению трудовых ресурсов, учитывая особенности различных регионов страны. Это включает стимулирование перетока обучающейся молодежи из менее развитых регионов в трудодефицитные зоны, что способствует более равномерному распределению кадров и развитию экономического потенциала регионов. Сотрудничество с бизнесом и промышленностью играет важную роль в профориентационной системе. Развитие партнерских отношений между образовательными учреждениями и предприятиями позволяет учащимся получать актуальные знания и навыки, соответствующие требованиям современного рынка труда.

Мастер-классы, тренинги и стажировки, проводимые при участии работодателей, помогают студентам лучше понять реальные требования рынка труда и подготовиться к успешной карьере. Использование современных технологий в профориентации включает в себя внедрение цифровых платформ, ресурсов и интерактивных программ, которые помогают студентам более глубоко исследовать различные профессии, планировать свою карьеру и принимать информированные решения о своем будущем. Все эти меры совместно направлены на создание эффективной и адаптированной системы профориентации в Казахстане, способствующей успешному старту молодежи в профессиональной сфере и укреплению экономического развития страны.

Помимо информационно-диагностических и психологических мероприятий проводятся также и практические мероприятия. Стоит отметить то обстоятельство, что практические профориентационные мероприятия проводятся не только государственными органами, но и различными образовательными учреждениями, некоммерческими организациями и предприятиями, что способствует более

полному и разностороннему подходу к профориентации молодежи. Одним из примеров такого практического мероприятия может служить пилотный проект под названием «Живые уроки», который был введен в 2023 году для 10 000 тысяч старшеклассников, а именно для обучающихся 10 классов города Астана «по инициативе НПП «Атамекен» совместно с АО «Национальная компания «KazakhTourism» и Министерством культуры и спорта Республики Казахстан. Данный проект вошел в Концепцию развития туристской отрасли Республики Казахстан на 2023 – 2029 годы» [139].

Проект «Живые уроки» подчеркивает необходимость интеграции работы школы, предприятий, различных министерств для того, чтобы познакомить обучающихся с профессиями визуально примерно на 25 предприятиях. Экскурсии проводятся профессиональным экскурсоводом из числа туроператоров. Проект подчеркивает, что приносит выгоду всем заинтересованным сторонам: городу он способствует увеличению инвестиционной привлекательности и продвижению региональных брендов; предприятиям – укреплению престижа профессий, сокращению текучести кадров и демонстрации достижений, технологий и качества продукции, что способствует повышению конкурентоспособности их бренда. Туристическая отрасль также выигрывает: она привлекает новые категории туристов, включая детские группы, и создает новые туристические продукты с посещением промышленных предприятий. Обучающиеся получают дополнительные возможности для знакомства с профессиональной сферой, а родители радуются возможности их детей самостоятельно выбирать профессию.

Другим примером успешного развития профориентационных работ в Казахстане является проект развития некоммерческого акционерного общества (НАО) «Холдинга «Қәсіпқор», который согласно постановлению Правительства Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года был переименован в НАО «Талап» [140]. Данный проект представляет собой значимую инициативу, направленную на модернизацию образовательной системы страны и улучшение профориентационной работы. В рамках этого проекта существует такое направление как WorldSkills Kazakhstan, целью которого является формирование «кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по техническим профессиям на основе международных стандартов, включая механизмы профессиональной ориентации, подготовки кадров, формирования экспертных сообществ и повышения производительности труда» [141].

Данный проект также направлен на решение проблемы обнаруженной в научном исследовании Досбенбетовой, Сыдыкова, Мамытбековой, проведенного в 2015 году, и выявившим низкую привлекательность ТиПО среди студентов. Направление WorldSkills Kazakhstan в рамках проекта холдинга «Талап» сфокусировано на повышение статуса человека труда и престижа технических профессий. Для достижения целей, поставленных в рамках проекта, проводится анализ лучших мировых стандартов кадров по техническим профессиям, ознакомление предприятий с современными стандартами подготовки и профессиональной ориентации текущих и будущих сотрудников, участие в международных конкурсах профессионального мастерства среди студентов и

молодых работников производства, подготовка экспертов и кураторов на предприятия, повышение качества обучения в профессиональном образовании.

Также планируется создание колледжей мирового уровня в Алматы и Астане, которые будут становиться центрами инновационных образовательных практик и передовых методик, предназначенных для апробации и дальнейшего масштабирования на другие колледжи по всей республике.

Особое внимание уделяется также созданию межрегиональных центров, которые будут заниматься координацией и поддержкой профориентационной работы в различных регионах Казахстана. Эти центры станут платформами для организации тренингов, семинаров и консультаций, направленных на повышение квалификации преподавателей и специалистов, а также на обмен опытом между образовательными учреждениями.

Кроме того, в рамках проекта планируется создание сети из десяти партнерских колледжей, которые будут активно взаимодействовать с центрами и колледжами мирового уровня. Эти партнерские колледжи получают поддержку в адаптации и внедрении передовых образовательных практик, что способствует повышению качества образования в регионах.

В целом, основная цель проекта заключается во внедрении лучших мировых практик в образовательный процесс Казахстана, что включает использование современных образовательных технологий, акцент на практические навыки и подготовку кадров с учетом требований современного рынка труда. Проект холдинга «Талап» призван не только модернизировать образовательную систему страны, но и обеспечить подготовку специалистов, способных успешно интегрироваться в современную экономику и общество. Таким образом, внедрение и активная поддержка профориентационных проектов таких как «Живые уроки» или «WordSkills Kazakhstan» на территории страны играют ключевую роль в формировании устойчивого и процветающего общества. Эти программы не только способствуют развитию экономического потенциала регионов и предприятий, но и обеспечивают молодежи более осознанное и глубокое понимание профессиональных возможностей и перспектив. Государственная поддержка и активное участие образовательных учреждений, бизнес-сообщества и общественных организаций в этих усилиях подчеркивают важность совместного стремления к созданию условий для успешного старта в профессиональной жизни каждого человека. Такой комплексный подход не только укрепляет социальную солидарность, но и способствует достижению общенациональных целей по модернизации образовательной системы и поддержке устойчивого развития экономики в целом.

Однако стоит отметить то наблюдение, что несмотря на активизацию организации и проведения профориентационных мероприятий в Казахстане, в стране все еще существуют определенные сложности.

Например, образовательные учреждения отмечают сложившуюся тенденцию, когда выпускники школ, которые не определились с будущими профессиями, выбирают специальности не по своим способностям, а по большему количеству выделяемых грантов. Такая тенденция в дальнейшем может привести к тому, что данные студенты в будущем столкнутся с проблемой неуспеваемости,

отчисления на первом курсе университета, либо выпуском некомпетентных специалистов (бакалавров), что, в свою очередь, влияет на показатель трудоустройства выпускников вуза. Поэтому необходимо менять сложившийся подход как в школьной профориентации, так и в высших учебных заведениях, которые сейчас делают упор преимущественно на наборе абитуриентов, а не на профессиональной ориентации молодежи согласно их способностям, так как известно, что процент трудоустроившихся – один из критериев оценки работы вуза в целом, показатель качества предоставляемого им образования. Поэтому для вузов вопрос о проведении эффективной профессиональной ориентации молодежи является особенно актуальным.

Для решения существующих проблем необходима реализация указанных выше текущих и будущих инициатив в Казахстане, которые играют ключевую роль в развитии человеческого капитала и подготовке конкурентоспособных специалистов. Необходимо чтобы все государственные учреждения, образовательные организации, и профессиональные организации осознали, что эффективно выстроенная профориентационная система страны будет иметь потенциал не только помогать молодежи сделать осознанный выбор в области образования и карьеры, но и сможет способствовать более эффективному использованию трудовых ресурсов и снижению безработицы в стране. Кроме того, она сможет способствовать экономическому развитию регионов, обеспечивая более равномерное распределение трудовых сил и стимулируя инновационные процессы в секторе образования и бизнеса. Сотрудничество между образовательными учреждениями и предприятиями в сфере организации и проведения профориентационных работ и программ сможет также способствовать адаптации образовательных программ к потребностям рынка труда, что важно для обеспечения долгосрочной устойчивости экономики Казахстана. Продолжение инвестиций в развитие профориентационной системы и усиление партнерских связей между различными стейкхолдерами будет играть значимую роль в поддержке инноваций, росте производительности труда и общем экономическом прогрессе страны в будущем.

2.3. Сравнительный анализ

В течение многих десятилетий в образовательных системах различных стран, как в отечественных, так и зарубежных, наблюдались значительные изменения в организации и развитии профориентационных работ. После проведения краткого обзора и анализа структуры карьерного консультирования и профориентационных программ в подразделах выше, настоящий подраздел предоставляет сравнительный анализ профориентации в этих странах. Сравнительный анализ имеет целью выявление различий и сходств в подходах к организации и развитию профориентационных работ. Основная значимость сравнительного анализа заключается в изучении успешных профориентационных программ и их реализации в различных странах. Этот процесс помогает выявить эффективные подходы и методики, которые могут быть адаптированы и внедрены в других образовательных системах. Кроме того, сравнительный анализ позволяет учитывать культурные и социальные особенности каждой страны, что

существенно для успешной адаптации и внедрения профориентационных программ в различных социокультурных контекстах.

Оптимизация образовательных стратегий и подготовка выпускников к выбору профессионального пути в соответствии с современными рыночными требованиями также являются важными аспектами сравнительного анализа. Это способствует разработке эффективных образовательных стратегий, способных обеспечить успешное профессиональное развитие выпускников. Не менее важным результатом сравнительного анализа является создание основы для международного сотрудничества в области образования и профориентации. Обмен опытом и передача лучших практик между странами способствует улучшению качества образовательных услуг и повышению профессиональной подготовки в масштабах международного сообщества. Таким образом, сравнительный анализ профориентации в различных странах играет ключевую роль в разработке и внедрении эффективных образовательных стратегий, способствующих успешному выбору профессионального пути выпускниками школ и повышению качества профессионального образования на международном уровне. Для начала предоставим анализ в виде таблицы (Таблица 3), которая используется для сравнительного анализа, а также представляет собой инструмент визуализации и структурирования данных с целью более наглядного и систематизированного представления информации. Она помогает читателям быстрее усвоить и сравнить различные аспекты, параметры или характеристики профориентационных работ и моделей.

Таблица 3 Сравнительный анализ профориентационных работ

Критерий	Американская система	Японская система	Германская система	Французская система	Советская система	Российская система	Казахстанская система
Начало развития профориентации и карьерного консультирования	В 1907 год Дж. Баттрик Дэвис внедрил систематизированную программу руководства в муниципальных школах	В 1915 год С. Ирисава опубликовал книгу «Современное Образование» ввел термин профессиональное образование и профессиональная ориентация	С 1913 года когда Комитет по профессиональной ориентации создал первый институт по профориентации	В 1912 году начал функционировать первый центр профессиональной ориентации и информации для подростков	1897 году организована первая служба по поиску работы которая получила государственный статус в	1990 распад Советского Союза обновление учебных программ и подходов профориентации в рамках перехода к рыночным условиям потребностям	В 1991 после обретения независимости, начался процесс модернизации образовательной системы. Произошел распад советской системы профориентационных работ
Профориентация в школьной системе	1908 году отдельные школы вводят профессиональное консультирование для старшеклассников 1917 году профессиональное образование стало частью американской образовательной системы В школах	1927 году введение профессионального карьерного консультирования в японские школы В 1950 году введена школьная профессиональная карьерная консультация в 7 классах В 2000-х годах профессиональное карьерное консультирование	1919 году профессиональное карьерное консультирование вводится на всех образовательных уровнях 1950 годы школах происходят реформы: вводятся курсы Карьерного Обучения школьную программу за счет увеличения обучения на 1-2 года. Данный	В 1922 году профессиональная карьерная ориентация начала проводиться в школах В 1962 году школах была введена интегрированная профессиональная образовательной подготовки	В начале 20 века была разработана система школьной профориентации которая носила информационно-воспитательный и практико-ориентированный характер Центром профориентации являлась школа В послевоенное время при школах были организованы трудовые мастерские,	В 1996 году профориентационные работы в школах проводились совместно психологической поддержкой В 2012-2015 годах в профориентационных работах активно используются психологические тесты, консультации практические мероприятия	В 2019 году школах проводится диагностика по определению профессиональной ориентации обучающихся В 2023-2029 году созданы условия для социальной адаптации и профессиональной адаптации лиц с особыми образовательными потребностями для того, чтобы все дети и подростки включая тех, кто нуждается

	были учебные планы: академического и профессионального профилей и можно было не только подготовиться в университете, но и получить профессиональное образование 1958 год исчезают программы, направленные на специфическую профессиональную подготовку. На смену им приходят интегрированные программы общего и профессионального образования. В начальной школе краткое ознакомление с профессиями. В средней школе более широкая информация о профессиях. В старших классах обучение по 15 группам профессий 1970 годы на передний план выходит общеобразовательная подготовка, профессиональная подготовка теряет актуальность	е прочие интегрированы в школьную систему В современных школах существуют комитеты по профессиональной ориентации. Включает 1 отдел: оказывает помощь школьникам в получении дальнейшего образования. 2 отдел оказывает помощь школьникам в трудоустройстве	курс либо может вестись как отдельный курс либо как модуль в предмете Экономика-Карьера-технологии 1960 годы курс Карьерно Обучения введен в школьную программу основной средней школы В 1970 году школы организуют сотрудничество с организациями профессионального образования в результате чего были организованы практические мероприятия, включающие в себя посещение рабочих производств В настоящее время предмет профессиональной карьерной подготовки и ориентации обучающихся включен в программы средней и старшей школ. В основной средней школе курс Карьерно Обучения является отдельным предметом, а в старшей школе либо отдельный курс, либо как модуль предмета Экономика и технологии, Основы Общества В настоящее время в школах также проводится стажировка и посещение предприятий, которые включены в школьную программу		которых велась работа по более чем 100 различным профессиям К 1930 годам профориентация активно проводилась в школах, происходило ее становление, развитие и определение принципов В 1937 году, по причине социально-экономических событий в стране, в школах были отменены уроки труда и трудовых мастерских	рамках школьной программы В 2016 году возвращение профильного обучения и профориентационных мероприятий в школах. Внедрение профильных классов и курсов направленных на глубокое изучение определенных профессиональных областей еще в старших классах	специальной поддержке, получали равные возможности для образования и профессионального развития. Данная концепция также внедряет систему ранней профориентации в школах, которую будут осуществлять педагоги-профориентаторы, путем выявления склонностей и определенной профессии школьников, также обеспечивать их осознанный выбор карьерного пути

Профориентационные организации	1908 – Бюро Профессиональной Ориентации основанное Ф. Парсоном	В 1919 году Детский Центр Ориентации, направленный на профессиональное карьерное консультирование. Данный центр был организован до введения профессионального карьерного консультирования в японских школах	1913 год – Институт профориентации 1917 год Центр по карьерной консультации, которые были организованы городскими муниципалитетами	В 1922 году службы профессиональной карьерной ориентации стали входить в состав Министерства Просвещения, и заниматься вовлечением молодых специалистов, начиная с школ	В 1920 году создан Центральный институт труда задачей которого была научно-исследовательская работа в области организации труда, профессиональной ориентации и подготовки рабочих кадров. Институт активно сотрудничал с предприятиями различных отраслей промышленности и сельского хозяйства	-	В 2019 году некоммерческое акционерное общество (НАО) «Холдинга «Қәсіпқор», согласно постановлению Правительства Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года переименовано в НАО «Талап». Проект направлен на модернизацию образовательной системы страны и улучшение профориентационной работы. В рамках этого проекта существует направление WorldSkills Kazakhstan, целью которого является формирование кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по техническим профессиям на основе международных стандартов, включая механизмы профессиональной ориентации, подготовки кадров формирования экспертных сообществ и повышения производительности труда. В 2021 году создан Центр развития человеческого капитала при Национальной академии образования имени И. Алтынсарина
	1908 год – Национальная Ассоциация Профессиональной Ориентации 1917 год – Федеральное управление по профессиональному образованию 1930 год – Федеральное Управление по Профессиональному Образованию вошло в состав Управления образования по причине экономического кризиса	Управление по обеспечению занятости сотрудничает с Комитетом по профессиональной ориентации		В 1951 годах были созданы Общественные Центры по Профессиональной Ориентации В 1971 году создано Национальное Управление Информации, которое занималось изданием брошюр для выпускников школ В настоящее время работают национальные агентства: Национальное Бюро Информации по Образованию и Профессиям (ONISEP), Центр информации и ориентации (CIO), Национальное агентство занятости			
Законодательная основа	1917 год – закон Смита Хьюза – федеральный закон согласно которому профессиональное образование стало неотъемлемой частью американского образования	В 1927 году постановление Министерства Образования о введении профессионального карьерного консультирования в японские школы	1919 году Министерство торговли, ремесла, науки, искусства и образования Министерство сельского хозяйства, Министерство внутренних дел издали совместное постановление, которое стало основой для создания государственной	В 1922 году вышел 1 декрет о профессиональной карьерной ориентации школьников В 1951 году вышел закон согласно которому были созданы Общественные Центры по Профессиональной	В 1929 году принято законодательное положение, согласно которому отбор работников производился в соответствии с их способностями, что привело к рациональному распределению рабочей силы и созданию бюро лабораторий	В 1996 году введено законодательное положение «О развитии государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения», согласно которому профориентационные работы проводились в школах совместно	2002 год принят закон «О правах ребенка», который подчеркивает, что каждый ребенок имеет право на свободу труда В 2011- 2020 годах программа развития РК выделила направление развития и повышения конкурентноспособности

	1918 год приняты законы об обязательном образовании, поднявший вопрос о необходимости обеспечения учащихся возможностью поступления на работу по окончании школы 1990 год закон К. Перкинса интегрировал дисциплины общеобразовательной и профессиональной подготовки после 70 лет раздельного существования 1994 год акт «О возможности переходов от школы к работе», целью которого была организация перехода от школы к начальному профессиональному или высшему образованию. Ответственными были Департамент труда и Департамент образования 1998 год принят закон «Об инвестициях в рабочую силу» с целью обеспечения граждан необходимой информацией		организации профессионального карьерного консультирования на всех уровнях 1960 годы созданы правовые основы для включения предмета Карьерное Обучение в школьную программу основной средней школы В 1971 году Министерство Образования и Федеральное Управление Занятости заключили соглашение, согласно которому они должны были поддерживать контакт друг с другом В 1992 году Министерство Образования, Федеральное бюро труда и Конференция ректоров университетов выпустили совместную рекомендацию о сотрудничестве школ, учреждений профессиональной ориентации и школьников старших классов	ьной Ориентации В 1962 году профессиональная ориентация и консультирование молодых специалистов стала называться профессионально-образовательной подготовкой обучающихся В 1969 году французские университеты начали принимать абитуриентов по специальности консультанты школьной и профессиональной ориентации		с психологической поддержкой В 2012 году разработана «Концепция организационно-педагогического сопровождения профессионального о сопровождения учащихся в условиях непрерывности образования», 2015 введена использование	человеческого капитала В 2014 году в Казахстане принят закон «Об Образовании», в последующие годы внесенный изменениями и дополнениями, который определил профессиональную ориентацию как процесс предоставления информации консультационной помощи обучающимся. Целью этого процесса является помощь в осознанном выборе профессии и места обучения в соответствии с их профессиональным и интересами индивидуальными способностями и психофизиологическими особенностями. В 2019 году послание президента народу Казахстана, подчеркнувшим неэффективность системы ориентации обучающихся на выбор профессионального пути, что в результате приводит к тому, что множество выпускников не имеют необходимых компетенций для успешного поступления в профессиональные и высшие учебные заведения, что дополнительно усугубляет проблемы социальной интеграции и экономического развития. В 2019 Министерство Образования и Науки издало приказ №692 «Об утверждении методических рекомендаций по проведению диагностики

						определению профессиональной ориентации обучающихся в организациях среднего образования РК» Основная цель приказа заключается в стандартизации процесса ориентации, что позволяет учебным заведениям установить единые подходы к определению профессиональных интересов и способностей учащихся, а также способствует более осознанному выбору будущей профессиональной деятельности среди обучающихся 2021 ежегодное послание президента народу Казахстана, подчеркнувшее необходимость введения профориентационных работ в школах Государственная стратегическая программа развития образования до 2020 года определило развитие человеческого капитала одним из приоритетных направлений развития В 2022 году разработан проект Концепции развития профориентационных работ в организациях среднего образования, целью которого выработка единых научно-методических практических подходов реализации профориентации В 2022-2023 учебном году введена должность педагога-профориентатора

							соответствии Приказом МОН Концепция развития дошкольного, среднего технического образования РК на 2023-2029 годы создала условия для социальной адаптации и профессиональной адаптации лиц с особыми образовательными потребностями
Частные организации	1990 годы создали агентства по обеспечению занятости на уровне штатов и частные промышленн ые советы служб по предоставле нию профессиона льного карьерного консультиро вания	Нет частных агентств	-	-	-	-	Существуют различные частные профорориентацион ные платформы
Модели профорориентаци и	1907 год персонально е руководство 1908 год диагностичес кая модель (анкетирован ие) 1970 год информацио нно- практическая модель В 2000-х и по настоящее время введена19 непрерывная модель профессиона льного образования, направленна я на развитие человеческо го капитала Введены курсы переподгото вки	1927 год информационно- воспитательная модель 1950 диагностическая модель, разработан и введен использование Fukuyama-test (F test) В настоящее время непрерывная модель профессиональн ого образования	1913 год информационная модель 1970 годы информационно- практическая модель	1912 год информационн ая модель 1922 год информационн о- технократичес кая модель 1980 годы активная информационн о- воспитательна я модель ознаменовавш я переход от технократичес кой модели. Е центре новой информационн о- воспитательно й модели находился обучающийся и его становление как личности который должен был самостоятельн о определиться с профессиональ ным выбором Данная моде все еще существует	1917 год индустриально- технократическа я модель В 1927 году диагностическая модель. Пример работа А.А Смирнова, профессора- консультанта научно- исследовательск ого института. В дальнейши годы, наряду с диагностической моделью продолжала существовать индустриально- технократическа я модель В 1940 годах психолого- педагогическая модель, которая подразумевала не только предоставление информации с профессиях, но и делала акцент на развитии личностных качеств учащихся,	1990 переход от технократической к информационной модели В 2015 переход к психолого- диагностической модели	2014 год информационная модель 2020 год непрерывная модель профессионально го образования направленная на развитие человеческого капитала.

				развивается во Франции	помощь в определении индивидуальных способностей и интересов, поддержка в принятии осознанных решений о своем будущем		

Из представленной таблицы (Таблица 3) становится ясно, что разные страны ведут профориентацию с разной эффективностью и с различными подходами к данному процессу. Для полного понимания этого явления важно рассмотреть как сильные стороны, так и недостатки профориентационных систем различных стран. В таблице приведены данные об организации и развитии профориентационных работ в семи странах: США, Японии, Франции, Германии, Советском Союзе, России, и Казахстане. Страны оцениваются по таким критериям, как начало организации профориентационных услуг, внедрение в школьную систему, разнообразие профориентационных организаций, законодательная основа и поддержка профориентационных работ, а также виды моделей профориентации. Рассмотрим, например, США. Данная страна занимает лидирующие позиции по доступности профориентационных услуг. Это связано с высоким уровнем развития частного сектора, где множество частных компаний и консультантов предлагают свои услуги по профориентации. Кроме того, американская система активно использует технологии и онлайн-платформы для предоставления информации и консультаций, что делает процесс доступным для широкого круга пользователей. Однако несмотря на высокую доступность, система профориентации в США сталкивается с вызовами в обеспечении качественного и индивидуального подхода к каждому человеку. Из-за большого числа участников процесса часто бывает сложно обеспечить персонализированные рекомендации и долгосрочное сопровождение после окончания профориентации. Это может привести к тому, что многие люди, несмотря на доступность услуг, не получают полноценной помощи в выборе карьерного пути.

С другой стороны, Япония известна своей высокой степенью структурированности и системности в области профориентации. Японские школы и университеты активно включены в процесс ориентации учащихся в карьерном выборе. В стране существует долгая традиция тщательного анализа способностей и интересов учеников еще на ступени школьного обучения. Это позволяет молодежи рано определяться с профессиональными предпочтениями и начинать карьерную подготовку уже в школьном возрасте. Однако система Японии также имеет свои недостатки. Высокая структурированность может привести к ограничению выбора и сужению возможностей для творческого самовыражения. Например, молодые люди, имеющие нестандартные интересы или способности, могут столкнуться с трудностями в нахождении поддержки и соответствующих профориентационных программ.

Франция и Германия, с другой стороны, часто сравниваются между собой по подходам к профориентации. Франция отличается высоким уровнем государственной поддержки и централизации профориентационных программ. В стране активно развивается система профессиональных консультаций и центров

занятости, что способствует широкому распространению профориентационных услуг среди населения. Однако, как и в других странах, во Франции возникают проблемы с персонализацией и индивидуальным подходом к участникам профориентационного процесса. Бюрократические сложности и необходимость соблюдения строгих процедур могут замедлить процесс принятия решений и усложнить доступ к персонализированным рекомендациям.

Сравнительно с Францией, Германия отличается большим акцентом на практическую ориентацию и тесное взаимодействие с работодателями. В стране развита система двойного образования, где учеба в школах комбинируется с практическим обучением в компаниях. Это обеспечивает высокий уровень подготовки и адаптации молодежи к требованиям рынка труда. Однако германская система также сталкивается с вызовами, включая необходимость постоянного обновления профориентационных программ и адаптации к быстро меняющимся экономическим условиям. Например, быстрое развитие технологий и цифровизация производства требуют постоянного обновления знаний и умений у выпускников, что может быть вызовом для системы профориентации.

В Советском Союзе профориентация была организована как часть централизованной образовательной системы с акцентом на практическую подготовку и трудовые навыки. Одним из ключевых аспектов было создание трудовых мастерских при школах, где учащиеся могли получить опыт в различных профессиях, что способствовало раннему осознанию своих карьерных интересов. Также важным элементом было сотрудничество Центрального института труда с промышленностью, что помогало лучше соответствовать образовательные программы потребностям рынка. Для современных систем профориентации этот опыт может быть полезен в плане интеграции практических навыков в учебный процесс и активного взаимодействия с предприятиями.

В России после распада Советского Союза был сделан акцент на адаптацию профориентации к рыночным условиям, что включало внедрение современных методов, таких как психологические тесты и консультации. Россия активно развивала психолого-диагностическую модель профориентации, что позволяет учитывать индивидуальные особенности и интересы учащихся. Важно отметить использование информационных технологий и моделей, способствующих раннему выявлению и развитию профессиональных интересов, что может быть полезным для повышения эффективности профориентационных программ в других странах. Казахстан, после обретения независимости, активно работал над модернизацией своей системы профориентации. Важным достижением стало создание проектов, таких как «Талап» и WorldSkills Kazakhstan, которые направлены на интеграцию международных стандартов и развитие высококвалифицированных специалистов. Казахстан также акцентирует внимание на создании равных возможностей для всех учащихся, включая тех, кто нуждается в специальной поддержке. Этот подход к инклюзии и адаптации образовательных систем может служить примером для других стран в создании более гибких и доступных профориентационных программ.

В заключение, профориентационные системы различных стран имеют свои сильные стороны и недостатки. Важно понимать, что эффективность

профориентации зависит от сочетания доступности услуг, качества предоставляемых консультаций и индивидуального подхода к каждому участнику процесса. Для достижения лучших результатов необходимо учитывать культурные и экономические особенности каждой страны, стремиться к инновациям и улучшению качества предоставляемых услуг профориентации.

Заключение

Изучение истории становления, организации и развития профориентационных программ в различных странах, включая страны ОЭСР, ЕС, Советский Союз и бывшие постсоветские государства, позволяет сделать ряд важных выводов относительно их эффективности и текущих проблем. Более того, на основе анализа теории и практики в различных странах видно, что существует определенный профориентационный плюрализм, который проявляется как внутри различных социальных групп и профессиональных сообществ, так и во взаимодействии стран, представляющих разные национальные и географические контексты.

С одной стороны, разнообразие подходов к профориентации может затруднять взаимодействие и требовать гармонизации позиций, что иногда приводит к деструктивным моментам. Например, страны могут игнорировать ценный опыт других государств и чрезмерно акцентировать внимание на своих собственных взглядах и подходах, считая их наиболее обоснованными, эффективными и перспективными. Это особенно актуально на фоне конкурентной борьбы среди учёных и практиков за финансовую и административную поддержку, что потенциально может привести к ситуации, когда школьники и их родители, могут испытывать трудности при выборе профориентационных программ и конкретных консультантов для решения своих карьерных вопросов.

Помимо этого, различие в подходах и методах может сбивать с толку и затруднять принятие решения. На уровне школы, города, региона и всей страны может быть сложно выделить приоритетные направления профориентации из-за недостаточно чётко сформулированных целей кадровой политики и профориентации на более глобальных управленческих уровнях. Это приводит к неясности в стратегии и путях её реализации. Таким образом, хотя разнообразие подходов к профориентации может обогащать эту сферу, оно также создаёт определённые сложности и требует внимательного и взвешенного подхода для эффективного взаимодействия и обмена опытом между странами и профессиональными сообществами. Для того чтобы преодолеть эти деструктивные моменты, необходимо развитие более координированного и интегрированного подхода к профориентации. Это включает в себя создание платформ для обмена опытом и идеями, а также разработку общих стандартов и рекомендаций, которые могут быть адаптированы к различным контекстам. Таким образом, профориентация сможет более эффективно отвечать на вызовы современного рынка труда и потребности молодежи, обеспечивая им поддержку в выборе профессионального пути.

С другой стороны, необходимо подчеркнуть, что существование профориентационного плюрализма имеет положительные аспекты. Во-первых,

знакомство с различными взглядами и моделями теоретических и практических подходов к организации и развитию профориентации в разных странах обогащает эту сферу и способствует её развитию. Профориентационный плюрализм направлен на развитие через сравнение различных подходов, их анализ и выделение наиболее эффективных и перспективных направлений. Во-вторых, развитие теории и практики профориентации возможно только через взаимообогащение и обмен опытом, включая как положительные, так и отрицательные аспекты, которые помогают избежать возможных ошибок. Это предполагает не только ознакомление с иным опытом, но и культурно организованный взаимообмен и дискуссии с носителями альтернативных взглядов. Таким образом, разнообразие подходов к профориентации может обогащать эту сферу, создавая возможности для более глубокого и всестороннего понимания различных методов и стратегий, что в конечном итоге способствует улучшению профориентационных практик. Несмотря на разнообразие вариантов программ и моделей, исторически, молодые люди часто сталкивались с фрагментарной поддержкой в процессе профессионального становления. Этот подход не способствовал систематическому формированию профессиональных путей и часто оставлял молодых специалистов в условиях неопределенности и неупорядоченности.

Одним из ключевых недостатков является сегрегированный подход к профориентационным программам, приводящий к разрозненности и несвязанности образовательных и профессиональных путей. В странах, таких как США, модель профориентации часто ограничивалась точечной помощью, что не способствовало последовательному и системному профессиональному росту выпускников. С другой стороны, в бывших постсоветских странах развал системы профориентационных работ после распада Советского Союза также создал сложности в организации эффективной поддержки для молодежи.

В последнее десятилетие наблюдается явный сдвиг в понимании важности непрерывности профориентационной поддержки. Международный опыт подчеркивает необходимость интеграции профориентационных услуг в образовательные и профессиональные программы, обеспечивая тем самым не только помощь в выборе карьерного пути при поступлении в учебные заведения и начале карьеры, но и систематическое сопровождение на протяжении всей профессиональной жизни. Рекомендации для улучшения профориентационной работы включают:

1. **Интеграция профориентации в образовательные курсы:** Обеспечение доступа к профориентационным услугам на ранних стадиях образования для более глубокого понимания профессиональных интересов и способностей учащихся.

2. **Развитие индивидуального подхода:** Адаптация программ под конкретные потребности и возможности каждого индивидуума для максимально эффективного сопровождения.

3. **Создание менторских программ:** Внедрение системы менторства для студентов и молодых специалистов, помогающей в обучении и карьерном росте.

4. **Расширение информационной базы:** Обеспечение доступа к актуальной информации о рынке труда и профессиональных требованиях для принятия осознанных карьерных решений.

Таким образом, внедрение современных подходов в профориентационную работу на основе международного опыта позволит значительно улучшить подготовку будущих специалистов и повысить их профессиональную адаптивность в быстро меняющемся мире труда.

Следующий раздел данной работы будет посвящен методологическому обоснованию и детальному анализу результатов мониторинга, который был проведен Центром профориентации и развития человеческого капитала при Академии имени Ы. Алтынсарина в 2024 году. В этом разделе будет изложен подход, применяемый для проведения мониторинга, включая выборку, инструменты сбора данных и методы анализа, что обеспечит понимание достоверности и репрезентативности полученных данных.

Кроме того, в этом разделе будут представлены и обсуждены результаты мониторинга, которые позволят выявить текущую ситуацию в области профориентационной работы в школах. Результаты дадут возможность проанализировать, насколько эффективно действующие программы и подходы способствуют формированию у учащихся осознанного выбора профессии, а также выявить ключевые проблемы и тенденции, требующие особого внимания со стороны образовательных учреждений и профориентационных специалистов.

3 Методология мониторинга профориентационной работы в организациях среднего образования РК

1. Цель и задачи мониторинга

Мониторинг системы работы по профессиональному самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся в организациях среднего образования (далее - мониторинг) предполагает сбор первичной информации по состоянию профориентационной работы, а также наличию и деятельности педагогов-профориентаторов в организациях среднего образования.

Целью мониторинга является обеспечение объективного информационного отражения состояния системы работы по сопровождению профессионального самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Основными задачами мониторинга являются:

- разработка и использование единых нормативных материалов для построения систематического, эффективного взаимодействия всех групп субъектов по вопросам сопровождения профессионального самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в организациях среднего образования страны;

- выявление локальных проблемных вопросов системы регионального построения профориентационной работы;

- формирование и внедрение единых требований к качеству работы педагогов-профориентаторов (далее - ПП) и лиц, ответственных за сопровождение самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в организациях среднего образования;

- выявление актуального состояния системы работы по сопровождению самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

- изучение динамики развития процессов работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся, кадровых процессов, обеспечивающих функционирование системы самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся и создания условий образовательной среды профориентационной направленности;

- формирование ресурсной базы системы работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся;

- обеспечение администрации образовательных организаций, социальных партнеров информацией, полученной при осуществлении мониторинга для принятия управленческих решений.

2. Направления мониторинга

Мониторинг планируется провести по двум трекам:

Трек 1: Состояние проводимой профориентационной работы в регионе. Трек включает в себя следующие показатели:

- наличие нормативных документов, регламентирующих профориентационную работу в регионе (экспертиза представленных документов);

- кадровая обеспеченность (наличие ПП, курсы переподготовки, повышения квалификации);
- взаимодействие со стейкхолдерами (МИО, региональные операторы, сайты, цифровые платформы и т.д);
- наличие региональных профориентационных программ.

Трек 2: Состояние профориентационной работы в организациях среднего образования. Трек состоит из следующих показателей:

- наличие нормативных документов, регламентирующих профориентационную работу в организации среднего образования (экспертиза представленных документов);
- проведение ранней профориентации в организации среднего образования (содержание);
- количество детей с ООП и инвалидностью, охваченных профориентационными мероприятиями;
- основные профориентационные мероприятия (урочные/внеурочные, работа с родителями и т.д.);
- интеграция профориентационного содержания в учебные программы;
- наличие профориентационного кабинета (документы);
- оценка проводимой профориентационной работы обучающимися (анкетирование).

3. Управление мониторингом

Мониторинг проводится сотрудниками Национальная академия образования им. И. Алтынсарина (далее - НАО), специалистами методических кабинетов (центров) в регионах, курирующих профориентационную работу.

НАО готовит и направляет письма в Управления образования гг. Астана, Алматы, Шымкент и 17-ти областей о предстоящем проведении мониторинга с указанием сроков. Вместе с письмом предоставляются:

- Методология мониторинга.
- Технологические карты (с инструкциями).

Мониторинг предполагает ZOOM-семинары для региональных кураторов профориентационной деятельности для организации, разъяснения и выполнения технологических процедур мониторинга. Ответственными за проведение мониторинга на местах назначаются члены Рабочей группы – представители методических кабинетов (центров), ответственных за профориентационную работу в регионах при ОблУО и ГорУО (гг. Астана, Алматы, Шымкент).

4. Выборка

В мониторинге будут принимать участие 200 школ из семнадцати регионов страны и трех городов областного значения (таблица 4).

Таблица 4 – Распределение школ для участия в мониторинге по регионам

Регионы	Общеобразовательные организации	

	городская		сельская		Специализированные орг.образования	
	Язык обучения					
	каз	рус	каз	рус	каз	рус
Абайская область	2	2	2	2	1	1
Акмолинская область	2	2	2	2	1	1
Актюбинская область	2	2	2	2	1	1
Алматинская область	2	2	2	2	1	1
Атырауская область	2	2	2	2	1	1
Западно-Казахстанская область	2	2	2	2	1	1
Жамбылская область	2	2	2	2	1	1
Жетысуская область	2	2	2	2	1	1
Карагандинская область	2	2	2	2	1	1
Костанайская область	2	2	2	2	1	1
Кызылординская область	2	2	2	2	1	1
Мангистауская область	2	2	2	2	1	1
Павлодарская область	2	2	2	2	1	1
Северо-Казахстанская область	2	2	2	2	1	1
Туркестанская область	2	2	2	2	1	1
Улытауская область	2	2	2	2	1	1
Восточно-Казахстанская область	2	2	2	2	1	1
г. Астана	2	2	2	2	1	1
г. Алматы	2	2	2	2	1	1
г. Шымкент	2	2	2	2	1	1
	40	40	40	40	20	20
	Всего: 200 школ					

Пояснения по числу респондентов из каждой школы:

- куратор профориентационной работы каждого региона;
- заместителем директора организации среднего образования, ответственным за организацию и проведение профориентационной работы;
- не менее 30% от числа учителей начальных классов, работающих в школе;
- по одному классному руководителю от параллели 4, 7,9,11;
- педагог-профориентатор (при наличии);
- не менее 80% от числа обучающихся 4, 7, 9, 11 классов;
- не менее 60% от числа родителей обучающихся 4, 7, 9,11 классов школы (по одному классу от параллели)

Опрос обучающихся и родителей анонимный.

Ответственный за организацию и проведение опроса – региональный куратор; заместитель директора школы, определенной для участия в мониторинге.

5. Структура мониторинга

Таблица 5 – Структура мониторинга

№	Треки мониторинга	Технологические карты сбора исходных данных (ТК-СИД)
1	Состояние проводимой профориентационной работы в регионе	ТК-1; ТК-2
2	Состояние профориентационной работы в организациях среднего образования	ТК-3; ТК-4; ТК-5; ТК-6 анкеты об-ся

6. Сбор данных

Сбор данных осуществляется:

- Технологические карты с использованием Google Документы.
- Анкеты обучающихся с использованием Google Forms.

Далее, созданные технологические карты и анкеты распространяются среди участников мониторинга через электронную почту. В электронном сообщении будет приложена ссылка на опросную форму, а также будет предоставлено сопроводительное письмо, в котором подробно описаны цели и задачи мониторинга.

7. Этические соображения

Этические соображения, лежащие в основе мониторинга, опираются на этический кодекс исследователей образования Казахстана (KERA) и руководствуются рекомендациями научно-методического совета Национальной академии образования имени И. Алтынсарина.

Одним из основных принципов этого подхода является обеспечение анонимности и конфиденциальности данных, собранных в ходе мониторинга.

Для обеспечения этого каждому участнику мониторинга предоставляется информационный лист. В этом документе содержится подробное объяснение целей и задач исследования, а также обеспечение конфиденциальности собранных данных и правила их использования. Кроме того, участникам предоставляется возможность выразить свое согласие на участие в мониторинге, заполнив специальный лист в гугл форме. Этот механизм подтверждает их осведомленное согласие с условиями участия и использования предоставленных данных.

Инструменты

1. Технологические карты мониторинга сбора исходных данных (ТК-СИД)

Технологическая карта – 1

ТК-1 – данная технологическая карта заполняется индивидуально ответственным (куратором) за организацию и проведение профориентационной работы в регионе

1. Общие сведения. Наименование области/региона

2. Ф.И.О.; указать актуальные контактные данные

Тел.

Email

3. Общее количество школ в регионе _____

4. Количество педагогов-профориентаторов в регионе _____

5. Наличие локальных нормативных актов, регламентирующих организацию профориентационной работы в регионе (приложить скан версию Положения об организации профориентационной работе в регионе, Плана организации и проведения профориентационной работы в регионе)

6. Перечислить основные направления профориентационной работы в регионе (например: математическое - 12 школ; социально-экономическое – 23 школы и т.д.)

7. Наличие курсов подготовки, переподготовки, повышения квалификации для педагогов, ведущих профориентационную работу; педагогов-профориентаторов (перечислить имеющиеся курсы и организации, их проводящие)

8. Наличие системы сетевого взаимодействия школ с региональными службами занятости, работодателями, социальными партнерами (заполнить таблицу)

Стейкхолдеры	Наименование организации	Кол-во школ охваченных сетевым взаимодействием
Службы занятости		
Социальные партнеры		
Работодатели		
Другое		

9. Наличие цифровых платформ, сопровождающих профориентационную работу в регионе (указать наименования и ссылки)

1. _____
2. _____

10. Наличие действующих профориентационных кабинетов в организациях среднего образования региона (указать кол-во школ, тип школ, язык)

11. Наличие действующих виртуальных профориентационных кабинетов в организациях среднего образования региона (указать кол-во школ, тип школ, язык)

12. Перечень региональных операторов профдиагностики:

1. _____
2. _____
3. _____

и т.д.

13. Организация летних трудовых лагерей в регионе (указать кол-во школ с типом школы и языком обучения; профессиональные направления):

14. Наличие в регионе системы поддержки и поощрения обучающихся, достигших особых успехов в профессиональном обучении через систему грантов, именных стипендий, учрежденных местными исполнительными органами (при наличии указать наименование поощрения и кол-во обучающихся, получивших):

15. Проведение региональных мероприятий профориентационной направленности (перечислить социальные программы; конкурсы; конференции и т.д.):

Благодарим, за оказанную помощь в проведении мониторинга!

Технологическая карта – 2

ТК-2 – данная технологическая карта заполняется индивидуально заместителем директора организации среднего образования, ответственным за организацию и проведение профориентационной работы

1. Общие сведения. Наименование школы (область; тип школы; город/село; язык обучения)

2. Ф.И.О. ; указать актуальные контактные данные
Тел.

Email

3. Общее количество обучающихся _____

4. Количество педагогов-профориентаторов _____

5. Наличие локальных нормативных актов, регламентирующих организацию профориентационной работы (приложить скан версию Положения об организации профориентационной работе, Плана организации и проведения профориентационной работы)

6. Наличие профильных классов (кол-во; перечислить, например: математический профильный класс – 21 обучающийся)

7. Проведение курсов подготовки, переподготовки, повышения квалификации для педагогов, ведущих профориентационную работу; педагогов-профориентаторов (перечислить имеющиеся курсы и организации, их проводящие, кол-во педагогов, прошедших курсы)

Наименование	Наименование	Кол-во педагогов	Указать годы (с 2021 г.)
Курсы подготовки педагогов-профориентаторов			
Курсы переподготовки по педагогическому сопровождению профессионального самоопределения обучающихся			

Курсы повышения квалификации педагогическому сопровождению профессионального самоопределения обучающихся			
Другое			

8. Наличие системы сетевого взаимодействия школы при проведении профориентационной работы (заполнить таблицу по образцу)

Стейкхолдеры	Наименование организации	Кол-во обучающихся, охваченных сетевым взаимодействием
Дополнительное образование (направление)		
Службы занятости		
Социальные партнеры		
Работодатели		
Организации образования		
Родители		
Другое		

9. Наличие действующего профориентационного кабинета (подтверждающие документы)

10. Наличие действующего виртуального профориентационного кабинета (указать название и эл.ссылку)

11. Перечень операторов профдиагностики, услугами которых пользуются в вашей организации образования (указать ссылки):

1.

2.

3.

и т.д.

12. Организация летних трудовых семестров (название; кол-во часов):

13. Предложения и рекомендации по организации профориентационной работы

Благодарим, за оказанную помощь в проведении мониторинга!

Технологическая карта – 3

ТК-3 – данная технологическая карта заполняется индивидуально педагогами начальных классов (по одному педагогу от параллели)

1. Общие сведения. Наименование школы (область; тип школы; город/село; язык обучения)

2. Образование (с указанием специальности) _____

3. Класс

4. Общее количество обучающихся _____

5. Участие детей с ООП и инвалидностью (указать кол-во) _____

6. Организация профориентационной работы (заполнить таблицу):

№	Профориентационные мероприятия	Кол-во часов	Кол-во обучающихся
Урочная деятельность			
Внеурочная деятельность			
Работа с родителями			
Дополнительное образование			

7. Предложения и рекомендации по решению проблем организации профориентационной деятельности в вашей организации образования

Благодарим, за оказанную помощь в проведении мониторинга!

Технологическая карта – 4

ТК-4 – данная технологическая карта заполняется индивидуально классными руководителями 7,9,11-х классов (по одному классному руководителю от параллели)

1. Общие сведения. Наименование школы (область; тип школы; город/село; язык обучения)

2. Образование (с указанием специальности) _____

3. Класс _____

4. Предмет _____

5. Общее количество обучающихся _____

6. Участие детей с ООП и инвалидностью (указать кол-во)

7. Организация профориентационной работы (заполнить таблицу по образцу):

№	Профориентационные мероприятия	Кол-во часов	Кол-во обучающихся
Урочная деятельность			
Внеурочная деятельность			
Работа с родителями			
Дополнительное образование			

8. Предложения и рекомендации по решению проблем профориентационной работы

Благодарим, за оказанную помощь в проведении мониторинга!

Технологическая карта – 5

ТК-5 – данная технологическая карта заполняется индивидуально педагогом-профориентатором

1. Общие сведения. Наименование школы (область; тип школы; город/село; язык обучения)

2. Ф.И.О.; указать актуальные контактные данные

Тел.

Email

3. Образование (с указанием специальности) _____

4. Должность в организации среднего образования _____

5. Курсы подготовки, переподготовки, повышения квалификации профориентационной направленности (указать название; год прохождения):

6. Общее количество обучающихся, охваченных профориентационной работой

7. Участие детей с ООП и инвалидностью (указать кол-во)

8. Классы, в которых вы ведете профориентационную деятельность

9. Наличие Плана профориентационной работы на учебный год (приложить скан версию) _____

10. Наличие «Кабинета профориентации» (приложить скан версию Плана работы кабинета) _____

11. Наличие виртуального «Кабинета профориентации» (указать ссылку)

12. Организация профориентационной работы (заполнить таблицу по образцу):

№	Профориентационные мероприятия	Кол-во часов	Кол-во обучающихся

13. Организация системы сетевого взаимодействия школы (заполнить таблицу по образцу)

Стейкхолдеры	Наименование организации	Кол-во мероприятий
Службы занятости		
Социальные партнеры		
Работодатели		
Организации образования		
Другое		

14. Перечень операторов профдиагностики, услугами которых вы пользуетесь при проведении профориентационной работы (указать ссылки)

1. _____
2. _____
3. _____

15. Наличие цифровых платформ/ресурсов, сопровождающих профориентационную работу в (указать наименование и ссылку)

16. Проблемы в организации и проведении профориентации в организации среднего образования:

17. Предложения и рекомендации по организации профориентационной работы в вашей организации образования

Благодарим, за оказанную помощь в проведении мониторинга!

Технологическая карта – 6

ТК-6 – данная технологическая карта заполняется индивидуально одним из родителей, официальным представителем обучающегося 4, 7, 9 и 11-х классов (не менее 60% родителей одного класса от параллели)

1. Общие сведения. Наименование школы (область; тип школы; город/село; язык обучения)

2. Образование

3. Класс

ребенка

4. Есть ли уже у вашего ребенка профессиональные предпочтения? (если – да, укажите какие) _____

5. Знаете ли вы о мероприятиях профориентационной направленности, проводимых в школе

6. Если вы ответили утвердительно, просим перечислить ниже мероприятия:

7. Принимали ли вы участие в данных мероприятиях (укажите в каких):

8. Укажите положительные/отрицательные стороны профориентационной работы, проводимой в вашей организации среднего образования:

9. Согласны ли вы с утверждением о необходимости проведения ранней профориентации (с 1-го класса):

Да _____

Нет _____

10. Укажите ваши рекомендации к организации и проведению профориентационной работы в организации среднего образования, в которой учится ваш ребенок:

Благодарим, за оказанную помощь в проведении мониторинга!

2. Анкеты

АНКЕТА для обучающихся (4-го класса)

Уважаемый респондент!

Ты принимаешь участие в социологическом опросе, целью которого является изучение профориентационной работы в организациях среднего образования.

Просим тебя ответить на вопросы анкеты. Информация, которую ты предоставляешь нам в этой анкете, является конфиденциальной. Твоих ответов не увидит никто, за исключением исследователей Национальной академии образования им. И.Алтынсарина. Результаты опроса будут использованы только в обобщенном виде.

Внимательно прочитай вопрос и выбери, пожалуйста, тот вариант ответа, который в наибольшей степени соответствует твоему мнению.

Твои ответы для нас чрезвычайно важны.

Заранее благодарны за сотрудничество!

Область, город _____

Школа _____

Язык обучения _____

Пол (жен./муж.) _____

1. Знаешь ли ты, что означает термин «профориентация»?

- Да
- Нет
- Имею представление

2. От кого ты чаще получаешь информацию о разных профессиях?

- классный руководитель
- родители
- соклассники
- другое (напиши) _____

3. Ты уже участвовал в профориентационных мероприятиях в школе?

- Да
- Нет

4. Какие профориентационные мероприятия ты посещал ранее (если ответил «да»)?

- Встречи с представителями различных профессий
- Экскурсии на предприятия и в учебные заведения
- Классные часы на тему: «Знакомство с разными профессиями»
- Другие (напиши) _____

5. Какие профессии ты узнал(а) на этих мероприятиях?

- Медицинские профессии (врач, медсестра и т.д.)
- Инженерные профессии (инженер, архитектор и т.д.)
- Профессии в области искусства и культуры (художник, актер и т.д.)
- Профессии в области технологий (программист, инженер-программист и т.д.)
- Профессии в сфере образования (учитель, воспитатель и т.д.)
- Другие (напиши) _____

6. Как ты считаешь, какие профессии наиболее интересны для тебя в будущем?

- Те, которые связаны с медициной и заботой о людях
- Те, которые требуют творческого подхода и фантазии
- Те, которые связаны с технологиями и компьютерами
- Те, которые требуют решения различных задач и проблем
- Другие (напиши) _____

7. Приходилось ли тебе бывать на работе у своих родителей?

- Да
- Нет

8. Кем ты хочешь стать в будущем (напиши) _____

АНКЕТА для обучающихся (7-го класса)

Уважаемый респондент!

Вы принимаете участие в социологическом опросе, целью которого является изучение профориентационной работы в организациях среднего образования.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Информация, которую вы предоставляете нам в этой анкете, является конфиденциальной. Ваших ответов не увидит никто, за исключением исследователей Национальной академии образования им. И.Алтынсарина. Результаты опроса будут использованы только в обобщенном виде.

Внимательно прочитайте вопрос и выберите, пожалуйста, тот вариант ответа, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению.

Ваши ответы для нас чрезвычайно важны.

Заранее благодарны за сотрудничество!

Область, город _____

Школа _____

Язык обучения _____

Пол (жен./муж.) _____

1. Вы уже участвовали в профориентационных мероприятиях в школе?

- Да
- Нет

2. Какие профориентационные мероприятия Вы посещали ранее (если ответили «да»)?

- Лекции от представителей различных профессий
- Карьерные ярмарки и выставки
- Экскурсии на предприятия и в учебные заведения
- Практические мастер-классы и семинары
- Другие (указать) _____

3. Какие профессии Вы узнали на предыдущих мероприятиях?

- Медицинские профессии (врач, медсестра и т.д.)
- Инженерные профессии (инженер, архитектор и т.д.)
- Профессии в области искусства и культуры (художник, актер и т.д.)
- Профессии в области технологий (программист, инженер-программист и т.д.)
- Профессии в сфере образования (учитель, воспитатель и т.д.)
- Другие (указать) _____

4. На уроках по каким предметам и курсам Вы получаете информацию о профессиях?

№ п/п	Предмет	«+» или «- »
1	Казахский язык	
2	Казахская литература	
3	Русский язык и литература	
4	Иностранный язык	
5	Математика	
6	Информатика	
7	Естествознание	
8	Биология	
9	География	
10	Физика	
11	Химия	
12	История Казахстана	
13	Всемирная история	
14	Основы права	
17	ИЗО	
18	Физическая культура	
19	Технология	
20	Курс «Глобальные компетенции»	
21	...	

5. От кого Вы чаще получаете информацию о разных профессиях?

- педагог
- классный руководитель
- педагог-профориентатор
- психолог
- родители
- соклассник
- другое (указать) _____

6. В какой степени Вы согласны или не согласны с этими утверждениями (по 5-ти балльной шкале: от «5» – «полностью согласен» до «1» – «полностью не согласен, поставьте «галочку»)?

Утверждение	Баллы
Я получаю достаточно информации в школе для выбора профессии в будущем	

Я знаю, к кому обратиться в школе, если у меня возникнут вопросы о профессии или по выбору будущей профессии	
Нужны школьные программы, курсы или лекции о профессиях или выборе будущей профессии	
Мне трудно будет выбрать профессию в будущем, так как я не знаю, как нужно ее выбрать	

7. Ведутся ли факультативы, кружки, секции по профориентационной работе в Вашей школе?

- Да
- Нет
- Не знаю

8. Что Вас больше всего интересует в выборе будущей профессии?

- Заработок и карьерный рост
- Личные интересы и увлечения
- Помощь другим людям и обществу
- Творческое самовыражение
- Возможность путешествий и работы за границей
- Другое (указать) _____

АНКЕТА для обучающихся (9-го класса)

Уважаемый респондент!

Вы принимаете участие в социологическом опросе, целью которого является изучение профориентационной работы в организациях среднего образования.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Информация, которую вы предоставляете нам в этой анкете, является конфиденциальной. Ваших ответов не увидит никто, за исключением исследователей Национальной академии образования им. И.Алтынсарина. Результаты опроса будут использованы только в обобщенном виде.

Внимательно прочитайте вопрос и выберите, пожалуйста, тот вариант ответа, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению.

В этом году Вы заканчиваете 9 класс и должны принять решение о своем профессиональном будущем, какую профессию выбрать и где ее получить. Предлагаем еще раз подумать над этим вопросом при заполнении анкеты. Внимательно прочитайте каждый пункт и укажите тот, который вам больше всего подходит.

Заранее благодарны за сотрудничество!

Область, город _____

Школа _____

Язык обучения _____

Пол _____

1. Чем бы Вы хотели заниматься после окончания этого учебного года?

- Продолжить учебу в школе
- Продолжить обучение в организации технического и профессионального образования (колледж)
- Совмещать учебу с работой
- Работать
- Другой вариант ответа (указать) _____

2. Знаете ли Вы в какое учреждение будете поступать? *(Вопрос отображается, если выбрано обучение в колледже)*

- Да, есть один вариант
- Да, есть несколько вариантов
- Нет, определенных вариантов

3. В какой сфере деятельности Вы хотели бы себя проявить:
(можно указать не более 3-х вариантов)

- Наука
- Образование
- Медицина, социальное обеспечение
- Культура, искусство

- Спорт
- Туризм
- Сельское хозяйство
- Горнометаллургический комплекс
- Машиностроение
- Энергетика
- Транспорт и связь
- Торговля
- Общественное питание
- Строительство
- Бытовое обслуживание и жилищно-коммунальное хозяйство
- Финансы и страхование
- Государственное и местное управление
- Охрана правопорядка и защита Отечества
- Информационные технологии
- Предпринимательство
- Нефть и газ
- Не знаю
- Другой вариант (указать) _____

4. На Ваш профессиональный выбор влияют:

(расставьте баллы от 9 до 1 в порядке убывания значимости: 9 баллов - больше всего... 1 балл –меньше всего)

- Родители и другие родственники	
- Интернет, теле- и радиопередачи	
- Состояние здоровья	
- Книги, газеты, журналы	
- Учителя	
- Педагог-профориентатор	
- Материальное положение семьи	
- Друзья	
- Результаты моей учебы	
- Ситуация на рынке труда	

5. Связываете ли Вы свою профессиональную карьеру с тем регионом, где вы проживаете?

- Да, я планирую получить профессиональное образование и работать в нашей области.

- Да, я планирую получить профессиональное образование в другом регионе Казахстана, но хотел бы вернуться работать в свой регион.

- Нет, я планирую свою профессиональную карьеру в другом регионе Казахстана.

- На данный момент еще не определился.

6. Выбрали ли вы профессию?

- Да (укажите, какую) _____
- Определился (ась) только с интересующей профессиональной сферой
- Выбираю из нескольких вариантов
- Нет

7. Почему Вы еще не выбрали профессию? (на вопрос отвечают те, кто еще не выбрал профессию)

- Еще не задумывался (ась) над этим
- Плохо знаю свои возможности
- Мало знаю о профессиях
- Не знаю, как выбирать профессию
- (укажите другую причину) _____

8. Получали ли Вы консультацию по профессиональной ориентации и самоопределению?

- Да
- Нет

9. Хотели бы Вы получить помощь специалиста в выборе профессии?

- Да, мне это необходимо
- Нет, я все решу самостоятельно
- Такого специалиста в школе нет

10. Участвовали ли Вы в каких-либо профориентационных мероприятиях? (можно выбрать до 8 мероприятий)

- Не участвовал (а)
- Участвовал (а) в школьных мероприятиях по профориентации
- Ходил (а) на профессиональные пробы
- Участвовал (а) в днях открытых дверей образовательных организаций
- Ходил (а) на экскурсии на предприятия нашей области
- Участвовал (а) в профориентационных программах региона
- Участвовал (а) в профессиональных проектах
- Участвовал (а) в мероприятиях, конкурсах от образовательных организаций

или предприятий нашей области

- Участвовал (а) в летних трудовых лагерях
- Другие мероприятия _____

11. Повлияло ли участие в профориентационных мероприятиях на Ваш профессиональный выбор? (если да, то)

- Стало ясно, что нужно пройти тестирование или консультацию по выбору подходящей профессии

- Более четко определился со своей будущей профессией/специальностью
- Возникло много разных мыслей и вопросов, на которые еще предстоит найти

ответ

- Появилось желание обсудить с кем-нибудь выбор будущей профессии
- Появилось желание больше узнать о современном мире труда и профессий
- Определился (ась) с выбором учебного заведения
- Я пока не определился (ась), определяюсь потом

АНКЕТА для обучающихся (11-го класса)

Уважаемый респондент!

Вы принимаете участие в социологическом опросе, целью которого является изучение профориентационной работы в организациях среднего образования.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Информация, которую вы предоставляете нам в этой анкете, является конфиденциальной. Ваших ответов не увидит никто, за исключением исследователей Национальной академии образования им. И.Алтынсарина. Результаты опроса будут использованы только в обобщенном виде.

Внимательно прочитайте вопрос и выберите, пожалуйста, тот вариант ответа, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению.

В этом году Вы заканчиваете школу и должны принять решение о своем профессиональном будущем, какую профессию выбрать и где ее получить. Предлагаем еще раз подумать над этим вопросом при заполнении анкеты. Внимательно прочитайте каждый пункт и укажите тот, который вам больше всего подходит.

Заранее благодарны за сотрудничество!

Область, город _____

Школа _____

Язык обучения _____

Пол _____

1. Чем бы Вы хотели заниматься после окончания школы?

- Продолжить обучение в организации профессионального образования (колледж)

- Продолжить обучение в организации высшего образования

- Совмещать учебу с работой

- Работать

- Зарегистрироваться как индивидуальный предприниматель

- Другой вариант ответа

2. Знаете ли Вы в какую организацию образования вы будете поступать?

- Да, есть один вариант

- Да, есть несколько вариантов

- Нет определенных вариантов

3. Есть ли профиль в Вашем классе?

- физико-математический

- химико-биологический

- информационно-технологический

- социально-экономический

- гуманитарный

- лингвистический

- художественно-эстетический
- психолого-педагогический
- другой (указать) _____
- Нет профиля

4. В какой сфере деятельности Вы хотели бы себя проявить:

(можно указать не более 3-х вариантов)

- Наука
- Образование
- Медицина, социальное обеспечение
- Культура, искусство
- Спорт
- Туризм
- Сельское хозяйство
- Горнометаллургический комплекс
- Машиностроение
- Энергетика
- Транспорт и связь
- Торговля
- Общественное питание
- Строительство
- Бытовое обслуживание и жилищно-коммунальное хозяйство
- Финансы и страхование
- Государственное и местное управление
- Охрана правопорядка и защита Отечества
- Информационные технологии
- Предпринимательство
- Нефть и газ
- Не знаю
- Другой вариант (указать) _____

5. Связана ли Ваша будущая профессиональная сфера с профилем Вашего класса? *(если есть профиль)*

- Да
- Нет
- Не знаю

6. Как Вы выбирали предметы для сдачи ЕНТ?

- Я посмотрел (а), какие предметы необходимы для поступления в интересующую образовательную организацию

- Я выбрал (а) предметы, которые легче сдавать и лучше всего у меня получаются

- Я выбрал (а) предметы, которые понадобятся для большинства специальностей

- Я выбрал (а) предметы по советам друзей, родителей или учителей

- Я выбрал (а) предметы без определенных причин
- Я не сдаю ЕНТ

7. На Ваш профессиональный выбор влияют:

(расставьте баллы от 8 до 1 в порядке убывания значимости: 8 баллов - больше всего... 1 балл – меньше всего)

- Родители и другие родственники	
- Интернет, теле- и радиопередачи	
- Состояние здоровья	
- Книги, газеты, журналы	
- Учителя	
- Школьный педагог-профориентатор	
- Материальное положение семьи	
- Друзья	
- Результаты экзаменов	
- Ситуация на рынке труда	

8. Связываете ли Вы свою профессиональную карьеру с регионом вашего проживания?

- Да, я планирую получить профессиональное образование и работать в регионе, в котором проживаю в данное время.
- Да, я планирую получить профессиональное образование в другой области, но вернуться работать в свою область.
- Нет, я планирую свою профессиональную карьеру в другом регионе Казахстана.
- На данный момент еще не определился.

9. Почему Вы не связываете свою профессиональную карьеру с регионом вашего проживания? (при отрицательном ответе на пункт №8)

- Профессия, которая мне интересна не перспективна в нашей области
- В других регионах выше уровень заработной платы
- В других регионах больше шансов на трудоустройство
- В других регионах климат лучше
- Хочу уехать подальше от родителей (или родители хотят, чтобы я уехал)
- Хочу вернуться на родину родителей
- Другая причина (укажите, какая) _____

10. Выбрали ли Вы профессию?

- Да (укажите, какую) _____
- Определился (ась) только с интересующей профессиональной сферой
- Выбираю из нескольких вариантов
- Нет

11. Почему Вы еще не выбрали профессию? (при отрицательном ответе на пункт №10)

- Еще не задумывался (ась) над этим
- Плохо знаю свои возможности
- Мало знаю о профессиях
- Не знаю, как выбирать профессию
- (укажите другую причину) _____

12. Как Вы думаете, пользуется ли в настоящее время выбранная Вами профессия спросом на рынке труда в вашем регионе?

- Да, профессия пользуется спросом на рынке труда области
- Нет, профессия не пользуется спросом на рынке труда области
- Недостаточно осведомлен о положении на рынке труда области

13. Получали ли Вы консультацию профессиональной ориентации и самоопределению?

- Да
- Нет

14. Хотели бы Вы получить помощь специалиста в выборе профессии?

- Да, мне это необходимо
- Нет, я все решу самостоятельно

15. Участвовали ли Вы в каких-либо профориентационных мероприятиях? (можно выбрать до 10 мероприятий)

- Не участвовал (а)
- Участвовал (а) в школьных мероприятиях по профориентации
- Ходил (а) на профориентационные пробы
- Участвовал (а) в днях открытых дверей образовательных организаций
- Ходил (а) на экскурсии на предприятия нашей области
- Участвовал(а) в профориентационных программах региона
- Участвовал (а) в профессиональных проектах
- Участвовал (а) в мероприятиях, конкурсах от образовательных организаций или предприятий нашей области
- Участвовал (а) в летних трудовых лагерях
- Работал (а) в каникулярное время
- Работал (а) после уроков в школе
- Другие мероприятия _____

16. Повлияло ли участие в профориентационных мероприятиях на Ваш профессиональный выбор? (отвечаете при ответе – да; при ответе – нет, пропускаете вопрос)

- Стало ясно, что нужно пройти тестирование или консультацию по выбору подходящей профессии
- Более четко определился со своей будущей профессий/специальностью

- Возникло много разных мыслей и вопросов, на которые еще предстоит найти ответ

- Появилось желание обсудить с кем-нибудь выбор будущей профессии
- Появилось желание больше узнать о современном мире труда и профессий
- Определился (ась) с выбором учебного заведения
- Я пока не определился (ась), определяюсь потом

17. Отметьте, пожалуйста, на какой период у Вас есть планы на жизнь?

- На ближайший месяц
- На ближайшие полгода
- На ближайший год
- На 1–3 года
- На 5–10 лет
- Более 10 лет
- Нет планов

18. Какие навыки делают специалиста наиболее востребованным и перспективным в современном мире? (Расставьте баллы от 1 до 12 в порядке убывания значимости: 12 баллов – больше всего ..., 1 балл – меньше всего)

Навыки	Баллы
Креативность	
Навык управления людьми	
Коммуникабельность	
Эмоциональный интеллект	
Способность принимать решения	
Клиентоориентированность	
Навыки ведения переговоров	
Способность обучаться новому	
Умение решать конфликтные ситуации	
Стрессоустойчивость	
Работа в режиме многозадачности	
Навык проектной работы	

4. Мониторинг

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА 1

РЕГИОНАЛЬНЫЕ КУРАТОРЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

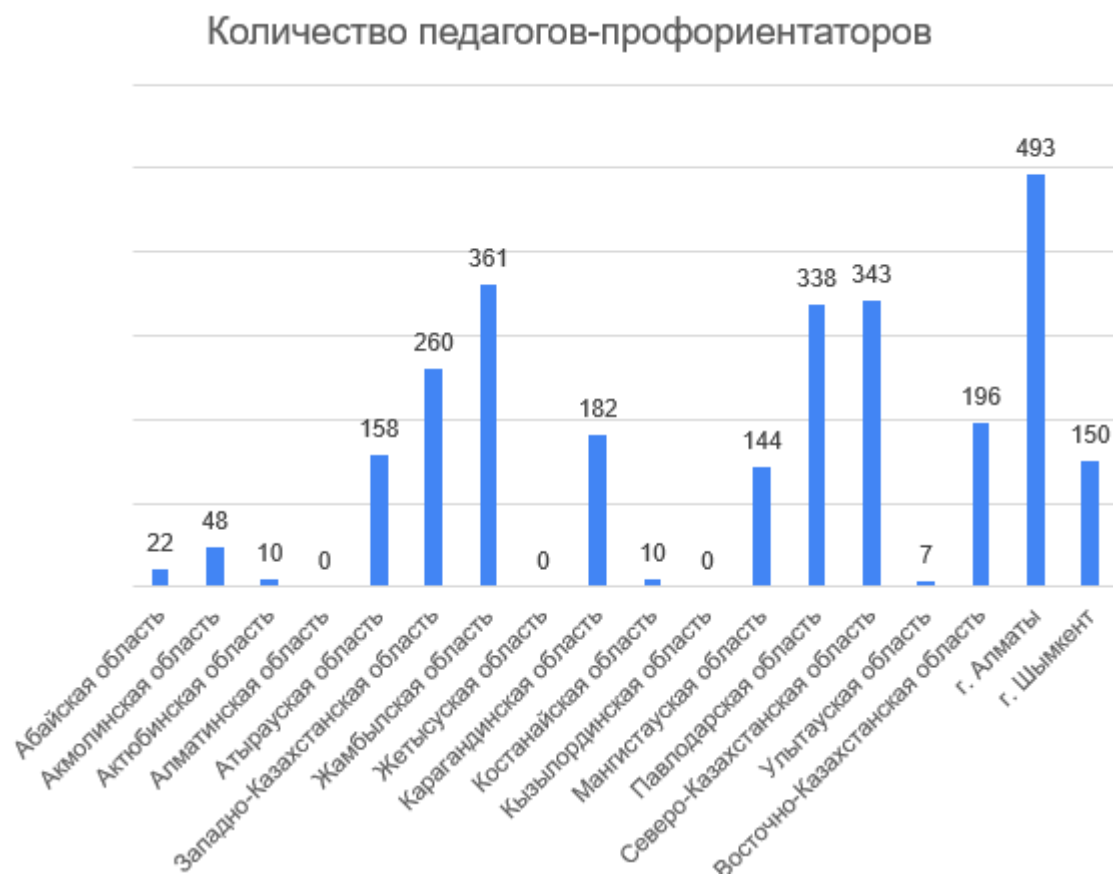
В мониторинге приняли участие 18 региональных кураторов (кроме кураторов Туркестанской области и города Астана)

Как выявил опрос специалистов УО, региональные кураторы не владеют информацией о состоянии профориентационной деятельности в области. Почти на все вопросы, кроме личных данных, значительная часть респондентов применяла ответы «Не знаю» и «Не владею информацией».

Таким образом, знакомясь с отчетом проведенного мониторинга, следует учитывать беспристрастность авторов, ссылающихся лишь на предоставленные областными специалистами данные.

Согласно данным, самое большое количество педагогов-профориентаторов ведет свою деятельность в г. Алматы и составляет 493 специалиста профориентационной работы (рис. 3).

Рисунок 3. Количество педагогов-профориентаторов в разрезе регионов



Для следующего пункта опроса необходимо было предоставить скан версии Положения об организации профориентационной работе в регионе, Плана организации и проведения профориентационной работы в регионе, т.е. тем самым обозначить имеющиеся нормативные документы, регламентирующие организацию профориентационной работы в регионе.

Согласно представленным данным, лишь в некоторых регионах имеются локальные нормативные акты, касающиеся системы профориентации. Значительная часть областей, как показано на диаграмме (рис. 4), не имеет таковых, что указывает на разрозненность в подходах к политике профессиональной ориентации на местном уровне.

Рисунок 4. Наличие нормативной документации по профориентации в разрезе регионов



Как оказалось, не все специалисты Управлений образования владеют информацией о действующих в регионе профильных школах и их количестве. Требуемые данные предоставили лишь незначительная часть респондентов, что указывает на проблемы в управлении качеством предоставляемых профориентационных услуг и информированности на региональном уровне (рис. 5).

Рисунок 5. Количество и направления профильных школ, предоставленное региональными кураторами



Следующий вопрос технологической карты касался курсов, организованных для повышения квалификации педагогов-профориентаторов и педагогических кадров, ответственных за профориентационную работу в организациях среднего образования, и пройденных в период с 2021 по 2024 годы. Как видим, курсы ПК профориентационной направленности проводились АО «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу». Центром педагогического мастерства АО «Назарбаев интеллектуальные школы» и организациями названия которых, к сожалению, не были предоставлены (рис. 6).

Рисунок 6. Количество педагогов, прошедших курсы ПК



Данные по работе со стейкхолдерами профориентации были предоставлены 10-ю региональными кураторами. Согласно этим данным, лишь в Карагандинской области выстроено взаимодействие со всеми заинтересованными в эффективной профориентации молодежи партнерами (рис. 7).

Взаимодействие с работодателями (желтый цвет) и социальными партнерами (красный цвет) представлено во многих регионах, однако не во всех. В некоторых регионах отсутствует сотрудничество с центрами занятости (синий цвет).

Это свидетельствует о том, что в разных регионах нет единого подхода к организации социальных связей с партнерами в области профориентационных мероприятий, что приводит к неравенству возможностей для школьников в выборе профессии и подготовке к взрослой жизни.

Недостаточное взаимодействие с центрами занятости вызывает обеспокоенность, так как центры занятости могут играть ключевую роль в предоставлении актуальной информации о рынке труда и востребованных профессиях.

Рисунок 7. Наличие взаимодействия со стейкхолдерами в разрезе регионов



Взаимодействие с работодателями представлено в некоторых регионах, но в большинстве случаев оно отсутствует. Это может привести к тому, что выпускники школ не будут готовы к требованиям реального рынка труда.

Однако, необходимо отметить и имеющийся опыт взаимосвязей, например (таб. 6):

Таблица 6. Взаимодействие организаций среднего образования со стейкхолдерами

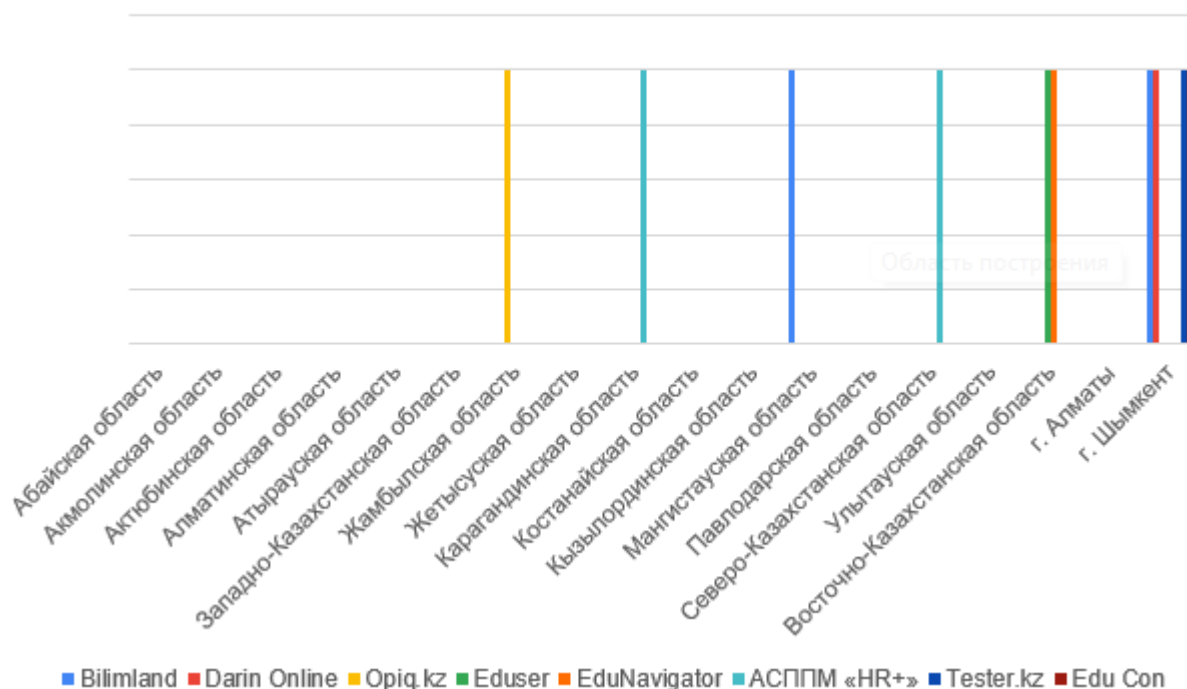
Регион	Стейкхолдеры

Атырауская область	Атырауский государственный университет им. Х. Досмухамедова, Атырауский нефтегазовый институт колледжи -17
Западно-Казахстанская область	ПП Атамекен
Жамбылская область	Жамбыл обл. – ТОО «ГПК Казфосфат», Таразский региональный университет им.М. Х. Дулати; ПП «Атамекен», ТОО «Мынарал ТАС КОМПАНИЯСЫ», АО «АЛТЫНАЛМАС», ТОО «ЕвроХим-Удобрения», ТОО «TALAS INVESTMENT COMPANY». 445 школ
Жетысуская область	Областное проектное управление «Ментор по этико-правовой работе»
Карагандинская область	«Отдел занятости и социальных программ г.Сарани», КарГТУ, КарУ, КЭУ Казпотребсоюза, МИСИС, колледжи, Центральная больница г.Приозерск, отдел полиции г.Приозерск, отдел ЧС г.Приозерск, школы и детские сады; «Ұстаз Ұлытау». 91 школа
Павлодарская область	АЗФ, Аллюминевый завод, «Сергей» и «Тимур», ТОО «Победа», ТОО «Абая», ПК «Луганск», РГУ «Ертіс орманы».
Северо-Казахстанская область	«Севказэнерго», «ҚызылжарСу»
Улытауская область	Университет им. С. Демирель; ЕНУ, КТУ им. А.Сагинов; Жезказганский университет им. О.А. Байконырова; колледжи региона
Восточно-Казахстанская область	КГУ «Центр занятости населения» 71 школа
г. Шымкент	Учебное заведение им. М. Ауезова, педагогический институт им. О. Жанибекова, международный научно-исследовательский центр «SANA», количество школ-150 Ковровая фабрика «Балтекстиль», количество школ-18 швейная фабрика «Гаухартас», количество школ - 22 кондитерская фабрика «Рахат», количество школ-15

На диаграмме (рис. 8) представлены данные о цифровых платформах, которые используются для профориентации в различных регионах Казахстана. Видно, что несколько платформ используются в ограниченном количестве регионов, в то время как многие области вообще не используют никаких цифровых платформ для сопровождения профориентации, что может свидетельствовать о низком уровне цифровизации процесса профориентации.

Рисунок 8. Наличие цифровых платформ профориентации в разрезе регионов

Цифровые платформы, сопровождающие профориентацию в регионе



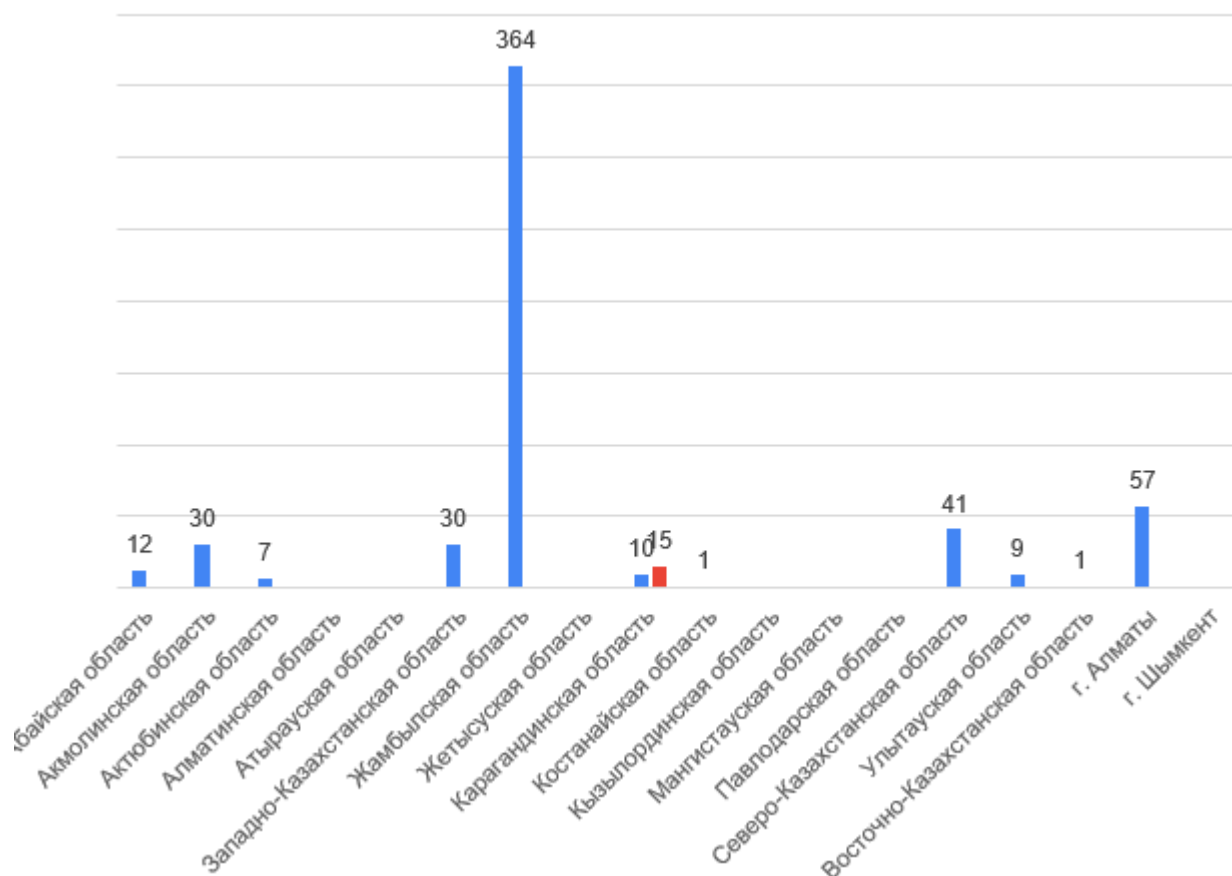
Согласно данным, представленным региональными кураторами, 364 Кабинета профориентации открыты и действуют в Жамбылской области (рис. 9).

Регионы сильно различаются по количеству действующих Кабинетов профориентации (синий цвет) и Уголков профориентации (красный цвет), что указывает на отсутствие единого стандарта или подхода к внедрению профориентационных практик в школах.

Это может быть связано с различиями в приоритетах региональных Управлений образования, доступом к финансированию, или уровнем осведомленности о важности развития эффективной системы профориентации в регионе в целом.

Рисунок 9. Наличие действующих профориентационных кабинетов в организациях среднего образования региона

Наличие действующих Кабинетов профориентации

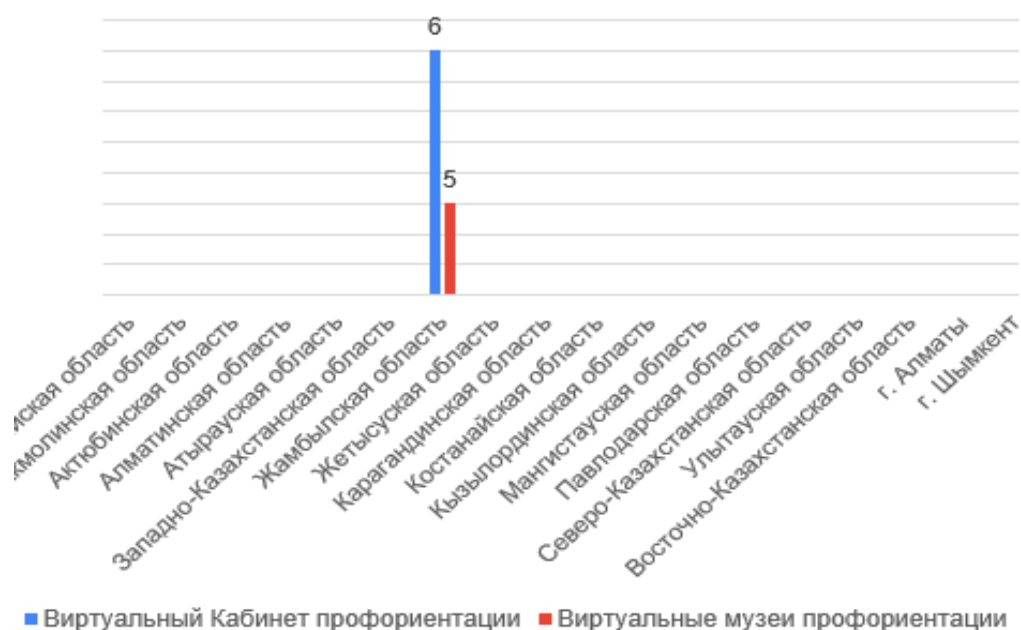


Шесть виртуальных кабинетов профориентации и 5 музеев профориентации открыты и действуют, согласно предоставленным данным, в Жамбылской области (рис. 10).

Опыт Жамбылской области может стать основой для разработки методических рекомендаций и программ, которые могут быть адаптированы и использованы в других регионах Казахстана.

Рисунок 10. Наличие действующих виртуальных профориентационных кабинетов в разрезе регионов

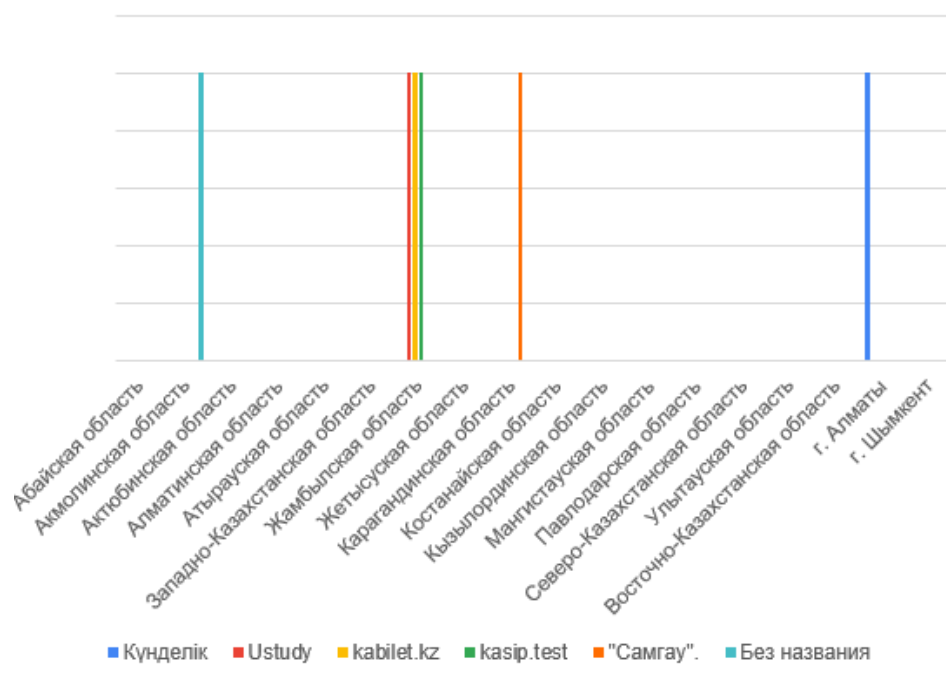
Наличие виртуального Кабинета профориентации



Согласно представленным региональными кураторами данным в регионах пользуются услугами одного или двух операторов профдиагностики, таких как «Күнделік» и «Ustudy», но в большинстве регионов такой опыт представлен не был, что свидетельствует об ограниченности использования профдиагностических инструментов (рис. 11).

Рисунок 11. Перечень региональных частных операторов профдиагностики в разрезе регионов

Региональные частные операторы профдиагностики

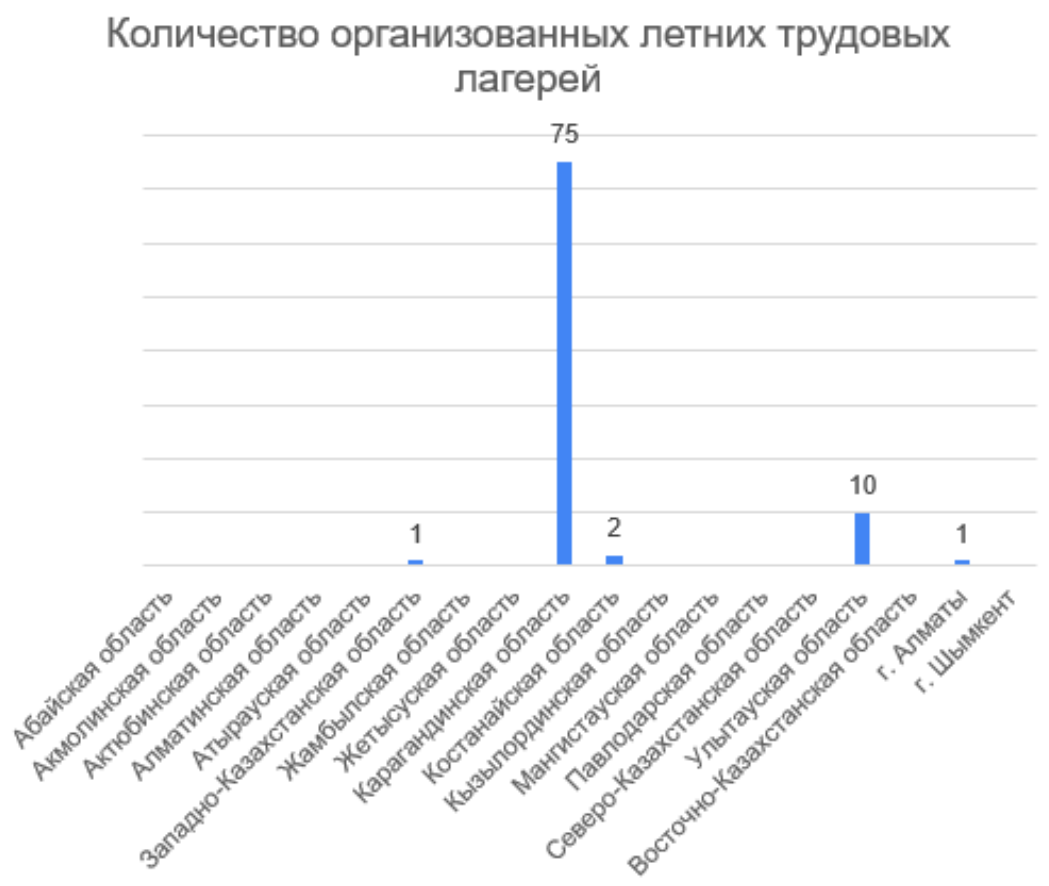


На следующей диаграмме представлен показатель использования одного из инструментов профориентационной деятельности «профессиональные пробы»,

который мог быть интегрирован в программу летних трудовых лагерей/семестров (рис. 12).

Особенно выделяется Мангистауская область с 75-ю летними трудовыми лагерями, что значительно превышает показатели других регионов, где их количество варьируется от 1 до 10, а в некоторых регионах данные отсутствуют.

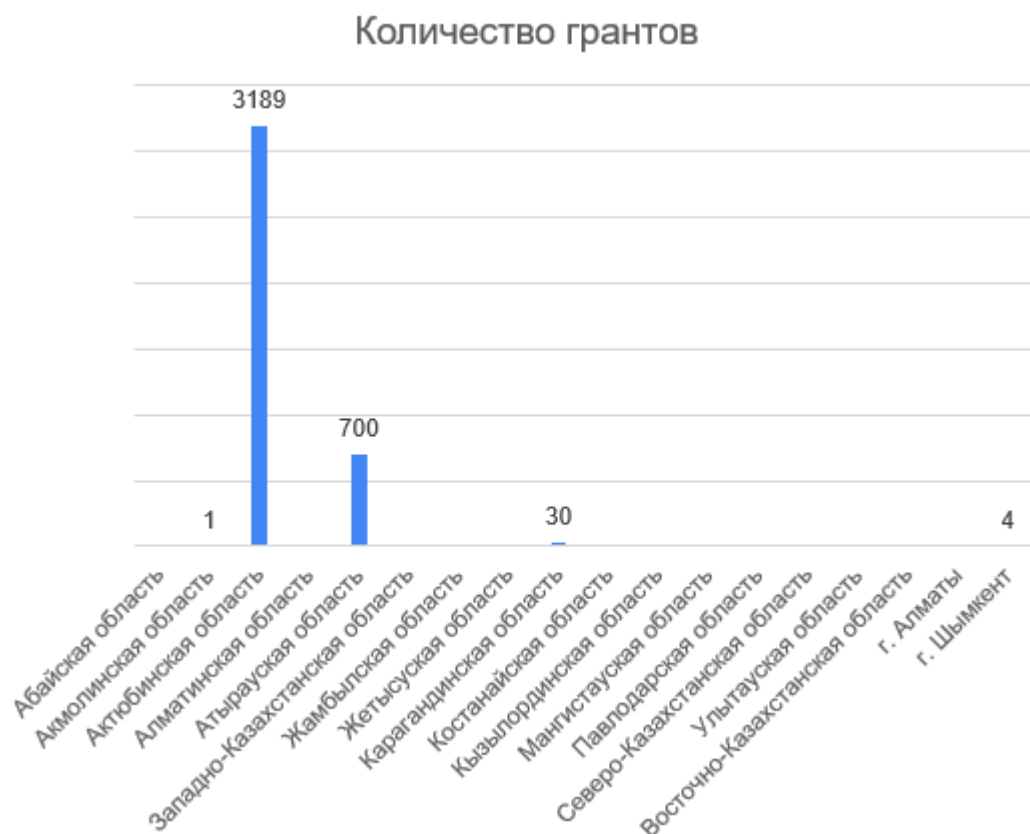
Рисунок 12. Организация летних трудовых лагерей в регионе



Многие регионы либо не организовали лагерей вообще, либо организовали крайне малое их количество. Это указывает на возможные пробелы в планировании и реализации профориентационных мероприятий.

При этом нужно учитывать, что некоторые регионы, вероятно, не предоставили точных данных, что затрудняет объективный анализ ситуации.

О системе поддержки и стимулирования обучающихся, добившихся особых успехов в профессиональном обучении свидетельствуют ответы опрошенных региональных кураторов, представленные в диаграмме на рисунке 13. Рисунок 13. Наличие в регионе системы поддержки и стимулирования обучающихся, добившихся особых успехов в профессиональном обучении через систему грантов, именных стипендий, созданных местными исполнительными органами (при наличии указать наименование стимула и количество получаемых обучающихся)



В конце опроса респондентам было предложено обозначить проводимые региональные мероприятия профориентационной направленности, перечислить действующие социальные программы; проекты, конкурсы; конференции и т. д. Данные, предоставленные кураторами, смотрите ниже в таблице 7.

Таблица 7. Перечень региональных мероприятий по профориентации

Абайская область	встречи с представителями ВУЗов и колледжей, выезды на предприятия, в организации, крестьянские хозяйства, проведение круглых столов, оформление информационных стендов, беседы, лекции и тд
Акмолинская область	семинары, конкурсы; проведение встречи, круглые столы, посещение организации, анкетирование; Районная медицинская олимпиада, районный конкурс «Автобус профессий»
Актюбинская область	Проект «Путевка в будущее» на 2024-2025 годы
Алматинская область	
Атырауская область	Областные этапы конкурсов профессиональной направленности, организуемых республиканским учебно-методическим центром дополнительного образования Министерства просвещения РК, семинары, конкурсы различной профессиональной направленности на областном уровне

Западно-Казахстанская область	«Профессиональная площадка» введение в профессию". Конкурс «профессия в тренде»
Жамбылская область	
Жетысуская область	профориентационная работа по Программам «Серпін»; «С дипломом в село»
Карагандинская область	Проекты: «Медицинский класс», «Педагогический класс», «Агрокласс», «Шаг в медицину», «Юный юрист», Форум: «Билет в будущее».
Костанайская область	Лучшая профориентационная школа - городской конкурс. Профориентационная конференция с высшими учебными заведениями.
Кызылординская область	
Мангистауская область	Ярмарка профессий, программа молодых телеведущих на тему «Профессия нужна, чтобы стать богатым» в рамках проекта «профессия-гордость»
Павлодарская область	
Северо-Казахстанская область	
Улытауская область	Форум «Открываем мир профессий»: городской конкурс «Я и мой IT-мир»; ярмарка университетов, организованная фондом The Ulytau Educational Foundation в г. Жезказган;
Восточно-Казахстанская область	конкурс видеоблогов «Учитель, чье сердце не имеет границ» конкурс «Я в мире профессий» для учащихся 9-10 классов;
г. Алматы	
г. Шымкент	Практический семинар: «Профориентационная работа, совмещенная с обучением»; «Современные подходы, методы и средства проведения профориентационной работы»

ВЫВОДЫ:

По данным мониторинга, выявлены следующие ключевые проблемы и особенности в организации профориентационной работы в различных регионах Казахстана:

Отсутствие информированности: Большинство региональных кураторов не владеют полной информацией о состоянии профориентационной деятельности в регионе. Это привело к тому, что ответы на многие вопросы содержали «Не знаю» или «Не владею информацией». Такая ситуация указывает на слабое понимание ситуации на местах и недостаточную координацию с местными специалистами.

Документы и регламенты: Только часть регионов имеет локальные нормативные акты, регулирующие профориентационную работу, что приводит к разрозненности подходов в этой сфере.

Недостаток взаимодействия с партнерами: В некоторых регионах отсутствует сотрудничество с ключевыми партнерами, такими как центры занятости и работодатели. Взаимодействие со всеми стейкхолдерами установлено только в Карагандинской области, что свидетельствует о неравномерности возможностей для школьников в выборе профессии.

Цифровизация профориентации: Многие регионы Казахстана либо не используют цифровые платформы, либо используют их в ограниченном объеме.

Различия в количестве кабинетов профориентации: Количество действующих Кабинетов и Уголков профориентации существенно отличается по регионам.

Мероприятия и социальные программы: Региональные кураторы указали на различные мероприятия, социальные программы, проекты и конкурсы, которые проводятся для поддержки и стимулирования учащихся, однако их количество и охват также различаются по регионам.

Таким образом, мониторинг выявил неоднородность в подходах к профориентационной деятельности по регионам, что затрудняет создание единой и эффективной системы на национальном уровне.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА 2

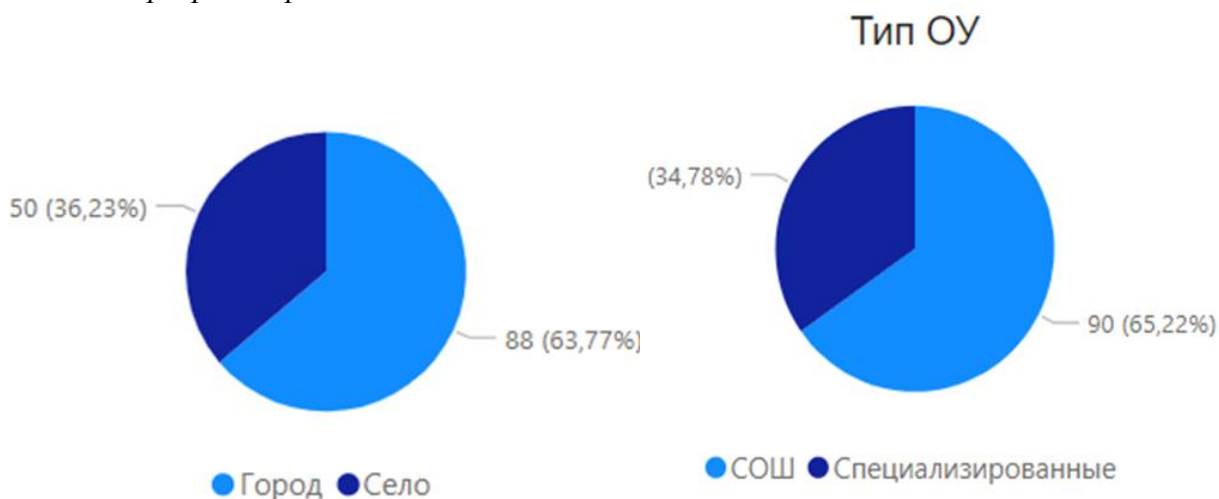
ЗАМЕСТИТЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Количество респондентов

138

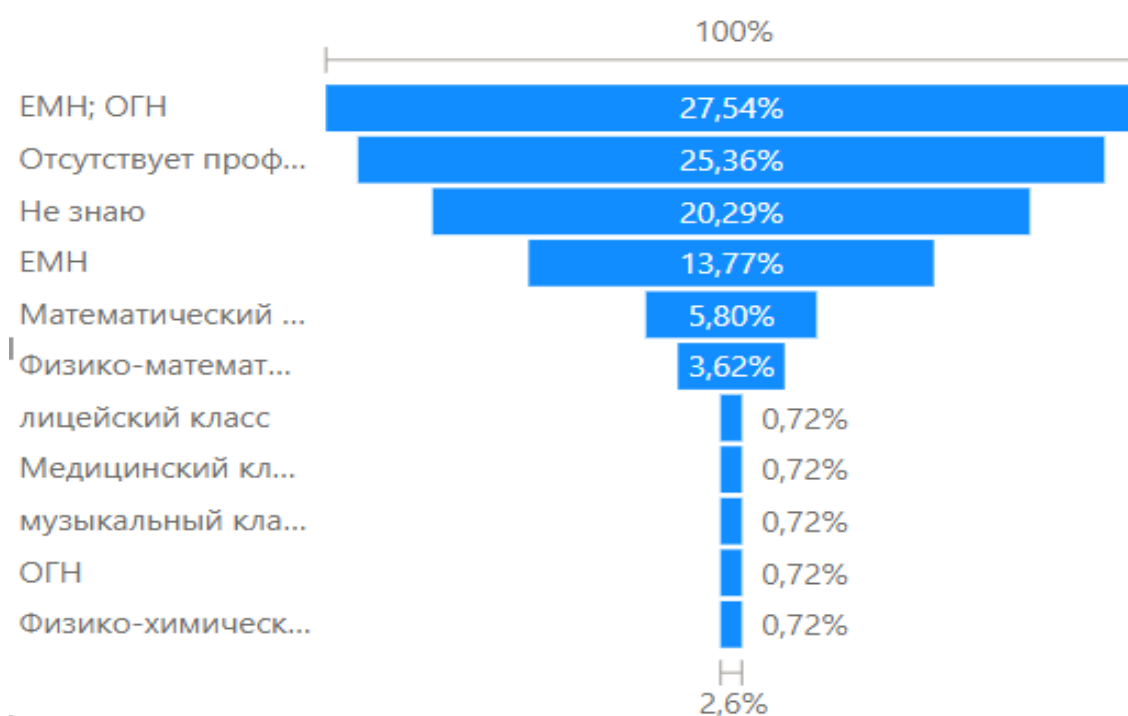
В мониторинге приняли участие 138 заместителей руководителей организаций среднего образования, отвечающих за профориентационную работу, 200 школ, участвующих в исследовании, из них 63,8% городских и 36,2% сельских школ; 65,2% общеобразовательных и 34,8% специализированных школ (рис. 14, 15).

Рисунок 14. Количество учителей начальных классов в разрезе город/село



Ответы на вопрос о наличии профильных классов распределились следующим образом: наибольшая доля приходится на классы с профилем ЕМН (естественно-математический) и ОГН (общественно-гуманитарный) — 27,54% (рис. 16). Следом идут школы, в которых профильные классы отсутствуют вовсе (25,36%) и те, где опрошенные заместители руководителей организаций образования затрудняются ответить на вопрос о наличии профильных классов (20,29%). Меньшая доля обучающихся занимается в профильных классах с ориентацией на конкретные предметы, такие как математика, физика и химия.

Рисунок 16. Наличие профильных классов



Следующая группа вопросов посвящена определению организации профориентационного взаимодействия с социальными партнерами, со всеми заинтересованными лицами в эффективной профориентации школьников.

Назовем основные показатели, полученные в ходе опроса респондентов, столь важного направления профориентационной работы. Рисунки 17,18,19,20 и 21 демонстрируют не владение информацией или не желание вникать в проблемы профориентационной деятельности в своих организациях образования заместителей руководителей охваченных мониторингом организаций среднего образования.

Диаграмма (рис. 17) отображает распределение ответов на вопрос о наличии стейкхолдеров, участвующих в дополнительном образовании (направления). Наибольшая доля респондентов (38,41%) не знают о наличии таких стейкхолдеров, а 37,68% указали на их отсутствие. Только 9,42% отметили участие в профориентационном взаимодействии региональных дворцов школьников, 3,62% — музыкальных школ, и менее 3% указали другие организации, такие как региональные колледжи, спортивные секции, и профилированные школы.

Рисунок 17. Взаимодействие с организациями дополнительного образования

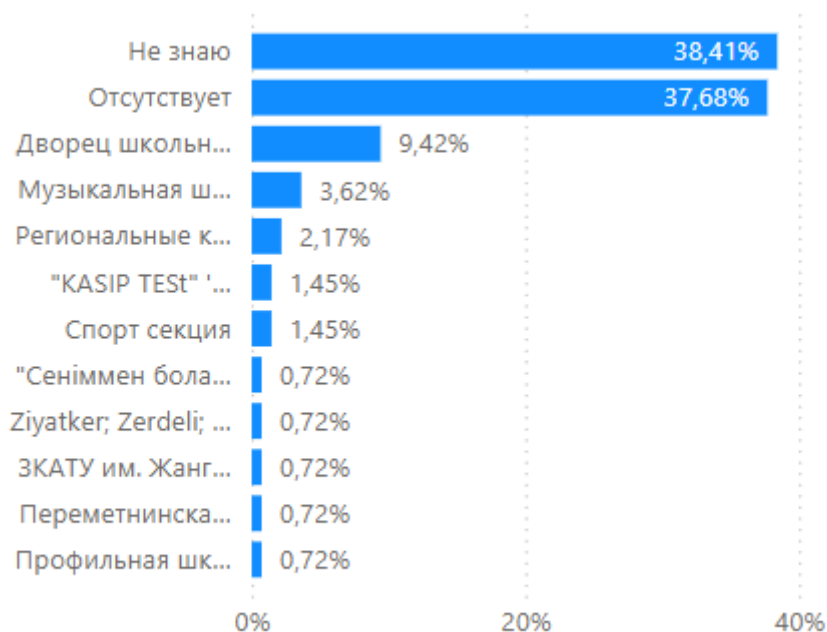


Рисунок 18 демонстрирует степень взаимодействия организаций среднего образования с центрами занятости, основной задачей которых является грамотное управление процессом профессионального самоопределения обучающихся. Такое управление осуществляется не только на основе анализа рынка труда и обзора востребованных профессий, но и при учете качеств самого обучающегося: его образования, опыта, способностей, возможностей, склонностей и желаний. В результате школьник получает возможность совершить осознанный выбор профессии и наметить путь к своей профессиональной деятельности (пройти обучение или переобучение и пр.).

Большинство респондентов (54,35%) указали, что таких стейкхолдеров нет, а 22,46% отметили, что не знают о них.

Рисунок 18. Взаимодействие с центрами занятости



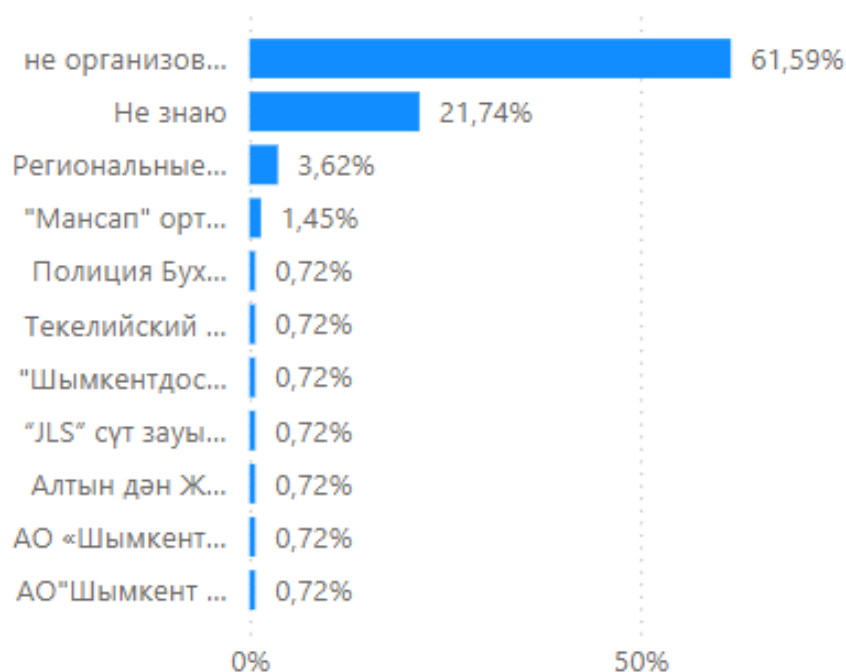
К сожалению, также не организовано взаимодействие с социальными партнерами, так ответили 52,90% респондентов (рис. 19). 21,01% ответили, что они не знают о наличии таких стейкхолдеров. Лишь небольшой процент респондентов отметил конкретные организации, с которыми существует взаимодействие, такие как региональные центры профориентации, «Дом матери», «Палата предпринимателей» и другие.

Рисунок 19. Взаимодействие с социальными партнерами



Далее, большинство опрошенных (61,6%) заместителей руководителя школ указали на отсутствие организованного взаимодействия с работодателями, что говорит о низком уровне вовлеченности школ в подготовку обучающихся к реальному рынку труда (рис. 20). Только незначительная доля респондентов смогла указать конкретных работодателей, с которыми ведется профориентационная работа.

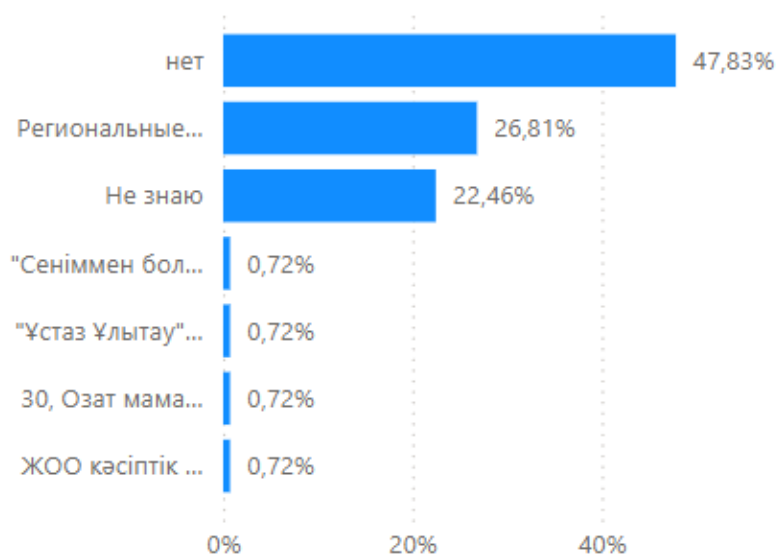
Рисунок 20. Взаимодействие с работодателями



Единственная категория стейкхолдеров, принимающих участие в профорientации обучающихся организаций среднего образования, по ответам респондентов, — это организации профессионального образования, т. е. региональные вузы и колледжи (26,8%) (рис. 21).

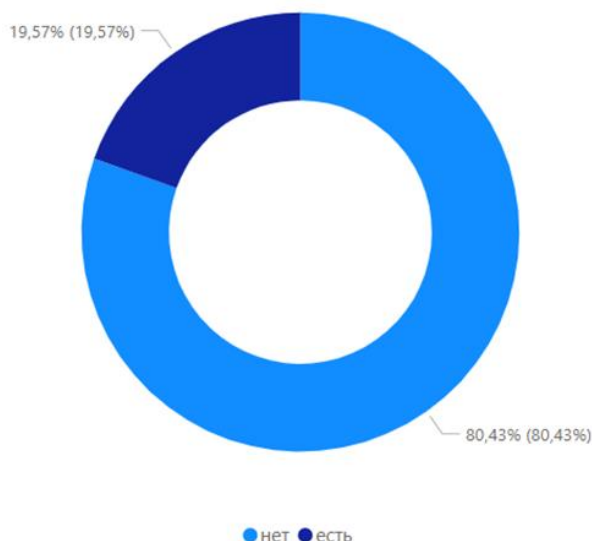
Таким образом, только у четверти респондентов отмечено взаимодействие с региональными образовательными организациями, что показывает наличие хотя бы некоторого уровня сотрудничества.

Рисунок 21. Взаимодействие с организациями образования



На вопрос о наличии в организациях среднего образования, действующего Кабинета профориентации подавляющее большинство (80%) ответили отрицательно, лишь 19,6% указывают на наличие такового (рис. 22).

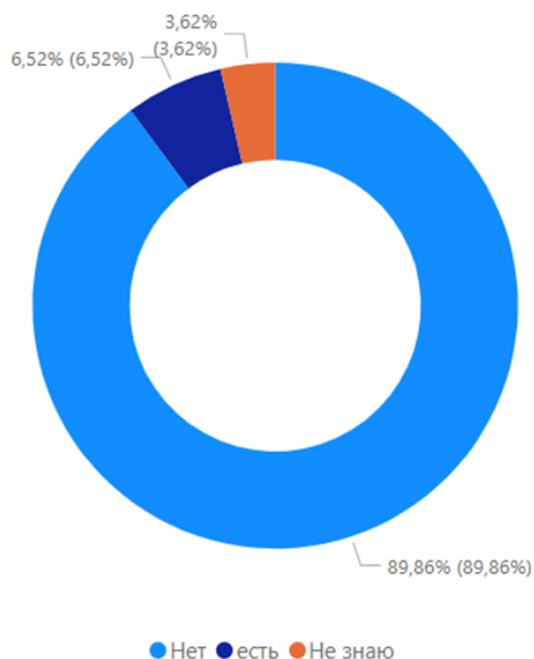
Рисунок 22. Наличие действующего Кабинета профориентации



Этот показатель свидетельствует о серьезных недостатках в инфраструктуре и организации профориентационной работы в школах.

Об отсутствии виртуального кабинета профориентации сообщили 90% опрошенных респондентов, 6,5% отметили его наличие в их организации образования (рис. 23).

Рисунок 23. Наличие виртуального кабинета профориентации



78,3% участвующих в опросе заместителей директоров школ не пользуются услугами частных операторов профдиагностики (рис. 24). Среди названных 3,6% отметили АСППМ+; KASIP TEST (2%).

Рисунок 24. Частные операторы профдиагностики

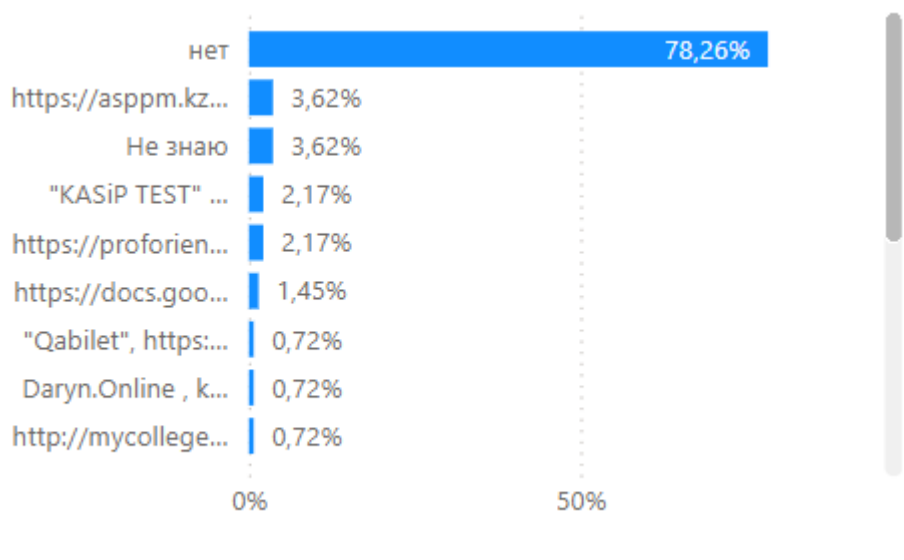
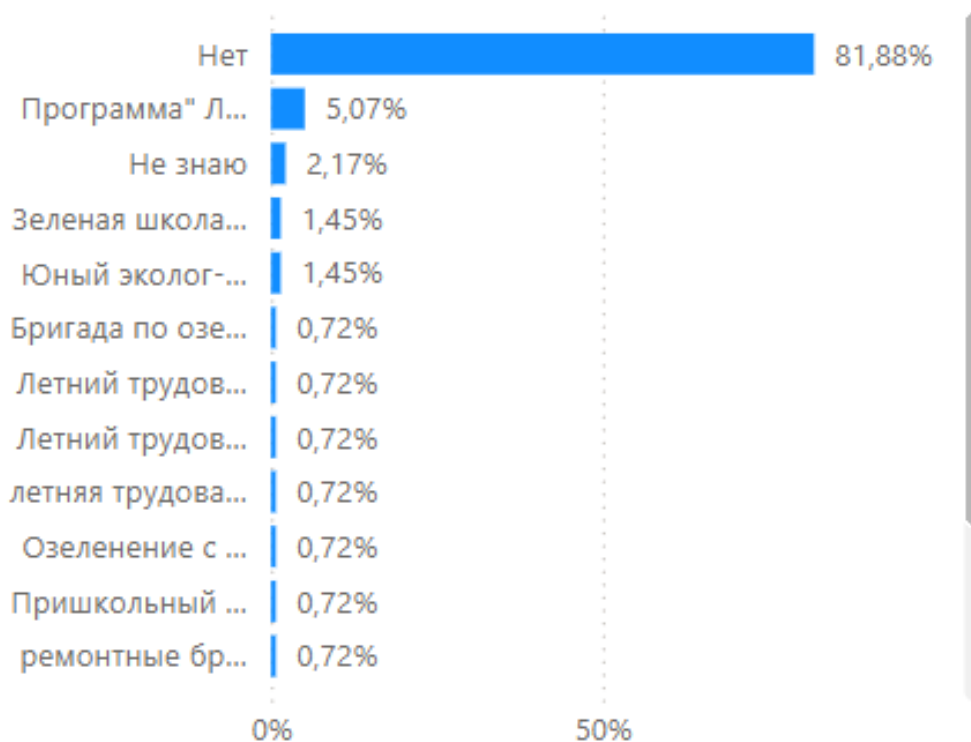


Рисунок 25 демонстрирует нам наличие в наших организациях среднего образования практики проведения программы летних трудовых семестров, 82% опрошенных указали на их отсутствие.

Рисунок 25. Распределение ответов на вопрос об организации летних трудовых лагерей.



Только 57% участников опроса сообщили о существовании программы «Летние трудовые семестры», а остальные выбрали различные небольшие инициативы, такие как «Зеленая школа», «Юный эколог», «Озеленение школы» и другие.

Отсутствие организации летних трудовых семестров может негативно сказаться на формировании у обучающихся практических навыков и понимания профессиональной деятельности. Разрозненные и несистематические программы, проводимые в отдельных школах, не способны существенно повлиять на формирование трудовых навыков у широкого круга обучающихся.

Наличие имеющихся инициатив, показывает, что есть потенциал для развития данного направления. Однако требуется более системный подход и широкое внедрение подобных программ.

На просьбу внести свои предложения и рекомендации по организации ранней профориентации 82% опрошенных заместителей руководителя организаций образования отметили, что не имеют таковых, как и 15%, затруднившихся с ответом (рис. 26).

Рисунок 26. Предложения и рекомендации педагогов начальных классов



Среди названных предложений и рекомендаций можно отметить следующие:

- ввести штатную единицу педагога-профориентатора;
- организовать курсы ПК, предоставить больше методического материала;

- создать условия для организации экскурсий;
- разработать единую систему профориентации;
- открыть Кабинеты профориентации;
- разработать единую программу «ранняя профориентация»;
- возобновить работу УПК;
- создать условия для расширения сетевого взаимодействия;
- предоставить частных операторов для профдиагностики;
- открыть профильные классы в сельской местности;
- предоставлять своевременную информацию по «Атласу новых профессий»

Выводы:

Отсутствие профильных классов и знаний о них: Несмотря на существование профильных классов (ЕМН и ОГН), почти четверть опрошенных заместителей руководителей указали, что профильные классы отсутствуют, а еще 20% затруднились ответить на вопрос о наличии таких классов. Это указывает на слабую информированность и недостаток системного подхода в организации профильных классов.

Недостаток взаимодействия со стейкхолдерами: Подавляющее большинство респондентов не знают о наличии социальных партнеров или указали их отсутствие. Лишь небольшое количество заместителей отметили участие региональных образовательных центров или музыкальных школ. Это свидетельствует о слабой интеграции школ с социальными партнерами, что ограничивает возможности для профессиональной ориентации учащихся.

Проблемы во взаимодействии с центрами занятости и социальными партнерами: Более половины респондентов указали, что взаимодействие с центрами занятости и социальными партнерами не организовано, а около 20% не знают о таких стейкхолдерах. Это говорит о недостаточной поддержке школ в вопросах профессионального самоопределения обучающихся и отсутствии связи с рынком труда.

Слабая вовлеченность работодателей: Более 60% заместителей руководителей отметили отсутствие взаимодействия с работодателями, что демонстрирует низкий уровень первичной профессиональной подготовки школьников к требованиям реального рынка труда.

Сотрудничество с организациями профессионального образования: Лишь четверть респондентов указали на взаимодействие с вузами и колледжами, что хоть и положительно, но недостаточно для создания полноценной системы профориентации.

Отсутствие кабинетов профориентации: 80% школ не имеют кабинетов профориентации, а 90% не используют виртуальные кабинеты, что говорит о серьезных недостатках в инфраструктуре профориентации в образовательных организациях.

Низкое использование профдиагностических инструментов: 78% заместителей не пользуются услугами частных операторов профдиагностики.

Среди названных инструментов встречаются лишь единичные упоминания (например, АСПИМ+, KASIP TEST), что указывает на недостаточное применение современных диагностических методов в профориентации.

Фрагментарность трудовых инициатив: Программа «Летние трудовые семестры» реализуется только в 57% школ. В остальных случаях наблюдаются отдельные инициативы, такие как «Зеленая школа» и «Юный эколог», которые, несмотря на свою полезность, носят разрозненный характер и не обеспечивают достаточного уровня практической подготовки для широкого круга обучающихся.

Недостаток предложений и рекомендаций: 82% заместителей руководителей не смогли предложить рекомендации по улучшению профориентационной работы, что может свидетельствовать о низком уровне вовлеченности и заинтересованности в развитии этого направления.

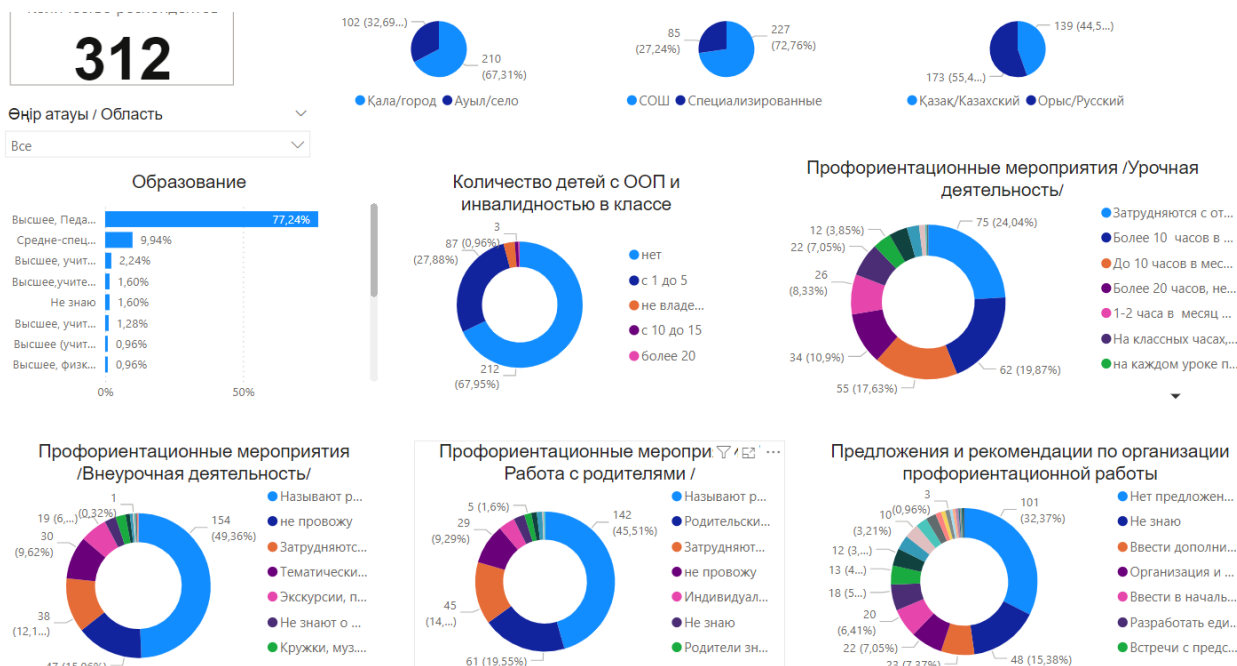
Заключение

Мониторинг выявил ряд критических пробелов в профориентационной работе на уровне среднего образования. Недостаток системного подхода, разрозненные программы, слабое взаимодействие с ключевыми партнерами и отсутствие профориентационной инфраструктуры создают серьезные барьеры для профессионального самоопределения учащихся. Для улучшения ситуации необходимы унифицированные программы, усиление взаимодействия со стейкхолдерами, а также цифровизация и стандартизация профориентационных практик на всех уровнях.

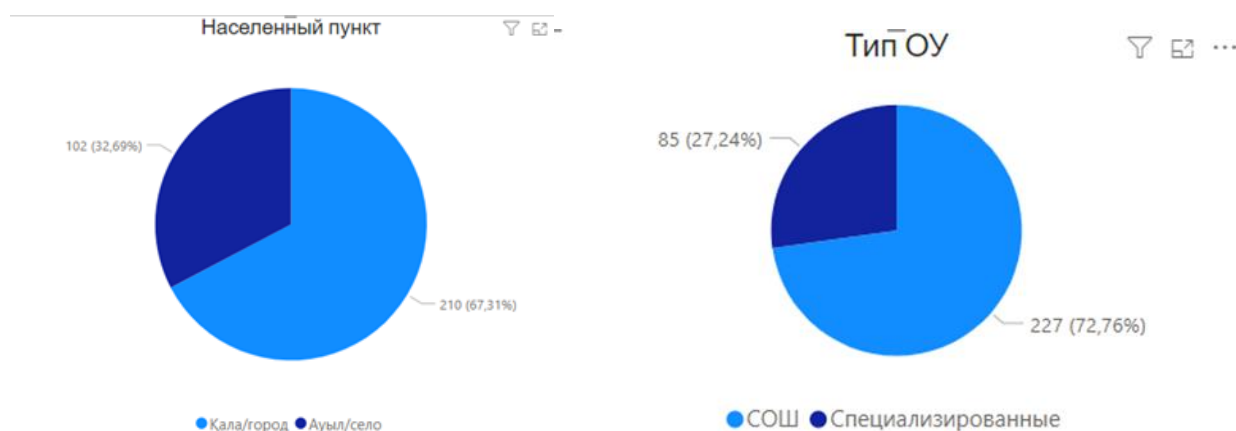
АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КАРТ

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА 3 ПЕДАГОГ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ

КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ



В мониторинге приняли участие 312 учителей начальных классов, 200 школ, участвующих в исследовании, из них 67,3% сельских и 32,7% городских школ; 72,8% общеобразовательных и 27,2% специализированных школ (рис. 27, 28).
Рисунок 27. Количество учителей начальных классов в разрезе город/село
Рисунок 28. Тип организации образования



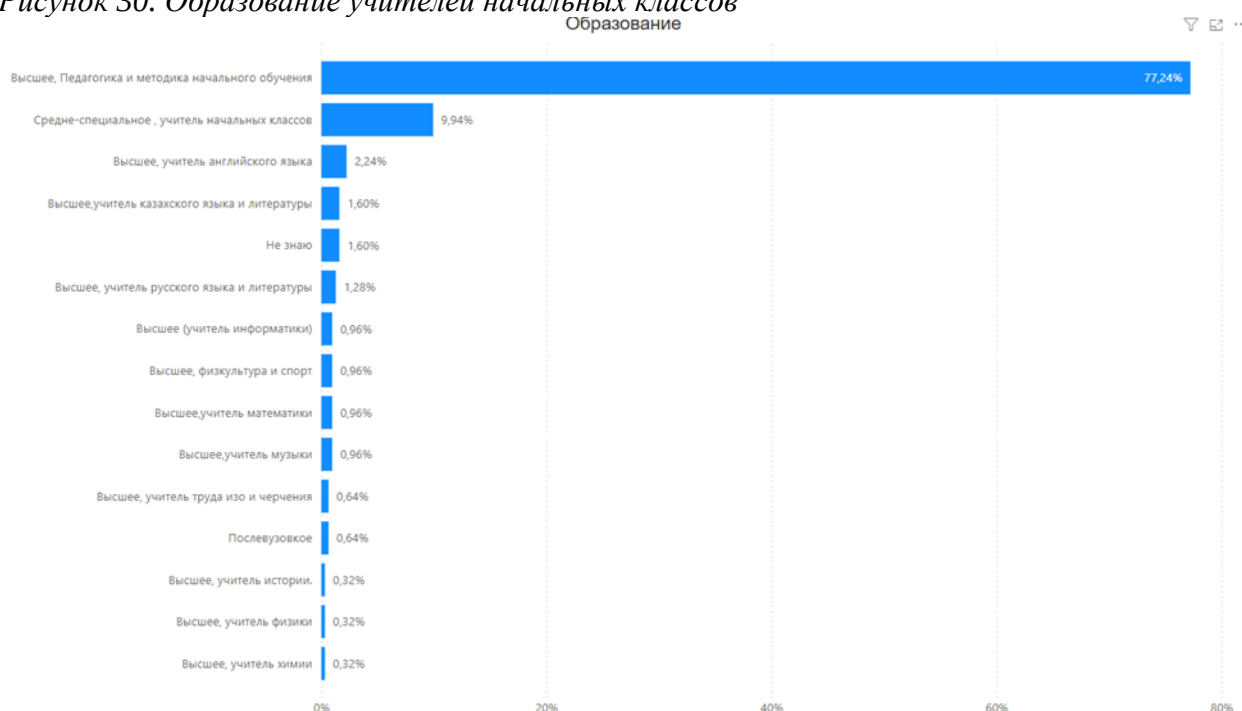
Опросом было охвачено 44,5% учителей начальных классов школ с казахским языком обучения и 55,5% с русским языком обучения (рис. 29).

Рисунок 29. Школы по языкам обучения



77% респондентов имеют высшее педагогическое образование по специальности «Педагогика и методика начального обучения», среднее педагогическое образование имеет 10% учителей начальных классов (рис.30).

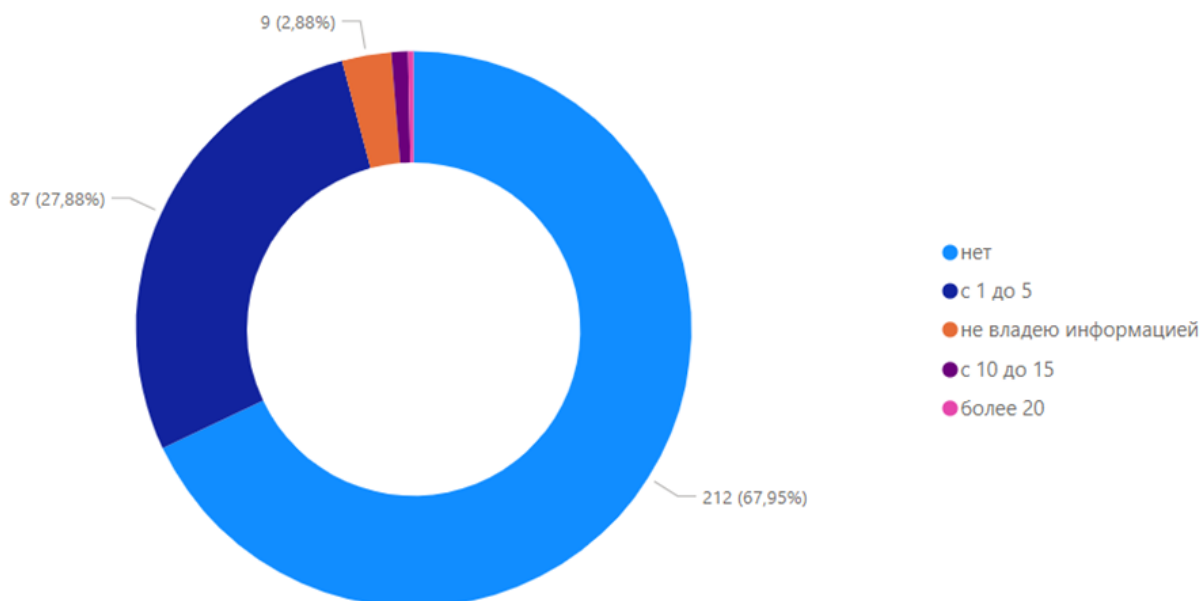
Рисунок 30. Образование учителей начальных классов



Это явное доминирование одной образовательной специализации указывает на значительное сосредоточение учителей начальных классов в данной выборке.

На вопрос о количестве обучающихся с особыми образовательными потребностями в классе, 68% отметили отсутствие таковых и 28% учителей начальных классов имеют в классе до 5 детей с ООП (рис. 31).

Рисунок 31. Количество детей с ООП и инвалидностью



Это достаточный процент для разработки профориентационных программ и мероприятий, учитывающих данную категорию обучающихся.

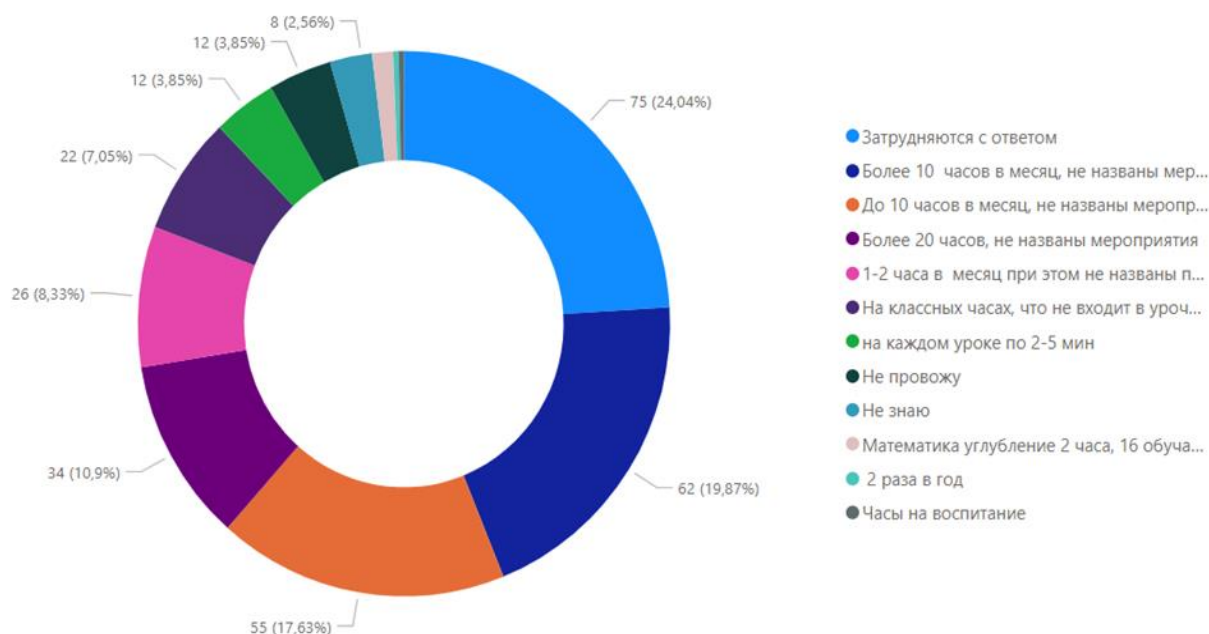
На диаграмме (рис. 32) представлено распределение ответов респондентов относительно проведения профориентационных мероприятий в урочной деятельности.

24% опрошенных учителей начальных классов затрудняются с ответом, что указывает на отсутствие четкого понимания или недостаточную информированность о необходимости организации и проведения профориентации в начальных классах.

Около 20% отмечают, что на профориентацию выделяется более 10 часов в месяц, но конкретные мероприятия не называются; 17,6% заявили, что профориентационные мероприятия занимают до 10 часов в месяц, но также без указания их наименования; 11% респондентов указали, что на профориентацию отводится 1-2 часа в месяц, также без названия мероприятий; 8,3% отметили, что мероприятия проводятся на каждом уроке по 2-5 минут и еще 7% сообщили, что профориентация проводится на классных часах, что не входит в урочную деятельность.

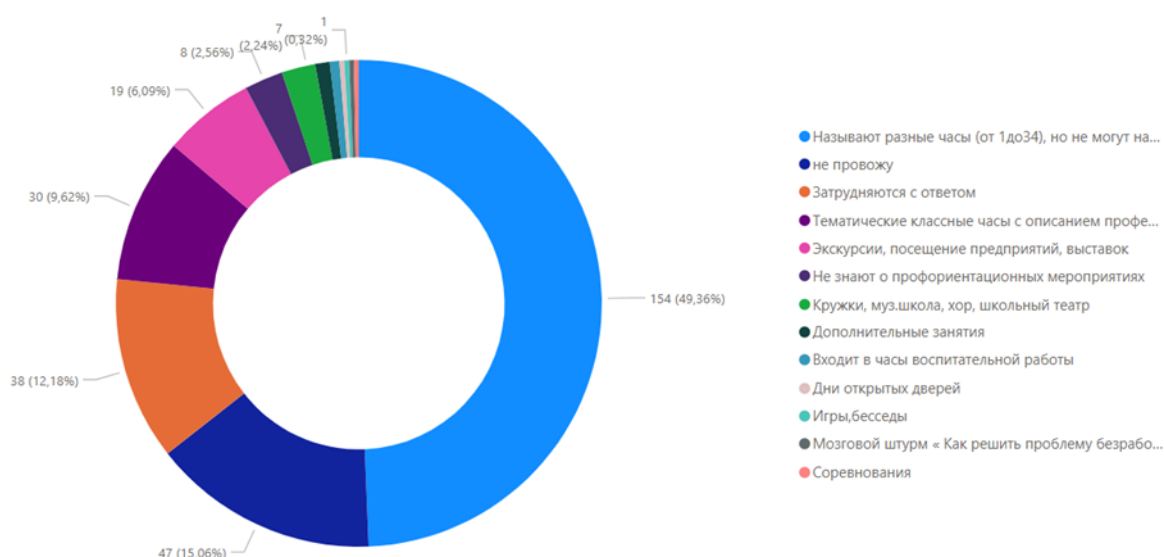
Рисунок 32. Профориентационные мероприятия, интегрированные в урочную деятельность.

Профориентационные мероприятия /Урочная деятельность/



При ответе на вопрос о проводимых профориентационных мероприятиях вне уроков половина (49%) учителей начальных классов обозначают разное количество часов, отводимых для данных мероприятий, но затрудняются назвать какие именно виды и инструменты профориентации были использованы (рис. 33).

Рисунок 33. Профориентационные мероприятия, входящие во внеурочную деятельность



15% опрошенных учителей ответили, что не проводят профориентационные мероприятия в начальной школе; 12% учителей на данный вопрос затруднились дать ответ, для 10% респондентов профориентационные мероприятия состоят из тематических классных часов, которые они проводят в обучающимися начальной

школы, еще 6% проводили экскурсии профориентационного характера и посещали с обучающимися различные предприятия и наконец, 2% учителей начальных классов ответили, что не владеют информацией о профориентационной работе с обучающимися.

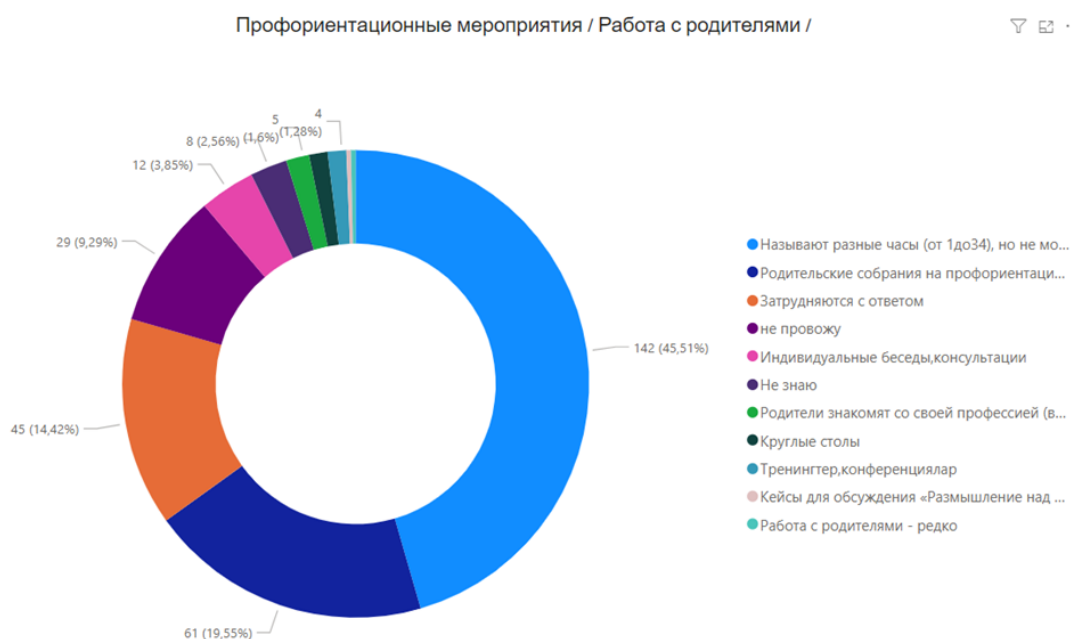
Таким образом, значительная доля учителей, не проводящих профориентацию, указывает на то, что профориентационная работа в начальной школе пока не является обязательным элементом образовательного процесса и не воспринимается педагогами как важная часть педагогической деятельности.

Почти половина респондентов (45,5%) на вопрос о том, в какие мероприятия при проведении профориентации были вовлечены родители обучающихся называют разные временные рамки (от 1 часа до 34 часов), но сами мероприятия обозначить не могут (рис. 34).

19,5% опрошенных учителей проводят родительские собрания профориентационного характера и 14% затрудняются с ответом.

Данные анализа опроса свидетельствуют о том, что работа с родителями по профориентации также является несистематической и требует улучшений. Родительские собрания профориентационного характера проводятся лишь пятая часть учителей, что явно недостаточно для создания полноценной профориентационной среды.

Рисунок 34. Профориентационная работа с привлечением родителей.

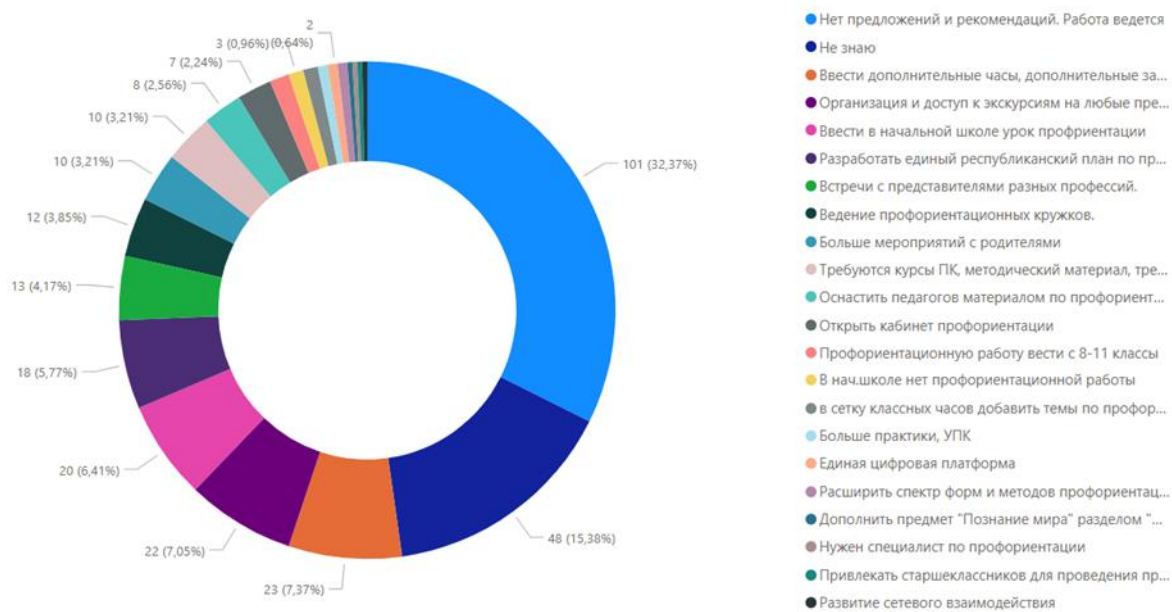


10% учителей вовсе не привлекают родителей к процессу профориентации, что является упущенной возможностью. Родители играют ключевую роль в профессиональном самоопределении детей, и их активное участие может значительно усилить эффект профориентационной работы в школе. Согласно

анкетированию обучающихся, на профессиональный выбор респондентов 4,7,9 и 11-х огромное влияние оказывают родители.

Вместе с тем, на просьбу внести свои предложения и рекомендации по организации ранней профориентации 32% опрошенных учителей начальных классов отметили, что не имеют таковых, как и 15%, затруднившихся с ответом (рис. 35).

Рисунок 35. Предложения и рекомендации педагогов начальных классов
Предложения и рекомендации по организации профориентационной работы



Среди названных предложений и рекомендаций можно отметить следующие:

- организовать больше практики, актуализировать систему УПК;
- в сетку классных часов добавить темы по профориентации;
- ввести в начальной школе урок профориентации;
- ввести дополнительные часы, занятия по профориентации;
- ввести профориентационные кружки;
- организовать встречи с представителями разных профессий;
- дополнить предмет «Познание мира» разделом «Мир профессий»;
- создать единую цифровую платформу;
- готовить специалистов по профориентации;
- организовать доступ экскурсий на предприятия;
- снабдить учителей материалом по профориентации;
- открыть Кабинеты профориентации;
- привлекать старшеклассников для проведения профориентационной работы в начальных классах;
- разработать единый республиканский План по профориентации для всех категорий обучающихся;
- организовать курсы ПК, предоставить методический материал, тренинги, мастер-классы;
- расширить спектр форм и методов профориентационной работы со школьниками.

Выводы:

Отсутствие четкой структуры и понимания необходимости профориентации

Значительная часть учителей начальных классов (24%) затрудняются ответить на вопрос о проведении профориентационных мероприятий в рамках уроков. Это указывает на отсутствие четкого понимания необходимости профориентации на раннем этапе обучения, а также на недостаточную информированность о возможностях интеграции этой деятельности в учебный процесс. Данный показатель свидетельствует о том, что профориентация в начальной школе не рассматривается как обязательная составляющая образовательного процесса. Педагоги не получают необходимых методических указаний или рекомендаций, которые могли бы помочь им включать профориентационные элементы в уроки.

Разнообразие и нерегулярность профориентационных мероприятий

49% респондентов, проводящих профориентационные мероприятия внеурочно, не могут точно назвать виды и инструменты, которые они используют. Около 20% учителей отводят профориентации значительное количество времени (более 10 часов в месяц), но конкретные мероприятия не называются. Вариативность количества времени и отсутствие четких инструментов указывают на несистематичность. Это демонстрирует фрагментарность в подходах и отсутствие структурированных методик для профориентационной работы. Учителя проводят профориентационные мероприятия на свое усмотрение, что ограничивает их эффективность.

Слабая работа с родителями

45,5% учителей затрудняются назвать конкретные мероприятия, в которых участвуют родители, а только 19,5% учителей проводят родительские собрания профориентационного характера. При этом 10% учителей вовсе не привлекают родителей к процессу профориентации. Данные показывают, что взаимодействие с родителями не является систематизированным элементом профориентационной работы, хотя родители играют ключевую роль в профессиональном самоопределении детей. Недостаток взаимодействия с родителями ограничивает возможность создания целостной профориентационной среды.

Низкая готовность к улучшению профориентационной работы

Более трети (32%) респондентов не смогли предложить рекомендации по улучшению профориентационной работы, еще 15% затруднились ответить. Эти данные свидетельствуют о недостаточной вовлеченности учителей в вопросы профориентации и, вероятно, указывают на низкий уровень мотивации или компетентности для разработки предложений по совершенствованию профориентационной деятельности в начальной школе.

Заключение

Результаты мониторинга указывают на серьезные недостатки в организации профориентационной работы в начальной школе. Среди ключевых проблем выделяются:

1. Отсутствие обязательной структуры и руководства для включения профориентации в уроки.

2. Несистематичное и фрагментированное проведение профориентационных мероприятий.
3. Недостаточная работа с родителями, что лишает учеников важного источника поддержки в профессиональном выборе.
4. Низкая мотивация учителей к предложению инициатив для улучшения профориентации.

Рекомендации

Для устранения данных проблем необходимы следующие шаги:

Разработка методических рекомендаций для учителей начальных классов по проведению профориентационной работы и интеграции её элементов в учебный процесс.

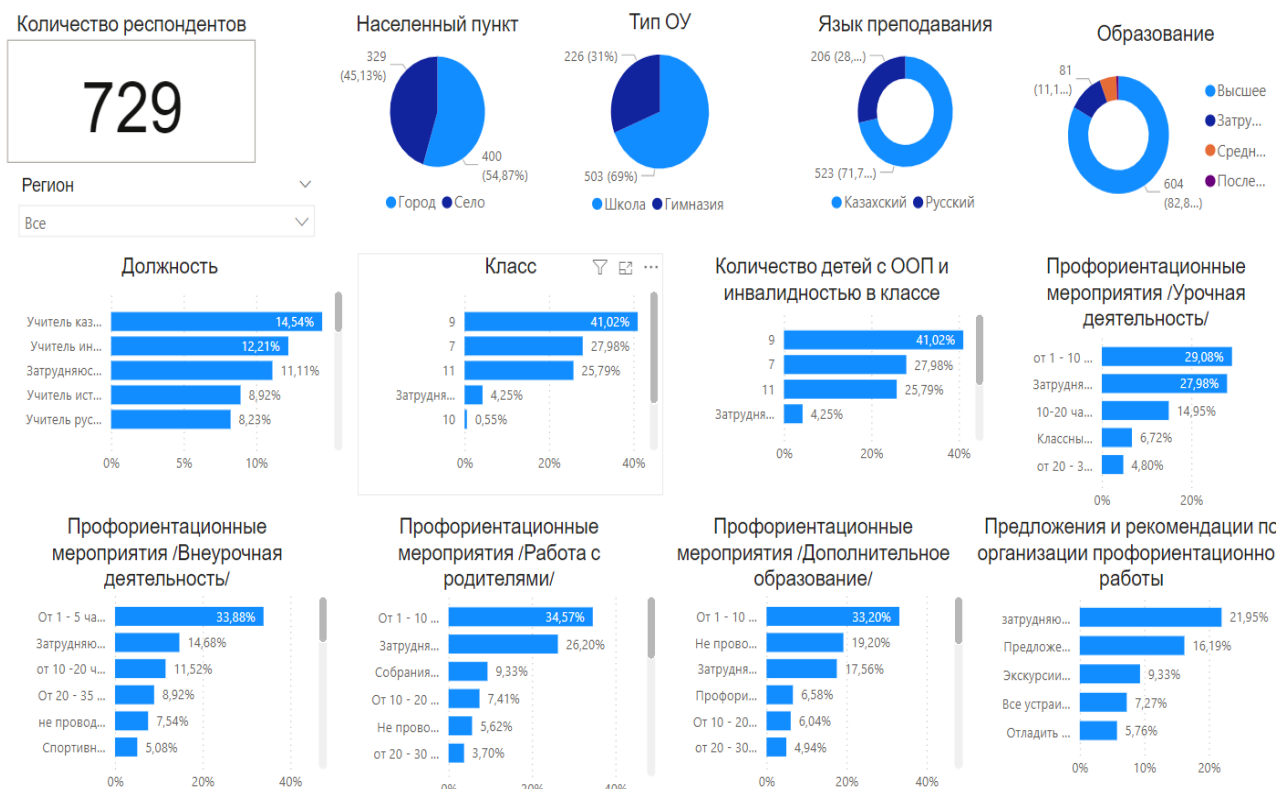
Обучение учителей методам ранней профориентации, что может повысить их уверенность и понимание необходимости профориентационной деятельности.

Создание системной работы с родителями посредством регулярных родительских собраний, посвященных профориентации, чтобы вовлечь их в процесс и усилить влияние профориентационных мероприятий.

Внедрение унифицированной программы профориентации с использованием адаптированных и практичных подходов, чтобы профориентация стала обязательной частью образовательного процесса с ранних классов.

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ



В мониторинге профориентационной работы приняли участие 729 классных руководителей из 200 школ всех регионов республики.

На основе предоставленных данных видно (рис. 36), что большинство классных руководителей, принявших участие в мониторинге, работают в городах, из 729 респондентов 400 человек (55%) представляют городские школы.

Однако несмотря на то, что большинство респондентов представляют городские школы, доля сельских классных руководителей также высока: 329 участников (45%) из сельских регионов демонстрируют активное участие сельских школ в профориентации. Это указывает на важность профориентационной работы не только в городах, но и в сельских районах.

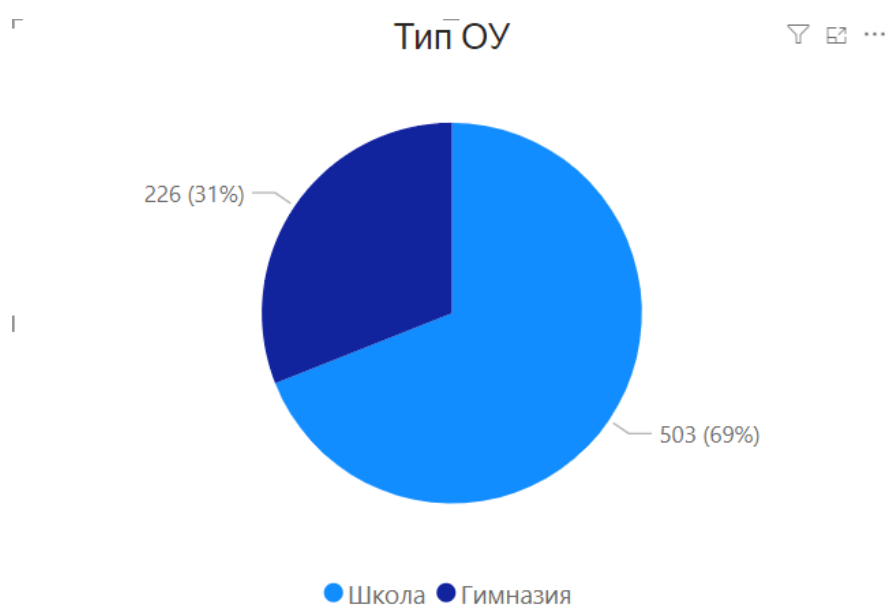
Рисунок 36. Процентное соотношение респондентов из города/села



Разница между количеством респондентов из городских и сельских школ не является значительной, что свидетельствует о стремлении к равномерному распределению профориентационной работы по всей республике.

Анализ процентного соотношения классных руководителей по типу организации образования показывает (рис. 37), что из общего числа респондентов 69% (503 человека) представляют общеобразовательные школы. Это свидетельствует о том, что большинство классных руководителей, участвующих в мониторинге профориентационной работы, работают именно в общеобразовательных школах. Данное распределение отражает широкую представленность и активное участие этого типа организаций среднего образования в профориентационной работе.

Рисунок 37. Процентное соотношение респондентов по типу ОУ

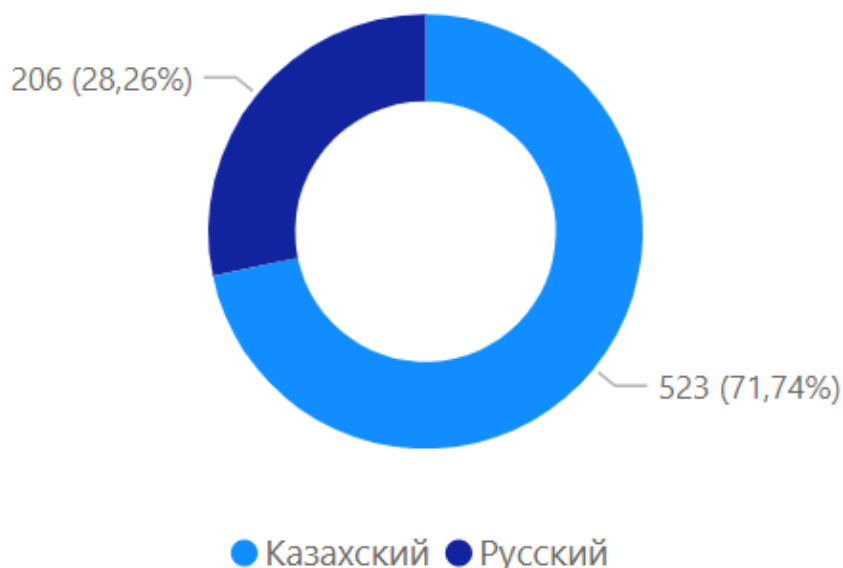


Учитывая, что большинство школ в системе образования республики являются общеобразовательными, преобладание классных руководителей из этих школ логично и отражает общую структуру образовательной системы. При этом, высокий процент участия гимназий свидетельствует о том, что профориентация является приоритетной задачей и в учебных заведениях, которые ориентированы на углубленное изучение предметов.

Анализ процентного соотношения классных руководителей по языку преподавания позволяет сделать вывод (рис. 38), что большинство классных руководителей, принявших участие в мониторинге, преподают на казахском языке. Из 729 респондентов 523 человека (72%) ведут занятия на казахском языке. Это свидетельствует о значительной доле школ, где основным языком преподавания является казахский, что, вероятно, отражает общую языковую политику в образовательной системе страны.

Несмотря на доминирование казахского языка, 28% (206 человек) респондентов преподают на русском языке. Это показатель, указывающий на то, что русский язык наряду с казахским продолжает играть немаловажную роль в системе обучения и воспитания казахстанских обучающихся.

Рисунок 38. Процентное соотношение респондентов по языку преподавания



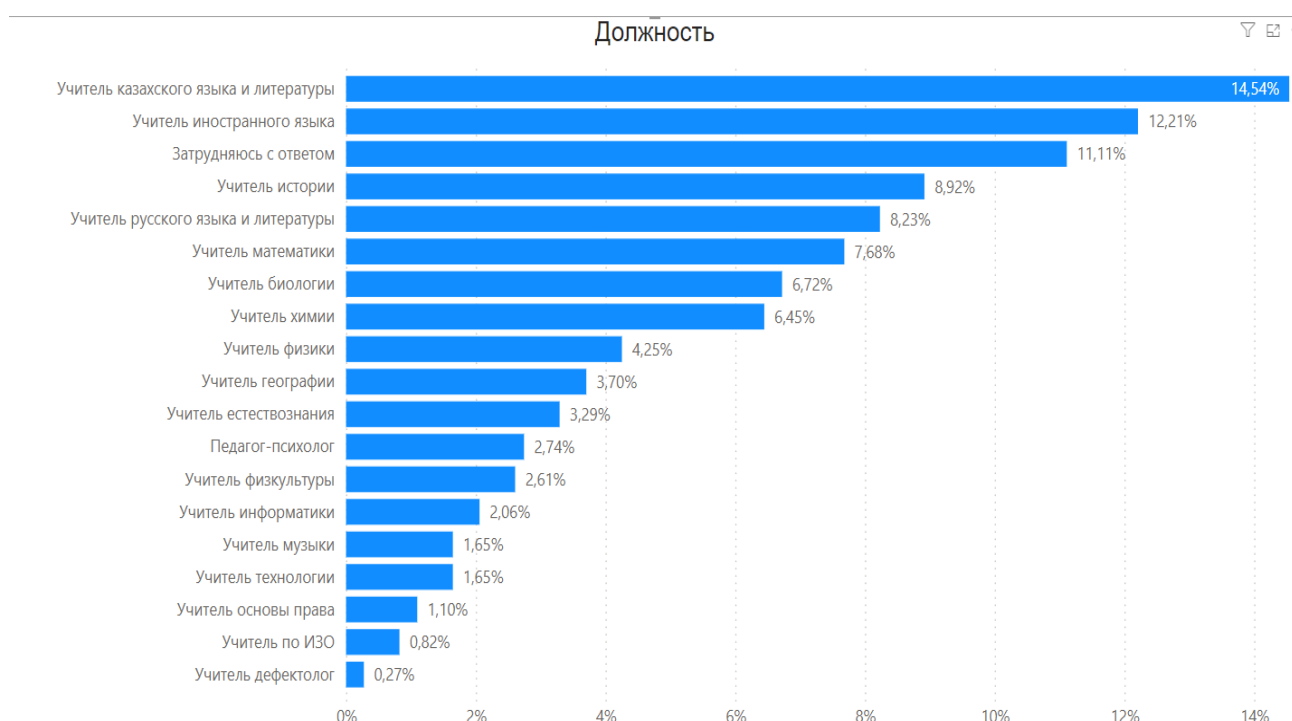
Хотя казахский язык преобладает, участие классных руководителей, преподающих на русском языке, также значительно. Это может свидетельствовать о том, что профориентационная работа проводится с учетом потребностей как

казахоязычных, так и русскоязычных обучающихся, что важно для обеспечения равных возможностей в выборе карьеры для всех школьников.

Преобладание казахского языка среди респондентов может также отражать государственную политику по укреплению казахского языка в системе образования, наряду с поддержанием русского языка, что способствует формированию двуязычного образовательного пространства.

Анализ процентного соотношения должностей классных руководителей по предметам, которые они преподают, позволяет сделать несколько ключевых выводов (рис. 39).

Рисунок 39. Процентное соотношение респондентов по языку преподавания



Во-первых, согласно результатам мониторинга становится ясно, что высокая доля классных руководителей приходится на учителей казахского языка и литературы (14,5%). Поддержка национального языка и культуры является важным приоритетом, и это может отражаться в активном участии учителей казахского языка в классном руководстве. Учителя казахского языка играют ключевую роль в воспитании национальной идентичности, проводя классные часы, где они не только обучают языку, но и знакомят обучающихся с культурными и историческими аспектами страны. Такие мероприятия могут способствовать осознанию важности родного языка и культуры, что в свою очередь может помочь ученикам сформировать свои карьерные интересы и цели, основанные на уважении к национальным традициям и ценностям.

Во-вторых, значительное число учителей иностранного языка (12,2%) на должностях классных руководителей может подчеркивать растущую потребность в знании иностранных языков в условиях глобализации. Это также может показывать, что профориентация должна быть ориентирована не только на внутренние потребности страны, но и на подготовку обучающихся к международной карьере.

На третьем месте по численности среди классных руководителей находятся учителя истории (8,2%), что указывает на важную роль истории в формировании национального самосознания и патриотизма среди обучающихся, что также является ключевым элементом профориентационной работы.

Далее, относительно равное представительство учителей русского языка и литературы, математики, биологии и химии (от 7,7% до 6,5%) указывает на сбалансированный подход в профориентации, где значимость каждого из этих предметов признается наравне.

В то же время наблюдается меньшая доля учителей естественно-научных дисциплин, таких как физика, география и естествознание (от 4,3% до 3,3%) на должностях классных руководителей. Аналогичная тенденция наблюдается среди учителей практико-ориентированных дисциплин, включая физкультуру, информатику, музыку, технологию и основы права (от 2,7% до 1%).

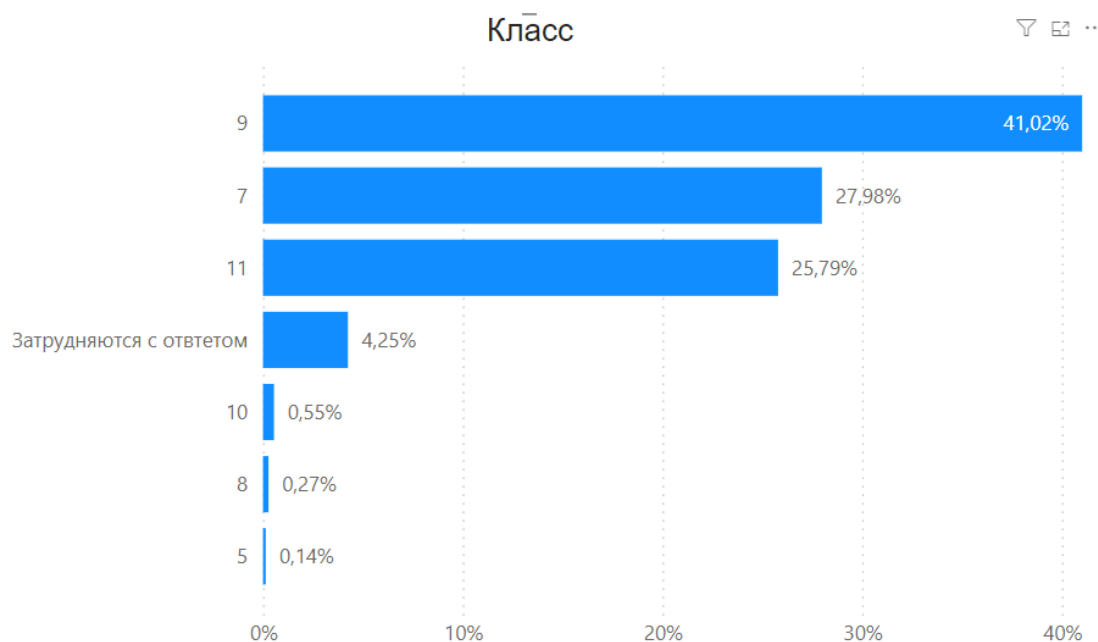
В целом, результаты мониторинга показывают, что классное руководство в школах охватывает широкий спектр предметов, при этом наибольшее участие в ней принимают учителя казахского языка, иностранного языка и истории. Это отражает комплексный подход к подготовке обучающихся, ориентированный на сочетание национальных приоритетов и глобальных тенденций.

Если рассмотреть процентное соотношение классных руководителей в разрезе классов, то можно сделать следующие выводы (рис. 40). Наибольшая доля опрошенных классных руководителей приходится на 9 классы (41%), 7 классы (28%) и 11 классы (26%) классы. Это свидетельствует о более активной профориентационной деятельности классных руководителей в старших классах.

В то же время, в 10 классах (0,6%), 8 классах (0,3%), 5 классах (0,1%) наблюдается значительно меньшая представленность классных руководителей, что указывает на менее активное участие в профориентационных работах на этих уровнях обучения.

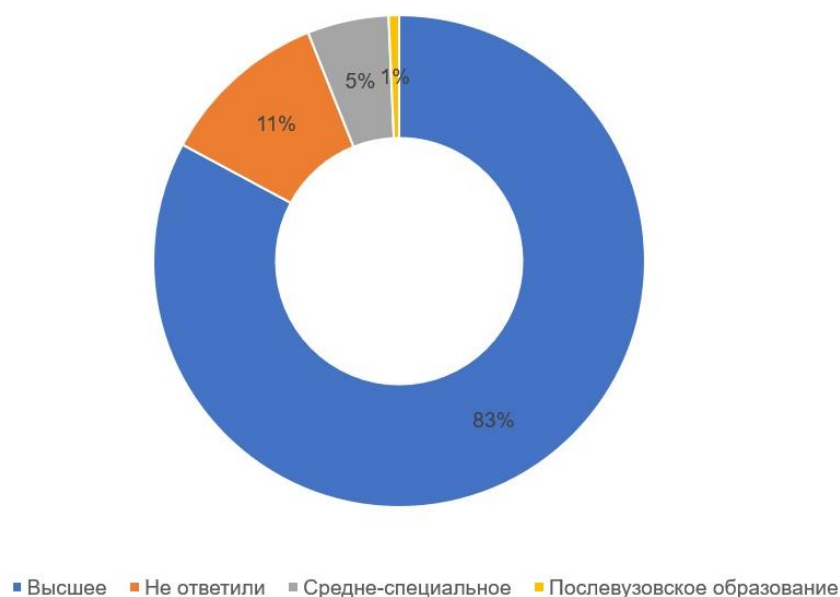
Среди участников мониторинга были и те классные руководители (4,3%), которые не указали, в каких классах они работают. Этот факт необходимо учитывать и прорабатывать при последующих мониторингах, так как отсутствие информации о конкретных классах может влиять на полноту и точность выводов исследования.

Рисунок 40. Процентное соотношение классных руководителей по классам



Если проанализировать процентное соотношение классных руководителей по уровням образования (рис. 41), то согласно результатам мониторинга видно, что большинство классных руководителей имеют высшее образование 604 респондента (83%). Лишь 39 респондентов (5%) имеют среднеспециальное образование, что свидетельствует о меньшей доле таких специалистов среди классных руководителей. Минимальная доля респондентов 5 человек (1%) имеет послевузовское образование (степень магистра), что может указывать на существующие барьеры или недостаточную мотивацию к дальнейшему обучению после получения высшего образования. Следует отметить, что некоторые участники мониторинга (11%) не предоставили информацию о своем уровне образования, что необходимо учитывать при интерпретации данных. Этот аспект требует внимания и дальнейшей проработки в рамках последующих мониторингов.

Рисунок 41. Процентное соотношение респондентов по уровню образования

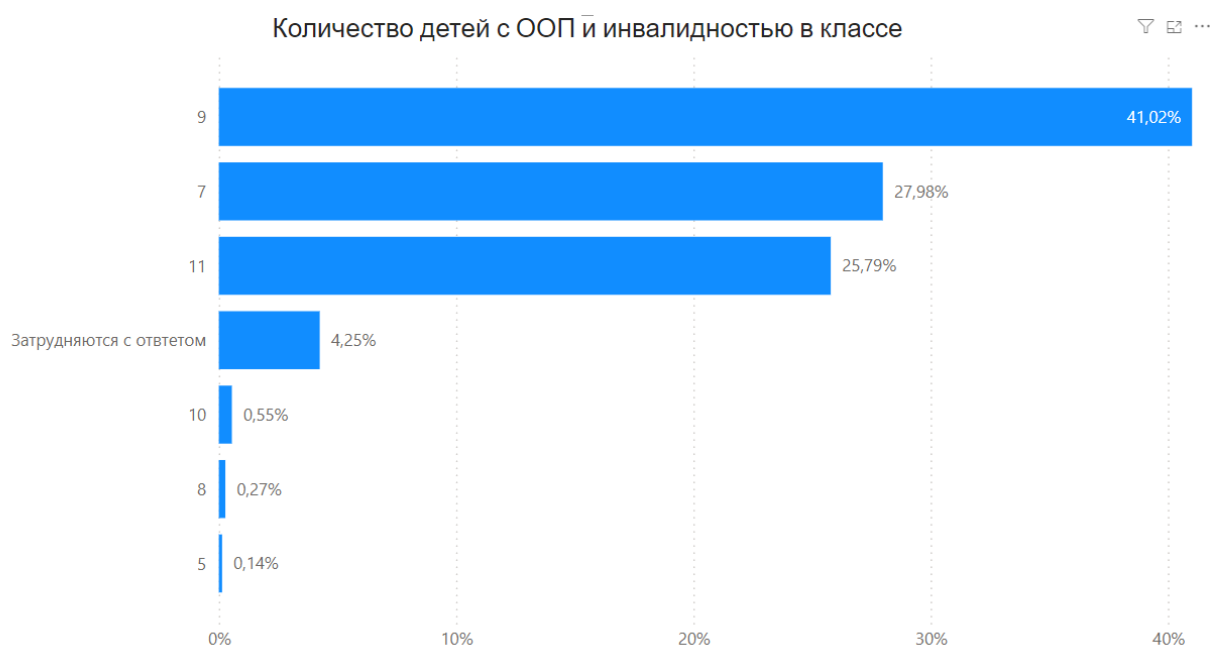


Согласно результатам мониторинга наибольшее количество обучающихся с особыми образовательными потребностями (ООП) и инвалидностью зарегистрировано в 9 классах (41%), в 7 классах (28%), и в 11 классах (26%) (рис. 42). Наибольшая концентрация таких обучающихся в старших классах, может свидетельствовать о том, что в таком возрасте, образовательные потребности становятся более явными.

В то же время, относительно низкое процентное соотношение обучающихся с ООП и инвалидностью зафиксировано в 10 классах (0,5%), 8 классах (0,3%) и в 5 классах (0,2%). Это может указывать на недостаточную диагностику или иную специфику потребностей в этих возрастных группах.

Также следует отметить, что 4,3 % респондентов не смогли предоставить информацию по данному вопросу. Это подчеркивает необходимость улучшения сбора данных для обеспечения более полной и точной картины распределения обучающихся с ООП и инвалидностью.

Рисунок 42. Процентное соотношение респондентов по количеству обучающихся с ООП и инвалидностью в их классах



Также в мониторинге классные руководители были опрошены относительно организации профориентационной деятельности обучающихся: по направлениям урочной и внеурочной деятельности, работы с родителями, а также относительно дополнительного образования.

Согласно результатам мониторинга, а именно организации профориентационных работ как урочной деятельности (рис. 43), 29% респондентов проводят профориентационные мероприятия от 1 до 10 часов, 15% — проводят профориентационные мероприятия от 10 до 20 часов, 5% — от 20 до 30 часов, 3,4% — от 30 до 40 часов, 1% — 1 раз в месяц и 1% — 1 раз в неделю, 0,4% респондентов выделяют от 24 – 25 часов, а 0,3% проводят до 100 часов.

Рисунок 43. Процентное соотношение респондентов по организации профориентационных мероприятий как урочной деятельности



Однако, несмотря на указанные временные затраты, большинство респондентов не могут конкретно описать характер проводимых мероприятий. Это подчеркивает недостаток ясности и системности в организации этих мероприятий, и свидетельствует о необходимости улучшения документирования профориентационных мероприятий для повышения их эффективности и прозрачности.

Следует отметить, что 6,7% респондентов осуществляют профориентационные работы в рамках урочной деятельности на классных часах, 4,1% проводят профориентационные мероприятия, 2,2% занимаются анкетированием, 0,7 % организуют Дни открытых дверей, 0,5% проводят тренинги, 0,4% осуществляют профориентационные работы согласно плану, 0,3% выезжают в колледжи, 0,3% проводят круглые столы, 0,2% проводят проектную деятельность, 0,14% проводят в виде постер-сессий и спортивных мероприятий. Более того 28% респондентов затрудняются ответить на этот вопрос.

Однако, несмотря на все разнообразие форм профориентационной работы в рамках урочной деятельности, данные респонденты не указывают временные затраты на проведение данных мероприятий. Это подчеркивает необходимость систематизации времени, затрачиваемого на профориентационные мероприятия, для более точного анализа их эффективности и охвата.

Если проанализировать организацию профориентационных мероприятий как внеурочной деятельности (рис. 44), то согласно ответам респондентов: 33,9% респондентов проводят профориентационные работы от 1 – 5 часов, 11,5% - от 10 – 20 часов, 8,9% от 20-35 часов, 0,1% проводят один раз в месяц. Однако данные респонденты, как и в случае с проведением профориентационных работ в рамках урочной деятельности затрудняются описать характер данных мероприятий.

Рисунок 44. Процентное соотношение респондентов по организации профориентационных мероприятий как внеурочной деятельности



Следует отметить, что 14,7% респондентов затруднились ответить на вопрос об организации профориентационных мероприятий в рамках внеурочной деятельности. Это указывает на неопределенность или недостаточную проработанность этого аспекта. Кроме того, 7,6 % респондентов сообщили, что не проводят никаких профориентационных мероприятий в рамках внеурочной деятельности.

Из респондентов, которые проводят профориентационные мероприятия в рамках внеурочной деятельности, 5% организуют спортивно-культурные мероприятия, 4,8% проводят классные часы, 3,7% устраивают экскурсии в учебные заведения, 2,6% организуют встречи с представителями разных профессий. Также 0,4% респондентов проводят анкетирование и работу с психологами, 0,3 % проводят конкурсы эссе, проекты, экскурсии на рабочие места родителей. Небольшая доля респондентов (0,1%) проводят встречи с выпускниками школ, презентации, и флэшмобы.

Разнообразие форм профориентационных мероприятий, таких как спортивно-культурные мероприятия, экскурсии и встречи с представителями профессий, демонстрируют активное использование различных подходов, но также подчеркивает необходимость дальнейшего анализа для оценки их эффективности.

Согласно ответам респондентов на вопрос об организации профориентационных мероприятий с родителями обучающихся (рис. 45) можно сделать следующие выводы.

Около 34,6% респондентов занимаются профориентационной работой с родителями в пределах от 1 до 10 часов, 7,4% — от 10-20 часов, 3,7% — от 20 до 30 часов. Однако, несмотря на указанные временные интервалы, данные респонденты не уточняют, какие именно мероприятия проводятся в рамках этого времени.

Также 26,2% респондентов затрудняются ответить на этот вопрос, что подчеркивает недостаток конкретной информации о проводимых мероприятиях. Более того, это говорит о важности прозрачности и составления отчетности при проведении профориентационной работы и необходимости повышения информированности и проработки вопросов, касающихся профориентационной работы с родителями.

Рисунок 45. Процентное соотношение респондентов по организации профориентационных мероприятий с родителями



Анализ ответов классных руководителей на вопрос об их осведомленности и участии в информировании обучающихся о дополнительном образовании выявил следующие тенденции (рис. 46).

Рисунок 46. Процентное соотношение респондентов по организации профориентационных мероприятий как внеурочной деятельности



Примерно 33,2% респондентов уделяют этому аспекту от 1 – 10 часов, 6% от 10 – 20 часов, 4,9% от 20 – 30 часов, хотя конкретные виды дополнительного образования при этом не уточняются. Также значительное количество респондентов (17,6%) затрудняются дать точный ответ на данный вопрос. Это показывает, что существует некая неопределенность или недостаток информации относительно данного направления.

Примечательно, что около 19,2% респондентов ответили, что не уделяют этому направлению внимание. Это говорит о существовании проблемы, связанной с недостаточной вовлеченностью или осознанием важности дополнительного образования в школьной среде.

Кроме того, 6,6% респондентов указали на участие обучающихся в профориентационных кружках, 3,3% – на занятия в образовательных центрах, 1,7% – на встречи с представителями различных профессий, 1,6% – на участие в спортивно-культурных секциях.

Прочие респонденты упомянули такие формы дополнительного образования обучающихся, как посещение колледжей и вузов (1,5%), работа с психологами (1,1%), встречи с сотрудниками районных центров (0,8%), факультативные занятия (0,7%), конкурсы по эссе и экскурсии на производство (0,4%), курсы робототехники (0,3%), анкетирование, курсы по компьютерной грамотности, олимпиадная подготовка, экскурсии в воинскую часть и экскурсии на предприятие ГРЭС-2 (по 0,1%).

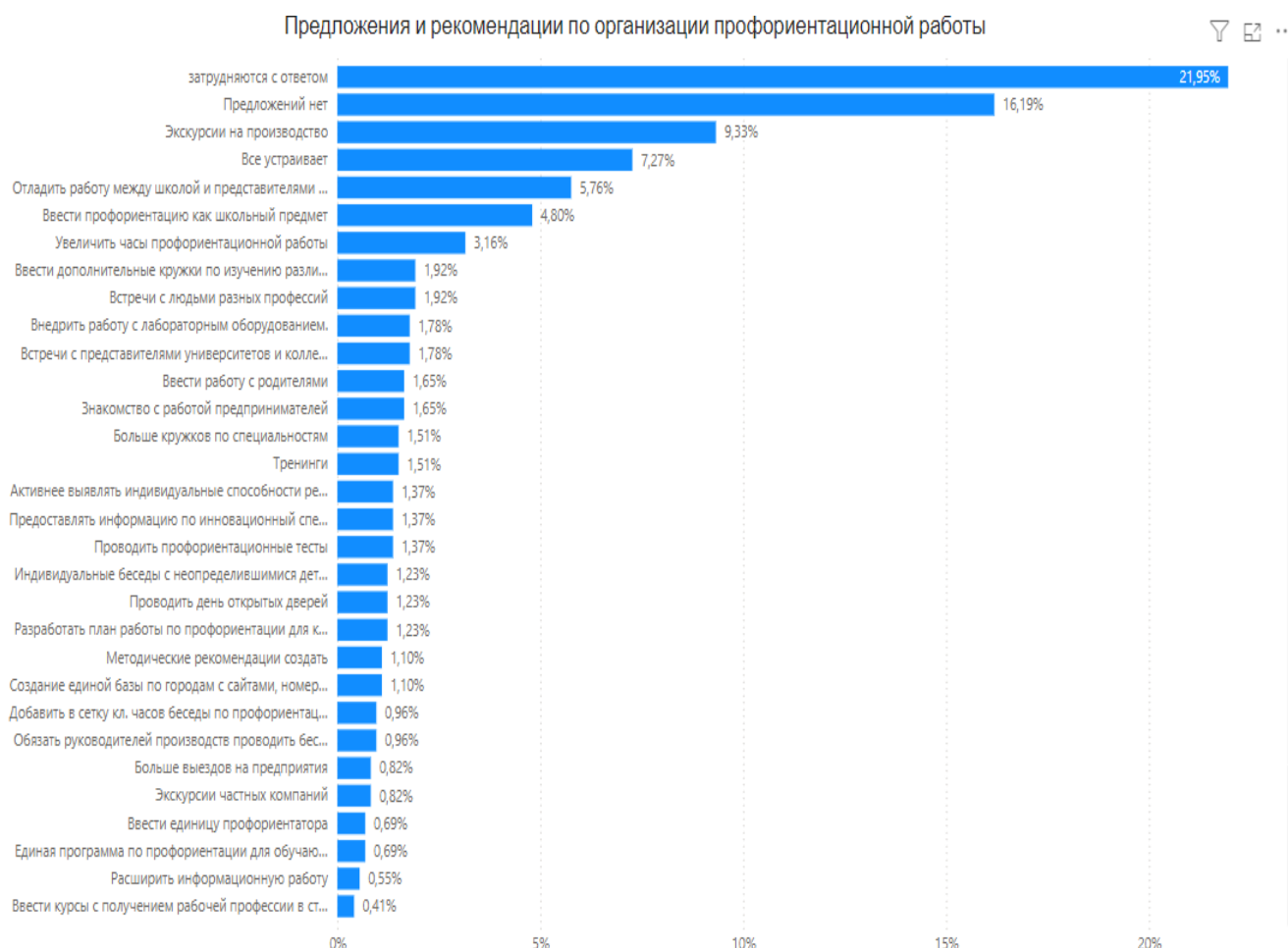
Таким образом, результаты опроса демонстрируют разнонаправленное участие классных руководителей в процессе информирования обучающихся о дополнительном образовании. Эти данные указывают на необходимость усиления информационной поддержки и координации работы педагогов в данной сфере, чтобы обеспечивать равный доступ к возможностям для их всестороннего развития.

При анализе предложений и рекомендаций по организации профориентационной работы, поступивших от классных руководителей можно сделать следующие выводы (рис. 47).

Значительная часть респондентов (21,9%) затруднились дать конкретный ответ, что может свидетельствовать о недостаточной осведомленности или отсутствии сформированных мнений по данному вопросу.

Также 16,2% опрошенных указали на отсутствие каких-либо предложений, а 7,3% отметили, что их устраивает текущая ситуация.

Рисунок 47. Предложения и рекомендации по организации профориентационной работы



Однако были и те, кто предложил конкретные меры для улучшения профориентации в школах. Например, 4,8% респондентов предложили ввести профориентацию как обязательный школьный предмет, а 3,2% выразили мнение о необходимости увеличения часов, отведенных на профориентационную работу. Другие предложения включали введение дополнительных кружков по изучению различных вузов страны (1,9%), внедрение работы с лабораторным оборудованием и организацию встреч с представителями университетов и колледжей (1,8%), а также активизацию работы с родителями и знакомство учеников с деятельностью предпринимателей (1,6%).

Помимо этого, 1,5% респондентов предложили расширить количество кружков по специальностям и тренингов, а 1,4% акцентировали внимание на необходимости выявления индивидуальных способностей детей, предоставления информации о инновационных специальностях и профессиях будущего, а также проведения профориентационных тестов.

Другие предложения включали проведение индивидуальных бесед с детьми, не определившимися с выбором профессии, проведение дней открытых дверей, разработку плана работы по профориентации для классных руководителей (по 1,2%).

Также респонденты отметили необходимость разработки методических рекомендаций и создания единой базы по регионам с информацией о колледжах и учебных заведениях для удобного информирования обучающихся (по 1,1%).

Дополнительно было предложено включить в сетку классных часов беседы по профориентации и обязать руководителей производств проводить бесплатные экскурсии для обучающихся, чтобы те могли познакомиться со специальностями, выполняемыми функциями и условиями труда (по 1%).

Некоторые респонденты также рекомендовали увеличить количество выездов на предприятия и экскурсии от частных компаний (по 0,8%), ввести должность профориентатора и единую программу по профориентации для обучающихся (по 0,7%).

Наконец, отдельные предложения касались расширения информационной работы (0,5%) и введения курсов с получением профессии для старшеклассников.

Таким образом, результаты опроса показывают, что, несмотря на наличие значительного числа респондентов, не имеющих конкретных предложений или довольных текущей ситуацией, существует также заметная группа классных руководителей, которые видят необходимость реформ и предлагают конкретные меры для улучшения профориентационной работы в школах. Эти данные свидетельствуют о потребности в комплексной модернизации и усилении взаимодействия между школами, вузами и предприятиями для обеспечения более эффективной профориентации и подготовки учащихся к будущей профессиональной деятельности.

Выводы

На основании проведенного мониторинга, который охватил все 20 регионов страны и включил 729 классных руководителей из 200 школ, можно сделать несколько ключевых выводов.

Во-первых, участие широкого круга респондентов обеспечило хорошую репрезентативность данных, что позволяет сделать обоснованные выводы о состоянии профориентационной работы в школах. Однако для последующих исследований важно учитывать равное представительство респондентов из городских и сельских школ, а также из общеобразовательных и гимназических школ, чтобы минимизировать возможные искажения в данных.

Во-вторых, выявленные различия в языке преподавания среди классных руководителей указывают на необходимость дальнейшего исследования того, как профориентационная работа адаптируется под языковые потребности учащихся. Это особенно важно в условиях многоязычия, где обеспечение равных возможностей для всех школьников, независимо от языка обучения, играет ключевую роль в их будущих карьерных выборах.

Состав классных руководителей и их профессиональная направленность

Наибольшая доля классных руководителей — учителя казахского языка и литературы (14,5%), иностранного языка (12,2%) и истории (8,2%). Это может объясняться акцентом на национальные и глобальные приоритеты, важные в воспитании учеников.

Преобладание профориентации в старших классах

Наибольшее внимание профориентационной работе уделяется в 9-х классах (41%) и 11-х классах (26%), что говорит о более активной профориентационной деятельности на старшем уровне. Фокус на профориентацию в старших классах отражает подход, нацеленный на помощь учащимся в выборе профессии перед окончанием школы. Однако недостаточная активность в средних классах указывает на необходимость более раннего внедрения профориентационных мероприятий.

Уровень образования классных руководителей

Большинство классных руководителей (83%) имеют высшее образование. Лишь немногие имеют среднеспециальное (5%) или послевузовское образование (1%). Высокий уровень образования учителей может позитивно сказываться на уровне профессиональной подготовки учеников, однако низкий процент специалистов с послевузовским образованием может указывать на недостаточную мотивацию к повышению квалификации.

Несистематичность профориентационных мероприятий

Большинство респондентов затрудняются описать профориентационные мероприятия или конкретные временные затраты на них, указывая на дефицит четкой структуры и системности в организации профориентации. Недостаток документирования и стандартов в профориентационной работе указывает на необходимость разработки систематических методик и временных рамок для более эффективного и прозрачного проведения мероприятий.

Работа с родителями и дополнительное образование

Большинство респондентов проводят профориентационную работу с родителями и уделяют внимание дополнительному образованию, однако значительная часть респондентов затрудняется описать мероприятия и не использует дополнительные ресурсы для профориентации. Несистематическая вовлеченность родителей и недостаток конкретной информации о дополнительном образовании указывают на потребность в усилении взаимодействия с родителями и обеспечении доступа к дополнительным образовательным ресурсам.

Предложения и рекомендации по улучшению профориентационной работы

Опрошенные классные руководители предложили ввести профориентацию как обязательный предмет, увеличить часы, отведенные на профориентацию, организовать экскурсии на предприятия, а также создать единую базу данных по колледжам и вузам. Предложения указывают на потребность в структурной модернизации профориентации, с акцентом на практические мероприятия и интеграцию профориентационной работы в школьную программу.

АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КАРТ

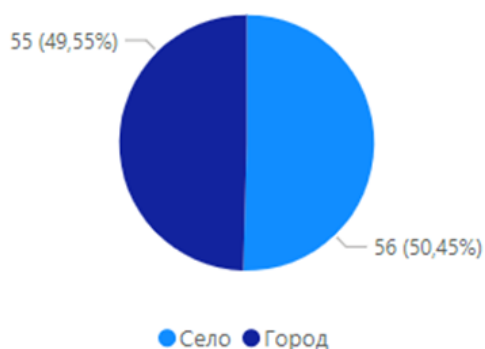
ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА 5

ПЕДАГОГ-ПРОФОРИЕНТАТОР

111

В исследовании приняли участие 111 педагогов-профориентаторов 200 охваченных мониторингом школ, из них 50,5% ведут свою деятельность в сельских организациях среднего образования и 49,5% из городских школ (рис. 48).

Рисунок 48. Количество педагогов-профориентаторов в разрезе город/село



Технологические карты заполнили 67,5% педагогов-профориентаторов школ с казахским языком обучения и 32,4% педагогов школ с русским языком обучения (рис. 49), из них 62% работают в общеобразовательных организациях среднего образования и 38% в специализированных школах (гимназии, лицеи, БИЛ, Дарын, НИИШ и т.д.) (рис. 50).

Рисунок 49. Разделение по языкам обучения

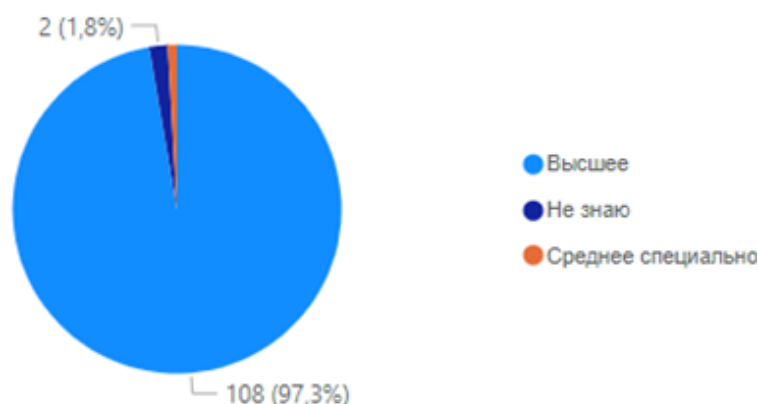


Рисунок 50. Тип организации образования



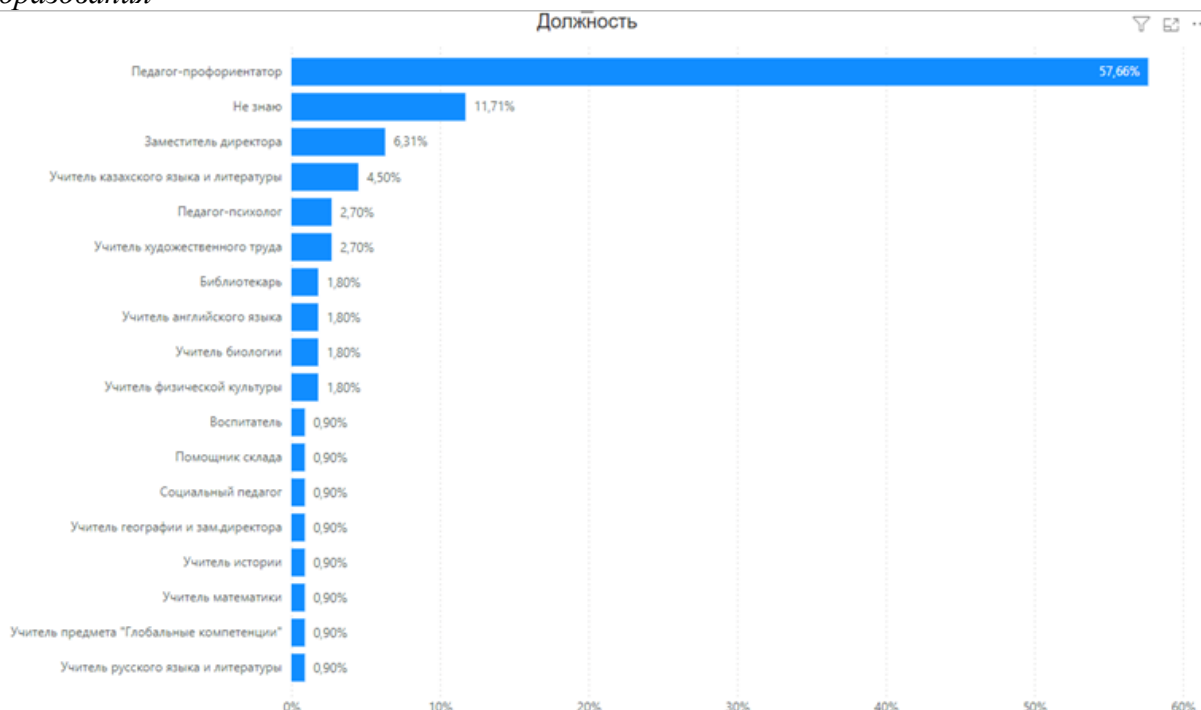
97% опрошенных педагогов имеют высшее образование, около 2% отметили, что имеют среднее специальное образование и столько же не знают уровень полученного образования (рис. 51).

Рисунок 51. Уровень образования педагогов-профориентаторов



На вопрос о занимаемой должности в организации образования 57,7% респондентов ответили, что занимают должность педагога-профориентатора, 6,3% опрошенных ведут профориентационную работу в должности заместителя руководителя организации образования, 4,5% являются учителями казахского языка и литературы и почти 12% не знают в какой должности трудятся (рис. 52).

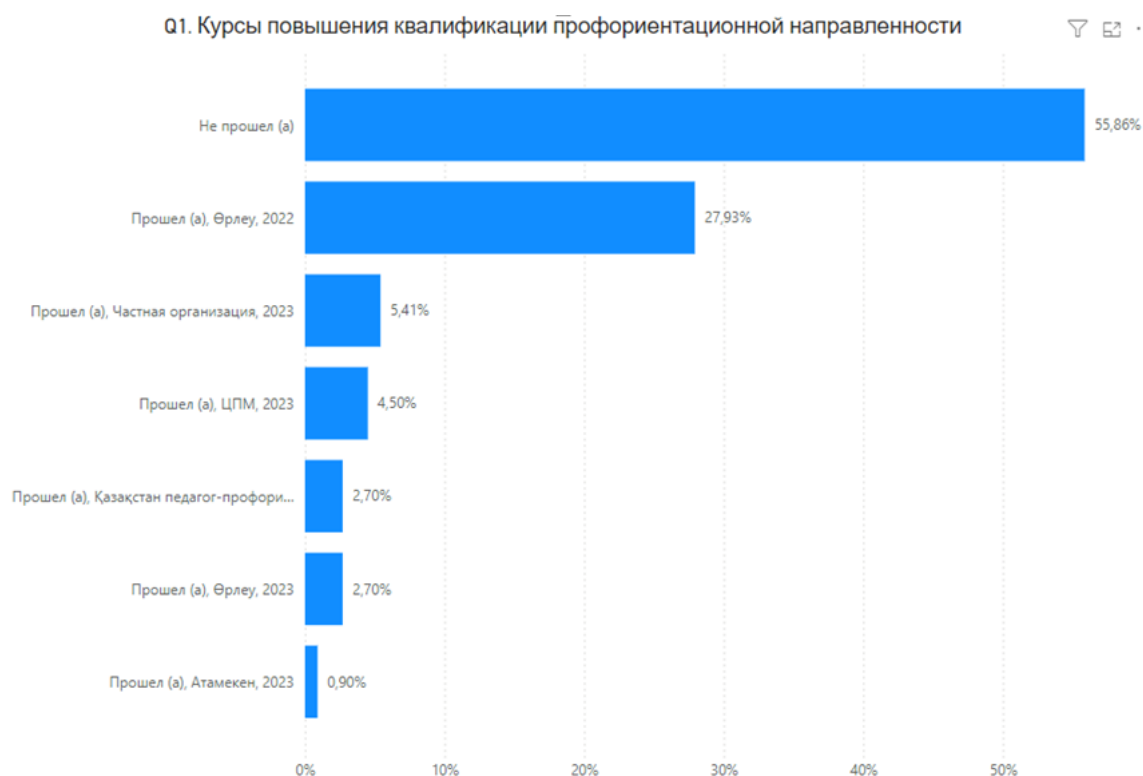
Рисунок 52. Занимаемая педагогами-профориентаторами должность в организации образования



56% педагогов-профориентаторов не проходили курсы повышения по профориентации, 28% прошли курсы повышения квалификации с 2022 по 2024 год, организованные НАО «Орлеу» по теме «Развитие компетенций педагога для проведения профессиональной ориентации обучающихся в современных

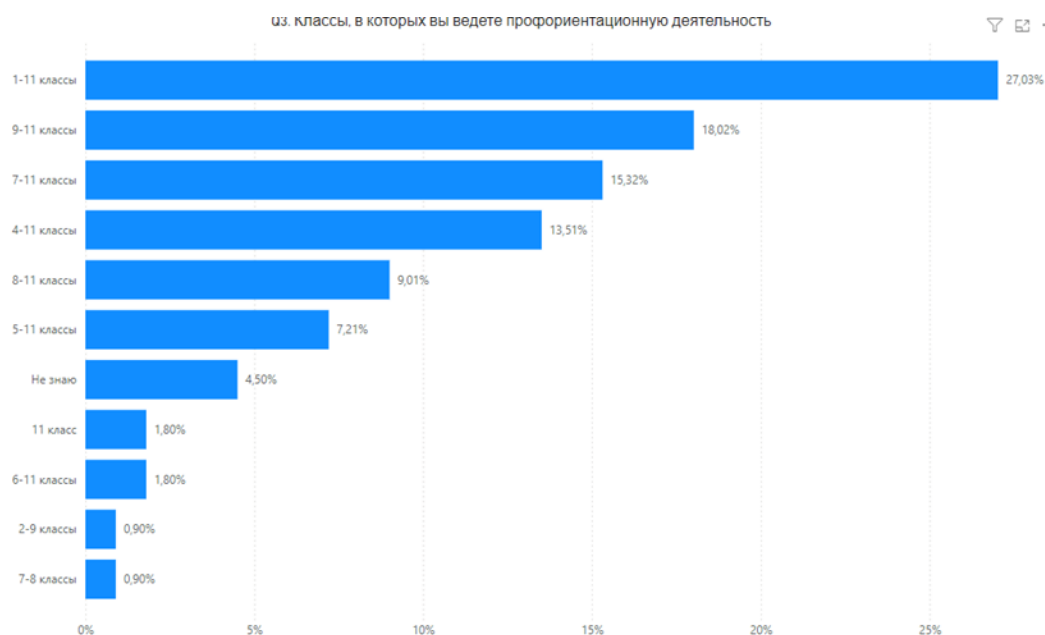
условиях» (рис. 53). Также педагогами были названы следующие темы курсовой подготовки частных образовательных организаций: «Методика профориентатора в школе» 2023г.; «развитие социальных навыков учащихся: семья, школа, карьера» 2022 г.; «College and Career counseling sessions» 2024г.; «Школа современной профориентации, Ильяс Садвакасов, 2023г.»; «Предпринимательство и бизнес» 2023г.

Рисунок 53. Курсы повышения квалификации, пройденные педагогами-профориентаторами с 2022 по 2024 год.



На следующий вопрос технологической карты о том в каких классах ведется профориентационная работы 27% респондентов ответили, что профориентацией охвачены обучающиеся с 1 по 11 класс; 18% указали, что профориентационная работа ведется только в старших классах (9-11 кл.); 15% ведут данную деятельность с 7 по 11 классы; 13,5% работают с обучающимися с 4 по 11 класс, еще 9% консультируют обучающихся 8-11 классов; 4,5% не смогли ответить на вопрос (рис. 54).

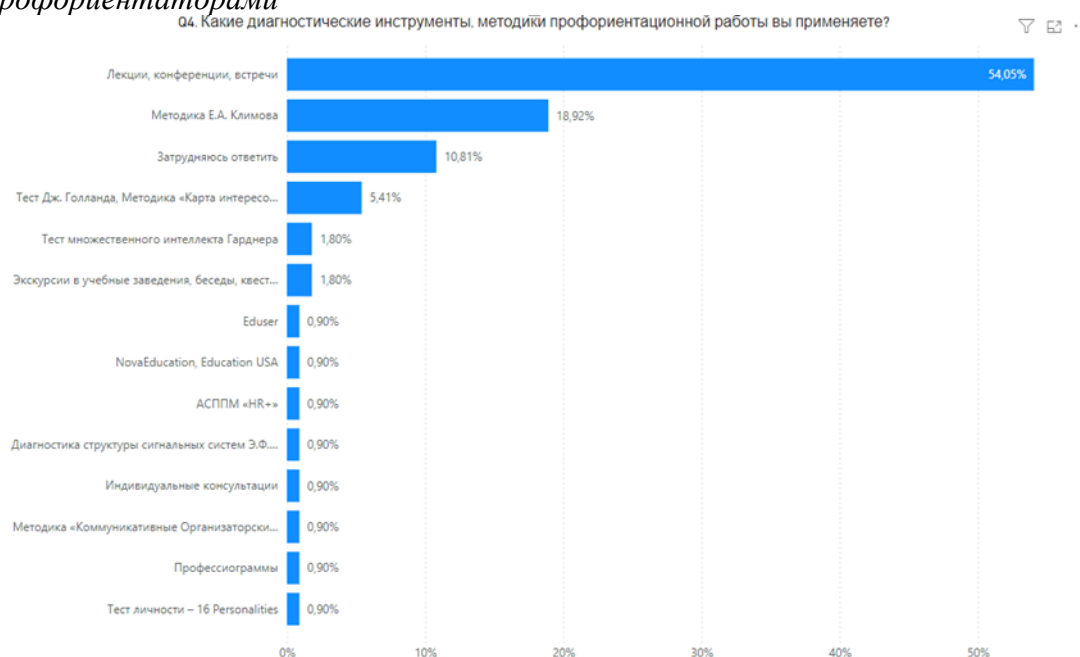
Рисунок 54. Классы, охваченные профориентационной деятельностью



Лекции, конференции, встречи со специалистами различных профессий обозначили как применяемые диагностические инструменты и методики при проведении профориентационной работы 54% опрошенных учителей (рис. 55). Вторая по популярности методика, основанная на типологии профессий Е.А. Климова, пользуется заметным признанием среди участников исследования. Тест Дж. Холланда и методика «Карта интересов» (5,4%) – Этот тест и методика также используются, но гораздо реже.

Менее популярные методики включают тесты на множественный интеллект, экскурсии, индивидуальные консультации и другие.

Рисунок 55. Диагностические инструменты и методики, применяемые педагогами-профориентаторами



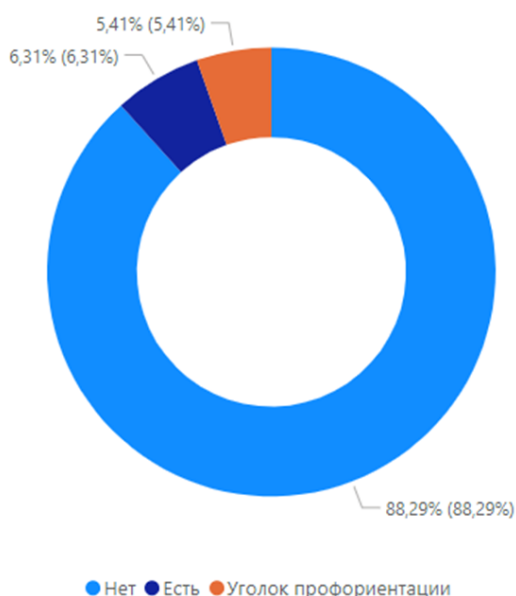
Более 10% респондентов затруднились ответить на данный вопрос, что может указывать на то, что они не обладают достаточной информацией о существующих профориентационных инструментах, либо не участвуют в таких мероприятиях.

Лишь в очень малом количестве школ (6%) есть полноценный профориентационный кабинет. Это крайне низкий показатель, который говорит о недостаточном внимании к вопросам профессиональной ориентации со стороны организаций среднего образования.

Подавляющее большинство опрошенных отметили, что в их школах нет действующего профориентационного кабинета (88%) (рис. 56). Это вызывает серьезное беспокойство, так как отсутствие специально оборудованных кабинетов и мест для проведения профориентационной работы значительно ограничивает возможности обучающихся в выборе профессии и получении необходимой информации. Небольшой процент школ (5%) все же имеет хоть какой-то элемент профориентации в виде «уголка профориентации». Это показывает, что в некоторых школах предпринимаются шаги для предоставления информации о профессиях, но этого явно недостаточно для полноценного процесса профориентации.

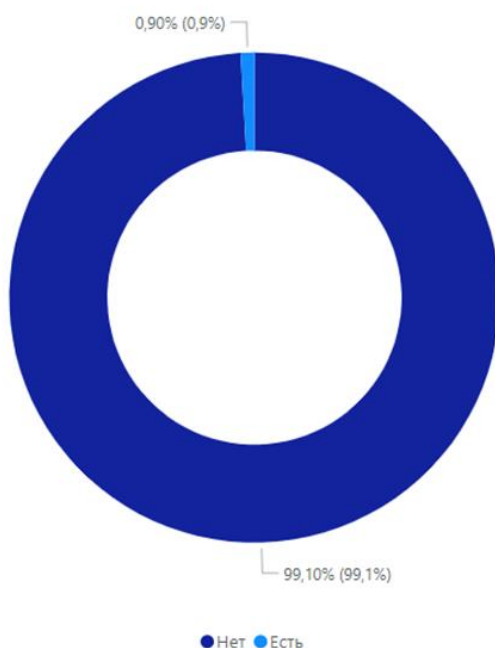
Рисунок 56. Наличие Кабинета профориентации

q5. Наличие действующего профориентационного кабинета



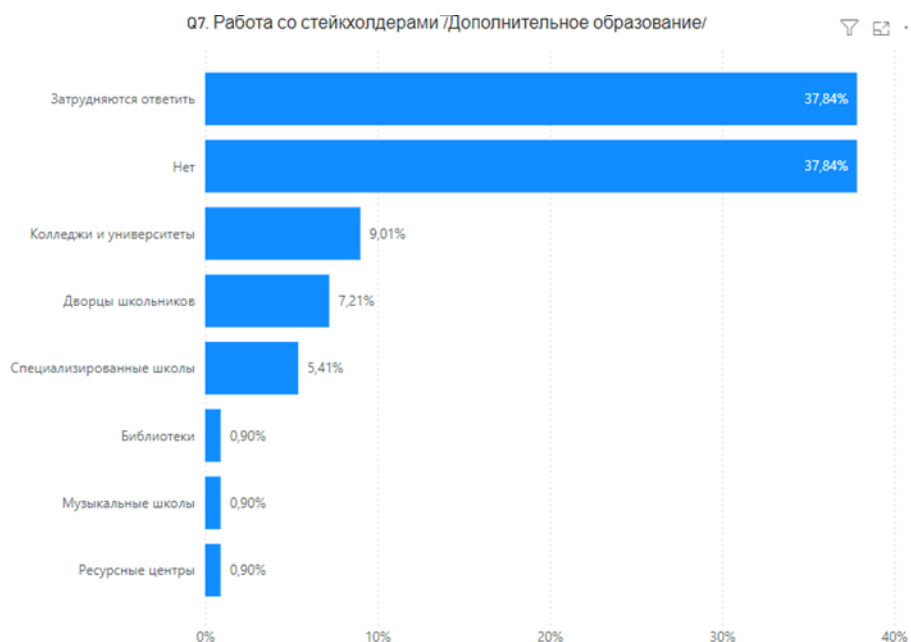
Такая же ситуация происходит в школах и с виртуальным кабинетом профориентации (рис. 57). 99% педагогов-профориентаторов и специалистов, проводящих профориентационную деятельность в организациях среднего образования, указали на его отсутствие. Лишь один процент школ располагает такими кабинетами, что указывает на единичные случаи внедрения инноваций в образовательную практику.

Рисунок 57. Наличие виртуального кабинета профориентации
Q6. Наличие действующего виртуального профориентационного кабинета



На графике (рис. 58) представлены данные о взаимодействии школ с различными стейкхолдерами, в данном случае с организациями дополнительного образования. Значительная доля респондентов либо затрудняется ответить на вопрос о взаимодействии со стейкхолдерами (37,8%), либо прямо указывает на отсутствие такого взаимодействия (37,8%). Это может свидетельствовать о низкой осведомленности педагогов о возможностях сотрудничества или о реальном отсутствии такой работы в школах.

Рисунок 58. Профориентационное взаимодействие с организациями дополнительного образования



Лишь небольшой процент школ (9%) взаимодействует с организациями высшего и среднего профессионального образования. Такое сотрудничество может играть важную роль в профориентации обучающихся, поэтому этот показатель можно считать недостаточным.

7,2% школ сотрудничают с Дворцами школьников, еще 5,4% с различными специализированными школами, что может расширять возможности школьников в области профориентации и развития дополнительных навыков.

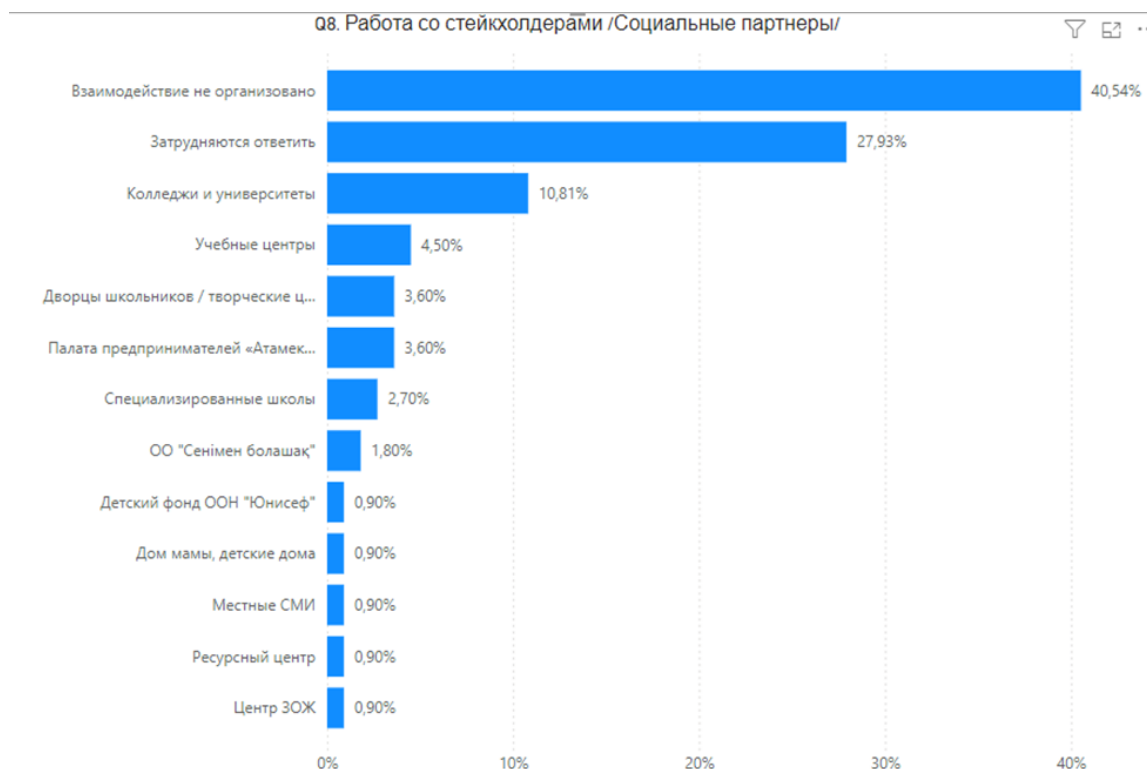
Также не организовано взаимодействие с социальными партнерами, - так ответило 40,5% респондентов, затруднились с ответом 28% (рис. 59).

Некоторая часть школ сотрудничает с учебными центрами (4,5%) и дворцами школьников (3,6%), что помогает разнообразить образовательный процесс и предоставляет обучающимся дополнительные возможности для развития.

Участие палаты предпринимателей, что составляет 3,6%, в работе с некоторыми школами указывает на не достаточное развитие предпринимательских навыков у школьников.

Необходимо также отметить низкий уровень взаимодействия с общественными организациями, например, с общественной организацией «Сенім болашақ», Детским фондом ООН «ЮНИСЕФ», местными СМИ и другими стейкхолдерами взаимодействуют менее 1% школ.

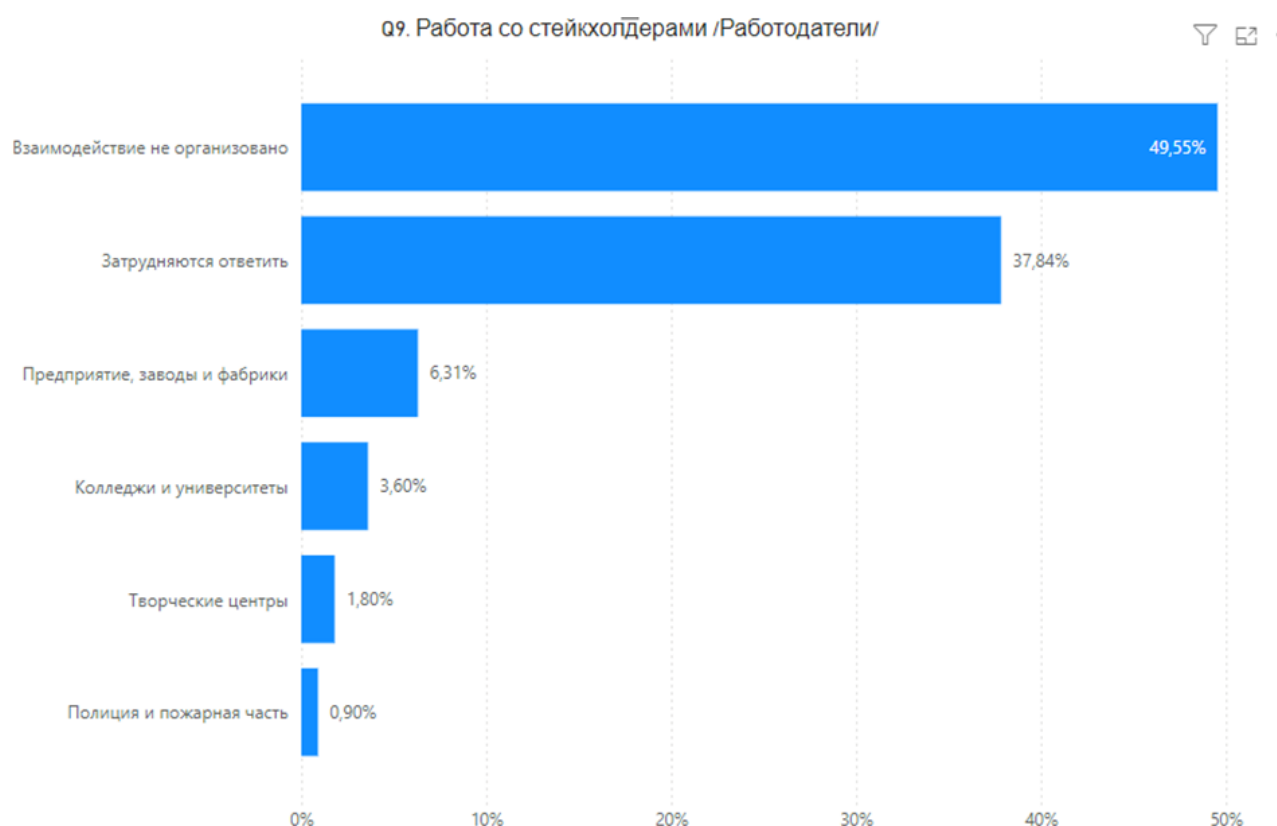
Рисунок 59. Профориентационное взаимодействие с социальными партнерами, общественными организациями



49,6% опрошенных педагогов ответили, что нет взаимодействия с работодателями (рис. 60). Значительная доля опрошенных (более 37%) затрудняются ответить на вопрос о наличии сотрудничества с работодателями, лишь малая часть школ (6,31%) имеет налаженные связи с предприятиями,

заводами и фабриками, еще очень небольшая доля школ имеет сотрудничество с различными творческими центрами и правоохранительными органами.

Рисунок 60. Профориентационное взаимодействие с работодателями



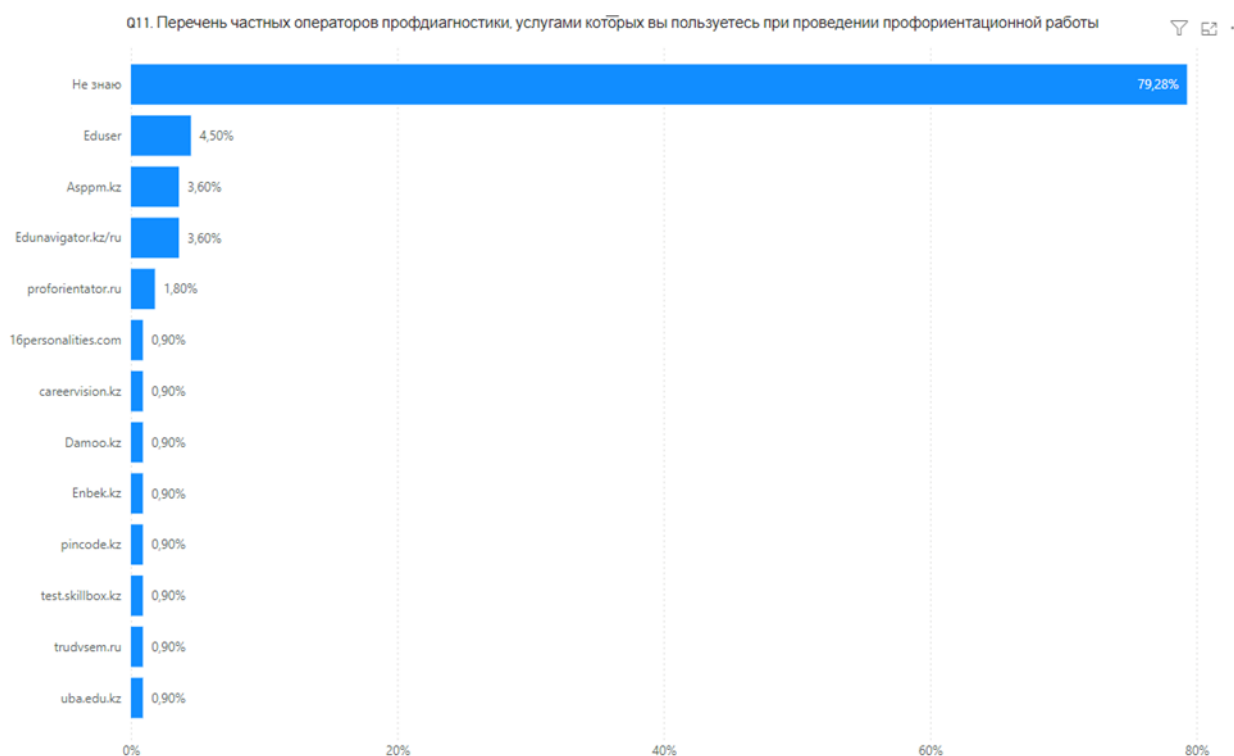
Здесь необходимо отметить, что технологическая карта была составлена таким образом, чтобы педагоги могли отметить степень взаимодействия с каждым стейкхолдером в отдельности, для этого были сформированы несколько отдельных граф. К сожалению, педагоги не смогли разделить стейкхолдеров по назначению и отмечали одних и тех же во всех графах карты.

Не смогли назвать частных операторов профдиагностики, услугами которых пользуются при проведении профориентационной работы в регионах почти 80% респондентов (рис. 61).

4,50% респондентов пользуются услугами платформы Eduser, по 3,6% респондентов упомянули платформы Asppm.kz и Edunavigator.kz.

Полученные результаты показывают на значительные пробелы в осведомленности о существующих инструментах и платформах, доступных для профориентационной работы в школах страны.

Рисунок 61. Вовлеченность частных операторов профдиагностики

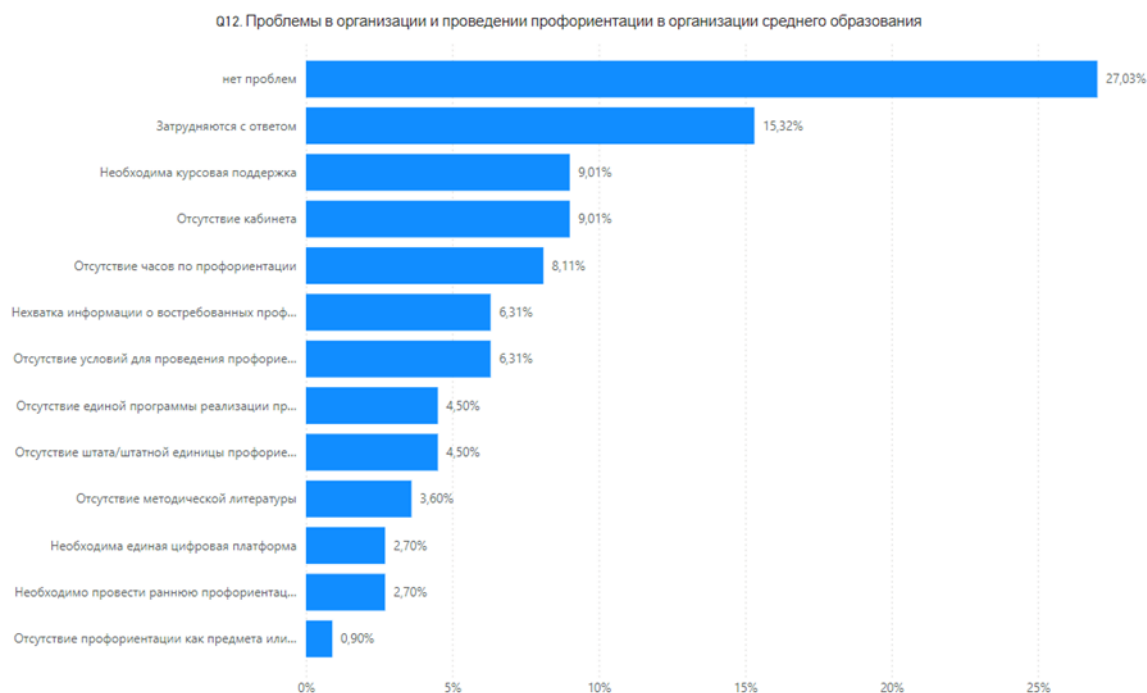


На вопрос о существующих проблемах при проведении профориентационных мероприятий в организациях среднего образования 27% педагогов-профориентаторов ответили, что не сталкиваются с проблемами при организации профориентации в школе, еще 15% опять-таки затруднились с ответом, что говорит, к сожалению, о несколько индифферентном отношении к профориентации, существующем в системе среднего образования (рис. 62).

9% респондентов считают, что требуется дополнительная курсовая поддержка еще столько же, отметили, что отсутствует специально оборудованный кабинет для профориентации; 8% указали на нехватку учебных часов, отведенных на профориентацию.

По 6,3% опрошенных педагогов-профориентаторов отметили нехватку информации и отсутствие условий для проведения профориентации; 4,5% и 3,6% соответственно указали на отсутствие единой программы и методической литературы; 4,5% респондентов видят проблему в отсутствии выделенной штатной единицы педагога-профориентатора; около 3% респондентов считают, что требуется единая цифровая платформа профориентации и внедрение ранней профориентации; 1% учителей указали на необходимость включения профориентации в учебную программу как отдельного предмета или курса.

Рисунок 62. Проблемы в организации и проведении профориентационной работы по ответам педагогов



Выводы

Отсутствие структурированной профориентационной инфраструктуры

Только 6% школ имеют полноценный кабинет профориентации, а виртуальный кабинет есть всего в 1% школ.

Ограниченное взаимодействие с ключевыми стейкхолдерами

49,6% респондентов отметили отсутствие взаимодействия с работодателями, а 37,8% не знают о возможности сотрудничества с другими стейкхолдерами. Лишь 9% школ сотрудничают с организациями высшего и среднего профессионального образования. Низкий уровень взаимодействия с внешними организациями ограничивает обучающихся в ознакомлении с профессиональной средой и рынком труда. Это свидетельствует о необходимости активизации сотрудничества с работодателями и организациями профессионального образования.

Низкий уровень осведомленности о профориентационных инструментах

80% респондентов не смогли назвать частные платформы и операторы профдиагностики, используемые в школах. Слабая осведомленность о современных инструментах профориентации ограничивает педагогов в использовании диагностических и профориентационных технологий, что требует повышения уровня информационной поддержки и доступности данных ресурсов.

Основные проблемы и барьеры в профориентации

Среди ключевых проблем респонденты отметили отсутствие оборудованных кабинетов (9%), нехватку учебных часов (8%), недостаток курсовой подготовки (9%), отсутствие единой программы (4,5%) и методических материалов (3,6%).

Заключение

Проведенный мониторинг выявил фрагментарный характер профориентационной работы, недостаток инфраструктуры и инструментов, а также слабое взаимодействие с внешними стейкхолдерами. Для повышения эффективности профориентации необходимо:

1. Обеспечить курсовую подготовку и специализированные должности для педагогов-профориентаторов.
2. Разработать единые стандарты и программы профориентационной работы.
3. Улучшить взаимодействие школ с внешними организациями и работодателями.
4. Расширить доступ к современным профориентационным инструментам и платформам.

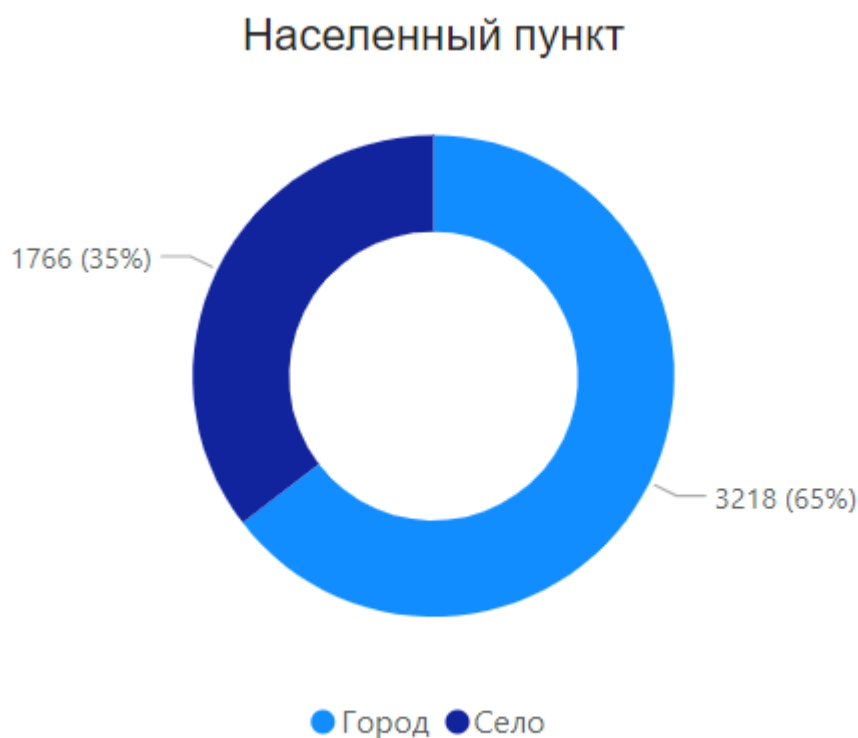
РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА РОДИТЕЛЕЙ

КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ МОНИТОРИНГА РОДИТЕЛЕЙ

В мониторинге профориентационной работы приняли участие всего 4984 родителя со всех 20 областей Казахстана. Если проанализировать географическое расположение респондентов (рис. 63), то становится ясно, что 3218 человек (65%) респондентов проживают в городах.

Однако, и доля респондентов из сельской местности также была относительно внушительной и составляла 1766 человек (35%).

Рисунок 63. Процентное соотношение респондентов из города\село



Таким образом, можно сделать несколько важных выводов. Во-первых, значительное участие городских родителей в мониторинге свидетельствует о высоком уровне осведомленности и активности городских организаций образования в вопросах профориентации.

Во-вторых, несмотря на меньшую численность, активное участие родителей из сельской местности указывает на растущий интерес к профориентации даже в отдаленных районах страны. Это подчеркивает необходимость дальнейшего

развития и поддержки профориентационных программ, как в городах, так и в сельских регионах, чтобы обеспечить равные возможности для всех обучающихся в выборе их будущей профессии.

Анализ процентного соотношения респондентов по языку обучения (рис. 64) показывает, что большая часть родителей, принявших участие в мониторинге, говорят на казахском языке. Из 4984 человек примерно 2806 респондентов (56%) указали казахский язык как основной язык в своем лингвистическом репертуаре.

Несмотря на доминирование процентного соотношения респондентов, говорящих на казахском языке, количество родителей, говорящих на русском языке, составило 2178 человек (44%). Этот показатель показывает, что процентное соотношение родителей, говорящих на казахском и русском языках, является почти равномерным и отражает общую языковую политику в системе страны.

Рисунок 64. Процентное соотношение респондентов по языку



В целом, такое соотношение подчеркивает необходимость создания профориентационных программ, которые учитывают языковые предпочтения различных групп населения, обеспечивая равный доступ к образовательным возможностям. В результате, чтобы усилить вовлеченность и удовлетворенность всех родителей, важно развивать двуязычные инициативы и ресурсы, которые будут поддерживать обе языковые группы.

Анализ процентного распределения респондентов по уровням образования (рис. 65), показывает, что большинство родителей, участвовавших в мониторинге, обладают средним образованием. В частности, 51% (2540) родителей указали среднее образование как высший уровень своего образовательного достижения. Следующей по численности группой оказались родители с высшим образованием, их количество составляет 31% или 1502 человека. Родители со средне-специальным образованием составляют меньшую, но все же значительную группу — 12% (560) респондентов. Наименьшее количество респондентов было зафиксировано среди родителей без образования, их число составило всего 7% или 325 человек. Совсем небольшая доля родителей, всего 57 человек, имеют послевузовское образование.

Рисунок 65. Соотношение респондентов по уровню образования

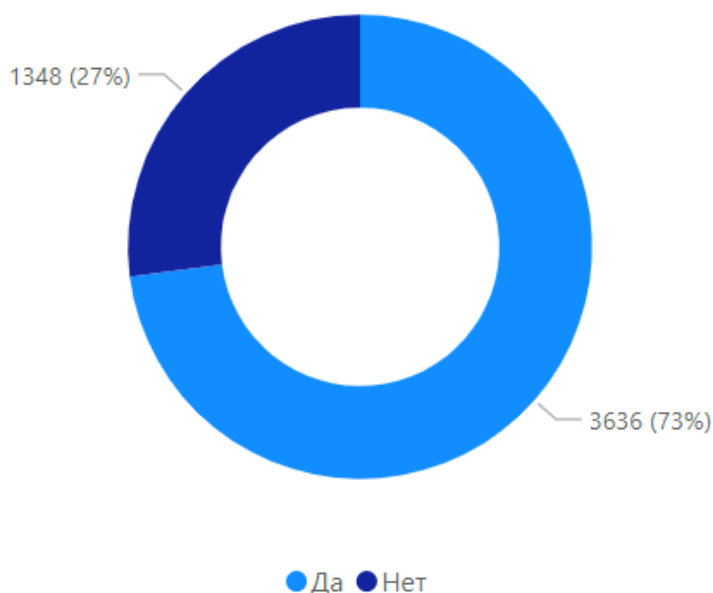


Эти данные подчеркивают, что основная масса родителей имеет среднее или высшее образование, что соответствует общим тенденциям в обществе. С другой стороны, относительно небольшое количество родителей с послевузовским образованием и без образования отражает меньшую представленность этих групп в мониторинге, что может свидетельствовать о различиях в доступе к образовательным возможностям и карьерным перспективам. Этот анализ также указывает на необходимость разработки профориентационных программ, учитывающих разнообразие уровней образования среди родителей, чтобы повысить осведомленность и доступность профессиональных возможностей для их детей.

При анализе данных ответов на вопрос «Согласны ли вы с утверждением о необходимости проведения ранней профориентации с 1 класса?» (рис. 66), можно сделать следующие выводы.

Рисунок 66. Процентное соотношение респондентов о необходимости проведения ранней профориентации

Согласны ли вы с утверждением о необходимости проведения ранней профориентации
(с 1-го класса)



Большая часть респондентов, а именно 3663 родителя (73%) выразили мнение, что реформа по введению профориентации в начальной школе необходима.

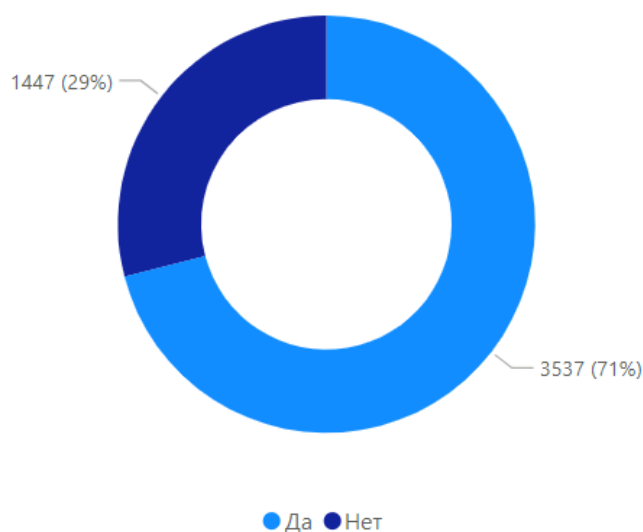
Однако, значительная часть родителей, 1348 человек (27%), считают, что внедрение ранней профориентации с 1-го класса не является обязательным.

Эти результаты мониторинга демонстрируют наличие разнообразия мнений среди родителей относительно целесообразности ранней профориентации в начальных классах. Существующий плюрализм взглядов подчеркивает важность дальнейшего развития и совершенствования профориентационных программ, ориентированных не только на обучающихся, но и на родителей. Это необходимо для создания единой системы поддержки, в рамках которой родители смогут активно участвовать в процессе профессионального самоопределения своих детей. Таким образом, эффективная профориентация должна охватывать не только школьную среду, но и включать родителей в качестве ключевых партнеров в формировании осознанного выбора профессии у их детей.

При анализе ответов респондентов на вопрос «Знаете ли вы о мероприятиях профориентационной направленности, проводимых в школе?» (рис. 67), можно выделить несколько ключевых выводов.

Рисунок 67. Процентное соотношение респондентов об осведомлённости о школьных профориентационных мероприятиях

Знаете ли вы о мероприятиях профориентационной направленности, проводимых в школе



Большинство родителей, а именно 3537 человек (71%), указали, что они осведомлены о таких мероприятиях, что свидетельствует о хорошем уровне информированности. Это указывает на эффективную коммуникацию между школой и родителями, что, вероятно, способствует успешной реализации профориентационных программ.

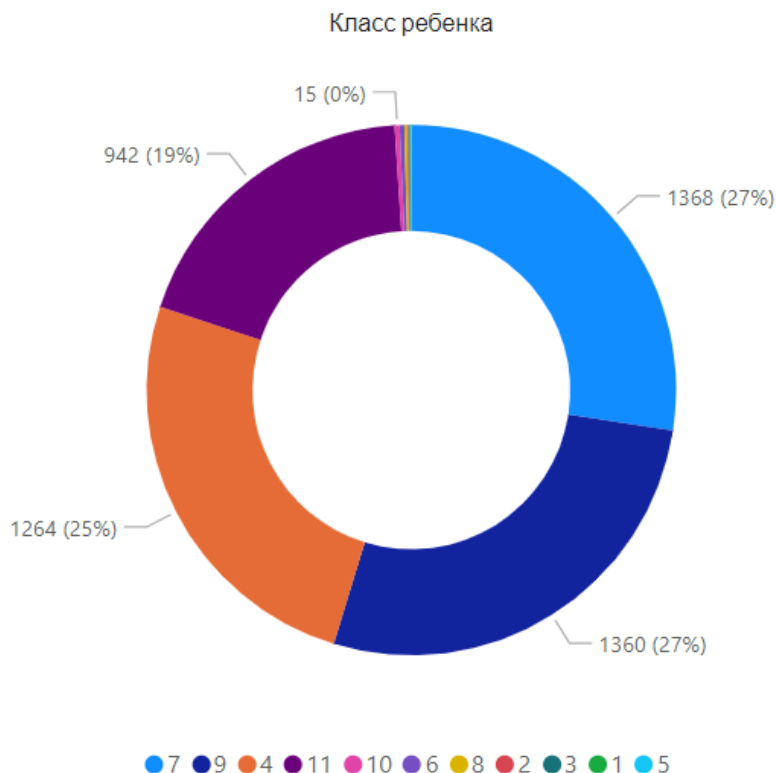
Однако, стоит отметить, что 1447 родителей (29%) не были осведомлены о проводимых в школе профориентационных мероприятиях. Это свидетельствует о том, что существует значительная группа родителей, которая не получает достаточной информации о школьных инициативах в этой области.

На основе этих данных можно сделать вывод, что, хотя большинство родителей осведомлены о профориентационной работе в школе, остается необходимость улучшения информирования всех родителей. В будущем мониторинге целесообразно включить дополнительные вопросы, которые бы позволили узнать более детально о том, какие именно виды профориентационных мероприятий известны родителям. Это поможет провести более глубокий анализ и определить, какие аспекты школьных программ требуют доработки для повышения их эффективности.

Анализ распределения респондентов по классам, в которых обучаются их дети, показывает интересную тенденцию (рис. 68). Наибольшее количество респондентов, а именно 1368 человек (27%), сообщили, что их дети учатся в 7-х классах. Немного меньшее количество, 1360 респондентов (27%), указали, что их дети находятся в 9-х классах. Далее, 1264 респондента (25%) отметили, что их дети посещают 4-е классы. Чуть меньшая, но значительная группа респондентов — 942 человека (19%) — указали, что их дети учатся в 11-х классах. В других классах

наблюдается равное распределение, где 15% респондентов сообщили, что их дети обучаются в 10-х, 6-х, 8-х, 5-х, 3-х, 2-х и 1-х классах.

Рисунок 68. Процентное соотношение респондентов с детьми по классам



Таким образом, большинство респондентов имеют детей, обучающихся в 7-х и 9-х классах, что может указывать на повышенное внимание родителей к этим этапам обучения.

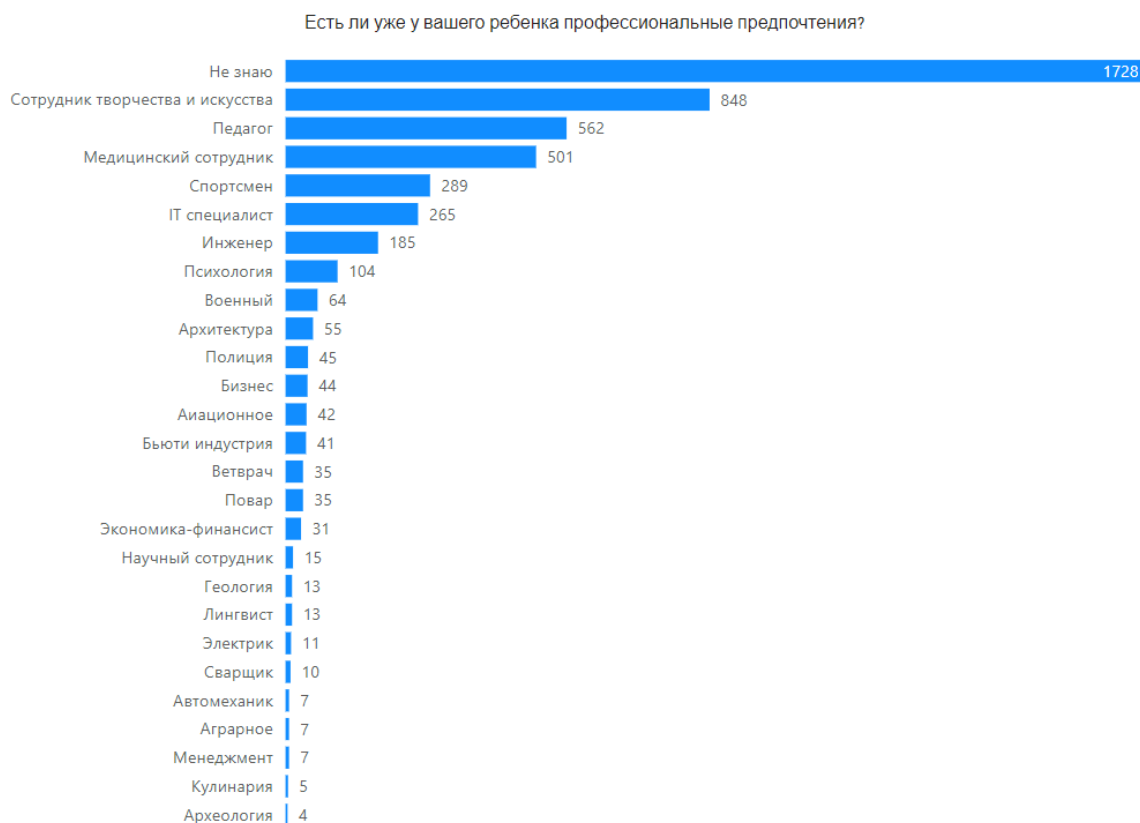
На вопрос «Есть ли у вашего ребенка профессиональные предпочтения?» из ответов можно сделать следующие выводы (рис. 69). Большинство родителей, что составило 1728 респондентов, ответили, что не знают о профессиональных предпочтениях своего ребенка или своих детей, что может свидетельствовать о недостатке общения на эту тему или недостаточном участии в процессе формирования карьерных интересов у детей.

Однако, результаты опроса также показывают, что 17% (848) родителей отметили интерес своих детей к творческим и художественным профессиям, что оказалось самой популярной категорией. За ней следуют педагогика, выбранная 12% или 562 родителями, и медицинская сфера, которую предпочли 10% (501 ч.) респондентов. Спорт и ИТ оказались тоже востребованными направлениями, которые выбрали 289 (6%) и 265 (5,6%) родителей соответственно.

Инженерные профессии и психология также пользуются интересом среди детей, о чем сообщили 185 и 104 родителей (4% и 2%). Меньшее количество детей выразили желание стать военными (64 респондента), архитекторами (55 респондентов), полицейскими (45 респондентов), а также заниматься бизнесом (44

респондента). Другие направления, такие как авиация, бьюти-индустрия, ветеринария, кулинария, экономика и финансы, научная деятельность, геология, лингвистика, и различные рабочие профессии, например электрики, сварщики и автомеханики, также упоминаются, но уже с меньшим количеством откликов.

Рисунок 69. Процентное соотношение ответов респондентов на вопрос о профессиональных предпочтениях их детей



В целом, результаты опроса показывают, что дети наиболее заинтересованы в творческих профессиях, педагогике и медицине, при этом сферы спорта, IT, инженерии и психологии также пользуются популярностью, а военное дело, архитектура и рабочие профессии оказались менее востребованными.

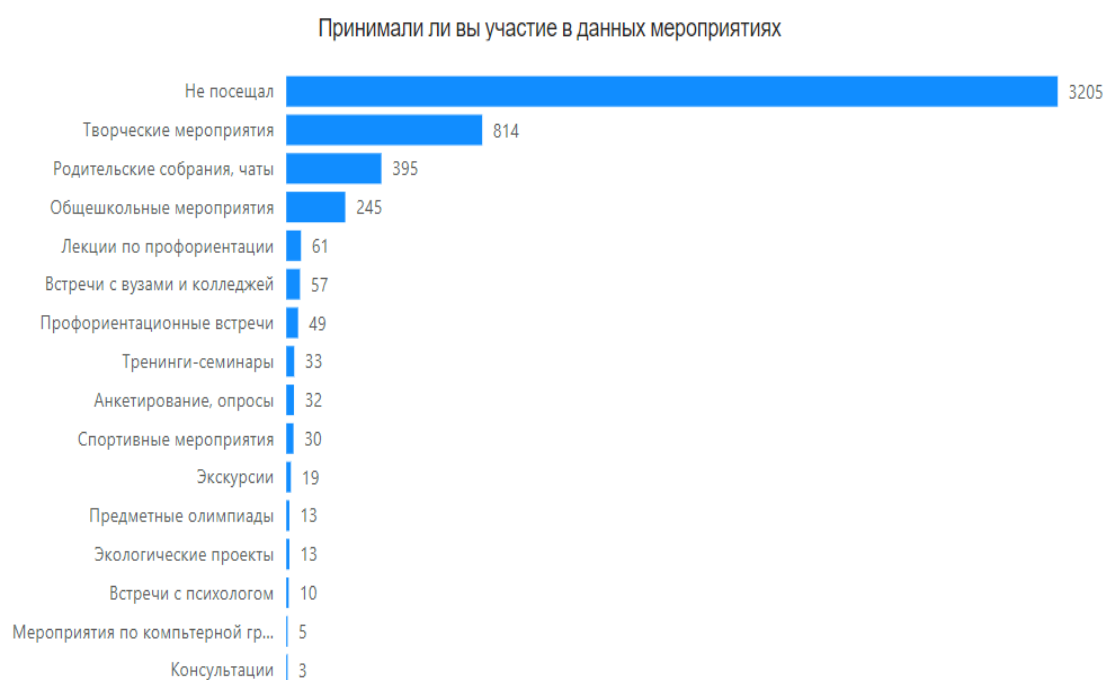
Если проанализировать ответы респондентов на вопрос «Принимали ли вы участие в профориентационных мероприятиях?» (рис. 70), то становится ясно, что большая часть респондентов, а именно 3205 родителей или 65%, не посещают данные мероприятия, что указывает на низкую вовлеченность родителей в профессиональное самоопределение детей.

Однако, из ответов респондентов следует, что 814 (17%) родителей участвовали в творческих профориентационных мероприятиях, 395 (8%) — в родительских собраниях и чатах, посвященных профориентации, а 245 (5%) — в общешкольных профориентационных мероприятиях. Меньшее количество родителей посещало лекции (61 респондент), встречи с представителями вузов и колледжей (57 респондентов), профориентационные встречи (49 респондентов), тренинги-семинары (33 респондента), анкетирование и опросы (32 респондента), а

также спортивные мероприятия по профориентации (30 респондентов).

Еще меньшее число респондентов сообщило о посещении следующих профориентационных мероприятий: 19 респондентов посещали экскурсии, 13 — участвовали в экологических проектах или предметных олимпиадах с профориентационными аспектами, 10 — встречались с психологами, 5 — посещали мероприятия по компьютерной грамотности, и 3 — принимали участие в консультациях.

Рисунок 70. Процентное соотношение ответов респондентов на вопрос об их участии в профориентационных мероприятиях



В целом, можно сделать вывод, что родители активнее участвуют в творческих и общешкольных профориентационных мероприятиях, но участие в специализированных лекциях и встречах с вузами невелико.

Также в мониторинге был задан вопрос родителям относительно их рекомендаций и предложений по проведению и организации профориентационных работ и мероприятий в школах (рис. 71).

Вопрос о рекомендациях родителей по организации профориентационных мероприятий в школах показал, что многие респонденты не имеют предложений, что может указывать либо на удовлетворительное состояние текущих программ, либо на низкий уровень вовлеченности родителей. Тем не менее, 34 респондента отметили, что профориентация создает дополнительную нагрузку для детей.

Рисунок 71. Рекомендации к организации и проведению профориентационных мероприятий



Однако, среди прочих рекомендаций, были и эффективные предложения по улучшению организации профориентационных работ. Так, например, 303 (6%) респондента предложили проводить больше экскурсий на предприятия, 242 (5,3%) респондента высказались за более практическую направленность мероприятий, 213 (5%) респондентов считают необходимым увеличить количество часов профориентационной работы, и 199 (4%) респондентов предложили включить спортивно-воспитательные мероприятия.

Также поступили предложения о проведении индивидуальных бесед (153 респондента), встреч с представителями профессий (132 респондента), необходимости педагогов-профориентаторов в школах (121 респондент) и увеличении частоты мероприятий (88 респондентов).

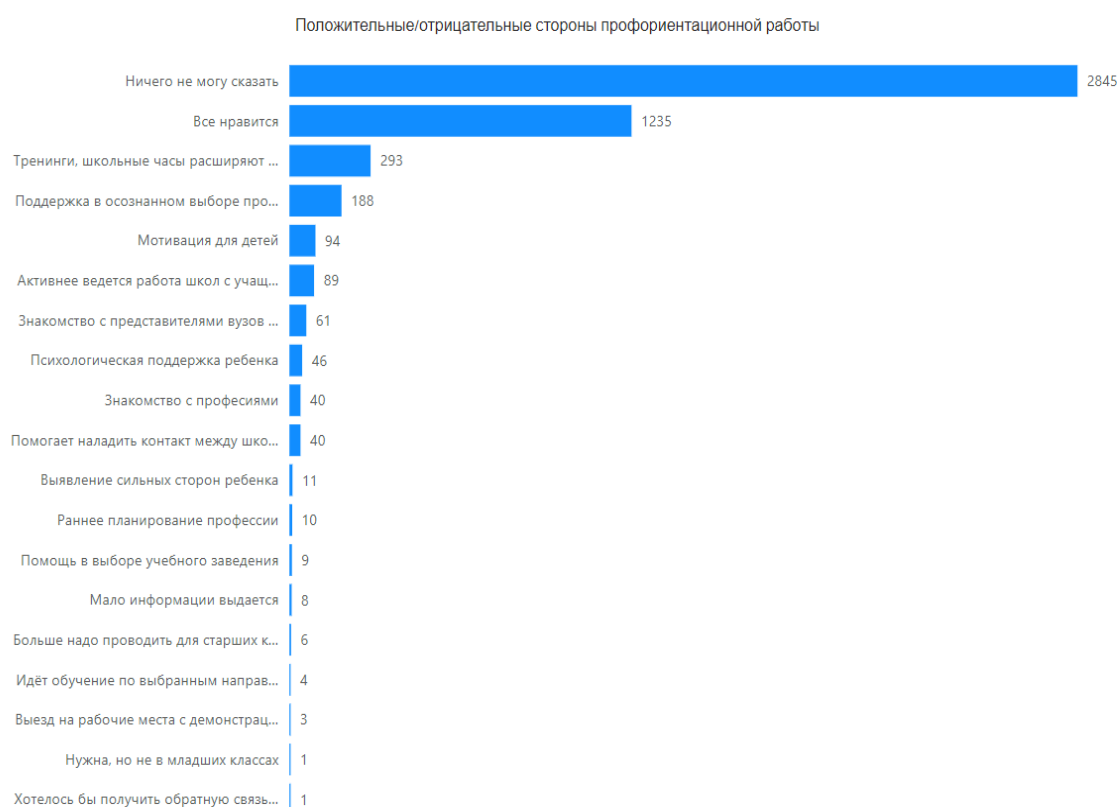
Более того, среди общего числа опрошенных родителей, 78 респондентов указали на то, что надо проводить больше общешкольных мероприятий, плюс 70 респондентов указали на то, что надо активнее вовлекать родителей в профориентационную работу и проводить общешкольные собрания по профориентации (78). Были и такие респонденты, которые подчеркнули, что необходимо чаще проводить профориентационные мероприятия (68), проводить дополнительные кружки (53), встречи с представителями вузов и колледжей (50). 78 респондентов указали на необходимость

Меньшая часть респондентов, указала на необходимость разнообразить спектр мероприятий (45) или расширить спектр мероприятий (33), на занятия с психологом (19 респондентов), на необходимость проводить профориентационные работы более углублённо (10) плюс еще 10 респондентов подчеркнули, что необходимо работать над мотивацией школьников.

Другие родители, а именно 82 респондента указали на то, что необходимо проводить профориентационные мероприятия со среднего звена, а 5 респондентов, что нужно проводить с начального звена. Были и такие ответы, которые указывали, что школьникам нужно прививать и развивать самостоятельный выбор профессий (4 респондента). Другие родители также указали, что необходимо обратить внимание и на академическую часть, а именно увеличить количество часов по компьютерно-цифровой грамотности. Также 1 респондент указал, что необходимо проводить профориентационные тренинги. Основываясь на анализе ответов родителей, видно что они предлагают разнообразные улучшения в профориентационных мероприятиях, включая увеличение экскурсий, практических занятий и индивидуальных бесед, а также повышение вовлеченности родителей и расширение спектра мероприятий.

Таким образом, основные рекомендации родителей касаются увеличения практических мероприятий и экскурсий, повышения частоты и разнообразия профориентационных мероприятий, а также улучшения вовлеченности родителей. Анализ ответов респондентов показал, что большинство родителей положительно оценивают текущее состояние профориентационной работы в школах (рис. 72).

Рисунок 72. Ответы респондентов относительно положительных\негативных аспектов профориентационных работ



1235 (25%) респондентов заявили, что они довольны организацией профориентации. Кроме того, 293 человека отметили, что тренинги расширяют знания их детей, а 188 родителей подчеркнули, что профориентация поддерживает осознанный выбор профессии у детей.

Некоторые респонденты также указали на конкретные преимущества профориентационной работы: 94 родителя считают, что она повышает мотивацию учеников, 89 родителей отметили, что профориентация способствует более активной работе школы с учащимися, а 61 респондент указал, что она способствует знакомству с представителями вузов. Другие родители выделили психологическую поддержку (46 респондентов), улучшение контакта между школой и родителями (40 респондентов), выявление сильных сторон ребенка (11 респондентов), а также раннее планирование выбора профессии (10 респондентов). Некоторые родители подчеркнули, что профориентация помогает сделать выбор учебного заведения (9 респондентов) и способствует обучению по выбранным направлениям (4 респондента). Ещё 3 респондента отметили, что профориентация в школах включает выезды на рабочие места с демонстрацией операционных и производственных процессов.

Однако среди родителей были и те, кто указал на недостатки профориентационной работы. Так, например, 8 респондентов отметили, что предоставляется недостаточное количество информации по профориентации, 6 респондентов выразили недовольство нехваткой профориентационных часов в старших классах, и по одному респонденту высказались за необходимость обратной связи и против профориентации в начальной школе.

В целом, родители в основном довольны профориентацией в школах, но отмечают недостатки в количестве информации и времени, что требует улучшения.

Выводы

Анализ ответов родителей на вопросы о профориентационной работе в школах показал следующие ключевые выводы:

Уровень образования родителей и осведомленность

Большинство родителей имеют среднее (51%) и высшее образование (31%). Основная часть родителей (71%) осведомлены о профориентационной деятельности в школах, что указывает на достаточно высокий уровень информированности. Эти данные свидетельствуют о хорошей коммуникации между школами и родителями, однако оставшиеся 29% родителей, которые не знают о проводимых мероприятиях, указывают на необходимость улучшения информационного взаимодействия.

Мнения о необходимости ранней профориентации

73% родителей поддерживают введение профориентации с 1-го класса, однако 27% считают это необязательным. Существует значительное разделение мнений среди родителей, что указывает на важность комплексного подхода к профориентации и активного вовлечения родителей.

Вовлеченность родителей в профориентационные мероприятия

65% родителей не участвуют в профориентационных мероприятиях, что говорит о низкой вовлеченности. Из тех, кто участвует, большая часть предпочитает творческие мероприятия и общешкольные собрания. Это также подчеркивает необходимость усиления работы по привлечению родителей к процессу профориентации, что может повысить их осведомленность и активность.

Профессиональные предпочтения детей

Родители сообщили, что большинство детей интересуются творческими профессиями, педагогикой и медициной. Меньший интерес проявляется к инженерии и рабочим профессиям. Данные результаты помогают лучше понять профессиональные предпочтения детей, что может способствовать более целенаправленной профориентационной работе в школах.

Рекомендации родителей

Родители предложили увеличить количество практических мероприятий и экскурсий, проводить индивидуальные беседы и чаще привлекать родителей. Меньшая часть респондентов отметила необходимость расширить спектр профориентационных мероприятий. Рекомендации подчеркивают потребность в более разнообразных и практико-ориентированных профориентационных мероприятиях, а также в повышении частоты таких мероприятий.

Общая оценка профориентационной работы

25% родителей положительно оценивают профориентацию в школах. Они отметили, что тренинги расширяют знания детей, а профориентация помогает в осознанном выборе профессии. Некоторые родители указали на недостатки — нехватку информации и профориентационных часов. В целом, родители довольны профориентационной работой в школах, но выделяют необходимость улучшений в количестве информации и времени, отводимого на профориентацию, особенно в старших классах.

Заключение

Родители в основном положительно воспринимают профориентацию, но видят необходимость улучшений. Рекомендуется увеличить практическую направленность мероприятий, расширить информирование родителей и привлечь их к профориентационной работе. Это поможет создать единую систему поддержки, направленную на осознанное профессиональное самоопределение школьников.

Выводы по состоянию профориентационной работы в школе»

Анализ состояния профориентационной работы в школах показал несколько ключевых аспектов, требующих внимания и улучшений:

Профильные классы и структурированность

Хотя значительная часть школ предлагает профильные классы по направлениям ЕМН и ОГН, многие учебные заведения не предоставляют специализированные классы, что ограничивает обучающихся в выборе учебной

траектории. Это указывает на необходимость более систематического подхода к организации профильного обучения, чтобы расширить возможности учащихся.

Отсутствие профориентационной инфраструктуры

Лишь 6% школ располагают полноценными профориентационными кабинетами, а виртуальные кабинеты присутствуют только в 1% учебных заведений. Недостаток инфраструктуры профориентации ограничивает доступ обучающихся к профориентационным ресурсам и консультациям, что указывает на потребность в обеспечении школ профильными кабинетами и цифровыми ресурсами.

Низкий уровень взаимодействия со стейкхолдерами

Более половины школ не имеют связей с работодателями, службами занятости и организациями дополнительного образования, что ограничивает учеников в доступе к реальным профессиональным возможностям. Необходима активизация сотрудничества школ с внешними стейкхолдерами для улучшения доступа обучающихся к информации о трудовой среде и востребованных профессиях.

Ограниченное использование современных инструментов профориентации

80% респондентов не знакомы с профдиагностическими платформами и инструментами. Этот показатель указывает на повышение квалификации педагогов, проводящих профориентационную деятельность, на потребность в улучшении осведомленности педагогов и расширении доступа к современным профориентационным технологиям.

Роль родителей и низкая вовлеченность

65% родителей не участвуют в профориентационных мероприятиях, а 29% недостаточно информированы о профориентационной работе в школе. Усиление информирования и привлечение родителей в профориентационные процессы поможет создать поддержку для осознанного выбора профессии учащимися.

Рекомендации по улучшению

Родители и педагоги предлагают увеличить количество экскурсий и практических занятий, разработать единую базу по колледжам и вузам, и сделать профориентацию обязательным предметом. Эти предложения указывают на необходимость модернизации и систематизации профориентации, акцентируя внимание на практических и структурированных методах.

Заключение

Мониторинг показал фрагментарность и несистематичность профориентационной работы в школах, а также недостаток ресурсов и взаимодействия с внешними партнерами. Для повышения эффективности профориентации необходимо создать единую программу, внедрить цифровые инструменты и расширить взаимодействие с работодателями и родителями, чтобы обеспечить обучающихся качественной поддержкой в их профессиональном самоопределении.

АНКЕТИРОВАНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

ВВЕДЕНИЕ

Процесс обучения зависит от многих контекстных переменных. Поэтому мониторинг профориентационной работы в организациях среднего образования Республики Казахстан был сопровожден анкетным опросом. Анкеты агрегируют значительную информацию о ключевых факторах, способствующих эффективной профориентации.

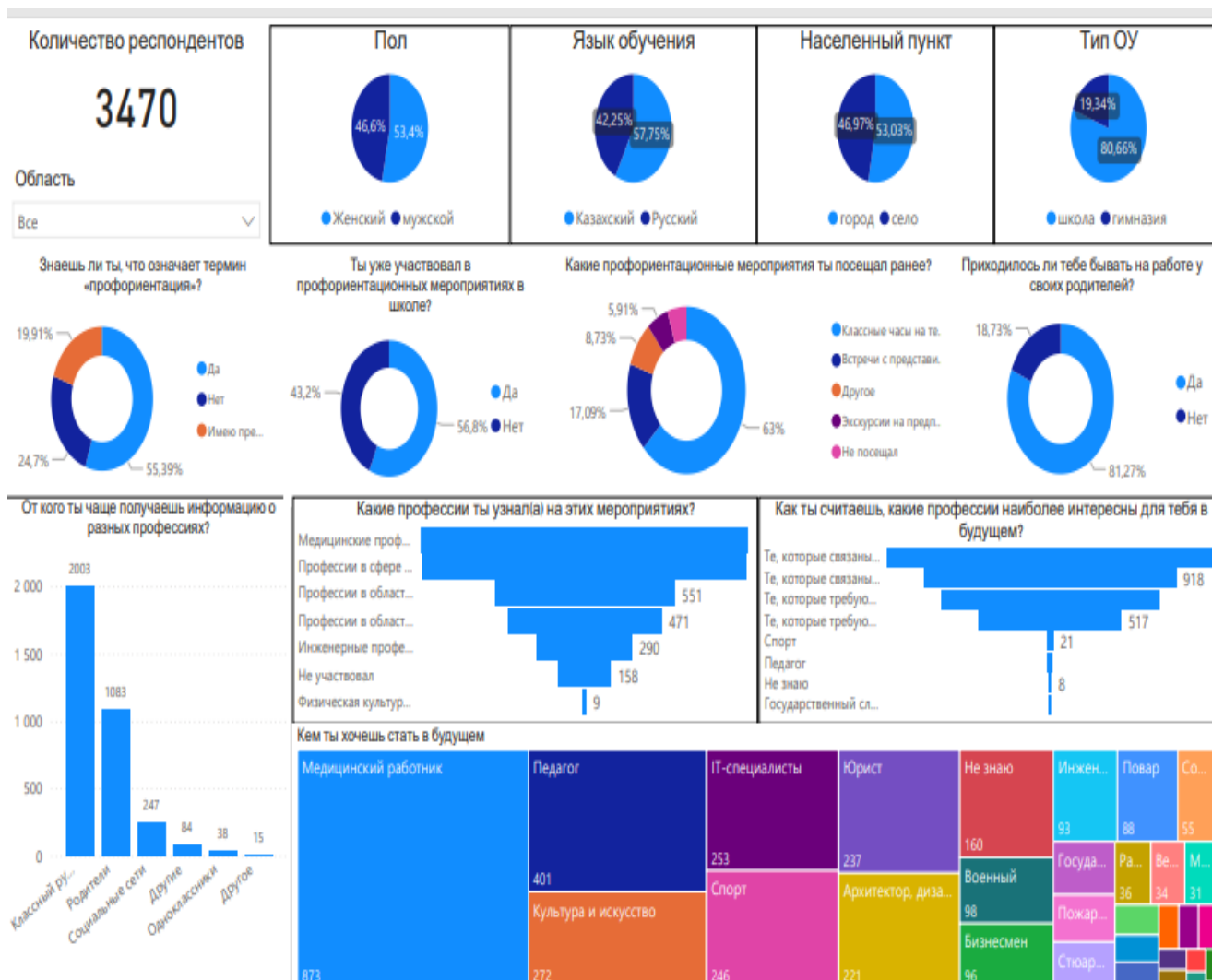
Технологией исследования предусмотрены специальные обязательные опросники. Это анкеты обучающихся 4,7,9,11 классов.

Анкетный опросник для обучающихся включает вопросы биографических данных и личностных характеристик; вопросы, определяющие понимание важности профессионального самоопределения, степень вовлеченности в профориентационные процессы, качества реализации профориентационных мероприятий, формы включенности обучающихся в процесс профориентационной работы, позицию школьников в процессе профессионального выбора, потребность обучающихся в профессиональном самоопределении, предпочитаемые интересы обучающихся по направлениям профессиональной деятельности, профессиональные планы школьников на последующую образовательную траекторию и выявление основных тенденций; и в целом, вопросы, определяющие степень эффективности профориентационной работы в школе.

Профориентационная работа в школе выступает как компонент образовательного и воспитательного процессов. Ее эффективность определяется сочетанием различных форм профориентационной помощи обучающимся в процессе преподавания школьных предметов и организации урочной и внеурочной профориентационной деятельности. В процессе профориентационной работы обучающиеся организаций среднего образования должны приобрести адекватные представления о профессиональной деятельности, избираемой профессии и собственных возможностях, активно развивать их, сформировать потребность и умение включаться в трудовую деятельность.

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА 4-ГО КЛАССА

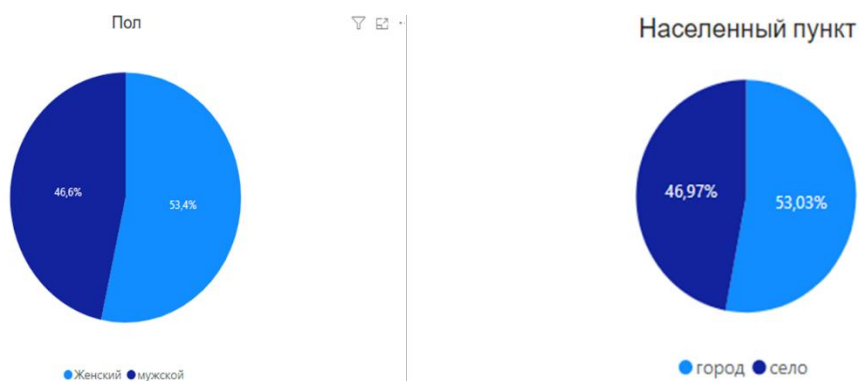
КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ МОНИТОРИНГА 4-ГО КЛАССА



В мониторинге профориентационной работы приняли участие **3 470** обучающихся 4-го класса, участвующих в исследовании 200-х школ всех регионов республики, из которых 53,4% мальчиков и 46,6% девочек (рис.73), 46,97% проживающих в городе и 53,03% проживающих в сельской местности соответственно (рис. 74).

Рисунок 73 Пол обучающихся

Рисунок 74 Населенный пункт



Анкетирование прошли 57,8% обучающихся из школ с казахским языком обучения и 42,2% обучающихся с русским языком обучения (рис. 75), 80,7% обучающихся общеобразовательных школ и 19,34% обучающихся специализированных школ (гимназии, лицеи, БИЛ, Дарын, НИШ и т.д.) (рис. 76).

Рисунок 75. Разделение по языкам обучения Рисунок 76. Тип организации образования



На вопрос «Знаешь ли ты, что означает термин «профориентация» 55,4% обучающихся ответили утвердительно, 24,7% не знают, что означает данный термин, и 19,9% имеют представление о профориентации (рис. 77). Большая часть опрошенных осведомлена о значении «профориентации», в то время как около четверти респондентов не знают, что это означает, и еще почти пятая часть имеет только общее представление о термине.

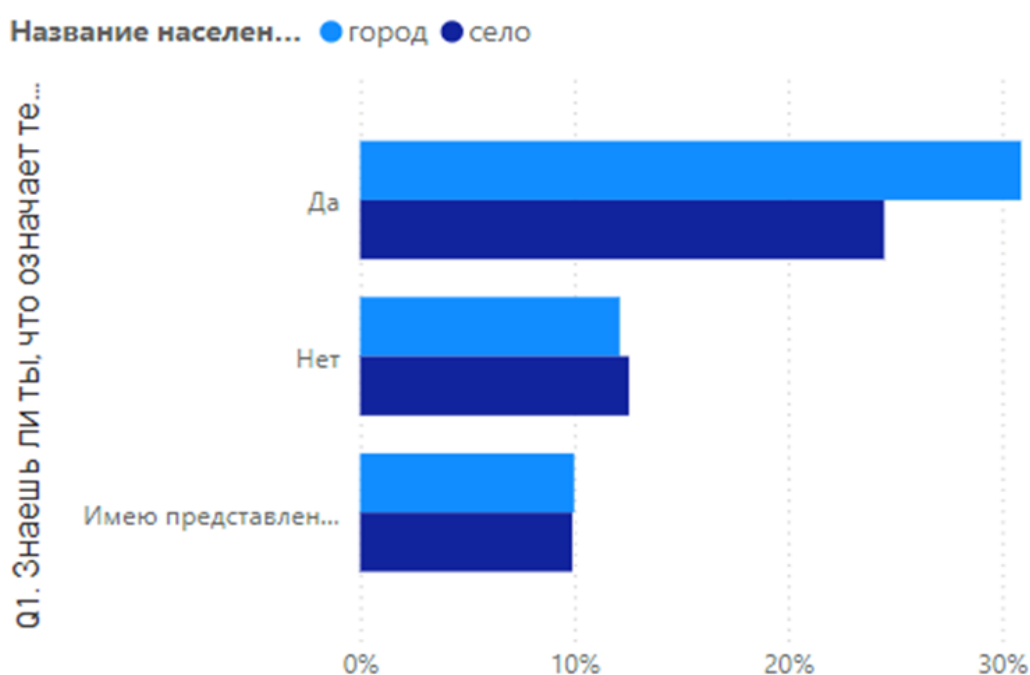
Рисунок 77. Знаешь ли ты, что означает термин «профориентация»?



По-разному ответили на этот вопрос обучающиеся городских и сельских школ. Утвердительно ответили 32% обучающихся городских школ и 24,6% сельских, что означает более широкие возможности получения информации и образования в городах (рис. 78). Небольшой процент (около 10%) респондентов имеет общее представление о профориентации. Это говорит о том, что обучающиеся могут не иметь полного понимания термина, но знают примерно, что он означает.

Необходимы дополнительные информационные и профориентационные мероприятия, направленные на улучшение понимания профориентации в сельских районах. Важно развивать программы профориентации, которые охватывают все регионы, чтобы у всех школьников, независимо от места проживания, была возможность получить необходимую информацию и поддержку в выборе карьеры.

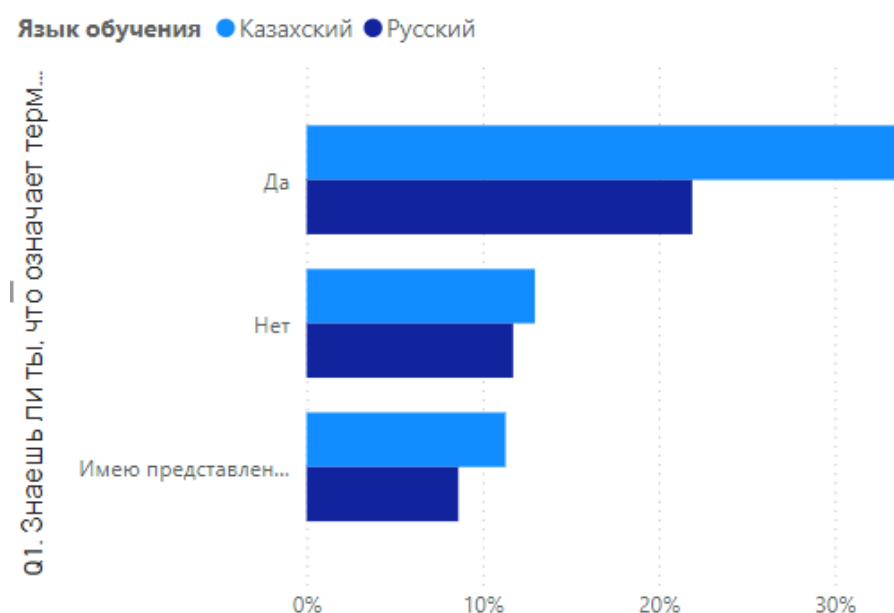
Рисунок 78. Разрыв ответов обучающихся городских и сельских школ



Также ощутима разница ответов на вопрос «Знаешь ли ты, что означает термин «профориентация?»» обучающихся школ с казахским и русским языками обучения: «Да» ответили 34% респондентов из школ с казахским языком обучения и чуть больше 20% четвероклассников школ с русским языком обучения (рис. 79).

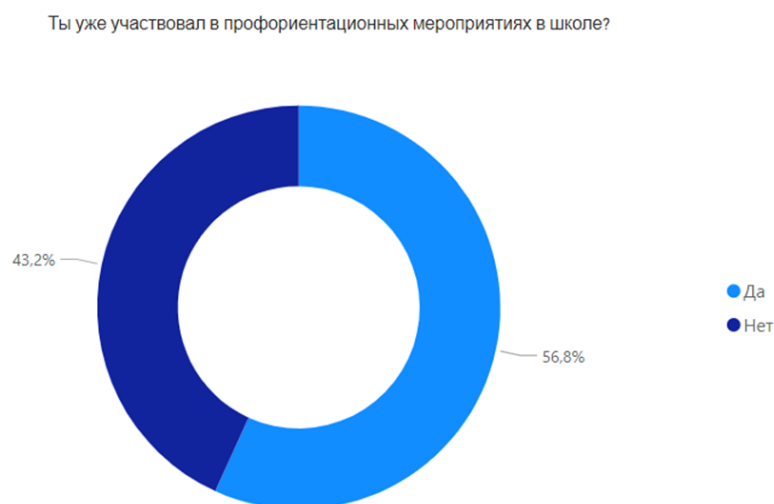
Эта разница может свидетельствовать о различиях в образовательных программах или доступности информации по профориентации в зависимости от языка обучения.

Рисунок 79. Ответы обучающихся школ с казахским и русским языками обучения



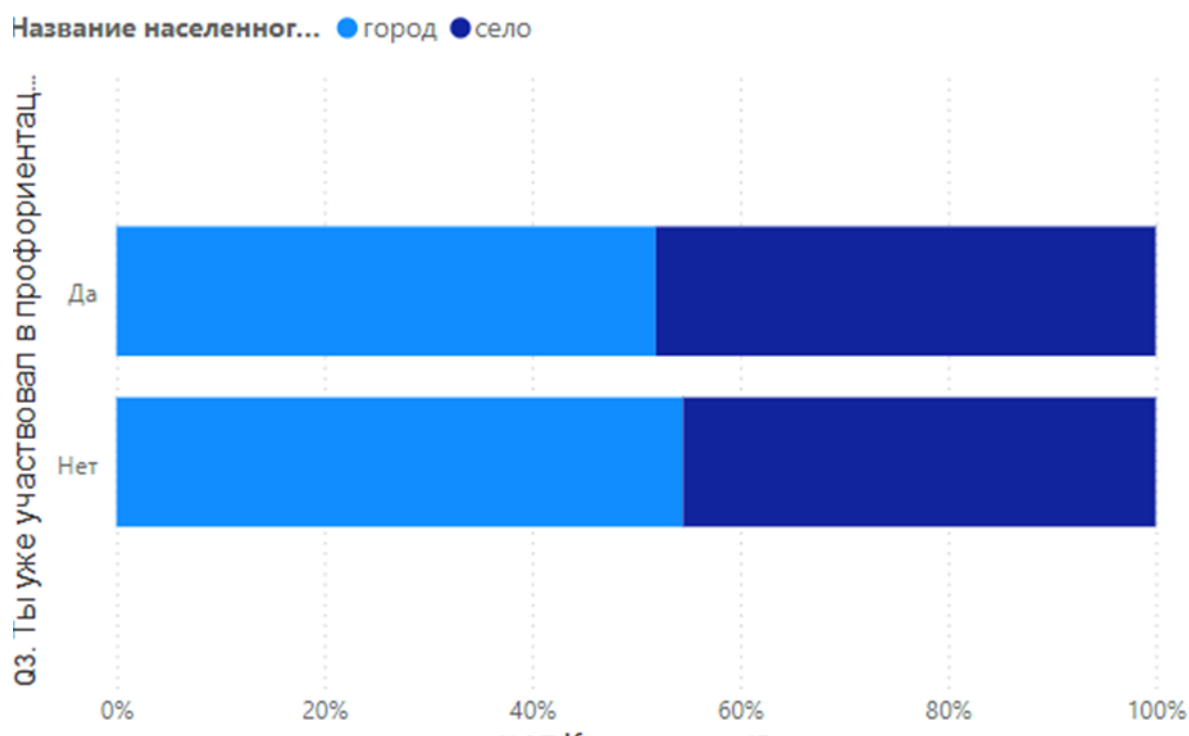
Большая часть обучающихся 4-х классов уже принимали участие в профориентационных мероприятиях (56,8%), 43,2% не принимали участия в подобных мероприятиях. Результаты диаграммы указывают на определенный уровень вовлеченности в профориентационные программы среди школьников, однако почти половина респондентов не была вовлечена, что может говорить о недостаточном охвате или доступности таких мероприятий (рис. 80).

Рисунок 80. Участие в профориентационных мероприятиях



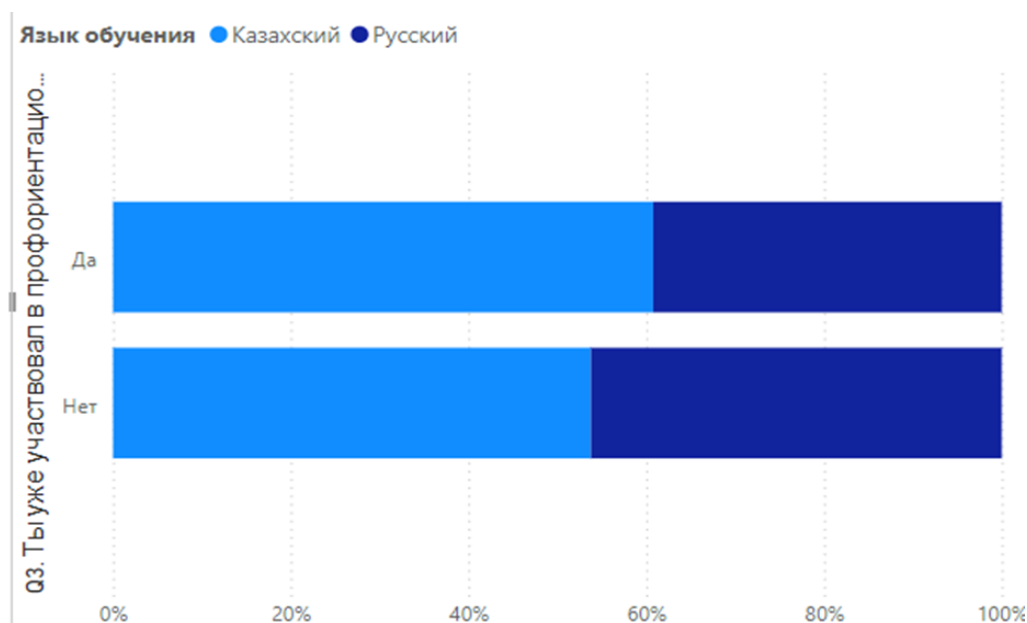
На этот же вопрос почти одинаково ответили респонденты городских и сельских школ (рис. 81)

Рисунок 81. Ответы обучающихся городских и сельских школ на вопрос «Ты уже участвовал в профориентационных мероприятиях»



Более 60% обучающихся школ с казахским языком обучения уже принимали участие в профориентационных мероприятиях (рис. 82).

Рисунок 82. Участие школьников в профориентационных мероприятиях в разрезе языков обучения

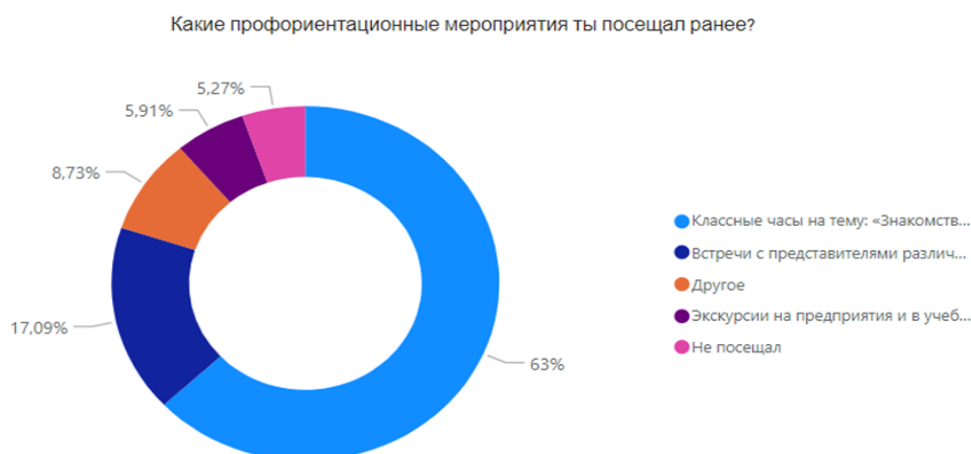


Наибольший процент, 63% обучающихся на вопрос о том какие профориентационные мероприятия они посетили, ответили, что посещали классные часы на тему «Знакомство с профессиями». 17% участвовали во встречах

с представителями различных профессий, 8,7% отметили другие виды мероприятий, 5,9% посещали экскурсии на предприятия и учебные заведения, и 5,3% респондентов не посещали никакие профориентационные мероприятия (рис. 83).

Данные результаты показывают, что большинство обучающихся уже были задействованы в различных профориентационных мероприятиях, однако 5% обучающихся не участвовало в профориентационных мероприятиях вообще, что может указывать на необходимость повышения доступности таких мероприятий.

Рисунок 83. Мероприятия, в которых принимали участие

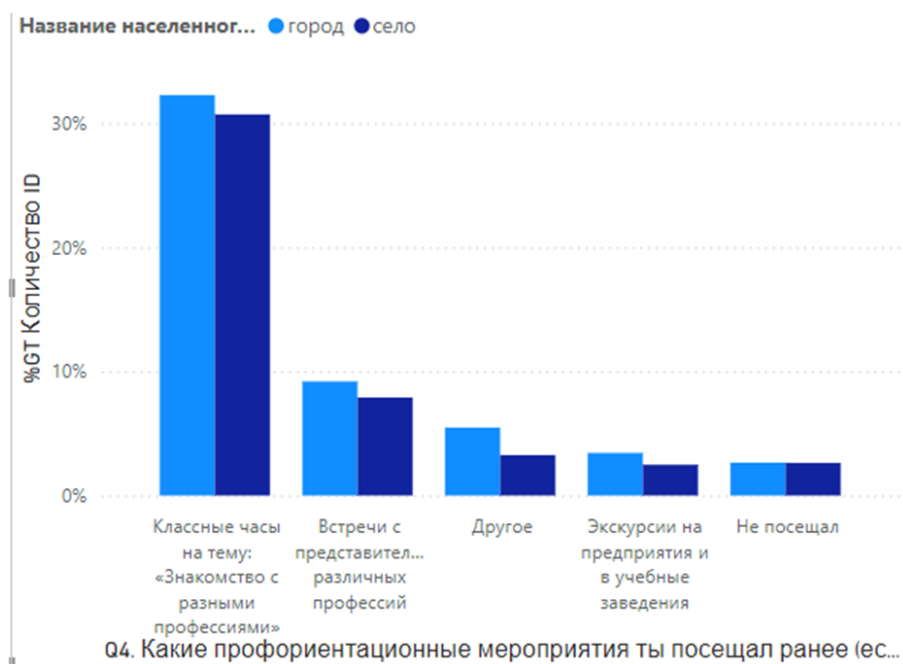


В целом, анализ анкет показал, что анкетированные школьники городов имеют несколько больше возможностей для участия в профориентационных мероприятиях, особенно таких, как классные часы и встречи с представителями различных профессий.

Разница между городом и селом не является значительной, но все же видна тенденция к большему разнообразию профориентационных мероприятий в городских организациях среднего образования (рис. 84).

Для улучшения осведомленности о профессиях и карьерных возможностях необходимо развивать и поддерживать профориентационные мероприятия как в городах, так и в сельской местности, уделяя внимание разнообразию и доступности таких программ.

Рисунок 84. Профориентационные мероприятия, проводимые для обучающихся 4-х классов в разрезе город/село



Как видим из диаграммы (рис. 85) обучающиеся с казахским языком обучения демонстрируют более активное участие в профориентационных мероприятиях по сравнению с обучающимися школ с русским языком. Это может быть вызвано несколькими факторами:

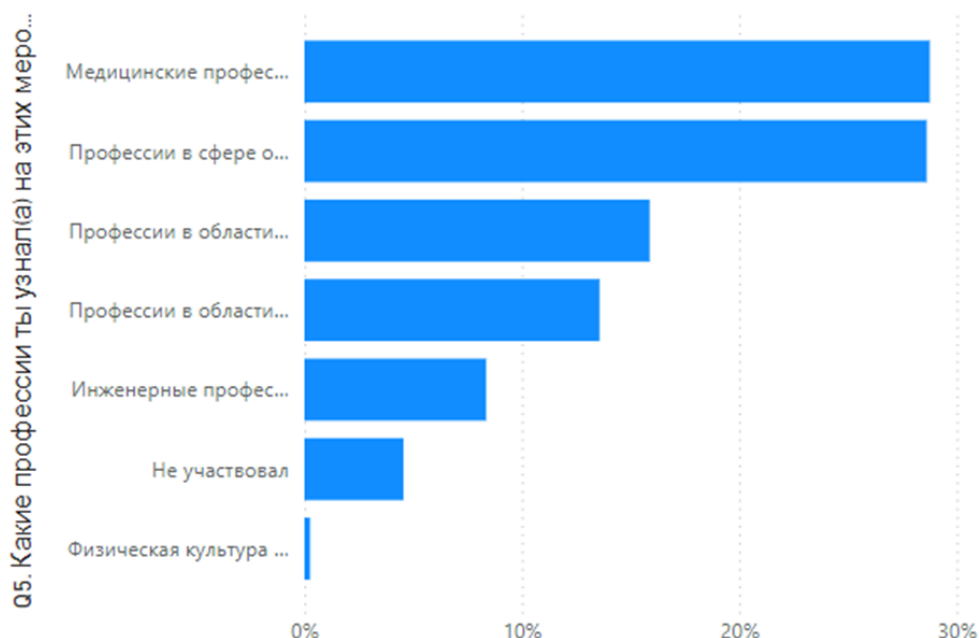
- в школах с казахским языком обучения педагоги больше акцентируют внимание на профориентации, включая больше мероприятий и информации в свои учебные программы;
- различие в культурных или социальных ожиданиях, которые влияют на интерес и участие обучающихся в профориентационных мероприятиях. Например, в казахоязычных семьях и школах, может быть, уделяется чуть больше внимания на раннее определение профессиональных интересов.

Рисунок 85. Профориентационные мероприятия, проводимые для обучающихся 4-х классов в разрезе языков обучения



На вопрос «Какие профессии ты узнал(а) на этих мероприятиях» школьники ответили следующим образом: 28% и 28,3% ответили, что познакомились с медицинскими профессиями и профессиями в сфере образования; 17% - в области искусства и культуры; 14% - в области информационных технологий; о профессии инженера и архитектора узнали около 9% школьников (рис. 86).

Рисунок 86. Знакомство с профессиями



Такие же показатели продемонстрировали результаты исследования в разрезе город/село (рис. 87).

В целом, обучающиеся из городов имеют немного больше возможностей для ознакомления с разнообразными профессиями, особенно в областях информационных технологий и искусства.

Рисунок 87. Знакомство с профессиями в разрезе город/село



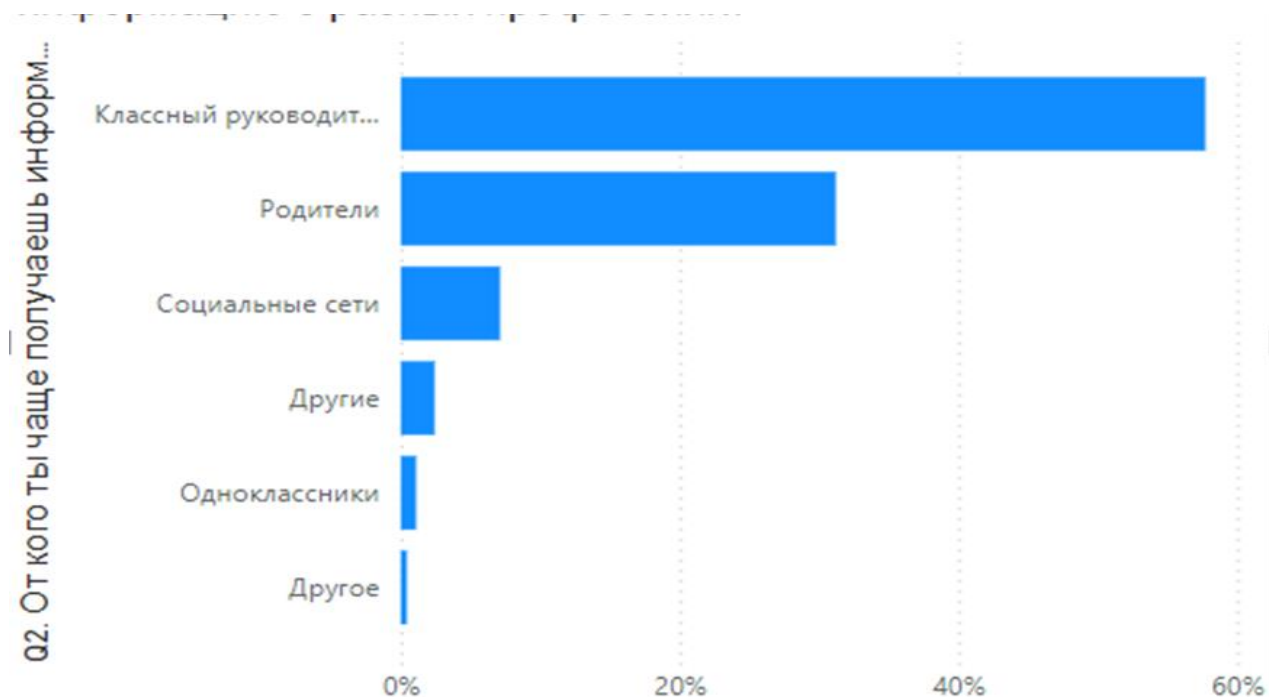
Обучающиеся школ с казахским языком обучения демонстрируют большую осведомленность о различных профессиях по сравнению с обучающимися с русским языком обучения (рис. 88).

Рисунок 88. Знакомство с профессиями в разрезе языков обучения



Согласно результатам анкетирования 58% обучающихся получают информацию о профессиях от своих педагогов - учителей начальных классов, 26,3% от родителей и других родственников, еще 7% черпает информацию из социальных сетей и около 2% от одноклассников (рис. 89).

Рисунок 90. Источник информации о профессиях

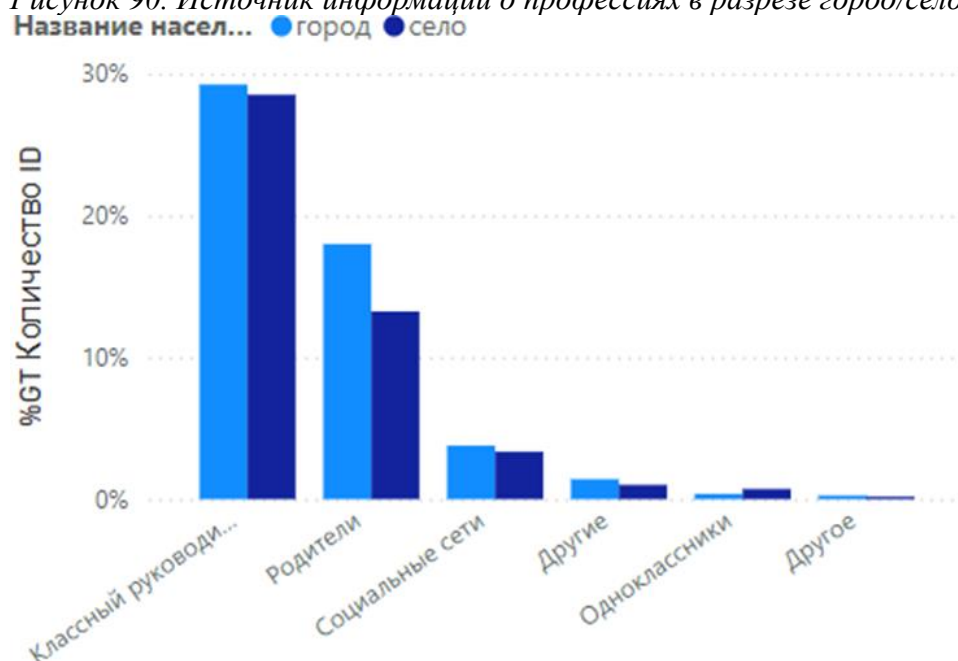


Классные руководители являются основным источником информации о профессиях как для городских, так и для сельских обучающихся, с небольшим перевесом в городах (27% и 28% респондентов). Родители также являются важным источником информации – 18% анкетированных, и снова наблюдается небольшая разница в пользу обучающихся городских организаций образования.

Анализ показал (рис. 90), что городские обучающиеся 4-х классов чаще используют социальные сети для получения информации о профессиях, что может быть связано с более высоким уровнем доступа к интернету и цифровым технологиям.

Основные источники информации о профессиях для обучающихся городских и сельских школ — это классные руководители и родители. Это подчеркивает важность школы и семьи в профессиональной ориентации школьников.

Рисунок 90. Источник информации о профессиях в разрезе город/село



Q2. От кого ты чаще получаешь информацию о разн...

На графике (рис. 91) представлены данные о том, от кого обучающиеся школ с казахским и русским языками обучения чаще всего получают информацию о профессиях. Классные руководители являются основным источником информации о профессиях, особенно для обучающихся с казахским языком обучения (37%).

Важно, чтобы организации образования и родители предоставляли обучающимся достоверную и разнообразную информацию о карьерных возможностях, учитывая влияние различных источников на их выбор.

Рисунок 91. Источник информации о профессиях в разрезе языков обучения

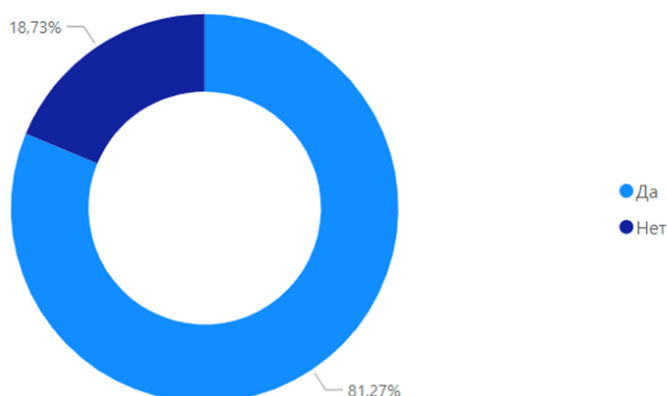


q2. От кого ты чаще получаешь информацию о разн...

Следующий вопрос звучал следующим образом: «Приходилось ли тебе бывать на работе у своих родителей?». 81,3% обучающихся 4-х классов на вопрос ответили утвердительно и 18,7% школьников отрицательно (рис. 92).

Рисунок 92. Данные о посещении школьниками рабочих мест родителей

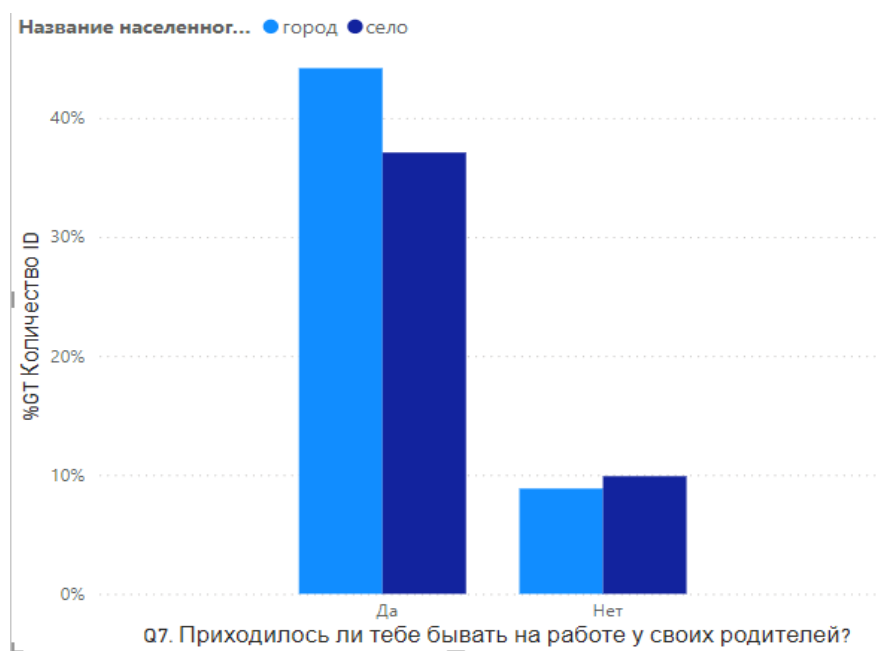
Приходилось ли тебе бывать на работе у своих родителей?



Большая часть как городских (около 45% детей), так и сельских детей (примерно 40%) бывали на работе у своих родителей, с незначительным преимуществом у городских детей. Немного больше детей из сельских районов (15% обучающихся) никогда не бывали на работе у своих родителей по сравнению с городскими детьми (рис. 93).

В целом, большинство обучающихся, как в городах, так и в селах, посещали рабочие места своих родителей. Это может свидетельствовать о том, что родители стремятся знакомить своих детей со своими рабочими условиями и в целом, различными профессиями.

Рисунок 93. Данные о посещении школьниками рабочих мест родителей в разрезе город/село

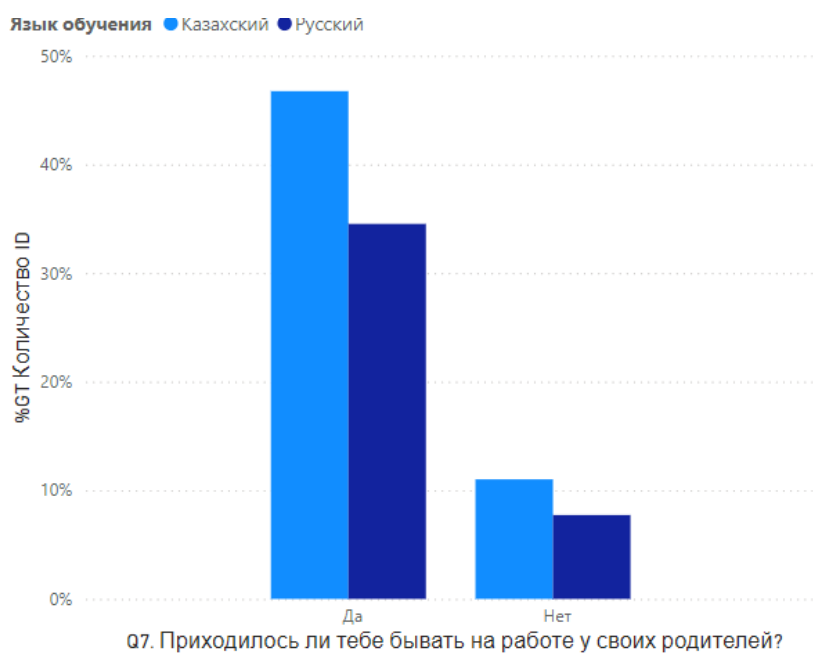


Дети, обучающиеся на казахском языке, чаще посещали рабочие места своих родителей (47%) по сравнению с детьми, обучающимися на русском языке (34%) (рис. 94).

В целом же, большинство детей, независимо от языка обучения, посещали рабочие места своих родителей. Однако дети, обучающиеся на казахском языке, демонстрируют более высокий процент посещаемости таких мест. Разница в посещаемости может быть обусловлена различиями в культурных традициях, доступности рабочих мест или особенностях трудовой занятости родителей.

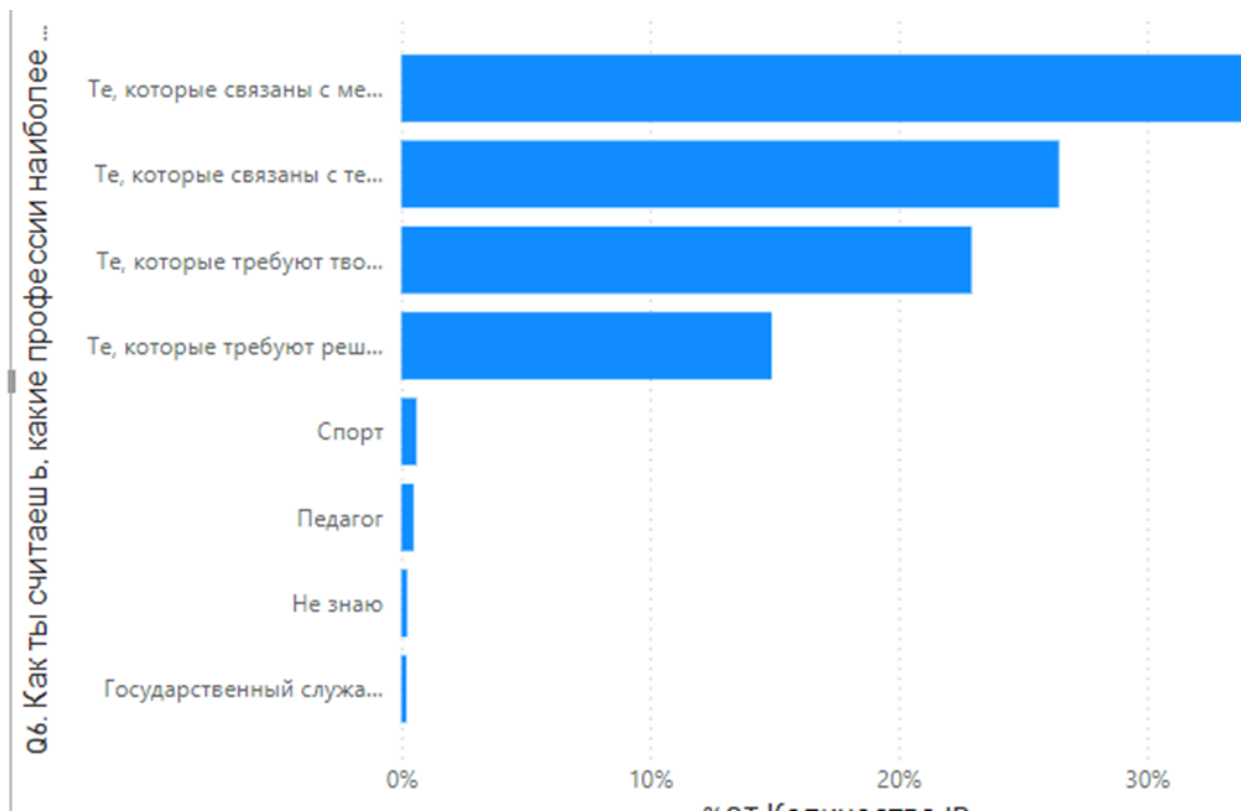
Посещение рабочих мест родителей, как одно из профориентационных мероприятий может предоставить детям ценный опыт и информацию о их профессиональной деятельности, что может влиять на их будущие карьерные решения.

Рисунок 94. Данные о посещении школьниками рабочих мест родителей в разрезе языков обучения



На вопрос «Как ты считаешь, какие профессии наиболее интересны для тебя в будущем?» обучающиеся ответили следующим образом: 34% анкетированных отметили профессии, связанные с медициной; 26,7% профессии в области информационных технологий; чуть меньше 22,6% творческие профессии; 15% профессии, требующие аналитических способностей; и совсем немногие отметили профессии, связанные со спортом, педагогикой, государственной службой (рис. 95).

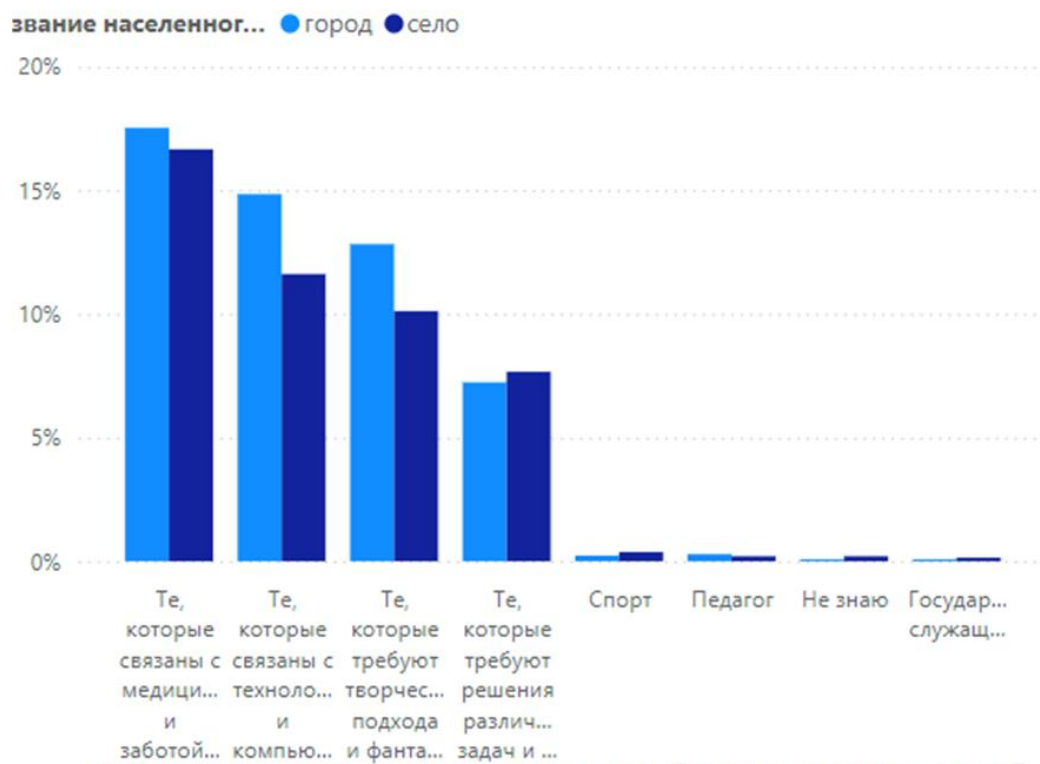
Рисунок 95. Профессии, заинтересовавшие школьников



Учащиеся из городских школ чаще выбирают профессии, связанные с медициной, технологиями и творчеством, по сравнению с обучающимися сельских школ. Интерес к профессиям в области спорта, педагогики и государственной службы остается низким среди обеих групп школьников 4-х классов (рис. 96). Возможно, городские учащиеся имеют больше возможностей для получения информации о различных профессиях, что может влиять на их предпочтения.

Важно внести управленческие решения для улучшения доступа к ресурсам информации о различных профессиях для учеников сельских школ для более осознанного профессионального выбора.

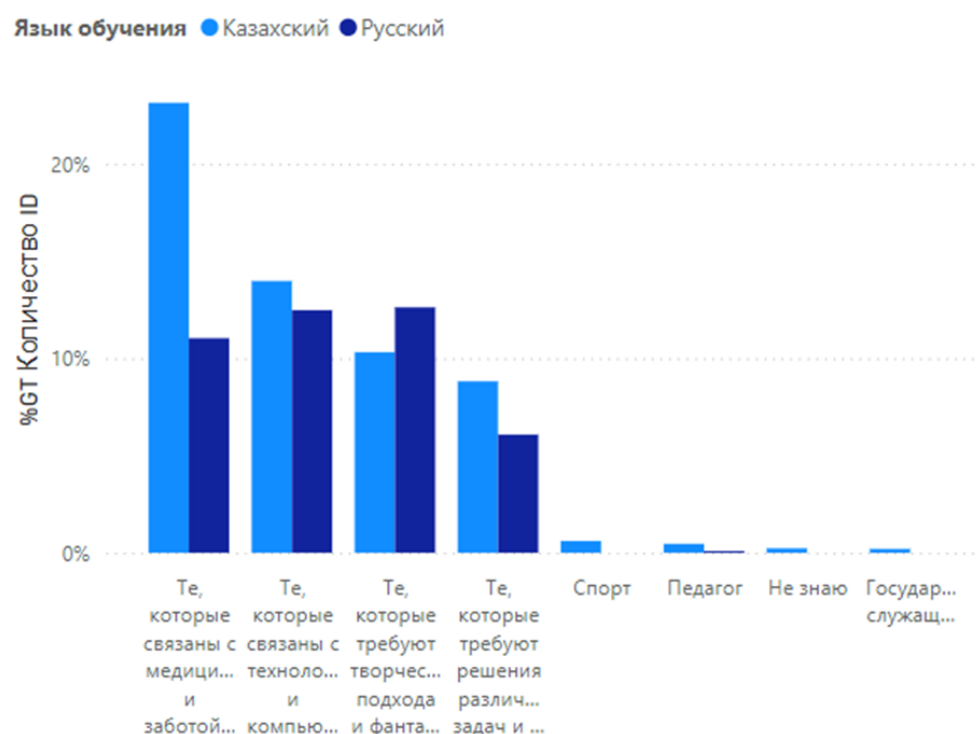
Рисунок 96. Профессии, заинтересовавшие школьников в разрезе город/село



Анализ показал, что обучающиеся школ с казахским языком обучения более заинтересованы в профессиях, связанных с медициной и социальной помощью (врач, медсестра, социальный работник и т.д.) - 22% обучающихся; русский язык обучения - 14% учащихся.

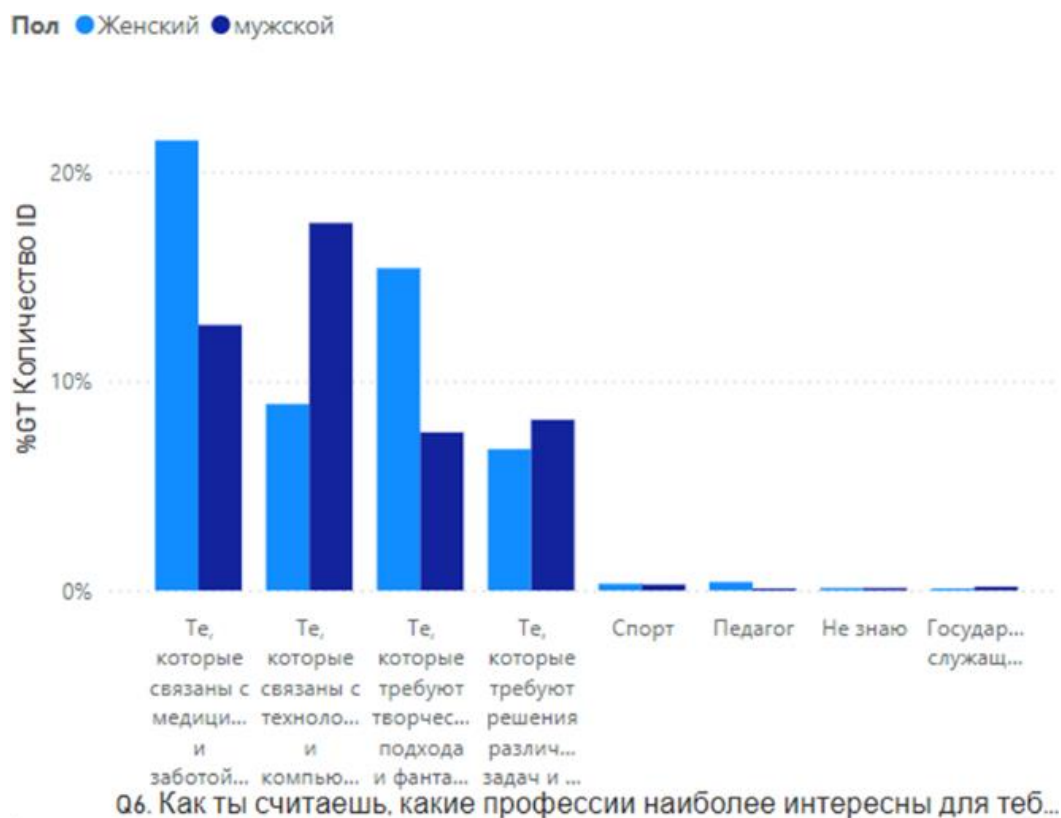
Профессии, требующие творческого подхода, фантазии заинтересовали обучающихся школ с русским языком обучения, что составило 13% (рис. 97).

Рисунок 97. Профессии, заинтересовавшие школьников в разрезе языков обучения



Девочек также больше заинтересовали профессии в области медицины и профессии, требующие творческого подхода (23% и 16%), тогда как мальчики проявили интерес к профессиям, связанным с информационными технологиями и требующими аналитических способностей (18% и 9%) (рис. 98).

Рисунок 98. Профессии, заинтересовавшие школьников в разрезе гендерных характеристик



Анализ ответов на вопрос «Кем ты хочешь стать в будущем?» выявил у обучающихся знания многих профессий и следующие предпочтения: на первом месте стоит профессия врача – 26,4%, затем наибольший результат занимает профессия педагога – 11,8% (рис. 99).

Около 10% обучающихся проявляют интерес к профессиям в области культуры и искусства. Это включает профессии, связанные с музыкой, танцами, театром и изобразительным искусством.

Примерно 9% учащихся начальных классов выбрали профессию в сфере ИТ. Сфера информационных технологий продолжает привлекать внимание благодаря высоким заработкам и перспективам развития.

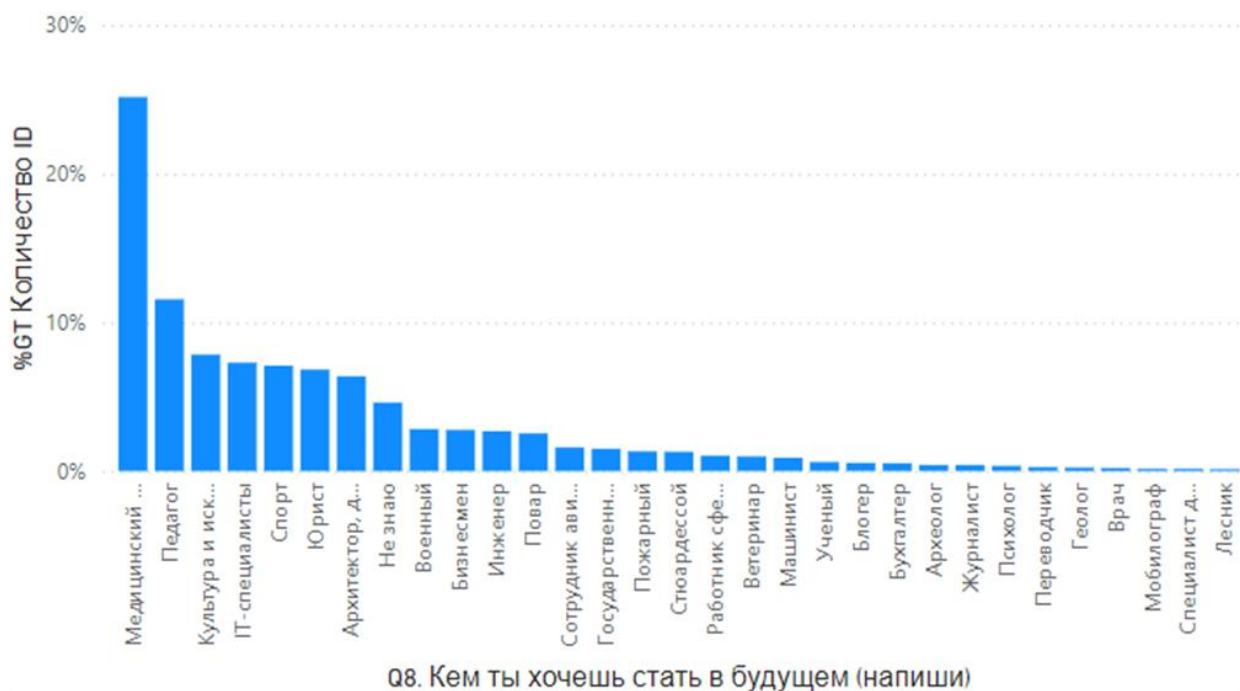
Примерно 8% школьников 4-х классов заинтересованы в спортивных профессиях, что свидетельствует о популярности спорта и активного образа жизни среди обучающихся. Еще 6% обучающихся заинтересованы в профессиях, связанных с архитектурой и дизайном. Это креативные профессии, требующие навыков планирования и эстетического вкуса.

Около 5% обучающихся не определились с выбором будущей профессии, что показывает, что часть школьников еще не задумывается о выборе или не обладают достаточной информацией.

Примерно 4% обучающихся выбрали военную карьеру, что может быть связано с патриотическими настроениями или интересом к дисциплине и структуре военной службы.

Важно развивать систему ранней профориентации и продолжать знакомить обучающихся начальных классов с различными профессиями, чтобы помочь им сделать осознанный выбор профиля обучения, соответствующий их интересам и способностям.

Рисунок 99. Выбор будущей профессии обучающимися 4-х классов



На графике (рис. 100) представлены данные о предпочтениях обучающихся 4-х классов относительно выбора будущей профессии в разрезе населенных пунктов (город и село).

Примерно равный интерес к медицинской профессии проявлен обучающимися городских и сельских школ - 49,71% и 50,29% соответственно.

Сельские обучающиеся (58,9%) проявляют значительно больший интерес к профессии педагога по сравнению с городскими (41,1%), к работе на государственной службе (51,9%), а также школьникам сельских школ интересна профессия пожарного и стюардессы (50,9% и 55,6% соответственно).

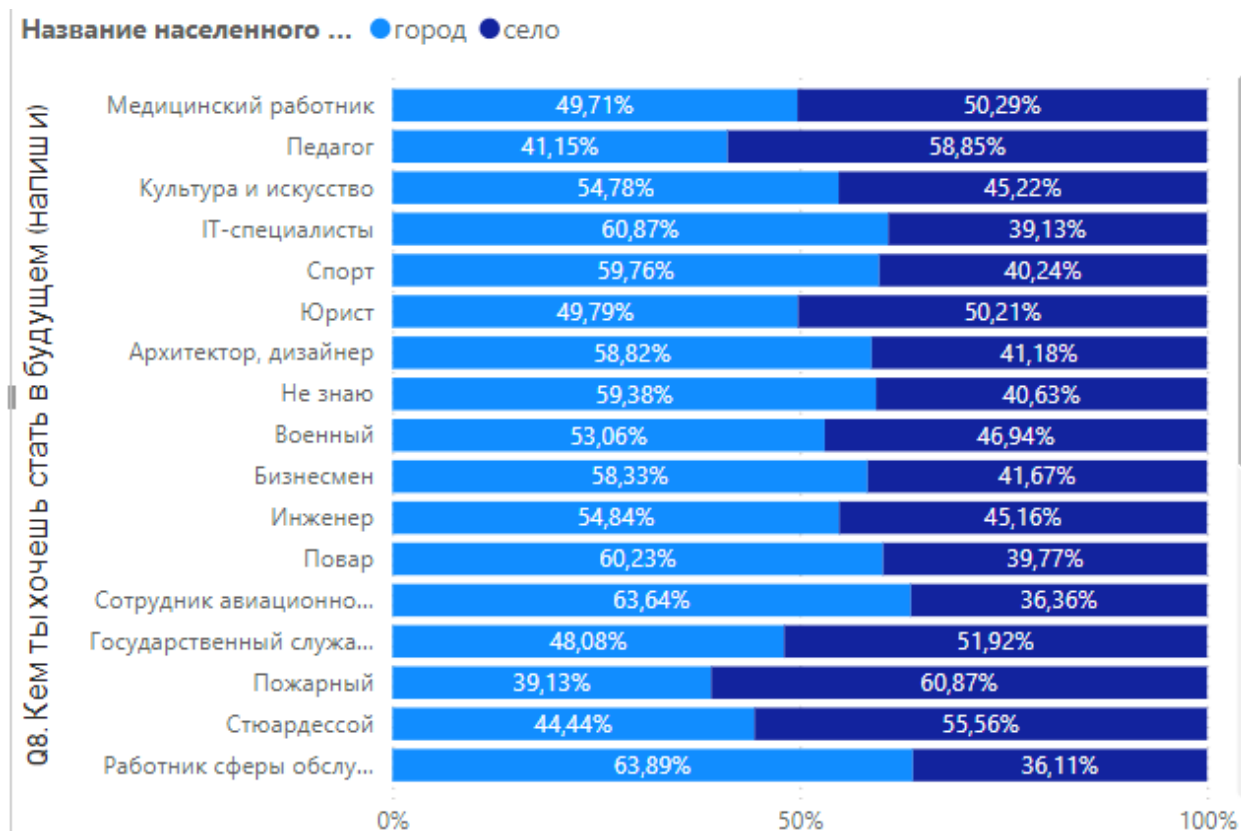
Респонденты городских школ чаще выбирают профессии, связанные с культурой и искусством (54,8%); IT технологиями (60,9%); в сфере архитектуры и дизайна (58,9%). Интерес к профессии юриста примерно равный в городских и сельских районах (город – 49,8%; село – 50, 2%).

Таким образом, обучающиеся из городов чаще выбирают профессии, связанные с IT, культурой, архитектурой, бизнесом и спортом.

Сельские школьники чаще проявляют интерес к профессии педагога, государственного служащего, пожарного и стюардессы.

Различия в предпочтениях могут быть связаны с разной степенью доступности и наличия профориентационных мероприятий, образования, социальными ожиданиями и культурными особенностями регионов.

Рисунок 100. Выбор будущей профессии обучающимися 4-х классов в разрезе город/село



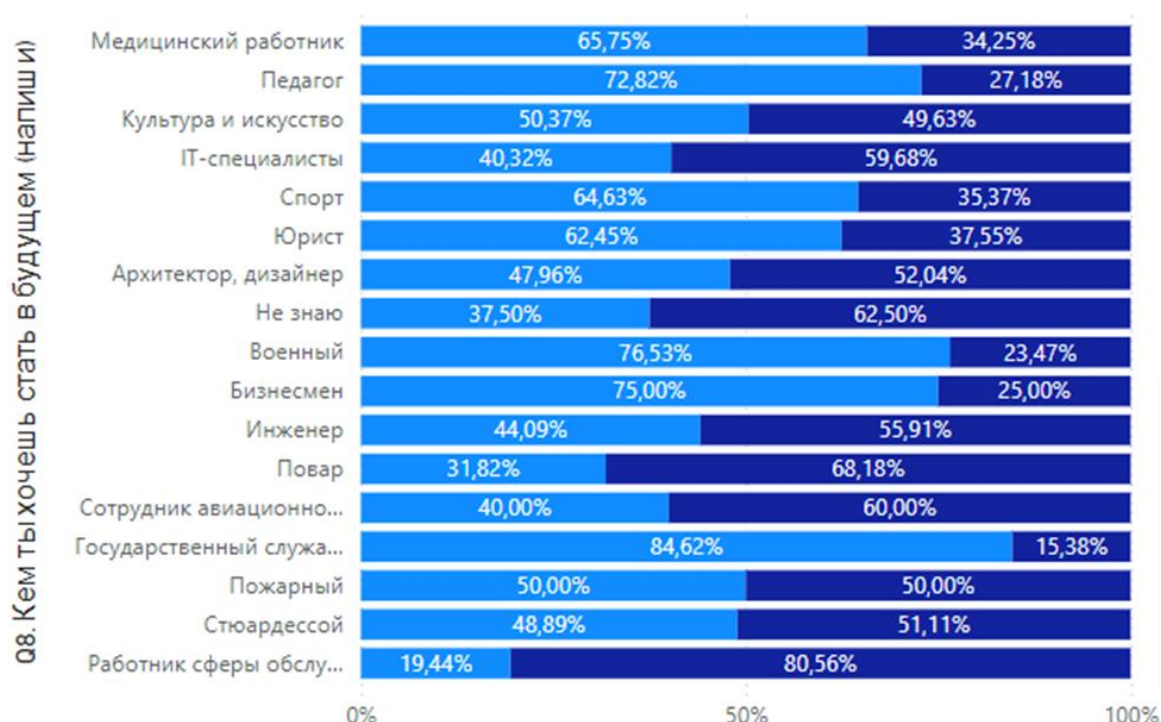
Ученики школ с казахским языком обучения проявляют высокий интерес к государственной и военной службе (84,6% и 76,6% соответственно); примерно в равных частях, четвероклассников, обучающихся на казахском языке мечтают стать бизнесменами (75%), педагогами (72,8%) и медицинскими работниками (65,8%); более 60%% хотят в будущем стать юристами и спортсменами.

Более 80% обучающихся с русским языком обучения выбрали профессии, связанные со сферой обслуживания: продавцы, парикмахеры, официанты и т.д. ветеринара; чуть меньше 60% опрошенных хотят стать поварами, столько же IT-специалистами и такой же процент обучающихся интересуется работа в области авиации.

Необходимо отметить, что обучающиеся из школ с казахским языком обучения при ответе на данный вопрос проявили большую активность и осведомленность в мире профессий (рис. 101).

Рисунок 101. Выбор будущей профессии обучающимися 4-х классов в разрезе языков обучения

Язык обучения ● Казахский ● Русский



95,6% опрошенных девочек в будущем хотят стать стюардессами, 91% работать в сфере обслуживания, еще 85,3% думают о работе ветеринара (рис. 102). Примерно по 75% набрали у девочек профессии медика, педагога, архитектора или дизайнера, а также профессии в области культуры и искусства.

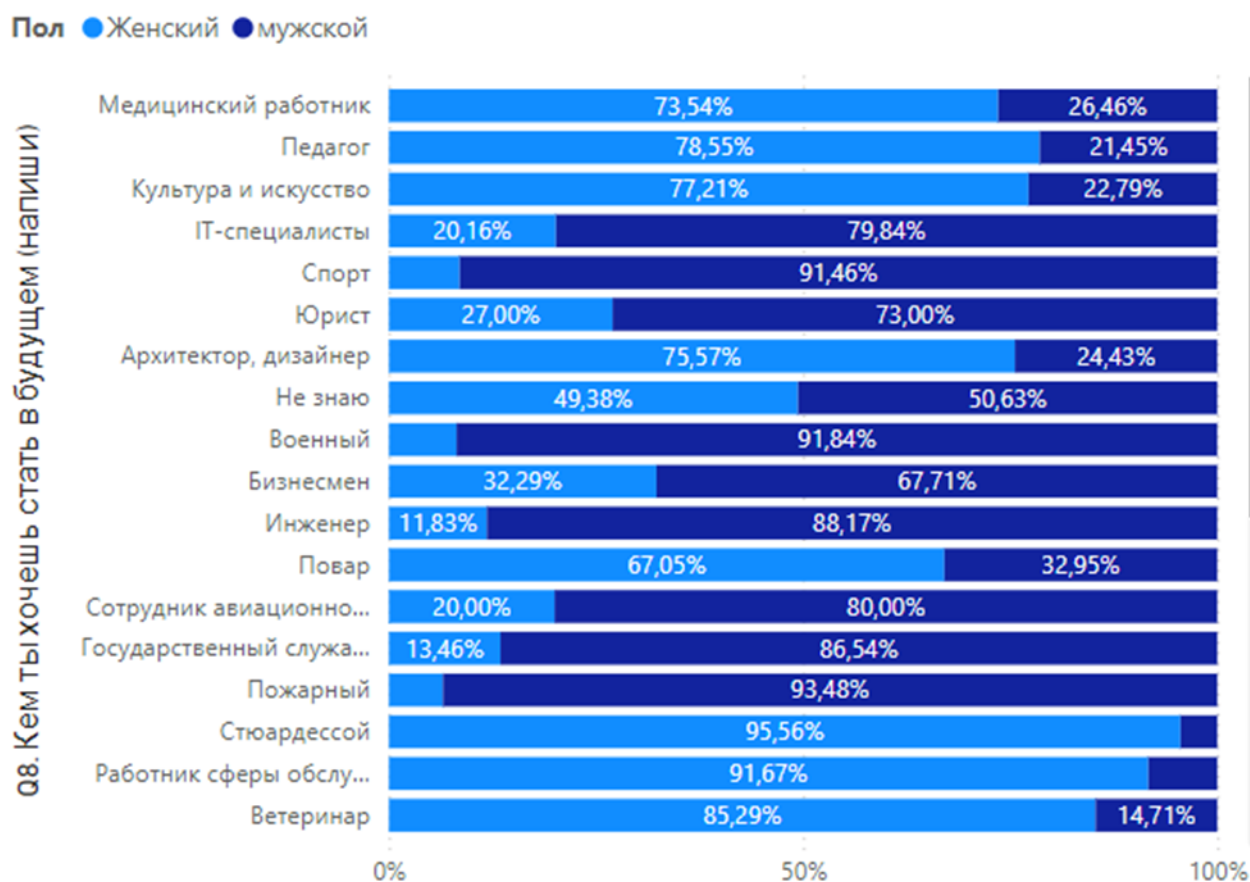
Мальчики же отдали предпочтение таким профессиям как пожарный (93,5%), профессии военного (91,9%), 91,5% мальчиков связывают свой выбор в будущем со спортом, 88,2% с профессией инженера. Около 80% анкетированных заинтересовали профессии, связанные с IT сферой и авиацией.

86,5% опрошенных мальчиков заинтересовала возможность в будущем посвятить себя государственной службе, тогда как такой же выбор сделало всего 13,4% девочек, также профессия юриста больше интересуется мальчиков 73,00%, 27,00% девочек выбрали эту же профессию.

Различия в предпочтениях могут быть связаны с социальными нормами, личными интересами и гендерной идентичностью.

Полученные данные свидетельствуют о различиях в выборе типов будущей профессии среди девочек и мальчиков, это связано с тем, что респонденты типизируют профессии на «мужские» и «женские», что значительно влияет на их будущее профессиональное самоопределение. Мальчики по сравнению с девочками характеризуются более выраженной профессиональной направленностью на технические профессии, на специальности, связанные с проявлением силы, мужества, аналитического склада ума. Девочки отдают предпочтение профессиям, предполагающим межличностное взаимодействие с людьми, общению, творческим специальностям.

Рисунок 102. Выбор будущей профессии обучающимися 4-х классов в разрезе гендерных признаков



Выводы:

Анализ ответов четвероклассников на вопросы о профориентации показал следующие ключевые выводы:

Осведомленность о профориентации и различия по месту жительства и языку обучения

55,4% обучающихся знают значение термина «профориентация», 24,7% не знают, и 19,9% имеют общее представление. Учащиеся городских школ и школ с казахским языком обучения более осведомлены по сравнению с сельскими школьниками и учащимися школ с русским языком обучения. Эти данные указывают на необходимость расширения профориентационных программ в сельской местности и для учащихся русскоязычных школ, чтобы улучшить доступ к информации и возможность профессионального самоопределения.

Участие в профориентационных мероприятиях

56,8% обучающихся участвовали в профориентационных мероприятиях, из которых большинство (63%) посещали классные часы «Знакомство с профессиями». Хотя больше половины учащихся вовлечены в профориентационные мероприятия, почти половина остается вне таких программ, что указывает на необходимость повышения доступности и разнообразия профориентации.

Источник информации о профессиях

Основные источники информации о профессиях — это классные руководители (58%) и родители (26,3%). Обучающиеся городских школ также используют социальные сети, что может быть связано с доступом к интернету. Школа и семья играют основную роль в профориентации младших школьников. Важно развивать программы, которые учитывают влияние этих источников и включают родителей в процесс профориентации.

Интерес к будущим профессиям

Наиболее популярные профессии среди учеников 4-х классов — врач (34%), IT-специалист (26,7%), творческие профессии (22,6%) и аналитические профессии (15%). Обучающиеся уже имеют предпочтения в выборе профессий, с акцентом на высокодоходные и востребованные сферы. Это может помочь школам более целенаправленно информировать учащихся об этих направлениях.

Гендерные различия в выборе профессий

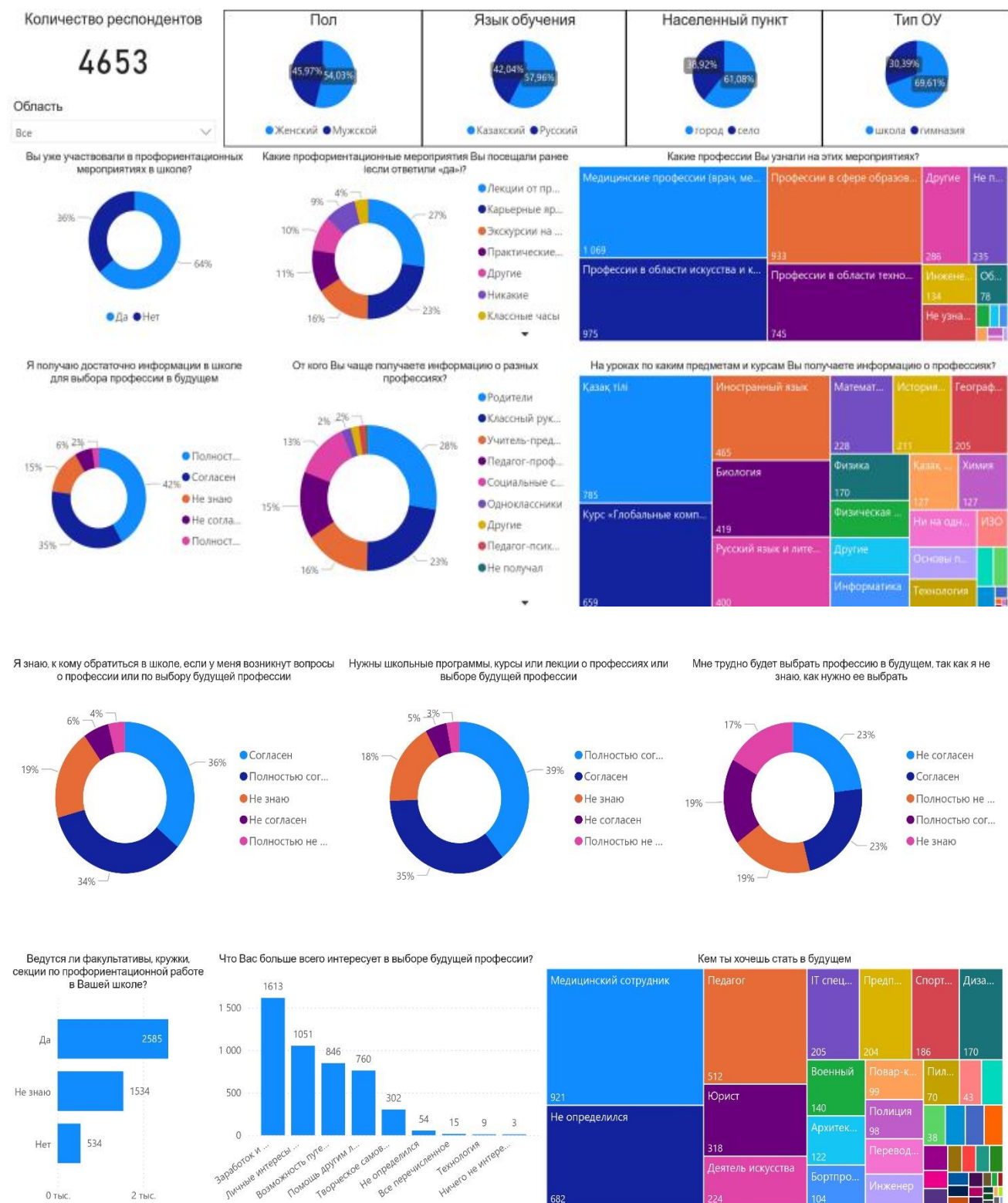
Девочки предпочитают профессии, предполагающие взаимодействие с людьми и творчество (стюардесса, педагог, ветеринар), в то время как мальчики чаще выбирают технические профессии и профессии, связанные с силой и мужеством (пожарный, военный, инженер). Профессиональные предпочтения отражают традиционные гендерные роли, что подчеркивает важность работы по расширению представлений детей о профессиональных возможностях независимо от гендерных стереотипов.

Заключение

Анализ показал, что профориентационная работа в начальных классах уже имеет положительные результаты, но нуждается в развитии. Для улучшения осведомленности и разнообразия профориентации рекомендуется усилить программы в сельских школах, развивать информационные ресурсы для родителей и расширить выбор профессий, представленных обучающимся, с акцентом на устранение гендерных стереотипов.

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА 7-ГО КЛАССА

КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ МОНИТОРИНГА 7-ГО КЛАССА



Массив опрошенных составляет 4 **653** обучающихся 7-х классов, участвующих в мониторинге профориентационной работы, 200-х школ 20-ти регионов республики, из которых 54% девочек и 45,97% мальчиков (рис.103), 46,97% проживающих в городе и 53,03% проживающих в сельской местности соответственно (рис. 104).

Рисунок 103. Количество обучающихся по гендерному признаку

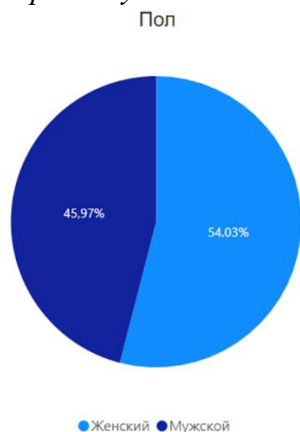


Рисунок 104. Количество обучающихся в разрезе город/село



В анкетировании приняли участие 57,7% обучающихся 7-х классов из школ с казахским языком обучения и 42% обучающихся с русским языком обучения (рис. 105), 69,7% обучающихся общеобразовательных школ и 30,4% обучающихся специализированных школ (гимназии, лицеи, БИЛ, Дарын, НИШ и т.д.) (рис. 106).

Рисунок 105. Разделение по языкам обучения

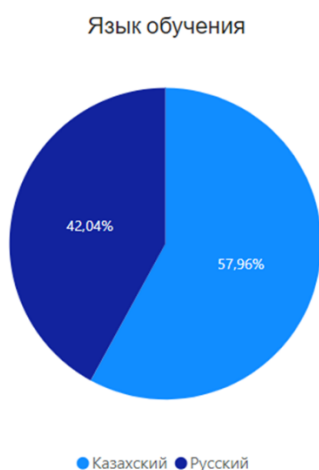
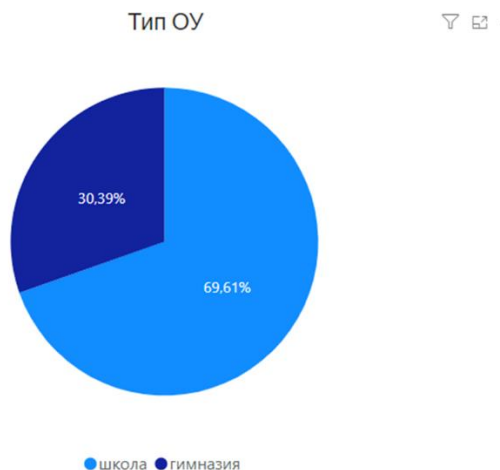


Рисунок 106. Тип организации образования

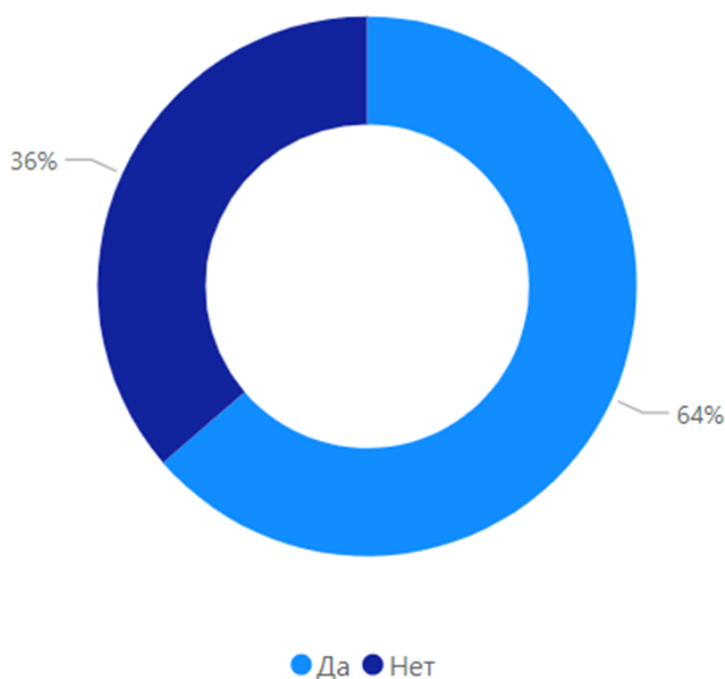


Уровень вовлеченности семиклассников в профориентационные мероприятия был выявлен при анализе ответов на вопрос «Вы уже участвовали в профориентационных мероприятиях в школе?». Утвердительно ответили 64% школьников (рис. 107). Это свидетельствует о значительном уровне вовлеченности обучающихся в профориентационные мероприятия, что является положительным показателем. Однако, несмотря на высокую степень участия, все еще остается

значительная часть (36%) обучающихся, которые не были охвачены такими мероприятиями. Это указывает на необходимость усиления работы по обеспечению доступности профориентационных мероприятий для всех обучающихся в целях оказания помощи в осознанном выборе будущей профессии. Увеличение охвата профориентационных программ может способствовать лучшему пониманию обучающимися различных карьерных возможностей и подготовке их к профессиональной деятельности.

Рисунок 107. Количество, участвующих обучающихся

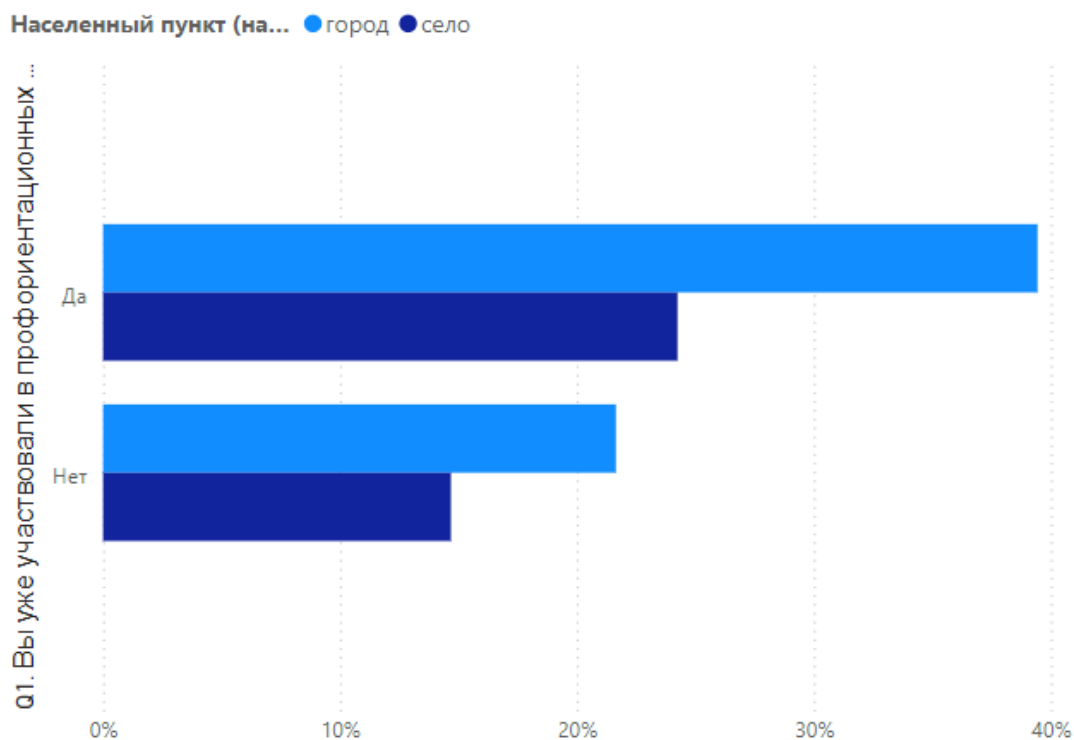
Вы уже участвовали в профориентационных мероприятиях в школе?



Около 37% обучающихся городских организаций среднего образования принимали участие в профориентационных мероприятиях и примерно 28% учащихся из сельских школ ответили также (рис. 108).

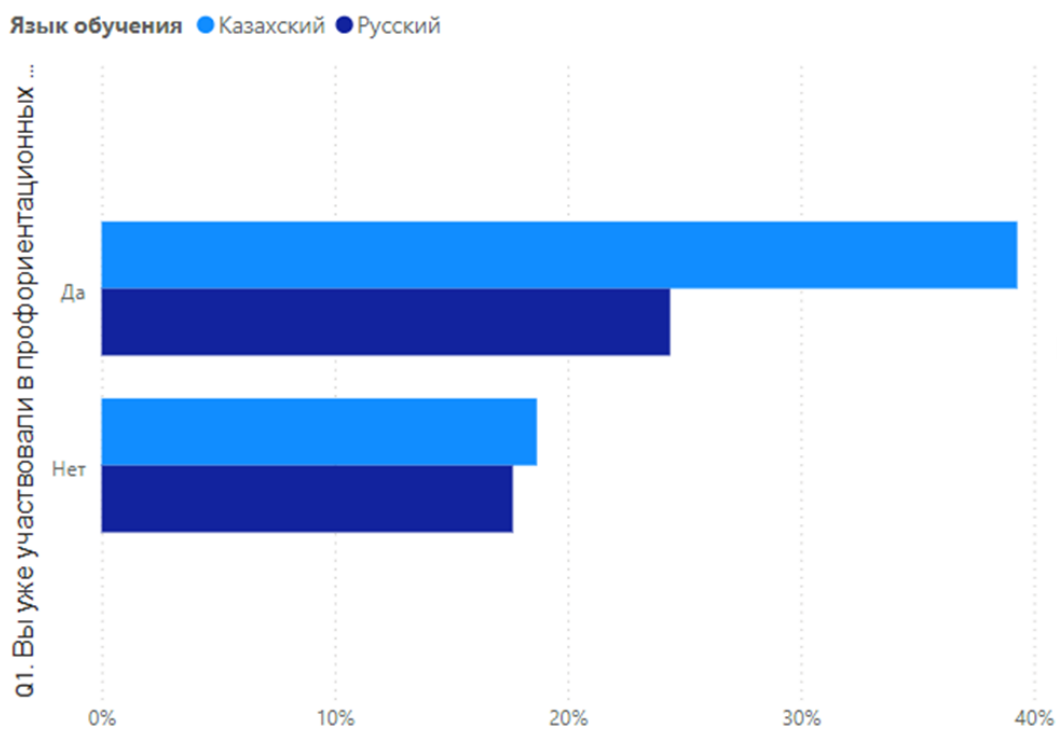
Школьники городских организаций образования более активно участвуют в профориентационных мероприятиях по сравнению с обучающимися сельских школ. Данные результаты подчеркивают необходимость повышения доступности профориентационных мероприятий для сельских районов, чтобы обеспечить равные возможности для всех в выборе будущей профессии.

Рисунок 108. Количество, участвующих обучающихся в разрезе город/село



Уровень участия семиклассников в профориентационных мероприятиях в зависимости от языка обучения выглядит следующим образом: 39% обучающихся с казахским языком обучения участвовали в профориентационных мероприятиях и примерно 24,6% с русским языком обучения (рис. 109).

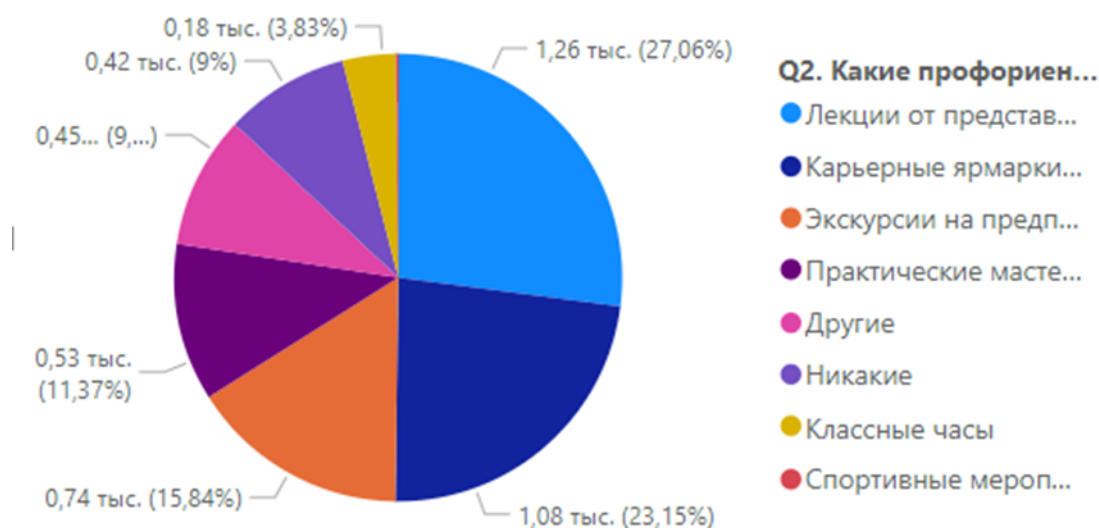
Рисунок 109. Количество, участвующих обучающихся по языкам обучения



Эмпирическими индикаторами вовлеченности старшеклассников выступали ответы на вопрос анкеты «Какие профориентационные мероприятия Вы посещали ранее?» с перечнем мероприятий для выбора.

Наиболее распространенными мероприятиями по профессиональной ориентации, в которых принимали участие старшеклассники, являются: лекции представителей различных профессий (27%), карьерные и образовательные ярмарки и выставки (23%), 16% назвали экскурсии на предприятия и профессиональные учебные заведения. Участие в практических мастер-классах и спортивных мероприятиях являются менее распространенными формами активности в профессиональной ориентации школьников и составляет около 9%–10% (рис. 110).

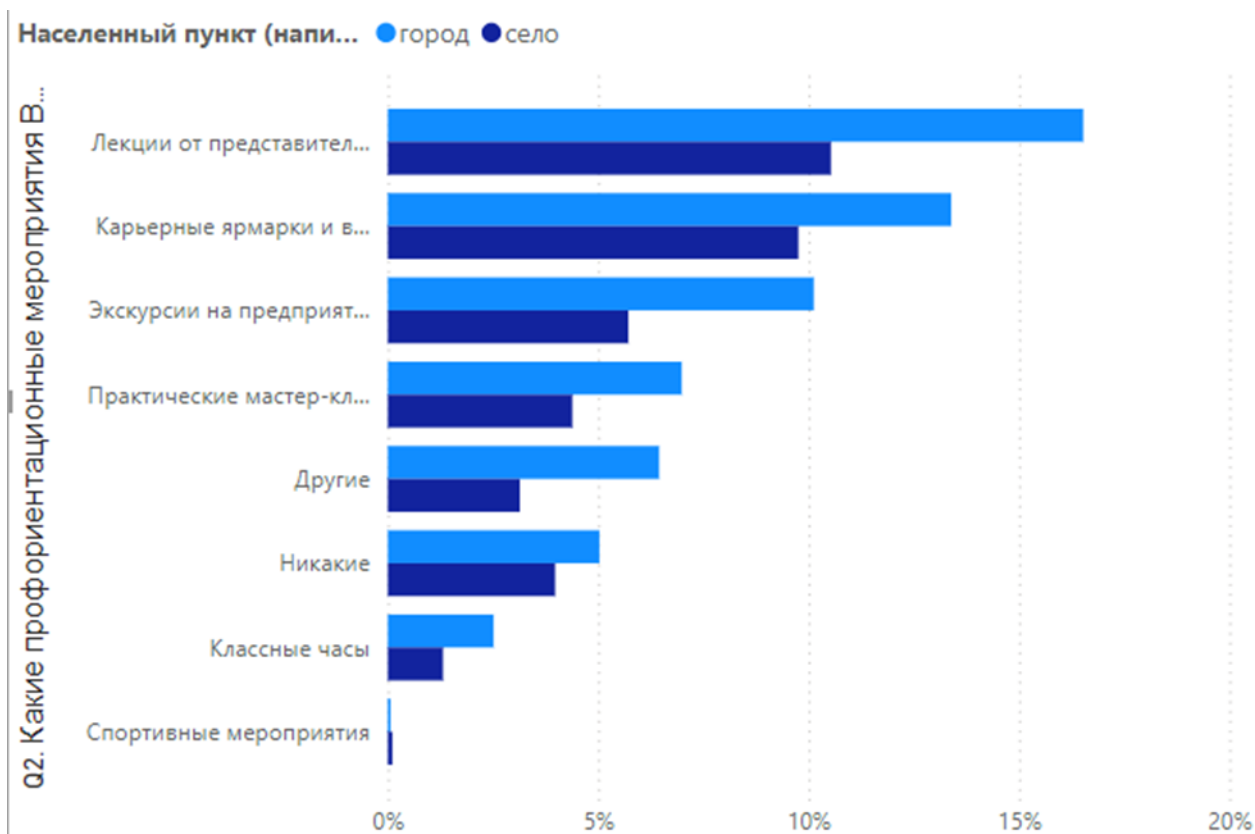
Рисунок 112. Типы распространенных профориентационных мероприятий



Очевидна необходимость повышения доступности и разнообразия профориентационных мероприятий для всех обучающихся для удовлетворения различных интересов и потребностей.

Такие выводы подтверждает и диаграмма, показывающая профориентационные мероприятия, отмеченные семиклассниками городских и сельских школ (рис. 111).

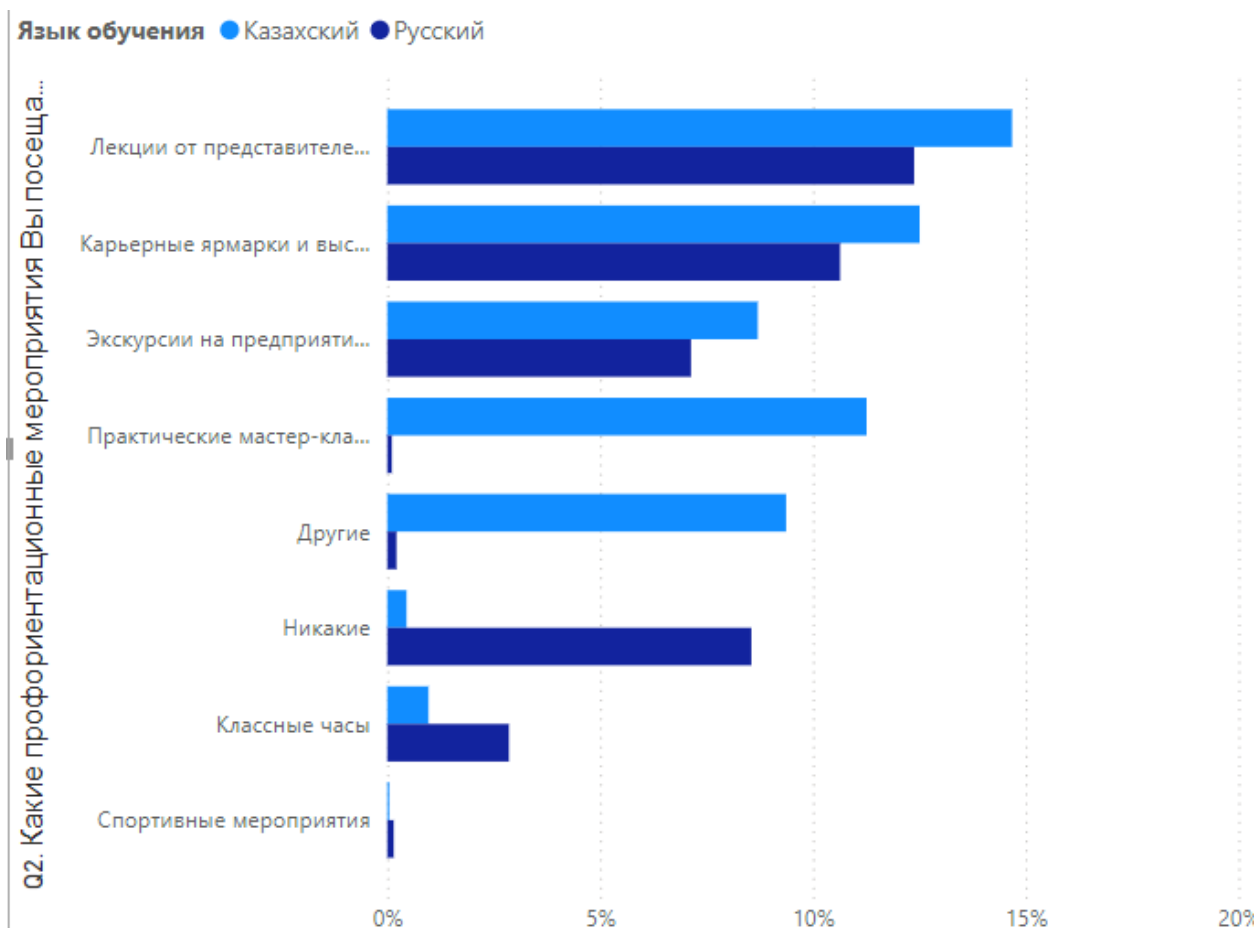
Рисунок 111. Типы распространенных профориентационных мероприятий в разрезе город/село



Анализ анкет показал, что обучающиеся 7-х классов с казахским языком обучения более активно участвуют в различных профориентационных мероприятиях по сравнению с учащимися с русским языком обучения (рис. 112). Например, практические мастер-классы и семинары значительно более популярны среди учеников школ с казахским языком обучения, что может свидетельствовать о лучшей организации и доступности этих мероприятий в данных организациях среднего образования. Лекции от представителей профессий и карьерные ярмарки являются наиболее популярными видами мероприятий для обеих групп обучающихся.

Значительно больше обучающихся с русским языком обучения ответили, что не участвуют ни в каких профориентационных мероприятиях, что указывает на возможный дефицит таких мероприятий или недостаточную информированность об их проведении.

Рисунок 112. Типы распространенных профориентационных мероприятий в разрезе языков обучения

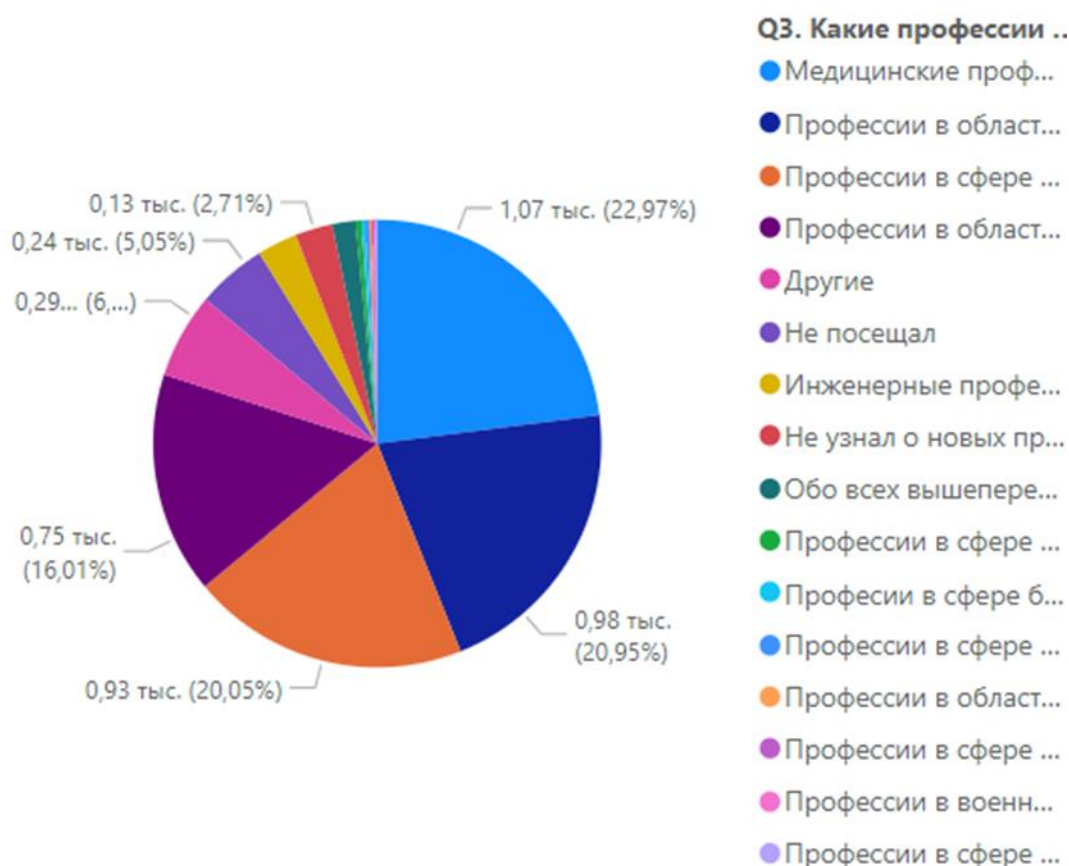


Необходимо усилить работу по продвижению профориентационных мероприятий среди обучающихся с русским языком обучения, увеличить количество и разнообразие профориентационных мероприятий. Также требуется проведение дополнительных информационных кампаний, чтобы повысить осведомленность о доступных профориентационных мероприятиях; обеспечить регулярное проведение практических мастер-классов и семинаров для всех старшеклассников, так как они предоставляют важные навыки и знания о будущей профессиональной деятельности.

Следующий вопрос выявил профессии, с которыми обучающиеся познакомились, принимая участие в профориентационных мероприятиях. Наибольший процент набрали медицинские профессии, профессии в области образования, а также в сфере искусства и культуры, что составило (22,9%, 20,9% и 20% соответственно).

Профессии в области технологий и инженерные профессии отметили 16,01% обучающихся, остальные предложенные варианты набрали меньше 5% (рис. 113).

Рисунок 113. Распределение ответов обучающихся на вопрос «О каких профессиях вы узнали на профориентационных мероприятиях?».

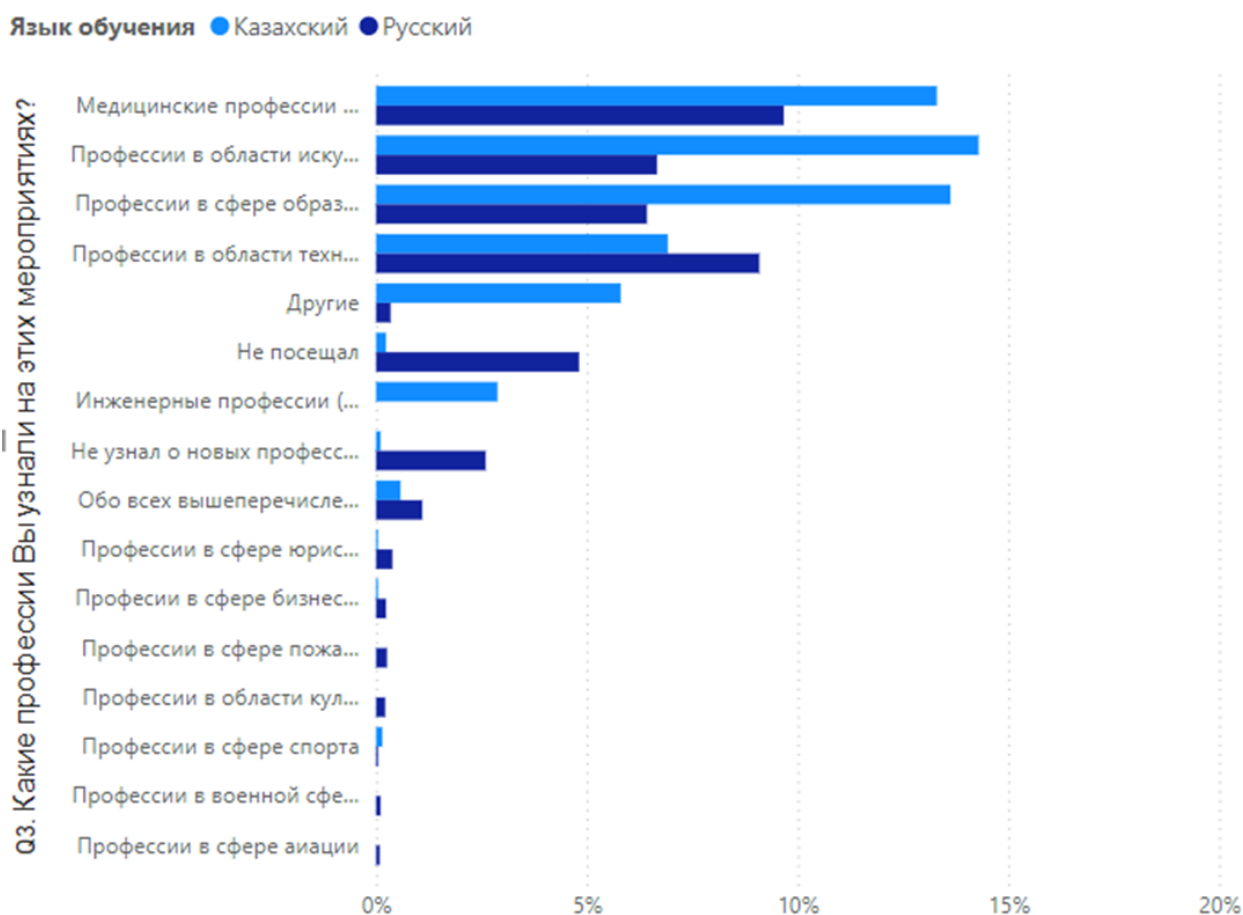


Большее количество обучающихся школ с казахским языком обучения также указали на медицинские профессии, профессии в области образования, искусства и культуры, с которыми познакомились на профориентационных мероприятиях, с небольшим преимуществом творческих профессий (14,1%), ученики с русским языком обучения открыли для себя профессии в области IT-технологий, программного обеспечения, web-дизайна и др. (рис. 114).

В целом, обучающиеся с казахским языком обучения демонстрируют более высокую степень информированности о различных профессиях по сравнению с учащимися школ с русским языком обучения. Особенно заметна разница в категории «Не посещал профориентационные мероприятия», где семиклассники школ с русским языком обучения имеют значительно больший процент.

Необходимо проводить регулярный анализ потребностей школьников и адаптировать профориентационные мероприятия в соответствии с их интересами и потребностями и продолжать предоставлять учащимся информацию о широком спектре профессий, уделяя особое внимание тем профессиям, которые менее известны обучающимся не зависимо от языков обучения.

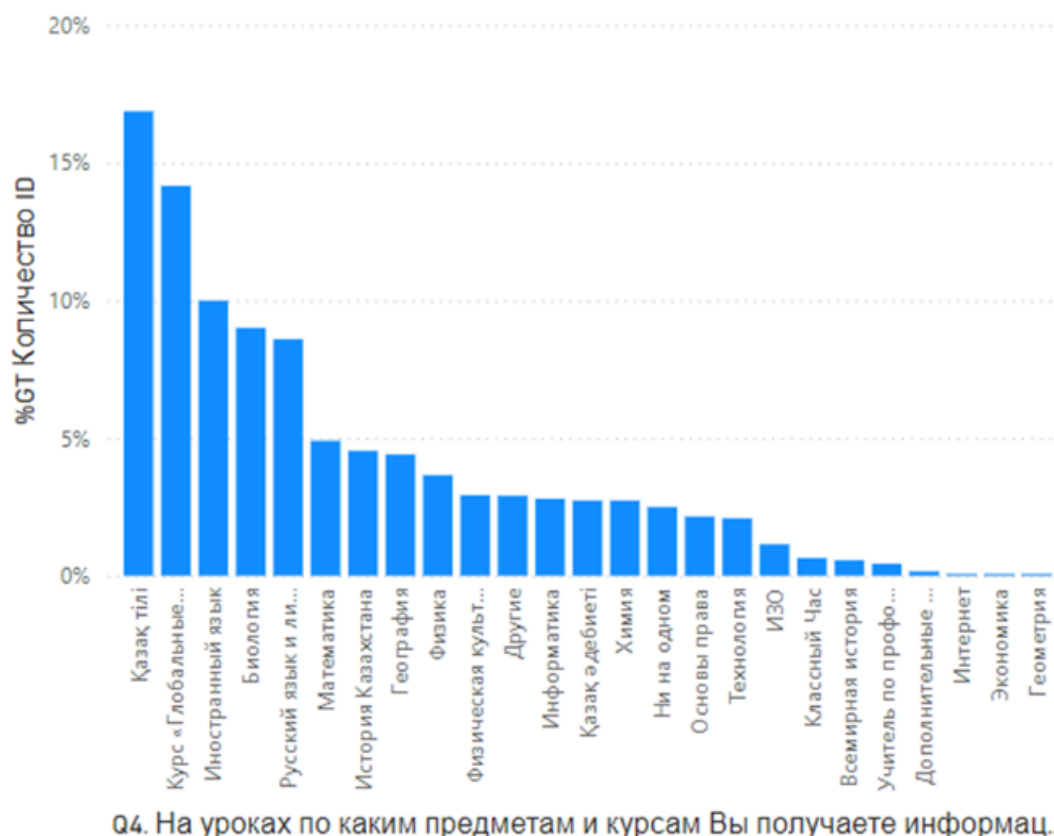
Рисунок 114. Распределение ответов учащихся на вопрос «О каких профессиях вы узнали на профориентационных мероприятиях?» в зависимости языков обучения



Анкетированием выявлено, что больше всего информации по различным профессиям респонденты получают на уроках по предмету «Казахский язык» (17,6%) и «Глобальные компетенции» (14,6%) (рис. 115). Это может свидетельствовать о том, что в данные предметы интегрированы элементы профориентации, либо педагоги, ведущие данные предметы уделяют больше внимания профессиональной ориентации обучающихся.

Небольшой процент обучающихся указал математику, химию, физику и информатику как источники профориентационной информации, что означает, что на уроках точных наук, вопреки развитию STEM-образования, уделяется недостаточное внимание вопросам профориентации.

Рисунок 115. Предметы, содержащие профориентационную информацию, согласно ответам обучающихся



При рассмотрении данного вопроса в разрезе город/село и по языкам обучения, мы видим, что эти же предметы, как содержащие профориентационную информацию, выделили дети городских школ с казахским языком обучения (рис. 116, 117).

Обучающиеся городских школ с русским языком обучения профориентационную информацию получают на уроках по предметам «Глобальные компетенции» и «Русский язык и литература» (9% и 7% соответственно).

В целом, необходимо отметить, при одинаковых учебных программах и интегрированных в них элементах профориентации, педагогический коллектив городских школ более активно настроен на ведение профориентационной деятельности.

Рисунок 116. Предметы, содержащие профориентационную информацию, согласно ответам обучающихся, в разрезе город/село

4. На уроках по каким предметам и курсам Вы получаете информацию о профессиях?

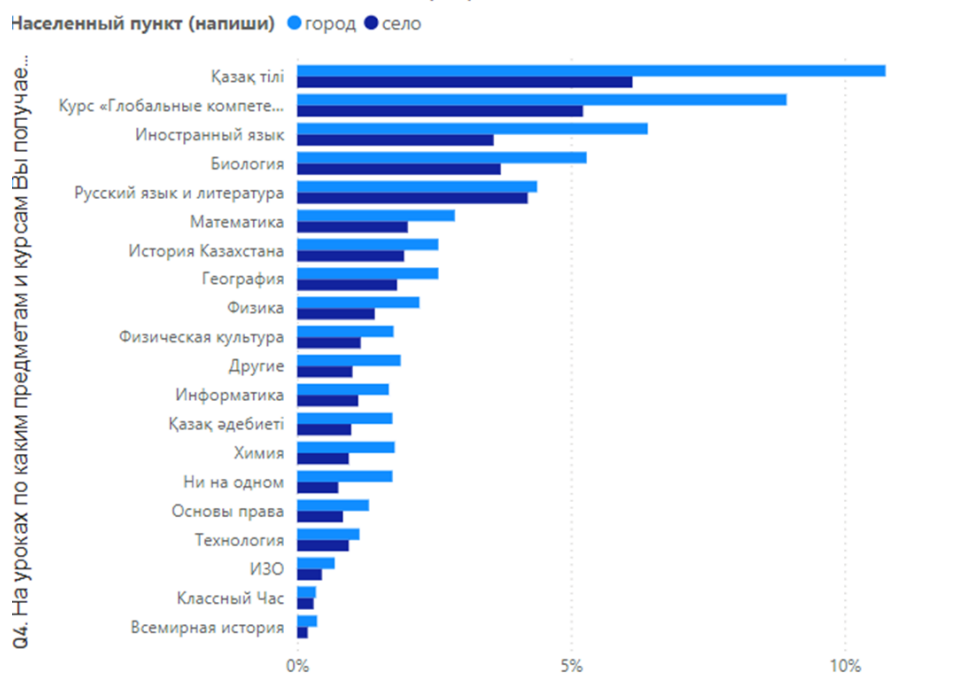
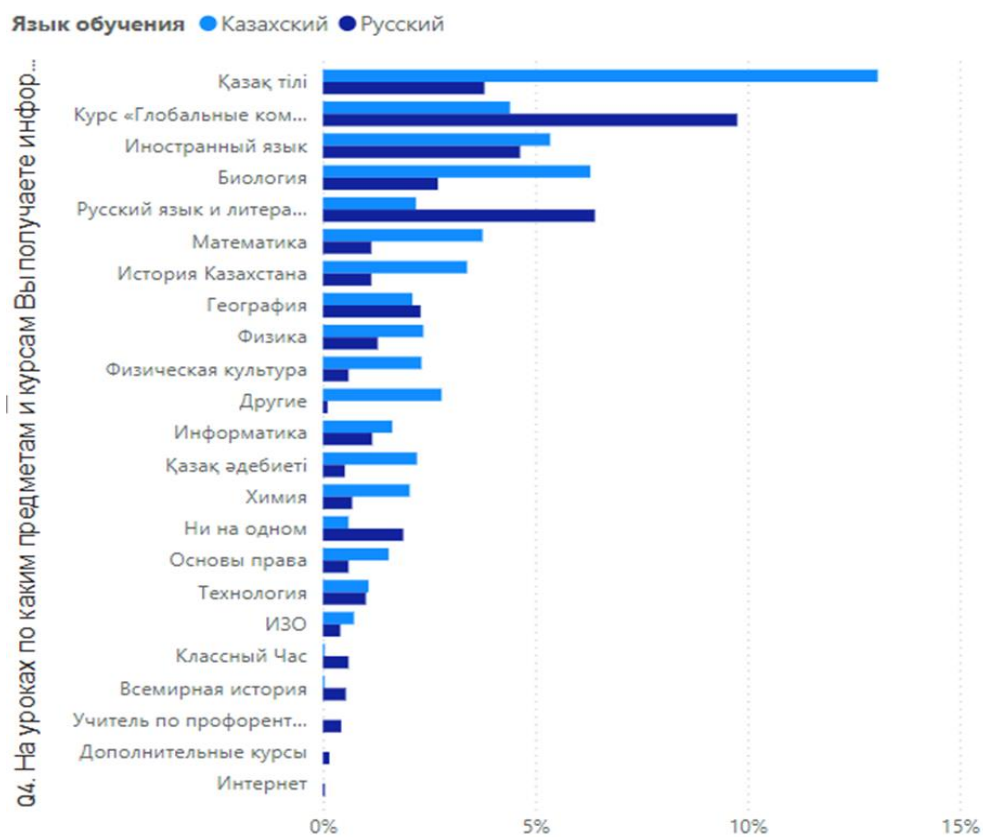


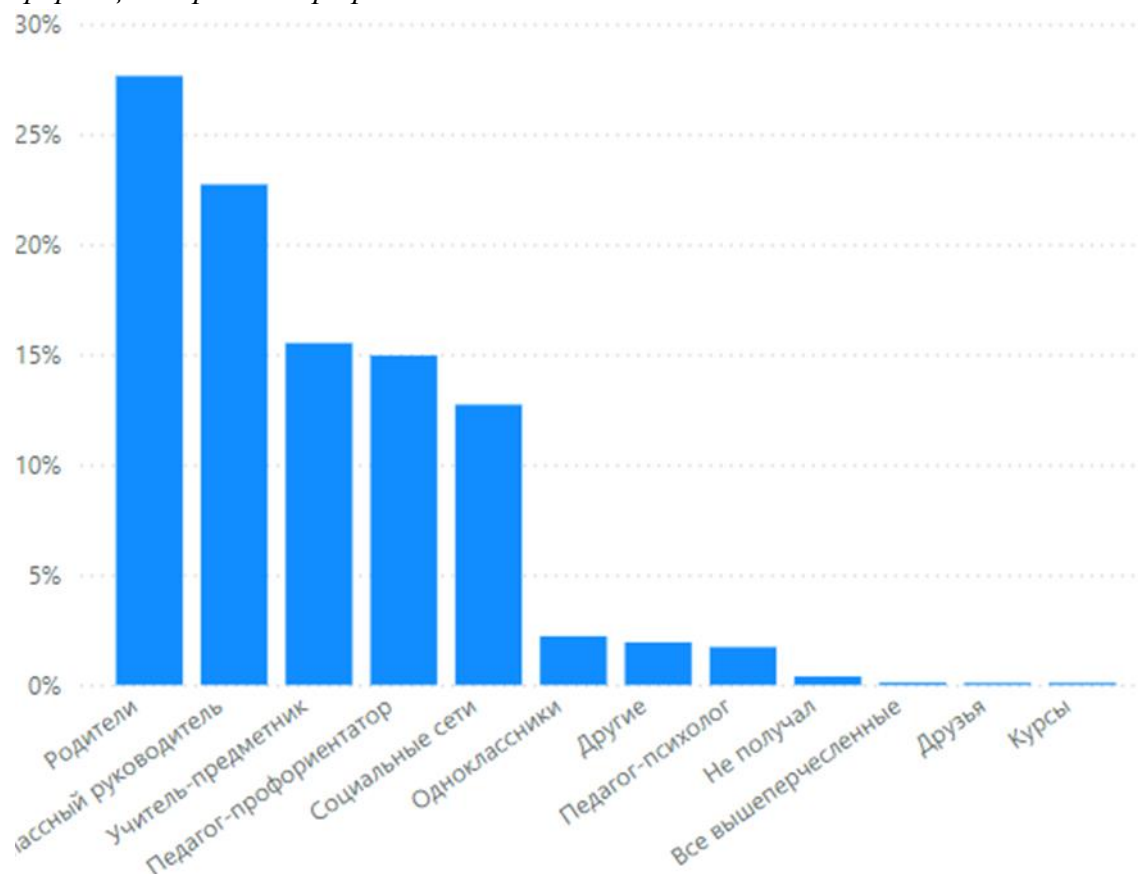
Рисунок 117. Предметы, содержащие профориентационную информацию, согласно ответам обучающихся, в разрезе языков обучения



27,4% анкетированных семиклассников чаще получают информацию о профессиях от родителей и других родственников, около 23% от классных

руководителей, чуть более 15% от учителей-предметников и чуть менее тех же 15% от педагогов-профориентаторов. Еще 12,6% обучающихся получают информацию по различным профессиям из социальных сетей и около 3% от одноклассников (рис.118).

Рисунок 118. Распределение ответов учащихся на вопрос «От кого Вы чаще получаете информацию о разных профессиях?».



q5. От кого Вы чаще получаете информацию о разных профессиях? (...)

Таким образом, основными источниками информации о профессиях для семиклассников являются родители, классные руководители, учителя-предметники и педагоги-профориентаторы. Это подчеркивает важность семейного окружения и работу педагогического коллектива в процессе профориентации.

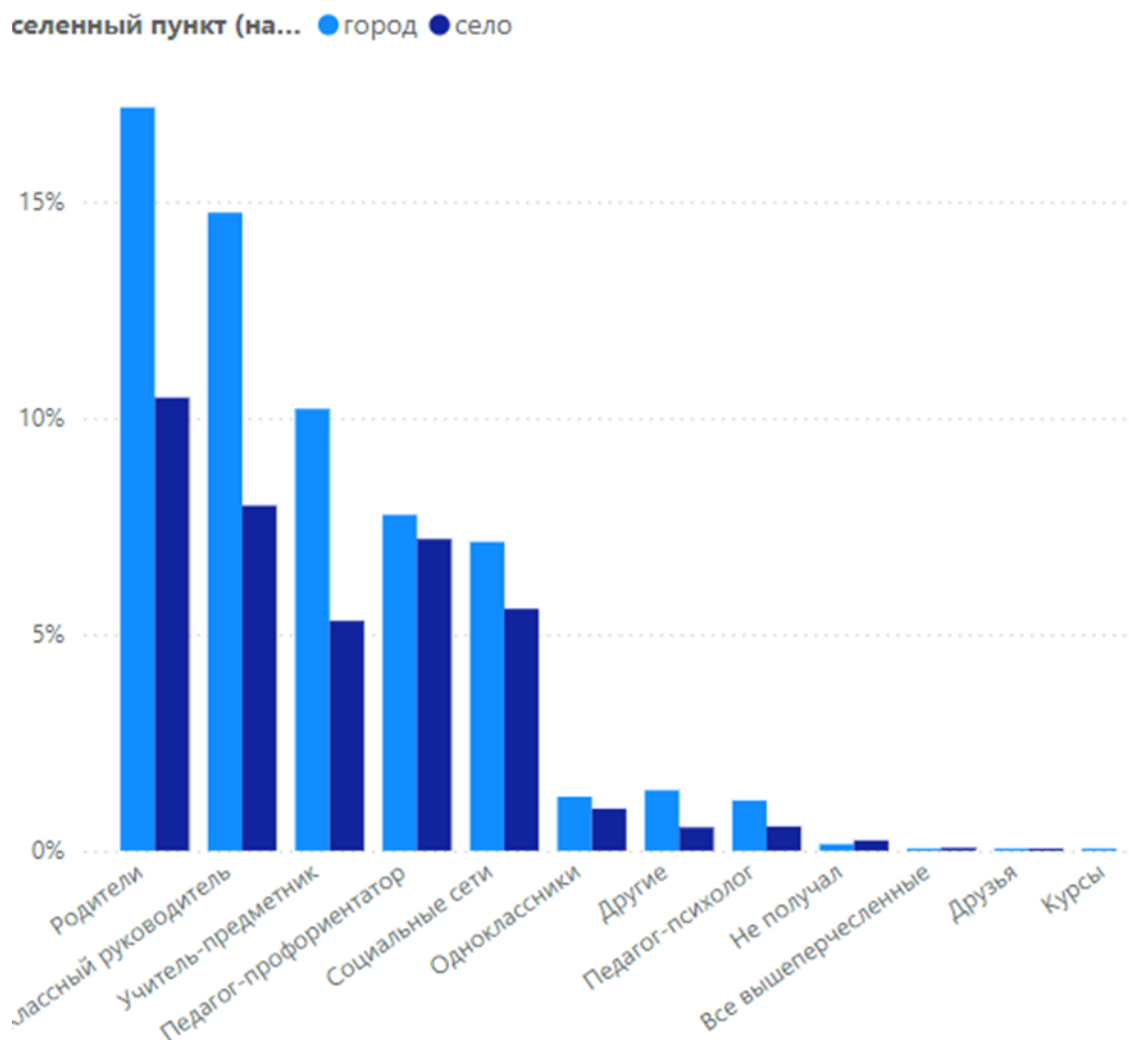
Так же выглядит диаграмма ответов на вопрос «От кого вы чаще получаете информацию о профессиях?» для школьников городских и сельских школ, с той разницей, что в городе информационные процессы проходят активнее (рис. 119).

Родители являются основным источником информации как для городских, так и для сельских школьников, хотя в городах этот показатель выше (около 17%) по сравнению с сельскими районами (примерно 15%). Это подчеркивает важность родительской поддержки и участия в профориентации.

Социальные сети являются важным источником информации, особенно для городских школьников (около 9%) по сравнению с сельскими (около 8%), что

является показателем лучшего доступа к интернету и цифровым технологиям в городских организациях среднего образования.

Рисунок 119. Распределение ответов учащихся на вопрос «От кого Вы чаще получаете информацию о разных профессиях?» в разрезе город/село.



q5. От кого Вы чаще получаете информацию о разных профессиях? (

Для обучающихся с казахским языком обучения родители являются основным источником информации (около 19%), тогда как для учащихся с русским языком обучения этот показатель ниже (около 12%). Это подчеркивает значимость внутрисемейных связей и важность семейной поддержки в профессиональном самоопределении для обучающихся с казахским языком обучения (рис. 120).

Рисунок 120. Распределение ответов обучающихся на вопрос «От кого Вы чаще получаете информацию о разных профессиях?» в разрезе город/село.

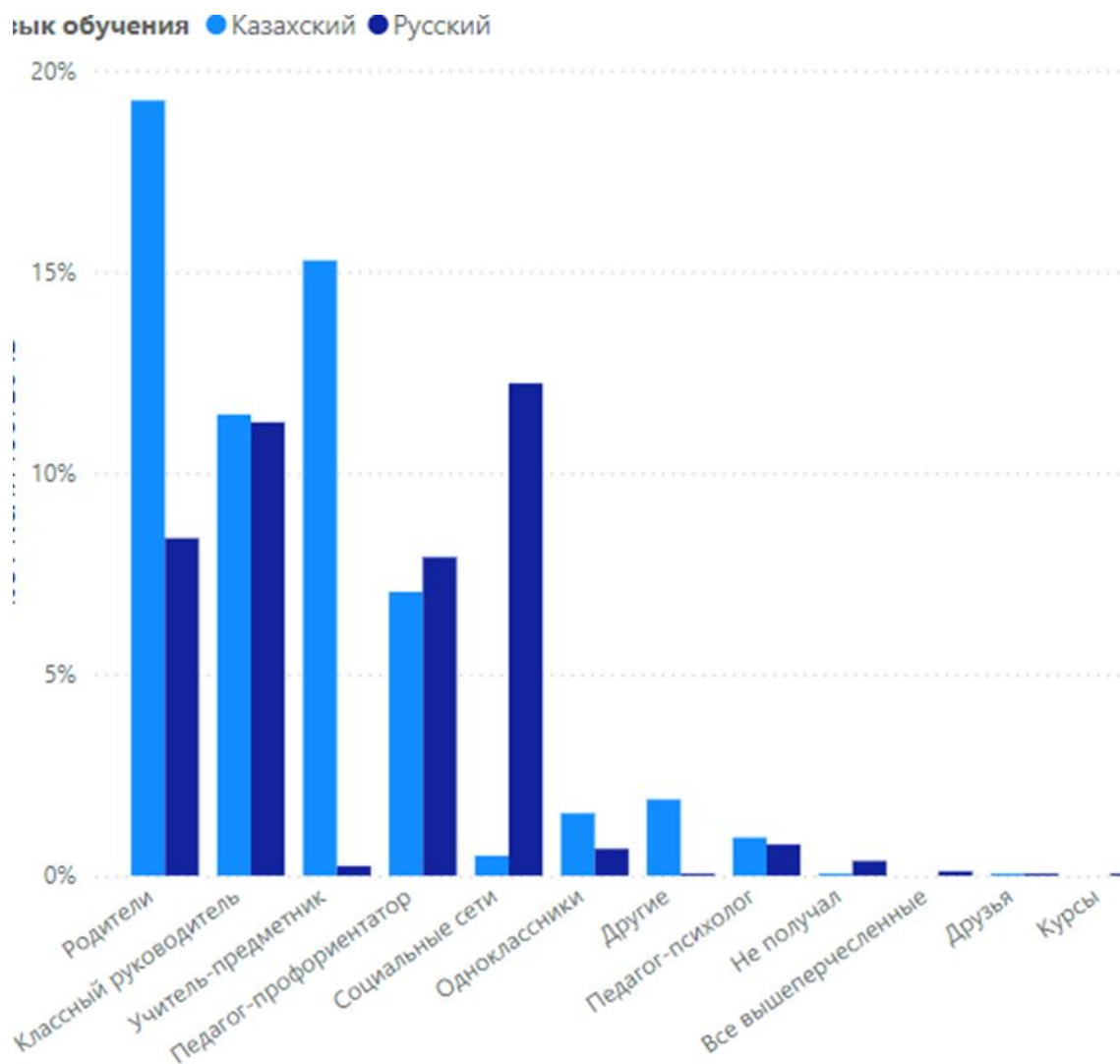


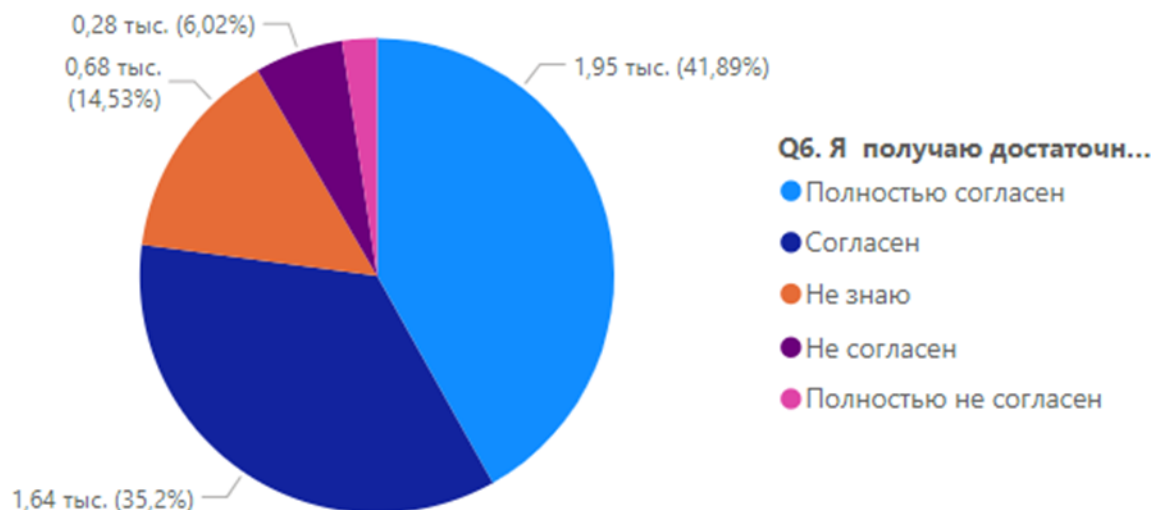
рис. 121. От кого Вы чаще получаете информацию о разных профессиях?

На утверждение «Я достаточно получаю информации в школе для выбора профессии» ответы семиклассников распределились следующим образом: полностью согласен (41,9%); согласен (35,2%); не знаю (14,5%); не согласен (6%) и полностью не согласен (2,3%) (рис. 121).

Это означает, что большинство обучающихся (77%), включая 41,9% полностью согласных и 35,2% согласных, удовлетворены количеством информации о профессиях, полученных в школе. Это положительный показатель, свидетельствующий о том, что большая часть семиклассников считает, что получает необходимую информацию для профессиональной ориентации.

Однако, 14,5% обучающихся не уверены в своем ответе и выбрали вариант «Не знаю», что может указывать на нехватку четкого понимания или осведомленности о доступной информации по профессиям.

Рисунок 121. Ответы обучающихся на вопрос «Я получаю достаточно информации о разных профессиях».



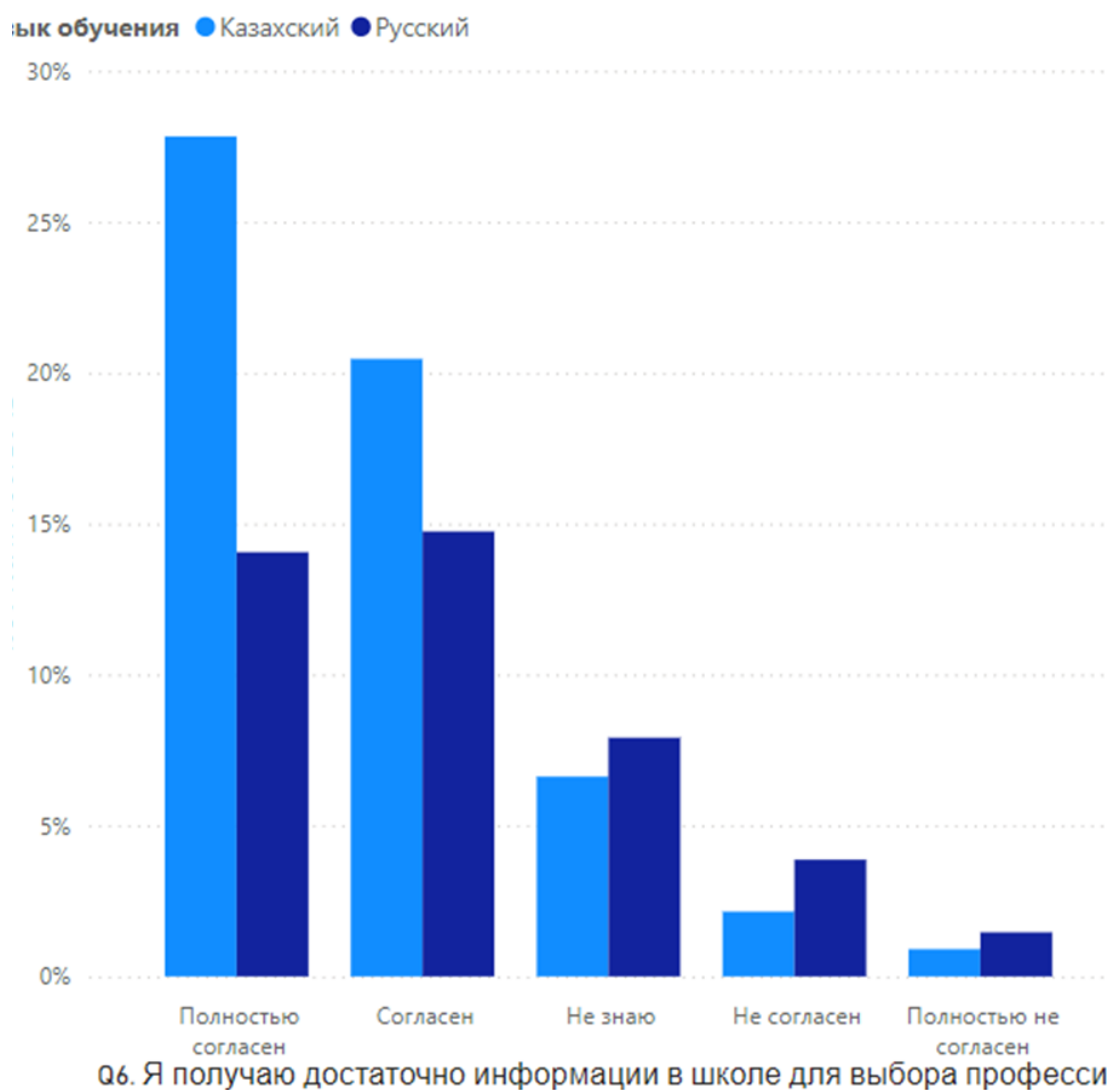
Причем обучающиеся с казахским языком обучения чаще «полностью согласны» с тем, что получают достаточную информацию в школе для выбора профессии (27%) по сравнению с учащимися школ с русским языком обучения (15%). Это свидетельствует о лучшей информированности или лучшем восприятии профориентационной работы в школах с казахским языком обучения (рис. 122).

Семиклассники из школ с русским языком обучения чаще выбирают вариант «Не знаю» (10%) по сравнению со своими сверстниками с казахским языком обучения (7%). Это может указывать на необходимость улучшения информированности и ясности предоставляемой информации для этой группы.

Более высокий процент обучающихся с русским языком обучения не согласны с тем, что получают достаточно информации (8%) по сравнению с учащимися с казахским языком обучения (5%).

Примерно равное количество обучающихся (около 2%) в обеих языковых группах полностью не согласны с тем, что получают достаточно информации. Это показывает, что есть небольшая группа школьников, которая требует особого внимания и поддержки.

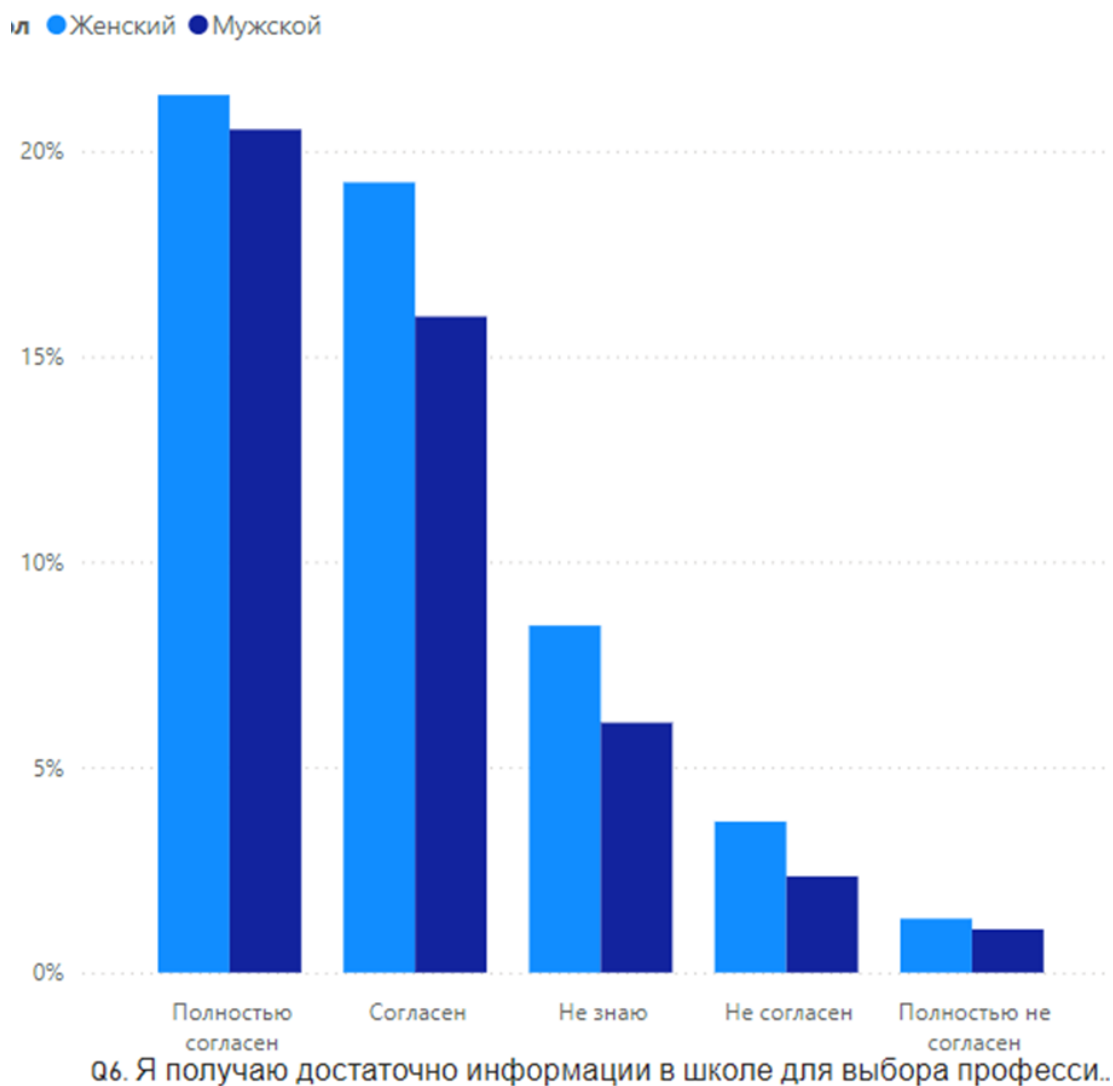
Рисунок 122. Ответы обучающихся на вопрос «Я получаю достаточно информации о разных профессиях» в разрезе языков обучения.



Солидарность в своих ответах на данный вопрос анкеты проявили девочки и мальчики 7-х классов (рис. 123).

Чуть больше девочек ответили, что «полностью согласны» (26%) с тем, что получают достаточную информацию в школе для выбора профессии, по сравнению с мальчиками (22%). Это может свидетельствовать о более активной позиции восприятия информации о профессиях и большей заинтересованности в выборе профессии среди девочек.

Рисунок 123. Ответы обучающихся на вопрос «Я получаю достаточно информации о разных профессиях» в разрезе гендерной идентичности.

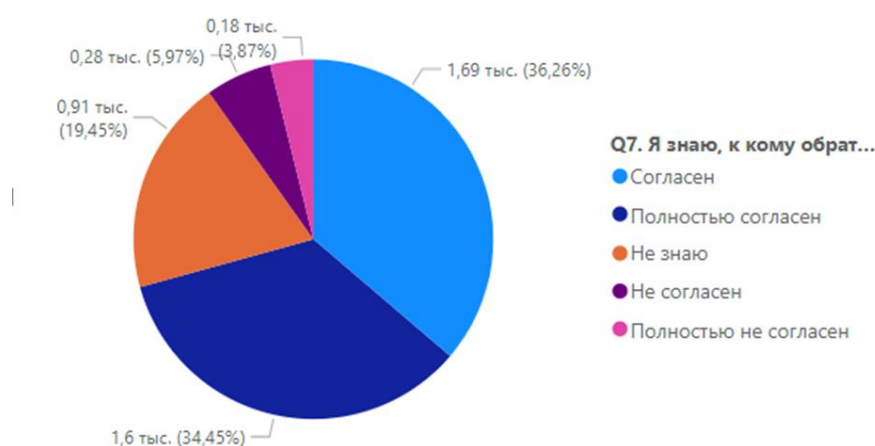


70,7% обучающихся знают к кому обратиться в школе, если у них возникнут вопросы о профессии или по выбору будущей профессии, что отражено в ответах «Согласен» и «Полностью согласен» (рис. 124). Данные результаты демонстрируют, что значительная часть школьников уверена в наличии поддержки со стороны педагогического коллектива школы по вопросам профориентации.

Почти одна пятая часть респондентов (19,4%) выбрали вариант «Не знаю». Это может указывать на недостаточную информированность или ясность о том, к кому обращаться с вопросами профориентационного характера.

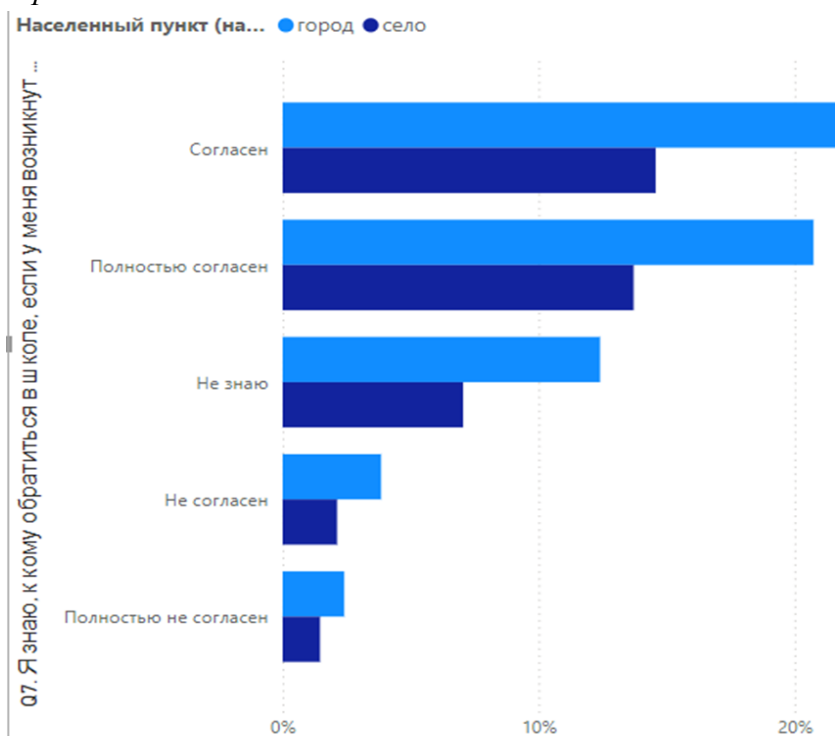
Необходимо проведение регулярных информационных сессий для обучающихся о том, к кому и как можно обращаться по вопросам профессиональной ориентации, необходима организация опросов и анкетирования среди школьников, чтобы выявить причины неопределенности или неудовлетворенности в вопросах профессионального самоопределения, разработка соответствующих мер для улучшения ситуации.

Рисунок 124. Распределение ответов учащихся на вопрос «Я знаю, к кому могу обратиться в школе, если у меня возникнут вопросы о профессии или по выбору будущей профессии»



Ученики городских школ (22%) чуть больше осведомлены о том, к кому можно обратиться по вопросам профориентации, чем их сверстники из сельских школ (19%) (рис. 125).

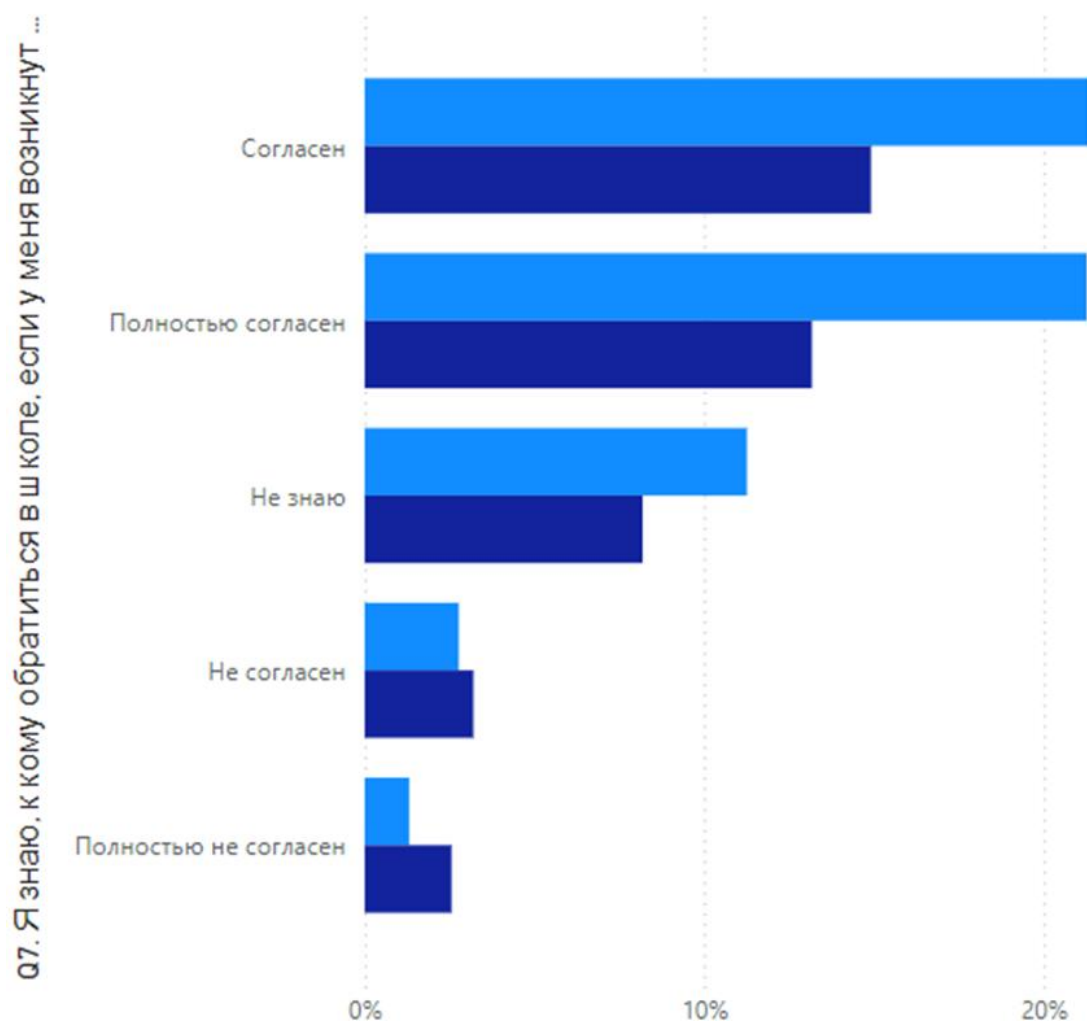
Рисунок 125. Распределение ответов обучающихся на вопрос «Я знаю, к кому могу обратиться в школе, если у меня возникнут вопросы о профессии или по выбору будущей профессии» в разрезе город/село



Обучающиеся школ с русским языком обучения немного более уверены (21%) в том, что знают, к кому можно обратиться по вопросам профориентации, чем их сверстники с казахским языком обучения (20%) (рис. 126).

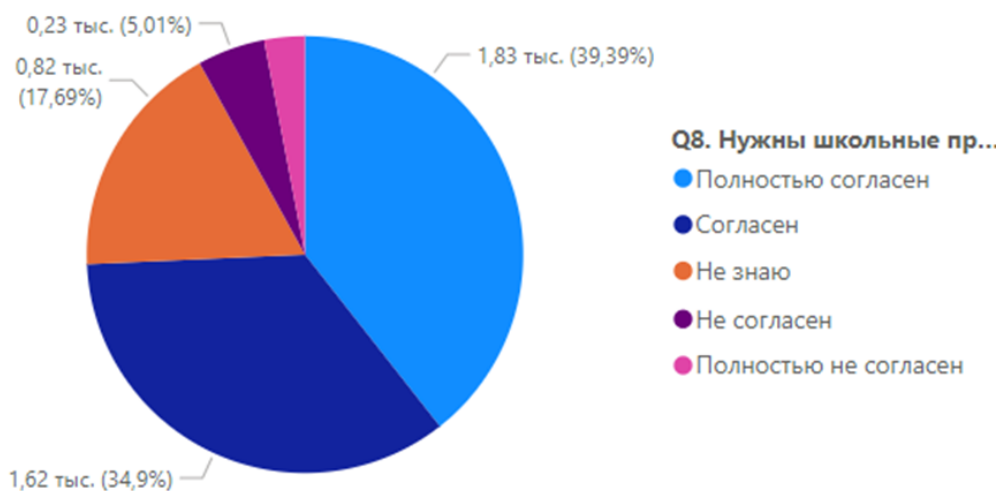
Рисунок 126. Распределение ответов учащихся на вопрос «Я знаю, к кому могу обратиться в школе, если у меня возникнут вопросы о профессии или по выбору будущей профессии» в разрезе языков обучения.

Язык обучения ● Казахский ● Русский



С утверждением о необходимости разработки или усиления уже имеющихся школьных программ, факультативных курсов или лекций специалистов о профессиях полностью согласны 39,39% обучающихся 7-х классов; 34,9% согласны; затрудняются с ответом 17,69%; не согласны - 5,01% и полностью не согласны 3,02% (рис. 127).

Рисунок 127. Ответы обучающихся на вопрос о необходимости школьных программ, курсов или лекций, связанных с профессиями и выбором будущей профессии.



Значительный процент положительных ответов указывает на понимание и осознание обучающимися 7-х классов важности получения информации о различных профессиях и возможных путях ее получения, о необходимости профессионального самоопределения.

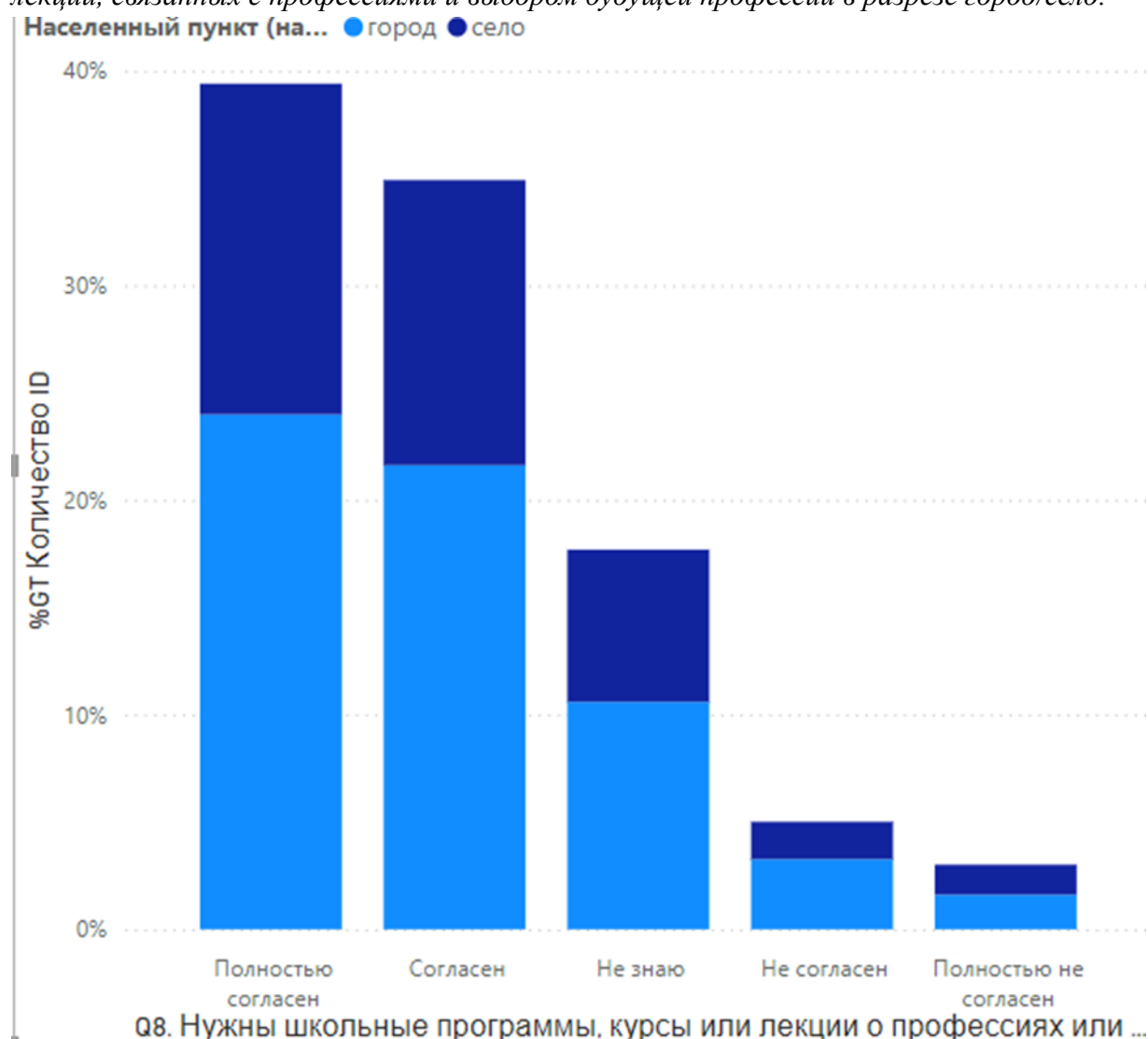
17,7% респондентов выбрали вариант «Не знаю», что указывает на то, что почти пятая часть обучающихся не имеет четкого мнения по данному вопросу из-за недостатка мероприятий профориентационного характера или из-за имеющейся неопределенности в отношении их полезности.

Также необходимо заметить, что 8% семиклассников не согласны с необходимостью проведения профориентационных программ, т. е. небольшая группа школьников не видит пользы в профориентационных мероприятиях, проводимых в их организации среднего образования, либо уже получает достаточно информации из других источников.

Значительное большинство учеников 7-х классов, как в городе, так и в селе, поддерживают необходимость таких программ, курсов или лекций о профессиях (совокупно 65%) (рис. 128).

В сельских школах 18% обучающихся ответили, что не знают, нужны ли такие программы, что выше, чем в городских школах (10%). Это может указывать на недостаток этих программ в сельских школах. В обеих группах (город и село) процент респондентов, не согласных с необходимостью профориентационных мероприятий очень низок: 5% в городе и 5% в селе. Это показывает, что идея профориентации в школе в целом положительно воспринимается обучающимися.

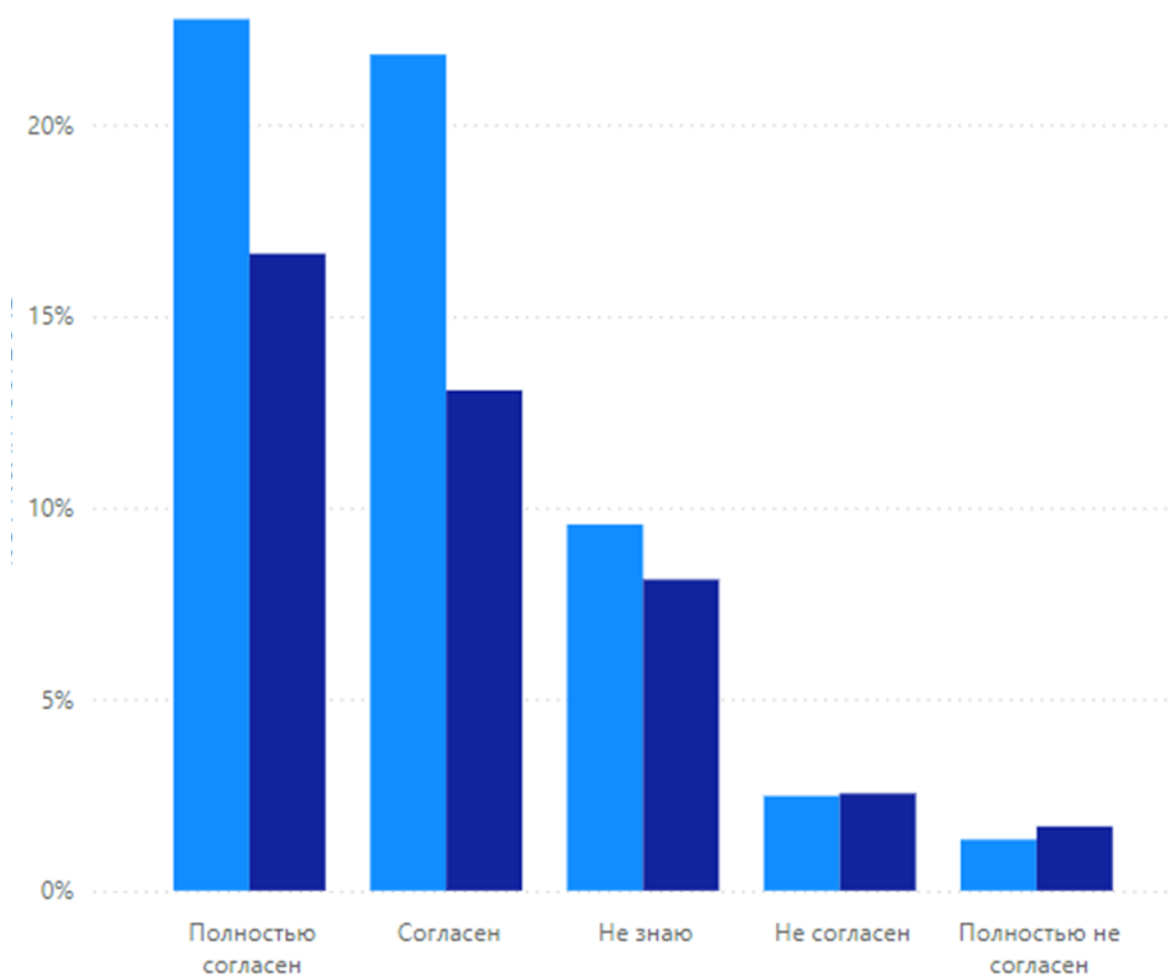
Рисунок 128. Ответы обучающихся на вопрос о необходимости школьных программ, курсов или лекций, связанных с профессиями и выбором будущей профессии в разрезе город/село.



Процент респондентов, которые не уверены в нужности мероприятий профориентационной направленности (ответ «не знаю»), выше среди казахоязычных обучающихся (12%) по сравнению с русскоязычными обучающимися (10%) (рис. 129). Общая поддержка профориентационных программ высока среди обеих групп, что подтверждает важность их внедрения и развития в процессе профессионального самоопределения молодежи в организациях среднего образования.

Рисунок 129. Ответы обучающихся на вопрос о необходимости школьных программ, курсов или лекций, связанных с профессиями и выбором будущей профессии в разрезе языков обучения.

язык обучения ● Казахский ● Русский

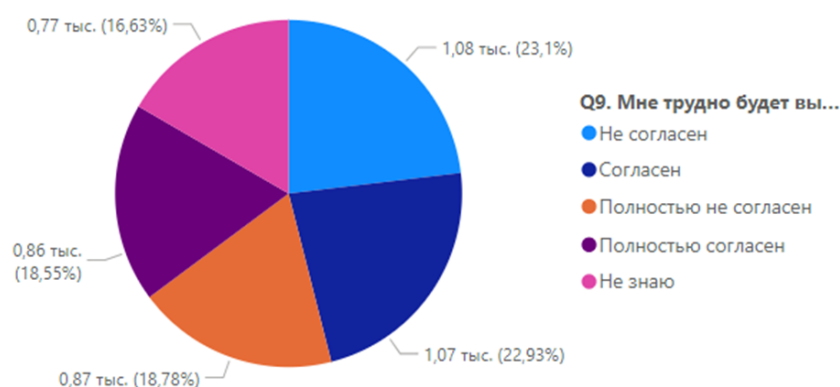


q8. Нужны школьные программы, курсы или лекции о профессиях или ..

Со следующим утверждением, предложенным в анкете, «Мне трудно будет выбрать профессию в будущем, так как я не знаю, как нужно ее выбрать» почти равное количество учеников 7-х классов согласны (22,9%) что им будет трудно выбрать профессию в будущем и (23,1%) не согласны с этим, (рис. 130), т.е мнения обучающихся относительно сложности выбора профессии в будущем разделились почти поровну.

Почти столько же учащихся (18,6%) полностью согласны с тем, что им будет трудно выбрать профессию в будущем из-за недостатка знаний о процессе выбора профессионального направления. Это подчеркивает необходимость построения системной профориентационной работы, улучшения ее качества в школах, для того чтобы сократить количество обучающихся, испытывающих трудности в выборе будущей профессии.

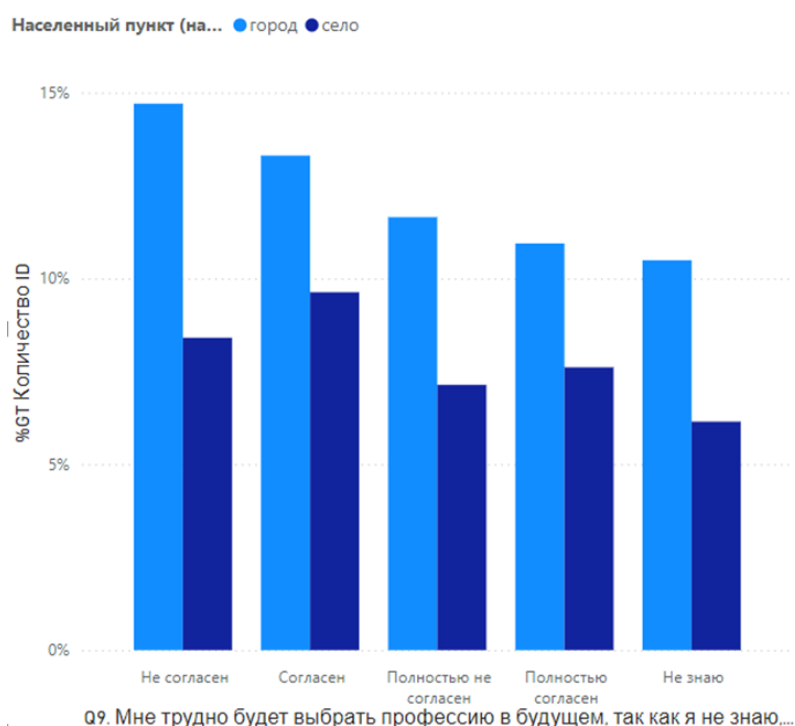
Рисунок 130. Распределение ответов Обучающихся на вопрос: «Мне трудно будет выбрать профессию в будущем, так как я не знаю, как нужно ее выбрать».



15% обучающихся из городов отметили, что не согласны с утверждением и 12% полностью не согласны (рис. 131). Этот значительный показатель среди семиклассников из городов может указывать на более высокий уровень уверенности в своем выборе, чем сельских школьников (11%).

Однако 13% обучающихся городских школ согласны с тем, что им трудно будет выбрать профессию потому, что они не знают к кому обратиться за советом и консультацией.

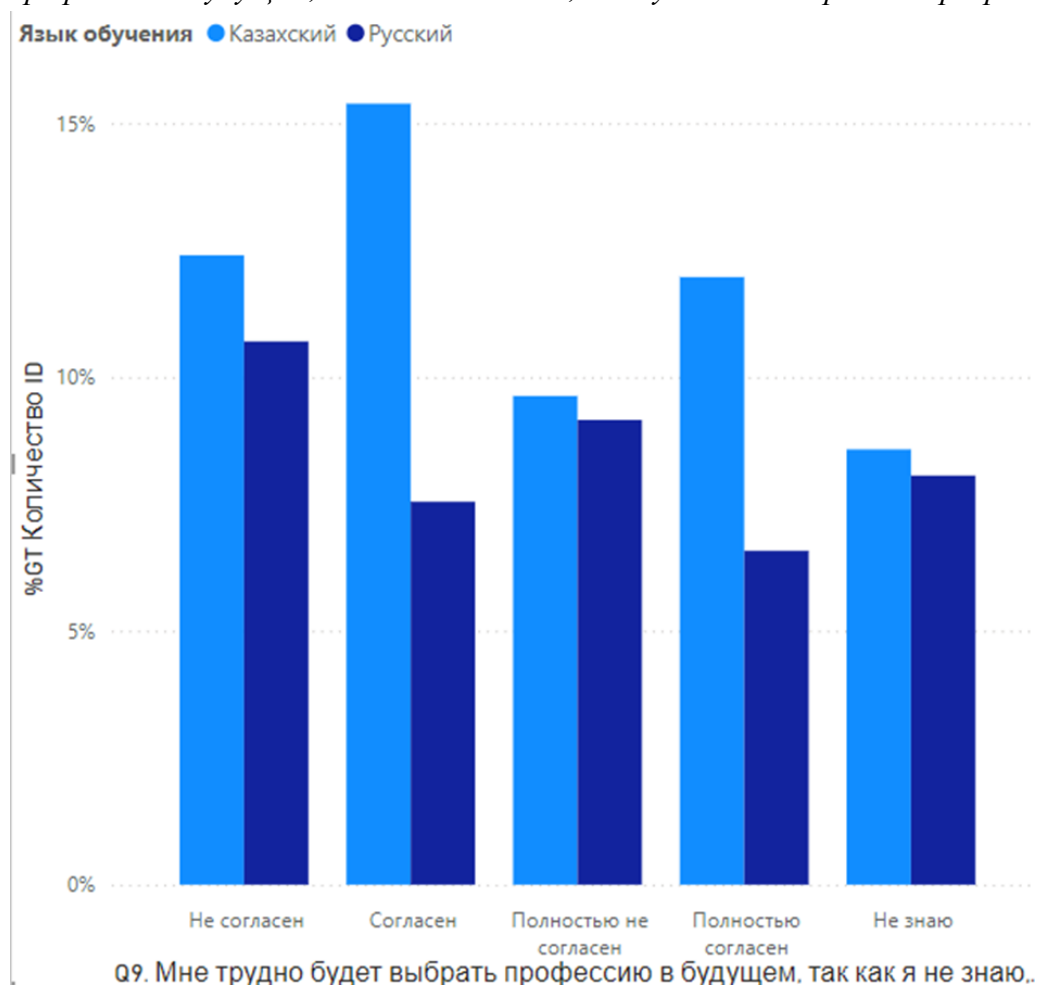
Рисунок 131. Распределение ответов Обучающихся на вопрос: «Мне трудно будет выбрать профессию в будущем, так как я не знаю, как нужно ее выбрать» в разрезе город/село



На рисунке 132 мы видим, что обучающиеся школ с казахским языком обучения чаще согласны с утверждением, что им будет трудно выбрать профессию в будущем из-за незнания, как это сделать (по совокупности -27%: согласных 15% и полностью согласных 12%). Это указывает на более высокую степень трудностей и неопределенности среди них по сравнению с учащимися школ с русским языком обучения.

Ученики 7-х классов с русским языком обучения чаще не согласны (по совокупности 19%) с этим утверждением, что может свидетельствовать о лучшей подготовке или большем количестве информации о профессиональной ориентации.

Рисунок 132. Распределение ответов обучающихся на вопрос: «Мне трудно будет выбрать профессию в будущем, так как я не знаю, как нужно ее выбрать» в разрезе языков обучения

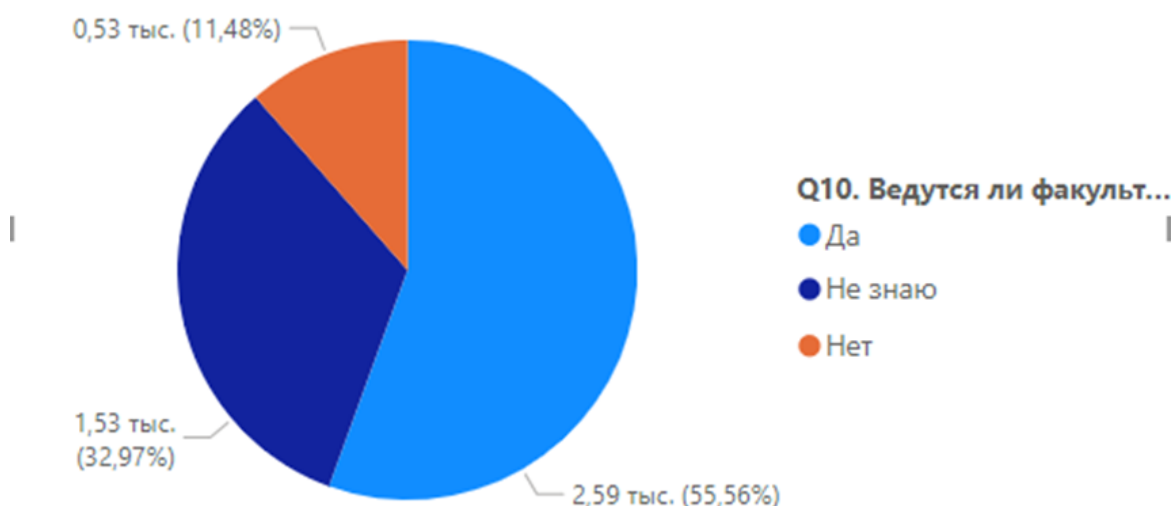


Проведение анкетирования и мониторинг вовлеченности обучающихся в профориентационные мероприятия помог выявить слабые места в организации профориентационной работы в школах страны.

Хотя больше половины респондентов (55,56%) на вопрос «Ведутся ли факультативы, кружки, секции по профориентационной работе в Вашей школе?» отметили, что в их школах действительно ведутся факультативы, кружки или секции по профориентационной работе, значительная доля обучающихся (32,97%)

не знают, ведутся ли такие занятия в их школах. Еще 11,48% обучающихся ответили, что в их школах не ведутся факультативы, кружки или секции по профориентационной работе (рис. 133).

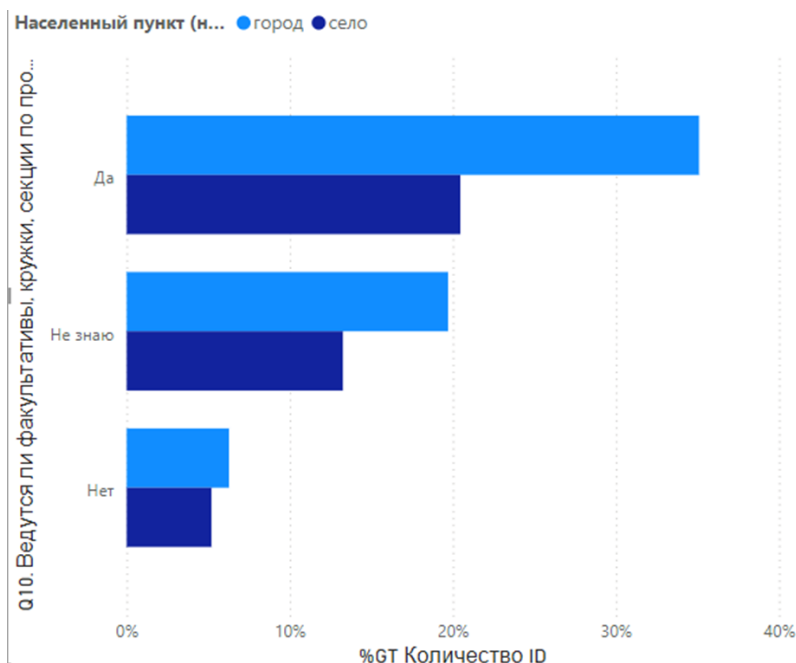
Рисунок 133. Ответы респондентов о наличии факультативов, других профориентационных программ



Таким образом, несмотря на положительные результаты по наличию профориентационной работы в школах, существует необходимость улучшения методов ее организации и реализации профориентационных программ для обучающихся старших классов.

В городских школах больше обучающихся (около 38%) знают о существовании профориентационных мероприятий, по сравнению с сельскими школами (около 33%) (рис. 134). Также в сельских школах больший процент учащихся (около 21%) вообще не знает о наличии профориентационных мероприятий по сравнению с городскими школами (около 18%). Это указывает на необходимость актуализации профориентационных программ в сельских районах.

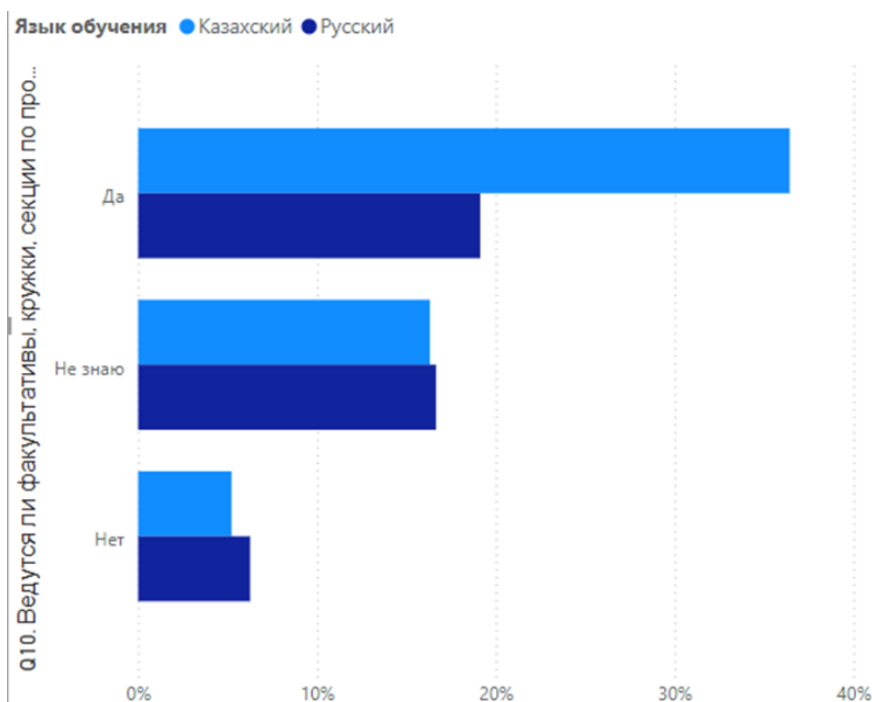
Рисунок 134. Ответы респондентов о наличии факультативов, других профориентационных программ в разрезе город/село



В школах с казахским языком обучения больше обучающихся (около 37%) знают о существовании профориентационных мероприятий, по сравнению с русскоязычными школами (около 27%) (рис. 135).

В обоих случаях небольшой процент семиклассников (около 6-7%) указали, что в их школах не проводятся профориентационные мероприятия. Это свидетельствует о том, что хотя такая проблема существует, она не является широко распространенной.

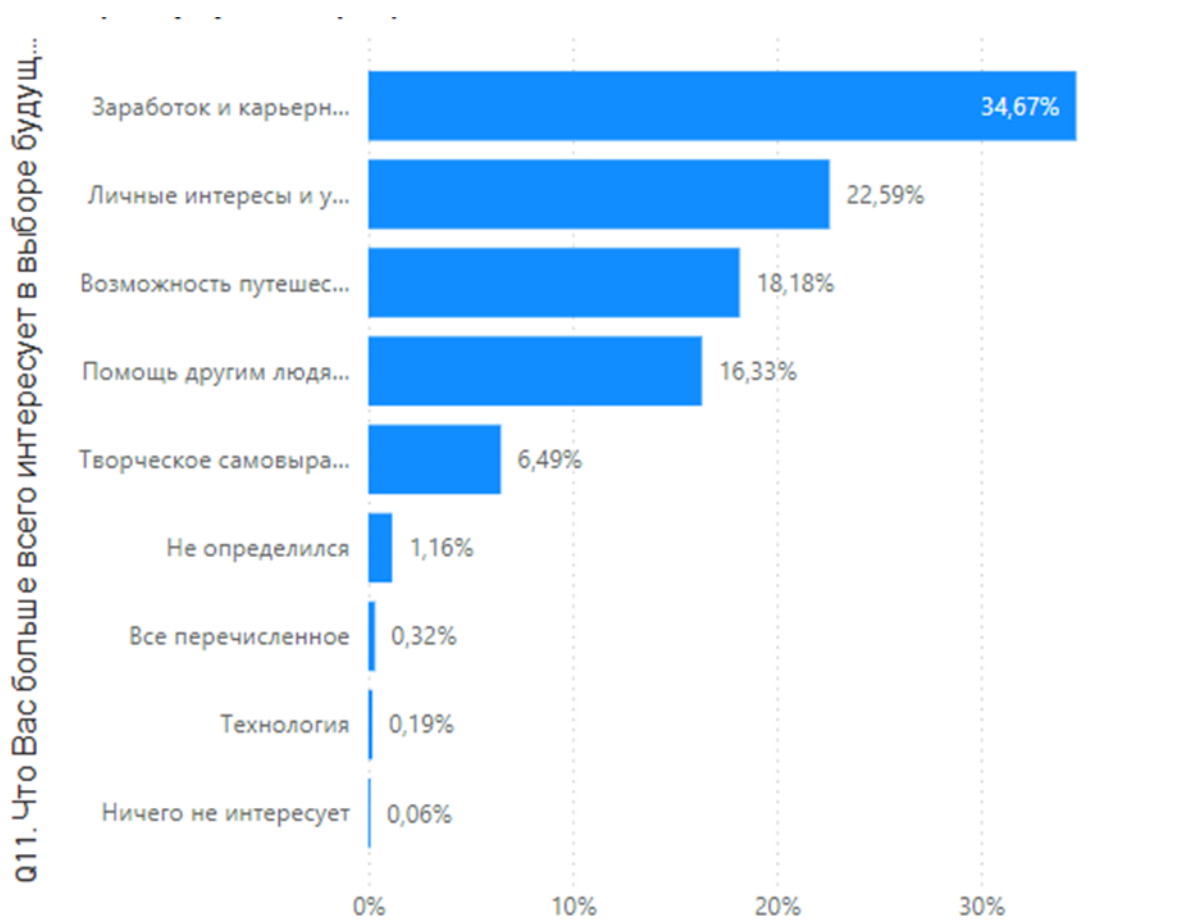
Рисунок 135. Ответы респондентов о наличии факультативов, других профориентационных программ в разрезе языков обучения



Ответы респондентов на вопрос «Что вас больше всего интересует в выборе будущей профессии?» распределились следующим образом: 34,67% семиклассников указали, что их больше всего интересует заработок и карьерный рост (рис. 136). Это самая высокая доля среди всех вариантов ответа.

22,59% обучающихся отметили, что при выборе будущей профессии они руководствуются своими личными интересами и увлечениями; 18,18% опрошенных привлекает возможность путешествовать в рамках их будущей профессии и для 16,33% респондентов важна возможность помогать другим людям; 6,49% респондентов интересует возможность творческого самовыражения в профессии.

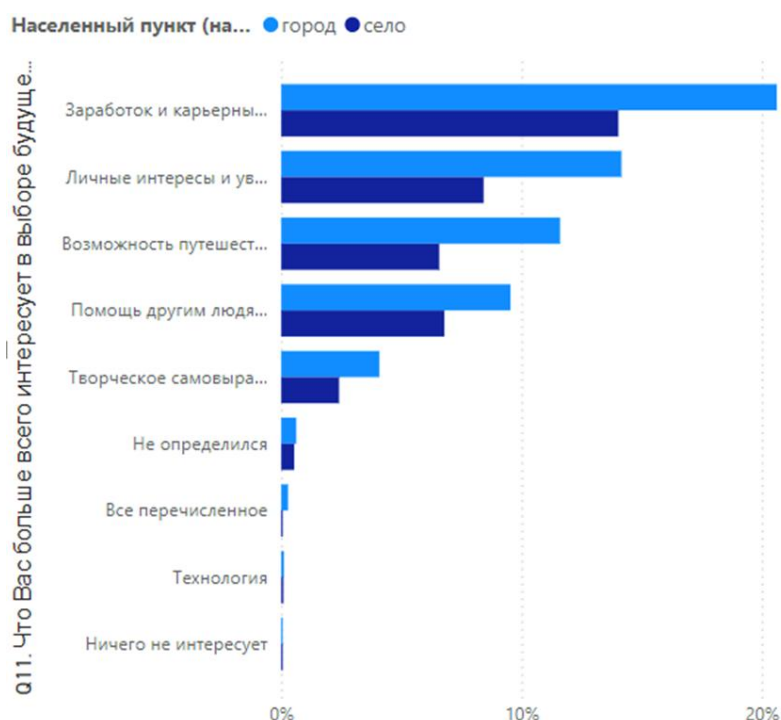
Рисунок 136. Критерии выбора будущей профессии



Эти же критерии при выборе будущей профессии важны и для обучающихся городских школ (рис. 137).

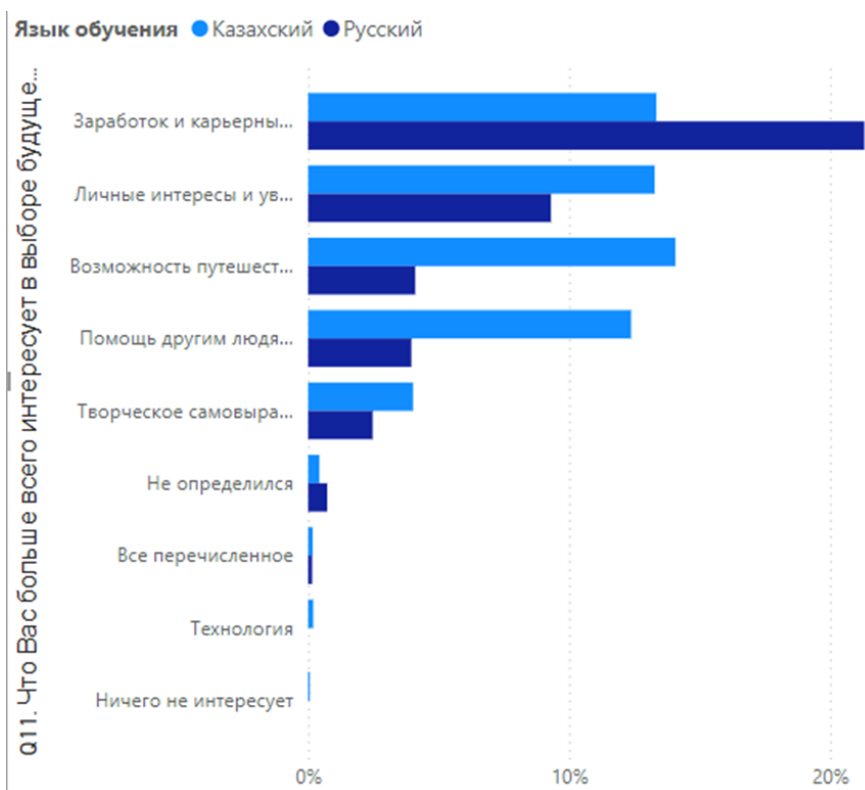
Наибольший процент респондентов как из города, так и из села выбирают заработок и карьерный рост в качестве основного интереса при выборе будущей профессии. Доля респондентов из города несколько выше.

Рисунок 137. Критерии выбора будущей профессии в разрезе город/село



Большой интерес к заработку и карьерному росту видим также среди обучающихся школ с русским языком обучения (22,6%) по сравнению с обучающимися с казахским языком обучения (13,8%), что свидетельствует о прагматичном подходе к выбору профессии, ориентированном на финансовую стабильность и успех (рис. 138).

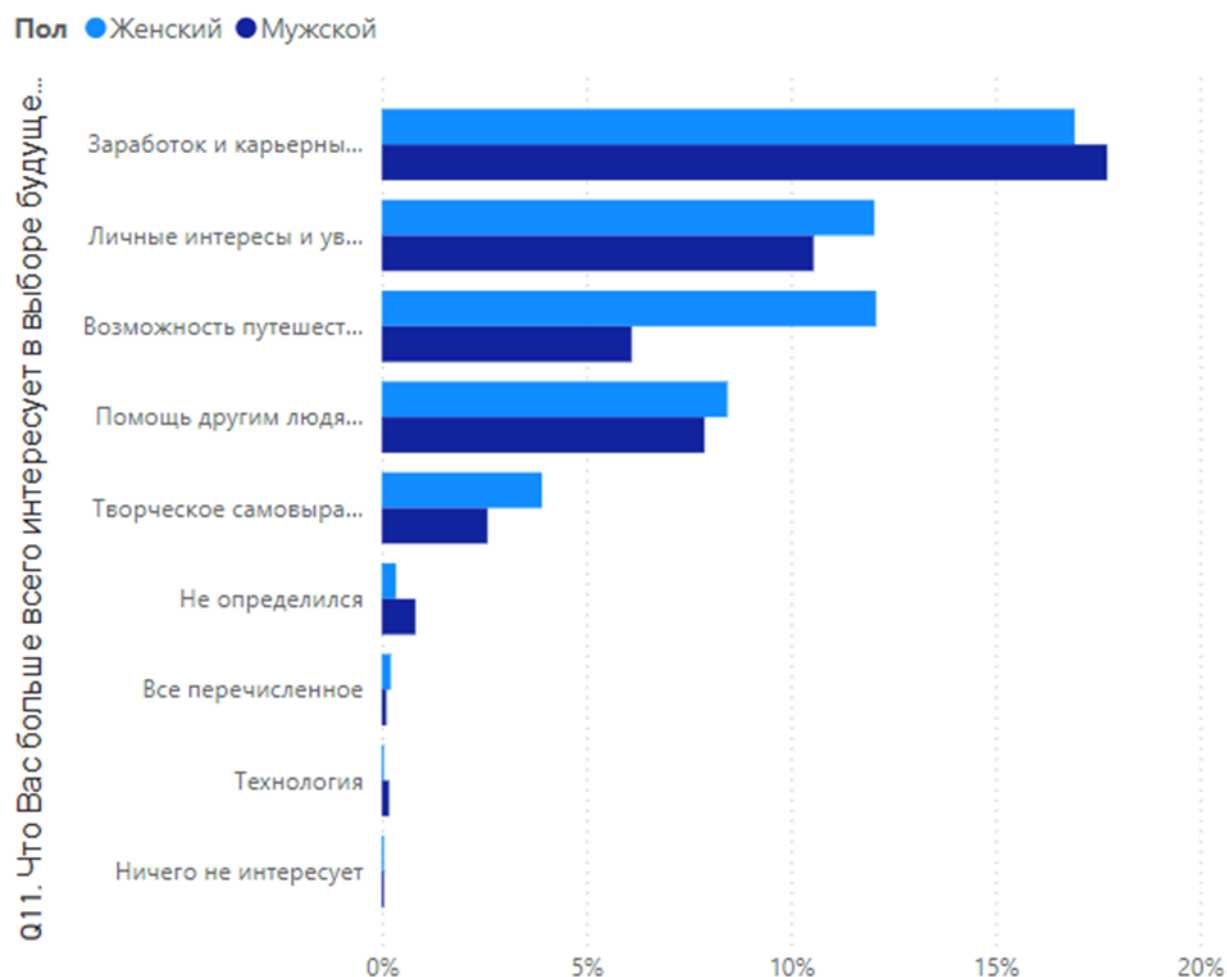
Рисунок 138. Критерии выбора будущей профессии в разрезе языков обучения



В сравнении гендерных характеристик респондентов, анализ ответов показал, что заработок и карьерный рост важен больше для мальчиков (35%) (рис. 139).

Девочки же чаще выбирают возможность путешествовать при выборе будущей профессии (около 20%), чем мальчики (около 15%), еще для девочек важен такой аспект как помощь людям. Его выбрали 18% девочек.

Рисунок 139. Критерии выбора будущей профессии в разрезе языков обучения



Таким образом обучающиеся школ с казахским языком обучения и русским языком обучения демонстрируют различия в приоритетах при выборе будущей профессии. Ученики школ с русским языком обучения больше ориентированы на заработок и карьерный рост, тогда как обучающиеся с казахским языком обучения проявляют при выборе будущей профессии более широкий спектр интересов, включая личные увлечения, возможность путешествовать и помощь другим людям.

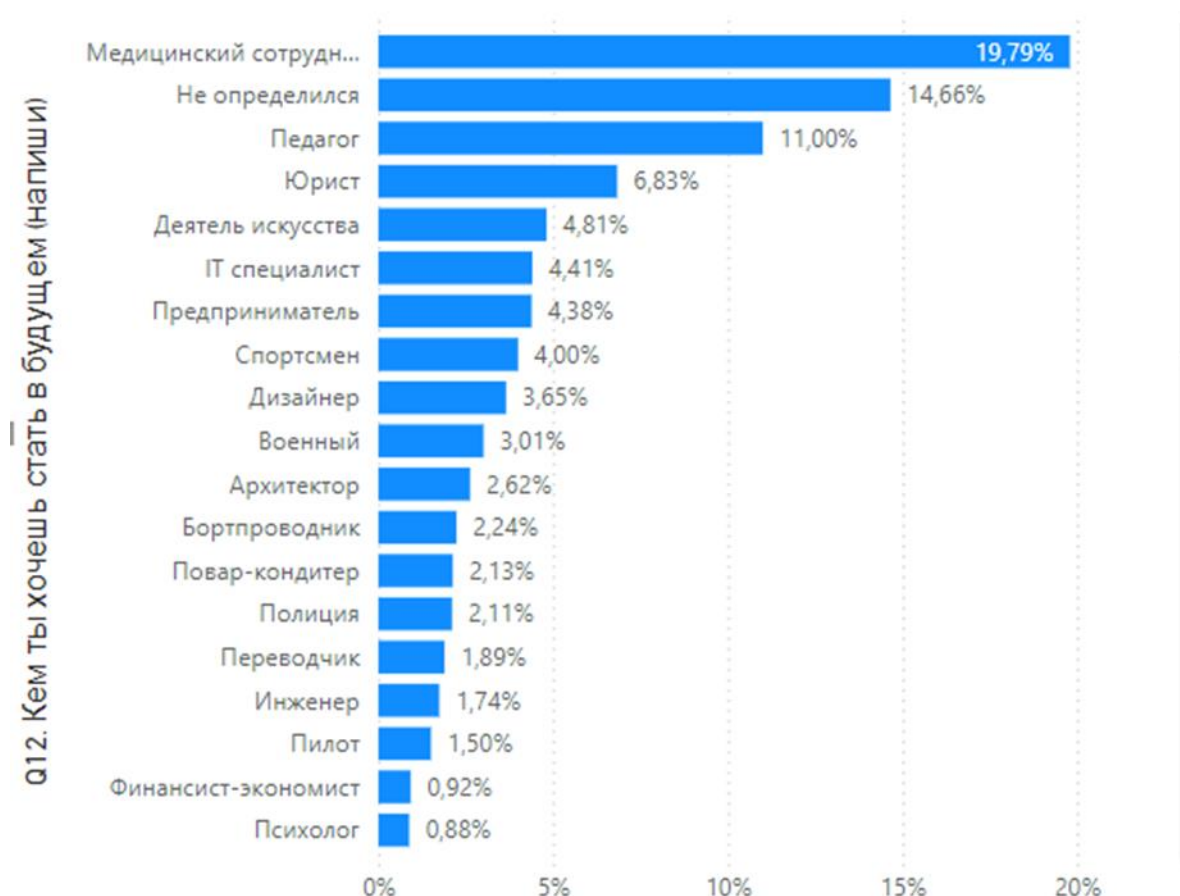
Почти 20% обучающихся на вопрос «Кем ты хочешь стать?» выбрали профессию медицинского работника (рис. 140). Высокий интерес к профессиям в области медицины может быть обусловлен осознанием важности этой профессии, ее стабильностью и престижностью.

11% семиклассников остановили свой выбор на профессии педагога. Это свидетельствует о важности педагогической деятельности и ее социальной значимости среди школьников.

Юристом хотят стать около 7% опрошенных; также обучающиеся интересуются творческими профессиями (4,9%) и профессиями в сфере информационных технологий (4,4%), что отражает разнообразие их интересов и осведомленность о современных карьерных возможностях.

14,6% респондентов еще не определились с будущей профессией

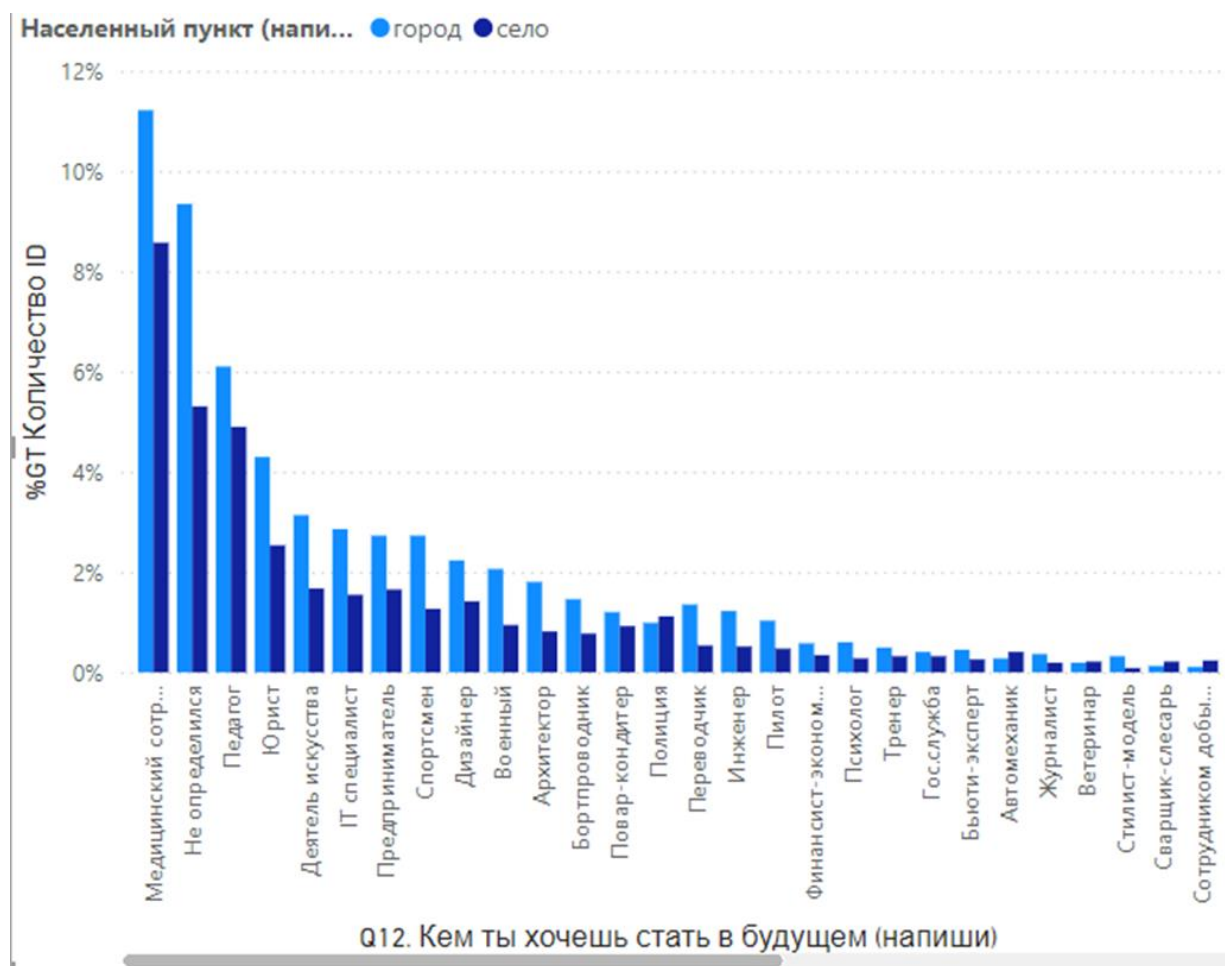
Рисунок 140. Ответы на вопрос «Кем ты хочешь стать?»



Высоко ценят профессии медика обучающиеся как из городов, так и из сельской местности (около 12% городских и немного меньше сельских учащихся). Значительное количество семиклассников еще не определились с выбором профессии (около 9% городских и 8% сельских обучающихся). Профессия педагога популярна как среди обучающихся городских школ (около 7%), так и среди сельских учащихся (чуть больше 6%). Примерно равный процент школьников из городов и сел (около 5-6%) стремятся стать юристами. Профессии в области искусства привлекает также примерно равное количество обучающихся городских

и сельских организаций образования (около 4-5%), также распределились проценты при выборе профессии IT-специалиста (рис. 141).

Рисунок 141. Ответы на вопрос «Кем ты хочешь стать?» в разрезе город/село



Больше всего обучающихся с казахским языком обучения выбрали профессии медицинского сотрудника (около 14%) и педагога (8%), обучающиеся школ с русским языком обучения также отдают предпочтение этим профессиям, но в меньшей степени (около 10% и 7% соответственно) (рис. 142).

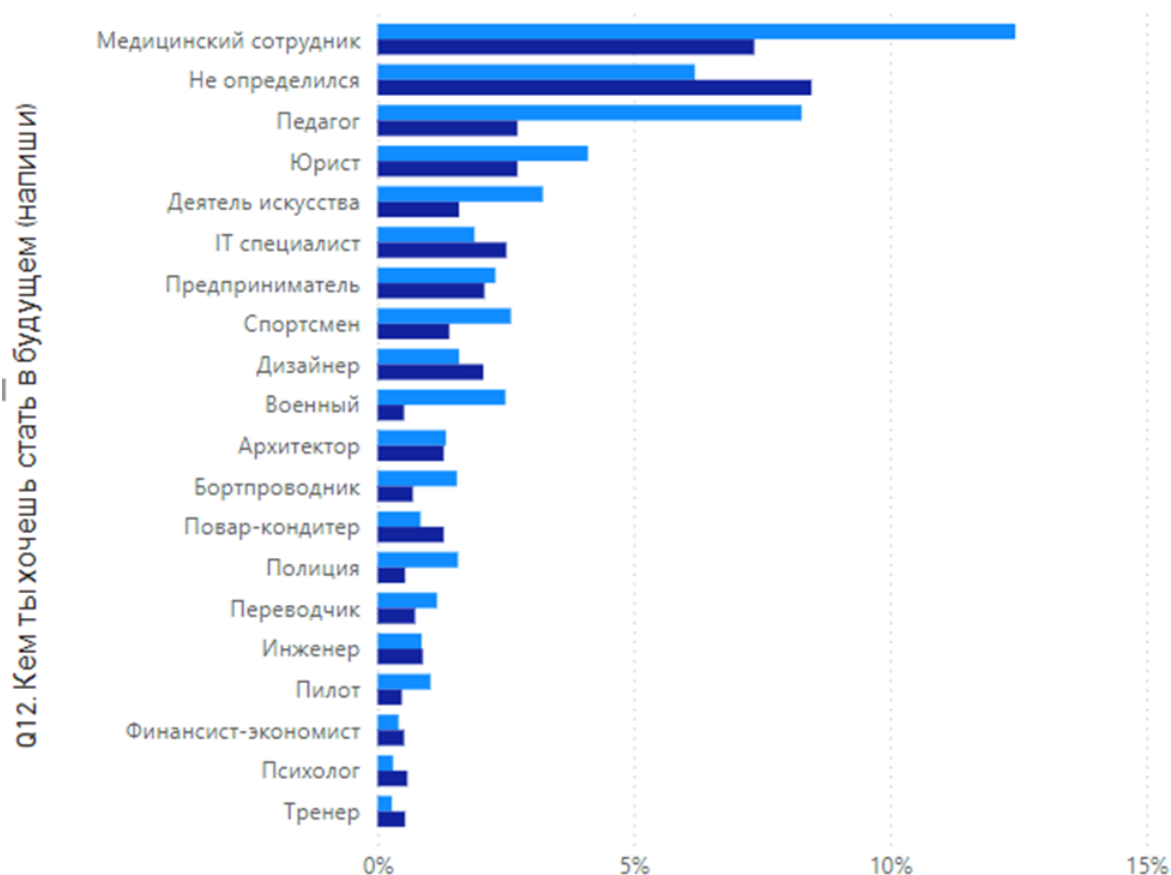
Профессия юриста популярна среди учащихся с русским языком обучения (около 6%).

Семиклассники с казахским языком обучения проявляют больший интерес к предпринимательству (около 4%) и спортивной карьере (3%).

Такие профессии как архитектор, бортпроводник, повар-кондитер, полиция, переводчик, инженер, пилот, финансист-экономист, психолог и тренер интересуют меньший процент учащихся, при этом наблюдается различие между обучающимися с казахским и русским языками обучения.

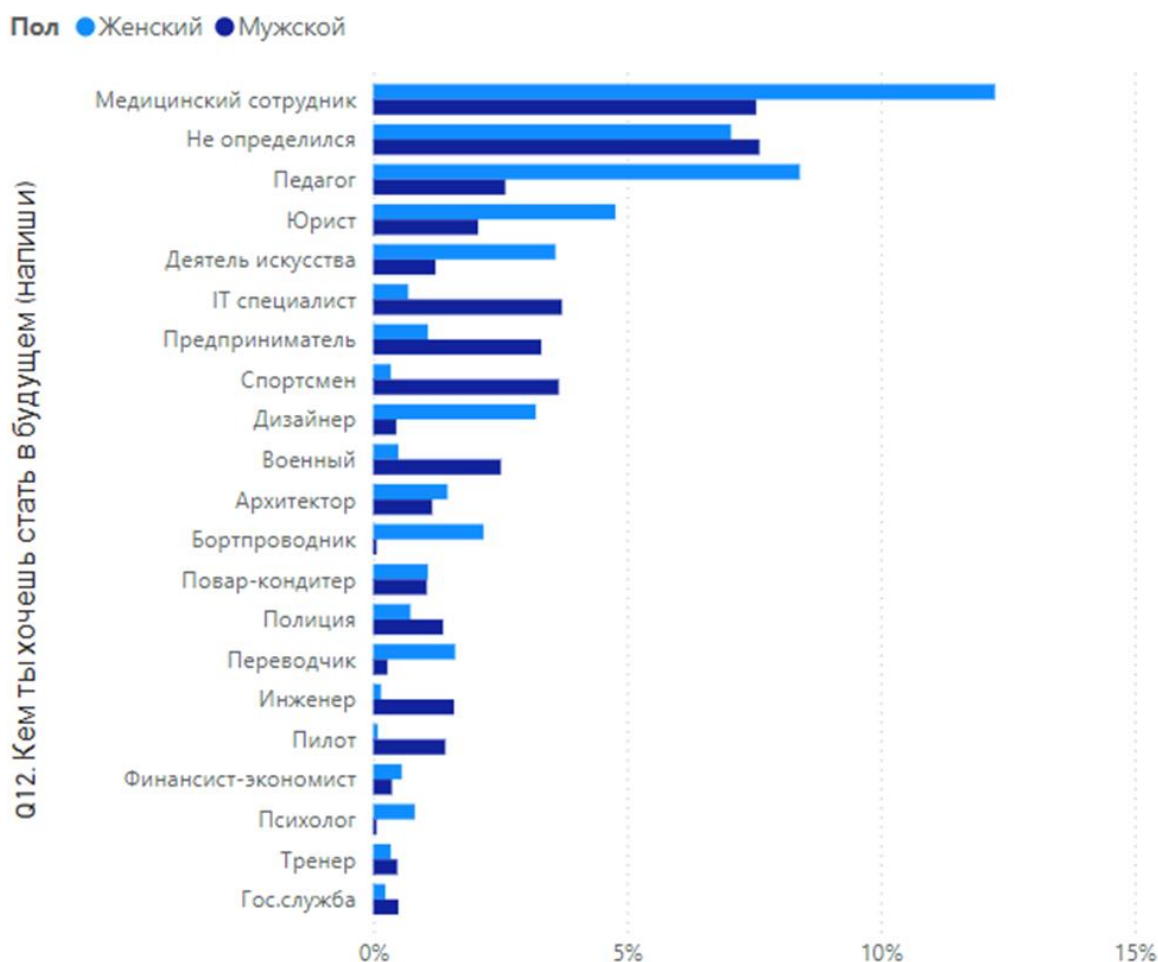
Рисунок 142. Ответы на вопрос «Кем ты хочешь стать?» в разрезе языков обучения

Язык обучения ● Казахский ● Русский



Анализ ответов обучающихся показал четкое гендерное разделение в выборе профессий среди опрошенных обучающихся 7-х классов (рис. 143). Девочки чаще выбирают профессии, связанные с медициной, педагогикой, искусством и дизайном, в то время как мальчики отдают предпочтение профессиям в области IT, предпринимательства, спорта, военной службы и инженерии.

Рисунок 143. Ответы на вопрос «Кем ты хочешь стать?» в разрезе гендерных различий



Выводы

7 класс

Анализ результатов опроса среди обучающихся 7-х классов показал несколько важных аспектов профориентационной работы и профессиональных предпочтений школьников:

Уровень вовлеченности и доступность профориентационных мероприятий

64% семиклассников уже участвовали в профориентационных мероприятиях, таких как лекции специалистов (27%) и ярмарки профессий (23%). Однако 36% обучающихся остаются вне таких мероприятий. Это показывает хороший уровень вовлеченности, но также указывает на необходимость расширения охвата, чтобы сделать мероприятия доступными для всех обучающихся, особенно для тех, кто еще не участвовал.

Основные источники информации о профессиях

Основные источники профориентационной информации — родители (27,4%) и классные руководители (23%), что указывает на важность школы и семьи в профессиональной ориентации учащихся. Кроме того, 12,6% респондентов черпают информацию из социальных сетей. Информация о профессиях должна поступать из разнообразных и проверенных источников.

Важно, чтобы школьные программы обеспечивали более структурированную и профессионально ориентированную информацию, а также активно использовали цифровые технологии для профориентации.

Удовлетворенность информацией о профессиях

Большинство семиклассников (77%) удовлетворены объемом информации, полученной в школе, что свидетельствует о положительном восприятии профориентационной работы. Однако 14,5% затрудняются с ответом, что указывает на недостаточную ясность в их восприятии. Необходимо регулярное обновление информации и более четкое объяснение доступных возможностей для тех, кто не уверен в наличии необходимой поддержки в школе.

Неопределенность в выборе профессии

22,9% обучающихся согласны, что им будет трудно выбрать профессию из-за недостатка знаний, тогда как 23,1% уверены в своем выборе. Примерно половина семиклассников испытывает неуверенность, что подчеркивает потребность в более системной профориентационной работе и поддержке для решения вопросов профессионального самоопределения.

Интересы и приоритеты в выборе профессии

Большинство семиклассников при выборе профессии ориентируются на заработок и карьерный рост (34,67%), а также личные интересы и увлечения (22,59%). Медицинская профессия наиболее популярна (20%), за ней следуют педагогика (11%) и юриспруденция (7%). Основными факторами в выборе профессии для обучающихся остаются финансовая стабильность и интересы, что отражает их осведомленность о перспективах профессий. Интерес к медицине и педагогике подчеркивает важность этих профессий для учащихся.

Потребность в факультативах и кружках

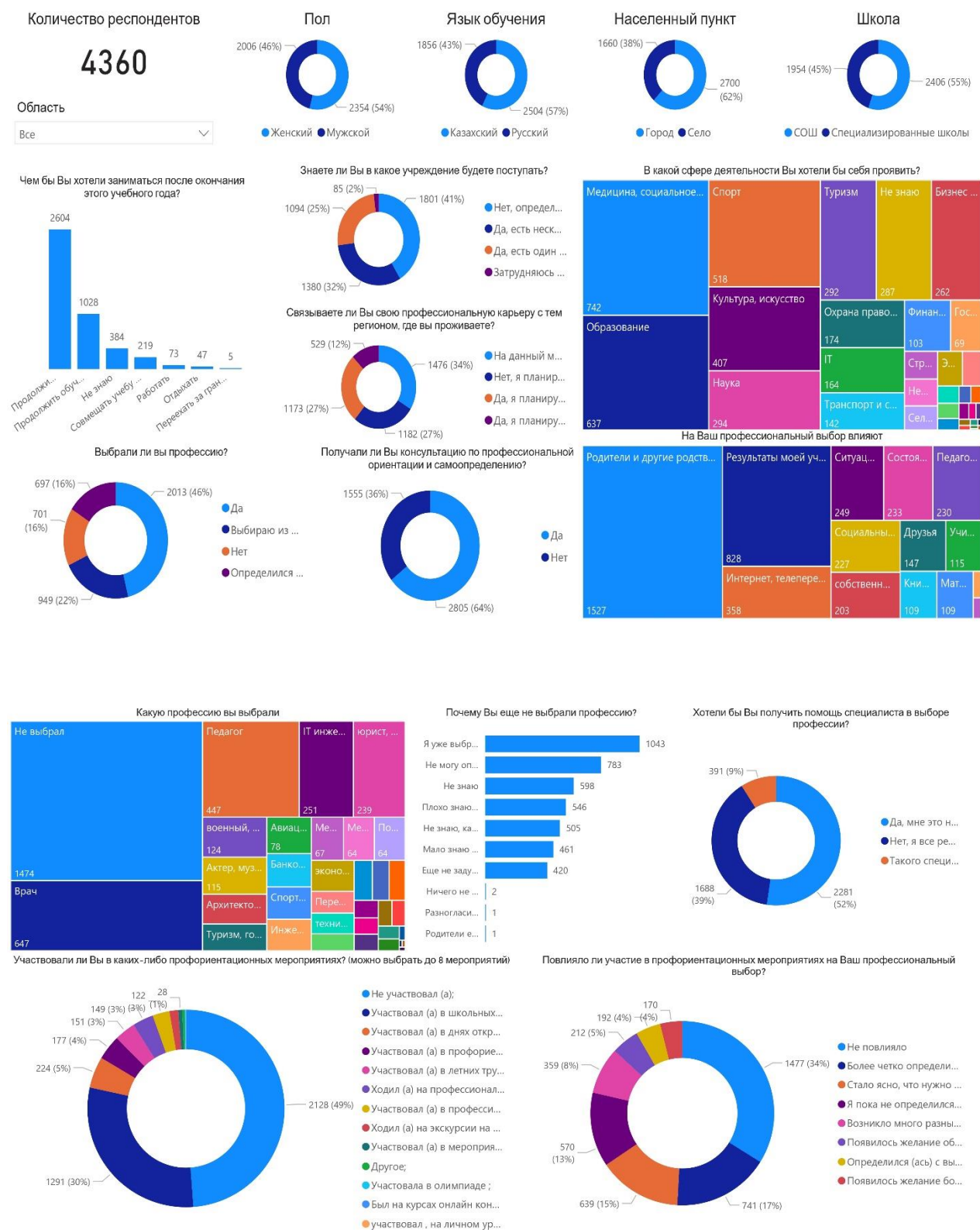
55,56% респондентов отметили наличие профориентационных кружков, но 32,97% не знают о них. Данные указывают на недостаток информированности о кружках и факультативах, что может быть связано с недостаточной видимостью таких программ в школе.

Заключение

Анализ данных показывает, что обучающиеся 7-х классов в целом позитивно воспринимают профориентационные мероприятия и интересуются разнообразными профессиями. Для улучшения результатов профориентационной работы следует увеличить доступ к мероприятиям, обеспечить регулярное информирование учащихся о возможностях, и включить больше практических форм профориентации, таких как мастер-классы и экскурсии.

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА 9-ГО КЛАССА

КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ МОНИТОРИНГА 9-ГО КЛАССА



Мониторинговым анкетированием было охвачено **4 360** школьников 9-х классов двухсот участвующих в исследовании школ и гимназий, из которых 54% девушек и 46% юношей (рис.144), 62% проживающих в городе и 38% проживающих в сельской местности соответственно (рис. 145).

Рисунок 144. Количество обучающихся по гендерному признаку

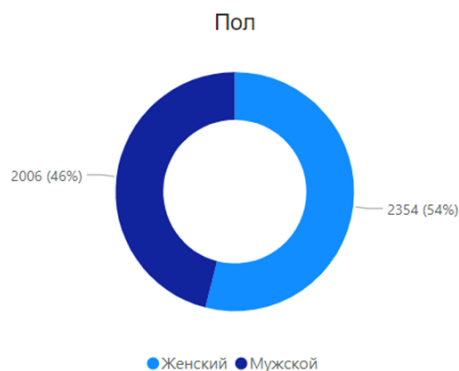


Рисунок 145. Количество обучающихся в разрезе город/село

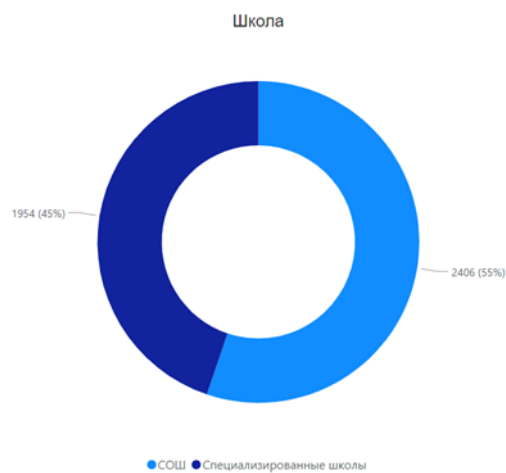


В анкетировании приняли участие 57% обучающихся 9-х классов из школ с казахским языком обучения и 43% обучающихся с русским языком обучения (рис. 146), 55% обучающихся общеобразовательных школ и 45% обучающихся специализированных школ (гимназии, лицеи, БИЛ, Дарын, НИШ и т.д.) (рис. 147).

Рисунок 146. Разделение по языкам обучения



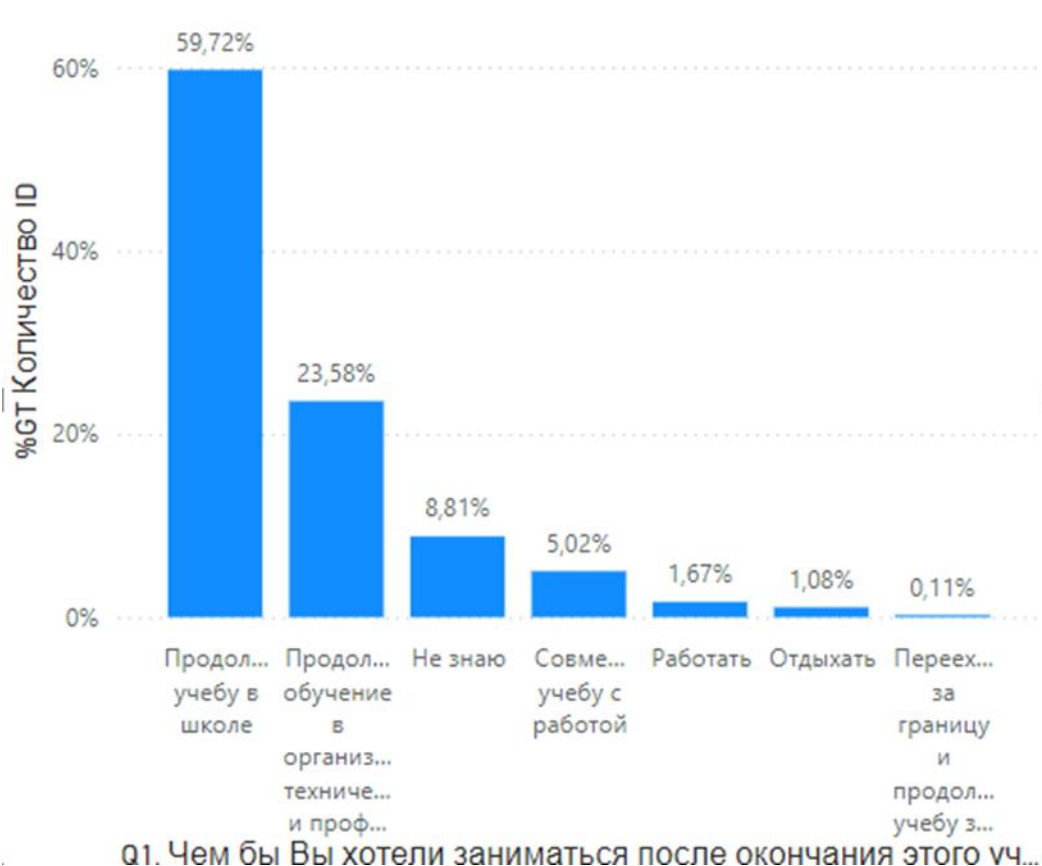
Рисунок 147. Тип организации образования



При ответе на вопрос «Чем бы вы хотели заниматься после этого учебного года?» большинство девятиклассников (59,72%) ответили, что собираются продолжить учебу в школе, 23,6% - продолжать обучение в организациях технического и профессионального образования, 5% думают совмещать работу с учебой, 1% старшекласников ответили, что будут просто отдыхать, 0,11%

планируют переехать за границу и продолжить обучение и 8,8% еще не определились с дальнейшими планами (рис. 148).

Рисунок 148. Ответы на вопрос «Чем бы вы хотели заниматься после этого учебного года?»



Большинство респондентов планируют продолжить обучение в школе, что может свидетельствовать как о желании получить высшее образование, так и о недостаточной осведомленности или готовности к выбору профессиональных направлений обучения.

Выбор обучающимися дальнейшего обучения в организациях технического и профессионального образования отражает интерес к практическим навыкам и профессиям, востребованным на рынке труда.

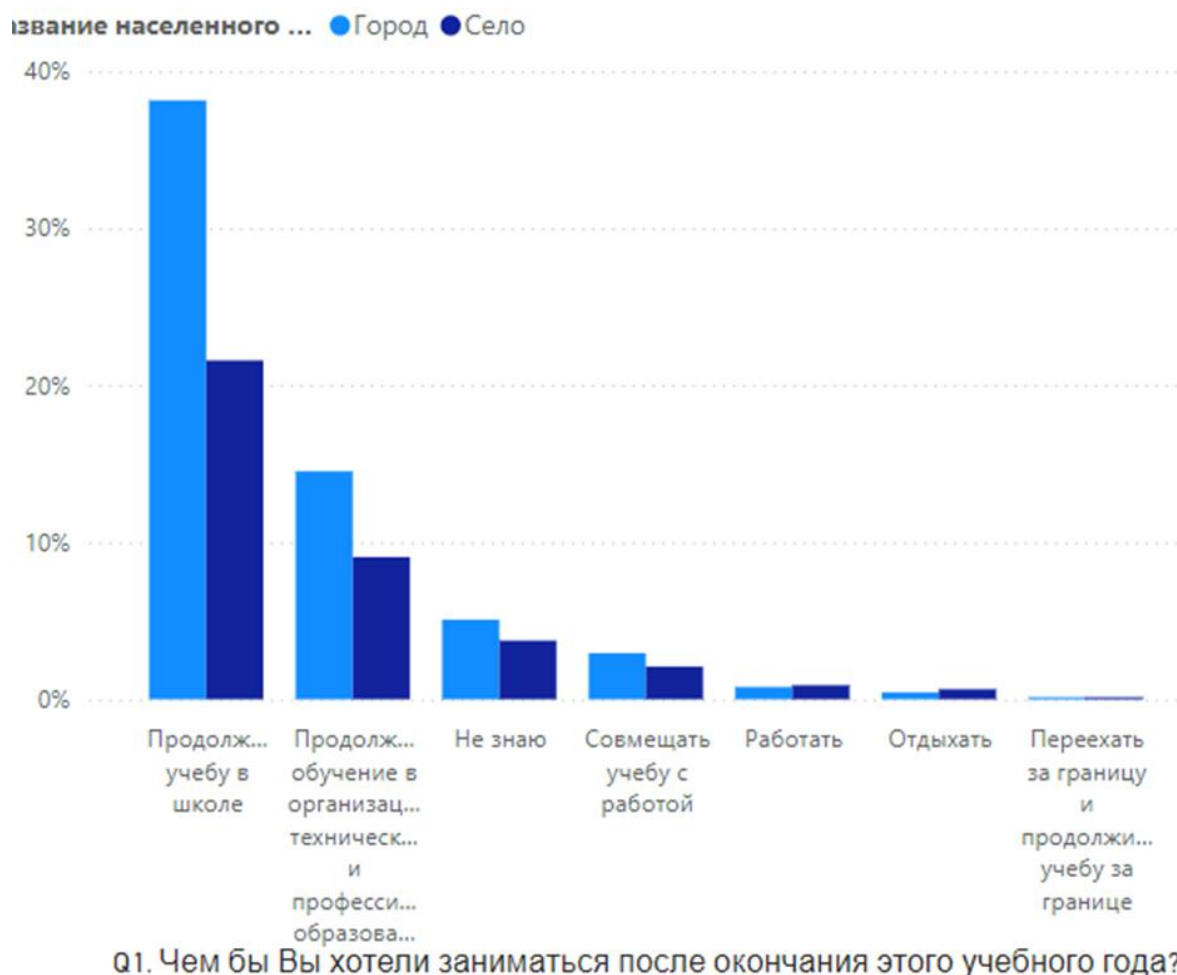
5% девятиклассников намерены совмещать работу с учебой, что может указывать на стремление к ранней профессиональной деятельности или на сложное материальное положение в семье.

Тревожным сигналом является то, что 1% старшеклассников собираются просто отдыхать, что говорит о недостаточной мотивации к труду или отсутствии четкого плана на будущее.

Рисунок 149 показывает различия в планах девятиклассников из городских и сельских населенных пунктов после окончания учебного года. В городах большинство обучающихся (около 40%) планируют продолжить учебу в школе, тогда как в селах этот показатель ниже, около 30%, что может говорить о стремлении сельских старшеклассников переехать в город или начать трудовую деятельность. Об этом также говорит процентный показатель (около 20%) ответов

сельских школьников, желающих продолжить обучение в организациях технического и профессионального образования, находящихся в основном в областных центрах, т. е. данный показатель указывает на большую доступность организаций профессионального образования и ресурсов в городах.

Рисунок 149. Ответы на вопрос «Чем бы вы хотели заниматься после этого учебного года?» в разрезе город/село

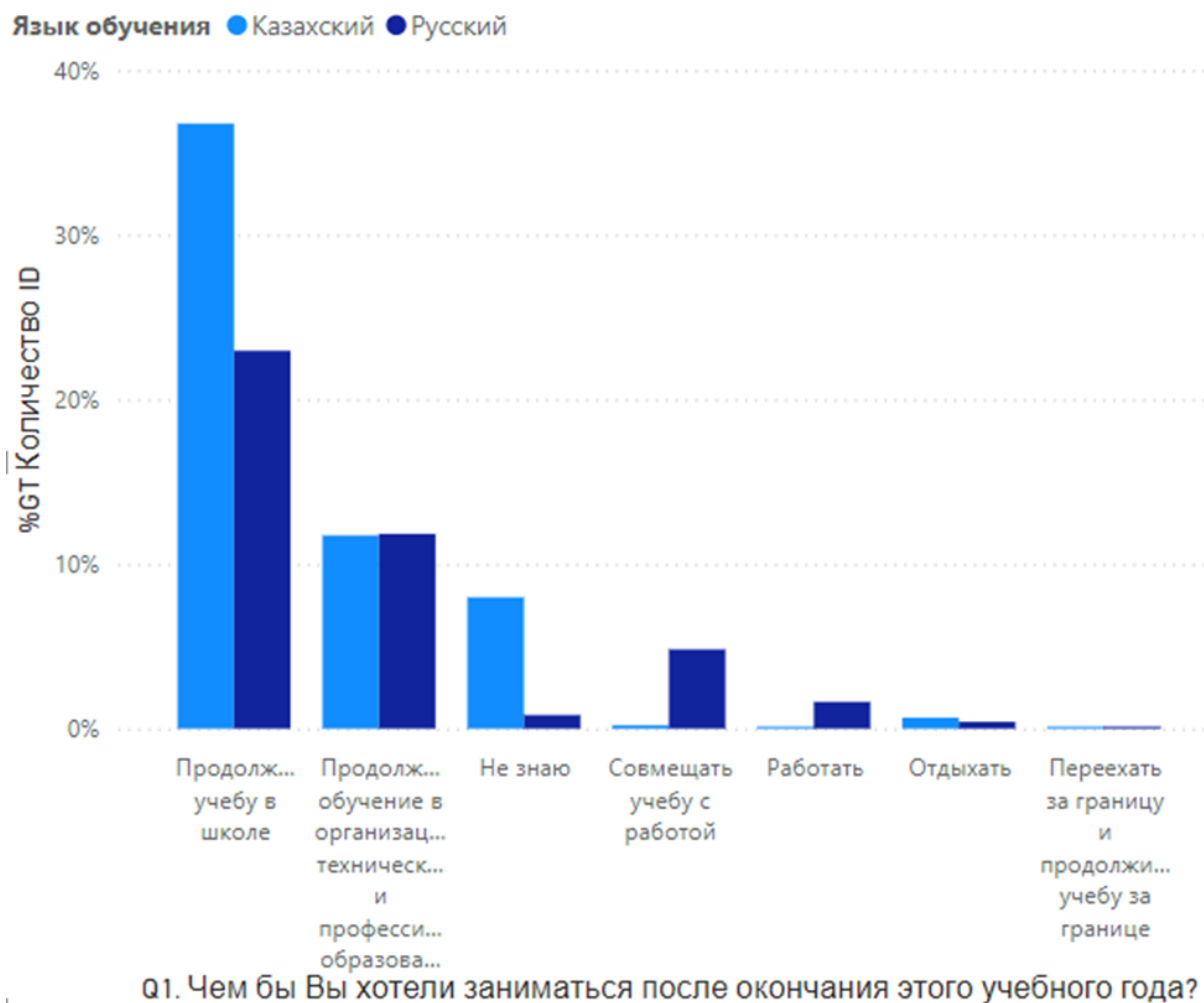


Обучающиеся с казахским языком обучения чаще отвечали (37,6%), что хотят продолжить учебу в школе, что может свидетельствовать о большей приверженности к академическому обучению, обязательному получению высшего образования (рис. 150).

Одинаковое распределение ответов респондентов (с казахским языком обучения – 11,7%, с русским языком обучения – 12%) указывает на равный интерес к техническому и профессиональному образованию среди школьников обеих групп.

Большее количество старшеклассников из школ с казахским языком обучения испытывают затруднения с определением дальнейших планов. Это не лучший показатель, так как опрос проводился в конце учебного года и отсутствие у выпускников 9-х классов перспектив на ближайшее время не может не вызывать беспокойство.

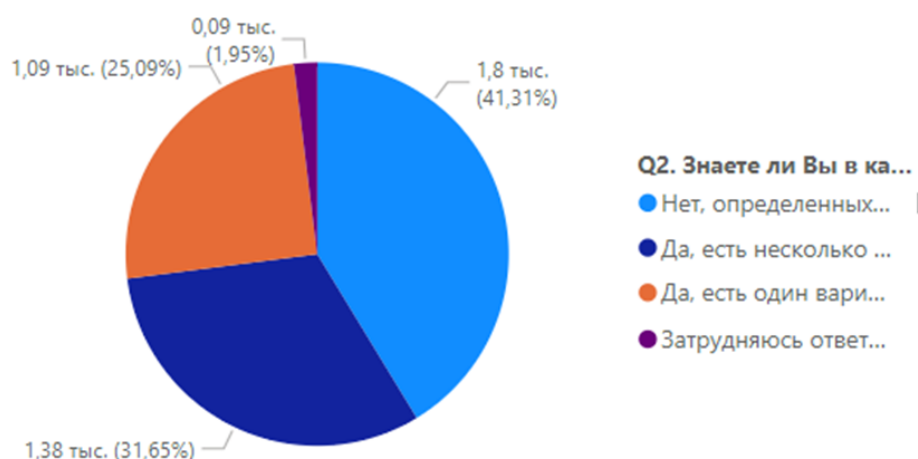
Рисунок 150. Ответы на вопрос «Чем бы вы хотели заниматься после этого учебного года?» в разрезе языков обучения



Совмещать работу с учебой (около 6%) и работать (около 2%) больше по сравнению со своими сверстниками из школ с казахским языком обучения планируют девятиклассники с русским языком обучения. Зато отдыхать после выпуска больше предпочитает казахская молодежь.

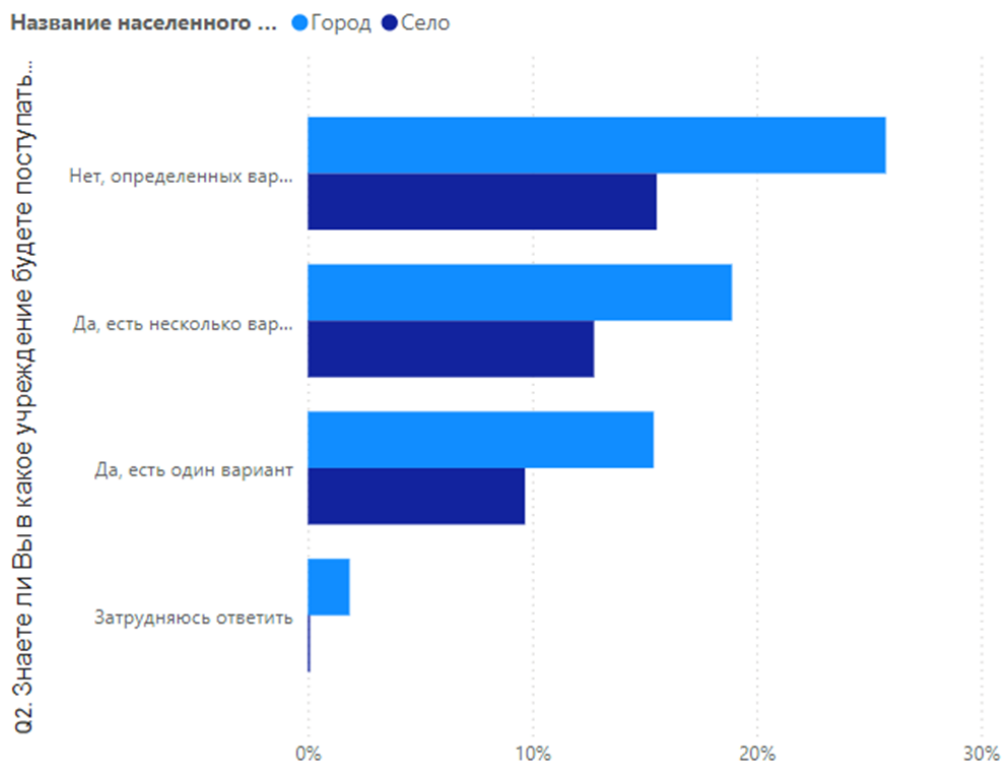
У 31,6% ребят, выбравших дальнейшее обучение в колледже есть несколько вариантов на выбор организаций технического и профессионального образования для поступления, 25% уже знают точно, где будут учиться дальше (рис. 151). Однако 41% опрошенных затрудняются с ответом.

Рисунок 151. Ответы обучающихся 9-х классов на вопрос «Знаете ли Вы в какое учреждение будете поступать? (Вопрос отображается, если выбрано обучение в колледже)»



Не имеют определенного варианта для поступления чаще городские девятиклассники (около 30%), чем обучающиеся сельских школ (около 25%) (рис. 152). Это может указывать нам, как и об имеющейся у ребят неопределенности в выборе профессии в целом, так и большом количестве доступных образовательных возможностей в городах, что затрудняет выбор выпускников 9-х классов.

Рисунок 152. Ответы обучающихся 9-х классов на вопрос «Знаете ли Вы в какое учреждение будете поступать?» в разрезе город/село

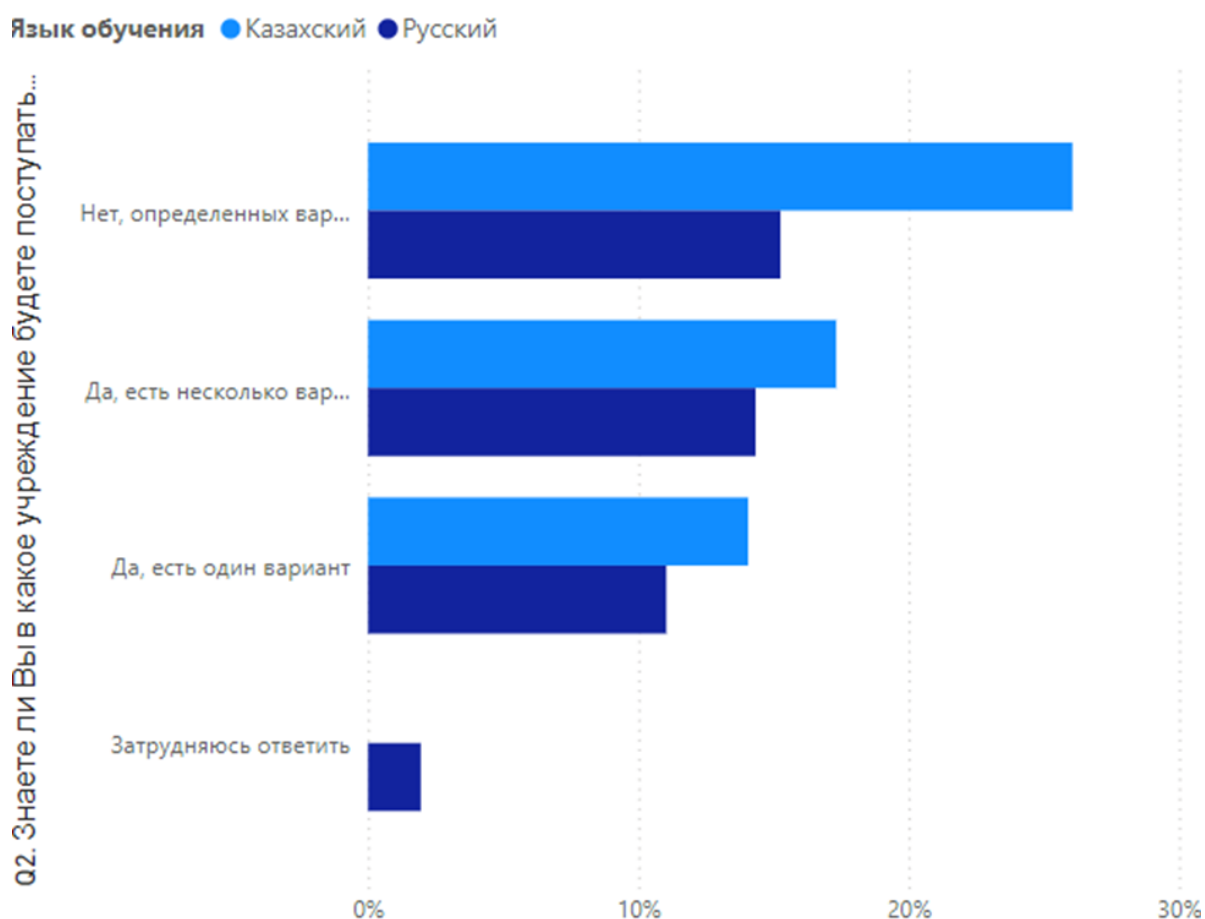


Также больше городских старшеклассников имеют один или несколько на выбор вариантов организаций профессионального образования для поступления (совокупно 34%).

Сравнительный анализ графика (рис. 153), отражающего ответы девятиклассников с казахским и русским языками обучения, показывает, что больше учеников с казахским языком обучения не имеют определенного варианта для поступления (около 27%) по сравнению с учениками с русским языком обучения (около 15%).

Меньше всего респондентов затрудняются ответить на этот вопрос, и в этой категории обучающиеся с казахским языком обучения составляют меньшинство (около 2%) по сравнению с учащимися с русским языком обучения (около 4%). Эти данные также свидетельствуют о имеющейся неопределенности в выборе организации образования для дальнейшего обучения среди выпускников обеих языковых групп, но с небольшими вариациями в предпочтениях и определенности выбора образовательных учреждений.

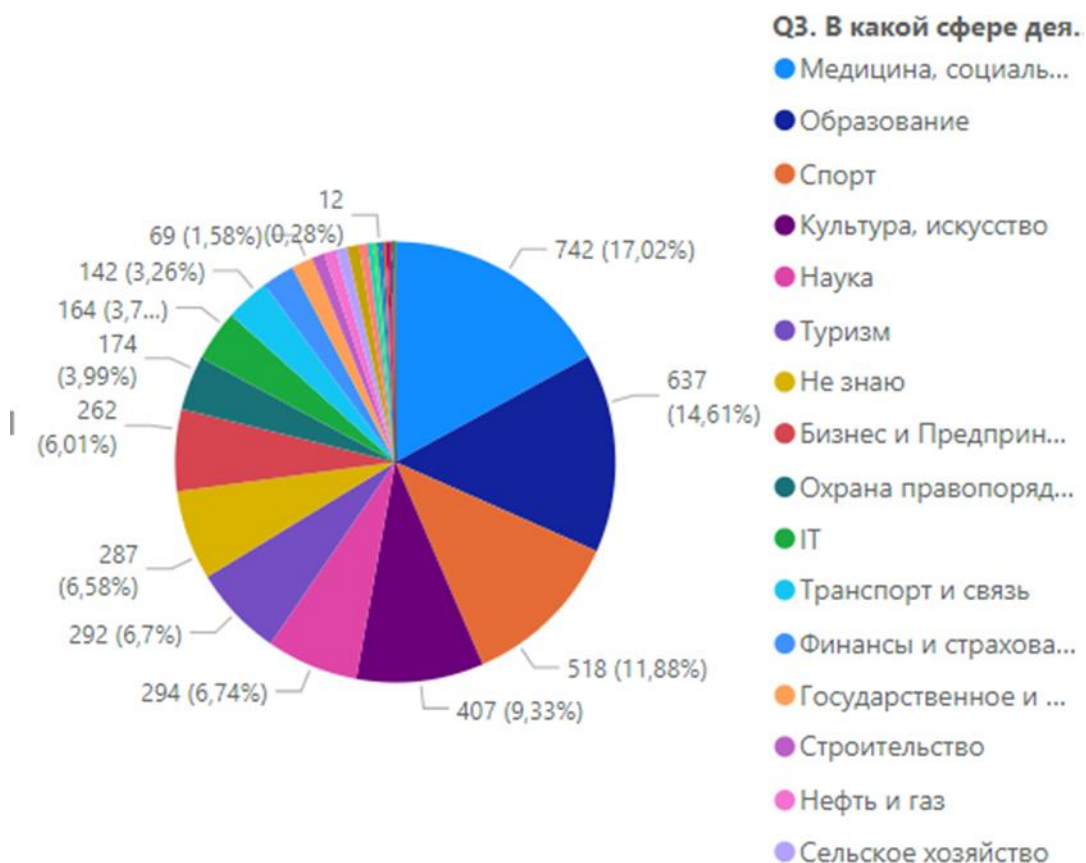
Рисунок 153. Ответы обучающихся 9-х классов на вопрос «Знаете ли Вы в какое учреждение будете поступать?» в разрезе языков обучения



На вопрос «В какой сфере деятельности Вы хотели бы себя проявить?» больше всего анкетированных девятиклассников (17,02%) выбрали медицину и социальную работу; 14,6% выбрали педагогику и образование; спорт и искусство

выбрали 11,9% и 9,3% соответственно (рис. 154). Одинаковое количество ребят видит себя в науке и туризме по 7% приблизительно; 6% будет заниматься бизнесом и предпринимательством; около 4% старшеклассников импонирует работа в сфере охраны правопорядка и почти столько же отметили IT-сферу, как возможную в будущем для себя профессию. 6,5% не знают какую сферу выбрать и самый маленький показатель набрала сфера сельского хозяйства, что отражает тенденцию к урбанизации и предпочтение других профессий.

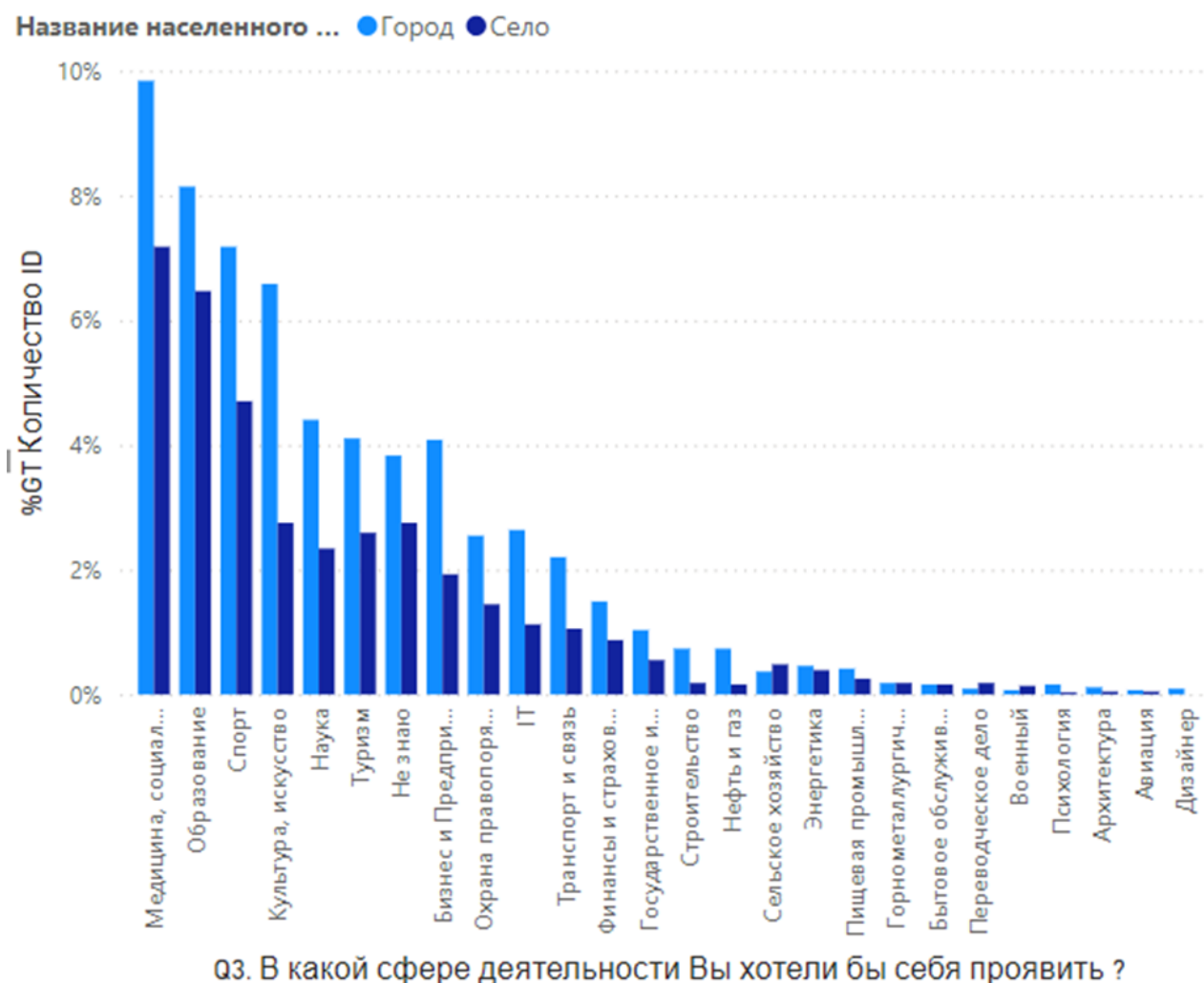
Рисунок 154. Будущая сфера деятельности, выбранная девятиклассниками



Результаты анкетирования девятиклассников демонстрируют разнообразие интересов и предпочтений в выборе сфер будущей деятельности. В целом, наибольший интерес вызывает медицина, социальная работа, педагогика и образование.

Также, в процентном соотношении, расположились сферы будущей деятельности, интересующие городских и сельских выпускников 9-х классов (рис. 155).

Рисунок 155. Будущая сфера деятельности, выбранная девятиклассниками в разрезе город/село



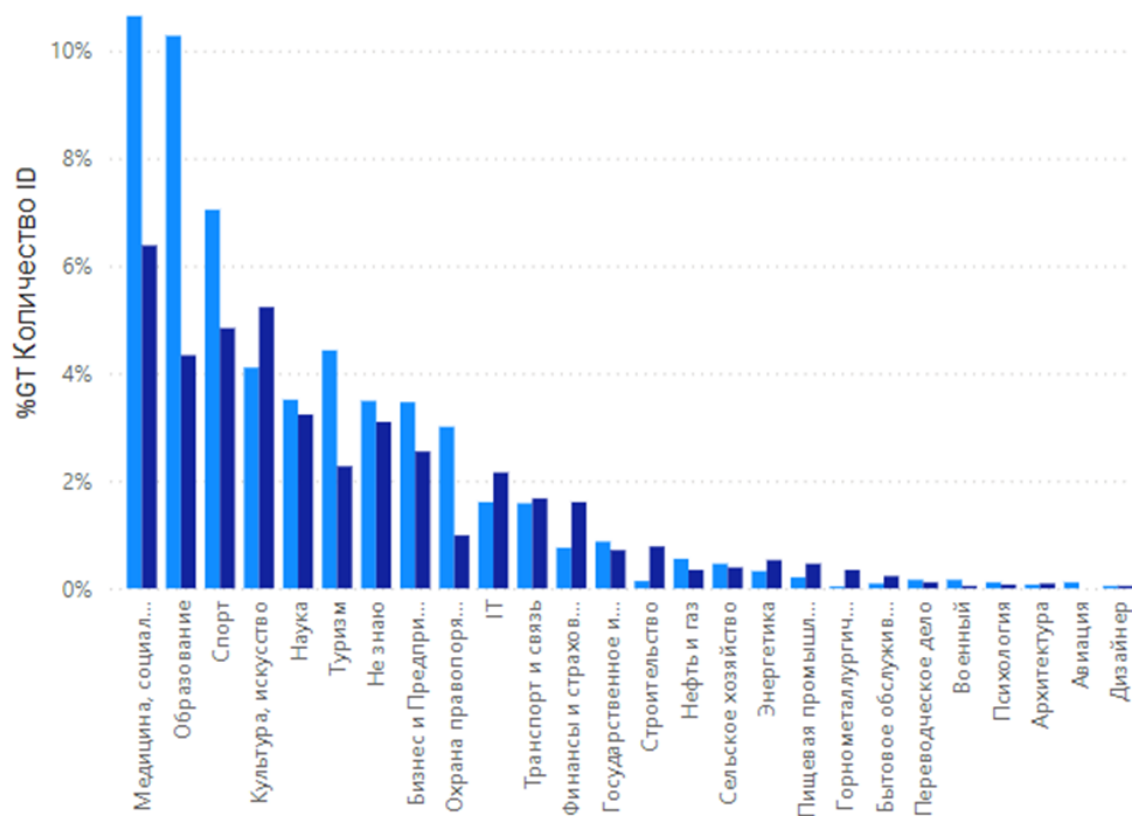
Обучающиеся с казахским языком обучения чаще выбирают медицину и социальную работу (около 11%) и образование (около 10%), а также спорт, культуру и искусство, что указывает на стремление к физически активной и творческой деятельности (рис. 156).

Среди учащихся с русским языком обучения значительный интерес проявлен к IT-сфере и бизнесу, что может свидетельствовать о стремлении к практическим и технологическим профессиям этой группы молодежи.

Таким образом, анализ показывает, что обучающиеся с казахским языком обучения более ориентированы на социально значимые профессии, тогда как их сверстники с русским языком обучения проявляют интерес к технологическим и предпринимательским направлениям будущей профессиональной деятельности.

Рисунок 156. Будущая сфера деятельности, выбранная девятиклассниками в разрезе языков обучения

Язык обучения ● Казахский ● Русский



q3. В какой сфере деятельности Вы хотели бы себя проявить ?

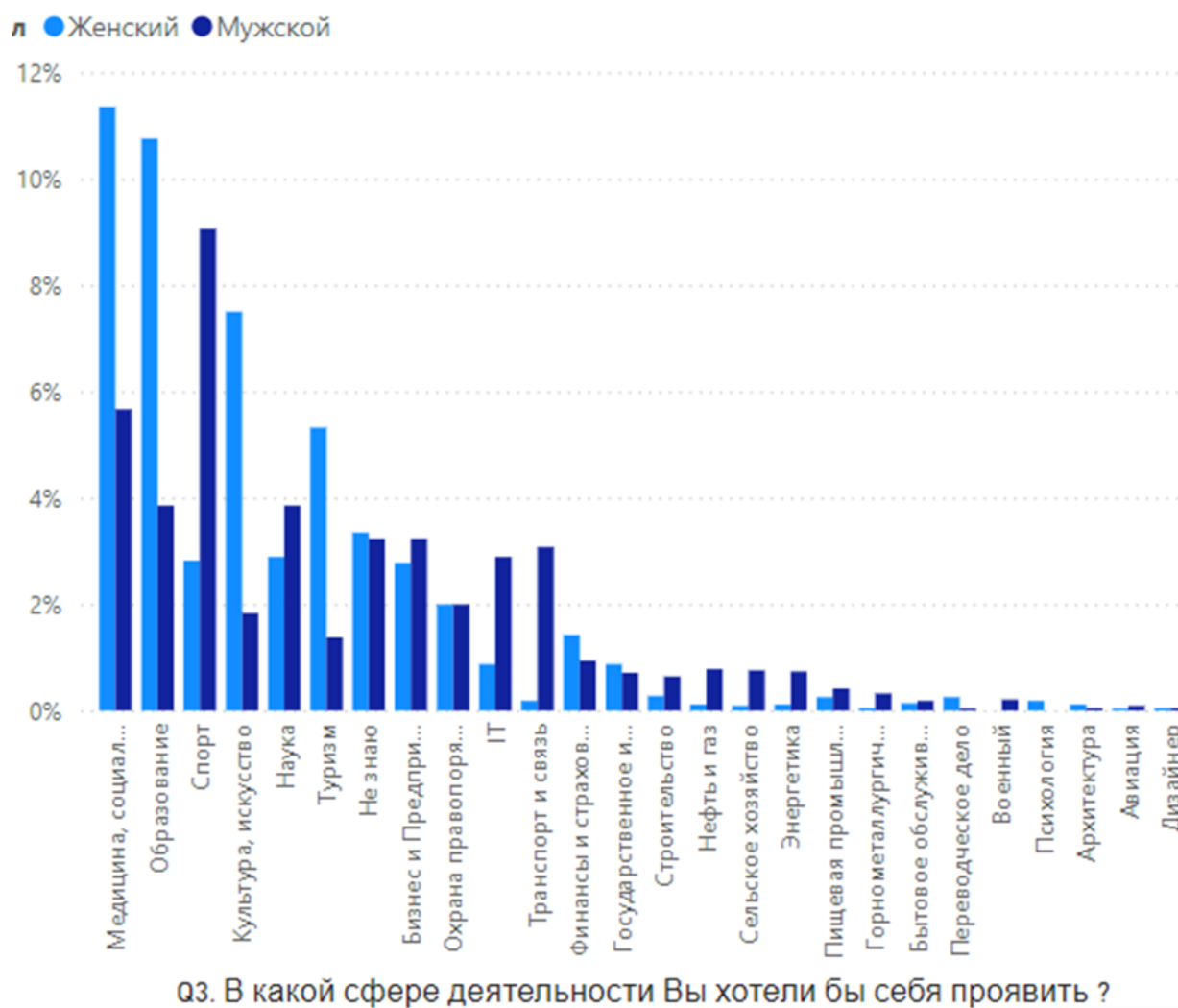
У девочек наибольший интерес вызывает медицина и социальная работа (около 12%), что свидетельствует о проявлении гендерных признаков в выборе сферы будущей деятельности и желании помогать людям (рис. 157). Образование также является популярным выбором среди девочек (около 9%), также культура, искусство и туризм больше занимает женский пол респондентов (около 8%), что отражает творческие склонности этой группы.

Юноши чаще выбирают такие сферы как спорт (около 8%); транспорт и связь (7,1%) и IT (около 5%), что указывает на стремление к физически активным и технологически ориентированным профессиям. Мальчики также проявляют интерес к бизнесу и предпринимательству (около 4%), что демонстрирует их желание заниматься коммерческой деятельностью.

Процентно больше юношей чем девушек видят себя в науке и других областях, связанных со строительством, нефтегазовой промышленностью, энергетикой и сельским хозяйством.

Таким образом, анализ показывает, что девочки склонны выбирать социально значимые и творческие профессии, тогда как мальчики предпочитают физически активные, технологические и предпринимательские направления. Это указывает на необходимость проведения гендерно-чувствительных профориентационных мероприятий, которые будут учитывать и поддерживать различные интересы и склонности учащихся.

Рисунок 157. Будущая сфера деятельности, выбранная девятиклассниками по гендерному признаку

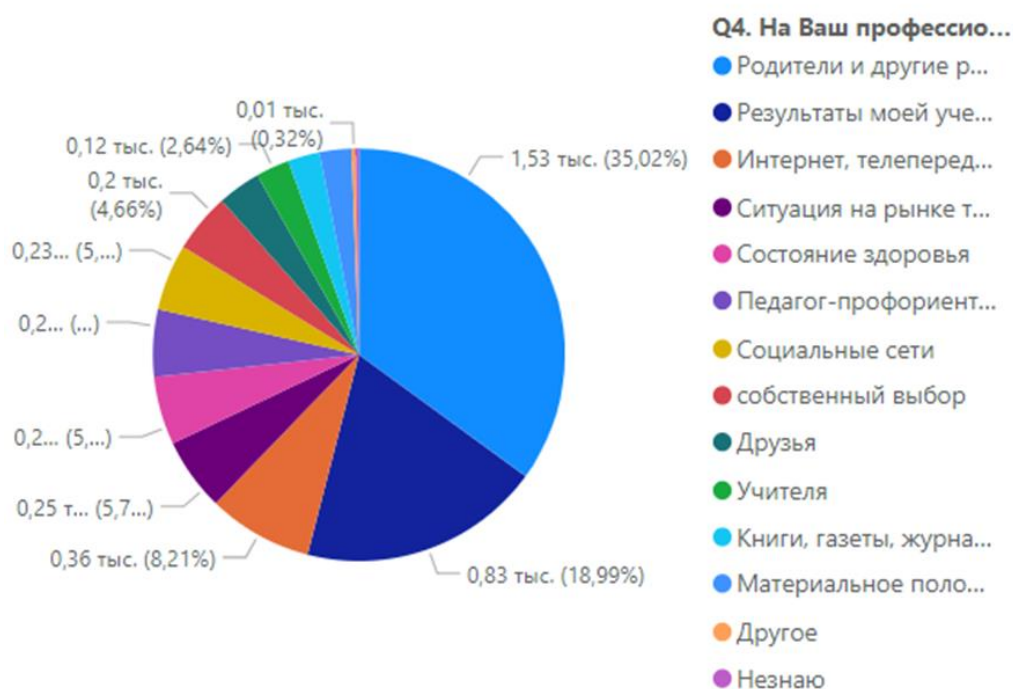


На вопрос, «кто» или «что» влияет на профессиональный выбор 35% обучающихся отметили родителей, как один из основных факторов, способствующий их профессиональному самоопределению, результаты учебы влияют на профессиональный выбор у почти 20% девятиклассников, еще 8% указали определяются в профессиональном плане благодаря интернету и социальным сетям (рис. 158). По 5% анкетированных отметили, что на их выбор влияние оказывают ситуация на рынке труда, состояние здоровья и помощь педагога-профориентатора.

Анализ результатов анкетирования девятиклассников показывает, что на профессиональный выбор обучающихся значительно влияют родители, что подчеркивает важность семейного окружения и поддержку родителей в процессе профессионального самоопределения школьников.

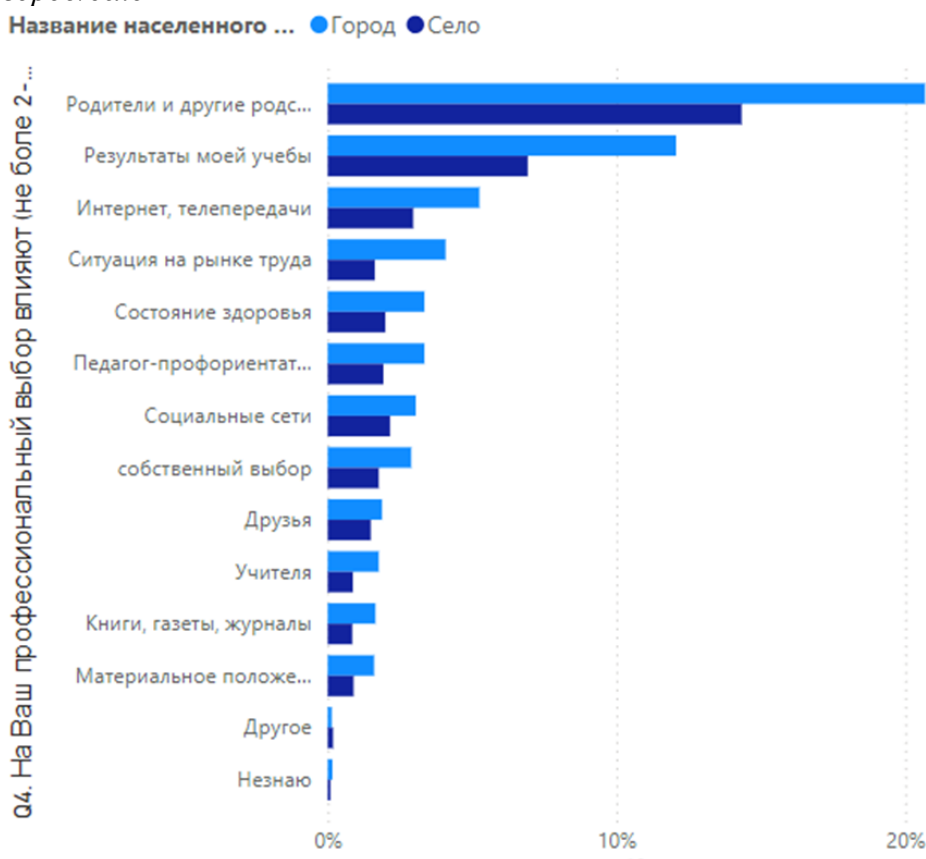
Учитывая влияние состояния здоровья на выбор профессии, педагогам-профориентаторам следует предоставлять консультации и индивидуальную поддержку по вопросам здоровья и его влияния на возможную трудовую деятельность.

Рисунок 158. Факторы, влияющие на профессиональный выбор девятиклассников



Мнение родителей также является решающим для 21,7% анкетированных девятиклассников городских школ (рис. 159).

Рисунок 159. Факторы, влияющие на профессиональный выбор девятиклассников в разрезе город/село

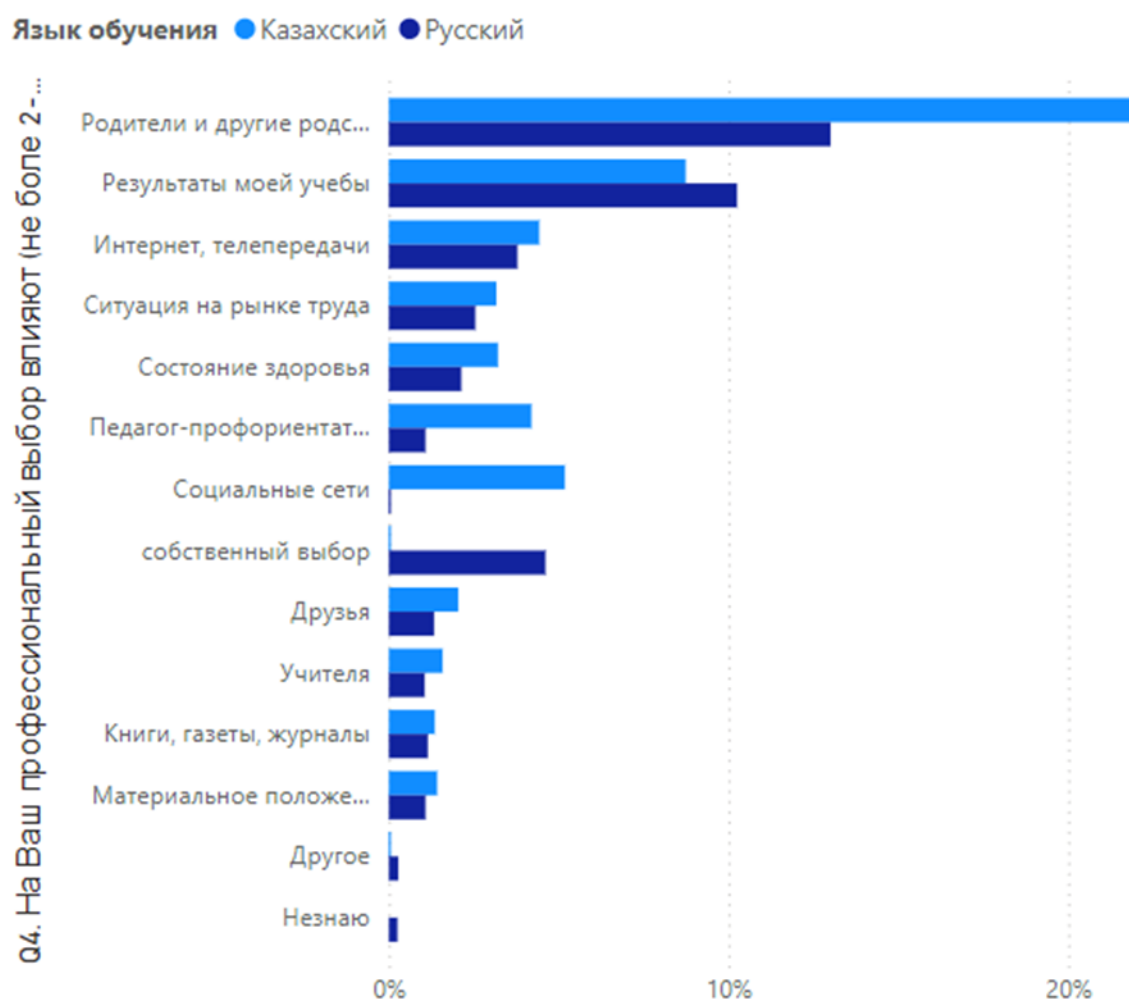


Сравнительный анализ влияния различных факторов на профессиональный выбор девятиклассников в зависимости от языка обучения показывает, что родители и другие родственники играют ключевую роль для обеих языковых групп, хотя у учащихся с казахским языком обучения этот фактор отмечен значительно чаще (рис. 160).

Результаты учебы являются чуть более значимым фактором для русскоязычных обучающихся при выборе профессионального направления. Надо отметить, что больше девятиклассников школ с русским языком обучения при выборе будущей профессии полагаются на собственный выбор.

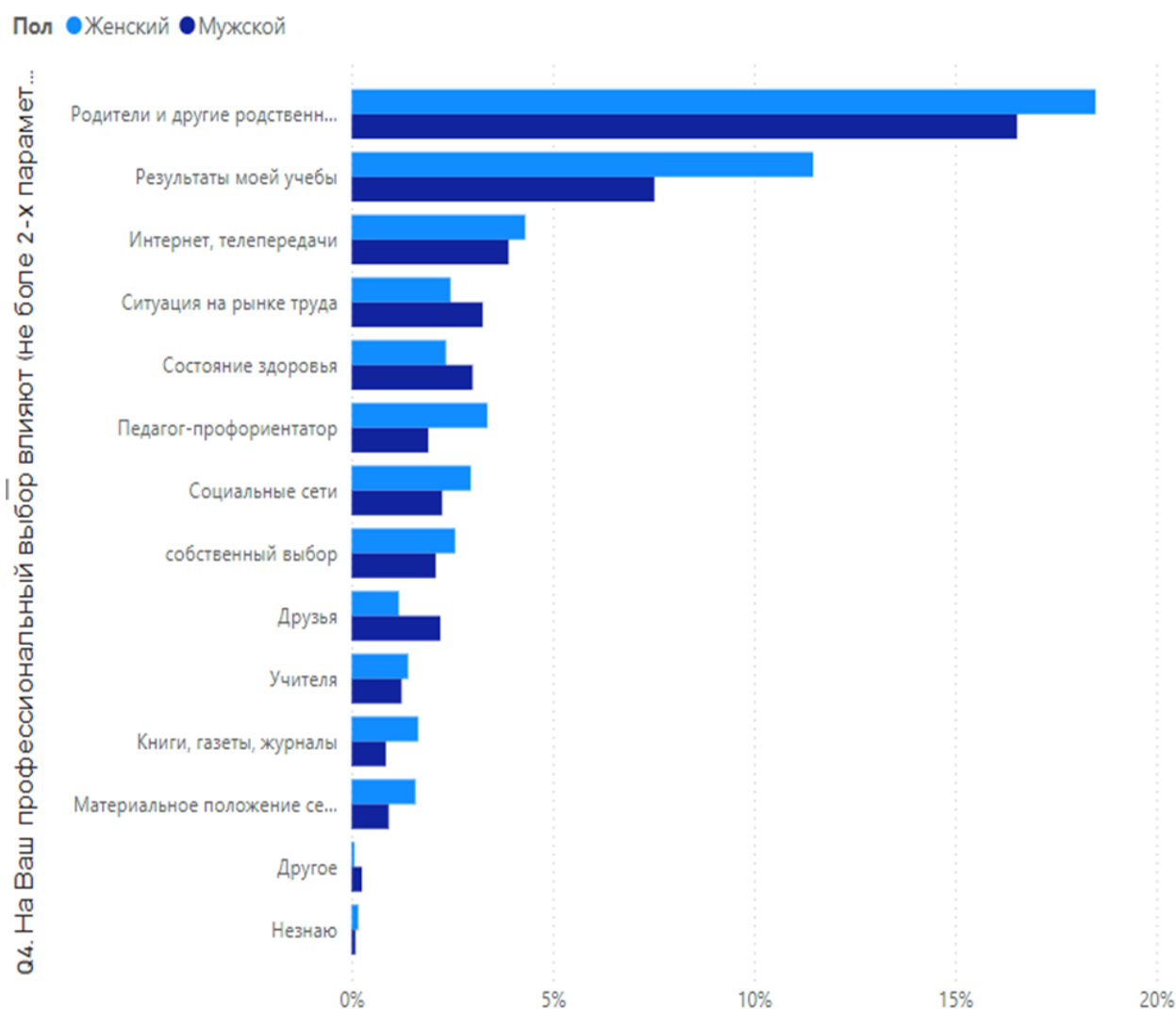
Интернет и телевидение оказывают большее влияние на профессиональный выбор у учащихся с казахским языком обучения, так же, как и ситуация на рынке труда, состояние здоровья и помощь педагога-профориентатора, чем в русскоязычных группах.

Рисунок 160. Факторы, влияющие на профессиональный выбор девятиклассников в разрезе языков обучения



При выборе профессии юноши больше, чем девочки полагаются на мнение друзей, а также для них важное значение имеет ситуация на рынке труда и состояние здоровья (рис. 161).

Рисунок 161. Факторы, влияющие на профессиональный выбор девятиклассников в гендерной дифференциации



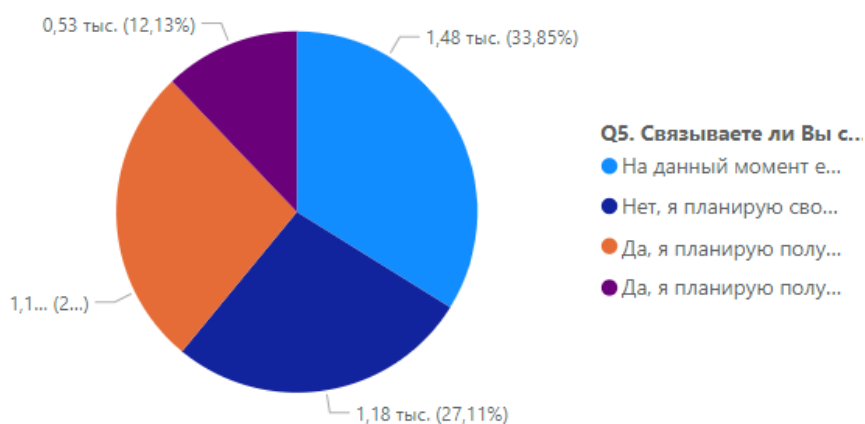
Отметим, что при выборе профессии у молодых людей доминирует профессиональнодеятельностный аспект, а у девушек – социально психологический. Так, на выбор девушек влияние оказывают такие показатели как результаты учебы и социальные сети, также в выборе профессионального направления девушки чаще юношей полагаются на мнение и помощь педагога-профориентатора.

На следующий вопрос «Связываете ли Вы свою профессиональную карьеру с тем регионом, где вы проживаете?» 33,9% старшеклассников ответили, что на данный момент еще не определились с дальнейшими планами; 27% планируют выстраивать свою профессиональную карьеру в другом регионе Казахстана и еще 27% респондентов хотят получить профессиональное образование в своем регионе и строить трудовую карьеру там же; и наконец 12,13% предпочитают получить образование в разных регионах Казахстана, но вернуться домой и трудиться на благо своего региона (рис. 162).

Сравнительный анализ демонстрирует значительную неопределенность среди старшеклассников относительно места их профессионального будущего, что

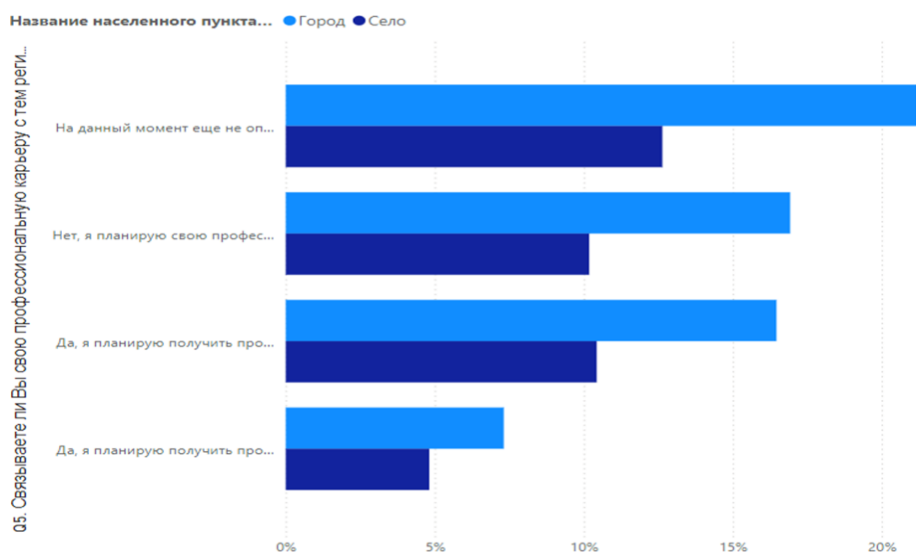
отражено в высоком проценте респондентов, которые пока не определились с планами на будущее. Интересно, что равное количество опрошенных семиклассников хотят покинуть регион проживания и наоборот учиться, и работать только в своем регионе. Низкий процент тех, кто планирует вернуться в свой регион после обучения в других частях страны, указывает на потенциальные проблемы с привлечением молодых специалистов обратно в родные регионы, что может потребовать дополнительных мер по созданию привлекательных условий для их возвращения.

Рис. 162 Распределение ответов на вопрос: «Связываете ли Вы свою профессиональную карьеру с тем регионом, где вы проживаете?»



На следующем рисунке (рис. 163) мы видим во всех ответах более активную позицию старшеклассников городских школ.

Рис. 163 Распределение ответов на вопрос: «Связываете ли Вы свою профессиональную карьеру с тем регионом, где вы проживаете?» в разрезе город/село

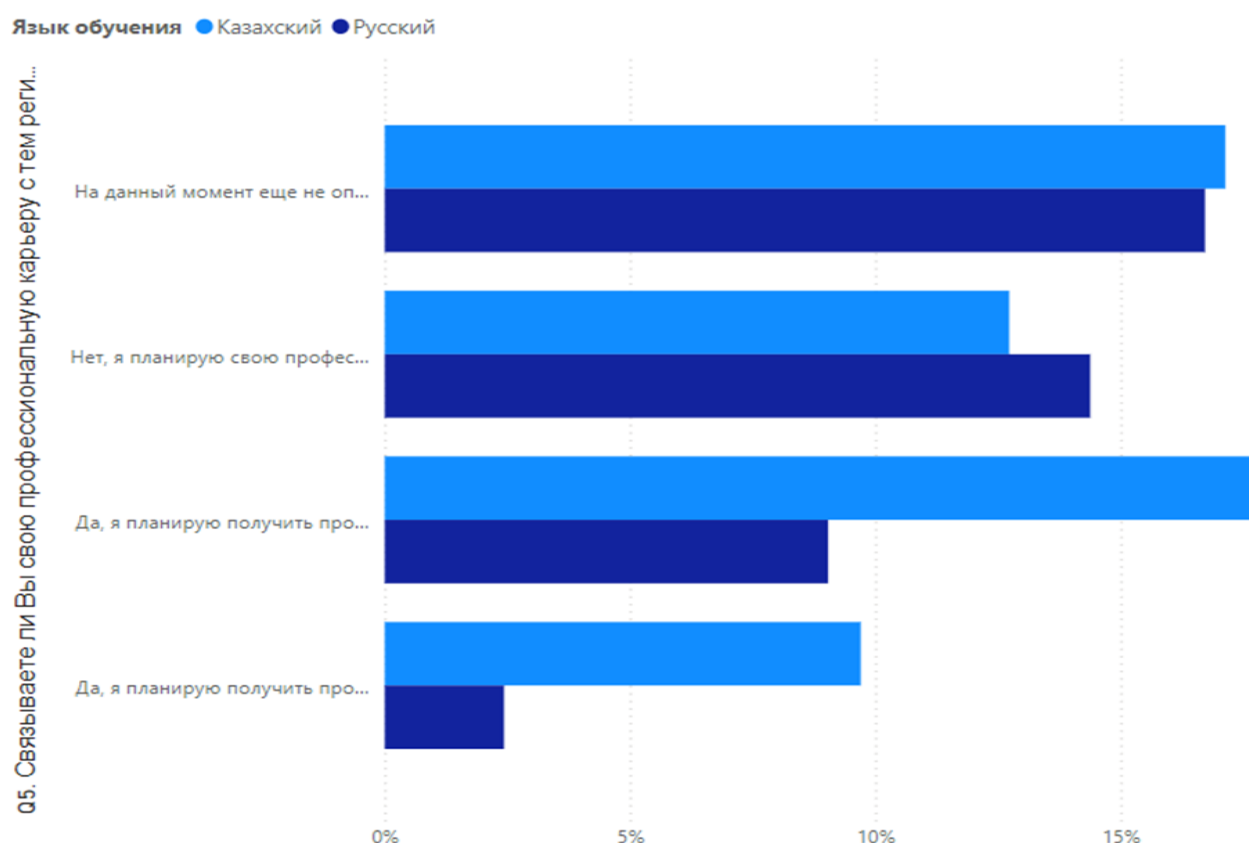


Старшеклассники школ с казахским и русским языками обучения солидарны в своей неопределенности по поводу места их дальнейшего проживания, обучения, трудовой деятельности (рис. 164). Респонденты школ с русским языком обучения

чаще выбрали ответ, который отражает их готовность получать профессиональное обучение и строить будущее карьеру в разных областях Казахстана, покинув регион проживания семьи.

Большая часть девятиклассников казахских школ связывают свои дальнейшие жизненные планы со своим регионом, т.е. планируют продолжить обучение в своем регионе и если даже нет, то начинать и строить профессиональную карьеру планируют на родине.

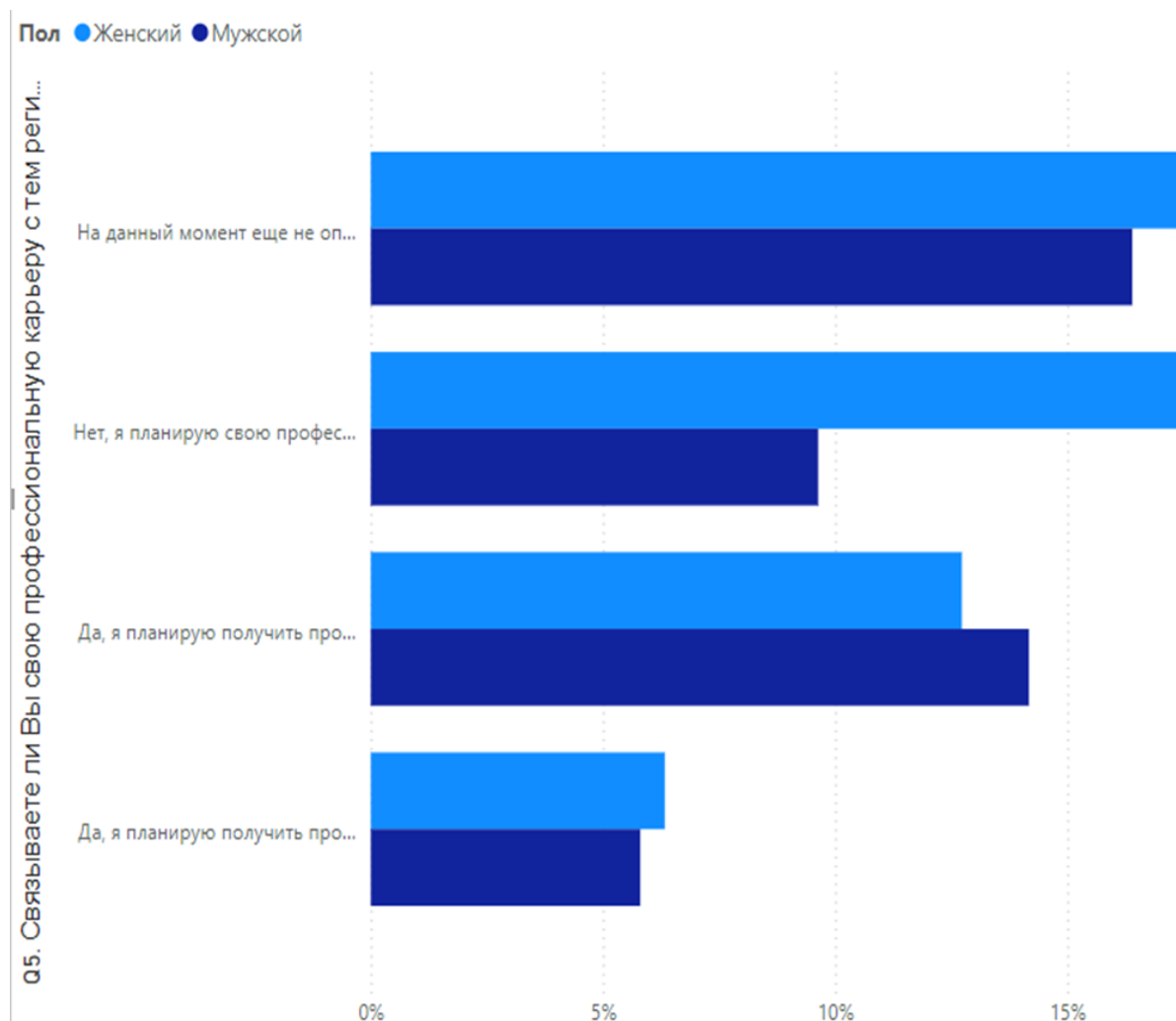
Рис. 164 Распределение ответов на вопрос: «Связываете ли Вы свою профессиональную карьеру с тем регионом, где вы проживаете?» в разрезе языков обучения



Сравнительный анализ гендерного аспекта выбора региона для профессиональной карьеры показывает, что как среди юношей, так и среди девушек значительная часть (около 17% у обеих групп) еще не определилась с планами на будущее (рис. 165). Это свидетельствует о схожем уровне неопределенности в профессиональном самоопределении между полами. Однако, если рассматривать планы на переезд в другой регион Казахстана, то у юношей (примерно 14%) это чуть более популярный вариант по сравнению с девушками (около 13%). В то же время, девушки чаще выражают желание получить образование в своем регионе и остаться работать там, что отражает большую привязанность к родному месту. Наконец, незначительное различие наблюдается в желании получить образование в другом регионе, но вернуться обратно — этот вариант примерно одинаково популярен у обоих полов. В целом, различия между юношами и девушками по рассматриваемым категориям выбора региона для карьеры несущественны, что

может свидетельствовать о схожих факторах влияния на их профессиональное самоопределение.

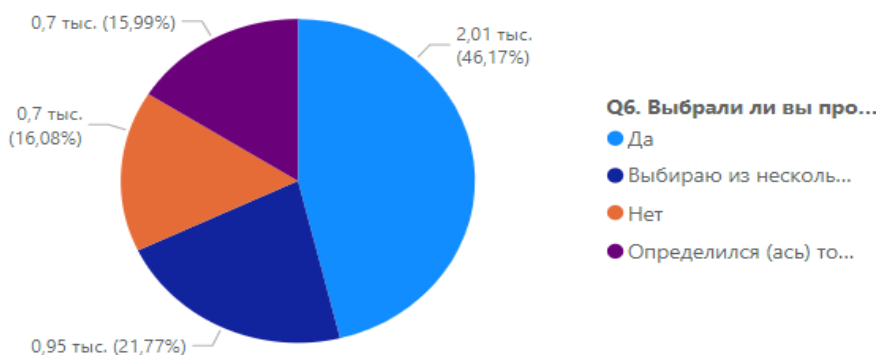
Рис. 165 Распределение ответов на вопрос: «Связываете ли Вы свою профессиональную карьеру с тем регионом, где вы проживаете?» в разрезе гендерных характеристик



46,2% опрошенных старшеклассников уже сделали свой профессиональный выбор. 21% молодежи еще выбирают из нескольких вариантов и по 15%–16% ответили, что еще не определились с профессией и определились только с интересующей профессиональной сферой (рис. 166).

По результатам опроса мы можем сказать о том, что значительная часть обучающихся уже определилась с выбором будущей профессии, что является положительным показателем. Однако, существует существенная доля респондентов, которые выбирают между несколькими вариантами, что указывает на необходимость усиления профориентационной работы в школах. Это поможет обучающимся более осознанно и уверенно подходить к выбору профессии, уменьшая уровень неопределенности и обеспечивая лучшее понимание своих карьерных возможностей.

Рис. 166 Показатели готовности девятиклассников к выбору профессии

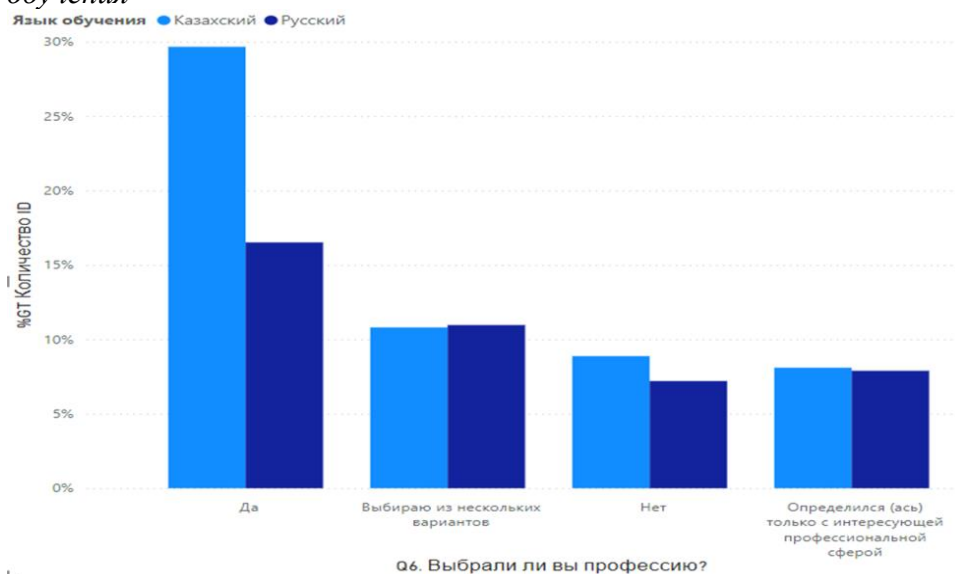


На основе представленного графика (рис. 167) можно сделать следующие выводы: обучающиеся с казахским языком обучения чаще определяют с выбором профессии (около 30%), чем учащиеся с русским языком обучения (около 20%). Это может свидетельствовать о более эффективной мотивации среди казахоязычных школьников.

Примерно одинаковое количество старшеклассников с казахским и русским языком обучения находятся в стадии выбора между несколькими вариантами профессий.

Незначительно больше школьников с русским языком обучения (чуть менее 15%) ответили, что они еще не определились с выбором профессии, по сравнению с их сверстниками из казахоязычных школ (чуть более 10%).

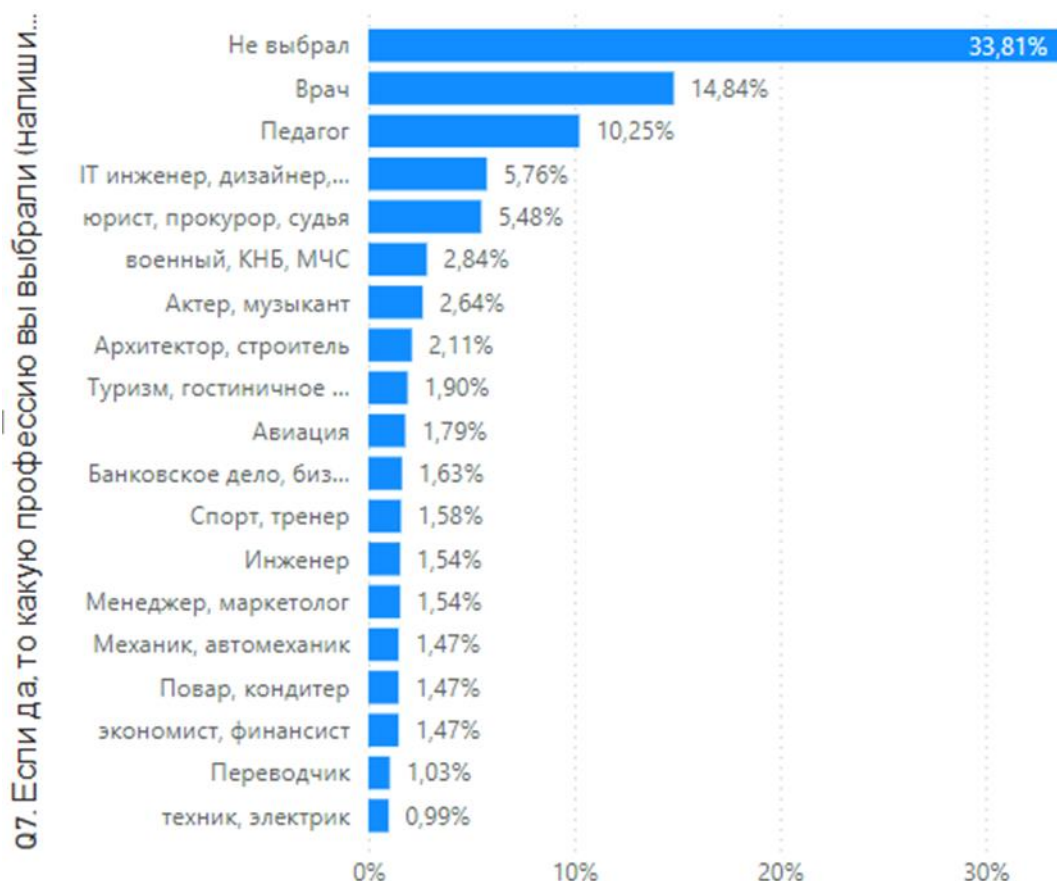
Рис. 167 Показатели готовности девятиклассников к выбору профессии в разрезе языков обучения



Самая значительная доля респондентов (более 33%) еще не определилась с выбором профессии (рис. 168). Это может свидетельствовать о сложностях в принятии решений у школьников или о недостаточной профориентационной поддержке.

Среди уже определившихся старшеклассников наиболее популярными направлениями являются профессии в области медицины и образования (педагог), IT-индустрии (IT-инженер), дизайна, юриспруденции, и правопорядка (юрист, военный). Эти направления представляют собой устойчивые и востребованные профессии, что может быть связано с восприятием их как стабильных и престижных профессий.

Рисунок 168. Выбор профессий девятиклассниками



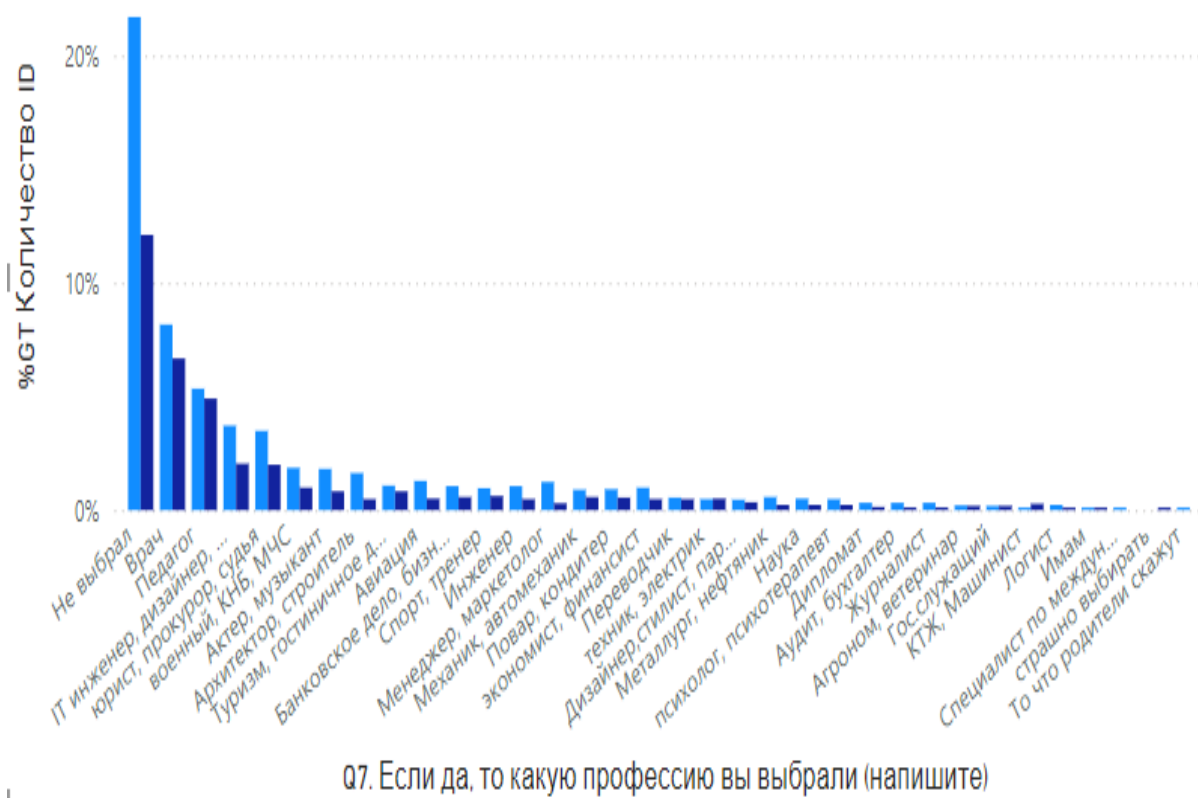
Абсолютно также распределились мнения о выборе будущей профессиональной деятельности между городскими и сельскими школьниками (рис. 169). Больше всего и в той и другой группе респондентов назвали профессии врача и педагога.

Однако, в сельских школах наблюдается несколько меньшая доля обучающихся, выбравших конкретные профессии, по сравнению с городскими, что может указывать на меньшую осведомленность или доступность информации о различных профессиях в сельской местности.

Такие профессии, как аудитор, бухгалтер, агроном, и некоторые другие, оказались менее популярными среди учащихся. Это может быть связано с отсутствием привлекательных карьерных перспектив в этих областях или недостаточной информации о них.

Рисунок 169. Выбор профессий девятиклассниками в разрезе город/село

Название населенного пункта (... ● Город ● Село



В разрезе языков обучения профессия врача популярна у обеих групп обучающихся, однако она чуть более популярна среди учащихся с казахским языком обучения (рис. 170).

Профессия педагога также занимает одно из ведущих мест, и она наиболее востребована среди русскоязычных учащихся.

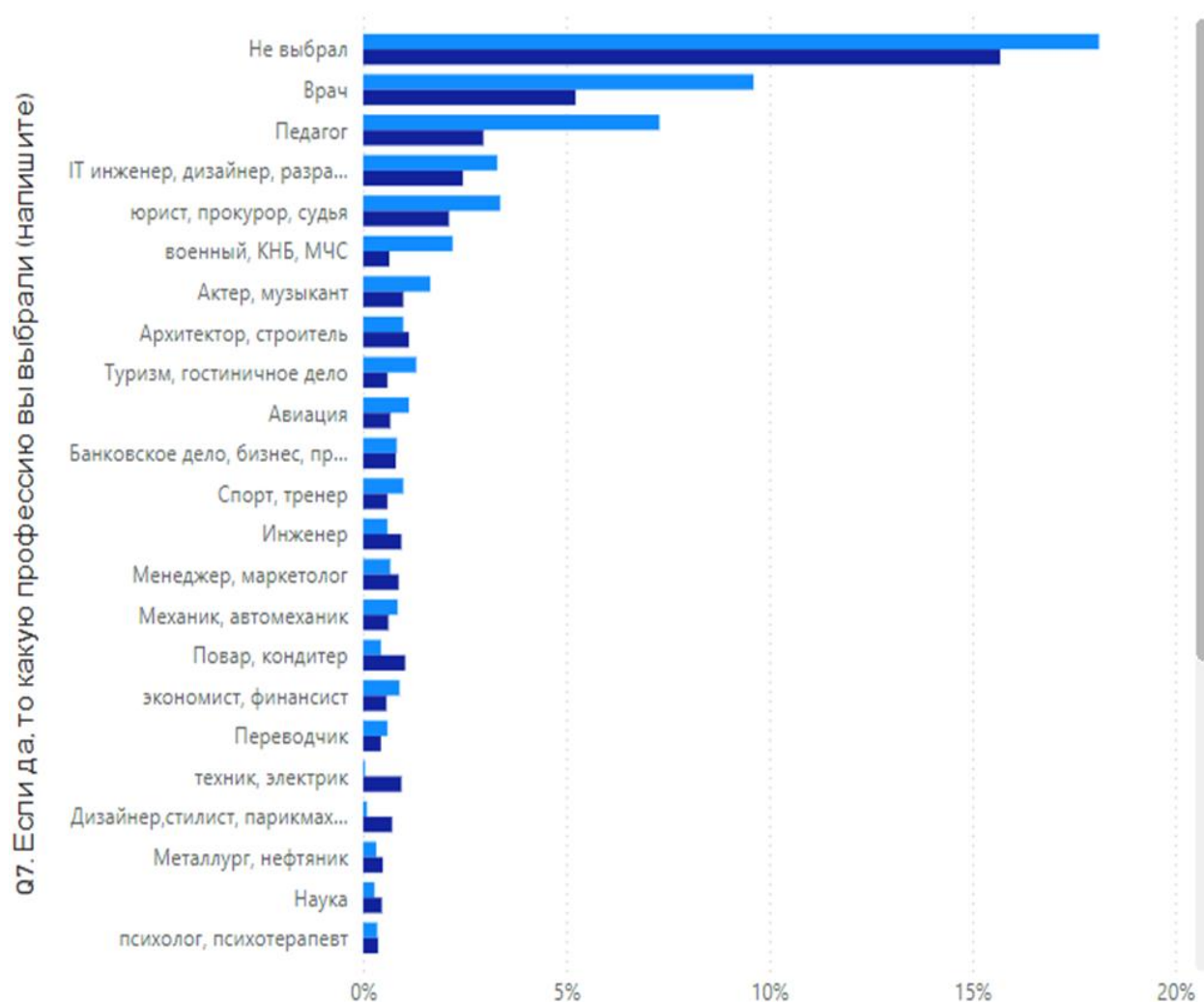
Сфера IT-инженерия и дизайн особенно популярна среди старшеклассников с русским языком обучения, что может быть связано с лучшей информированностью о возможностях в данной области.

Учащиеся с русским языком обучения также чаще выбирают такие профессии, как юристы, архитекторы, и работники туристической сферы, тогда как среди казахоязычных учащихся такие профессии менее популярны.

В обеих группах наблюдается слабый интерес к профессиям в области науки, техники, и рабочего производства (например, механики, электротехники, металлургии). Это указывает на необходимость увеличения информации о возможностях и профессиональных перспективах в этих областях.

Рисунок 170. Выбор профессий девятиклассниками в разрезе языков обучения

Язык обучения ● Казахский ● Русский



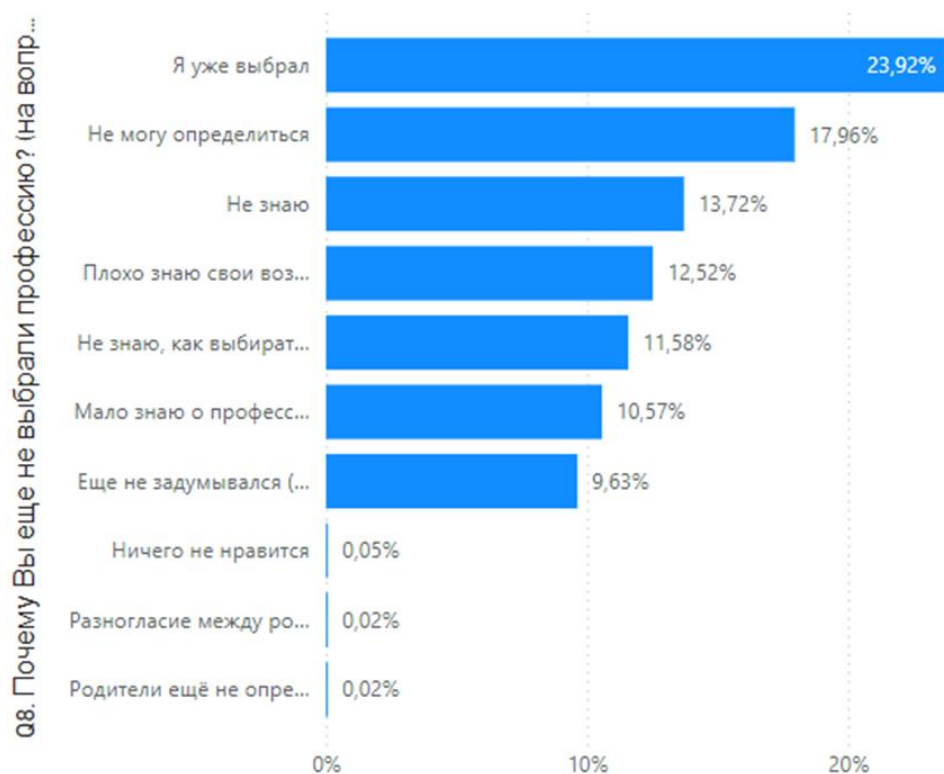
При ответе на вопрос «Почему вы еще не выбрали профессию?» существенная доля респондентов (18%) ответила, что не может определиться с выбором профессии (рис. 171). Это вызывает беспокойство, так как свидетельствует о значительных трудностях в процессе профессионального самоопределения среди старшеклассников.

13,7% обучающихся заявляют, что не знают своих возможностей, а 12,5% — что плохо информированы о возможностях, которые им доступны.

Еще 11,6% респондентов не знают, как выбирать профессию, и 10,6% мало знают о профессиях вообще. Эти данные подчеркивают необходимость улучшения профориентационной работы в школах, а также предоставления учащимся более качественной и доступной информации о возможностях и процедурах выбора профессии.

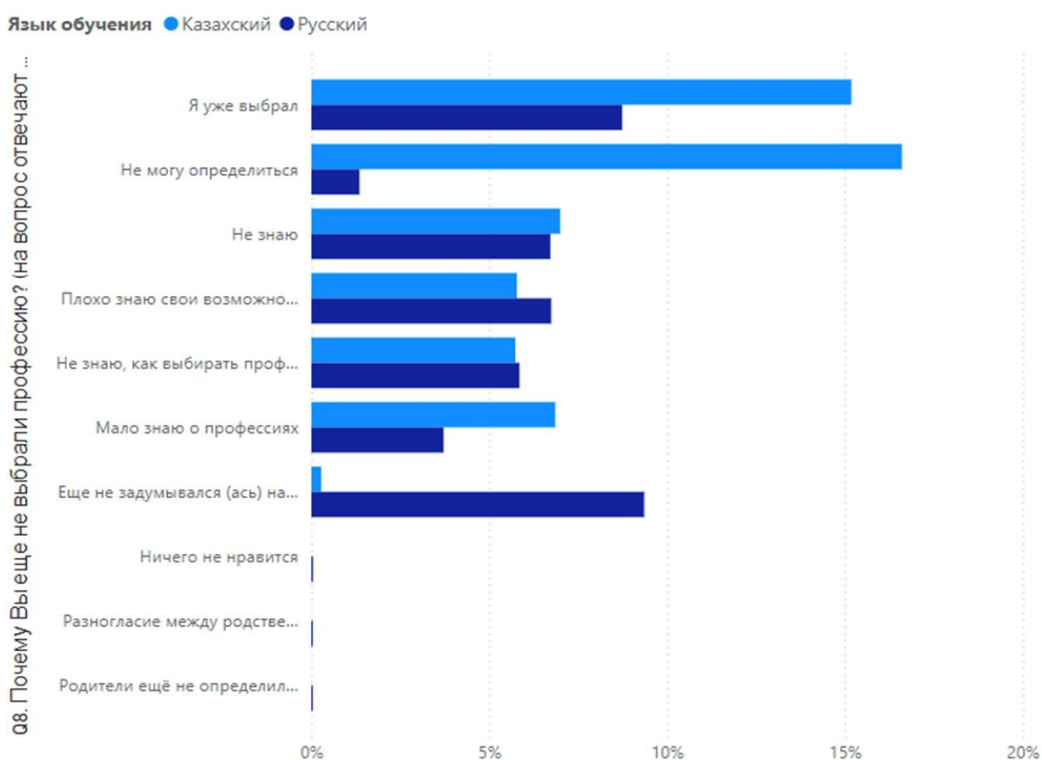
9,6% учащихся заявляют, что еще не задумывались о выборе профессии. Это может быть связано с недостатком мотивации или отсутствием своевременной информации о важности раннего профессионального выбора.

Рисунок 171. Распределение ответов старшеклассников на вопрос «Почему вы еще не выбрали профессию?»



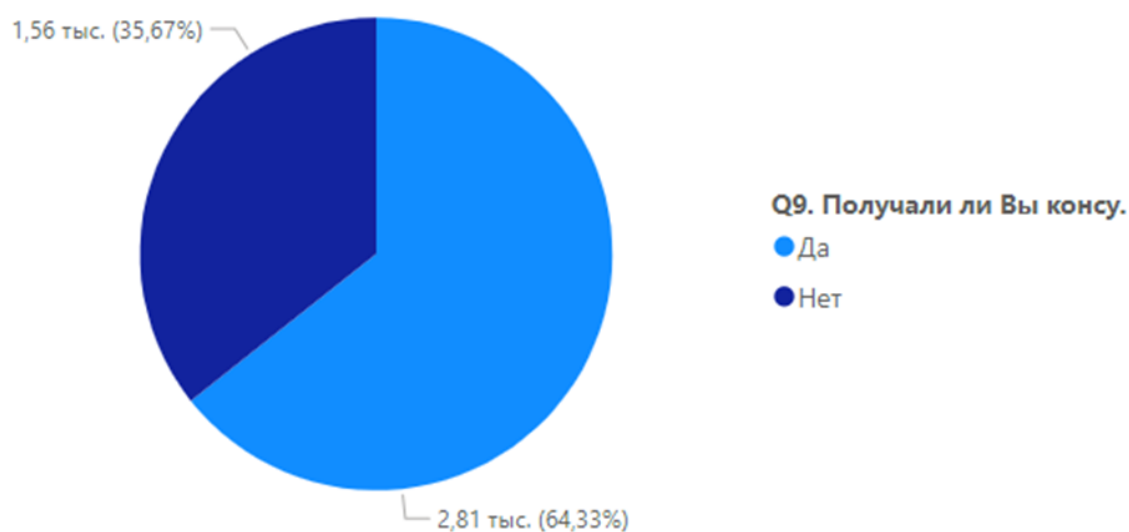
Как видим из ниже представленного графика (рис. 172) тех, кто не может определиться с профессиональным выбором, больше из школ с казахским языком обучения. Эта группа школьников отметила, что мало знают о профессиях, что говорит о плохо поставленной профориентационной работе в сельской местности.

Рисунок 172. Распределение ответов старшеклассников на вопрос «Почему вы еще не выбрали профессию?» в разрезе языков обучения



64,3% девятиклассников ответили положительно на вопрос «Получали ли вы консультацию по профессиональной ориентации в школе?», соответственно 35,6% обучающихся не получали профориентационных услуг в своей организации образования (рис. 173).

Рисунок 173. Распределение ответов обучающихся 9-х классов на вопрос «Получали ли вы консультацию по профессиональной ориентации в школе?»



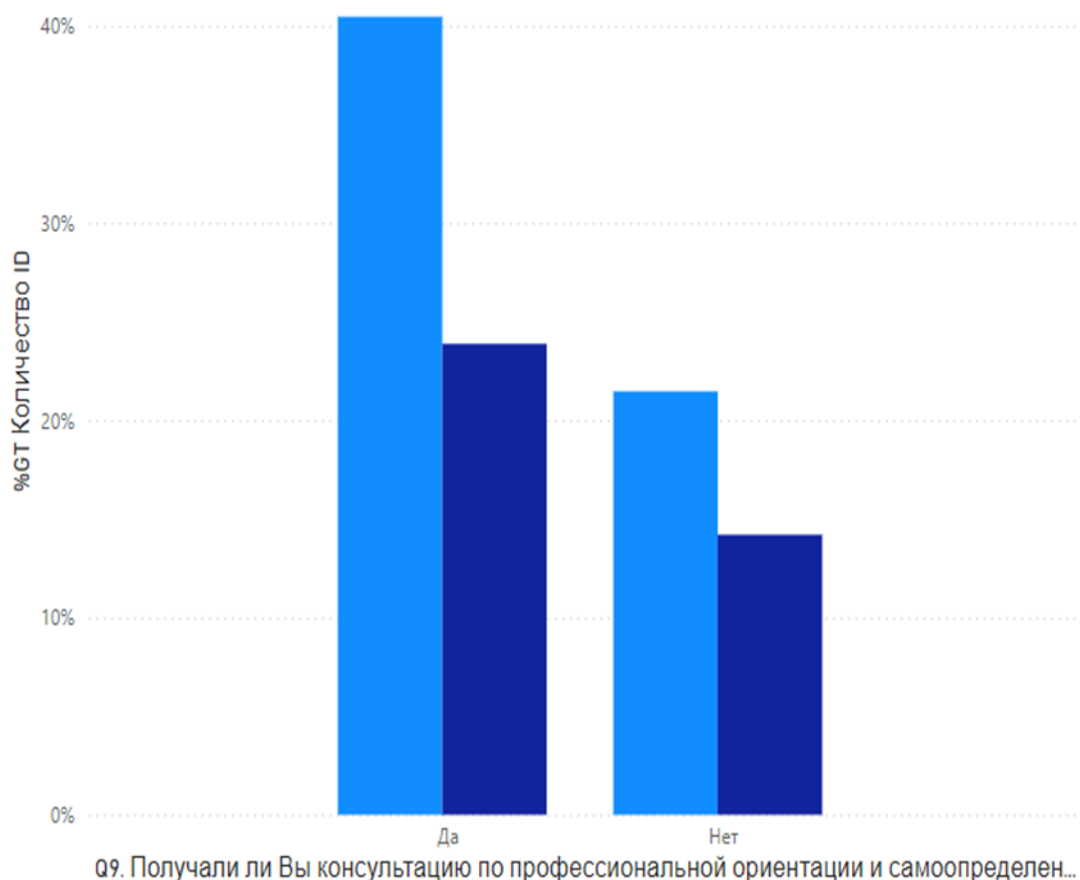
Большинство учеников получили консультации по профориентации, что свидетельствует о положительной тенденции в оказании поддержки учащимся при выборе профессии.

В разрезе городских и сельских школ мы видим, что старшеклассники в городах (40,8%) значительно чаще получают консультации по профессиональной ориентации и самоопределению по сравнению с их сверстниками из сельских местностей (23,2%) (рис. 174). Этот дисбаланс может свидетельствовать о лучшей доступности и организации профориентационных услуг в городах, тогда как в сельских регионах существует необходимость усиления этих услуг.

Неравномерность в доступе к консультациям создает неравные возможности для обучающихся, что требует принятия мер для выравнивания уровня доступности при организации профориентационных мероприятий и обеспечения равных условий для всех школьников, независимо от их места проживания.

Рисунок 174. Распределение ответов обучающихся 9-х классов на вопрос «Получали ли вы консультацию по профессиональной ориентации в школе?» в разрезе город/село

Название населенного пунк... ● Город ● Село

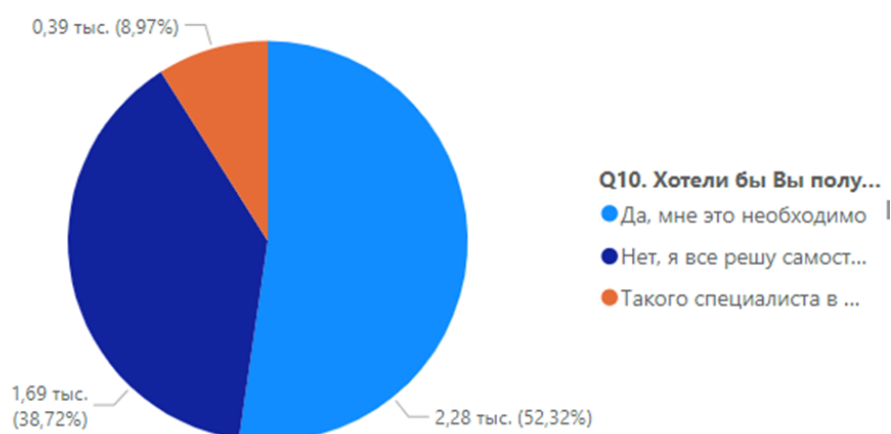


Ответы на вопрос «Хотели ли бы вы получить помощь специалиста в выборе профессии?» распределились следующим образом: 52,3% респондентов ответили – «Да, мне это необходимо»; 38,7% считают, что не нуждаются в такой помощи и все могут решить самостоятельно и около 9% девятиклассников ответили, что такого специалиста в их организации образования нет (рис. 175).

То есть более половины анкетированных девятиклассников выражают потребность в профориентационной педагогической поддержке. Это подчеркивает важность этой работы и наличие компетентных специалистов в организациях образования, которые могут направить обучающихся в процессе профессионального самоопределения.

Несмотря на уверенность части обучающихся в своих способностях самостоятельно выбирать профессию, значительная доля респондентов демонстрирует потребность в профессиональной поддержке. Отсутствие профориентационных специалистов в ряде школ может привести к недостаточной информированности и неверным профессиональным решениям учащихся.

Рисунок 175. Распределение ответов на вопрос «Хотели ли бы вы получить помощь специалиста в выборе профессии?»

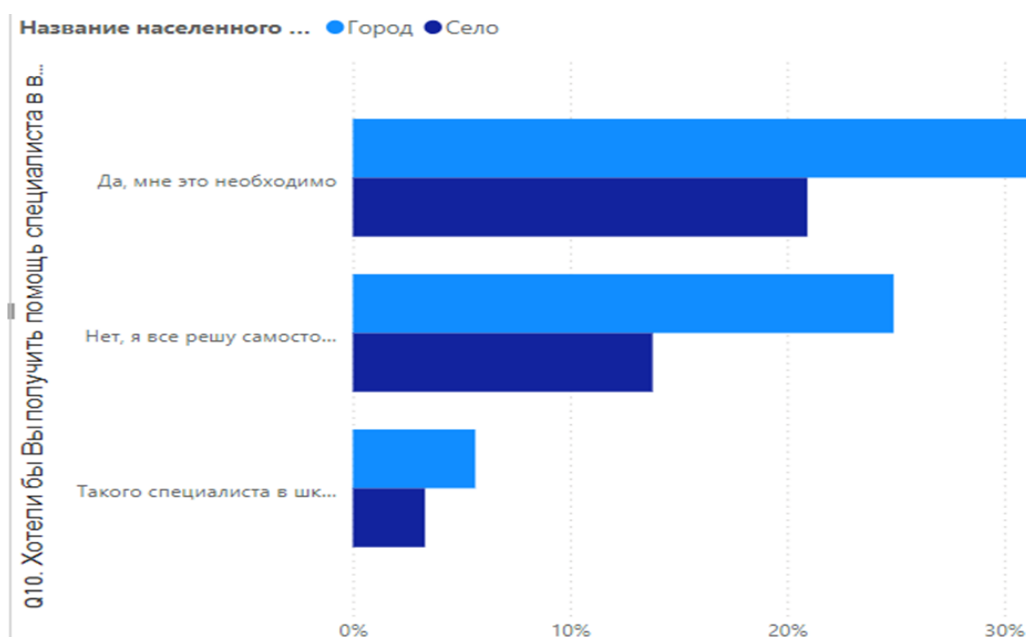


В обеих группах (город и село) значительная часть респондентов считает, что помощь специалиста необходима: около 30% городских и чуть меньше 21% сельских школьников (рис. 176).

Немного больше городских обучающихся (около 25%) уверены, что они смогут решить вопрос выбора профессии самостоятельно. Примечательно, что больше сельских девятиклассников (около 10%) указали, что в их школе нет специалиста, к которому они могли бы обратиться за консультацией, за помощью при выборе профессии.

Таким образом, несмотря на высокую потребность в профориентационной помощи, особенно в сельских школах, доступность специалистов по профессиональной ориентации остается недостаточной.

Рисунок 176. Распределение ответов на вопрос «Хотели ли бы вы получить помощь специалиста в выборе профессии?» в разрезе город/село

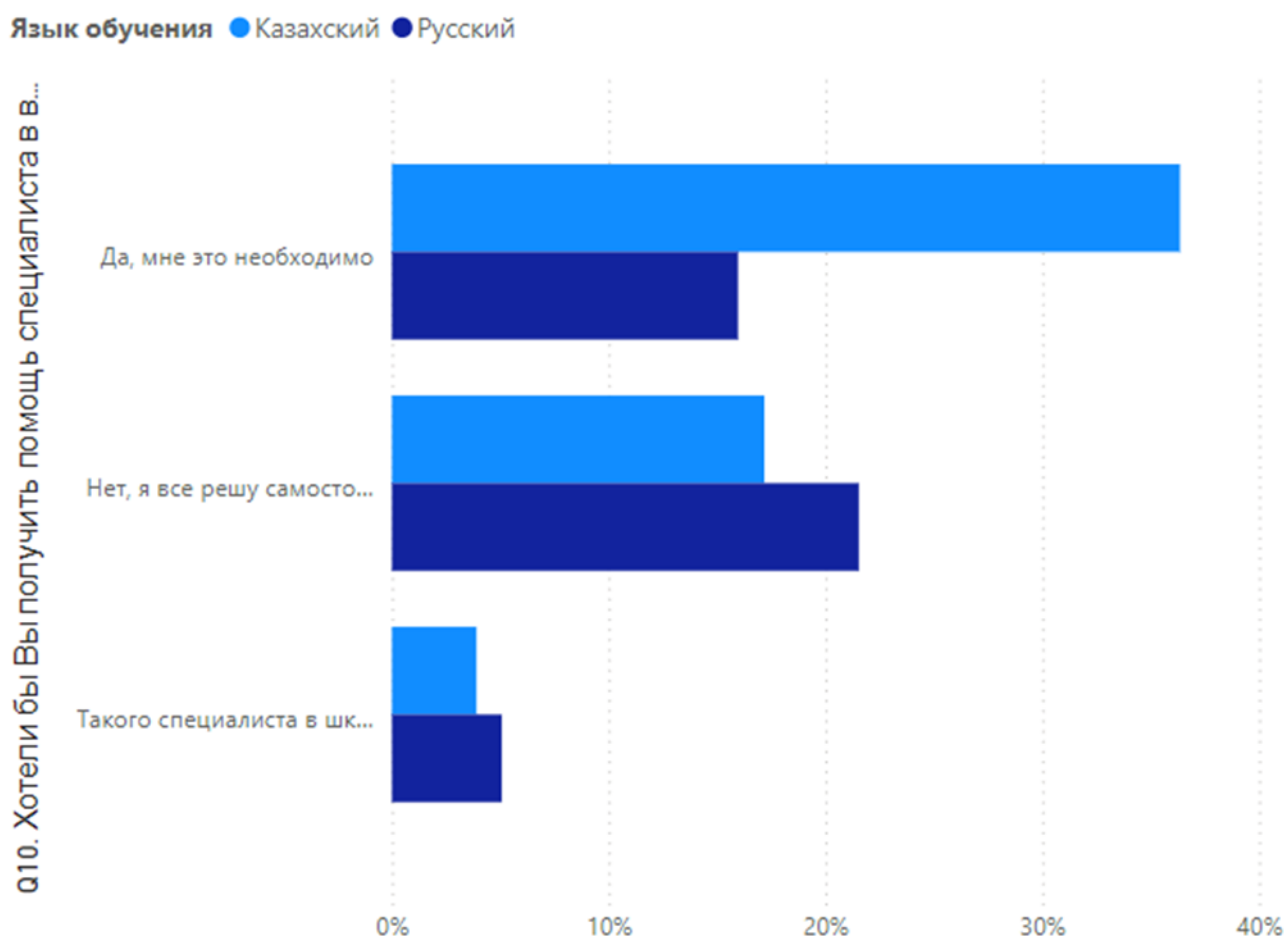


Обучающиеся с казахским языком обучения значительно чаще (около 40%) отмечают, что им необходима помощь специалиста, в то время как среди учеников с русским языком обучения этот показатель ниже (менее 30%) (рис. 177).

Больше девятиклассников с русским языком обучения (около 22%) уверены в том, что смогут самостоятельно справиться с выбором профессии, тогда как среди казахоязычных школьников этот показатель ниже.

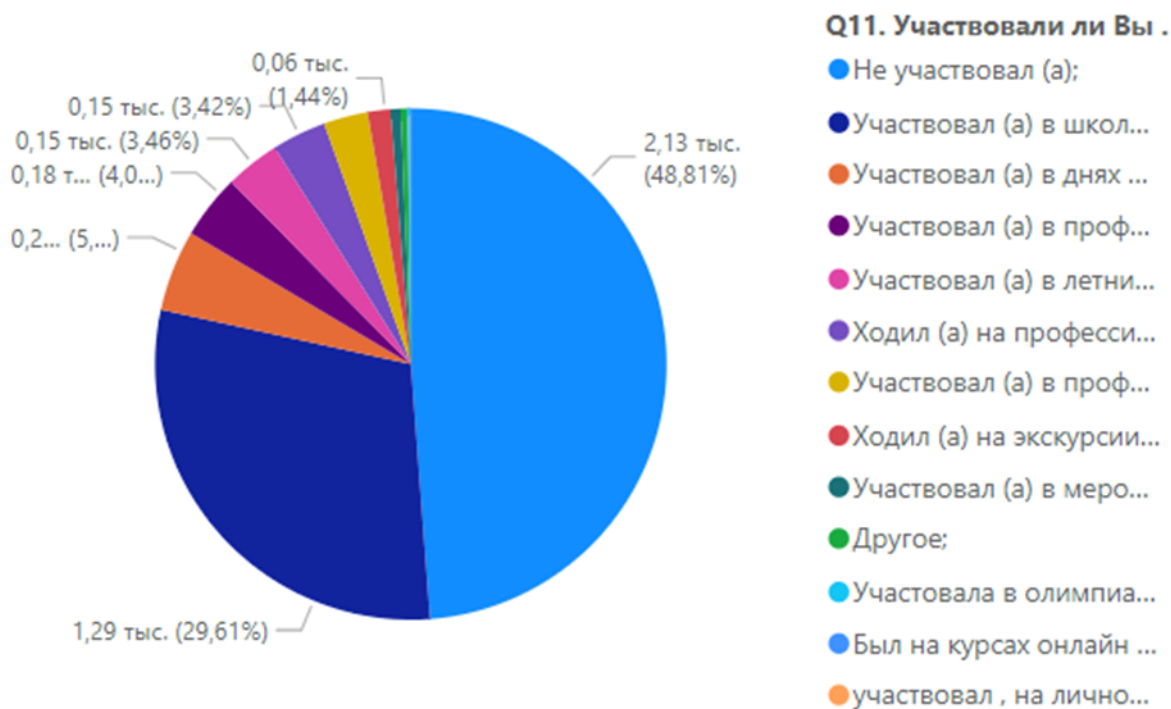
Интересно, что отсутствие специалиста в школе отметили примерно равное количество респондентов в обеих группах, но среди учеников с русским языком обучения этот показатель чуть выше.

Рисунок 177. Распределение ответов на вопрос «Хотели ли бы вы получить помощь специалиста в выборе профессии?» в разрезе языков обучения



На вопрос об участии обучающихся в каких-либо профориентационных мероприятиях. Большая часть респондентов (48,81%) указала, что не участвовала ни в одном из предложенных мероприятий (рис. 178). Тем не менее, 29,61% приняло участие в школьных мероприятиях, связанных с профориентацией, таких как дни открытых дверей, профессиональные конкурсы, экскурсии, олимпиады и онлайн-курсы.

Рисунок 178. Участие в профориентационных мероприятиях



Высокий процент респондентов, которые не участвовали в профессиональных мероприятиях, указывает на недостаточный уровень вовлеченности школьников в профориентационную деятельность. Несмотря на существование различных форм мероприятий, которые могли бы помочь учащимся определиться с выбором профессии, почти половина опрошенных не принимала в них участия. Это может свидетельствовать о низком уровне интереса, или ограниченном доступе к таким мероприятиям.

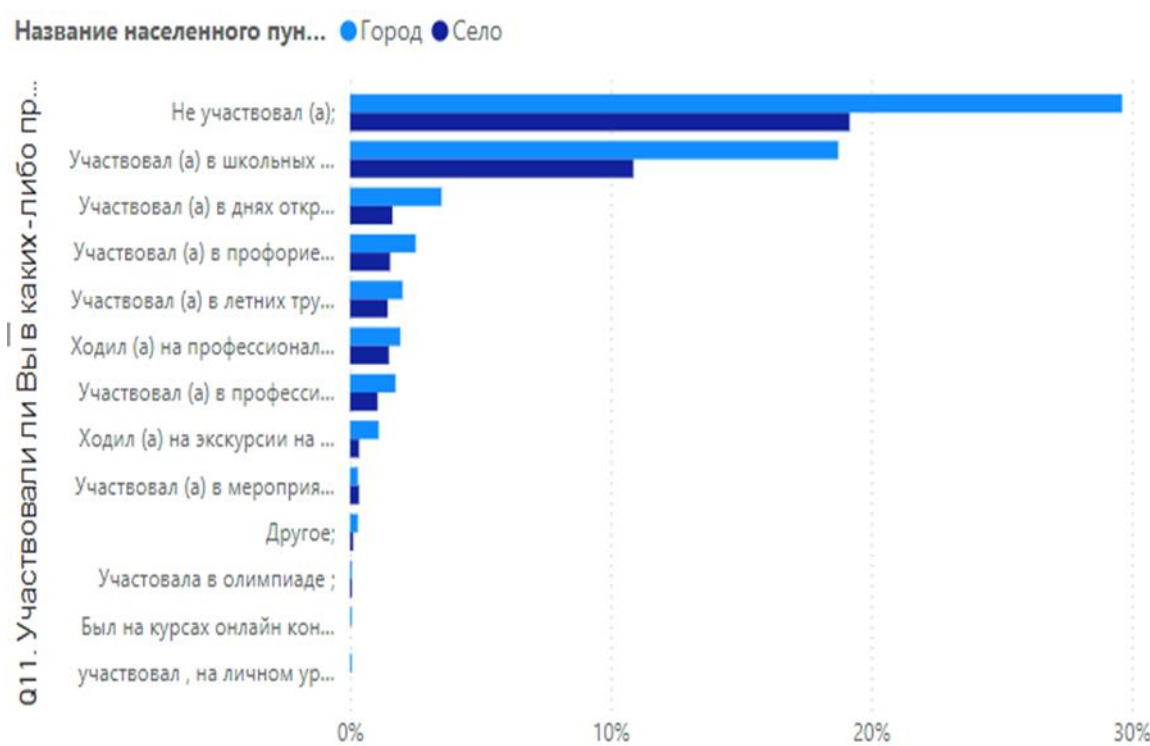
Среди тех, кто принимал участие, наиболее популярными оказались школьные мероприятия, что может свидетельствовать о том, что именно в школах обучающиеся получают основную информацию профориентационного характера.

Несмотря на наличие различных возможностей для профессионального развития, значительная часть обучающихся как в городе (27,8%), так и в сельской местности, остается вне рамок этих мероприятий (18,1%) (рис. 179).

Школьные профориентационные мероприятия являются основным типом профориентационной деятельности для обеих групп, что подчеркивает важность организаций образования в предоставлении информации и консультативной помощи, связанных с профессиональной деятельностью. Однако разрыв в участии между городскими и сельскими девятиклассниками, особенно в более практикоориентированных формах мероприятий, таких как профессиональные конкурсы, экскурсии и летние школы, профессиональные пробы является проблемой, требующей внимания.

Городские школьники более активно вовлечены в профориентационные мероприятия, что может быть связано с имеющимися возможностями и доступностью таких мероприятий в городах.

Рисунок 179. Участие в профориентационных мероприятиях в разрезе город/село



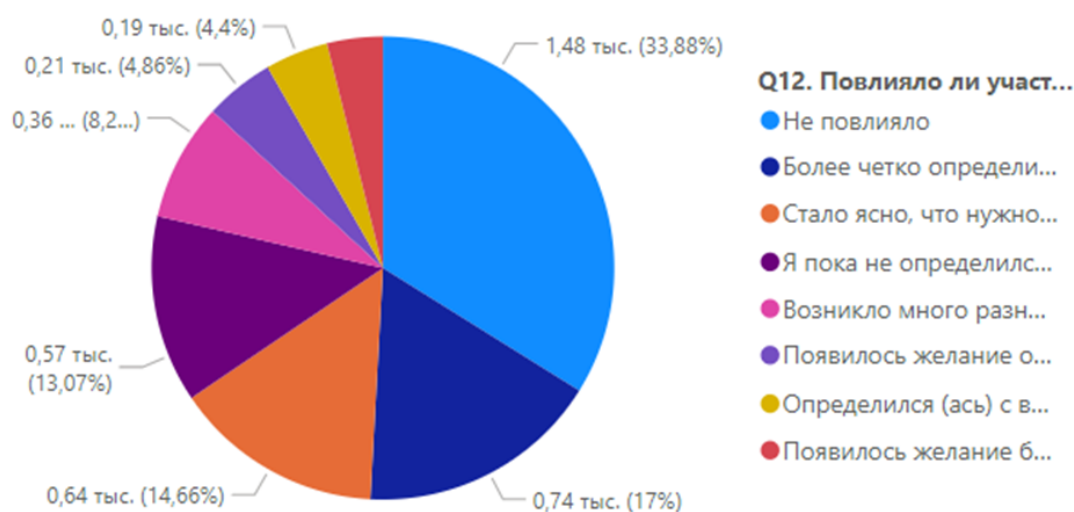
Следующий вопрос выявил повлияло ли участие школьников в профориентационных мероприятиях на их профессиональный выбор.

Наибольшая доля опрошенных (33,88%) отметила, что участие в мероприятиях профориентационного характера не повлияло на их выбор (рис. 180). Однако 17% респондентов указали, что они более четко определились с выбором профессии, а 14,66% отметили, что стало ясно, что нужно больше информации для принятия решения. Примерно 13,07% обучающихся заявили, что они пока не определились с выбором профессии, несмотря на участие в мероприятиях.

Результаты показывают, что, несмотря на проведение различных профориентационных мероприятий, значительная часть девятиклассников не почувствовала их влияния на процесс их профессионального самоопределения. Это может говорить о качестве предоставляемых профориентационных услуг педагогами-профориентаторами, недостаточной эффективности проводимых мероприятий или о том, что они не соответствуют интересам и потребностям обучающихся.

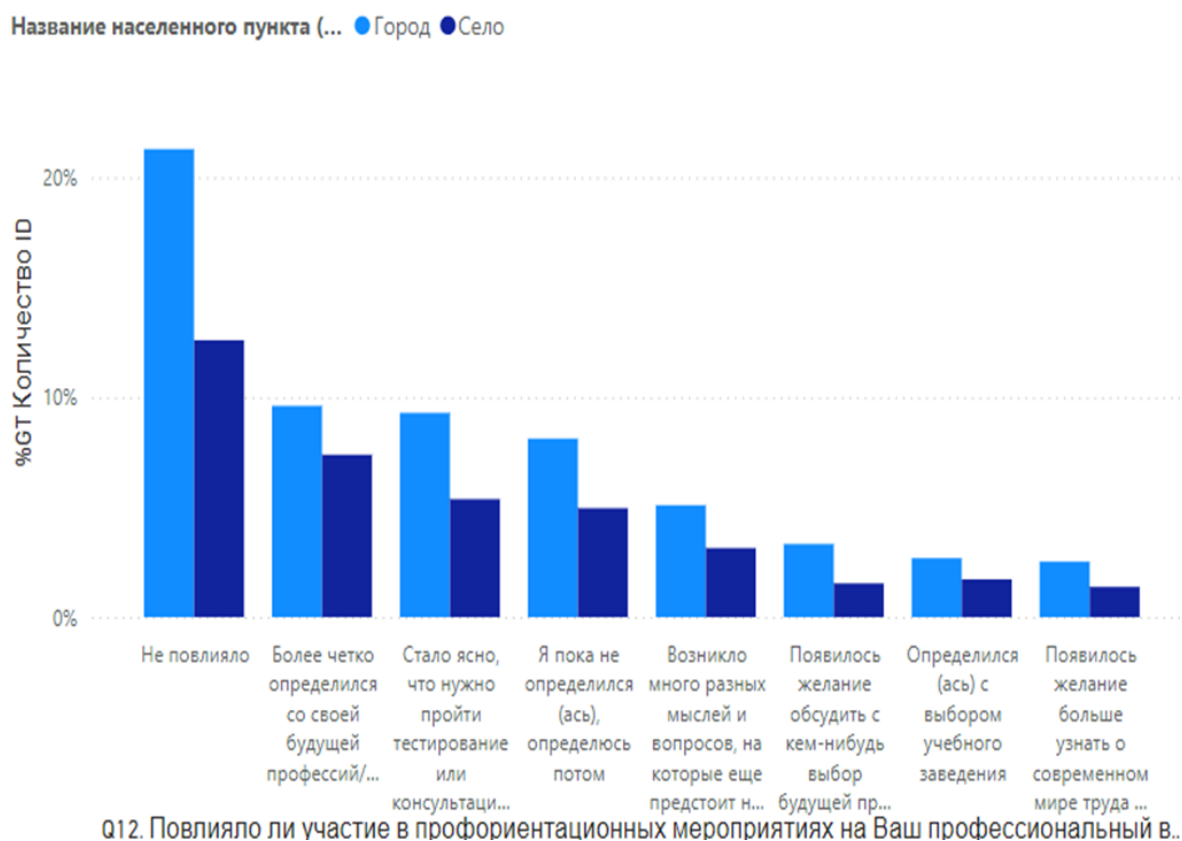
Ответы старшеклассников, отметивших, что мероприятия помогли им осознать нехватку информации о той или иной профессии, специальности, указывают на пробелы в знаниях о профессиях и требованиях к ним. Наличие респондентов, которые до сих пор не определились с выбором профессии, говорит о том, что профориентационная работа в организации образования должна быть более индивидуализированной и интенсивной.

Рисунок 180. Распределение ответов обучающихся 9-х классов на вопрос «Повлияло ли участие в профориентационных мероприятиях на Ваш профессиональный выбор?»



На рисунке 181 мы видим как участие в профориентационных мероприятиях повлияло или же не повлияло на профессиональное самоопределение обучающихся из городов и сельской местности.

Рисунок 181. Распределение ответов обучающихся 9-х классов на вопрос «Повлияло ли участие в профориентационных мероприятиях на Ваш профессиональный выбор?» в разрезе город/село



Значительное количество городских девятиклассников (чуть более 20%) отметило, что участие в мероприятиях никаким образом не повлияло на их выбор профессии, по сравнению с учениками из сельской местности (около 13%).

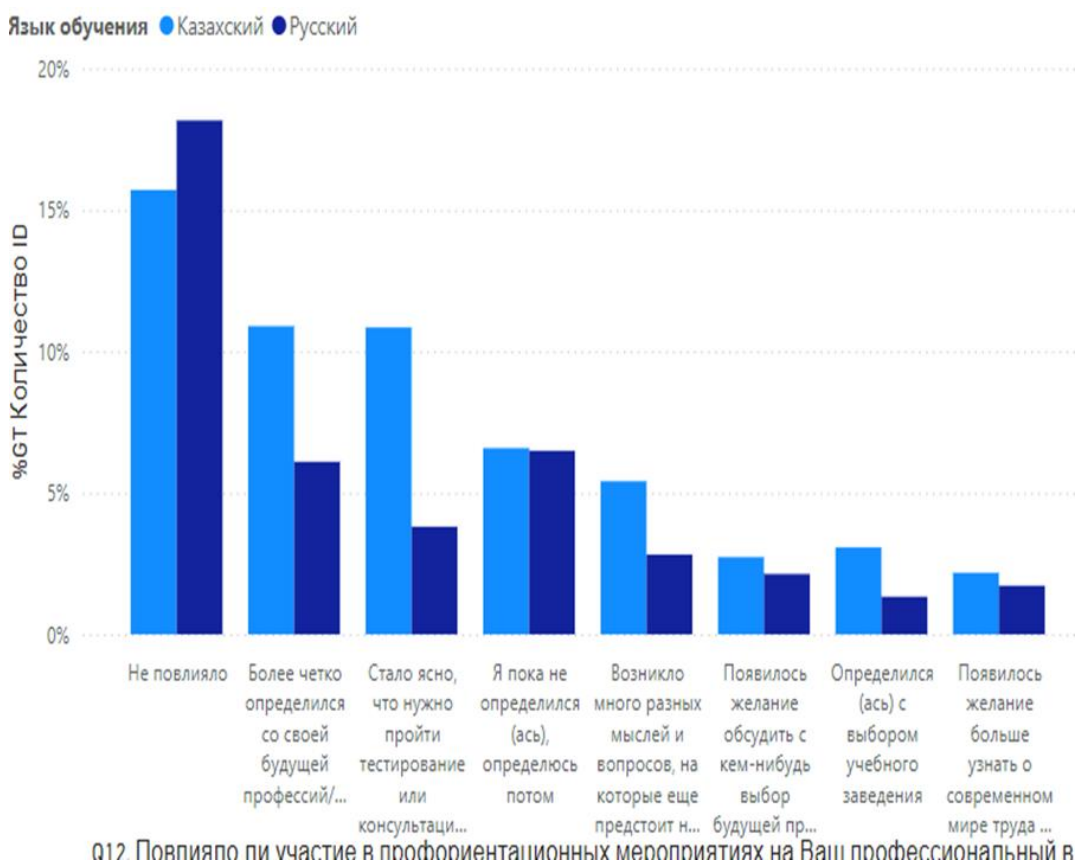
В то же время, процент анкетированных девятиклассников, которые более четко определились с выбором профессии после мероприятий, выше среди сельских респондентов, что может указывать на более целенаправленный или индивидуализированный подход в сельских школах.

В обеих группах значительная часть учащихся отметила, что мероприятия вызвали у них много вопросов, которые еще предстоит решить.

Городские респонденты (13%) чаще отмечают, что им стало ясно, что нужно пройти дополнительное тестирование или консультации после участия в мероприятиях. Так же чуть больше школьников городских школ отметили, что они определились с выбором учебного заведения благодаря профориентационным мероприятиям, в которых они приняли участие.

Среди обучающихся с русским языком обучения больше тех, кто указал, что участие в профориентационных мероприятиях не повлияло на их профессиональное самоопределение (около 20%), по сравнению с учащимися с казахским языком обучения (около 15%) (рис. 182).

Рисунок 182. Распределение ответов обучающихся 9-х классов на вопрос «Повлияло ли участие в профориентационных мероприятиях на Ваш профессиональный выбор?» с учетом языка обучения



Девятиклассники с казахским языком обучения чаще отмечают, что профориентационные мероприятия помогли им четче определиться с будущей профессией (около 10% против примерно 8% у русскоязычных учащихся).

Среди казахоязычных обучающихся выше доля тех, кто после участия в мероприятиях понял, что им необходимо пройти дополнительное тестирование или консультации (около 12% против 4% у русскоязычных).

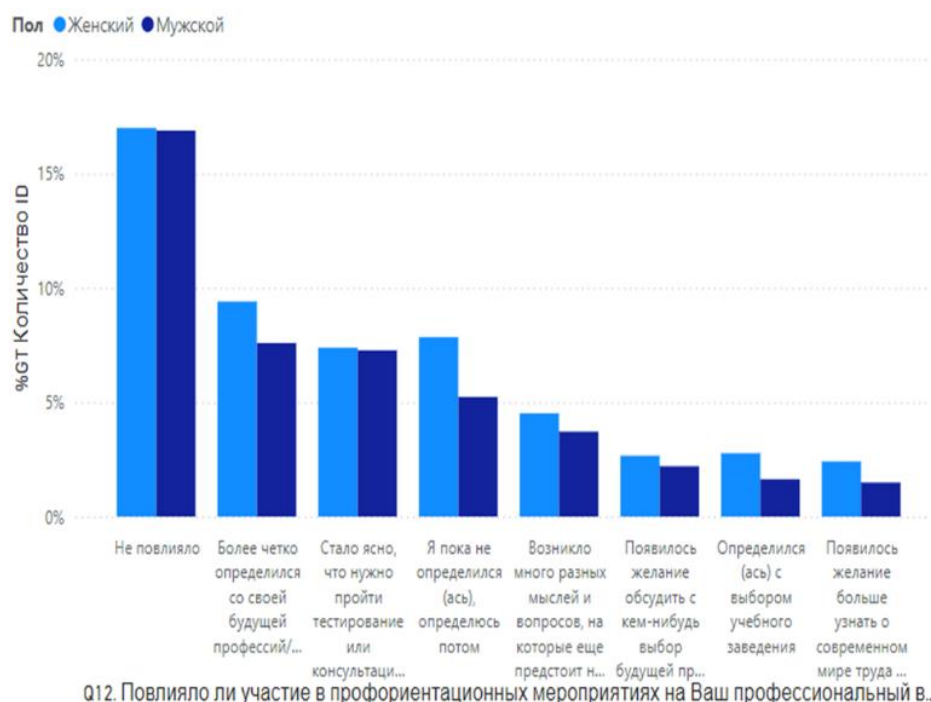
Эта же группа анкетированных чаще упоминала, что мероприятия вызвали у них много новых вопросов, на которые они еще не нашли ответы, что требует пересмотра качества предоставляемых профориентационных услуг педагогами организаций образования, необходимо усилить консультативную поддержку.

Одинаковое количество учащихся обеих групп отметили, что пока не определились с профессией и будут решать этот вопрос позже.

В целом, сравнительный анализ четко отражает различия в восприятии профориентационных мероприятий среди школьников с казахским и русским языками обучения. Основные выводы свидетельствуют о том, что обучающиеся с казахским языком обучения более восприимчивы к влиянию таких мероприятий, тогда как русскоязычные учащиеся чаще сообщают об отсутствии влияния.

Результаты анкетирования девятиклассников о влиянии профориентационных мероприятий на их профессиональное самоопределение с учетом гендерного признака выглядят следующим образом: как среди девушек (около 18%), так и среди юношей (около 17%) наиболее распространенным ответом было «не повлияло» (рис. 183).

Рисунок 183. Распределение ответов обучающихся 9-х классов на вопрос «Повлияло ли участие в профориентационных мероприятиях на Ваш профессиональный выбор?» с учетом гендерных характеристик



Немного больше девушек, чем юношей, отметили, что профориентационные мероприятия помогли им четче определиться с будущей профессией (около 9% и 7% соответственно). Однако разница между гендерами невелика.

Почти одинаковый процент старшеклассников обеих групп отметили, что после участия в профориентационных мероприятиях им стало ясно, что нужно пройти тестирование или консультацию для более точного определения профессии, потому что у них появилось много новых вопросов, на которые им нужны ответы.

Несмотря на небольшие различия, профориентационные мероприятия имеют схожее влияние на профессиональное самоопределение как мальчиков, так и девочек. Основная проблема — значительная доля девятиклассников не ощутили влияния таких мероприятий. Это свидетельствует о необходимости повышения качества и эффективности профориентационной работы в школах.

Выводы

Анализ результатов опроса девятиклассников по профориентации выявил следующие ключевые аспекты:

Планы на будущее и карьерные интересы

Большинство (59,72%) планируют продолжить обучение в школе, а 23,6% — в организациях технического и профессионального образования. При этом 8,8% еще не определились с планами, что свидетельствует о неопределенности у значительной части старшеклассников. Хотя большинство учеников продолжают обучение, почти 9% остаются без четких планов, что указывает на потребность в более активной поддержке их профориентационного самоопределения.

Популярные сферы интересов

Наибольший интерес вызывает медицина и социальная работа (17%), образование (14,6%), спорт и искусство. Профессии в IT и правопорядке привлекают примерно 4% респондентов, а сельское хозяйство — наименее популярно. Интерес к социально значимым профессиям, как медицина и образование, остается высоким, тогда как технические и сельскохозяйственные профессии привлекают меньше внимания. Это подчеркивает необходимость расширения информации о востребованных на рынке труда технических профессиях.

Влияющие факторы на выбор профессии

Родители (35%) и результаты учебы (20%) — главные факторы влияния, а интернет и социальные сети упомянули 8% респондентов. Семья оказывает наибольшее влияние на профессиональное самоопределение учащихся, что подчеркивает важность информирования и вовлечения родителей в профориентационные программы, чтобы они могли поддержать осознанный выбор своих детей.

Географические предпочтения в карьерных планах

27% учеников хотят строить карьеру в своем регионе, и столько же — в других регионах Казахстана, в то время как 33,9% еще не определились. Значительная неопределенность и равное распределение планов на переезд и

оставление в своем регионе указывают на потребность в программах, мотивирующих молодых специалистов оставаться в родных регионах.

Потребность в профориентационной поддержке

Более 52% выразили желание получить помощь специалиста, в то время как 35,6% не получали профориентационных консультаций в школе. Значительная часть обучающихся нуждается в профессиональной поддержке, однако отсутствие профориентационных специалистов в некоторых школах ограничивает их доступ к информации и консультациям, что может негативно сказаться на их выборе.

Участие в профориентационных мероприятиях и их влияние

Почти половина учеников (48,81%) не участвовала в профориентационных мероприятиях, а из тех, кто участвовал, 33,88% не почувствовали их влияния на выбор профессии. Низкая вовлеченность обучающихся и слабое влияние мероприятий указывают на необходимость улучшения их качества и адаптации содержания к интересам и потребностям обучающихся.

Заключение

Анализ показывает, что девятиклассники испытывают значительную неопределенность в выборе профессии и нуждаются в улучшенной профориентационной поддержке. Для повышения эффективности профориентации необходимо расширить доступ к консультациям, вовлекать родителей и адаптировать мероприятия к интересам обучающихся, делая их более полезными и информативными.

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА 11-ГО КЛАССА

КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ МОНИТОРИНГА 11-ГО КЛАССА

11 класс (1)

Количество респондентов

2579

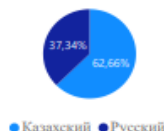
Область

Все

Пол



Язык обучения



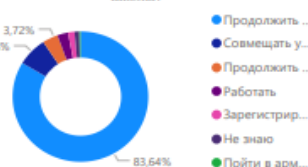
Населенный пункт



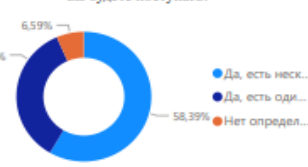
Тип ОУ



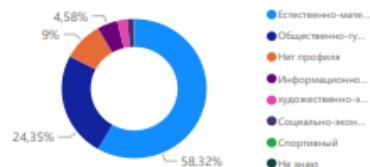
Q1. Чем бы Вы хотели заниматься после окончания школы?



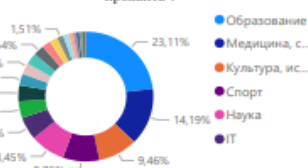
Q2. Знаете ли Вы в какую организацию образования вы будете поступать?



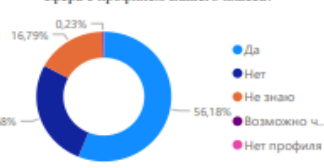
Q3. Есть ли профиль обучения в Вашем классе?



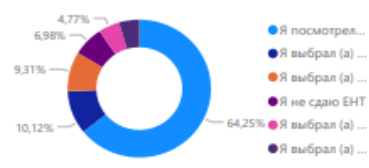
Q4. В какой сфере деятельности Вы хотели бы себя проявить?



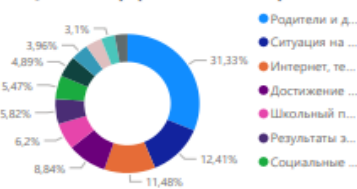
Q5. Связана ли Ваша будущая профессиональная сфера с профилем Вашего класса?



Q6. Как Вы выбирали предметы для сдачи ЕНТ?



Q7. На Ваш профессиональный выбор влияют



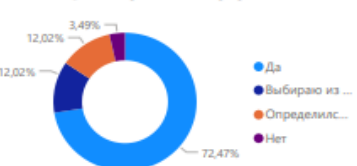
Q8. Связываете ли Вы свою профессиональную карьеру с регионом вашего проживания?



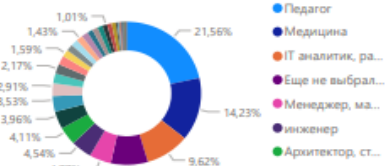
Q9. Почему Вы не связываете свою профессиональную карьеру с регионом вашего проживания? (при отрицательном ответе на вопрос №8)



Q10. Выбрали ли Вы профессию?



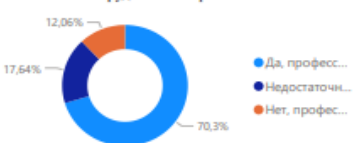
Q11. Какую профессию вы выбрали



Q12. Почему Вы еще не выбрали профессию? (при отрицательном ответе на вопрос №10)



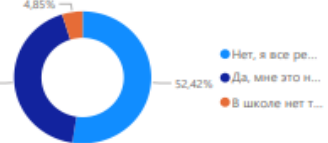
Q13. Как Вы думаете, пользуется ли в настоящее время выбранная Вами профессия спросом на рынке труда в вашем регионе?



Q14. Получали ли Вы консультацию профессиональной ориентации и самоопределению?



Q15. Хотели бы Вы получить помощь специалиста в выборе профессии?

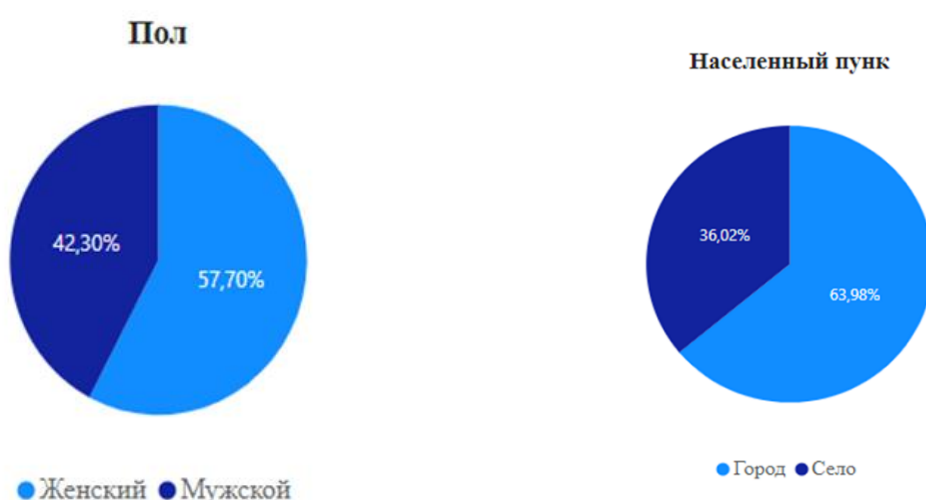




Мониторингом было охвачено 2579 обучающихся 11-х классов, двухсот участвующих в исследовании школ и гимназий, из которых 57,7% девушек и 42,3% юношей (рис. 184), 63,9% проживающих в городе и 36% проживающих в сельской местности (рис. 185).

Рисунок 184. Количество обучающихся по гендерному признаку

Рисунок 185. Количество обучающихся в разрезе город/село



Анкетирование прошли 62,7% обучающихся с казахским языком обучения и 37,3% обучающихся с русским языком обучения (рис. 186), 62,6% обучающихся общеобразовательных школ и 37,4% обучающихся специализированных организаций среднего образования (гимназии, лицеи, БИЛ, Дарын, НИШ и т.д.) (рис. 187).

Рисунок 186. Разделение по языкам обучения

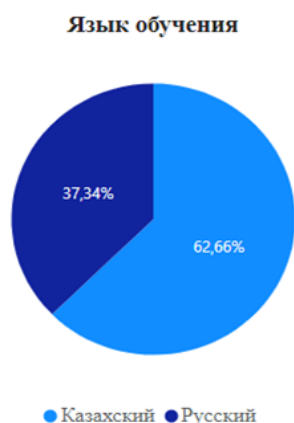
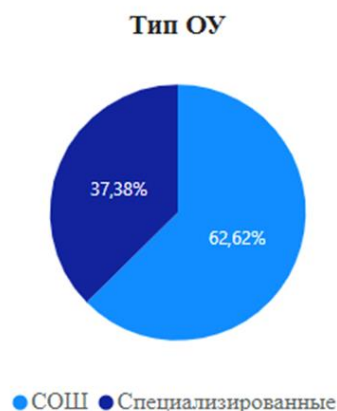
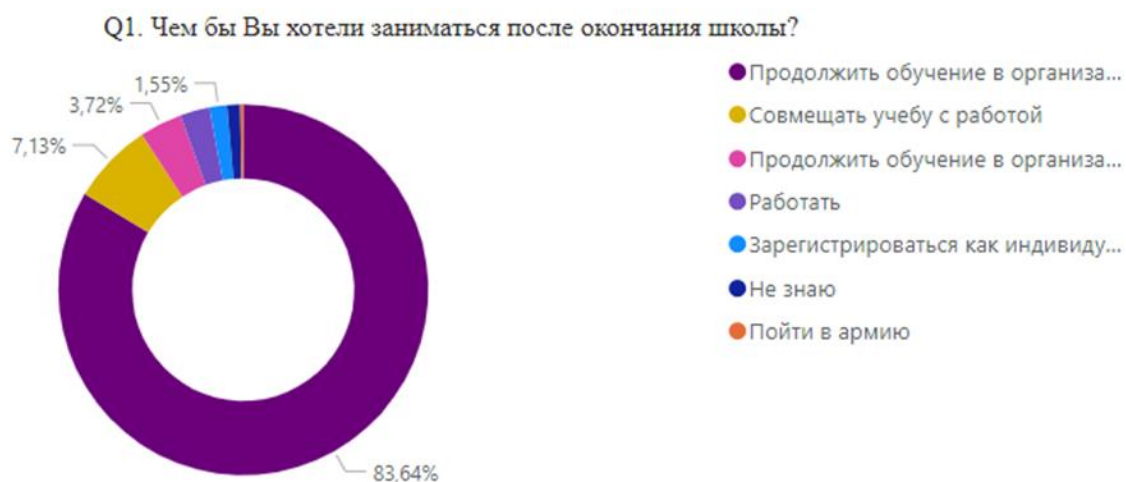


Рисунок 187. Тип организации образования



83,6% из числа опрошенных выпускников, на вопрос «Чем бы вы хотели заниматься после окончания школы?», ответили, что продолжат обучение в организациях высшего профессионального образования, 7% собираются совмещать работу с учебой и почти 4% планируют продолжить обучение в колледжах (рис. 188).

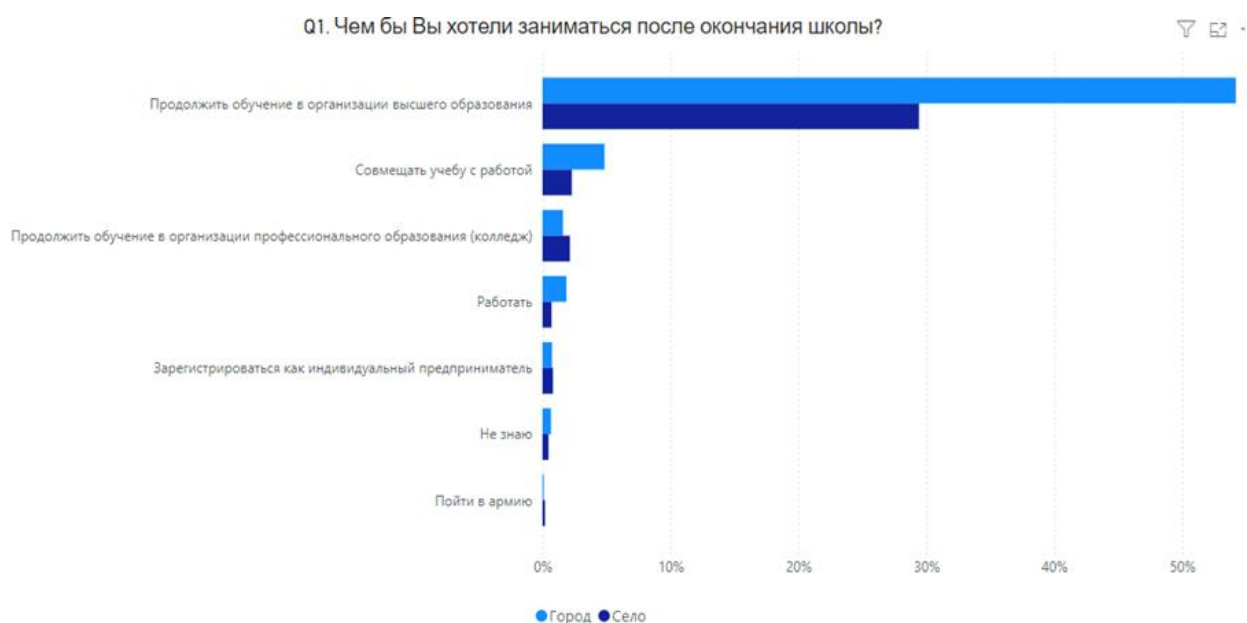
Рисунок 188. Ответы на вопрос «Чем бы вы хотели заниматься после окончания школы?»



Продолжат обучение в вузах около 53% городских выпускников и почти 30% выпускников из сельской местности (рис. 189). Это может свидетельствовать о большей ориентации городских выпускников на получение высшего образования, возможно, из-за большего доступа к образовательным ресурсам и мотивации к продолжению академической карьеры.

Выбор обучения в организациях среднего профессионального образования (колледж) встречается реже, но его значимость подчеркивается тем, что он более популярен среди сельских обучающихся. Это может свидетельствовать о прагматическом подходе к выбору профессии, когда учащиеся сельских школ предпочитают быстрее получить прикладные навыки и начать карьеру.

Рисунок 189. Ответы на вопрос «Чем бы вы хотели заниматься после окончания школы?» в разрезе город/село

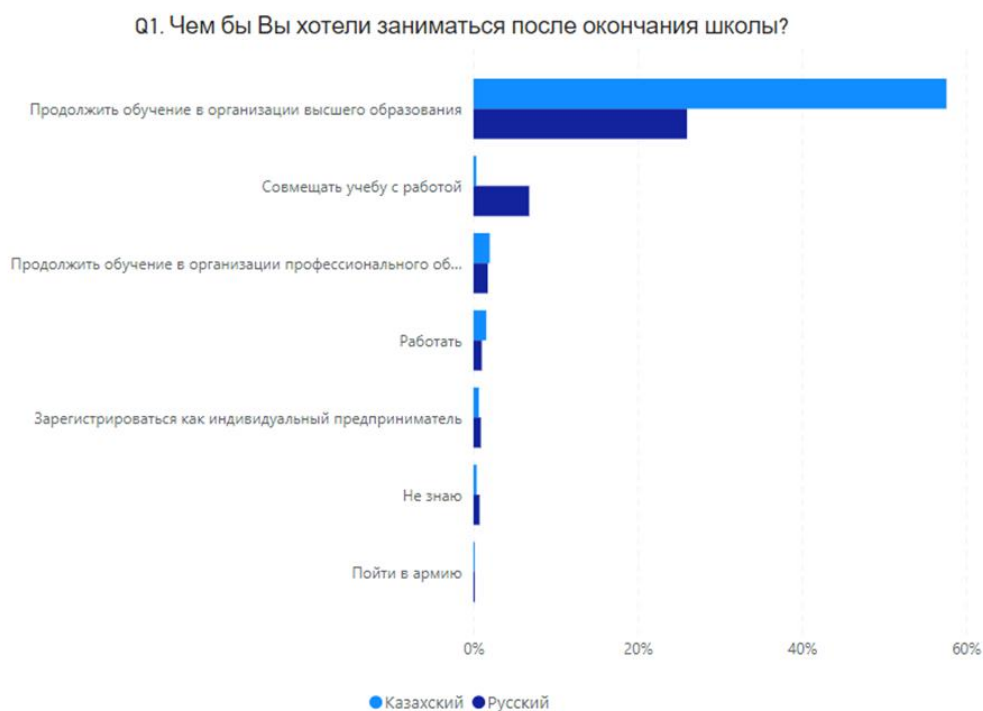


При этом выпускники школ с русским языком обучения более склонны к совмещению учебы с работой по сравнению с казахоязычными (около 15% против 5%) (рис. 190). Это может отражать разные экономические условия или приоритеты среди русскоязычных учащихся.

Выбор работы сразу после школы и регистрация как индивидуального предпринимателя встречаются очень редко в обеих группах, что подчеркивает ориентацию большинства обучающихся 11-х классов на дальнейшее обучение.

Небольшая часть обучающихся в обеих группах не знает, чем будет заниматься, или планирует пойти в армию. Эти показатели незначительны, но могут говорить о необходимости дополнительной профориентационной работы.

Рисунок 190. Ответы на вопрос «Чем бы вы хотели заниматься после окончания школы?» в разрезе языков обучения



58,4% выпускников при заполнении анкеты ответили, что знают куда будут поступать, на выбор есть несколько вариантов организаций образования, 35% опрошенных также знают уже организацию образования куда они будут поступать и 6,6% старшекласников не знают куда идти учиться дальше (рис. 191).

Рисунок 191. Распределение ответов выпускников на вопрос «Знаете ли Вы в какую организацию образования Вы будете поступать?»



Небольшой процент выпускников, не имеющих никаких вариантов, является тревожным сигналом. Это может указывать на неуверенность в будущем или на

недостаток профориентационной работы, что требует внимания со стороны организации образования.

На рисунках 192 и 193 мы видим, что существенно больше обучающихся из городских школ с казахским языком обучения (38,62% и 36,2%) отметили, что у них есть несколько вариантов для поступления, по сравнению с сельскими учащимися (19,78% и 22,1%). Это может свидетельствовать о более широких возможностях, доступных для городских школьников, как в плане информированности, так и в плане доступности различных организаций профессионального образования. Вместе с тем необходимо отметить, что сельские школьники реже рассматривают несколько вариантов для дальнейшего обучения.

Рисунок 192. Распределение ответов выпускников на вопрос «Знаете ли Вы в какую организацию образования Вы будете поступать?» в разрезе город/село

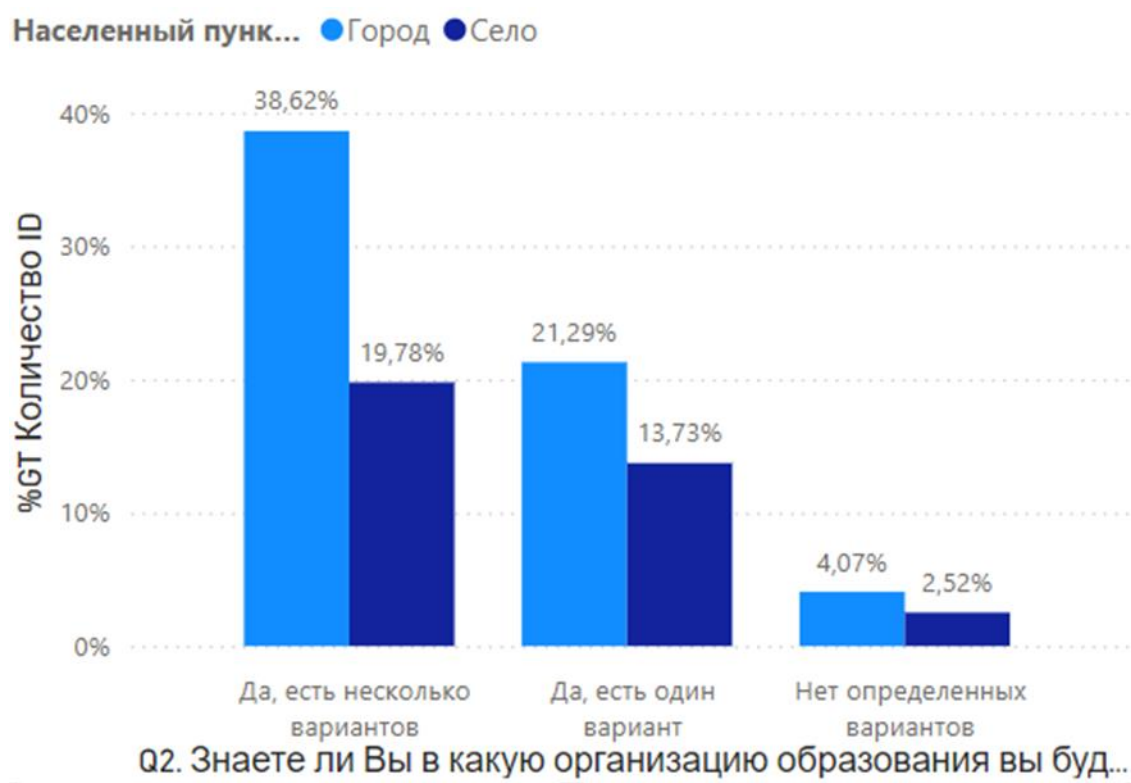
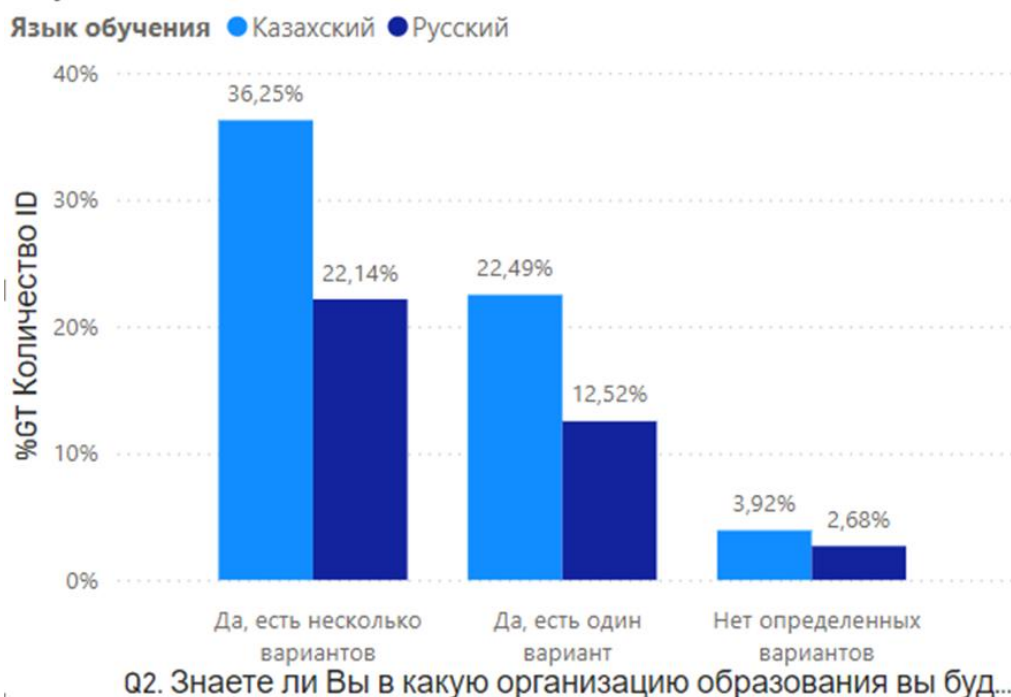
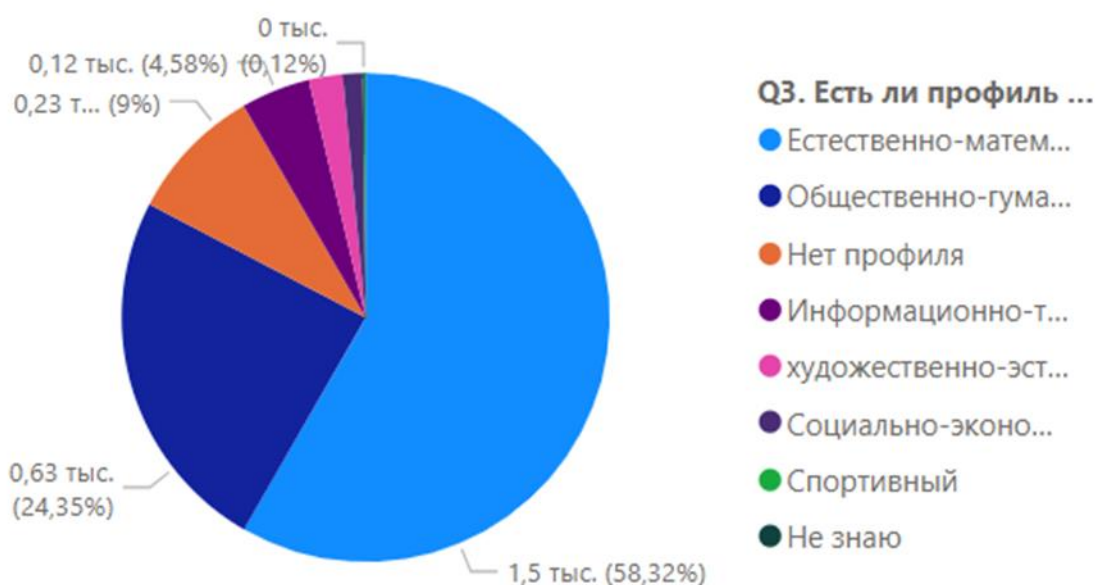


Рисунок 193. Распределение ответов выпускников на вопрос «Знаете ли Вы в какую организацию образования Вы будете поступать?» в разрезе языков обучения



На вопрос о наличии профиля в классе, в котором обучаются респонденты 58,3% ответили, что учатся в классах с естественно-математическим профилем, что свидетельствует о высокой востребованности этого направления (рис. 194). Это может быть связано с общим акцентом на STEM-дисциплины (наука, технология, инженерия, математика) в современном образовании и их значимостью на рынке труда.

Рисунок 194. Профили в классах выпускников



24,4% выпускников учились в классах с общественно-гуманитарным профилем. Хотя этот процент значительно ниже, он все равно указывает на

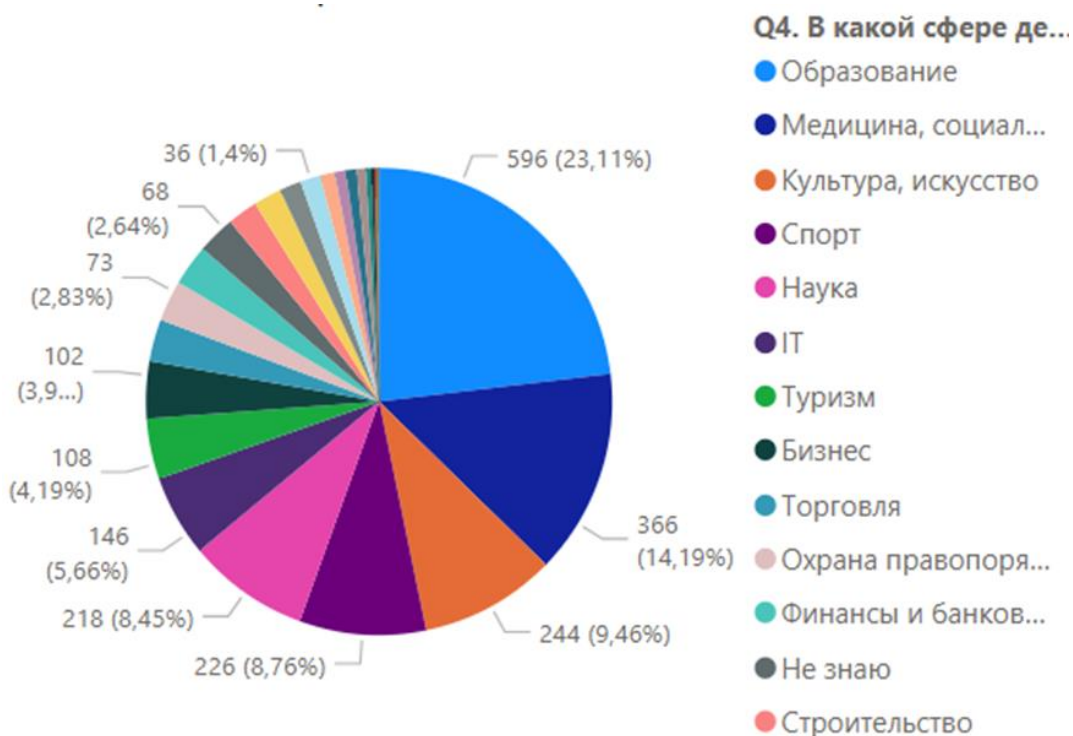
существенную долю обучающихся, ориентированных на гуманитарные и социальные науки, что важно для подготовки специалистов в области права, экономики, социологии и других социальных дисциплин.

Информационно-технологический (4,58%), художественно-эстетический (0,12%), социально-экономический (0,12%), спортивный (0,12%) профили имеют крайне низкую популярность среди выпускников. Это может свидетельствовать о слабой ориентации школ на разнообразие учебных профилей или о недостаточной информированности обучающихся о преимуществах этих направлений.

9% обучающихся указали, что в их классах нет профильного обучения. Это может говорить о недостаточной организации учебного процесса или о нехватке ресурсов в некоторых школах, что ограничивает возможности учащихся в получении специализированных знаний.

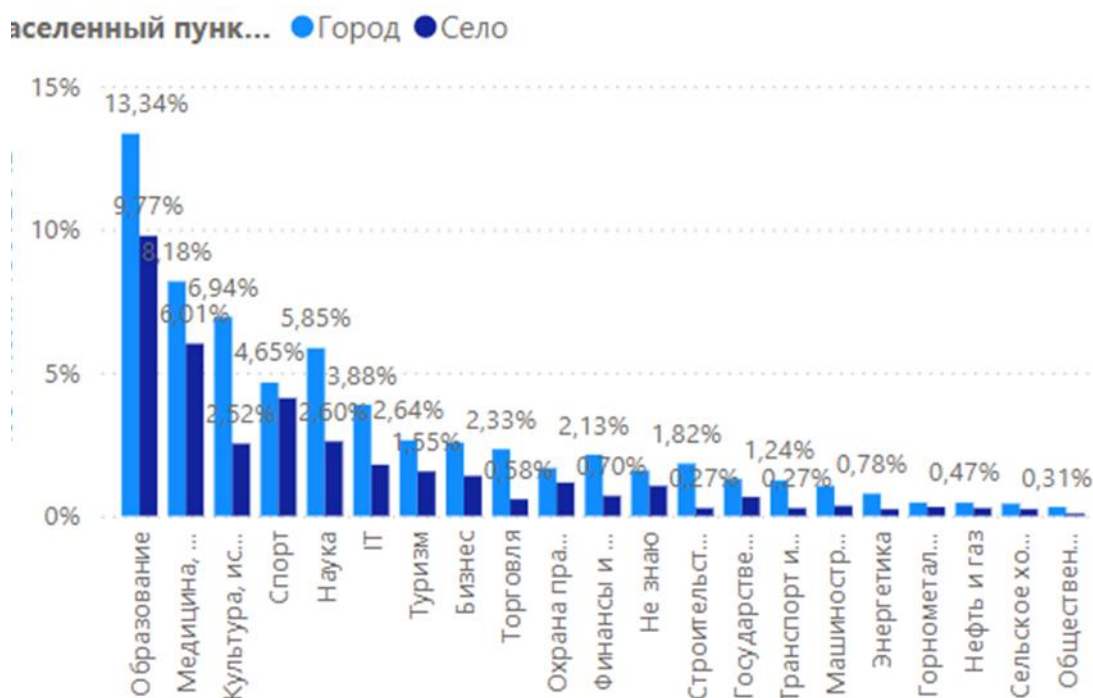
Исследованием выявлено в каких сферах деятельности хотят проявить себя одиннадцатиклассники. Наиболее популярной сферой является образование (23%), за ней следуют медицина и социальная работа (14,2%), культура и искусство (9,5%), спорт (8,6%), наука (8,5%), и информационные технологии (ИТ) (5,6%) (рис. 195). Остальные сферы, такие как туризм, бизнес, торговля и другие, имеют значительно меньшую популярность среди выпускников.

Рисунок 195. Распределение обучающихся по предпочтительным сферам деятельности.



В городах образование является самой популярной сферой, 13,3% обучающихся выбирают этот путь, в сельских районах более востребованы медицина и социальная работа (8,2%) (рис. 196).

Рисунок 196. Распределение обучающихся по предпочтительным сферам деятельности в разрезе город/село.



В целом, учащиеся городских школ демонстрируют большее разнообразие интересов: выпускники городских школ чаще выбирают культуру и искусство (6,94%), чем их сверстники из сельских школ (5,85%); спорт также пользуется чуть большей популярностью среди городских учащихся (4,65%), чем среди сельских (3,88%); наука и IT привлекают также больше обучающихся из городских школ (2,52% и 2,6% соответственно).

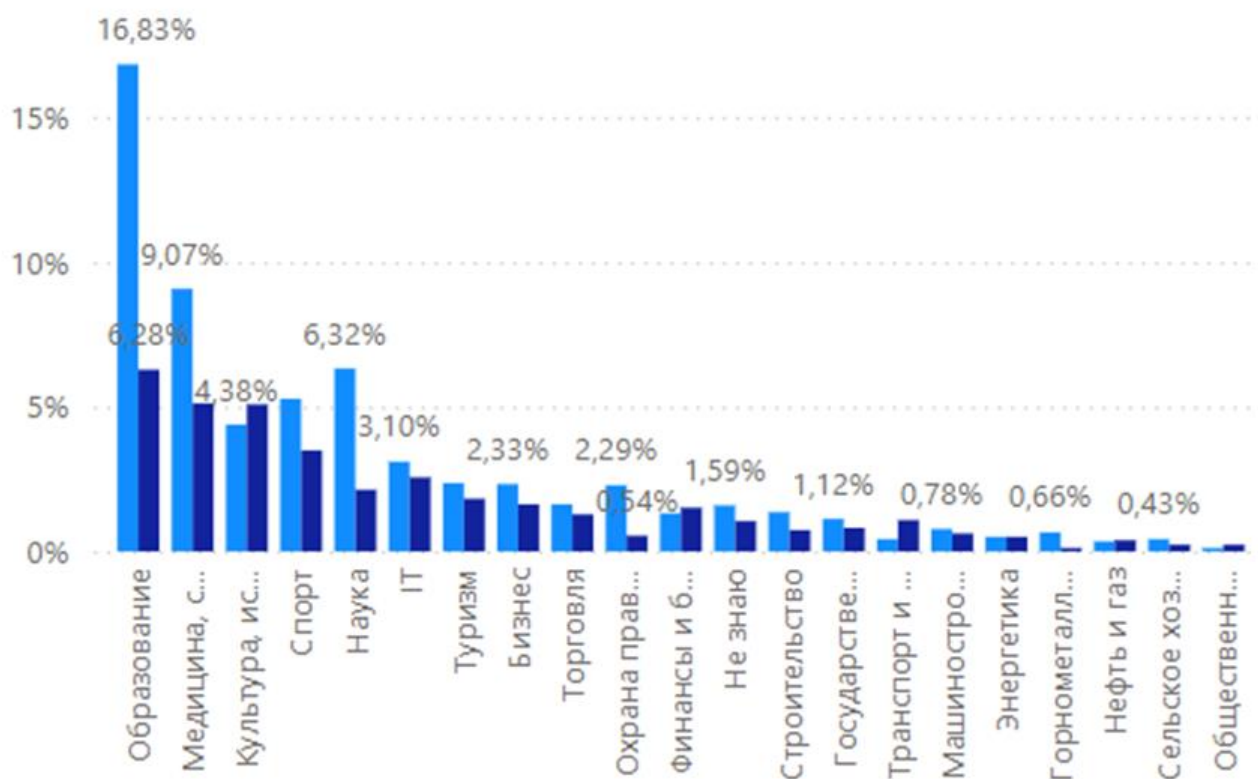
Вероятно, это связано с большим количеством культурных мероприятий в городах, с лучшей инфраструктурой для занятий спортом, а также с доступом к более современным лабораториям, технологиям и информационным ресурсам в городских школах.

Сравнительный анализ по языкам обучения показывает, что обучающиеся с казахским языком обучения демонстрируют больший интерес к образованию (16,83%) и медицине (9,07%), чем их сверстники с русским языком обучения, где эти показатели составляют 13,94% и 6,28% соответственно (рис. 197). Также среди казахоязычных обучающихся более популярен спорт (6,32% против 4,38% у русскоязычных).

Русскоязычные учащиеся, в свою очередь, проявляют больший интерес к культуре и искусству (6,94% против 4,65% у казахоязычных). В сферах IT и науки наблюдается относительно равное распределение интересов. В целом, казахоязычные выпускники чаще выбирают традиционные профессии, тогда как русскоязычные учащиеся демонстрируют более разнообразные интересы. Это может свидетельствовать о культурных различиях и различных образовательных стратегиях, требующих учета при разработке программ профориентации.

Рисунок 197. Распределение обучающихся по предпочтительным сферам деятельности в разрезе языков обучения.

Язык обучения ● Казахский ● Русский

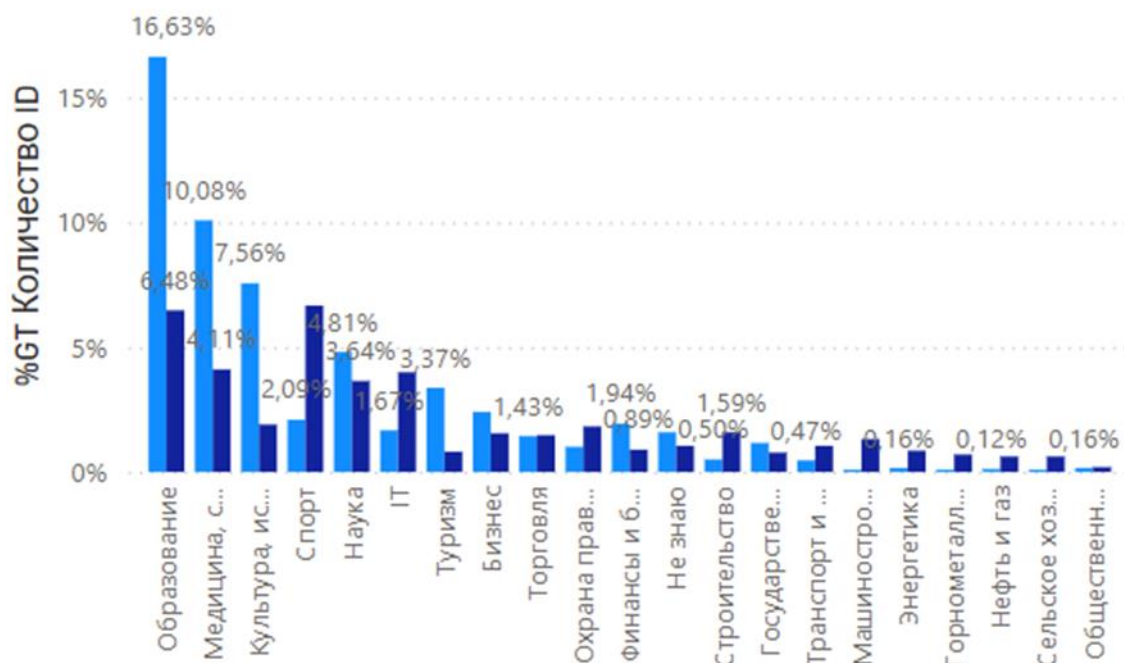


Сравнительный анализ выбора сфер деятельности по половому признаку показывает следующие тенденции: девушки гораздо чаще выбирают образование в качестве будущей сферы деятельности (16,63%) по сравнению с юношами (6,48%) (рис. 198). Это подтверждает традиционное восприятие образования как «женской» профессии.

Девушки также преобладают в выборе медицины и социальной работы (10% против 4% у юношей). Этот выбор соответствует общепринятым гендерным ролям, где профессии, связанные с заботой и уходом, больше ассоциируются с женщинами.

Рисунок 198. Распределение обучающихся по предпочтительным сферам деятельности в разрезе гендерных характеристик.

Пол ● Женский ● Мужской



В противоположность предыдущим категориям, спорт привлекает больше юношей (7,6%) по сравнению с девушками (2%), что может быть связано с традиционными представлениями о мужественности.

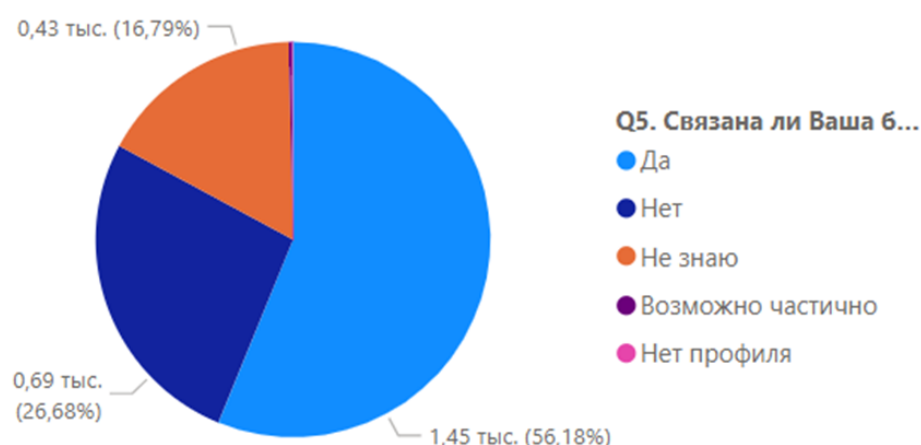
Юноши проявляют больший интерес к науке (4,8%) и IT (3,4%) по сравнению с девушками (2% и 1,6% соответственно). Это отражает общую тенденцию к меньшему вовлечению женщин в STEM сферы.

На вопрос «Связана ли ваша будущая профессиональная сфера с профилем вашего класса?» больше половины, а именно 56,2% респондентов ответили, что их будущая профессиональная сфера связана с профилем обучения (рис. 199). Это позитивный знак, так как предполагает, что профильные классы эффективно помогают школьникам определиться с будущей карьерой.

26,7% выпускников считают, что их профессиональная сфера не связана с профилем, что может указывать на то, что профильное обучение в школе не всегда совпадает с личными интересами или планами учащихся, что может быть следствием недостаточной профориентационной работы или отсутствия гибкости в выборе профиля.

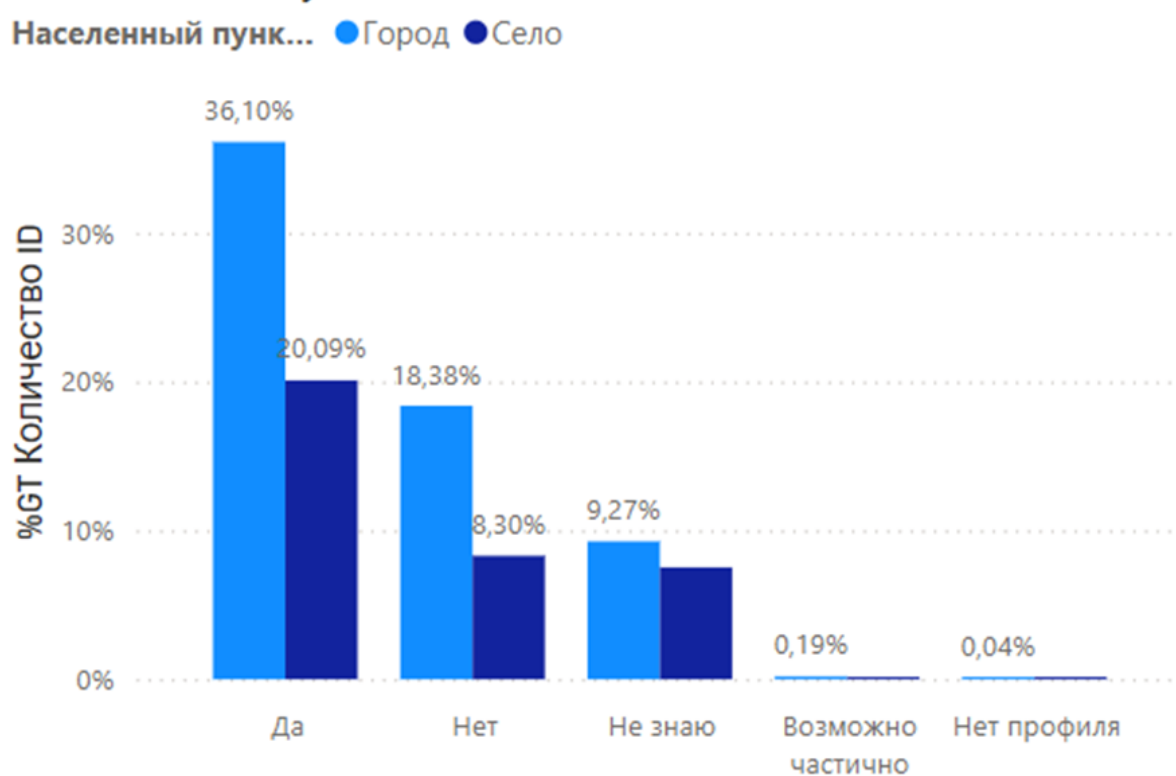
Затруднились ответить на этот вопрос еще 16,8%, что свидетельствует о недостаточной осведомленности о возможностях, связанных с их профилем, или о неуверенности в своем выборе. Это говорит нам о необходимости более активного и индивидуализированного подхода к профориентации, особенно для тех обучающихся, которые испытывают трудности с определением своей будущей профессии.

Рисунок 199. Распределение ответов обучающихся 11-х классов на вопрос «Связана ли ваша будущая профессиональная сфера с профилем вашего класса?»



Среди выпускников городских школ 36,1% ответили, что их будущая профессиональная сфера связана с профилем класса. Это значительно больше, чем среди обучающихся из села, где так ответили 20% респондентов (рис. 200). Это может свидетельствовать о лучшей организации профильного обучения в городских школах или о большей осведомленности и профориентационной поддержке школьников в городе.

Рисунок 200. Распределение ответов обучающихся 11-х классов на вопрос «Связана ли ваша будущая профессиональная сфера с профилем вашего класса?» в разрезе город/село

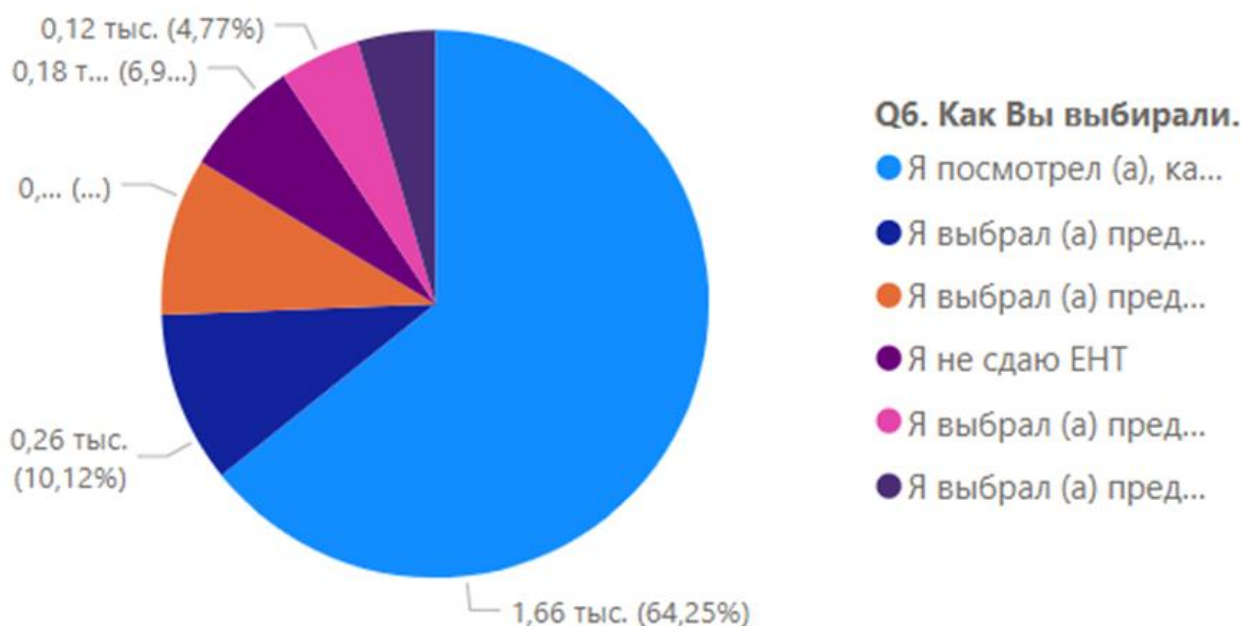


В сельских школах большее число обучающихся видят разрыв между профилем класса и своей будущей карьерой, что может быть связано с ограниченными образовательными возможностями в сельской местности.

Ответы на следующий вопрос анкеты «Как вы выбирали предметы для сдачи ЕНТ?» распределились следующим образом (рис. 201):

- 64,3% выпускников отметили, что выбор предметов для ЕНТ зависел от того какие предметы необходимы для поступления в интересующую организацию профессионального образования;
- приблизительно по 10% респондентов выбрали ответы «Я выбрал предметы, которые понадобятся для большинства специальностей» и «Я выбрал предметы, которые легче сдавать»;
- около 7% ответили, что не сдают ЕНТ;
- 4,8% выпускников выбрали предметы по совету родителей, учителей и друзей и столько же респондентов выбирали предметы для ЕНТ без определенных причин.

Рисунок 201. Распределение ответов обучающихся 11-х классов на вопрос «Как Вы выбирали предметы для ЕНТ?»



Основная масса респондентов выбрали предметы для ЕНТ, руководствуясь требованиями вузов и специальностей, что указывает на осознанный подход к планированию своего будущего. Это свидетельствует о имеющемся уровне информированности обучающихся о требованиях вузов и условиях поступления в них.

Основное различие между городскими и сельскими обучающимися заключается в том, что значительно больше респондентов из городов выбирают

предметы для ЕНТ, ориентируясь на требования вузов и специальностей (41,3% против 23% из сел) (рис. 202). Это может свидетельствовать о лучшей профориентационной работе в их организации образования, доступе к информации и консультациям в городских школах, а также о более высоком уровне информированности выпускников. В то же время, большее количество сельских обучающихся не сдают ЕНТ (4,3% против 2,8% в городах), что может быть связано с различиями в доступе к высшему образованию и профессиональным возможностям и предпочтениям.

Кроме того, сельские учащиеся чаще ориентируются на легкость сдачи предметов, что может говорить о меньшей поддержке и меньших возможностях для получения квалифицированных консультаций по выбору предметов в частности и профессии в целом.

Рисунок 202. Распределение ответов обучающихся 11-х классов на вопрос «Как Вы выбирали предметы для ЕНТ?» в разрезе город/село



5,3% русскоязычных выпускников и 3,8% казахоязычных выбрали предметы, которые им легче сдавать (рис. 203). Это может свидетельствовать о том, что ученики с русским языком обучения, также учитывают фактор легкости сдачи предметов. Также 5,6% русскоязычных обучающихся отметили, что не сдают ЕНТ, что значительно выше, чем среди казахоязычных (1,36%).

Среди казахоязычных обучающихся 3,7% выбрали предметы для ЕНТ по советам учителей или родителей, тогда как среди русскоязычных эта доля составляет 0,9%. Это указывает на более сильное влияние окружения на выбор предметов у обучающихся с казахским языком обучения.

Рисунок 203. Распределение ответов обучающихся 11-х классов на вопрос «Как Вы выбирали предметы для ЕНТ?» в разрезе языков обучения

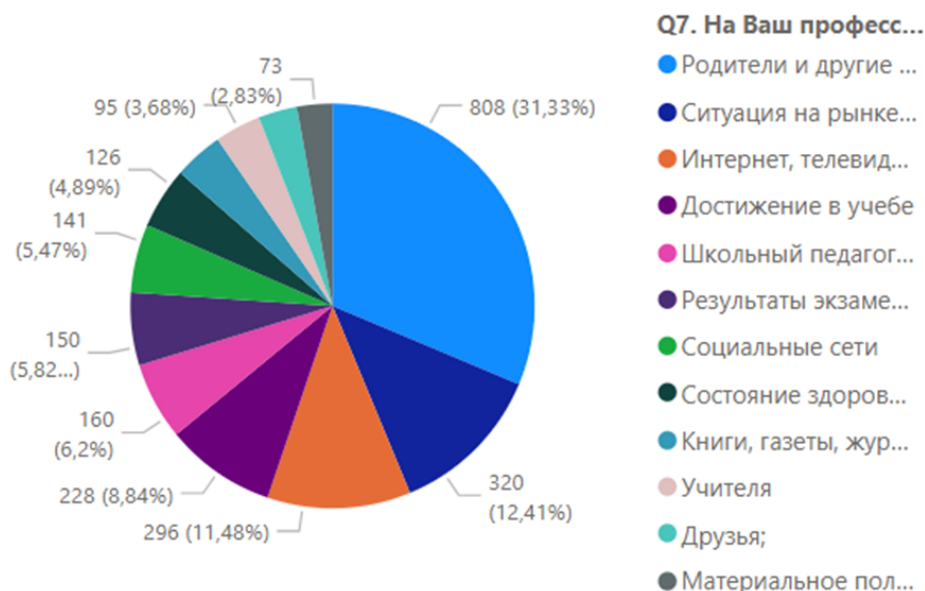
Язык обучения ● Казахский ● Русский



На профессиональный выбор 31,3% анкетировуемых одиннадцатиклассников влияние оказывают родители и другие родственники (рис. 204).

Также 12,4% респондентов отметили, что на их выбор влияет и ситуация, сложившаяся на рынке труда; на выбор повлиял Интернет – так ответили 11,5% и социальные сети (5,5%); еще почти 9% выбрали профессию согласно их достижениям и результатам обучения; состояние здоровья определило выбор почти 5% выпускников и 3,7% отметили, что влияние на их профессиональный выбор оказали учителя.

Рисунок 204. Критерии, оказавшие влияние на профессиональный выбор выпускников



Таким образом, родители и родственники играют ключевую роль в профессиональном самоопределении обучающихся.

Достижения в учебе как фактор, влияющий на профессиональный выбор выпускников, более значим для обучающихся с казахским языком обучения (8,8%) по сравнению с русскоязычными (0,04%) как и мнение школьного педагога-

профориентатора (4,4%) (рис. 205). Это может говорить о том, что данная группа обучающихся больше ориентирована на академические успехи при выборе профессии.

Для обучающихся школ с русским языком обучения важным фактором является ситуация на рынке труда (7,3% - город; 5% - село) и результаты, полученные при сдаче экзаменов (5,4% - город; 0,3% - село).

Влияние семьи и родственников существенно больше для казахоязычных выпускников, что подчеркивает значимость семейных ценностей и традиций для этой группы респондентов.

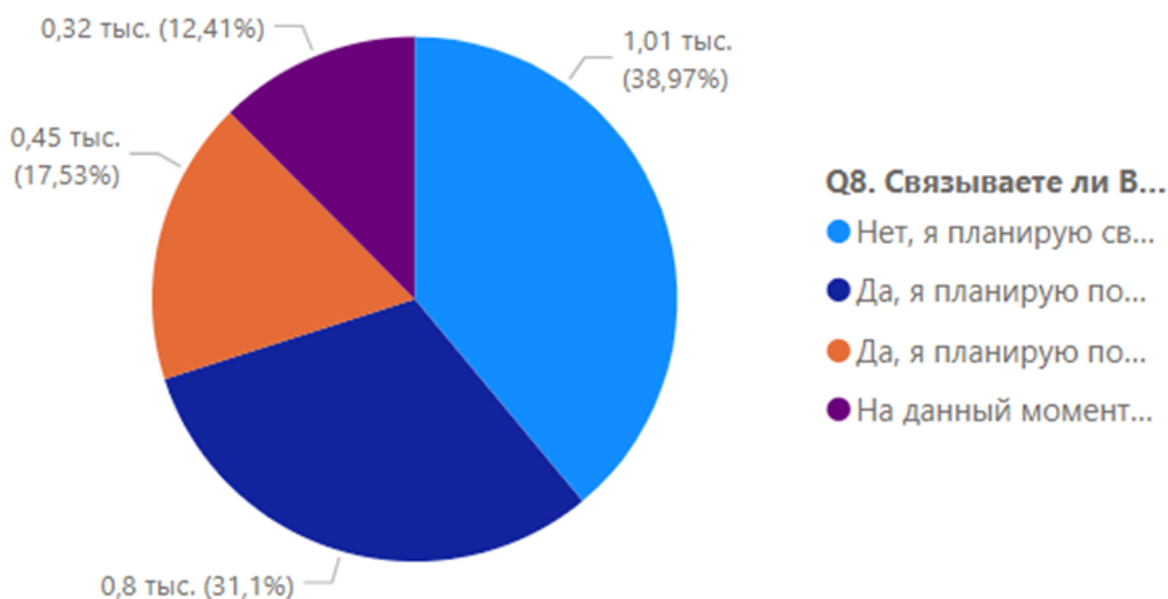
Обучающиеся из школ с русским языком обучения чаще ориентируются на рыночные условия и влияние медиа, что может указывать на их большую информированность и прагматичность при выборе профессии.

Рисунок 205. Критерии, оказавшие влияние на профессиональный выбор выпускников в разрезе языков обучения



На вопрос связывают ли свою будущую профессиональную карьеру выпускники с регионом проживания 40% ответили, что планируют жить и работать в другом регионе Казахстана (рис. 206). 31% респондентов предполагают получить профессиональное образование и в дальнейшем строить свою профессиональную карьеру в регионе, в котором сейчас проживают, еще 17,5% планируют получить образование в другом регионе, но вернуться работать в свою область и 12,4% выпускников еще не определились со своими планами.

Рисунок 206. Распределение ответов выпускников на вопрос «Связываете ли вы свою профессиональную карьеру с регионом вашего проживания?»



Существуют значительные различия в уровне развития регионов Казахстана, что влияет на решение молодых людей о переезде в другие области для построения карьеры. Высокий процент неопределившихся выпускников указывает на необходимость усиления профориентационной работы, чтобы помочь молодым людям лучше ориентироваться в возможностях, которые предлагает их родной регион.

Сравнительно высокая доля тех, кто планирует вернуться после получения образования, указывает на то, что при улучшении условий для работы в родных регионах можно будет удерживать талантливую молодежь.

Выпускники с казахским языком обучения более склонны к переезду в другой регион (25,7%) как для получения образования, так и для работы, но также проявляют значительное желание вернуться в свой регион после обучения (13,4%) (рис. 207).

Обучающиеся с русским языком обучения чаще предпочитают оставаться в своем регионе для обучения и последующего трудоустройства, но также показывают более высокий уровень неопределенности в своих планах (12%).

Эти различия могут отражать как разные социально-экономические условия, так и культурные предпочтения в различных языковых группах, что следует учитывать при разработке образовательных и профориентационных программ.

Рисунок 207. Распределение ответов выпускников на вопрос «Связываете ли вы свою профессиональную карьеру с регионом вашего проживания?» в разрезе языков обучения

Язык обучения ● Казахский ● Русский

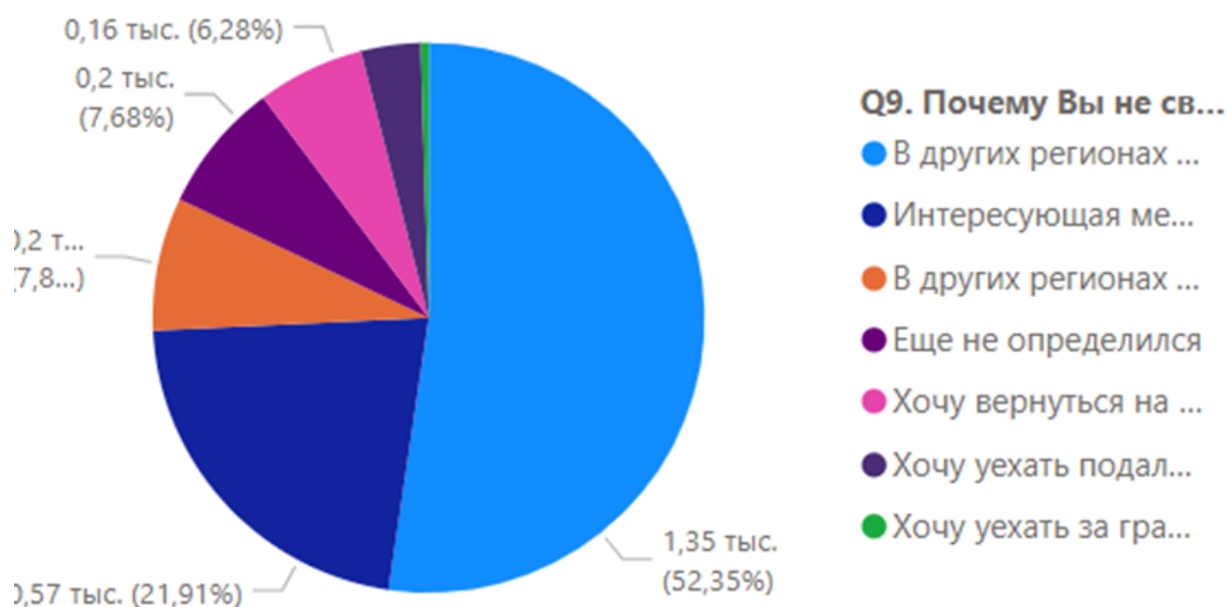


52,4% выпускников на вопрос «Почему Вы не связываете свою профессиональную карьеру с регионом вашего проживания?» ответили, что в других регионах больше шансов на трудоустройство и выше уровень заработной платы. Еще один популярный ответ у школьников был – «Интересующая меня профессия не перспективна в нашем регионе», так ответили 21, 9% выпускников (рис. 208).

7,8% одиннадцатиклассников отметили, что в других регионах климат лучше и столько же (7,6%) еще не определились с местом своего профессионального становления и местом дальнейшего проживания.

Хотят вернуться на родину своих родителей 6,3% респондентов, около 5% анкетированных ответили, что хотят уехать подальше от родителей и очень низкий процент тех, кто хотели бы уехать за границу.

Рисунок 208. Распределение ответов на вопрос «Почему Вы не связываете свою профессиональную карьеру с регионом вашего проживания?»



Выпускники в значительной степени ориентируются на экономические возможности, которые предоставляют другие регионы. Это говорит о необходимости стимулирования экономического развития и создания рабочих мест в менее развитых регионах страны. Неравномерное развитие регионов может привести к усилению миграции молодежи, что потенциально ослабляет экономику менее развитых областей.

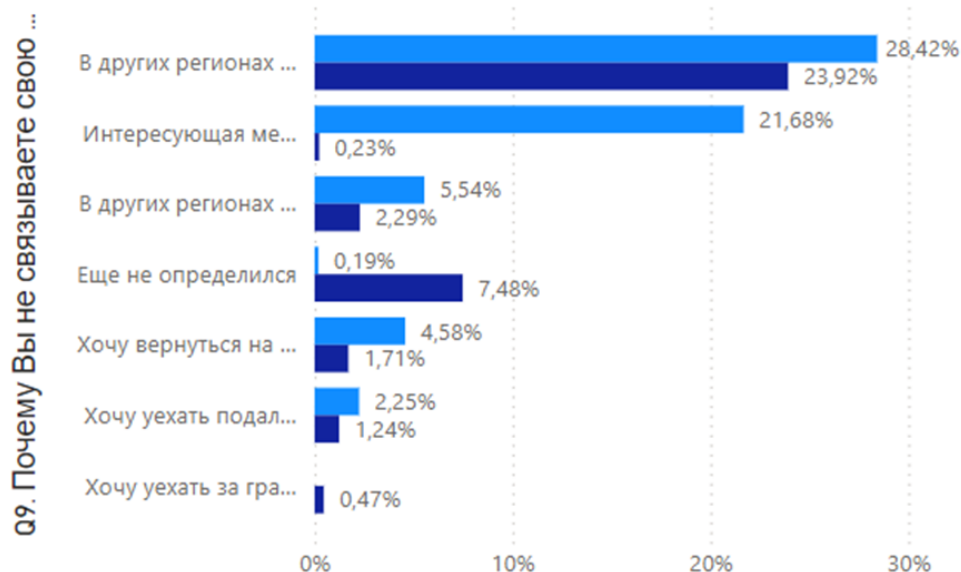
Также для сегодняшних выпускников семейные и климатические предпочтения играют роль в выборе региона для выстраивания профессиональной карьеры.

Почти четверть респондентов не видят перспектив развития своей профессии в родном регионе. Это подчеркивает необходимость улучшения инфраструктуры и создания новых возможностей для профессионального развития молодежи в различных секторах экономики в регионах.

При этом, 21,7% выпускников из школ с казахским языком обучения, что значительно выше по сравнению с 0,23% у учеников с русским языком обучения ответили, что интересующая их профессия не перспективна в их регионе (рис. 209). То есть экономические факторы и профессиональные перспективы являются ключевыми для выбора региона проживания и работы этой группы респондентов.

Рисунок 209. Распределение ответов на вопрос «Почему Вы не связываете свою профессиональную карьеру с регионом вашего проживания?» в разрезе языков обучения

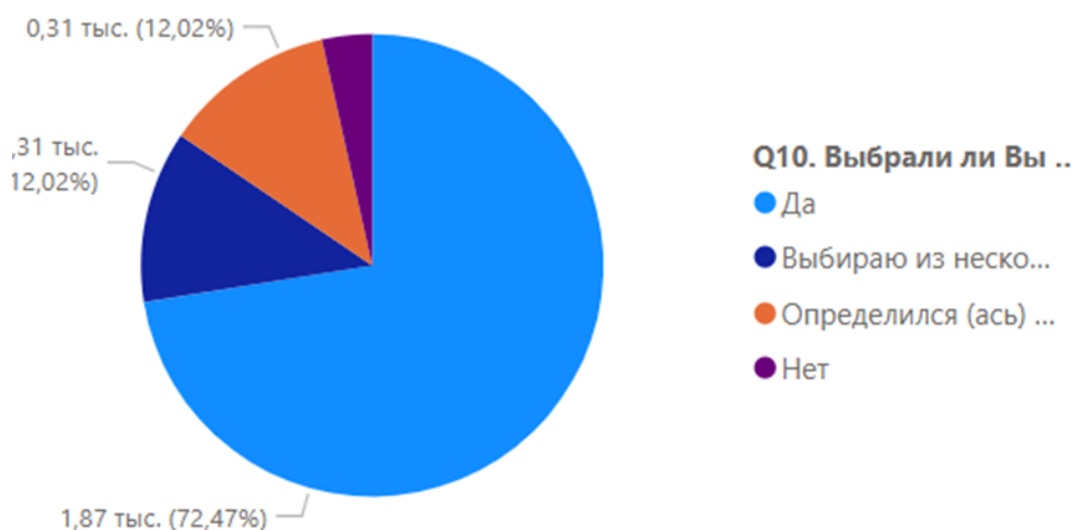
Язык обучения ● Казахский ● Русский



Большая часть респондентов (72,5%) уже определились с выбором специальности, что свидетельствует о достаточно высокой степени уверенности и целеустремленности среди выпускников (рис. 210).

12% одиннадцатиклассников выбирают из нескольких вариантов, что указывает на возможность выбора и гибкость в принятии решений и столько же (12%) определились только с профессиональной сферой будущей специальности.

Рисунок 210. Распределение ответов респондентов на вопрос «Выбрали ли Вы уже профессию?»



Только 22,4% обучающихся школ с русским языком обучения определились с выбором профессии, что значительно ниже по сравнению с учениками казахских школ, где этот показатель составляет 50% (рис. 211). Этот факт может указывать на

недостаток профориентационной работы в школах с русским языком обучения или на нехватку ресурсов и поддержки для обучающихся при выборе профессии.

Рисунок 211. Распределение ответов респондентов на вопрос «Выбрали ли Вы уже профессию?»



Ответы на следующий вопрос «Какую профессию Вы выбрали?» распределились следующим образом: наибольшее количество респондентов (21,6%) выбрали профессию педагога (рис. 212). Далее следуют медицинские специальности (14,2%), IT-аналитик и разработчик программ (9,6%), менеджер и маркетолог (около 5%). Значительная доля учащихся (8%) еще не определились с выбором профессии.

Рисунок 212. Распределение выбора профессий среди выпускников

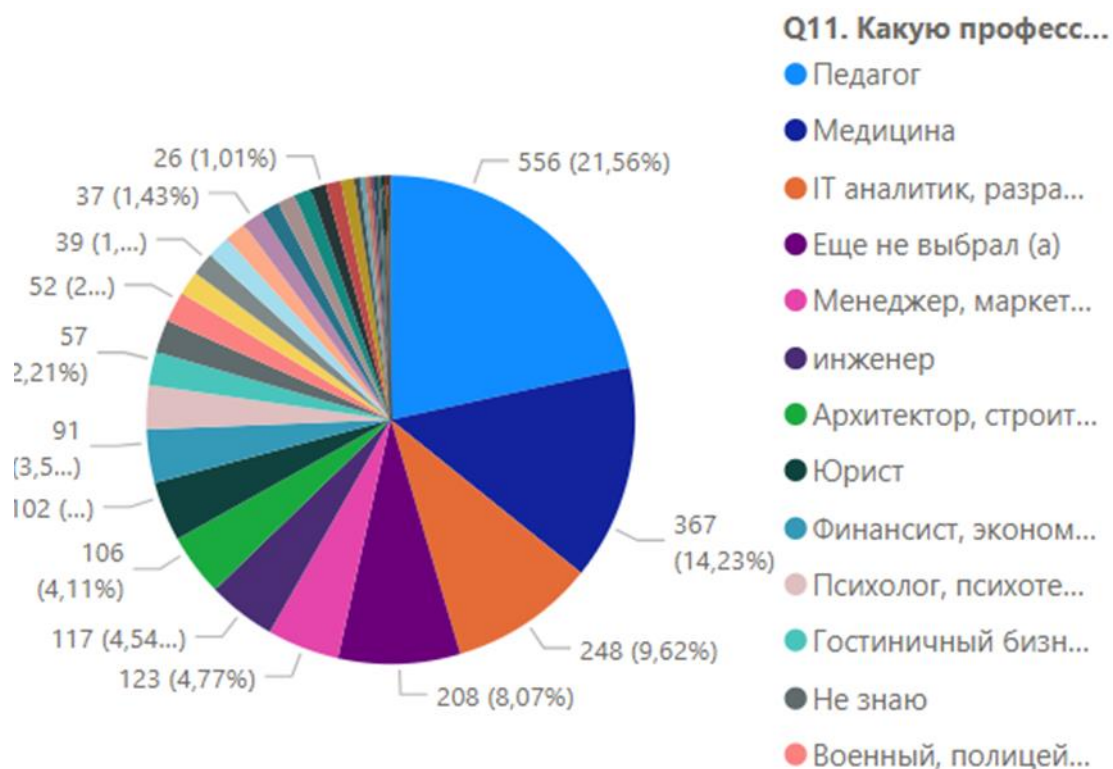


Диаграмма показывает широкий спектр интересов обучающихся, что свидетельствует о многообразии карьерных предпочтений и необходимости, при осуществлении профориентационной работы, предлагать более широкий спектр профориентационных инструментов для определения образовательных и профессиональных возможностей школьников.

Наибольшее количество респондентов, выбравших профессию педагога, приходится на школы с казахским языком обучения (17,3%) (рис. 213). Среди выпускников русскоязычных школ только 4,3% выбрали эту профессию. Это может свидетельствовать о большей популярности профессии педагога в казахоязычных школах.

Медицина также популярнее среди учащихся казахских школ (9,9%), по сравнению с русскоязычными (4,3%), что может быть связано с тем, что медицинская профессия воспринимается как более стабильная и престижная среди казахоязычного населения.

Профессии в IT-сфере выбрали 5,7% обучающихся казахских школ и 4,3% учащихся русскоязычных школ. Это указывает на растущий интерес к IT-сфере в обеих группах.

Настораживает то факт, что 5,89% выпускников из школ с русским языком обучения ответили, что еще не определились с выбором профессии.

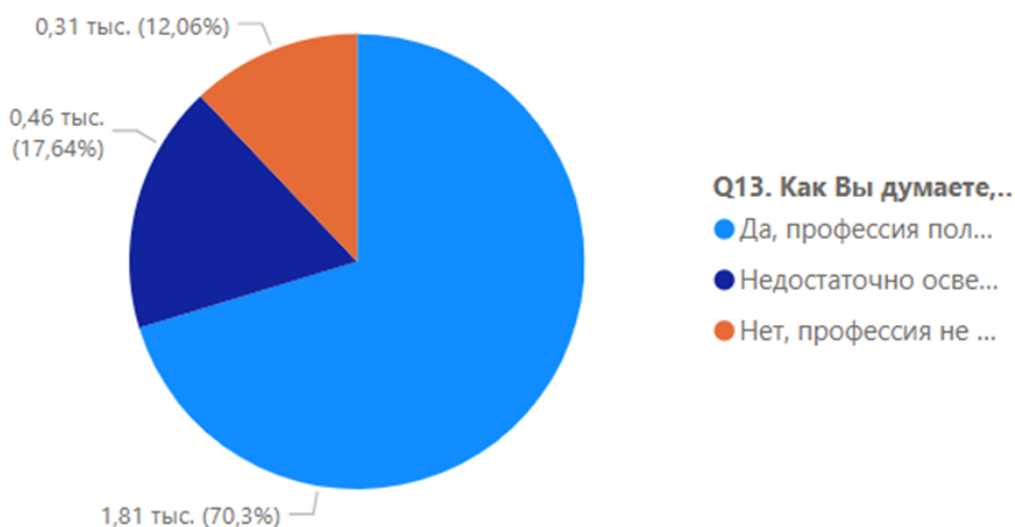
Рисунок 213. Распределение выбора профессий среди выпускников в разрезе языков обучения



Различие в предпочтениях профессий между выпускниками школ с казахским и русским языками обучения может быть связано с культурными, социальными или экономическими факторами, которые влияют на восприятие и привлекательность различных профессий.

Следующий вопрос анкеты звучал следующим образом «Как вы думаете, пользуется ли в настоящее время выбранная Вами профессия спросом на рынке труда в вашем регионе?». 70% выпускников уверены, что выбранная ими профессия пользуется спросом на рынке труда области (рис. 214).

Рисунок 214. Распределение ответов на вопрос «Как вы думаете, пользуется ли в настоящее время выбранная Вами профессия спросом на рынке труда в вашем регионе?»

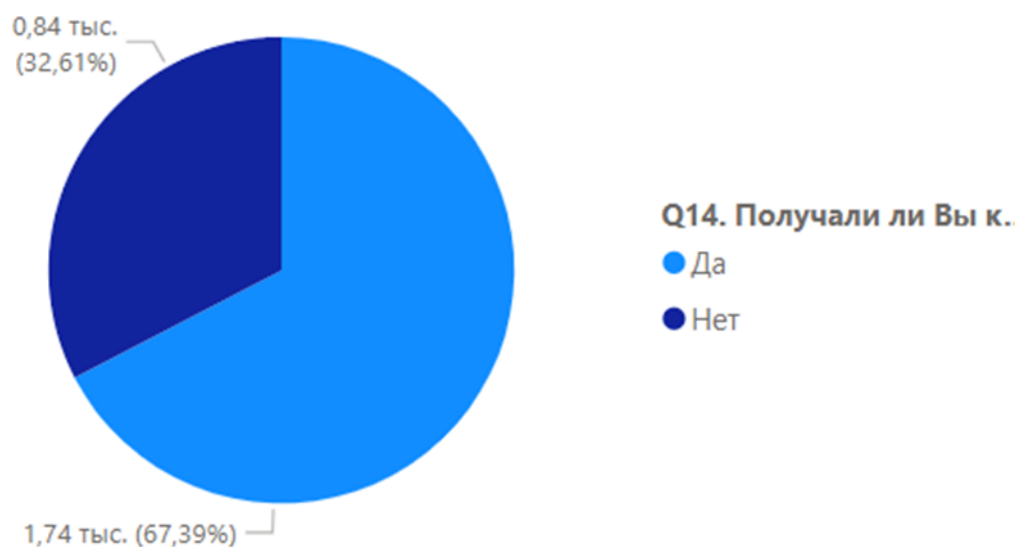


Это может свидетельствовать о том, что большинство школьников выбирают профессии, которые общеизвестны и востребованы на рынке труда.

17,5% одиннадцатиклассников ответили, что недостаточно осведомлены о том, что происходит на рынке труда области, в которой они проживают, не знают специалисты каких профессий востребованы на сегодняшний день.

На рисунке 215 мы видим как распределились ответы анкетированных одиннадцатиклассников на вопрос «Получали ли Вы консультацию по профессиональной ориентации и самоопределению?». 67% респондентов ответили утвердительно и 33% ответили, что не получали помощь и поддержку в профессиональном самоопределении в их организации образования.

Рисунок 215. Результаты опроса среди одиннадцатиклассников на тему получения консультаций по профессиональной ориентации и самоопределению.



Для многих обучающихся доступ к консультациям является важным фактором в процессе выбора профессии. Это может способствовать более осознанному и уверенному выбору карьерного пути.

Тот факт, что треть выпускников не получила консультаций, может указывать на неравномерное распределение ресурсов или недостаток квалифицированных специалистов по профориентации в некоторых организациях среднего образования.

Так же мнения на данный вопрос распределились у выпускников городских и сельских школ с казахским и русским языками обучения (рис. 216, 217).

Рисунок 216. Результаты опроса среди одиннадцатиклассников на тему получения консультаций по профессиональной ориентации и самоопределению в разрезе город/село

Населенный пункт... ● Город ● Село

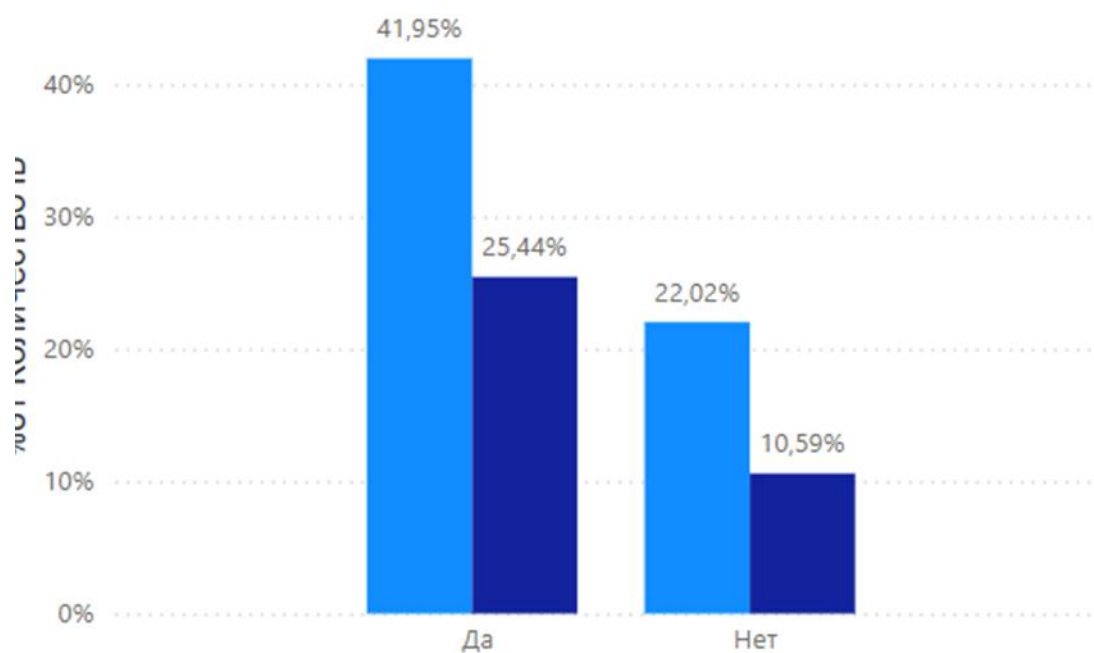
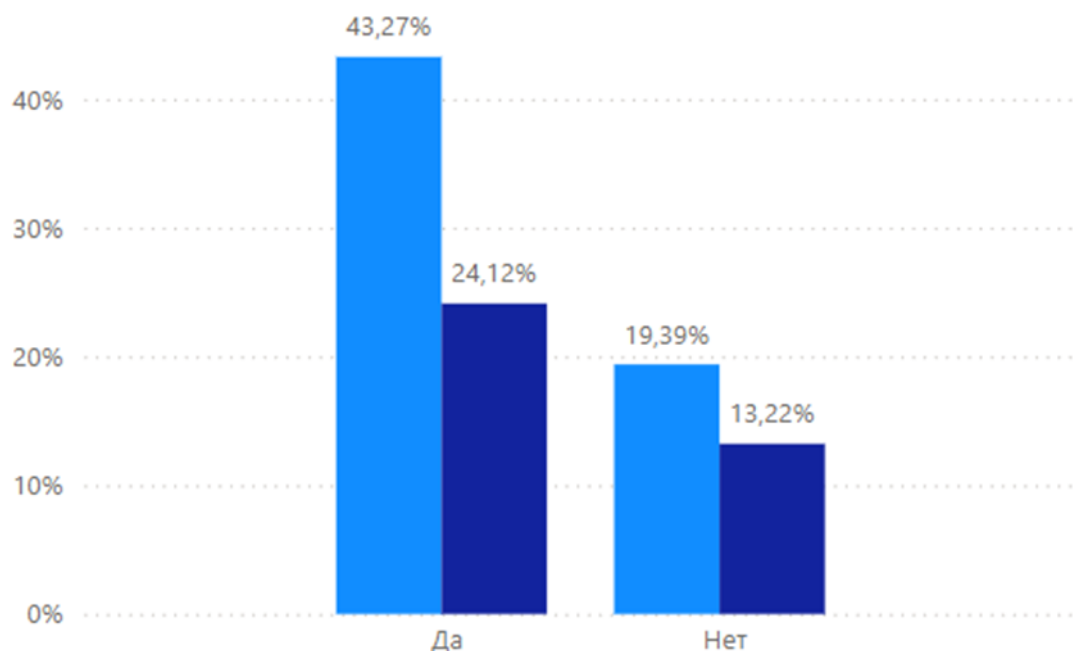


Рисунок 217. Результаты опроса среди одиннадцатиклассников на тему получения консультаций по профессиональной ориентации и самоопределению в разрезе языков обучения

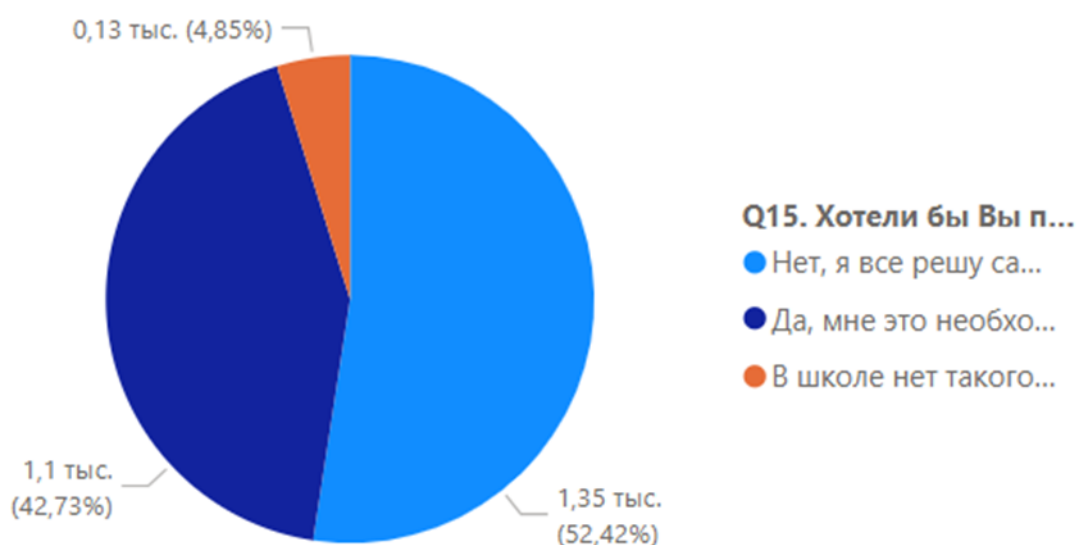
Язык обучения ● Казахский ● Русский



Q14. Получали ли Вы консультацию профессиональной ори...

На вопрос «Хотели бы Вы получить помощь специалиста в выборе профессии?» 52% школьников ответили, что не нуждаются в такой помощи и все решат сами (рис. 218). 43% респондентов поддержка специалиста профориентатора необходима и около 5% выпускников ответили, что такого специалиста в их школе нет.

Рисунок 218. Результаты опроса о необходимости поддержки специалиста в профессиональном самоопределении молодежи



Высокая доля обучающихся, предпочитающих самостоятельное принятие решения может свидетельствовать об их уверенности в своих силах или, возможно, об отсутствии понимания важности профессиональной ориентации. Школьники могут считать, что они достаточно информированы и способны сами сделать выбор без посторонней помощи.

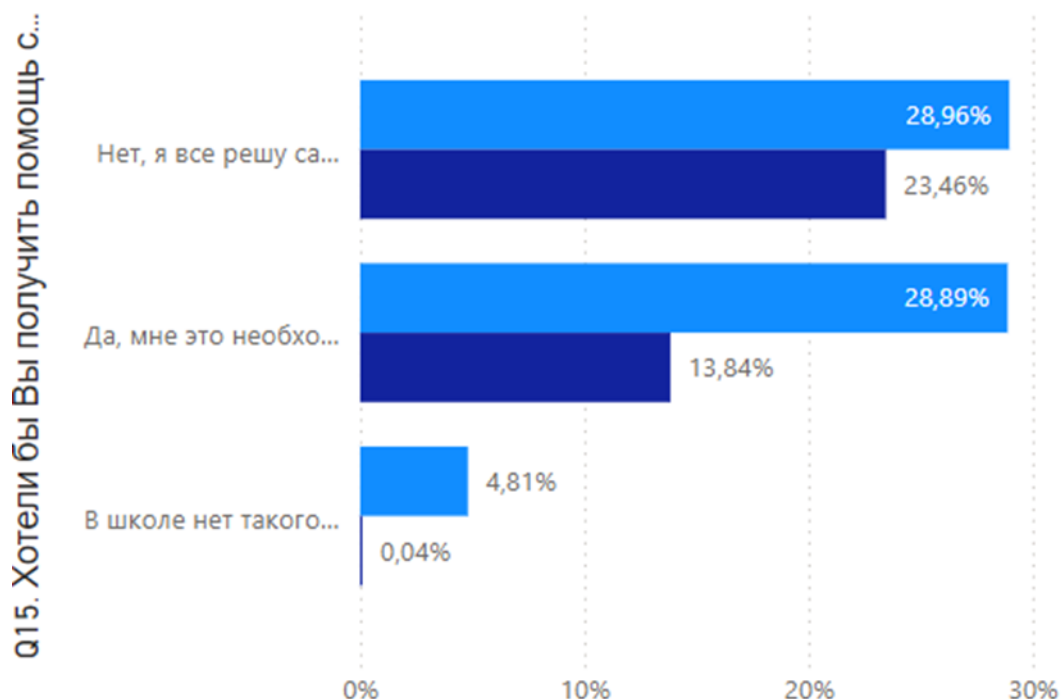
Однако, также возможно, что отсутствие консультативной поддержки на должном уровне формирует у обучающихся мнение о том, что помощь профессионала не обязательна или даже неэффективна.

Ответы почти половины респондентов, которые все же видят необходимость в поддержке при выборе профессии, подтверждает важность наличия квалифицированных профориентаторов в школах и эффективного уровня профориентационной работы.

29% обучающихся из школ с казахским языком обучения заявили, что им необходима помощь специалиста (рис. 219). Среди учащихся с русским языком обучения этот процент значительно ниже — 13,8%, хотя в этой же группе практически никто не указал на отсутствие специалиста (0,04%). Это может свидетельствовать о том, что в русскоязычных школах меньше проводится профориентационной работы или школьники недостаточно осведомлены о возможностях получения такой помощи.

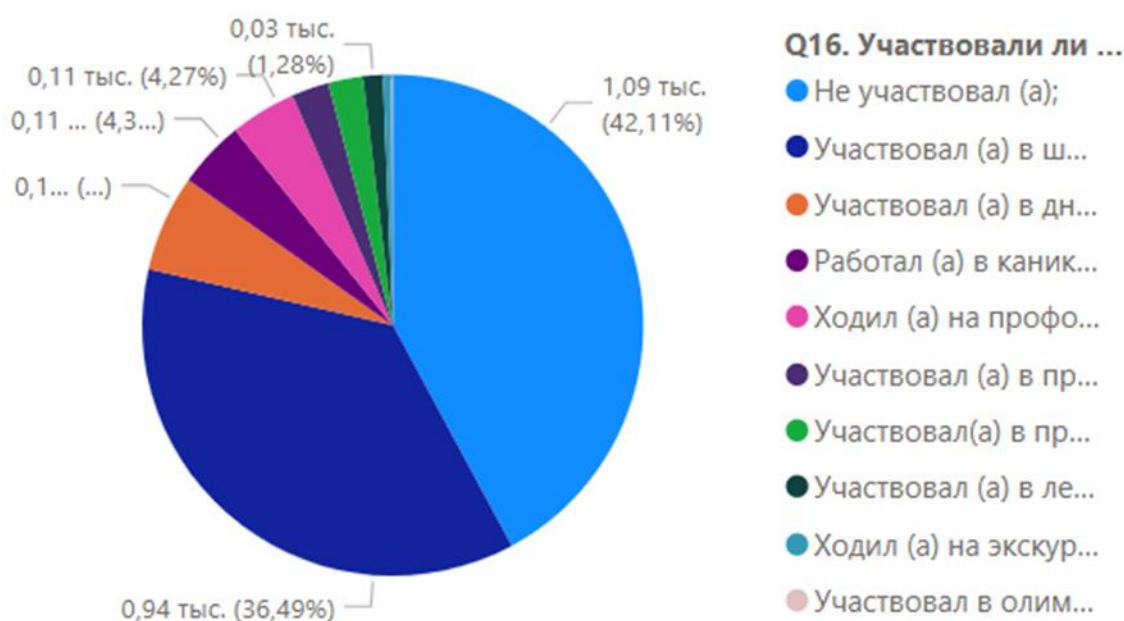
Рисунок 219. Результаты опроса о необходимости поддержки специалиста в профессиональном самоопределении молодежи в разрезе языков обучения

Язык обучения ● Казахский ● Русский



О своем участии в школьных профориентационных мероприятиях заявили 36,5% выпускников одиннадцатых классов, однако 42% ответили, что не принимали участие ни в каких мероприятиях, связанных с профориентацией (рис. 220).

Рисунок 220. Показатель участия выпускников в профориентационных мероприятиях школы

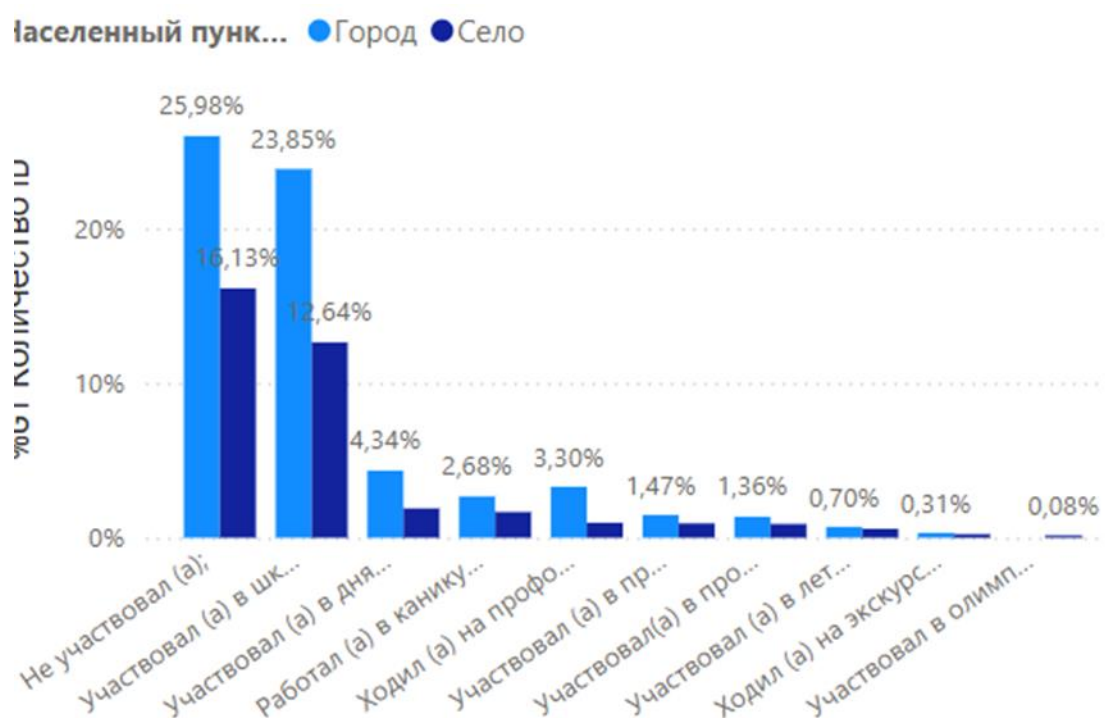


Около 6% респондентов принимали участие в днях открытых дверей и ярмарках организаций среднего и высшего профессионального образования. Еще 4,3% выпускников работали в каникулярное время, что тоже является одним из инструментов профориентации и такой же процент ребят ходили на профессиональные пробы.

Летними трудовыми лагерями было охвачено около 2% опрошенных и столько же старшеклассников во время учебного года посетили экскурсии на предприятия региона.

В сельских школах 26% обучающихся заявили, что они не участвовали в каких-либо профориентационных мероприятиях, в то время как в городских школах этот показатель ниже — 16,13%, что еще раз нам говорит о низком уровне участия в профориентации в сельской местности (рис. 221).

Рисунок 221. Показатель участия выпускников в профориентационных мероприятиях школы в разрезе город/село



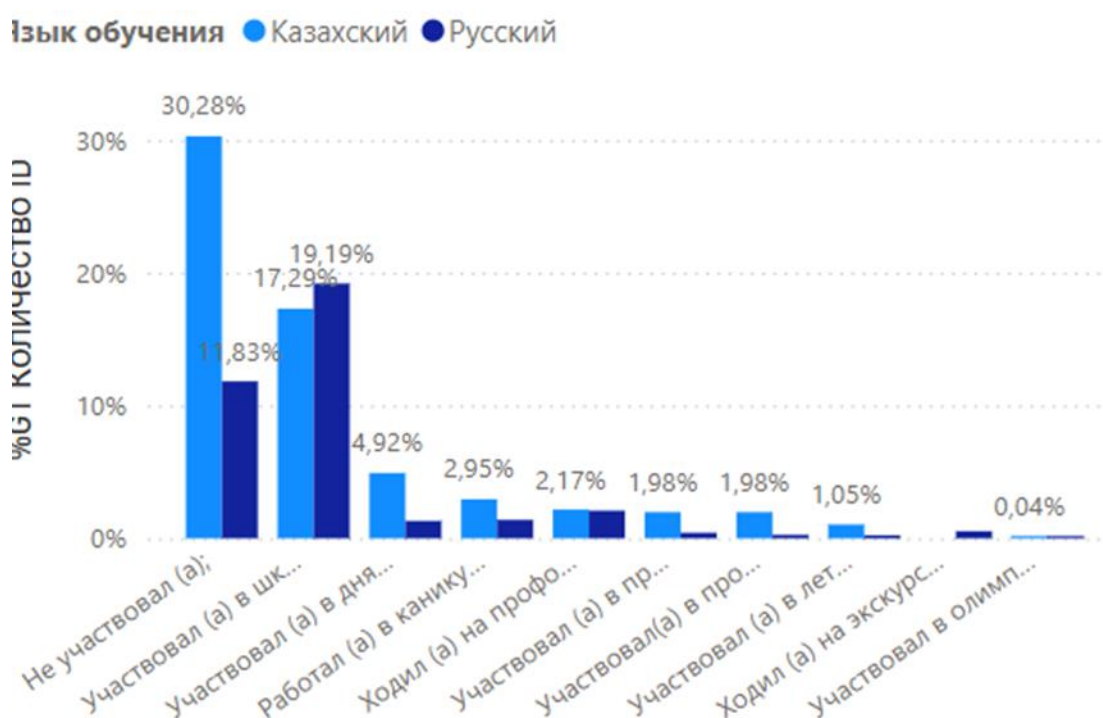
В городских школах больше обучающихся (3,3%) работали во время каникул, чем в сельских (1,4%). Это может быть связано с тем, что в городах больше возможностей для трудовой занятости учащихся в летний период.

Незначительное число обучающихся из обеих групп участвовало в профессиональных пробах и экскурсиях на предприятия, причем показатели практически одинаковы (1,5% и 1,47%). Это может свидетельствовать о том, что такие мероприятия не являются широкодоступными ни в городских, ни в сельских школах.

Среди учеников школ с казахским языком обучения 30,3% не участвовали в каких-либо профориентационных мероприятиях. Для русскоязычных школ этот показатель составляет 11,83% (рис. 222). Значительно более высокий уровень неучастия среди казахскоязычных выпускников может свидетельствовать о недостатке возможностей или мотивации для участия в профориентации в этих школах.

Обучающиеся русскоязычных школ чаще посещают дни открытых дверей и ярмарки образовательных организаций (4,92%) по сравнению с учениками казахскоязычных школ (2,95%). Это может свидетельствовать о большей доступности таких мероприятий для русскоязычных учеников или о лучшей информированности об этих мероприятиях.

Рисунок 222. Показатель участия выпускников в профориентационных мероприятиях школы в разрезе языков обучения

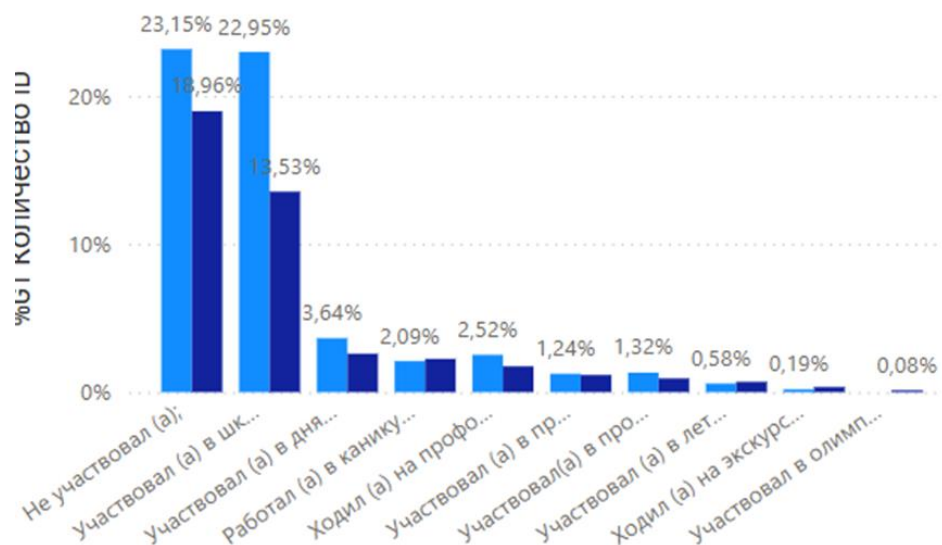


Важно создать условия для посещения дней открытых дверей и ярмарок организаций среднего и высшего профессионального образования для всех школьников, независимо от языка обучения, чтобы повысить их осведомленность о возможностях дальнейшего образования и карьеры.

Участие в школьных профориентационных мероприятиях более распространено среди девушек (18,9%) по сравнению с юношами (13,53%) (рис. 223). Это может свидетельствовать о том, что девушки более активно участвуют в мероприятиях профориентационной направленности, организованных школами

Рисунок 223. Показатель участия выпускников в профориентационных мероприятиях школы в разрезе гендерных характеристик

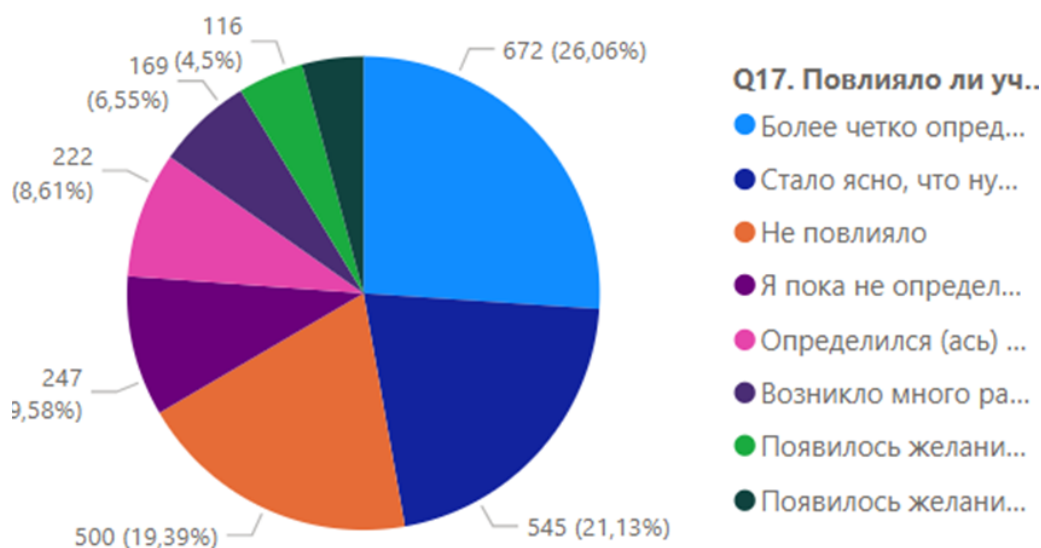
Тол ● Женский ● Мужской



В целом, различия между гендерами в участии в профориентационных мероприятиях незначительны, однако существуют некоторые специфические особенности. Девушки, например, чаще участвуют в школьных профориентационных мероприятиях и посещают дни открытых дверей, тогда как юноши чаще работают в каникулярное время.

Ответы на следующий вопрос о влиянии участия школьников в профориентационных мероприятиях на их профессиональный выбор распределились следующим образом: почти одинаковое количество выпускников ответили, что благодаря мероприятиям более четко определились с будущей профессией (26%) и 21% обучающихся стало ясно, что необходимо пройти еще тестирование и получить консультацию специалиста профориентатора (рис. 224).

Рисунок 224. Распределение ответов выпускников на вопрос «Повлияло ли участие в профориентационных мероприятиях на Ваш выбор профессии?»



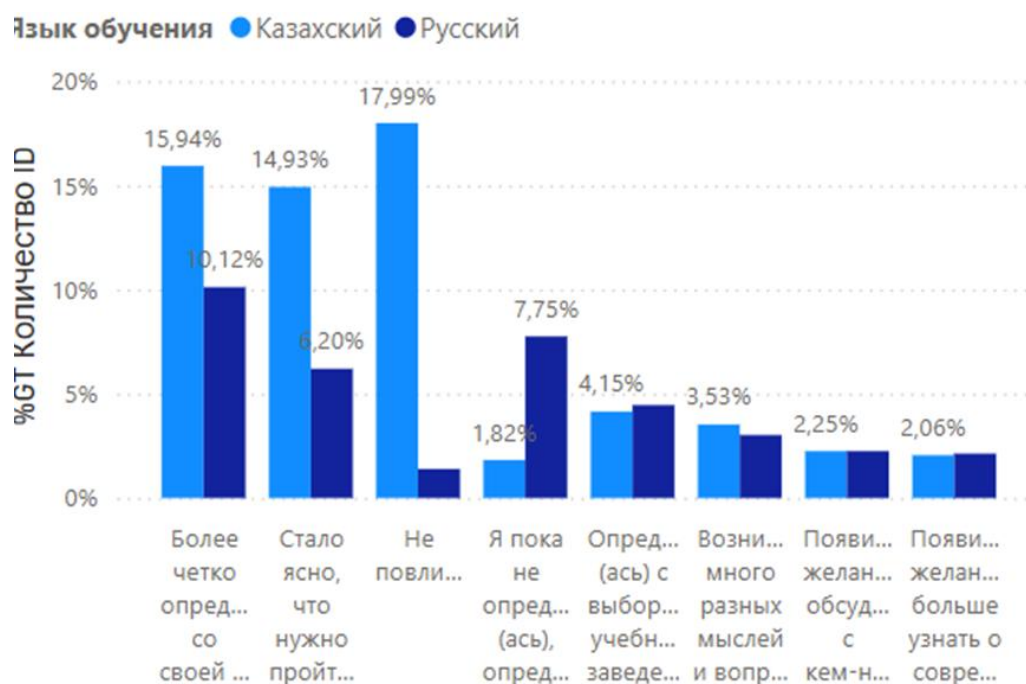
Однако, необходимо отметить, что на 19,3% респондентов участие в школьных профориентационных мероприятиях не оказало никакого влияния на их выбор профессии.

8,6% выпускников отметили, что данные мероприятия помогли им определиться с выбором учебного заведения, еще у около 7% опрошенных возникло много разных мыслей и вопросов по поводу выбора профессии, на которые еще предстоит ответить.

У одинакового количества школьников (по 4,5%) возникло желание больше узнать о современных профессиях и обсудить с кем-нибудь выбор будущей специальности.

15,9% учеников, обучающихся на казахском языке, сообщили, что участие в профориентационных мероприятиях помогло им более четко определиться с профессией. Среди учеников с русским языком обучения этот показатель составил 10% (рис. 225). Это может указывать на более эффективную работу профориентации в школах с казахским языком обучения.

Рисунок 225. Распределение ответов выпускников на вопрос «Повлияло ли участие в профориентационных мероприятиях на Ваш выбор профессии?» в разрезе языков обучения



На 18% учеников, обучающихся на русском языке, профориентационные мероприятия не оказали никакого влияния, тогда как среди казахоязычных этот показатель составил только 7,7%. Это указывает на потенциальную необходимость улучшения профориентационной работы в школах с русским языком обучения.

Почти 16% девушек указали, что участие в профориентационных мероприятиях помогло им более четко определиться с будущей профессией, по сравнению с 10,2% юношей, т. е. для девушек такие мероприятия оказались более полезными для профессиональной ориентации (рис. 226).

Рисунок 226. Распределение ответов выпускников на вопрос «Повлияло ли участие в профориентационных мероприятиях на Ваш выбор профессии?» в разрезе гендерных характеристик

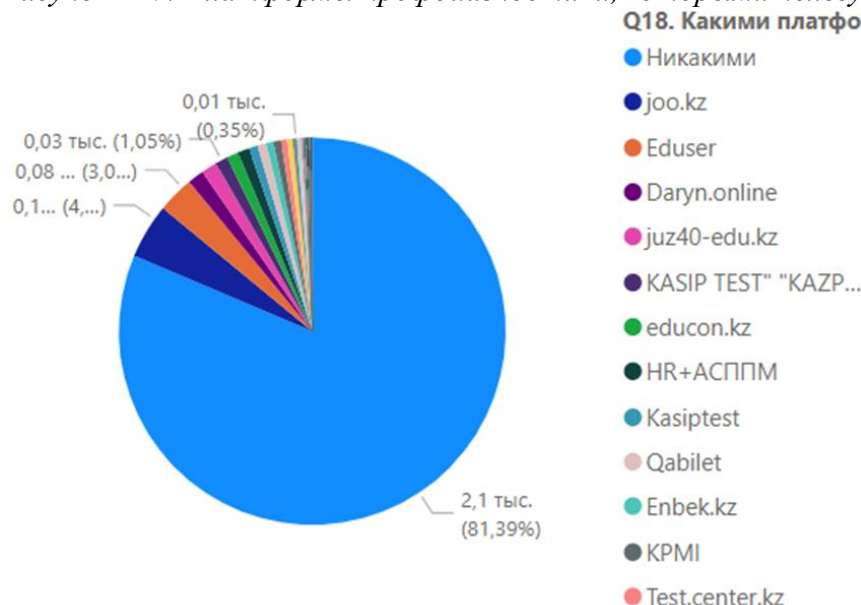
л ● Женский ● Мужской



Девушки в целом более активно воспринимают профориентационные мероприятия, чаще определяют с выбором профессии и проявляют интерес к дополнительным консультациям и информации. Юноши, напротив, чаще указывают на отсутствие влияния этих мероприятий на их выбор.

Удручают ответы опрошенных обучающихся 11-х классов на вопрос о том, какими платформами профдиагностики они пользуются. Подавляющее большинство, 81,3%, ответили, что в процессе профессионального самоопределения никакими платформами не пользуются (рис. 227).

Рисунок 227. Платформы профдиагностики, которыми пользуются обучающиеся 11-х классов



Это может свидетельствовать о нескольких серьезных проблемах:

- Вполне вероятно, что обучающиеся просто не знают о существовании таких платформ, либо не осознают их значимости. Это указывает на нехватку

информационной работы в школах по популяризации доступных ресурсов профдиагностики.

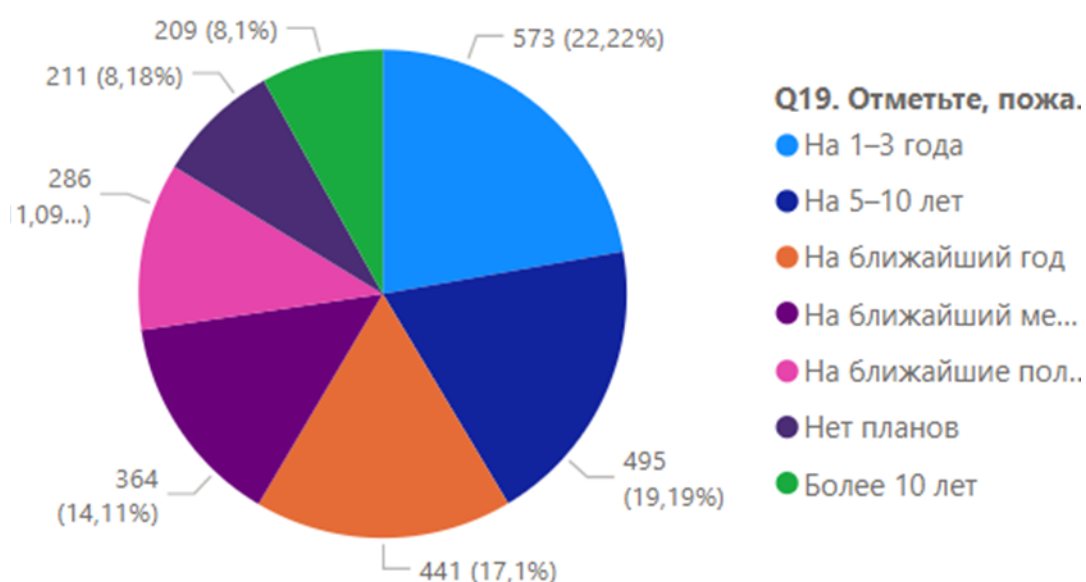
- Возможно, учащиеся не считают необходимым проходить профдиагностику, полагаясь на свои собственные предпочтения и интуицию. Это говорит о том, что профориентационная работа в школах недостаточно мотивирует обучающихся к активному поиску и использованию профессиональных инструментов.

- В некоторых случаях ученики могут не иметь доступа к интернету или нужным устройствам для использования онлайн-платформ.

- Есть вероятность, что обучающиеся не доверяют качеству и результатам тестов на таких платформах, считая их ненадежными или не соответствующими их реальным запросам.

Анкетируемых одиннадцатиклассников мы попросили отметить на какой период у них есть планы на жизнь (рис. 228).

Рисунок 228. Показатели наличия жизненных планов выпускников



22,2 % ответили, что на 1-3 года, что является типичным периодом для краткосрочного планирования, особенно для школьников, которые только что завершили обучение и планируют поступление в вуз или работу.

19% анкетированных составили планы на 5-10 лет, что говорит нам о том, что определенная часть выпускников уже видит себя в более долгосрочной перспективе и понимает свои цели, что может свидетельствовать о наличии четкого понимания своей профессии и жизненного пути.

Еще 17% респондентов имеют планы на ближайший год, а 14% — на ближайший месяц. Эти данные могут говорить о том, что часть выпускников пока не уверена в своих долгосрочных целях и ориентируется на ближайшие задачи и переходные периоды, такие как сдача экзаменов или поступление.

У 11% выпускников есть планы на первые полгода, это также среднесрочный период, который может быть связан с периодом подготовки к ЕНТ или первыми шагами в профессиональной деятельности.

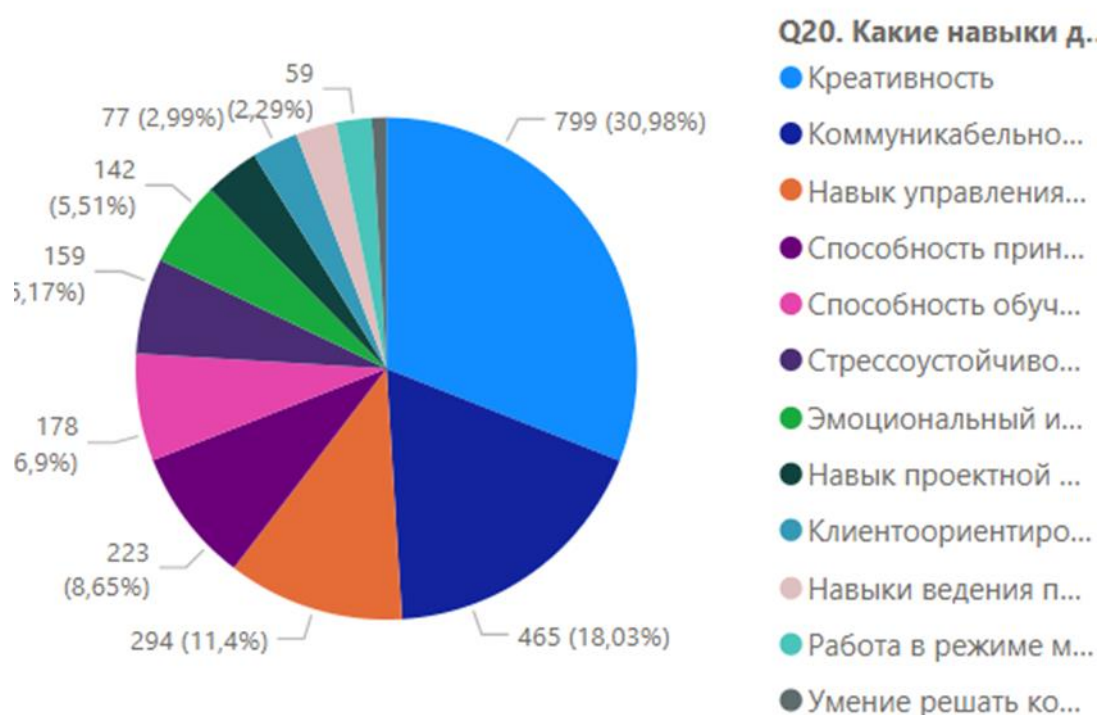
8% ответили, что у них нет планов на ближайшее время и наконец, еще 8% респондентов составили жизненные планы на более чем 10 лет вперед.

Большая часть выпускников ориентируется на краткосрочные планы. Это может быть связано с неопределенностью в карьерных перспективах или недостаточной профориентационной работы в школах. Лишь немногие учащиеся строят планы более чем на 10 лет вперед, что указывает на недостаточную подготовленность к планированию долгосрочной карьеры и жизни в целом.

На рисунке 229 представлены данные о том, какие навыки, по мнению опрошенных выпускников, делают специалиста наиболее востребованным.

Почти 31% респондентов отметили креативность как необходимый для востребованного специалиста навык. 18% отметили – коммуникабельность, навык управления людьми является важным навыком для 11% обучающихся, 8,7 % одиннадцатиклассников считают, что необходимо обладать способностью принимать решения; 7% проголосовали за способность принимать новые тенденции и учиться всему новому; еще для 6% важна стрессоустойчивость.

Рисунок 229. Навыки востребованного специалиста, по ответам респондентов

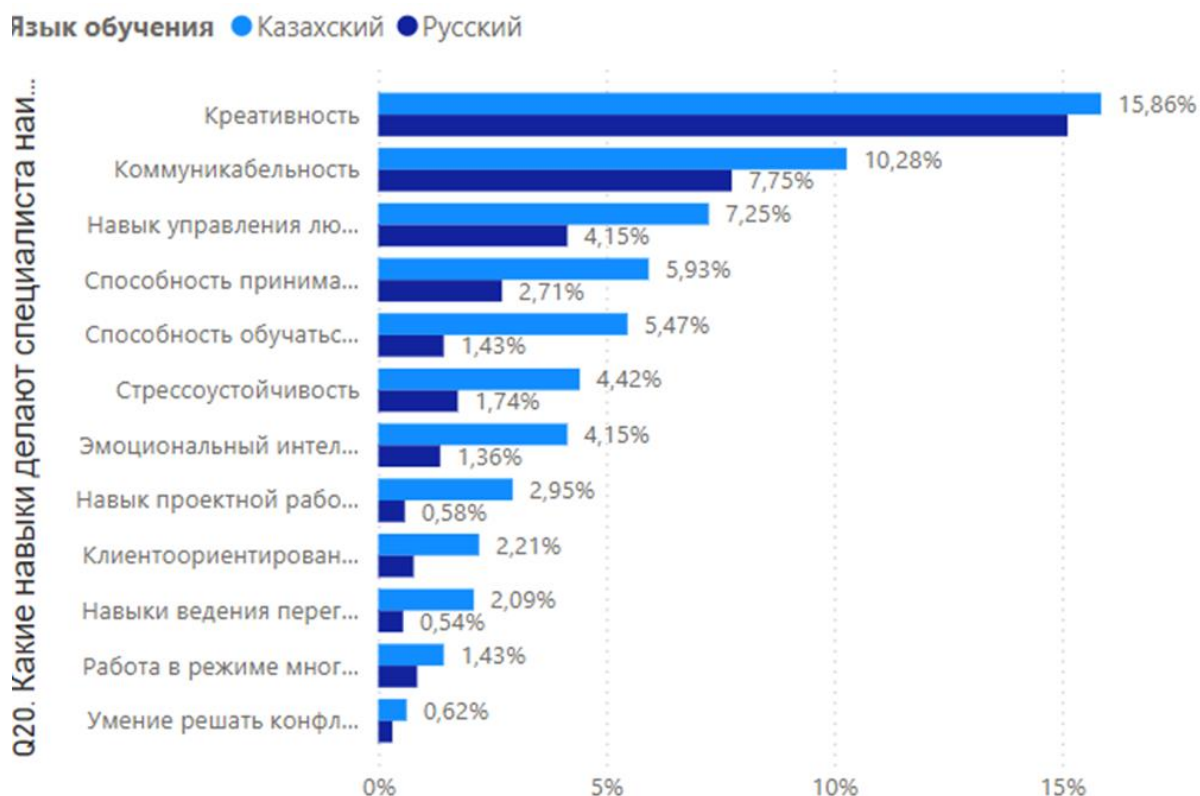


Таким образом, креативность выделяется как наиболее востребованный навык среди опрошенных, что может указывать на изменение требований на рынке труда, где инновации и оригинальные подходы становятся ключевыми факторами успеха.

Коммуникабельность занимает второе место, что неудивительно в условиях, когда работа в команде и эффективное взаимодействие с коллегами и клиентами становятся неотъемлемыми частями профессиональной деятельности.

Учащиеся казахских школ (15,8%) чаще считают креативность важным навыком, чем учащиеся русских школ (12,5%) (рис. 230). Это может указывать на акцент на развитии креативных способностей в образовательных программах на казахском языке или на большую осведомленность о важности этого навыка.

Рисунок 230. Навыки востребованного специалиста, по ответам респондентов в разрезе языков обучения



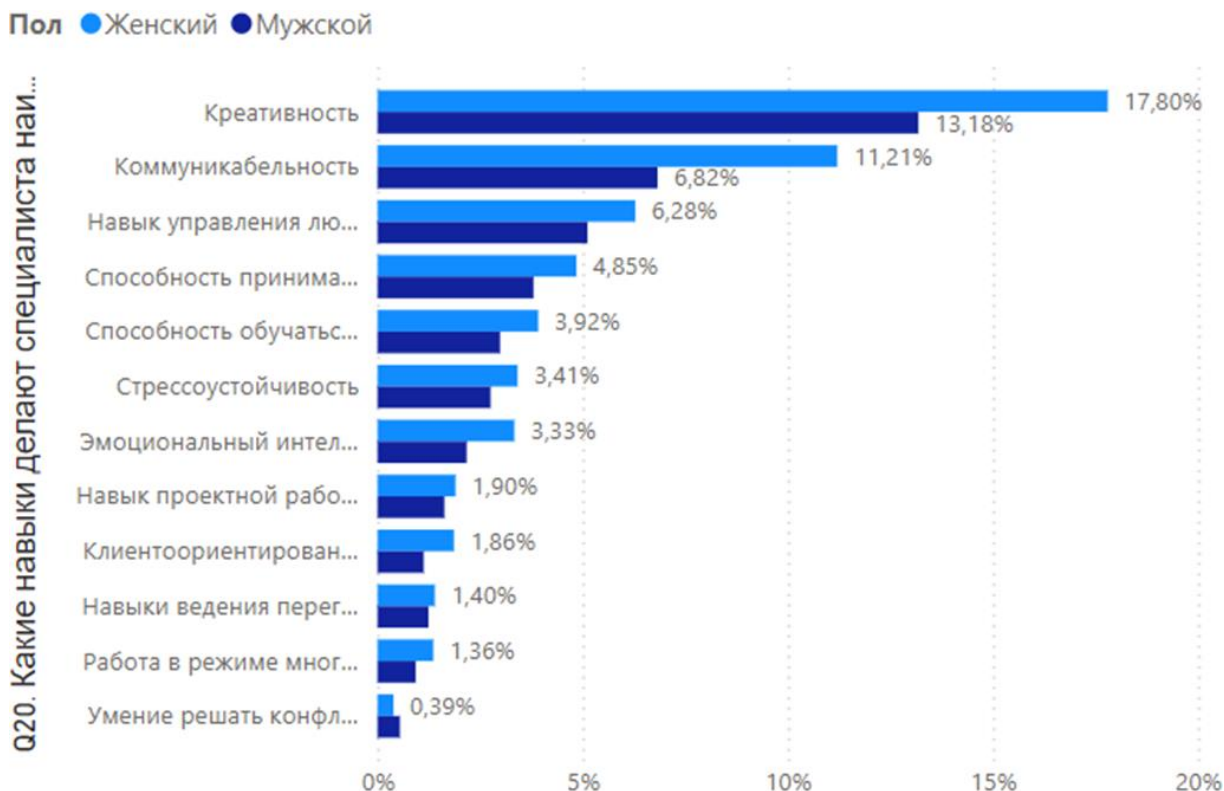
Навык коммуникабельности значим для 10,3% обучающихся русских школ и для 7,8% учащихся казахских школ. Вероятно, русскоязычные школы находятся в более урбанизированных районах, где навыки общения особенно ценятся или в этой группе школьников больше внимания уделяется навыкам общения.

Навык управления людьми чаще упоминается выпускниками казахских школ (7,3%) по сравнению с учащимися из школ с русским языком обучения (4,2%). Возможно, в казахских школах акцентируется внимание на лидерских качествах и управленческих навыках. Так же как и способность принимать самостоятельные решения для обучающихся казахских школ имеет более важное значение. Возможно, в казахских школах больше уделяется внимания самостоятельности и принятию решений.

Самый популярный ответ на данный вопрос у девушек – это креативность (17,8%), а значит девушки больше ориентированы на инновационные подходы и нестандартные решения в профессиональной деятельности (рис. 231). Навык коммуникабельности также важен для девушек больше, чем для юношей. Этот

результат может указывать на то, что девушки больше сосредоточены на навыках общения и взаимодействия.

Рисунок 231. Навыки востребованного специалиста, по ответам респондентов в разрезе гендерных характеристик

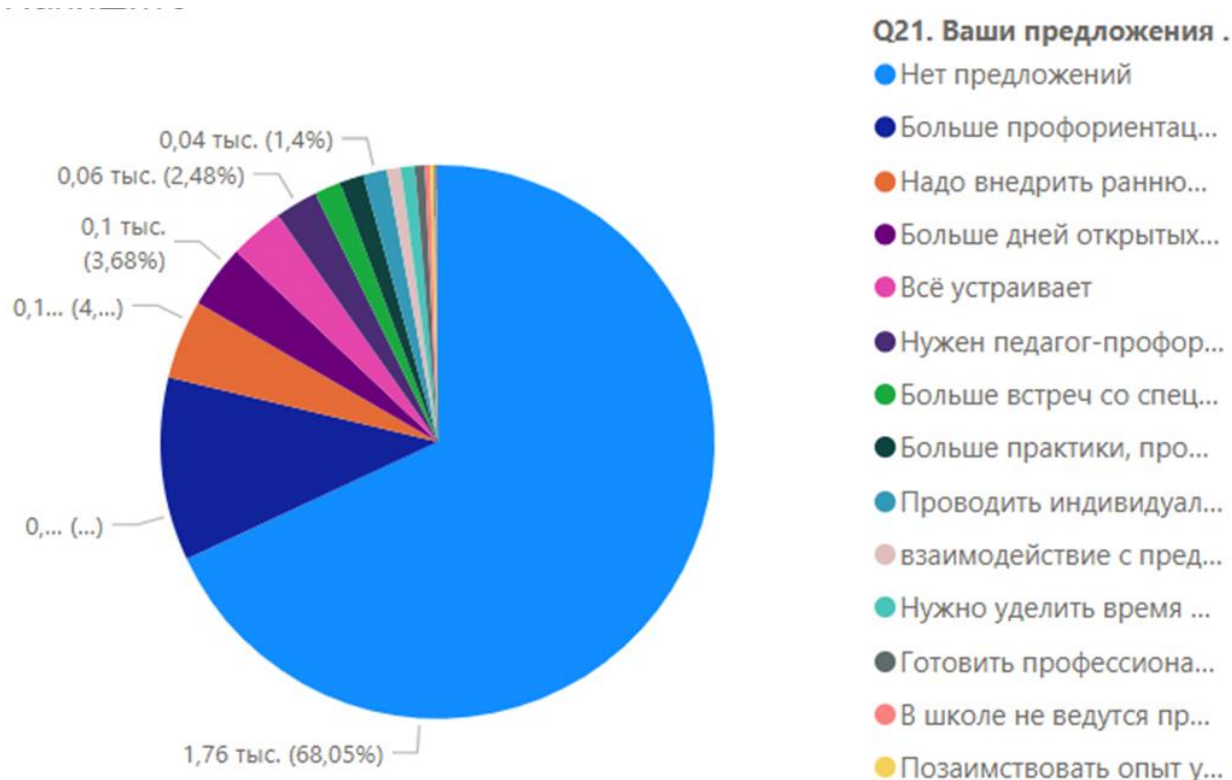


Юноши чуть больше, чем девушки отметили для себя важность такого навыка как умение разрешать конфликтные ситуации. Это может быть связано с тем, что мужчины чаще видят себя в ролях, где конфликтные ситуации неизбежны, например, в управлении, силовых структурах, или на позициях, требующих переговоров и урегулирования споров.

В конце анкетирования мы попросили выпускников 11-х классов внести свои рекомендации и предложения по улучшению профориентационной работы в школе, в стране.

Как распределились их ответы мы можем видеть на рисунке 232. Почти 70% респондентов ответили, что у них нет предложений и рекомендаций. Возможно, это связано с периодом, когда проводился опрос, в самом конце учебного года, когда школьники готовились к сдаче экзаменов и прохождению ЕНТ. И тем не менее, около 12% опрошенных предложили проводить больше профориентационных мероприятий.

Рисунок 232. Предложения школьников для улучшения профориентации в школе/стране



В

целом, выпускники озвучили следующие предложения для усиления и эффективности профориентационной работы:

- проводить больше встреч со специалистами разных профессий, дней открытых дверей и экскурсий;
- разработать больше русскоязычных профориентационных программ;
- организовать взаимодействие с предприятиями и вузами;
- необходимо внедрить раннюю профориентацию;
- нужен педагог-профориентатор;
- выделить отдельные часы на профориентацию.

Выводы по результатам анкетирования обучающихся 4, 7, 9 и 11-х классов

Анализ данных мониторинга выявил следующие важные аспекты и направления для улучшения работы по профессиональной ориентации среди школьников на различных этапах обучения.

Осведомленность и доступность профориентации

Уровень осведомленности школьников о профориентации варьируется по классам: 55,4% четвероклассников знают значение термина, 64% семиклассников и 67% девятиклассников участвовали в профориентационных мероприятиях, в то время как 42% выпускников не имели такой возможности.

Осведомленность о профориентации выше в городах и среди учащихся с казахским языком обучения. Неравномерность в доступности профориентационных мероприятий между сельскими и городскими школами, а также различия по языку обучения свидетельствуют о необходимости равного доступа к профориентации, особенно в сельских и русскоязычных школах.

Уровень вовлеченности и качество профориентационных мероприятий

Семиклассники и девятиклассники часто упоминают классные часы, лекции и экскурсии, как основные профориентационные мероприятия, тогда как в старших классах также проводятся встречи с профессионалами и дни открытых дверей. Однако почти 19% выпускников отметили, что мероприятия не повлияли на их выбор профессии. Вовлеченность Обучающихся в профориентационные мероприятия относительно высокая, но не всегда оказывается результативной. Это подчеркивает потребность в усилении качества и значимости профориентационных мероприятий, чтобы они больше соответствовали интересам школьников и способствовали осознанному профессиональному выбору.

Основные источники информации и влияние семьи

Классные руководители и родители являются ключевыми источниками информации о профессиях для всех классов (58% среди четвероклассников и 27,4% среди семиклассников). В старших классах влияние родителей и других родственников на профессиональный выбор также значительно — до 35%. Поддержка семьи играет основную роль в процессе профессионального самоопределения, что указывает на важность привлечения родителей к профориентационной работе в школе.

Профессиональные интересы и предпочтения школьников

Популярные сферы у обучающихся всех уровней среднего образования — медицина, образование, IT и творческие профессии. Девочки больше заинтересованы в профессиях с межличностным взаимодействием, тогда как мальчики ориентируются на технические и силовые специальности. Профессиональные предпочтения школьников показывают, что высокодоходные и востребованные сферы привлекают учащихся. Необходимо информировать о разнообразии профессий, включая те, которые имеют меньше популярности, но высокую востребованность на рынке труда, особенно в технических и производственных сферах. Также важно работать над устранением гендерных стереотипов в выборе профессии.

Потребности в профориентационной поддержке

От 43% до 52% обучающихся старших классов и выпускников выразили необходимость в профессиональной поддержке. В то же время 33% выпускников не получали профориентационных консультаций, а 81,3% не используют профдиагностические платформы. Высокая потребность в консультативной поддержке говорит о необходимости обеспечения квалифицированными профориентационными специалистами и расширения доступа к цифровым инструментам и платформам. Внедрение профдиагностики поможет учащимся глубже понять свои интересы и способности.

Роль профилей и их связь с карьерными целями

56,2% выпускников связывают свою будущую профессию с профилем обучения, однако 26,7% не видят связи между выбранным школьным профилем и будущей профессией. Профильное обучение эффективно помогает обучающимся определиться с профессиональными целями, но почти треть выпускников испытывает несоответствие школьного профиля своим интересам. Это указывает

на необходимость гибкости в выборе профилей и регулярного пересмотра программ профильного обучения.

Географические предпочтения и миграционные намерения

40% выпускников планируют уехать из своего региона, и только 31% намерены строить карьеру на родине. Переезд в другие регионы из-за лучших экономических условий подчеркивает необходимость развития регионов для удержания талантливой молодежи. Поддержка программ, ориентированных на развитие региональных карьерных возможностей, может снизить уровень миграции.

Потребности в улучшении профориентации

Включение родителей в профориентацию, увеличение количества встреч с профессионалами, экскурсии, раннее знакомство с профессиями и наличие профориентационного специалиста — основные предложения обучающихся. Ученики считают важным разнообразие профориентационной работы и присутствие компетентного профориентационного специалиста, что подтверждает необходимость комплексного подхода к профориентации, включая практические мероприятия и тесное сотрудничество с родителями.

Заключение

Анализ состояния профориентационной работы показывает, что, несмотря на успехи, необходимо совершенствовать доступность профориентации, повышать качество и результативность мероприятий, улучшать подготовку специалистов и использование цифровых инструментов. Также важно развивать экономические возможности в регионах, привлекать семью и устранять гендерные стереотипы.

5. Результаты мониторинга

Методические рекомендации по результатам мониторинга

Глоссарий

Готовность к профессиональному самоопределению - способность человека быть субъектом своих выборов: самостоятельно формировать и корректировать свою образовательно-профессиональную траекторию, учитывая смысловую и инструментальную стороны профессионального самоопределения.

Индивидуальная образовательно-профессиональная траектория - путь освоения универсальных и профессиональных компетенций, формируемых обучающимися совместно с педагогами-навигаторами через использование возможностей образовательной среды.

Карьера - траектория развития человека в рамках профессиональной деятельности. Представляет собой последовательность образовательных и профессиональных событий, которые проходит человек от начала трудовой деятельности до ее завершения.

Карьерная грамотность - способность использовать знания, умения и навыки для решения задач профессионального самоопределения (инструментальная сторона профессионального самоопределения), например, знания об устройстве рынков труда и возможностях профессионального образования, навыки работы с образовательными ресурсами, навыки постановки карьерных целей и т.д.

Компетенция - комплексная способность, обеспечивающая готовность человека к решению той или иной группы профессиональных задач (профессиональная компетенция) или задач надпрофессионального либо внепрофессионального характера (универсальная компетенция).

Мероприятия по профессиональному выбору - профориентационные практические мероприятия разных видов, предусматривающие включение работы педагога-профориентатора (наставника): например, профессиональные пробы, профориентационные экскурсии, мультимедийные выставки и т.д.

Мультимедийная выставка - интерактивная экспозиция с использованием мультимедийных технологий для профессиональной ориентации и выбора будущей профессии.

Партнер - юридическое лицо, осуществляющее ресурсную поддержку профориентационной программы общеобразовательной организации на основании соглашения. Может быть представлено организацией-работодателем,

организациями среднего и высшего профессионального образования, МИО, иной организацией.

Педагог-профориентатор (ответственный за профессиональную ориентацию обучающихся) - специалист, непосредственно осуществляющий педагогическую поддержку обучающихся в процессе формирования и дальнейшей реализации их индивидуальных образовательно-профессиональных траекторий. В качестве педагогов-профориентаторов могут выступать педагогические работники основного и среднего общего образования, дополнительного образования (ДО).

Проектная деятельность - это профориентационно значимая деятельность, осуществляемая обучающимся при поддержке педагога (или эксперта) по решению актуальной проблемы, ограниченная во времени и завершающаяся созданием продукта, способствующего решению обозначенной проблемы.

Профориентационная онлайн-диагностика - стандартизированная методика оценки, направленная на измерение индивидуальных свойств и качеств подростка, прямо или косвенно связанных с выбором профессиональных и образовательных траекторий.

Профессиональный выбор - решение, затрагивающее ближайшую жизненную перспективу обучающегося (в отличие от профессионального самоопределения).

Профессиональная ориентация — это целенаправленная деятельность по подготовке обучающихся к профессиональному самоопределению в соответствии с личным набором качеств, интересов, способностей, состояния здоровья и потребностей развития общества, имеющая комплексный подход в образовательной, воспитательной и иных видах деятельности.

Профессиональная проба - мероприятие, включающее в себя элементы реальной профессиональной деятельности (или моделирующее эти элементы), предполагающее оценку данной практики самим участником и оценку ее наставником, способствующее сознательному, обоснованному выбору образовательной профессиональной траектории.

Профессиональное самоопределение - процесс и результат:

- 1) выявления, уточнения и утверждения человеком собственной позиции в профессионально-трудовой сфере посредством согласования индивидуальных возможностей, личных стремлений, смыслов и внешних вызовов (смысловая сторона профессионального самоопределения);
- 2) овладения необходимым для этого инструментарием: знаниями, умениями, навыками, опытом, компетенциями (инструментальная сторона профессионального самоопределения).

Профориентационный урок - интерактивный урок для обучающихся 1-11 классов (программы адаптированы отдельно для каждой возрастной группы) общеобразовательных организаций, представляет собой вводный этап в программу профориентации мотивационно-вовлекающего, информационно-просветительского содержания.

Цели и задачи профориентационной работы в организациях среднего образования

Цель - выстраивание системы профессиональной ориентации обучающихся, которая реализуется в образовательной, воспитательной и иных видах деятельности.

Задачи:

- развитие нормативно-правового обеспечения профориентационной деятельности в организации среднего образования;
- разработка научно обоснованного содержательного наполнения профориентационной работы, с учетом разных возможностей организаций среднего образования;
- систематизация и обогащение инструментами и практиками региональных, республиканских и школьных моделей профессиональной ориентации обучающихся;
- подготовка программ повышения квалификации для специалистов, осуществляющих профориентационную деятельность в организациях среднего образования;
- включение в профориентационную работу организаций среднего и высшего профессионального образования, предприятий-работодателей, центров занятости населения, родительского сообщества и пр.;
- включение в профориентационную работу программы, предусматривающей поддержку обучающихся «группы риска» (с прогнозируемыми затруднениями трудоустройства);
- разработка механизмов мониторинга, аналитики, верификации, валидации профориентационной деятельности, ведущейся в организациях среднего образования.

Планируемые результаты:

- для обучающихся (1-11 классов) – развитие всех компонентов готовности к профессиональному самоопределению (в т.ч. повышение осознанности и самостоятельности в планировании личных профессиональных перспектив), построение индивидуального образовательно-профессионального маршрута;
- для родителей –
 - 1) получение рекомендаций по возможной помощи самоопределяющимся подросткам;

2) получение современной и актуальной информации о рынке образования и рынке труда (регионального и государственного уровней), включая информацию о наиболее перспективных и востребованных в ближайшем будущем профессиях и отраслях экономики РК;

- для педагогов и специалистов –

1) повышение квалификации в области методов и технологий профессиональной ориентации обучающихся;

2) применение методик, направленных на активизацию профессионального самоопределения, понимание возможностей и ограничений диагностических инструментов;

3) освоение новых, современных, научно обоснованных методик и технологий; - для общеобразовательных организаций –

1) повышение доли обучающихся совершивших обоснованный выбор образовательно-профессионального маршрута;

2) интерактивный мониторинг профориентационно значимых потребностей обучающихся;

3) инструменты реализации профориентации;

- для работодателей

– 1) привлечение мотивированных обучающихся к производственным задачам, повышение интереса к конкретным организациям;

2) обучение наставников, работающих с обучающимися.

Теоретическое обоснование и актуальность профориентационной работы в организациях среднего образования

Выбор индивидуальной образовательно-профессиональной траектории — это важнейшая задача, стоящая перед старшеклассниками и выпускниками школ, и от того, насколько качественно, осознанно и своевременно она решается, зависит качество последующей социальной и профессиональной жизни человека.

При этом существующие на сегодняшний день методы и подходы к информированию обучающихся о спектре современных профессий, предпринимаемые школами и регионами меры по организации профессиональной ориентации, - недостаточны [142]. Как показали результаты исследования состояния профессиональной ориентации и социализации обучающихся школ в условиях инклюзивного обучения, проведенного в 2022 году Центром инклюзивного образования Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (далее - Академия) во-первых профориентационная работа в школах не полностью учитывает потребности и индивидуальные возможности обучающихся и во-вторых при выборе профессии большинство обучающихся 6-11 классов казахстанских школ демонстрируют неосознанную некомпетентность - т.е. проявляют довольно низкую осведомленность о современном мире профессий и системе среднего профессионального образования (ТиПО) или высшего профессионального образования при невысоком уровне мотивации к выбору и освоению инструментов выбора.

Также при самоопределении школьники демонстрируют зависимость от стереотипов и мнений родителей и окружающих и в целом не воспринимают выбор карьерной траектории как актуальную для себя жизненную задачу. Описанная проблема находится в неразрывной связи с другими сложностями.

Во-первых, важная роль в решении вопросов профориентации традиционно отводится общеобразовательным организациям. При этом на сегодняшний день можно говорить о дефиците ресурсов, которыми располагают школы для выполнения этих задач. Для проведения профориентационной работы необходимо специально организованное время и место в образовательной практике, а также подготовленный специалист для осуществления такой работы, а именно педагог-профориентатор. Но в действительности необходимые для этой работы условия не всегда очевидны. Отсутствует система целенаправленного обучения педагогов содержанию и методам профориентационной работы. Также можно констатировать нехватку обоснованных научно-методических средств для проведения диагностики (доступных для работы инструментов мало, многие из них неясного качества). Участие родителей, которые чаще всего фактически обладают «решающим голосом» при формировании их детьми своей индивидуальной образовательно-профессиональной траектории, не предусмотрено в явном виде и может вступать в противоречие с профориентационной работой, проводимой в организации образования.

Во-вторых, современному миру свойственна большая степень неопределенности и изменчивости, обусловленная высокими темпами развития техники, информационных технологий, общества. В подобных условиях с уверенностью прогнозировать развитие рынка труда и востребованность профессиональных навыков на горизонте 10-15 лет становится крайне сложной задачей, так как знания в некоторых быстро развивающихся областях неизбежно «устаревают» уже на момент их получения. Этот фактор может влиять на неочевидность важности формирования образовательно-профессиональной траектории в восприятии подростка, в ряде случаев приводя даже к фактическому отказу от выбора, созданию ситуации «отложенного выбора». Восприятие профессионального образования может становиться в значительной степени мифологизированным, начинают преобладать крайние черты: от завышенных ожиданий («Главное - поступить, а дальше обо мне позаботятся») до обесценивания («Диплом не дает ничего, нужна практика»).

В-третьих, обучающиеся, проживающие в крупных городах и небольших населенных пунктах, имеют заведомо неодинаковые образовательные и профессиональные возможности. В крупных городах такие возможности представлены значительно шире, выше качество имеющихся услуг. На сегодняшний день это неравенство в немалой степени можно нивелировать благодаря широкому распространению образовательных и других услуг в сети Интернет. Однако для грамотной и эффективной навигации по таким ресурсам требуются специализированные умения и навыки, которые необходимо дополнительно формировать у молодежи (например, навык поиска достоверной информации).

Говоря о неравных условиях для профессионального самоопределения и развития, важно упомянуть и об обучающихся с особыми образовательными потребностями (ООП) и инвалидностью разной нозологии, вынужденных сталкиваться с еще большим количеством сложностей и препятствий на пути выбора и освоения профессии.

Решение всех описанных проблем может быть найдено при условии, если будет построена система профессиональной ориентации и содействия профессиональному самоопределению обучающихся, в реализацию которой могут быть вовлечены не только школы, но и организации профессионального образования, семья обучающегося, центры занятости населения, а также работодатели, - т.е. будет присутствовать преемственность и согласованность действий всех участников процесса профессиональной ориентации на каждом из этапов этого процесса. Подобная система должна включать подготовку специалистов (наставников, педагогов, психологов, социальных работников, специалистов по воспитательной работе и др.), в задачу которых будет входить комплексная, целенаправленная поддержка и помощь обучающимся в профориентации, с опорой на научно подтвержденные и успешно зарекомендовавшие себя на практике подходы и инструменты профориентации. При построении профориентационной системы важно учитывать опыт внедрения региональных моделей профессиональной ориентации обучающихся, не перечеркивая его и не противореча ему, а, напротив, способствуя обогащению и систематизации этих подходов. Кроме того, необходимо, чтобы построение образовательно-профессиональной траектории учитывало индивидуальные особенности каждого ребенка, его интересы, возможности и способности, а также особенности его возраста и состояния здоровья, имеющиеся ограничения. При этом необходимо, чтобы доступ к информационным ресурсам по профессиональному самоопределению имели не только жители крупных городов Казахстана, но и обучающиеся из сельских отдаленных территорий, вне зависимости от их социального статуса и жизненного контекста. Вследствие этого обеспечение профориентационной помощи обучающимся с 1-го по 11 классы через внедрение ранней профориентации представляется остро актуальной задачей.

Поскольку мир постоянно развивается и усложняется, появляются новые специальности и профессии, становятся востребованными новые компетенции, а полученные ранее знания и умения быстро устаревают, одной из важнейших задач современного образования становится формирование универсальных учебных действий (универсальных компетенций). Акцент смещается с передачи конкретной, узконаправленной информации на развитие у обучающихся готовности и способности эту информацию самостоятельно искать и далее применять в соответствии со стоящими перед ними учебными, профессиональными и жизненными задачами, а также способности критически эту информацию осмысливать, творчески перерабатывать и дополнять, участвовать в продуцировании нового знания. По сути, речь идет о формировании у обучающихся специфического навыка [143] - готовности и способности к самореализации (развиваться всю жизнь, учитывая происходящие изменения), в

противовес тенденции к ориентации на простые объяснения, неосознанному воспроизведению чужих сценариев, некритичному восприятию мифов, в т.ч. в сфере профориентации.

Самореализация невозможна без принятия на себя ответственности и появления активной, субъектной позиции по отношению к себе, образовательному процессу, жизни в целом. Для формирования и поддержки этих качеств необходима специальная личностноразвивающая среда, где обучающиеся превращаются из объектов в субъекты образовательного процесса, на чем основано новое ГОСО и большинство прогрессивных образовательных подходов. Несмотря на ряд содержательных различий между этими подходами, их объединяет общее понимание актуальных задач современного образования - обеспечить человека инструментами для того, чтобы он:

- был готов действовать в ситуациях неопределенности и мог адаптироваться к изменениям;
- был способен видеть альтернативные возможности и самостоятельно совершать осознанный выбор;
- ориентировался на проявление креативности в поиске нестандартных решений появляющихся новых задач;
- умел ориентироваться в информационном потоке для достижения поставленных целей;
- сохранял и развивал осознанность и рефлексивность в отношении своего личностного и профессионального развития;
- был в состоянии учитывать как свои собственные, индивидуальные ценности и потребности, так и ценности, потребности и особенности окружающих, а также признавал социальное многообразие и важность толерантного отношения к различиям.

Таким образом, современная и эффективная программа профессиональной ориентации должна выполнять опережающую, преадаптивную и прогностическую функции, способствуя развитию у обучающихся готовности к профессиональному самоопределению. Используемое понятие профессионального самоопределения неслучайно, оно охватывает всю совокупность частных выборов, совершаемых человеком в данной области (в течение всей жизни). В отличие от профессионального выбора, профессиональное самоопределение затрагивает более широкую жизненную перспективу личности, опосредовано более отдаленными жизненными целями.

Готовность к профессиональному самоопределению является комплексной характеристикой, имеющей как смысловую, содержательную, так и инструментальную стороны. К смысловой его стороне относятся мотивационно-личностные и психофизиологические предпосылки выбора профессии: интересы, мотивы, способности субъекта, его когнитивные качества, особенности нервной системы и др., а также готовность к выбору профессии в узком смысле слова - т.е. осознание и принятие на себя задачи профориентации как таковой, наличие внутренней мотивации (интереса) для ее решения.

К инструментальной стороне готовности к профессиональному самоопределению относится уровень информированности о современном мире

профессий, системе профессионального образования, способность использовать другие специальные знания и навыки, которые входят в понятие карьерной грамотности.

Сформированность как смысловых, так и инструментальных аспектов готовности к профессиональному самоопределению приводит к готовности обучающегося деятельно вкладываться в процесс самоопределения, инициативно и самостоятельно выстраивая индивидуальную образовательную профессиональную траекторию.

Таким образом, профессиональный выбор обучающихся предполагает формирование и развитие трех компонентов готовности к профессиональному самоопределению: мотивационно-личностного (смыслового), когнитивного (карьерная грамотность) и деятельностного. Систематическая, комплексная работа в этих трех взаимосвязанных направлениях (включающая как участие самого школьника, так и активную поддержку со стороны родителей и педагогического коллектива организации среднего образования) может позволить обучающемуся осознать себя в качестве активного субъекта выбора, отразить свои сильные стороны, ресурсы и ограничения (как объективные, так и устранимые), сверить свои представления о мире профессий и желаемых целях с действительностью, приступить к процессу профессиональных проб и отработке навыков профессионального выбора в конкретных жизненных ситуациях.

В результате системной работы неосознанная некомпетентность обучающихся в сфере профессионального самообразования сможет трансформироваться сначала в осознанную некомпетентность (понимание собственных дефицитов в вопросах выбора при осознании актуальности темы профориентации), а затем - в осознанную компетентность. Это станет возможным благодаря сочетанию мотивационно-активизирующего, информационно обучающего и практико-ориентированного подходов к формированию готовности к профессиональному самоопределению (наряду с диагностико-консультационным подходом для определения уровня склонностей, мотивации и знаний обучающихся).

Важно отметить, что планирование своих профессиональных и жизненных перспектив — это дело каждого человека, проявление его стремлений и свободы выбора. В то же время человек является частью общества, и общество заинтересовано в том, чтобы каждый, видя возможности для себя, стремился к тому, чтобы участвовать в жизни общества и его развитии.

Результаты, достигнутые в ходе системной работы, будут иметь не временный, а пролонгированный эффект, поскольку процесс профессионального самоопределения не является узко локализованным в на уровне начального и среднего образования и не заканчивается с выбором направления профессионального образования по окончании школы. Как уже отмечалось ранее, современный меняющийся мир является вызовом для образования и требует, чтобы оно было непрерывным на протяжении всей жизни человека.

Таким образом, система профориентационной работы рассчитана на освоение универсальных компетенций, касающихся всего цикла

профессионального самоопределения и охватывающих одновременно несколько его уровней [144]:

- целевой (наличие целевых установок, значимых для процесса профессионального самоопределения);
- мотивационный (сформированность профессионально-трудовой мотивации и ценностных ориентаций);
- информационный (профессионально-образовательная информированность, карьерная грамотность);
- деятельностный (опыт профориентационно значимой деятельности, ведущий к получению профориентационно значимых результатов);
- рефлексивный (осознание и самооценка процесса своего профессионального самоопределения и его результатов).

В **Приложении 1** указаны возможные критерии для оценки сформированности данных компетенций. К долгосрочным эффектам можно отнести выработку у обучающихся определенного личностного отношения к процессу и задачам самоопределения (причем не только в сфере выбора профессии, но и в общем жизненном смысле), готовности к активному и самостоятельному изучению спектра потенциальных профессий и средств их освоения (а также понимание того, что в определенных условиях и контекстах может быть важно не просто выбирать из уже готовых, заранее представленных вариантов образовательно профессиональной траектории, но и формировать ее самостоятельно, соотнося с общественными задачами). Это способствует не только профессиональной самореализации обучающихся, предотвращению структурного кризиса на рынке труда - но и развитию страны и общества.

Методические подходы и принципы реализации профориентационной работы в организациях среднего образования

В рамках профориентационной работы в организациях среднего образования задачи формирования готовности к профессиональному самоопределению реализуются через сочетание следующих основных подходов:

- мотивационно-активирующий подход - привлечение внимания обучающегося к теме профориентации, пробуждение у него интереса к процессу выбора индивидуальной образовательно-профессиональной траектории, проблематизация темы профессионального будущего (и жизненного будущего в целом), подготовка основы для развития внутренней мотивации к построению своей индивидуальной образовательно-профессиональной траектории с опорой на собственную активность в исследовании интересующих школьника вопросов. Активное использование данного подхода актуально на протяжении всего периода профессионального самоопределения;
- информационно-обучающий подход - помощь обучающемуся в ориентации в мире современных профессий, информирование о рынке труда и отраслях экономики, проработка заблуждений и мифов, связанных как с конкретными профессиональными областями, так и с логикой получения профессионального образования и связью между образованием и дальнейшим трудоустройством, что создает основу карьерной грамотности;
- практико-ориентированный подход - разработка специальных мер, позволяющих обучающемуся установить связь между получаемыми теоретическими знаниями и текущими и будущими практическими действиями, необходимыми для освоения выбранной специальности; решение реальных практических кейсов от работодателей; разработка и реализация собственной индивидуальной образовательно-профессиональной траектории; участие в профессиональных пробах и др.;
- диагностико-консультативный подход - помощь обучающемуся при выстраивании картины себя как будущего профессионала путем исследования своих ресурсов и дефицитов, сильных сторон и зон роста, исходных знаний, интересов и склонностей. Проведение диагностики с использованием специально разработанных и апробированных современных инструментов, а также консультирование по вопросам профессионального самоопределения — это важные задачи на протяжении всего процесса работы с обучающимися разных возрастных групп, что позволяет не только выявить исходный уровень сформированности готовности к профессиональному самоопределению, но и отследить ее изменения.

К принципам реализации профориентационной работы в организациях среднего образования относятся:

- системность - использование комплексного подхода, включающего знакомство с миром профессий, диагностику профессиональных склонностей,

профессиональные пробы, интерактивные информационные программы. Все подходы реализуются в формате, активизирующем профессиональное самоопределение; некоторые активности предполагают преимущественно игровой формат для вовлечения максимального количества обучающихся;

- систематичность - реализация профориентационной работы в течение нескольких лет, при которой все участники могут наблюдать динамику своего развития. Работа разбита на этапы, логически связанные между собой. Обучающийся получает обратную связь и рекомендации с учетом меняющихся данных в тех активностях, которые отвечают его особенностям, запросам и уровню готовности к профессиональному самоопределению;

- доступность - возможность для любого обучающегося по программе начального, основного среднего и общего среднего образования (или его родителя/ законного представителя) воспользоваться профориентационной помощью. Для лиц с ООП предусмотрены адаптированные методики. Каждый обратившийся получает обратную связь с рекомендациями;

- межведомственность - создание эффективных технологий работы на основе единого информационного поля всех причастных к системе профориентации ведомств (Министерство просвещения, Министерство труда и социальной защиты, Министерство науки и высшего образования, Министерство промышленности и строительства, Министерство туризма и спорта и т.д.) и общих скоординированных усилий - что исключает возможность управленческого и содержательного дублирования.

Профориентационный минимум вводится для обучающихся 1–11 классов общеобразовательных организаций, включая детей с ООП и инвалидностью. Все виды активности и материалов в рамках профориентационной работы в школе (видео контент, статьи, тематические онлайн-уроки, методы диагностики, мероприятия) разрабатываются с учетом всех особенностей обучающихся и ориентированы на разные возрастные группы. Для реализации профориентационных мероприятий в общеобразовательной организации рекомендуется использовать следующие форматы: урочная деятельность, внеурочная деятельность, воспитательная работа, ДО, взаимодействие со стейкхолдерами, родителями и профессиональное обучение.

Воспитательный потенциал профориентационной деятельности в организациях среднего образования

Самоопределение каждого человека, как профессиональное, так и личностное, определяет не только индивидуальную жизнь этого человека, но и жизнь окружающих людей: как ближнего круга, семьи, близких, так и региона, а далее всей страны и даже мира. Из множества выборов каждого человека в итоге складывается жизнь общества: если молодой человек интересуется профессиональным делом, которое он выбрал, совершенствуется в нем, ответственно относится к результатам своего труда, есть основания предполагать, что у этого человека выше профессиональные результаты, выше его жизненная

удовлетворенность, благосостояние, выше и качество того профессионального продукта, который он создает [145]. Верным может быть и обратное: если большинство людей выбрали дело в жизни, профессию, к которой они не испытывают никакого интереса, это сказывается в итоге на других людях (приводя к услугам и продуктам труда низкого качества, несбалансированному рынку труда, низкой производительности труда).

Таким образом, общество, которое стратегически планирует свое развитие, не может не заботиться то, как именно будет совершаться выбор профессионального направления молодежью, готовы ли молодые люди брать на себя ответственность за то пространство (здесь имеется в виду и места, и люди), в котором выросли, знают ли и гордятся ли теми достижениями, которые совершили представители родного края.

Общеобразовательная организация является тем единственным, по сути, институтом социализации, где у общественных институтов и органов власти есть возможность системно влиять на воспитание ценностных ориентиров молодых людей. В связи с этим, необходимо с ответственностью относиться к содержательному наполнению такого влияния.

Следует согласиться с профориентологами в том, что сопровождение профессионального самоопределения — это самостоятельное направление деятельности, наряду с обучением и воспитанием. Тем не менее, можно говорить о «воспитательном потенциале профориентационной деятельности» [146]. Такой потенциал может быть реализован в воспитании ценностных ориентиров, важных для развития общества.

Существуют исследования о связи благосостояния общества и ценности труда у его членов. Можно наблюдать, что ценность труда непосредственно влияет на благосостояние, и те общества, которые транслируют эту ценность, имеют более развитую экономику и технологии. Таким образом, воспитание уважения к труду видится важной задачей. Вместе с тем, такая ценность как послушание не является таким ориентиром: более успешны те сообщества, которые не требуют от детей жесткого повиновения [147].

Влияние на формирование такого рода ориентиров можно реализовать в самых разных видах профориентационной работы:

- в учебной деятельности (обсуждение значимости учебного предмета в профессиональной деятельности и важности образования вообще);
- в деятельности мастеров и наставников (поскольку в профессиональных пробах передается не только профессиональное мастерство, но и отношение к данной профессиональной деятельности, понимание ее значимости для общества, перспектив, задач, которые необходимо решить);
- при посещении профориентационных выставок, где обучающиеся смогли бы увидеть и достижения, и приоритеты развития, которое ставит перед собой Казахстан.

Планируя и реализуя систему воспитательных мероприятий по профориентации, необходимо исходить из следующих принципов:

- соответствие ценностям среднего образования, обозначенным в новом ГОСО;

- соответствие принципам и Плану работы по реализации программы воспитания «Біртұтас тәрбие» в организациях образования [148];
- систематичности и преемственности. Работа начинается не вдруг, когда любому старшекласснику предстоит определяться с выбором, какому труду посвятить себя после последнего звонка, а заблаговременно, пронизывая и связывая все уровни школьного обучения;
- учета особых образовательных потребностей, индивидуальных особенностей и дифференцированного подхода. Профориентация не может быть унифицированной по формам и содержанию в разных классах, весь ее ход должен определяться как возрастными, так и личностными особенностями детей, их склонностями, темпераментом, знаниевой базой и т.д.;
- оптимального сочетания массовых, групповых и индивидуальных форм профориентационной работы. Использование разных по степени активной включённости и количеству участников форм позволит донести нужную информацию (публичные выступления), увидеть уровень сформированности коммуникативной культуры и навыков построения стратегии партнерского взаимодействия (работа в команде), детальнее ознакомиться с миром увлечений, склонностей обучающегося, чтобы, ориентируясь на него, выстраивать дальнейшую личностно-ориентированную профориентационную траекторию;- социального партнерства (школа, семья, профессиональные учебные заведения, профцентры, службы занятости, общественные организации и пр.). В школе, даже столь увлекательно и методически грамотно повествующей о полном спектре профессий, обучающиеся видят «в действии» профессию педагогическую. Взаимодействие с различными профессиональными и общественными кругами привнесет в профориентационную работу с обучающимися практический смысл.

Из этого принципа логично выстраивается еще один: принцип практической значимости и связи с общественными реалиями. Подразумевается построение педагогической (просветительской, агитационной, консультативной) работы исходя из кадровой потребности рынка и общества. Как представляется, этот принцип должен состоять в тесном единстве с принципом опоры на региональный рынок труда. Мотивация школьников на проживание и труд на территории своей малой родины – один из воспитательных контекстов педагогической и, в частности, профориентационной работы с ними. Поэтому знание общественно-экономической и кадровой ситуации в регионе является для обучающихся немаловажным фактором на этапах их профессионального самоопределения.

Рекомендации по организации профориентационной работы в организациях среднего образования

В целях реализации комплексной профориентационной работы на всех уровнях организаций среднего образования необходимо руководствоваться настоящими методическими рекомендациями.

Профориентационная работа в организациях образования включает в себя комплекс мер по формированию готовности к профессиональному самоопределению обучающихся с учетом запросов экономики в кадрах и специфики рынка труда как регионального, так и национального уровней.

Целевая аудитория - обучающиеся 1-11 классов общеобразовательных организаций, включая обучающихся с ООП и инвалидностью; родители и педагоги; представители систем ТиПО и ВО; организации-работодатели региона.

Содержание предполагает спецификацию по четырем возрастным группам, возрастные группы соответствуют каждому из уровней обучения - с 1-го по 11-й. Все виды активностей и материалов (видео-контент; статьи с описанием профессий, в т.ч. профессий будущего; тематические онлайн-уроки; методы диагностики; мероприятия в рамках партнерского формата с работодателями, организациями среднего и высшего профессионального образования; профессиональные пробы на базе стейкхолдеров; статьи и семейные тесты для родителей) разрабатываются с учетом возрастных особенностей обучающихся и ориентированы на разные возрастные группы.

Отдельная спецификация - для групп обучающихся с особыми образовательными потребностями и инвалидностью с разными нозологиями по возрастам.

Организация образования самостоятельно выбирает уровень реализации профориентационной программы в зависимости от приоритетов развития и возможностей для каждого из классов, участвующих в профориентационной работе.

В образовательной организации необходимо создать следующие организационные и методические условия:

- назначить в школе ответственного по профориентации (как правило, эту роль выполняет заместитель директора);
- определить ответственных специалистов по организации профориентационной работы из числа педагогических работников (педагог-профориентатор, педагог-предметник, классный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог и др.);
- данным специалистам – необходимо пройти подготовку по программе ПК (повышения квалификации, не менее 36 часов);
- разработать план профориентационной работы с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, входящих в учебные группы.

Для удобства восприятия обучающимися профориентации используется вспомогательная классификация основных отраслей экономики, обеспечивающая распределение по 9 крупным группам – «профессиональным средам» (таблица 8).

Таблица 8 – Отраслевой состав профессиональных сред

Наименование и описание профессиональной среды	Отрасли, входящие в профессиональную среду
Здоровая среда Забота о здоровье человека, борьба с болезнями и увеличение продолжительности жизни – это основа любого современного общества (или общества будущего). В это направление входит все, что связано с нашим здоровьем, его охраной и заботой о нем.	Медицина и фармация Биотехнологии (биоинженерия и генетика, исследования, технологии) Экология
Комфортная среда Человеку необходимо, чтобы пространство вокруг него было комфортным – чтобы близко была вся необходимая инфраструктура, чтобы были удобные и надежные дома, чтобы в них было светло и тепло, чтобы можно было легко добраться из точки А в точку Б, да и, в конце концов, чтобы было красиво вокруг! Кто делает так, чтобы наша жизнь была удобной и приятной?	Строительство, архитектура Благоустройство, жилищно-коммунальное хозяйство Транспорт, транспортная инфраструктура Энергетика
Безопасная среда Безопасность – одна из базовых потребностей человека, наравне со здоровьем и комфортом. Что может нанести вред человеку? Стихийные бедствия, техногенные катастрофы, аварии, социально-политические конфликты. Кроме того, XXI век принес человеку не только достижения научно-технического прогресса, но и новые проблемы, в т.ч. изменение климата, экологические катастрофы, просто хулиган в темной подворотне. А как насчет киберпреступников? Кто защитит от всего этого?	Кибер-(информационная) безопасность Министерство по чрезвычайным ситуациям (МЧС) и пожарные Полиция, охрана, Вооруженные силы
Креативная среда Каждый человек уникален, у каждой страны и народа есть своя история и своя культура. Сохранение и развитие этой культуры, возможность самовыражения и духовного развития, возможность просто делать нашу жизнь ярче и веселее – ключевые моменты для любого общества. Поэтому все, что связано с искусством, креативом, творчеством является неотъемлемой частью любого гармоничного социума. Более того, часто в самые тяжелые времена именно искусство становится залогом выживания общества!	Искусство (изобразительное, артистическое, литература, музыка) Дизайн, мода Медиа (средства массовой информации и блогосфера) Индустрия развлечений
Умная среда Высокий уровень образования не просто так считается признаком развитого общества, а ученые, исследователи и научные сотрудники – его бесценными «мозгами». Технологии, которые есть у	Фундаментальная наука Сфера образования Телекоммуникации и робототехника

нас сегодня, лекарства и уровень медицины, все наши знания о планете – это все результат работы многих поколений ученых, их исследований и экспериментов. А сколько всего еще предстоит узнать! Но умными сегодня могут быть не только люди – машины тоже существенно «умнеют». Представь, как цифровизация влияет на жизнь целого города. Все процессы автоматизируются, создаются огромные базы данных, которые обрабатывают суперкомпьютеры, искусственный интеллект (ИИ) помогает предоставлять все новые и новые сервисы.	
Социальная среда Человеку испокон веков свойственно собираться в группы, формировать сообщества, города, страны. И, как бы ни разрасталось общество, все равно именно межличностное общение остается основой любого социума. Люди помогают друг другу, предлагают друг другу разные услуги, стараются удовлетворять потребности и желания друг друга. Создание общественных благ и помощь человеку – основа социальной среды.	Сервис и торговля Туризм и индустрия гостеприимства Социальная сфера Волонтерство
Деловая среда Экономическое развитие и финансовая жизнь общества также является одним из важнейших факторов в его существовании. Человек, открывший небольшой продуктовый магазин, или художник, рисующий иллюстрации на заказ, – это все так или иначе предприниматели, и все они являются неотъемлемой частью здоровой экономики. Крупные бизнесмены и небольшие стартаперы, банкиры и финансисты – без них невозможно существование финансовой системы общества.	Государственная служба Финансы, экономика, банки Юриспруденция и право Предпринимательство
Индустриальная среда Для обеспечения жизнедеятельности обществу необходимы ресурсы и промышленность. Для того, чтобы строить дома и дороги, обеспечивать их теплом и электричеством, производить технику, автомобили, мебель, электроприборы и вообще все, что нас окружает – нужны ресурсы и полезные ископаемые, а также заводы и промышленные предприятия, которые будут из сырья получать необходимые человеку вещи.	Тяжелая промышленность Легкая промышленность Машиностроение (авиастроение, автомобилестроение, судостроение) Добыча и переработка
Аграрная среда Кто делает так, чтобы на твоём столе была свежая, вкусная, разнообразная и полезная еда, для которой, как минимум, необходимо многое вырастить! А еще собрать, обработать и доставить до тебя. Поэтому перед специалистами, которые работают в этой отрасли, стоит немало вызовов. Людям уже сейчас нужно больше питания, чем успевают производить. Изменения климата, усталость почвы и, как	Селекция и генетика Растениеводство и садоводство Животноводство Пищевая промышленность

следствие, снижение урожайности – над этими вопросами трудятся агрономы, животноводы, биологи, зоотехники и агроэкологи. Агропромышленный комплекс Казахстана является одной из основных отраслей экономики нашей страны.	

Вне зависимости от профессиональных предпочтений обучающихся важно вооружить их пониманием общеотраслевых тенденций и требований, влияющих на «фокусировку» рынка труда. А именно:

- 1) тотальное продвижение информационных технологий во все сферы жизнедеятельности – это влечет за собой требование осваивать новые инструменты работы в сети Интернет;
- 2) корпоративность (кросс-функциональность) – требование работать в команде, неся ответственность, прогнозируя и понимая зависимость от деятельности каждого сотрудника;
- 3) мобильность – требование готовности к переменам, в том числе вида деятельности, места работы, окружения. Для ситуации на отечественном рынке вакансий уже становится нормой смена человеком профессий до 6-7 раз;
- 4) расширение состава внештатных работников – подбор временного персонала под конкретный проект, что мотивирует сотрудников держать себя в профессиональном «тонусе», умело позиционировать, быть конкурентоспособным;
- 5) универсальность – требование уметь многое и уметь работать «на стыке» областей, обладая развитыми универсальными навыками.

Профориентационная работа на подготовительном этапе профориентации (1-4 классы)

Целью профориентационных воздействий на данном образовательном этапе считается формирование добросовестного отношения к труду, понимания его роли в жизни человека и общества, установки на выбор профессии и развитие интереса к трудовой деятельности.

К задачам профориентации в начальной школе относятся:

- разъяснение обучающимся общественной значимости различных профессий, их важности и необходимости;
- знакомство младших школьников с особенностями социальнопроизводственной инфраструктуры района, города;
- привитие элементарных трудовых навыков;
- формирование положительной направленности к трудовой деятельности.

В начальной школе (1-4 классы) главным содержанием профориентационной работы выступает расширение кругозора в области многообразия видов труда и профессий. Преимущественно, профориентационная работа осуществляется в информационно-просветительском направлении. Основными задачами здесь выступают формирование интереса к познанию и миру труда, реалистических представлений о труде, воспитание уважения к труду и людям труда через посильную практическую включенность в разнообразные

виды деятельности – досуговой, исследовательской, трудовой, творческой, социальной; развитие мотивации к учебе и труду через систему активных методов познавательной и профориентационной игры; выявление общих тенденций в развитии способностей ребенка в совместной деятельности с родителями и педагогами; развитие творческих способностей детей в процессе активного познания специфики и игровой имитации разнообразных, в том числе редких профессий.

Примерное наполнение профориентационной работы в начальных классах выглядит так:

1 класс – формируются первые умения и навыки общего труда на пользу людям, культура труда, расширяются знания о производственной деятельности людей, о технике; воспитывается уважение к людям труда, понимание значения труда в жизни человека.

2 класс – продолжается знакомство школьников с трудом окружающих людей, углубляются их представления о разных профессиях. Дети учатся устанавливать отношения в трудовых группах, осваивать различные умения и навыки трудовой деятельности.

3 класс – продолжается развитие общетрудовых знаний, умений и навыков, знакомство с трудом окружающих людей и их профессиями, выработка первых навыков организации своей работы и работы товарищей. Воспитывается чувство ответственности за качество выполняемой работы.

4 класс – обобщаются и развиваются представления о труде, полученные ранее; воспитывается любовь к труду, уважение к людям труда. Расширяются и углубляются представления о различных профессиях. Ученик должен владеть информацией о мире профессий, уметь самостоятельно подготовить развернутое описание профессии.

Педагоги-практики отмечают, что трудности профессионального самоопределения возникают у двух категорий младших школьников:

1) дети хорошо учатся, но учеба представляет для них единственную ценность, они ничем более не увлечены;

2) дети активны как в учебной, так и во всех других видах деятельности. Им интересно все, они загружены по всем возможным направлениям внеурочной деятельности и дополнительного образования. Успешность сопутствует во всех действиях. Однако школьник не может определиться с приоритетами, с чем он хотел бы связать свою жизнь в будущем и даже чему в большей степени посвящать свое время в настоящем.

В целом по итогам профориентационной работы на ступени начального образования младшие школьники должны:

знать и понимать:

- роль труда в жизни человека;
- необходимость бережного отношения к результатам своего труда, труда других людей, к школьному имуществу, к учебникам, к личным вещам;
- необходимость получения профессии.

уметь:

- соблюдать порядок на рабочем месте, в классе, в группе;

- проявлять дисциплинированность, последовательность и настойчивость в выполнении учебно-трудовых заданий;

- участвовать в общественно-полезной деятельности.

Выбор организационных форм профориентации для этого уровня образования должен опираться на тот факт, что дети практически до окончания начальной школы находятся на стадии конкретно-наглядных представлений о профессиях и что для младшего школьника познавательная деятельность становится ведущей. Это хорошая возможность создать прочную эмоционально-наглядную основу для последующего развития профессионального самосознания. Главным образом – через игру: это основная форма профориентационной работы с учениками начальной школы. Примеры профориентационных технологий (игр, упражнений, заданий и т. д.) даны в **Приложении 2**.

Сопутствующие виды деятельности – слушание, обсуждение, инсценирование и сочинение сказок о труде и профессиях; рисование и фантазирование; разгадывание и сочинение загадок о профессиях. Неотъемлемой формой работы на каждом возрастном этапе выступает беседа, но в начальной школе профориентационную беседу тоже целесообразно строить с элементами игры.

Как таковые профориентационные занятия в первом классе могут отсутствовать, но и со второго класса желательно, чтобы они включали в свое содержание 2-3 игры. Следует помнить и о том, что дети младшего школьного возраста лучше воспринимают и включаются в действие относительно распространенных профессий, которые близки и окружают их в повседневной жизни.

Формы, виды работ и непосредственно игры, которые можно предложить в качестве профориентационных в начальной школе.

- «Угадай профессию», «Собери профессию», «Пирамида», «Строители» и пр. (настольные игры типа «профлото»);

- «Угадай, кто...» (произносится фраза, по которой определяется принадлежность к профессии, например: «В Астане полдень», «Ваши документы...»);

- «Бюро находок» (или «Кто потерял инструмент?»); называется или демонстрируется инструмент (его изображение), поступивший в «бюро находок», требуется определить потерявшего его владельца);

- «Найди лишнее» (определить, какое из слов нарушает «цепочку» технологического процесса, например: ткань –сантиметровая лента –пуговица – тарелка –игла и т.д.);

- Игры по станциям («кондитерская», «медицинская», «агрономическая» и пр.);

- Сюжетно-ролевые игры из внешкольной жизни младших школьников («Ухаживаем за больной бабушкой», «На даче» и т.д.);

- Игры на профессиональные сюжеты («Банк», «Магазин», «Поликлиника» и т.д.);

- Игры на развитие технической смекалки, творческих способностей, воображения («Я –конструктор», «Я –дизайнер» и т.д.);
- Работа над рассказами о профессиях;
- Работа со стихотворными текстами о профессиях (например, Дж.Родари «Чем пахнут ремесла?», В.Маяковского «Кем быть?» и пр.).

Текст физкультминутки, необходимых для эмоционально-физических разгрузок на уроках в начальной школе, тоже может быть ориентирован на труд и профессию.

Некоторые педагоги уже в начальной школе вводят понятие «профессиональные пробы», и это, скорее, пропедевтический этап к проведению профессиональных проб в среднем и старшем звене. Например, маленький «агроном» может участвовать в выращивании рассады, фотограф – провести фотосессию на заданную тематику, журналист – взять интервью.

В основной школе происходит развитие у школьников личностного смысла в приобретении познавательного опыта и интереса к профессиональной деятельности; представления о собственных интересах и возможностях; приобретение первоначального опыта в различных сферах социально-профессиональной практики: технике, искусстве, медицине, сельском хозяйстве, экономике и культуре. Этому способствует выполнение обучающимися профессиональных проб, которые позволяют соотнести свои индивидуальные возможности с требованиями, предъявляемыми профессиональной деятельностью к человеку. Далее, с 8 класса, ожидается уточнение образовательного запроса в ходе факультативных занятий и других курсов по выбору, возрастает роль группового и индивидуального консультирования с целью выявления и формирования адекватного принятия решения о выборе профиля обучения; формирование образовательного запроса, соответствующего интересам и способностям, ценностным ориентациям.

Поэтому период обучения в 5-7 классах можно уверенно назвать этапом формирования профессиональной направленности, а в 8-9 классах – этапом полноценного формирования профессионального самосознания.

Обучающиеся ступени основного общего образования наиболее сензитивны (восприимчивы к триггерам и раздражителям) к воздействию методов профессионального воспитания, которое включает в себя формирование склонностей и профессиональных интересов школьников.

Сущность педагогической работы по профессиональному воспитанию в данный период заключается в том, чтобы побуждать обучающихся к участию в разнообразных формах учебной и внеклассной работы, общественно-полезному и производственному труду, к активной пробе сил. Это позволяет на практическом опыте узнать и определить свои склонности и способности. Склонность развивается в процессе деятельности, а профессиональные знания успешно накапливаются при наличии профессиональных интересов. На этом этапе профориентационной работы более продуктивны формы индивидуальной и групповой организации профессиональной ориентации обучающихся.

Формами индивидуальной и групповой организации профессиональной ориентации обучающихся являются: «ярмарки профессий», дни открытых дверей, экскурсии, предметные недели, олимпиады, конкурсы.

«Ярмарка профессий» как форма организации профессиональной ориентации обучающихся предполагает публичную презентацию различных профессиональных занятий с целью актуализировать, расширить, уточнить, закрепить у школьников представления о профессиях в игровой форме, имитирующей ярмарочное гуляние. Общая методическая схема предусматривает оборудование на некоторой территории площадок («торговых палаток»), на которых разворачиваются презентации, участники имеют возможность свободного передвижения по территории ярмарки от площадки к площадке в произвольном порядке. В «Ярмарке профессий» могут принимать участие не только обучающиеся, но и их родители, специально приглашенные квалифицированные широко известные признанные специалисты.

Дни открытых дверей в качестве формы организации профессиональной ориентации обучающихся наиболее часто проводятся на базе организаций среднего и высшего профессионального образования и призваны презентовать спектр образовательных программ, реализуемых образовательной организацией, в ходе такого рода мероприятий пропагандируется обучение в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, а также различные варианты профессионального образования, которые осуществляются в этой образовательной организации.

Экскурсия как форма организации профессиональной ориентации обучающихся представляет собой путешествие с познавательной целью, в ходе которой экскурсанту предъявляются (в том числе специально подготовленным профессионалом – экскурсоводом) объекты и материалы, освещающие те или иные виды профессиональной деятельности. Профориентационные экскурсии организуются на предприятия (посещение производства, музея), в музеи или на тематические экспозиции, в организации профессионального образования. Опираясь на возможности современных электронных устройств, следует использовать такую форму как виртуальная экскурсия по производствам, образовательным организациям.

Предметная неделя в качестве формы организации профессиональной ориентации обучающихся включает набор разнообразных мероприятий, организуемых в течение календарной недели, содержательно предметная неделя связана с каким-либо предметом или предметной областью («Неделя математики», «Неделя биологии», «Неделя истории»). Предметная неделя может состоять из презентаций проектов и публичных отчетов об их реализации, конкурсов знатоков по предмету/предметам, встреч с интересными людьми, избравшими профессию, близкую к этой предметной сфере.

Олимпиады по предметам (предметным областям) в качестве формы организации профессиональной ориентации обучающихся предусматривают участие наиболее подготовленных или способных в данной сфере, олимпиады по предмету (предметным областям) стимулируют познавательный интерес.

Конкурсы профессионального мастерства как форма организации профессиональной ориентации обучающихся строятся как соревнование лиц, работающих по одной специальности, с целью определить наиболее высококвалифицированного работника. Обучающиеся, созерцая представление, имеют возможность увидеть ту или иную профессию в позитивном свете, в процессе сопереживания конкурсанту у школьников возникает интерес к какой-либо профессии».

В старшей школе (10-11 классы) осуществляется самоподготовка и саморазвитие, формирование профессиональных качеств в избранном виде труда (или, по крайней мере, труда, которому в большей степени отдается предпочтение), коррекция профессиональных планов, оценка готовности к избранной деятельности. Можно считать, что это этап уточнения социально-профессионального статуса (10—11 классы).

Профессиональная информация в старшей школе должна охватывать своим содержанием раскрытие перспектив отрасли, в которой обучающийся намерен выбрать профессию; место выбранной им профессии среди других профессий определенной отрасли; перспективы совершенствования своей профессии и своего профессионального роста; условия работы по избранной профессии; объем знаний, умений и навыков, которых требует предполагаемая профессия.

В старшей школе особая значимость принадлежит активным и интерактивным стратегиям воспитательной и профориентационной работы, где молодые люди могут аргументированно выражать свое мнение, отстаивать личностные позиции, делиться информацией и черпать ее в процессе дискуссионных форм взаимодействия.

Кроме того, чаще, нежели в начальной и средней школе, следует прибегать к индивидуальному и групповому консультированию, а также элементам тренинга и полноценным профессиональным тренингам.

Для старшеклассников возрастает также роль сотрудничества с организациями профессионального образования, которые являются потенциальной альма-матер, местом для последующей профессиональной подготовки. Распространенными днями открытых дверей и выступлениями вузовских агит-групп это сотрудничество не должно ограничиваться.

Таким образом, образовательной организации, уделяющей серьезное внимание профессиональной ориентации и профессиональному воспитанию школьников, важно иметь в виду следующее:

- 1) только совместная работа всего педагогического коллектива обеспечит требуемый масштаб профориентационной деятельности;
- 2) родители школьников могут оказаться весьма действенными партнерами в профориентации;
- 3) и наконец, в каком бы формате ни велась профориентационная работа (трудовой цикл, учебные дисциплины, воспитательная и досуговая, внеурочная деятельность и пр.) неправомерно, некорректно и ошибочно разделять профессии на «престижные» и «непрестижные», «женские» и «мужские», отождествлять учебный предмет с профессией, выбирать профессию под чьим-то влиянием, иметь устаревшие представления о характере труда в сфере какого бы то ни

было производства. Для педагога, осуществляющего профориентационное воздействие, становится актуальным принцип «не навреди».

Профориентационные мероприятия

Как показал опрос педагогических кадров организаций среднего образования, принявших участие в мониторинге и задействованных в оказании профориентационных услуг, отсутствует понимание видов и типов профориентационных мероприятий. Так, педагогическим работникам было предложено заполнить таблицу (таблица 9)

Таблица 9

1. Организация профориентационной работы (заполнить таблицу):

№	Профориентационные мероприятия	Кол-во часов	Кол-во обучающихся
Урочная деятельность			
Внеурочная деятельность			
Работа с родителями			
Дополнительное образование			

Необходимо было указать какие профориентационные мероприятия проводятся, при чем участии, разделить их по форме организации, обозначить часы, отведенные на данные мероприятия и количество охваченных обучающихся.

Ответы педагогов выглядят следующим образом (рис. 233)

Рисунок 233

Профориентационные мероприятия



Заместители руководителей организаций образования, классные руководители, педагоги-профориентаторы не смогли разделить мероприятия по формам организации, указать количество часов, отведенных на то или иное мероприятия, либо же просто указывали часы без указания мероприятия.

Таким образом, результаты исследования указывают на то, что профориентационные мероприятия пока не являются обязательным элементом образовательного процесса и не воспринимаются педагогами как важная часть педагогической деятельности, направленной на оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении.

Для проведения профориентационной деятельности используются следующие профориентационные мероприятия:

- профориентационные урочные и внеурочные мероприятия;
- набор профориентационных онлайн-диагностик, направленных на выявление интересов и способностей обучающихся, уровня готовности к выбору, ценностных ориентиров, мотивации обучающихся и получение индивидуальных рекомендаций на этой основе (сопровождается групповым разбором результатов);
- информационное сопровождение обучающихся и их родителей;
- профессиональные пробы ознакомительного и базового видов (в онлайн или очном формате);
- профориентационные мероприятия по выбору: посещение мультимедийной выставки-практикума; посещение организаций территориальной образовательной (организаций специализированного образования, организаций дополнительного образования, организаций среднего и высшего профессионального образования) и профессиональной сред (промышленных предприятий, цехов, лабораторий, корпоративных музеев); организация проектной деятельности с учетом предпочитаемых обучающимися профессиональных сфер и профилей обучения; участие в профориентационных мероприятиях общегосударственного и регионального уровней, участие в мероприятиях Партнеров.
- родительские собрания, которые включают сценарий проведения для каждой возрастной категории.

Особенности урочных и внеурочных мероприятий в профориентационной работе

Характеристики урочной и внеурочной деятельности

Учебная (по целям, задачам и содержанию) деятельность по форме организации подразделяется на:

- урочную – учебные занятия в рамках учебного плана по предметным областям, организуемые в классно-урочной форме;
- внеурочную – учебные занятия в формах, отличных от классно урочной, проводимые в рамках учебного плана по предметным областям, по программе формирования и развития универсальных учебных действий, программе коррекционной работы, программе формирования ИКТ компетенций, программе учебно-исследовательской и проектной деятельности, другим подпрограммам основной образовательной программы общего образования; научно-практические конференции, школьные научные общества, поисковые и научные исследования и т. д.

Урочными занятиями считаются занятия, осуществляемые педагогами и учащимися в рамках отведенного времени и определенного контингента школьников. Эти занятия включены в школьное, классное расписание. Структурная единица этих занятий - урок по-прежнему считается основной формой учебно-воспитательной работы в современной школе. К урочным занятиям можно отнести занятия, проводимые по нормативным учебным программам, а также большинство факультативных занятий по учебным предметам. Урочные занятия обеспечивают четкое планирование и организацию учебно-воспитательной работы, а также систематический контроль процесса и результатов учебно-познавательной деятельности учащихся. Вместе с тем, данные занятия имеют ограниченные возможности для вариативной творческой организации обучения, воспитания и развития личности школьника, создания оптимальных условий для самостоятельной деятельности учителей и учащихся, для учета личностных особенностей педагогов и школьников, региональных возможностей и потребностей, для реальной индивидуализации и дифференциации обучения и воспитания детей, для их эффективной социальной адаптации, для развития дружеских партнерских взаимоотношений взрослых и детей в совместной деятельности.

Успешная реализация вышеперечисленных позиций возможна во внеурочной деятельности.

Внеурочная деятельность – это часть основного образования, которая нацелена на помощь педагогу и ребенку в освоении нового вида учебной деятельности, призвана сформировать учебную мотивацию;

Внеурочная деятельность способствует расширению образовательного пространства, создает дополнительные условия для развития обучающихся; происходит выстраивание сети, обеспечивающей детям сопровождение, поддержку на этапах адаптации и социальные пробы на протяжении всего периода обучения.

А это уже выход на заданный образовательный результат - способность базовые знания осознанно применять в ситуациях, отличных от учебных. Внеурочная деятельность ориентирует педагогов и школьников на систематический интенсивный творческий поиск форм и способов совместной жизнедеятельности, продуктивное сотрудничество, взаимодоверие и взаимоуважение.

Внеурочная работа «открывает» школу, создает условия для позитивного сотворчества в педагогическом процессе, педагогов, учащихся, их родителей, работников детских учреждений дополнительного образования, культурных и спортивных учреждений. Внеурочные занятия проводятся как в школе, так и вне ее. Внеурочная деятельность, как и деятельность обучающихся в рамках уроков направлена на достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования (личностных, мета предметных, предметных). Но в первую очередь – это достижение личностных и мета предметных результатов. Это определяет и специфику внеурочной деятельности, в ходе которой обучающийся не только и даже не столько должен узнать, сколько научиться действовать, чувствовать, принимать решения и др.

Поэтому важное место в организации внеурочной деятельности детей занимает создание условий для духовного становления личности, подготовки ребенка к предстоящему жизненному самоопределению, формирование у него активной гражданской позиции, готовности учащегося к самостоятельному нравственному выбору, становление у него системы ценностей и способности реализовать их в практической деятельности, потребность в самосовершенствовании, самореализации в социально и личностно значимой деятельности, формирование у школьника определенного отношения к окружающему миру и к самому себе.

Основным преимуществом внеурочной деятельности является предоставление обучающимся возможности широкого спектра занятий, направленных на их развитие (спортивно-оздоровительное, духовно нравственное, социальное, обще интеллектуальное, общекультурное), в таких формах как экскурсии, кружки, секции, олимпиады, соревнования, предметные недели, общественно полезные практики и т. д. Внеурочные занятия должны отличаться от урочных по ряду существенных признаков:

- существенный акцент на формирование метапредметных и личностных результатов;
- практико-деятельностная основа внеурочных занятий;
- выбор обучающимися видов деятельности в рамках внеурочных занятий;
- свободное передвижение по кабинету (местности), в котором проводится внеурочное занятие;
- отсутствие отметочной формы оценивания, накопление портфолио достижений;
- проектная организация взаимодействия в ходе внеурочного занятия;
- выполнение педагогом иных функций: тьютора, фасилитатора, навигатора, руководителя проекта.

Внеурочная работа расширяет возможности педагога, позволяет ему не просто обучать детей, но и создавать условия для формирования творческой,

социально-успешной личности. Но только во взаимосвязи с урочной внеурочная работа образует систему, в которой возможно оптимальное решение проблемы индивидуализации и дифференциации обучения как средства эффективного развития личности ребенка.

Взаимосвязь урочной и внеурочной деятельности педагогов и школьников позволяет интегрировать различные виды и формы нормативных и самодетельных занятий, изобретаемых участниками педагогического процесса (как в содружестве, так и индивидуально) и обеспечивается тремя основными связями: взаимодействие, организация и управление. Взаимодействие урочных и внеурочных занятий осуществляется посредством информационных, вещественных связей и связей развития личности. Профориентационные занятия в общеобразовательной организации реализуются преимущественно в рамках внеурочной деятельности, но тем не менее профориентационные элементы могут использоваться и при урочной форме организации занятий.

Внеурочный форма позволяет реализовывать комплексные профориентационные программы с использованием различных форм работы. Это могут быть и деловые игры, квесты, конкурсы, флешмобы и мозговые штурмы. На учебных занятиях реализуются преимущественно фрагментарные элементы профориентационной работы с учетом темы урока, к примеру: урок казахского языка – игровое задание «Журналистика» (подготовка статьи для газеты с учетом правила, изучаемого на уроке).

Урочные и внеурочные мероприятия с профориентационным уклоном

Урок является основной формой организации познавательной деятельности обучающихся. Каждый урок, проведенный на высоком уровне, дает обучающимся определенную сумму знаний, пробуждает умственную активность, творческую деятельность, побуждает к поискам новых знаний.

Профориентационные задачи, решаемые в ходе урока:

а) сообщение учащимся определенных знаний о наиболее массовых профессиях, раскрытие социальных, экономических, технологических и психологических сторон профессий;

б) информирование учащихся о путях овладения избранными профессиями – об учебных заведениях, профилирующих профессиях, сроках обучения, перспективах профессионального роста и др.;

в) формирование позитивного отношения к труду в сфере материального производства и конкретно – к профессиям, в которых ощущается острая необходимость в данном экономическом регионе;

г) формирование стойких профессиональных интересов и правильно мотивированных профессиональных намерений, которые бы базировались на осознании социально-экономических потребностей общества, а также на знании психофизиологических особенностей обучающихся.

Успех профессиональной ориентации на уроке во многом зависит от умения учителя связать профориентационный материал с программным, сформировать положительное отношение у школьников к труду, от его знаний и владения методами обучения. Но вместе с тем эффективность профориентационной работы

в преподавании зависит от объективных факторов – содержания профориентационного материала и особенностей его включения в каждый предмет. Выделяются следующие условия введения профориентационного материала в содержание урока.

Профориентационный материал должен:

- быть органически связан с учебным материалом, обогащать основные понятия учебного предмета, раскрывать их сущность в связи с жизнью, практикой, производством;

- расширять политехнический кругозор учащихся и возможности формирования политехнических умений и навыков, развития технического мышления школьников;

- включаться поэтапно в соответствии с возрастными особенностями школьников, уровнем их развития.

Основными формами и методами профориентационной работы учителя-предметника при изучении программных тем являются:

- беседы о профессиях, связанных с изучаемым материалом;

- решение различного рода задач с практическим содержанием;

- участие в олимпиадах, конкурсах, теоретических конференциях;

- просмотр фрагментов учебных фильмов и кинофильмов, учебных телепередач, демонстрирующих применение знаний, получаемых при изучении темы или курса непосредственно в практической деятельности людей;

- участие школьников в работе клубов «Юный физик» (химик и др.);

- экскурсии на предприятия;

- встречи со специалистами;

- проведение тематических, литературно-художественных вечеров, устных журналов, круглых столов;

- оформление стендов, альбомов, плакатов и другой наглядной агитации профориентационного характера.

Реализовать профориентационный потенциал урочной деятельности помогают:

- Обоснование связи изучаемого предмета с отраслями и профессиями, укрупненными группами специальностей и направлений подготовки высшего образования, укрупненными группами профессий и специальностей среднего специального образования.

- Использование в ходе организации и проведения уроков профориентационно значимого учебного материала, который помогает обучающимися познакомиться с теми или иными профессиями, видами и условиями труда, значимыми профессиональными качествами личности, создавать и поддерживать образы профессионала и человека труда.

На практике рекомендуется применение на уроке профориентационно-ориентированных заданий – упражнений, кейсов, проектов и мини-проектов, деловых игр, позволяющих учителю в рамках решения предметных задач показывать их связь с той или иной трудовой деятельностью, отраслью,

профессией (например, деятельностью инженера, архитектора, медика, программиста и пр.).

Важно, чтобы профессиональный контекст был заложен в формулировке учебного задания и подлежал на том или ином этапе урока обсуждению, подтверждению или опровержению, рефлексии по итогам выполнения задания. Аналогично, могут быть использованы межпредметные практические задания, отражающие профессиональную деятельность, например, произвести расчеты при строительстве (математика и физика), провести интервью и подготовить публикацию (русский язык и литература) и т.п.

Отдельно можно выделить учебные исследования и проекты, при проведении которых обучающиеся знакомятся с производственными процессами, посещают предприятия, берут интервью у профессионалов. Также работа с кейсами и проведение деловых игр помогает учащимся развивать аналитические навыки, принятие решений и командную работу, что является важным для будущей профессиональной деятельности.

Особые возможности предоставляет расширение профориентационного пространства урока, когда с помощью интерактивных методов и приемов (например, таких, как виртуальная экскурсия, видеointerview, профориентационный видео-ролик) или за счет приглашения на урок специалистов, наставников, родителей носителей профессии, в т.ч. представителей профессиональной династии, мы расширяем представление об учебном материале и реально решаемых на производстве (в науке, культуре) задачах и даем обучающимся возможность напрямую задать вопрос специалисту.

Сюда же относится проведение выездных уроков (на предприятиях, производственных площадках, в организациях дополнительного образования, в организациях профессионального образования). Например, проведение урока географии с использованием ресурсов минералогического музея вуза.

В настоящее время процесс профессиональной ориентации реализуется по средствам большого многообразия интерактивных технологий, каждая из которых направлена на решение той или иной поставленной задачи.

1. Творческая мастерская

В мастерской специально организуется развивающее пространство, которое позволяет участникам в групповом поиске, в режиме диалога и полилога приходить к формированию новой компетентности, осмыслению ценностей, важных для их профессиональной и личной жизни. Отношения участников носят взаиморазвивающий характер, как между мастером и обучаемыми, так и между участниками мастерской. Происходят коллективная интеграция и передача знаний и умений, корректировка собственного опыта и навыков, осмысление и перестройка оснований собственной деятельности и поведения, общения и поступков по отношению к себе, к другим, к окружающему миру.

Мастерская как технология реализуется во многом по правилам интенсивного интерактивного взаимодействия, за счет наличия инновационного знания, импровизации, сочетания условного и реального планов действий, освоения алгоритмических «шагов» и блок-структур разнообразных техник и приемов. Принятие готовых образцов, как правило, не поощряется, а для того,

чтобы что-то демонстрировать перед аудиторией, необходимо осуществить самоподготовку, выполнить специальные задания, прописать будущую презентацию.

Основными признаками творческой мастерской специалисты считают следующие:

- максимальную включенность и активную позицию участников;
- диалогическое и полилогическое (дискуссионное) взаимодействие;
- некоторую неопределенность и возможность для импровизации в заданиях;
- низкую степень регламентации действий участников;
- свободу выбора содержания, способов, техник, форм и средств деятельности;
- столкновение интересов, конфликт или наличие интриги, парадоксальности предлагаемых заданий;
- психологическую поддержку участников и атмосферу открытости, творчества, доброжелательности и взаимного доверия.

2. Квест

В переводе с английского quest означает «поиск, выполнение поручений». Как игровой жанр он сформировался задолго до появления Интернета и изначально предполагал выполнение каких-либо заданий, записанных на бумажках.

В реальной жизни квестом называют салонную или уличную игру, в рамках которой участникам необходимо выполнить ряд заданий и прийти к определенному результату. Формы проведения таких игр довольно разнообразны. Их устраивают в домашних условиях, на городских улицах, в специальных помещениях, оборудованных соответствующими декорациями.

Квесты могут длиться несколько часов и задействовать от 2–3 до нескольких десятков человек. Контроль за ходом игры осуществляет ведущий, который объясняет правила, поддерживает игроков, а иногда становится тайным посредником между персонажами. Суть любого квеста состоит в поиске как можно большего количества целей. Для этого участникам игры приходится взаимодействовать друг с другом, анализировать имеющуюся информацию, использовать ловкость, эрудицию и все свои умения. Квесты считаются развивающими играми, поэтому приносят большую пользу как взрослым, так и детям. Если говорить о малышах, то подобные задания заставляют ребенка думать, искать выход из сложной ситуации, а это, в свою очередь, развивает логику, сообразительность, учит детей взаимодействовать и общаться с другими участниками. Принимая участие в квестах, ребенок открывает в себе новые способности и черты характера, получая при этом яркие эмоции и незабываемые впечатления.

Такие игры помогают человеку:

- стать внимательнее;
- развить логику;
- улучшить координацию движений;
- стать интеллектуальнее и сообразительнее;

- получить новые знания.

Одной из форм квеста может стать мастер-класс.

3. Мастер-класс – оригинальный метод обучения и конкретное занятие по совершенствованию практического мастерства, проводимое специалистом в определенной области творческой деятельности.

Классический мастер-класс включает:

- Демонстрацию специалистом своего мастерства или своего понимания проблемы в практической форме. Роль мастера — консультант, помогающий организовать учебную работу, осмыслить на новом более высоком уровне творческую деятельность.

- Вовлечение ученика в активную деятельность по освоению мастерства под контролем специалиста. Один из примеров использования мастер-класса в процессе квеста – это распределение мастеров различных сфер деятельности по станциям. На станции после прохождения мастер-класса ребята должны выполнить задание мастера и тогда станция будет считаться пройденной.

Использование технологии мастер-класса в процессе квеста позволит детям в режиме реального времени узнать тонкости различных профессий и побывать в роли настоящего профессионала.

Также при разработке квеста может быть использован метод проигрывания ролей (инсценировки).

Цель проигрывания ролей (role playing): в виде инсценировки создать перед аудиторией правдивую управленческую или социально-психологическую ситуацию и затем дать обучаемым возможность оценить поступки и поведение участников игры – исполнителей. Одной из разновидностей метода инсценировки является ролевая игра.

Ролевые игры основаны на обучающем эффекте совместных действий. С психологической точки зрения содержанием ролевой игры является не предмет, его употребление или изменение человеком, а отношения между людьми, осуществляемые через действия с предметами.

Ролевая игра – способ расширения опыта участников анализа посредством предъявления им неожиданной ситуации, в которой предлагается принять позицию (роль) кого-либо из участников и затем выработать способ, который позволит привести эту ситуацию к достойному завершению.

Специфика использования ролевой игры:

- наличие модели управляемой системы, включенной в конкретную социально-экономическую систему. Такой моделью может стать фабрика, завод, магазин, музей или отдельное подразделение какой-либо организации с достаточно подробным описанием специфики, имеющихся ресурсов (материально-технических, финансовых, кадровых, социально психологических);

- наличие ролей;
- различие целей участников игры, исполняющих разные роли;
- взаимодействие ролей;
- наличие общей цели у всего игрового коллектива;
- много альтернативность вариантов;

- наличие группового или индивидуального оценивания деятельности участников игры;

- наличие управляемого эмоционального напряжения.

В процессе такого взаимодействия дети получают возможность раскрыть свой внутренний потенциал, развить коммуникативные навыки и попробовать в себя в различных профессиях и сферах деятельности. Большинство квестов подразумевает использование технологии мозгового штурма.

4. Метод мозгового штурма – оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Включает этап экспертной оценки.

Этапы и правила мозгового штурма

Правильно организованный мозговой штурм включает три обязательных этапа. Этапы отличаются организацией и правилами их проведения:

1. Постановка проблемы. Предварительный этап. В начале этого этапа проблема должна быть четко сформулирована. Происходит отбор участников штурма, определение ведущего и распределение прочих ролей участников в зависимости от поставленной проблемы и выбранного способа проведения штурма.

2. Генерация идей. Основной этап, от которого во многом зависит успех (см. ниже) всего мозгового штурма. Поэтому очень важно соблюдать правила для этого этапа:

Главное – количество идей. Не делайте никаких ограничений.

Полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой.

Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются.

Комбинируйте и улучшайте любые идеи.

3. Группировка, отбор и оценка идей. Этот этап часто забывают, но именно он позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется. Методы анализа и оценки идей могут быть очень разными. Успешность этого этапа напрямую зависит от того, насколько «одинаково» участники понимают критерии отбора и оценки идей.

В процессе мозгового штурма, как правило, вначале решения не отличаются высокой оригинальностью, но по прошествии некоторого времени типовые, шаблонные решения исчерпываются, и у участников начинают возникать необычные идеи. Ведущий записывает или как-то иначе регистрирует все идеи, возникшие в ходе мозгового штурма.

Мозговой штурм в рамках профориентационного квеста позволит учащимся получить новую, актуальную и интересную информацию о профессиях и проявить себя.

Примеры профориентационных элементов в урочной деятельности

Кейс-метод на уроке биологии (второе задание совместно с предметом физика).

Задание 1. Изучите какие растения находятся на территории, прилегающей к школе. Как часто и в каком объеме эти растения потребляют влагу. Сопоставьте полученную информацию с погодными условиями за прошедшие 7 дней и с частотой полива растений. В достаточном ли объеме растения получают воду?

Задание 2. Предложите варианты упрощения или автоматизации системы полива растений на территории школы.

Мозговой штурм на уроке обществознания.

Тема мозгового штурма: «Как решить проблему безработицы»

Обучающимся предлагается обсудить проблему, связанную с ростом безработицы/работой не по специальности среди специалистов, получивших высшее образование. Ученикам необходимо предложить пути решения данных проблем.

Внеурочная профориентационная работа включает разные направления: экскурсии, классные часы, внеклассные занятия, встречи со специалистами в разных сферах труда, конкурсы, выставки, кружки и спецкурсы.

Посещая музеи, картинные галереи, библиотеки, театры школьники не только приобщаются к миру прекрасного, но и имеют возможность получить информацию о профессии экскурсовода, художника, библиотекаря, актера. На внеурочных мероприятиях учащиеся узнают о новых профессиях, попробуют себя в роли представителей различных специальностей, разыгрывают ролевые сценки, участвуют в конкурсах и проектах. Активное участие принимают родители, которые рассказывают о своих профессиях.

Внеурочная профориентационная работа преимущественно должна быть ориентирована на рост познавательной активности учащихся, развитие познавательных способностей и формирование положительного отношения к труду.

Во внеурочные профориентационные мероприятия для повышения эффективности проводимой работы стоит включать ролевые и комплексные 26 игры, сочетающие в себе элементы театрализации и инсценировки ситуаций связанных с реализацией трудовых функций специалистов (например, инсценировки конфликтных ситуаций).

В рамках внеурочной профориентационной работы есть направления, которые в последние года набирают популярность

1. Профессиональные пробы.

Под профессиональными пробами понимается профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее заверченный вид, способствующее сознательному, обоснованному выбору обучающимися профессии. Профессиональные пробы являются средством актуализации профессионального самоопределения и активизации творческого потенциала личности школьника, расширения границ

возможностей традиционного трудового обучения в приобретении обучающимися опыта профессиональной деятельности.

Профессиональные пробы выступают центральным звеном практикоориентированной составляющей процесса сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи.

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: субъектная направленность; профессиональный контекст; неоднократность и систематичность; открытый результат; продуктивность.

Требование неоднократности и систематичности играет особую роль, предполагая построение системы профессиональных проб как цикла, обеспечивающего возможность выбора школьником профессии как одной из множества предложенных альтернатив.

При составлении профпробы, которая моделирует элементы конкретного вида профессиональной деятельности, учитываются возрастные особенности обучающихся.

Требования к Партнеру, проводящему профессиональные пробы изложены в **Приложении 3**.

В ходе профессиональной пробы участники решают одну или несколько практических задач и выполняют рабочие операции, относящиеся к конкретной профессиональной области. Проба подразумевает работу участников с материалами, инструментами, оборудованием, программным обеспечением и т.п. в условиях, максимально приближенных к реальной профессиональной деятельности. Игра в профессиональной пробе допускается как имитация, симуляция, моделирование профессиональной деятельности, но не как игра, в рамках которой предполагаются дидактические (учебные), развлекательные, состязательные или иные цели. В ходе пробы участники взаимодействуют с наставником, являющимся носителем профессиональных компетенций, получая

от него теоретические знания, практические рекомендации, обратную связь и оценку по итогам пробы.

Особенности профессиональных проб

Профессиональная проба является средством актуализации профессионального самоопределения обучающихся. Такой подход ориентирован на расширение границ понимания профессиональных функций и приобретение обучающимися специфического опыта профессиональной деятельности. Одной из основных особенностей данного процесса является преобладание познавательного эффекта, в то время как формирование профессиональных знаний, умений и навыков играет вспомогательную роль и служит средством диагностики индивидуальных качеств, инструментарием к познанию сфер профессиональной деятельности.

Одним из ключевых вопросов при организации профессиональной пробы является определение ее роли в общем контексте реализации Проекта. В одном случае профессиональная проба выступает в качестве относительно изолированной «точки входа» в профориентационную проблематику; в другом – в качестве части структурированного полноценного профориентационного процесса, выстроенного с учетом территориальной, региональной и отраслевой специфики.

Особенностями профессиональной пробы являются:

- *диагностический характер*, т.е. на каждом этапе профессиональной пробы осуществляется диагностика общих и специальных профессионально важных качеств;

- получение *завершенного продукта* деятельности (изделия, узла, решения кейса), выполнение функциональных обязанностей профессионала как результат каждого этапа и итога профессиональной пробы;

- формирование у обучающегося в процессе выполнения пробы *целостного представления о конкретной профессии*, группе родственных профессий, сферы, их включающей;

- *развивающий характер* профессиональной пробы, направленный на интересы, склонности, способности, профессионально важные качества личности обучающегося, достигаемый за счет постепенного усложнения выполняемых практических заданий пробы в соответствии с уровнем подготовленности обучающегося, внесения в содержание пробы элементов творчества и самостоятельности;

- *системообразующая функция* при формировании готовности обучающегося к выбору профессии: она интегрирует его знания о мире профессий в рамках данной сферы, психологических особенностях деятельности профессионала и создает условия для практической проверки собственных индивидуально-психологических качеств, отношения к сфере профессиональной деятельности.

При разработке профессиональных проб стоит учитывать, что разовое, однократное, изолированное выполнение профессиональной пробы вне той или иной их последовательности является нежелательным. Именно сопоставление результатов, впечатлений, ощущений от разных профессиональных проб

позволяет реализовать необходимые процедуры сравнения итогов их проведения. В данном случае анализ предложенных либо возникших альтернатив на основании приобретенного в ходе пробы опыта рефлексивной деятельности является необходимой составляющей повышения готовности к профессиональному самоопределению.

Профессиональная проба не предполагает специальную подготовку обучающегося для участия.

Итоги профессиональной пробы обучающегося

Профессиональные пробы становятся для участника проверкой выбранного образовательно-профессионального маршрута. Они помогают оценить степень развития знаний, умений и навыков и в целом готовность к переходу на более высокий этап профессионального становления (участие в конкурсах профессионального мастерства, обучение в профильном классе, поступление в учебное заведение профессионального образования, самозанятость и т.д.).

По итогам выполнения профессиональных проб обучающийся знает:

- содержание и характер труда в данной сфере деятельности;
- требования, предъявляемые к личностным и профессиональным качествам;
- общие теоретические сведения, связанные с характером выполняемой пробы;
- технологию выполнения профессиональной пробы;
- правила безопасности труда, санитарии, гигиены;
- инструменты, материалы, оборудование и правила их использования на примере практической пробы.

Также он умеет соотносить свои индивидуальные особенности с профессиональными требованиями.

Решение реальных профессиональных задач (кейсов) от работодателей – это форма реализации профессиональных проб, при которой работодатели создают для обучающихся задачи, актуальные для своей отрасли. Обучающиеся (в команде или индивидуально) выбирают кейс и готовят по нему решение. Таким образом, у обучающихся появляется возможность познакомиться с актуальными задачами работодателей, а у работодателей – увидеть возможные новаторские решения своих задач.

В рамках мероприятия участникам могут предлагаться более сложные, нелинейные задания с возможностью вариативного выполнения, творческой составляющей и т.п.

В финальной части профессиональных проб наставник проводит рефлексию с участниками, где обсуждает их отношение к пройденному профессиональному опыту, возможность построения их профессионально-образовательного выбора в данном направлении. После участия в профессиональной пробе каждый обучающийся заполняет анкету обратной связи.

Формат профессиональных проб

Проведение профессиональных проб возможно в двух форматах: очном и онлайн (то есть посредством телекоммуникационных систем).

При *очном* формате местом проведения выступает площадка в организациях профессионального и дополнительного образования, центрах опережающей профессиональной подготовки, организации-работодателя и т. п. Очный формат подразумевает непосредственное постоянное присутствие наставника Партнера в месте проведения мероприятия.

Онлайн-пробы предполагают взаимодействие, которое происходит через сеть Интернет, вебинары, сервисы видеоконференций, видеочаты, иные средства видеосвязи и т.п. Выбор средства связи и инструментов удаленной работы обусловлен характером практических заданий и может подбираться под конкретную программу профессиональной пробы. Как правило, онлайн-пробы реализуются для профессиональных направлений, связанных с IT-технологиями, дизайном и т.п.

Онлайн-пробы реализуются в режиме реального времени (синхронно).

Уровни профессиональных проб

Выделяются два уровня профессиональных проб:

- *моделирующий* – профессиональная проба предлагается участнику через модель деятельности. Модель может быть виртуальной (компьютерной), работой на тренажере, симуляцией. Например, составление бизнес-плана, участие в суде, управление технологическим процессом, управление транспортным средством и т.п., а также может быть реализована через решение реальной профессиональной задачи (кейса);

- *практический* – проба предполагает реальную деятельность обучающихся в определенной профессиональной сфере с получением конечного результата (созданием конкретного продукта или достижением конкретного профессионального результата с использованием реальных средств в реальных профессиональных условиях). Проба этого уровня должна дать участнику возможность попробовать себя в роли носителя профессионального направления и определиться с собственным отношением к ней, дать стартовую оценку знаниям, умениям и навыкам участника в данной сфере. В рамках мероприятия участникам предлагаются простые задания с линейным выполнением, без специальной предварительной подготовки.

Виды реализации профессиональных проб

Можно выделить следующие виды проведения проб:

- *ознакомительный* – упрощенный вариант проведения. Применяется при первом знакомстве с профессиональным направлением. Важно обратить внимание на собственно практический аспект пробы в условиях дефицита времени. Может сочетать два (по 45 минут) или три (по 30 минут) профессиональных направления. Мероприятие этого уровня длится не менее 2 академических часов (90 минут). Максимальное количество участников мероприятия – 15 человек;

- *базовый* – практический уровень профессиональной пробы со всеми его элементами: реальными условиями, конечным результатом, реальными средствами. Проведение данной пробы возможно только по одному профессиональному направлению. Мероприятие длится не менее 2 академических часов (90 минут). Максимальное количество участников – 15

человек при обязательном условии соответствия инфраструктурному листу. Рекомендуемое количество – 8-10 человек.

Рекомендации по организации профессиональных проб

Основной возрастной категорией для профессиональных проб рассматриваются обучающиеся 8 и 9 классов.

Группы для проведения профессиональных проб формируются с учетом интересов обучающихся (рекомендуется также учитывать рекомендации онлайн-диагностик).

Онлайн-пробы предполагают постоянное удаленное присутствие наставника, который взаимодействует с участниками: инструктирует, демонстрирует выполнение рабочих операций, контролирует процесс выполнения и в режиме реального времени консультирует, оценивает результат, дает обратную связь и организует с участниками рефлексию по итогам пробы.

Содержание и количество профессиональных проб, реализуемых в регионах, определяется региональным перечнем профессий. Региональный перечень определяется органом исполнительной власти, осуществляющим государственное управление в сфере образования в соответствии со стратегией экономического развития региона и утвержденным на уровне региона перечнем востребованных профессий.

Проведение профессиональных проб Партнером в онлайн-формате (их доли в общем количестве профессиональных проб) предусматривается при предварительном письменном согласовании с региональным куратором или Центром профориентации Академии.

Подробное описание макета профессиональной пробы в очном формате и онлайн-формате см. в **Приложениях 4,5**.

2. Урок от профессионала

Целевые ориентиры. Мероприятие «Урок от профессионала» направлено на повышение учебной мотивации школьников, осознание ими практической значимости знаний, получаемых на школьных уроках. 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 – трудовая деятельность. Тем самым оно способствует решению основной задачи профессионального самоопределения: обучение учащихся 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: «так надо», «после школы все учатся в колледже/ ВУЗе », «сначала надо диплом получить, потом видно будет» и пр. Знакомство и общение с успешными профессионалами приближает школьников к составлению плана собственной профессиональной карьеры.

Формат мероприятия. «Урок от профессионала» предполагает проведение одного или нескольких уроков (химия, физика, литература и т.д.) по учебному плану школы «дублерами», в качестве которых выступают представители мира труда:

руководители, инженеры, технологи, начальники подразделений предприятий/организаций/учреждений;

известные люди: журналисты, художники, писатели, спортсмены и др.; представители органов государственной власти и муниципального самоуправления;

а также руководители общественных советов, союзов и объединений работодателей и др. (далее – дублеры).

Возможны различные варианты проведения мероприятия: от полноценного ведения дублером всего урока по учебному плану до участия дублера лишь в отдельной части урока.

Общая схема мероприятия.

1 этап (планирование мероприятия): определение и приглашение дублеров, согласование даты мероприятия, определение классов, участвующих в мероприятии;

2 этап (подготовка к мероприятию): подготовительная работа педагога-профориентатора или учителя-предметника с дублером, подготовительная работа с классами, участвующими в мероприятии, составление расписания (с учетом занятости кабинетов и занятости педагогов, в том числе учителей на «педсовете»), подготовка помещений, приглашение СМИ;

3 этап (проведение мероприятия): проведение урока дублером (дублерами);

4 этап (завершение мероприятия): проведение «педсовета», подготовка материала для СМИ.

Планирование мероприятия.

При планировании мероприятия важно соблюдение соотношения: дублер – урок (предмет) – класс – кабинет: – дублер (приглашение дублеров) – один из основных моментов организации мероприятия.

Количество приглашаемых дублеров (соответственно, количество организуемых уроков) зависит от желания и возможностей организаторов. Чем выше статус приглашаемого дублера, тем сложнее согласовать его присутствие на мероприятии.

Поэтому рекомендуется назначать дату мероприятия, исходя из возможностей самого статусного дублера, и начинать согласование надо как можно раньше;

– урок (предмет)

– должен соответствовать характеру профессиональной деятельности дублера: журналист может провести литературу, инженер – математику, технолог – химию, физику, другой предмет по профилю своей деятельности, агроном – биологию, медик – анатомию, спортсменов – физкультуру и т.д. При этом тема урока должна соответствовать учебному плану и быть понятна и интересна дублеру;

– класс, в котором будет проходить урок – оптимальный возраст учащихся 8-11 классы, так как дублерам интереснее общаться со взрослыми школьниками,

способными на рефлекссию и живую, непосредственную реакцию. Кроме того, дублеры ориентированы на привлечение молодежи в свою профессию, а, значит, ориентированы на общение с учащимися 9-11 классов;

– кабинет – так как уроки дублеров проходят одновременно, в школах, где используется так называемая кабинетная система, важно учесть в расписании занятость кабинетов: проводить уроки лучше в соответствующих кабинетах (физику в кабинете физики, литературу – в кабинете литературы и т.д.).

Проведение уроков дублерами лучше планировать на второй урок по расписанию.

Это обусловлено, во-первых, организационным удобством (встречать дублеров удобнее во время первого урока, когда вестибюль школы относительно свободен), во-вторых, психофизиологическим состоянием учащихся (ко второму уроку они уже проснутся, еще не устанут, не захотят есть, будут находиться в привычной обстановке и т.д.).

3. Экскурсии. Посещение предприятий (организаций-работодателей), организаций среднего и высшего профессионального образования

В рамках профориентационной работы посещение предприятий (организаций работодателей) позволяет получить максимум информации об условиях и средствах труда и дает объемное представление о профессиональной деятельности, за исключением практического участия в ней. К посещению рекомендуются цеха, лаборатории, корпоративные музеи и другие площадки, связанные с производственной деятельностью рассматриваемой организации.

Посещение организаций профессионального образования (колледжи, вузы) позволяет уточнить траекторию получения профессионального образования. Преимущества метода:

– непосредственный контакт с объектом (получение практически полной информации без посредников; ведущий (экскурсовод) выступает в качестве помощника и наставника);

– мотивирует, привлекает участников (вызывает интерес).

Недостатки метода:

– организация требует серьезной подготовки;

– ресурсоемкость;

– предполагает контроль за безопасностью;

– подразумевает относительную пассивность участников по сравнению с другими методами (проектной деятельностью, профессиональной пробой).

Посещения предприятий (экскурсии) могут включать в себя также практическую деятельность. По сравнению с профессиональными пробами она может не предполагать законченного результата, но содержать элементы знакомства с предметами труда, средствами и т.п. Возможно также проведение виртуального посещения (экскурсии) посредством современных цифровых коммуникационных технологий.

Виртуальная экскурсия может проводиться как в режиме реального времени, так и в виде видеозаписи или компьютерной модели.

Посещения предприятий (организаций-работодателей), организаций среднего и высшего профессионального образования сопровождаются рядом требований:

- соблюдение правил безопасности пребывания обучающихся в принимающей организации и в процессе перемещения обучающихся;
- соблюдения принципа добровольности посещения организации (со стороны обучающегося и его родителей);
- соответствие целям воспитательной работы направляющей образовательной организации (включая духовный, нравственный и этический компоненты).

Посещения информационного характера. Данное мероприятие предполагает получение информации о профессиях, представленных в организации, и (или) о самой организации, ее месте на рынке. Посещения информационного характера могут быть представлены:

- встречей со специалистами (представителями профессий) или преподавателями;
- встречей с руководящим составом (менеджментом) организации. Встреча предполагает заранее подготовленный ведущим (организатором) текстовый и мультимедийный материал. Встреча может носить свободный характер, может включать в себя элементы монолога и интерактивного взаимодействия.

Посещение экскурсионного типа. Посещение экскурсионного типа (экскурсия) – форма совместной деятельности, предполагающая прямое общение экскурсовода с экскурсантами-участниками (посетителями) с целью получения ими комплексной информации об объекте по месту его нахождения. Предполагает наличие трех взаимодействующих компонентов – ведущего (экскурсовода), экскурсионных объектов и экскурсантов. Экскурсия характеризуется отсутствием строгих форм и наглядностью. В процессе экскурсии ее участники могут непосредственно контактировать с объектом, общаться с экскурсоводом и между собой, обсуждать полученные впечатления и знания.

Экскурсии используются в образовании, туризме, музейной работе и многих других областях. Экскурсия может быть предложена для разных возрастов участников. В случае профориентационной работы объектом является профессия (ее элементы) или организация-работодатель (профессиональная образовательная организация и образовательная организация высшего образования).

В большинстве случаев объектами профориентационной экскурсии являются:

- общий профессиональный контекст предприятия, корпоративная культура и т.п.;
- новые профессии, передовые технологии, наиболее современное производственное оборудование, инновационные продукты, производимые предприятием, высокая производительность труда;
- отдельные, наиболее впечатляющие, стадии технологического цикла предприятия;
- конкретные производственные ситуации, которые могут представлять интерес, демонстрируя будни работников или, наоборот, необычные случаи;

– условия труда (обеспечение техники безопасности, эргономика рабочих мест, экологическая ситуация, питание и медицинское обслуживание работников предприятия, организации их развивающего досуга и т.п.).

Информация в сочетании с демонстрацией объектов должна быть заранее подготовлена и структурирована. Экскурсия предполагает заранее запланированный маршрут следования экскурсантов. Важным аспектом пребывания экскурсантов в организации является соблюдение правил безопасности. Экскурсанты должны быть ознакомлены с данными правилами и неукоснительно их соблюдать. Посещение экскурсионного типа – это:

- посещение производства;
- посещение научно-производственных подразделений (лабораторий и других); – посещение подразделений, не связанных с основным производством (экономических, юридических и др.);
- посещение музеев организаций (история и достижения организации).

Посещения первых трех видов предполагают непосредственное знакомство с процессом производства, дают наиболее полное представление о большинстве аспектов профессиональной деятельности. Посещение предъявляет повышенные требования к безопасности обучающихся. В роли ведущего (экскурсовода), как правило, выступает представитель профессии, что требует от него дополнительной подготовки в этом качестве.

Посещение музеев организаций позволяет через представленные музейные экспонаты познакомиться с профессиональной деятельностью, в т.ч. в опасных условиях (шахты, электростанции), а также с историей и российскими достижениями в отрасли, профессии.

Экскурсионные посещения могут содержать игровые элементы (игровое задание, элементы состязательности). Однако развлекательный компонент не должен быть преобладающим. При подготовке и проведении посещения (экскурсии) необходимо учесть следующие аспекты:

- тему (название и содержание посещения);
- цель (предполагаемый результат посещения для ее участников);
- объект (знакомство с объектом, о котором предполагается получить комплексную информацию);
- время (дата и время проведения);
- рефлексию (соотнесение полученных результатов с поставленными целями; оценка результатов) – может носить характер как устного обсуждения, так и текстовой или иной фиксации.

Посещение требует определенных компетенций от организатора и ведущего (экскурсовода). Часто подготовка посещения – это партнерская (совместная) деятельность. Рекомендуются согласовывать содержание и ход посещения с образовательной организацией, которая приводит обучающихся. Работа профессиональных экскурсоводов и наличие утвержденных программ (маршрутов) облегчает организацию экскурсий, однако не отменяет возможности вносить коррективы под конкретную группу. Ресурсное обеспечение экскурсионного посещения (экскурсии):

- кадры, включающие организатора (одного или нескольких), ведущих (экскурсоводов);

- принимающая организация (предприятие, профессиональная образовательная организация и образовательная организация высшего образования);

- транспорт;

- средства фиксирования информации (фото, видео, записи и т.д.);

- решение вопросов безопасности (перемещение и пребывание на объекте);

- решение правовых вопросов.

Посещения организаций профессионального образования (колледжи, вузы) также возможны в различных форматах, предполагают знакомство обучающихся с профессиями и образовательными программами, опираются на различные ресурсы принимающих организаций

4. «Большой профориентационный день»

Целевые ориентиры. Мероприятие направлено на оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении с учетом потребностей рынка труда региона.

Оптимально – предоставить школьникам возможность получить максимально возможный спектр профориентационных услуг на одной площадке.

Целевая аудитория. Обучающиеся общеобразовательных организаций, оптимально – учащиеся 8-11 классов.

Возможен вариант проведения «Семейного дня профориентации» с расчетом на совместное участие родителей и учащихся.

Возможные формы мероприятия.

Профориентационное консультирование, профориентационное тестирование, тренинг по профессиональному самоопределению или эффективному поведению на рынке труда, презентации организаций среднего профессионального образования (колледжей) и организаций высшего профессионального образования (ВУЗов), информационные лектории о рынке труда, экономике региона (конкретной территории), предприятиях, функционирующих на территории региона, формах временной трудовой занятости и пр.

Содержание и организация мероприятия определяются, исходя из возможностей организатора. Чем шире спектр профориентационных услуг планируется предоставить обучающимся, тем больше потребуется ресурсов.

Мероприятие может быть организовано по принципу «карусели», когда все участники мероприятия проходят через все организованные площадки (мини-тренинги, лектории, презентации и пр.), либо к ним в класс заходят все специалисты и приглашенные гости со своими материалами и программами.

Мероприятие может быть организовано по принципу свободного посещения участниками работающих площадок (как правило, этот принцип используется, когда организовывается «Семейный день профориентации»). В этом случае рекомендуется разработать график проведения лекций, тренингов, презентаций и заранее ознакомить с ним участников.

Ресурсы сторонних организаций, рекомендуемые к привлечению для организации и проведения мероприятия:

- центры занятости населения – информирование о рынке труда, тренинги по эффективному поведению на рынке труда (в том числе, например, мастер-классы по составлению резюме), тестирование, консультирование и др.;

- отделы (управления) по делам молодежи (молодежной политике) при местных администрациях, молодежные центры и т.п. – информирование о формах временной трудовой занятости в период каникул и во время учебы, правовой ликбез в вопросах занятости несовершеннолетних, тренинги по эффективному поведению на рынке труда и профессиональному самоопределению, тестирование, консультирование и др.;

- местные исполнительные органы, местные администрации – информирование о прогнозе развития экономики и прогнозной потребности в квалифицированных кадрах, мерах поддержки молодых специалистов и др.;

- предприятия, организации, учреждения, в том числе представители малого и среднего бизнеса – информирование о роли предприятия в развитии экономики территории, региона, страны, перспективной потребности в квалифицированных кадрах, мерах поддержки молодых специалистов, требованиях к работникам предприятия и др.;

- организации профессионального образования (колледжи, вузы), – презентация своих организаций, тестирование, консультирование и др.

Ожидаемые результаты. Полученная информация способствует осознанному выбору профессии, пониманию значения профессиональной деятельности для человека и общества, условий успешной профессиональной деятельности.

Организация и участие общеобразовательной организации в мероприятии дает возможность найти новых социальных партнеров и попасть в фокус внимания СМИ.

Обе формы организации занятий, как урочная, так и внеурочная, позволяют комплексно и эффективно реализовать профориентационную деятельность без необходимости изменения плана общеобразовательной организации.

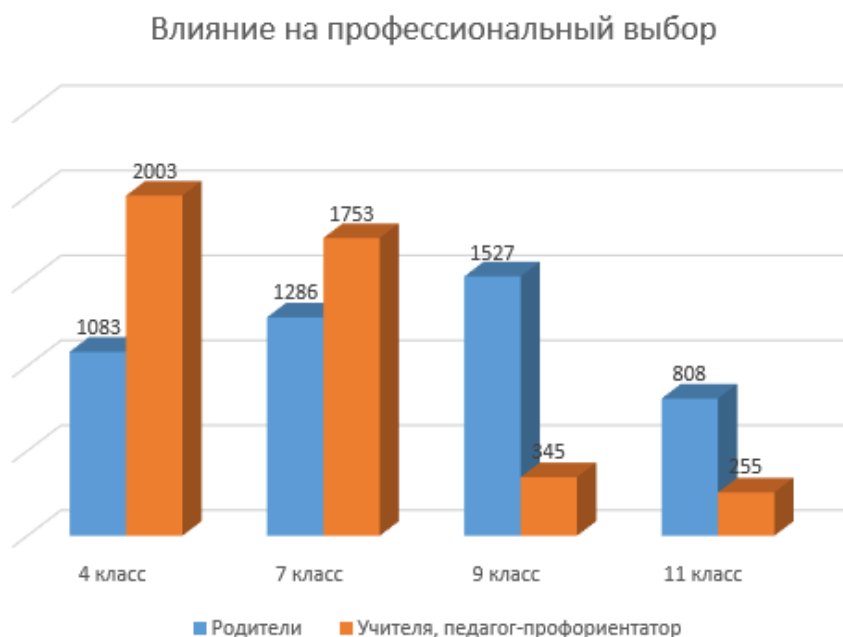
Организация профориентационной работы с родителями

Одним из важнейших направлений в области профориентации является работа с родителями. Именно родители играют значительную роль в выборе профессии или организации профессионального образования. Родительская поддержка во многом определяет начало профессиональной карьеры и сопутствует успеху в жизни. Но вместе с тем, вопросы выбора профессии и определения образовательного маршрута представляют трудную задачу и для самих обучающихся, и для их родителей. Часто бывает, что родительские советы не соответствуют реальным запросам региона. Не всегда родители знают или объективно оценивают интересы и способности детей. Желания родителей и профессиональный выбор подростка в некоторых случаях не совпадают. Поэтому необходима организация работы с родителями в области профориентации, главная

цель которой направлена на оказание помощи семье в подготовке их детей к личностному росту и профессиональному самоопределению.

Влияние родителей на выбор профессии их детьми очень велико. Анкетирование школьников показали, что для обучающихся советы родителей относительно выбора профессии и учебного заведения имеют большое значение. Причем, чем старше обучающиеся, тем больше значения для них имеет мнение родителей [рис. 234].

Рисунок 234. Влияние родителей и педагогов на профессиональный выбор обучающихся



На графике мы видим как меняется влияние на профессиональный выбор в зависимости от уровня образования. В начальной школе для обучающихся важное значение имеет мнение классного руководителя, и это объяснимо: на младших школьников существенное влияние оказывают их первые учителя. В 7-м классе это влияние снижается, и к старшим классам усиливается влияние родителей.

Конечно, родители при этом желают детям добра, волнуются за их будущее, искренне желают им счастья. Но родители могут ошибаться. И эти ошибки тяжело сказываются на судьбе детей. В процессе профориентации обучающихся педагог сталкивается с различными трудностями в работе с родителями. Наиболее глубокой проблемой является отсутствие у родителей информации об особенностях своего ребенка. Родители не знают, каковы интеллектуальные, личностные характеристики старшеклассников, они имеют свои собственные представления, приписывая свои желания ребенку.

Еще одна распространенная ошибка – неумеренная переоценка способностей своих сыновей и дочерей. Казалось бы, именно родители имеют наиболее полное представление о склонностях и способностях детей. Могут сопоставлять желания детей с их реальными возможностями. А в действительности иногда бывает, что родители не сумели найти свое место в жизни, свою работу и пытаются переложить свои незакрытые потребности на

своих детей, стараются осуществить собственную мечту в своих детях, навязывая им дело, которым не пришлось заниматься самим.

Некоторые родители, проявляя бурную заботу о «выгодном», «удобном», «беспроектном» устройстве своих сыновей и дочерей в их взрослой жизни, настаивают, чтобы они выбрали престижную, по их мнению профессию. Они уверены, что они, родители, как никто, знают, что нужно их ребенку, что для него лучше, и часто ошибаются, действуют вопреки его подлинным интересам.

Опрос показал, что ориентация школьников в мире профессий довольно однобокая: диапазон специальностей, на которые нацеливаются учащиеся зачастую очень узок. Обучающиеся называют в своих ответах всего около 10-15 профессий в то время, как их насчитывается около 40 тысяч.

Родители не всегда могут дать совет о выборе профессии, так как сами мало владеют данной информацией.

Виды родительских собраний и их тематика

Все родительские собрания можно разделить на следующие виды:

- текущие: это традиционные собрания с обсуждением результатов успеваемости и планированию работы;
- инструктивные: направленные на выполнение положений образовательной организации;
- итоговые: подведение итогов определенного периода в обучении;
- тематические: посвященные определенной теме, затрагивающей интересы большинства участников. Это могут быть и лектории для родителей, в т.ч. с выступлениями представителей учреждений профессионального образования.

Затрагивать вопрос профориентации в той или иной мере возможно на любом родительском собрании. Но более подходящие для этого тематические собрания. На них можно ознакомить родителей с информацией по востребованным профессиям, провести анкетирование, поговорить на темы, связанные с психологией.

Здесь уместно пригласить нужного специалиста прочитать лекцию на волнующую тему. Интересен вариант проведения собрания совместно с обучающимися, что создает простор для творчества.

Тематика таких родительских собраний может быть самой разнообразной, как например:

- «Как определить способности ребенка».
 - «Трудовое воспитание – залог успеха в трудовой деятельности».
 - «Выбор профессии – выбор качества жизни».
 - «Решение задачи: хочу, могу, надо».
 - «Развитие творческих способностей ребенка – шаг к выбору профессии»,
- и т.д.

Примерные Планы родительских собраний профориентационной направленности по уровням образования даются в **Приложении 6**.

Советы по организации родительских собраний, связанных с профориентационными вопросами

Для того чтобы родительское собрание достигло своих целей, необходимо его правильно подготовить и провести.

Предлагаем несколько советов по организации родительских собраний:

1. Определяем тематику собрания. Важно учитывать интерес родителей и возраст обучающихся. От правильного выбора темы зависит эффективность собрания.

2. Как можно раньше оповестить о проведении собрания, чтобы родители были подготовлены и скорректировать тему с учетом их интересов.

3. Тщательно продумать сценарий и оформление родительского собрания. Написать план/конспект собрания. Подобрать необходимую информацию, мультимедийное сопровождение, продумать расположение мест в аудитории, подготовить раздаточный материал и пр.

4. Поставить в известность администрацию о сроках проведения собрания и приглашенных специалистов.

5. Продумать, кто встретит родителей и проводит их в класс. Помещение должно быть проветрено. Заранее продумать о размещении верхней одежды и других условиях комфортности. Четко соблюдать регламент проведения – не более 1,5 часов. Очень важно грамотное завершение собрания. Для этого заранее продумать решение собрания/анкету/тест/ и т.д. для подведения итогов.

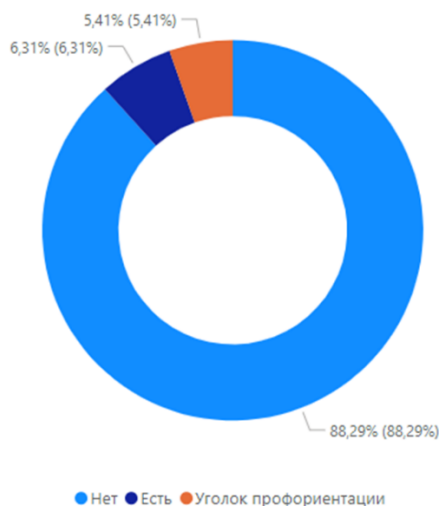
6. Готовясь к родительскому собранию, можно заранее попросить родителей и обучающихся заполнить анкеты, которые помогут педагогу составить более конкретное представление о том вопросе, который предполагается обсудить.

Организация и содержание работы Кабинета профориентации

При опросе педагогов о наличии в организациях среднего образования Кабинетов профориентации большинство опрошенных отметили, что в их школах нет действующего профориентационного кабинета (88%) (рис. 235). Лишь в 5% школ есть что-то в виде «уголка профориентации».

Рисунок 235. Показатели наличия Кабинета профориентации

Q5. Наличие действующего профориентационного кабинета



Вместе с тем, необходимо отметить, что одним из активных средств решения проблем организации профориентационной работы являются кабинеты и уголки по профориентации. Кабинет по профориентации – это центр для организации и проведения профориентационной работы с учителями, учащимися и родителями, а также для самостоятельного ознакомления школьников с материалами о разных профессиях, их требованиях к качествам личности, индивидуальных и групповых консультаций, проведения факультативных занятий.

Основными направлениями работы с обучающимися и их родителями являются:

- информирование о профессиях, путях их получения, возможностях трудоустройства, пропаганда востребованных на рынке труда профессий;
- изучение с привлечением специалистов и с использованием современных методов и средств профдиагностики профессионально важных качеств школьников;
- коллективные и индивидуальные, с участием педагогов, педагогов-профориентаторов, психологов и медицинских работников, консультации по вопросам выбора профессии, трудоустройства;
- организация встреч с работниками предприятий, организаций, хозяйств, с обучающимися, студентами и преподавателями учебных заведений.

Основные задачи Кабинета профориентации

1. Профессиональное просвещение школьников, их родителей, педагогов, организация широкой пропаганды нужных региону рабочих профессий.
2. Ознакомление обучающихся с условиями получения профессий в различных типах организаций профессионального образования.
3. Методическая помощь педагогическому коллективу в изучении профессиональных намерений школьников для дальнейшего развития интересов, склонностей и способностей обучающихся через различные профориентационные мероприятия, элективные курсы, факультативы, группы интересов и т.д.
4. Организация процесса познания обучающихся своих склонностей, индивидуальных особенностей личности (темперамента, характера, способностей), важных при выборе профессии.
5. Оказание методической помощи обучающимся выпускных классов в принятии решения о выборе профессионального и жизненного пути, содействие выбору профессии.
6. Регулярное проведение экскурсий обучающихся на производственные предприятия и в учебные заведения различных типов, посещение «Дней открытых дверей» в учебных заведениях региона, конкурсы мастерства профессий, «Дни (недели) профессий», круглые столы «Мое будущее», организационно-деловые игры «Мои жизненные планы» и т.д.
7. Оказание консультативной помощи родителям в руководстве выбором профессии их детьми. Проведение индивидуальных и групповых справочно-информационных консультаций для родителей.
8. Педагогическое и психологическое просвещение родителей, педагогов и других лиц, содействующих обучающимся в выборе профессии.

Основные функции кабинета

1. Кабинет профориентации должен быть методическим центром профориентационной работы в школе и осуществлять внедрение новейших достижений в области профориентации в практику работы учителей и администрации школы.

2. Кабинет по профориентации должен быть материальной базой информационной, воспитательной, профдиагностической и консультационной работы в школе.

3. Кабинет профориентации должен оказывать информационносправочные услуги обучающимся, педагогам, родителям, специалистам, ответственным за профориентационную работу.

4. Кабинет профориентации должен выявлять интересы и склонности обучающихся.

5. Кабинет профориентации может составлять описание профессий и разрабатывать профессиограммы в соответствии с требованиями рынка труда данного региона.

Оснащение и оборудование кабинета

1. В кабинете концентрируются материалы о местных и других организациях профессионального образования (перечень специальностей, по которым осуществляется подготовка, условия приема и учебы, распределение после окончания учебы и т.п.).

2. Сведения об организациях народного хозяйства области (о технике, технологии, экономике и организации производства, выпускаемой продукции, условиях труда и быта), характеристики рабочих профессий этих организаций (назначение, условия труда, требования, предъявляемые профессией к работнику, возможности профессионального и должностного роста).

3. Справочная, научно-популярная и другая литература о профессиях, об организациях профессионального образования, различных отраслях народного хозяйства.

4. Методические рекомендации органов образования по вопросам профориентации, образцы планов профориентационной работы классных руководителей, руководителей кружков, трудовых объединений школьников в регионе (при наличии).

5. Примерная тематика профориентационных бесед, лекций для обучающихся и их родителей (значение правильного выбора профессии, требования, предъявляемые различными профессиями к личностным качествам работника, пути получения профессии и др.).

6. Методические разработки уроков по различным предметам с рекомендациями по обеспечению их профориентационной направленностью, разработки бесед о профессиях, встреч с представителями различных профессий – рабочими и специалистами.

7. Кабинет профориентации целесообразно оснастить следующим оборудованием:

- Мебелью для обучающихся и учителя;
- Мебелью для хранения предметов учебного оборудования, материалов наблюдений за развитием личности обучающихся, документации кабинета (шкафами, стеллажами, ящиками, полками);
- Комплектом технических средств обучения и воспитания;
- Приспособлениями для использования технических средств обучения (экранами, подставками под аппаратуру и т.д.);
- Учебно-наглядными пособиями, в которые входят натуральные объекты (образцы сырья, полуфабрикаты и продукция предприятий-партнеров, инструменты, средства труда представителей различных профессий, образцы изделий производительного труда школьников);
- Объемные макеты и модели технических установок, устройств; портреты, репродукции картин, фотографии, схемы, карты, плакаты, таблицы, диаграммы и т.п.;
- Аудиовизуальные пособия (фонозаписи, кино- и видеофильмы, кинофрагменты);
- Научно-популярная, художественная и справочная литература для обучающихся, их родителей и педагогов школы; методические пособия по профориентации.

Примерное Положение об инициативной группе обучающихся школьного Кабинета профориентации

Инициативная группа является разновозрастным ученическим коллективом, который обеспечивает профориентационную работу кабинета профориентации с обучающимися 1-11-х классов.

Задачи инициативной группы:

1. Проводить экскурсии с обучающимися начальных классов в школьный кабинет профориентации.
2. Собирать и оформлять профориентационные материалы.
3. Выдавать информационные материалы обучающимся во время дежурства.
4. Проводить экскурсии со школьниками на передвижные выставки предприятий, в специализированные школы и организации профессионального образования района, города.

Состав инициативной группы:

К работе в инициативной группе педагог-профориентатор привлекает обучающихся старших классов, которые имеют склонность к профессиям типа «человек-человек» или «человек - художественный образ», что легко выяснить с помощью опросника ДДО Е.А.Климова.

Права и обязанности членов инициативной группы.

Члены инициативной группы имеют право:

1. Получать профориентационные материалы в первую очередь в школьном и других кабинетах профориентации.

2. Вносить предложения по совершенствованию профориентационной работы в школе.

3. Проводить экскурсии в школьный Кабинет профориентации, беседы с обучающимися о мире профессий и на другие темы, по которым они прошли подготовку.

Рекомендации по оформлению уголка по профориентации.

Наглядное отражение профориентационной работы с обучающимися в школе окажет неоценимое воздействие на активизацию работы как самих учащихся, так и педагогического коллектива и родителей.

Желательно, чтобы был изготовлен стенд (минимальный размер 1м x 1м), который бы содержал следующие разделы и материалы:

- название стенда;
- информация регионального/районного центра занятости населения;
- график проведения индивидуальных и групповых консультаций;
- график проведения справочно-информационных консультаций;
- информация о региональных программах профессиональной ориентации;
- сведения о работодателях, потенциальных партнерах профориентации в регионе/районе;
- материалы об организациях профессионального образования в регионе/районе;
- необходимая литература по профориентации.

Стенд должен регулярно обновляться (ежемесячно, ежеквартально); быть интересным и актуальным по содержанию. Уголок профориентации можно организовать в фойе школы на первом этаже.

Ответственность за создание и поддержание в актуальном состоянии уголка профориентации возлагается на педагога-профориентатора, либо на специалиста, отвечающего за профориентационную работу в школе, при участии заместителя руководителя организации среднего образования по воспитательной работе, психолога и социального педагога, библиотекаря и т.д.

Примерное положение о школьном уголке профориентации.

Оформление уголка решает следующие задачи:

- Профессиональное просвещение школьников, их родителей, педагогов (информация о мире труда и профессиях), организация широкой пропаганды нужных региону рабочих профессий.
- Оказание помощи обучающимся выпускных классов в принятии решения о выборе профессионального и жизненного пути, содействие выбору профессии.
- Педагогическое и психологическое просвещение родителей, учителей и других лиц, содействующих учащимся в выборе профессии.

Основные функции уголка по профориентации:

- Уголок профориентации оказывает информационно-справочные услуги обучающимся, педагогам, родителям.
- В уголке профориентации содержатся материалы о местных и других учебных заведениях.

- Сведения о местных предприятиях народного хозяйства.
- Справочная, научно-популярная и другая литература о профессиях, организациях профессионального образования, различных отраслях народного хозяйства, о людях труда.

Участие детей с особыми образовательными потребностями (ООП) в профориентационных мероприятиях

Профориентационная работа предусматривает создание специальных условий для участия отдельных групп и категорий обучающихся с ООП и инвалидностью. К таким категориям относятся лица (дети) с особыми образовательными потребностями [149]:

1) с поведенческими и эмоциональными проблемами, неблагоприятными психологическими факторами (нарушений воспитания в семье, детско-родительских и внутрисемейных отношений);

2) с барьерами социально-психологического, экономического, языкового культурного характера (педагогическая запущенность детей из семей социального риска, дети, испытывающие трудности адаптации в обществе (семьи беженцев, мигрантов, кандасов);

3) с ограниченными возможностями развития (нарушениями слуха, зрения, интеллекта, речи, опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития и эмоционально-волевыми расстройствами).

Общеобразовательным организациям, реализующим как основные, так и адаптированные основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, а также адаптированные основные образовательные программы общего образования обучающихся с ООП рекомендуется предусмотреть отдельные направления профориентационной работы с учетом рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии, индивидуальной программой реабилитации, а также на основе организации межведомственного взаимодействия.

Для более эффективного осуществления профориентационной работы с обучающимися с ООП рекомендуется привлекать базовые организации профессионального образования, обеспечивающие поддержку функционирования региональных систем инклюзивного профессионального образования обучающихся с ООП в регионах РК.

Ресурсы данных организаций позволяют организовать и осуществлять мероприятия по профессиональному выбору с учетом специфических особенностей развития и возможностей этих категорий обучающихся.

Участие в мероприятиях по профессиональному выбору обучающихся с ООП возможно как совместно с обучающимися без ООП, если это не создает трудностей при проведении мероприятий, так и отдельно. При этом возможно объединение обучающихся с ООП в группы по 5-6 человек по нозологиям.

Необходимо соблюдение следующих основных специальных условий при организации мероприятий по профессиональному выбору для обучающихся с ООП:

- со стороны площадок проведения профориентационных мероприятий: - обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ООП на площадки проведения профориентационных мероприятий, в т.ч. в аудитории, туалетные и другие помещения, а также возможности их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; при отсутствии лифтов необходимо предусмотреть проведение мероприятий на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений);

- обеспечение возможности безопасного и комфортного нахождения и перемещения на площадке проведения профориентационных мероприятий;

- учет особых образовательных потребностей и индивидуальных особенностей здоровья обучающихся, в т.ч. потребности в специальной адаптации рабочего места, организации специальных условий среды, создании специального рабочего места, в оснащении рабочего места вспомогательными техническими средствами, в обеспечении специализированным основным и вспомогательным оборудованием, в дополнительном обеспечении мерами сигнализации и техники безопасности и др.;

- наличие у организатора, проводящего мероприятие по профессиональному выбору, в штате или на договорных условиях персонала, обладающего соответствующей квалификации по работе с обучающимися с ООП определенной нозологической группы, в т.ч. тьюторов, ассистентов-помощников и иных категорий специалистов сопровождения, оказывающих обучающимся данной категории необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с педагогами-навигаторами);

- со стороны участников профориентационных мероприятий: - согласие родителей (законных представителей);

- наличие сопровождающих лиц (при необходимости);

- отсутствие ограничений и противопоказаний для конкретных профессий по выполнению практических задач в рамках данных профессий в соответствии с нозологией обучающегося (с учетом вредных и/или опасных производственных факторов и работ, влияющих на здоровье обучающихся с ООП), а также рекомендаций в заключении психолого-медико-педагогической комиссии в индивидуальной программе реабилитации.

Родителю/законному представителю, организующему участие ребенка с ООП в мероприятиях по профессиональному выбору, рекомендуется заблаговременно уточнить характер и содержание мероприятия и убедиться в его доступности для ребенка.

Рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории (в качестве продолжения профориентации) предусматривают отметку о доступности рекомендованной активности детям с теми или иными нозологиями (Приложение 7).

Организация взаимодействия со стейкхолдерами

Необходимо отметить, что результаты опроса педагогических работников, принявших участие в настоящем мониторинге, показали отсутствие понимания о возможных видах и типах социального партнерства в сфере профессиональной ориентации обучающихся организаций среднего образования.

Так, при ответе на вопросы о действующем взаимодействии с социальными партнерами при организации профориентационной деятельности в школах, были предложены следующие группы стейкхолдеров:

- службы занятости;
- социальные партнеры;
- работодатели;
- организации образования.

Педагоги, не разделяя стейкхолдеров по типам, вынуждены были в каждой графе прописывать одних и тех же стейкхолдеров.

Рекомендуется при организации профориентационной работы со стейкхолдерами, опираться на следующие понятия.

Службы занятости

В Казахстане службой занятости являются:

- *центры занятости населения* – юридическое лицо, создаваемое местным исполнительным органом района, городов областного и республиканского значения, столицы в целях реализации активных мер содействия занятости, организации социальной защиты от безработицы и иных мер содействия занятости

- частные агентства занятости – физическое или юридическое лицо, оказывающее трудовое посредничество, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

- карьерные центры – филиал центра трудовой мобильности, осуществляющий выполнение его функций в районах, городах областного и республиканского значения, столице [150].

Карьерный центр проводит отбор среди частных агентств занятости на проведение социальной профессиональной ориентации среди студентов и учащихся старших классов общеобразовательных школ. Далее карьерный центр по результатам отбора заключает договор с частным агентством занятости на проведение социальной профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных школ области на возмездной основе.

При этом региональная Палата предпринимателей предоставляет перечень организаций и предприятий для проведения социальной профессиональной ориентации по ознакомлению обучающихся общеобразовательных школ с деятельностью в разных отраслях экономики.

Частное агентство занятости, прошедшее отбор на проведение социальной профессиональной ориентации совместно с местным исполнительным органом в области образования, карьерным центром организует работу по профессиональной ориентации в учебных заведениях с участием родителей, работодателей и представителей организаций профессионального образования согласно плану

проведения социальной профессиональной ориентации. Также частные агентства составляют график проведения презентаций профессий, экскурсий, дней открытых дверей на базовых организациях и предприятиях для студентов и обучающихся общеобразовательных школ.

В соответствии с планом проведения социальной профессиональной ориентации осуществляет тестирование участников на определение навыков и по результатам тестирования консультирует обучающихся старших классов общеобразовательных школ для дальнейшего профессионального развития.

По итогам социальной профессиональной ориентации и консультаций частным агентством занятости формируется список обучающихся, не определившихся с выбором будущей профессии с целью направления на краткосрочные курсы для обучения с целью дальнейшего трудоустройства.

Социальное партнерство

В Трудовом Кодексе Республики Казахстан дается следующее понятие социальному партнерству - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве [151].

Сегодня социальное партнерство рассматривается шире, как процесс сложный, многоплановый, где участвуют представители всех социальных групп. Социальное партнерство предстает как взаимодействие субъектов, способное решать проблемы современности. Социальное партнерство в широком смысле рассматривается как инструмент, помогающий проектировать и устанавливать современную, систему образования, отвечающую требованиям времени.

Основное в понимании социального партнерства общеобразовательной организации связано с планомерным направлением ресурсов, ведущее к развитию совместной деятельности с учреждениями-партнерами и усовершенствованию образовательного процесса в школе, самоорганизации и самоуправления [152].

Задачи социального партнерства в организациях среднего образования:

1. Привлекать дополнительные ресурсы общества для развития сферы образования.
2. Направлять ресурсы образования на развитие совместной деятельности любой образовательной организации, его общественной самоорганизации, в том числе на развитие самоуправления.
3. Накапливать и систематизировать опыт образовательного сообщества и его партнеров.
4. Эффективно координировать деятельность каждого партнера.
5. Оказывать помощь и поддержку нуждающимся членам сообщества.

Социальное партнерство способно сбалансировать рынок образовательных услуг. Оно позволяет повысить эффективность и успешно координировать совместную деятельность всех участников образовательного процесса, в том числе и в области профориентационной деятельности.

Работодатели

Условием эффективной реализации профориентационной работы является взаимодействие организаций среднего образования с потенциальными работодателями и разработка ими совместных мероприятий.

Важным критерием правильно выстроенного диалога является единое и точное понимание целей и средств совместной деятельности. То есть, сотрудничество должно приносить понятную взаимную «выгоду» всем сторонам и иметь четкую, реализуемую программу.

Цель организаций образования в данном случае будет формирование у обучающихся представлений о структуре современного производства, содержании труда профессионалов в различных отраслях, актуальном «профессиональном окружении».

Цели предприятий-работодателей сводятся к информированию школьников о преимуществах работы, то есть формированию положительного имиджа своей организации.

Традиционно выделяют такие формы сотрудничества производственной и образовательной сфер, как профориентационные экскурсии на предприятия, организацию профессиональных проб и мастер-классов, дуальное образование в рамках целевой профессиональной подготовки.

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.

Организации образования

Ценность дополнительного образования детей в том, что оно усиливает вариативную составляющую общего образования и помогает ребятам в профессиональном самоопределении, способствует реализации их сил, знаний, полученных в базовом компоненте. Фокус дополнительных занятий направлен на процесс, а не на результат, когда обучающийся имеет возможность без каких-либо ограничений и проверок раскрывать свои способности. В этом и состоит цель дополнительного образования – сформировать всесторонне развитую личность, предоставив при этом возможности к творческому и профессиональному росту. Образовательные организации дополнительного образования являются благоприятной средой активизации подростков в их жизненном, социальном и профессиональном самоопределении.

Основное содержание дополнительного образования детей — практикоориентированная деятельность, способствующая выявлению склонностей

и талантов ребенка, формированию его интересов, помощи в профессиональном самоопределении.

Дополнительное образование позволяет полнее использовать потенциал школьного образования за счет углубления, расширения и применения школьных знаний. Условием становления дополнительного образования как сферы свободного самоопределения личности является реализация вариативных и дифференцированных педагогических программ, удовлетворяющих различные по мотивам и содержанию образовательные потребности заказчиков, основными из которых являются дети и их родители. К числу основных видов потребностей следует отнести:

- творческие потребности, обусловленные как желанием родителей развить индивидуальные способности детей, так и стремление детей к самореализации в избранном виде деятельности;
- познавательные потребности, определяемые стремлением к расширению объема знаний;
- коммуникативные потребности детей и подростков в общении со сверстниками, педагогами, специалистами в различных областях экономики;
- профориентационные потребности школьников, связанные с установкой на допрофессиональную подготовку.

Организации профессионального образования организуют образовательные ярмарки, на которых работают консультанты, размещаются буклеты о приемных компаниях, сувенирная продукция. Цель: рассказать потенциальным абитуриентам о направлениях обучения, льготах при поступлении, социальных программах, воспитательной работе, обменяться контактами. Это информационно-рекламная часть профориентационных мероприятий.

Более подробная информация о содержании и организации профориентационной работы в организациях среднего образования можно найти в разработанных сотрудниками Центра профориентации и развития человеческого капитала НАО им. И.Алтынсарина «Методические рекомендации для педагога-профориентатора».

Базой для организации управления профориентационной работой в Казахстане являются акты, учрежденные различными вышестоящими мировыми организациями. Во Всеобщей декларации прав человека, которая была принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года, провозглашается право каждого человека на самореализацию, на труд и на обучение [153].

Одновременно с этим в Рекомендации № 150 Международной организации труда «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов», которая была принята в г. Женева 23 июня 1975 года на 60-ой сессии Генеральной конференции МОТ, говорится о постепенном расширении, приспособлении и гармонизации системы профессиональной подготовки [154]. Это необходимо для того, чтобы отвечать потребностям людей в получении профессиональной подготовки в течение всей их жизни, во всех секторах экономики, во всех отраслях экономической деятельности и на всех уровнях квалификации и ответственности. Более прикладной является статья в Европейской социальной хартии от 3 мая 1996 года, декларирующая право каждого

человека на профессиональную ориентацию и право на профессиональное обучение [155]. В Конвенции Международной организации труда № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов», которая была заключена в г. Женева 23 июня 1975 года, предусматривается наличие всесторонне скоординированной политики и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки каждого государства – члена организации, тесно связанные с занятостью [156].

В Казахстане организация профессиональной ориентации регламентируется Правилами проведения социальной профессиональной ориентации, утвержденными приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 мая 2023 года № 190 [157].

На сегодняшний день, очевидно, что для обеспечения профессионального самоопределения обучающихся недостаточно одной только рекламно-информационной работы или набора «профориентационных мероприятий», в настоящее время нельзя основывать профориентационную работу только на теоретическом подходе. Необходимо создание единой профориентационной системы, а также включение в систему профориентационной работы практико-ориентированных мероприятий и методов. Поэтому, сопровождение профессионального самоопределения – значимая составная часть общего процесса сопровождения самоопределения. Она должна рассматриваться как равноправный элемент в системе «общее образование – сопровождение профессионального самоопределения – профессиональное образование» [158].

В системе профориентационной работы важным является обеспечение тесных связей с работодателями, скоординированность действий всех участников образовательных отношений: общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, государственных органов образования, здравоохранения, по труду и занятости населения и других общественных объединений и организаций, ответственных за воспитание, образование, профессиональную ориентацию, профессиональное обучение и трудоустройство молодежи.

Процесс сопровождения профессиональной ориентации обучающихся связан с инновационной деятельностью и требует от школы мобилизации всех ее ресурсов (кадровых, организационно-педагогических, информационно-образовательных, технологических, управленческих, материально-технических и т.д.) для максимальной системности работы по данному направлению.

В основе эффективной профориентационной работы лежит идея социального партнерства. Сегодня в образовании реализуются все виды социального взаимодействия, но партнерство является естественным путем развития и дает наибольший эффект. Партнерство расширяет возможности системы образования, делает ее современной, способной быстро откликаться на требования времени и т.п.

Таким образом, образовательная организация может выбрать путь формирования партнерских отношений, может проанализировать и спланировать свои дальнейшие действия, уточнить условия перехода на новый уровень, сформировать единое информационное пространство всех участников процесса.

Образовательные организации, включенные в систему социального партнерства, не имеют возможность своевременно реагировать на изменение социума и, тем самым, не обеспечивают необходимый уровень социализации и профориентации учащихся. Однако при установлении социального партнерства организация среднего образования будет иметь данные о составе ранка труда, а также возможности для помощи обучающимся в профориентационном выборе.

Поскольку результаты профориентационной деятельности проявляются, прежде всего, на уровне конкретного региона, то и построение эффективной системы профориентационной работы со школьниками является задачей регионального уровня управления. Профориентационная деятельность должна регламентироваться государственными программами регионов по развитию образования и кадровому обеспечению экономики, комплексами мер и концепциями по развитию профориентации, а также ежегодными межведомственными планами профориентационных мероприятий. Кроме того, в настоящее время актуальными видятся отдельные аспекты профориентации, такие как популяризация востребованных рабочих и инженерно-технических профессий, подготовка кадров для аграрного сектора экономики, профессиональное самоопределение лиц с особыми образовательными потребностями.

Центральной задачей построения региональной модели профориентационной работы со школьниками является построение систематического, эффективного взаимодействия всех субъектов, по вопросам сопровождения профессионального самоопределения школьников и их профессиональной ориентации. Субъектами региональной системы профориентации школьников являются:

- обучающиеся общеобразовательных организаций и их родители (законные представители);
- организации образования всех типов и уровней, в том числе организации профессионального образования;
- службы занятости;
- предприятия-работодатели и их объединения, действующие в масштабах региона;
- действующие в регионе другие организации, в том числе коммерческие, реализующие услуги по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся (центры профессиональной ориентации и др.);
- субъекты-партнеры в рамках межведомственного взаимодействия (организации науки, здравоохранения, культуры, спорта);
- молодежные центры; местные исполнительные органы; общественные организации; СМИ.

Реализация практико-ориентированных форм организации профориентационной работы со школьниками предполагает налаживание тесного социального партнерства школ с «внешним контуром профориентации» – организациями дополнительного образования детей, профессиональными образовательными организациями, вузами, предприятиями экономической и социальной сферы. Важнейшая особенность современной профориентационной

работы, по мнению экспертов, интеграция региональных систем профессионального образования с консолидированным работодателем [159].

Результаты проведенного мониторинга позволили сделать следующие выводы:

- преобладает информационная модель профориентационной работы, которая сегодня является недостаточно эффективной, а традиционные методы и мероприятия, проводимые в рамках данной модели, являются устаревшими;
- обучающиеся хотят больше мероприятий практической направленности, а также непосредственного контакта с возможными работодателями;
- предпочтительным методом для создания данного контакта была бы организация временной занятости и проведение стажировок, а также знакомство с работодателями на конкретном предприятии/организации.

По данным опроса педагогов главным препятствием в повышении эффективности профориентационной работы является отсутствие социального партнерства между организациями среднего образования, работодателями и органами власти.

В характеристике эффективности желаемых для проведения методов профориентационной деятельности чаще были упомянуты практикоориентированные методы, такие как: привлечение работодателей-партнеров для организации летних практик, мастерских, технопарков; проведение профессиональных проб в различных организациях и проведение экскурсий на предприятиях реальной сферы. Привлечение работодателей, по мнению педагогов, позволит обучающимся попробовать себя в понравившихся профессиях, познакомиться с носителями профессий, увидеть рабочее место, сформировать целостное представление о профессии.

Заключение

Внедрение обязательной профориентационной программы: важно внедрить обязательные региональные программы профориентации, которые будут включать регулярные мероприятия, консультации и индивидуальную работу с обучающимися.

Разработка и внедрение актов: необходимо стимулировать регионы, в которых отсутствуют локальные нормативные акты профориентации, к их разработке и внедрению. Уполномоченный орган может предложить методические рекомендации и поддержку для создания этих документов.

Содействие на уровне управления: необходимо содействие в унификации и гармонизации нормативных актов профориентационной деятельности, предоставляя образцы документов и устанавливая минимальные требования к их содержанию, что поможет сократить разрывы между регионами.

Интеграция профориентации в образовательный процесс: следует рассмотреть возможность внедрения обязательной профориентации в начальной школе. Это должно включать разработку методических рекомендаций и программ для учителей.

Рекомендуется внедрить обязательные профориентационные элементы в учебные планы начальной школы. Это может быть достигнуто через интеграцию профориентации в уже существующие предметы и классы.

Повышение квалификации учителей: необходимо разработать и внедрить единую стратегию подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов-профориентаторов, которая обеспечит страну квалифицированными специалистами в области профориентации.

Стимулировать участие других образовательных центров в организации курсов ПК, чтобы обеспечить разнообразие программ и повышение качества обучения. Уделить особое внимание регионам с низким охватом курсов ПК и принять меры для увеличения числа педагогов, проходящих обучение в этих регионах, что повысит общий уровень образования.

Необходимо организовать регулярные тренинги и семинары для учителей, чтобы они могли получить необходимые знания и навыки для эффективной профориентационной работы с младшими школьниками.

Разработка практико-ориентированных мероприятий: необходимо внедрить в программу мероприятия, такие как экскурсии, мастер-классы и встречи с профессионалами, чтобы дети могли получить реальное представление о профессиях.

Активное вовлечение родителей: Школам следует разработать программы активного вовлечения родителей в процесс профориентации, включая родительские собрания, индивидуальные консультации и совместные мероприятия с участием профессионалов.

Создание информационно-методических ресурсов: Разработка и распространение среди учителей и родителей методических материалов, которые помогут им лучше организовать и провести профориентационную работу. Эти

меры помогут повысить эффективность профориентационной работы на всех уровнях образования, сделав ее более систематичной и целенаправленной, а также обеспечат учащимся и их родителям необходимую поддержку в профессиональном самоопределении.

Расширение использования современных методик: важно внедрять современные и разнообразные методы профориентации, которые будут учитывать индивидуальные особенности обучающихся. Это может включать использование психологических тестов, тестов на интересы, способности, множественный интеллект и т.д.

Увеличение индивидуальной работы: В дополнение к лекциям и конференциям следует активнее использовать индивидуальные консультации, что позволит более точно определить профессиональные склонности и интересы каждого учащегося.

Создание профориентационных кабинетов: необходимо разработать и внедрить программу по созданию профориентационных Кабинетов в школах. Это может включать выделение финансирования, подготовку специалистов и создание методических материалов.

Внедрение виртуальных профориентационных кабинетов: необходимо рассмотреть возможность создания и внедрения виртуальных профориентационных кабинетов в школах. Это может быть реализовано с помощью специализированных онлайн-платформ и программного обеспечения, которое позволит учащимся получать консультации и доступ к информации удаленно. Школам необходимо предоставить техническую поддержку и ресурсы для создания и обслуживания виртуальных кабинетов. Это может включать в себя как инфраструктурные решения, так и программное обеспечение. Для эффективного использования виртуальных профориентационных кабинетов следует разработать и адаптировать контент, который будет учитывать интересы и потребности современных школьников. Это может включать в себя видеоматериалы, тесты, интерактивные курсы и другие цифровые ресурсы.

Необходима стандартизация и конкретизация профориентационных мероприятий в урочной и внеурочной деятельности. Следует разработать четкие планы и программы, которые будут включать конкретные мероприятия с ясными целями и результатами.

Можно рассмотреть целесообразность увеличения времени на профориентацию в рамках отдельных предметов или интеграции профориентации в учебный процесс более органично.

Разработка и внедрение профильных классов: следует рассмотреть возможность поддержки школ в организации профильных классов, особенно в тех регионах, где они отсутствуют. Это может включать предоставление методических рекомендаций и ресурсов.

Школам рекомендуется предлагать больше специализированных профилей (например, физико-математические, медицинские), чтобы удовлетворять потребности и интересы разных групп учеников.

Разработка национальной стратегии взаимодействия со стейкхолдерами: необходимо разработать и внедрить единую стратегию по

взаимодействию с центрами занятости, работодателями и социальными партнерами на национальном уровне, которая будет обязательной для всех регионов.

Региональные Управления образования должны наладить активное сотрудничество с центрами занятости для предоставления обучающимся актуальной информации о востребованных профессиях и возможностях трудоустройства.

Школам рекомендуется активно налаживать партнерские отношения с организациями дополнительного образования, такими как музыкальные школы, спортивные секции, и колледжи. Это позволит расширить возможности для учащихся. Рассмотреть возможность включения служб занятости в программы профориентации, чтобы учащиеся могли получать необходимую информацию и поддержку в выборе карьерного пути.

Необходимо разработать и внедрить программы взаимодействия между школами и стейкхолдерами, включая регулярные встречи, совместные мероприятия и разработку совместных проектов.

Рекомендуется активизировать работу по поиску и налаживанию связей с социальными партнерами, включая НПО, местные бизнесы, социальные службы и благотворительные организации.

Школам следует активно искать возможности для сотрудничества с местными и региональными работодателями, чтобы создавать программы стажировок, экскурсии на предприятия и мастер-классы от профессионалов.

Школам рекомендуется активнее взаимодействовать с вузами и колледжами, организовывая экскурсии, дни открытых дверей и совместные мероприятия. Это поможет учащимся лучше понять свои возможности и направления дальнейшего образования.

Интеграция местных ресурсов в образовательный процесс: Важно наладить взаимодействие с местными общественными организациями, СМИ и ресурсными центрами для создания более эффективной и интегрированной системы образования, которая поддерживает развитие учащихся как в образовательной, так и в социальной сферах.

Интеграция работодателей в учебный процесс: Включение работодателей в образовательный процесс через проведение лекций, семинаров и практических занятий повысит уровень подготовки учащихся и их мотивацию к обучению.

Разработка и внедрение стратегий взаимодействия с работодателями: Школам необходимо разработать программы и мероприятия, направленные на налаживание взаимодействия с различными работодателями, включая местные предприятия, заводы и фабрики. Это может включать организацию производственных экскурсий, практик и стажировок для учащихся.

Активное привлечение учеников к мероприятиям, связанным с рынком труда: важно вовлекать учеников в различные профориентационные мероприятия, такие как дни карьеры, ярмарки вакансий, встречи с профессионалами и другие активности, которые помогут им лучше понимать требования и ожидания работодателей.

Создание платформы для координации взаимодействия: рекомендуется создать единую национальную цифровую платформу профориентации, где представители школ, работодателей и других стейкхолдеров смогут координировать свои усилия, делиться информацией и опытом, а также планировать совместные мероприятия. Увеличить доступность и разнообразие цифровых платформ в регионах, особенно в тех, где использование таких инструментов сейчас минимально или отсутствует.

Информирование: специалистам Управлений образования следует проводить регулярные обучающие семинары и предоставлять актуальные данные о наличии и работе профильных школ. Это поможет улучшить координацию и управление организациями образования. Региональным органам образования следует провести обучение и консультации по важности и способам разработки локальных нормативных актов профориентационной работы (Приложение 1). Это может включать семинары, вебинары и консультации с участием экспертов.

Рекомендуется организовать программы повышения квалификации для учителей с средне-специальным образованием, чтобы они могли улучшить свои навыки и компетенции, в том числе профориентационной направленности, соответствующие современным образовательным требованиям.

Провести обучающие программы для учителей и сотрудников организаций образования по использованию цифровых платформ в профориентации, чтобы повысить уровень цифровой грамотности и улучшить внедрение технологий в процесс профориентации. Организовать обучение для педагогического коллектива школ по эффективному использованию кабинетов профориентации и развитию профориентационных программ.

Увеличить информированность и подготовку региональных органов образования о важности летних трудовых лагерей как инструмента профориентации.

Важно улучшить информирование учителей, учеников и родителей о существующих стейкхолдерах и их образовательных предложениях. Это может включать проведение информационных сессий, распространение информационных буклетов и активное использование школьных сайтов и социальных сетей.

Необходимо создать условия для регулярного и актуального информирования учителей, учащихся и родителей о доступных службах занятости и их возможностях. Это может включать информационные кампании, использование школьных информационных досок и ресурсов в интернете.

Необходимо проводить информационные мероприятия для педагогов, обучающихся и родителей, чтобы повысить осведомленность о возможностях сотрудничества с социальными партнерами и их роли в поддержке учащихся; разработать и внедрить информационные кампании, которые помогут педагогам и учащимся лучше понимать возможности и важность взаимодействия с работодателями.

Важно провести информационные мероприятия, направленные на повышение осведомленности среди образовательных учреждений о

существующих платформах профдиагностики. Это может включать в себя вебинары, презентации и методические рекомендации.

Рекомендуется разработать критерии для оценки качества услуг, предоставляемых частными операторами профдиагностики, чтобы обеспечить их соответствие стандартам образования и доверие со стороны школ. Возможно, стоит рассмотреть возможность интеграции частных платформ с государственными программами профориентации, чтобы создать комплексный подход к развитию профориентационной работы в образовательных учреждениях.

Организациям образования необходимо предоставить обучающие ресурсы и техническую поддержку для интеграции и эффективного использования частных платформ профдиагностики в их работе.

Мониторинг и оценка: рекомендуется проводить регулярный мониторинг профориентационной деятельности в регионе, в том числе наличия и эффективности локальных нормативных актов в профориентационной сфере, использования цифровых инструментов, оценки эффективности работы кабинетов профориентации на региональном уровне. Это позволит выявить пробелы и оперативно внедрять необходимые изменения.

Необходимо внедрить систему мониторинга, которая бы позволяла регулярно обновлять данные в области профориентации в каждом регионе, а также оценивать качество оказываемых профориентационных услуг. Это позволит более эффективно планировать и управлять профориентационным процессом на региональном уровне.

Школам рекомендуется разработать систему мониторинга взаимодействия с работодателями, чтобы отслеживать успешность и результативность сотрудничества, а также адаптировать программы в зависимости от полученных данных.

Проведение мероприятий по обмену опытом: Школы, уже успешно использующие определенные платформы, могут делиться своим опытом с другими учебными заведениями, организовывая обмен знаниями и практиками, что поможет повысить общий уровень профориентационной работы.

Таким образом, необходимо усилить внимание к профориентации на уровне образовательной политики: профориентация должна стать одной из приоритетных задач в образовательной системе.

Эти шаги помогут улучшить качество профориентационной работы в школах и обеспечить учащихся необходимыми инструментами для осознанного выбора своей будущей профессии.

Критерии готовности к профессиональному самоопределению

	Критерии				
	Целевой: Наличие целевых установок, значимых для процесса профессионального самоопределения	Мотивационный: Профессионально-трудовая мотивация и ценностные ориентации	Информационный: Профессиональная (профессионально-образовательная) информированность	Деятельностный: Опыт профориентационно значимой деятельности (включая наличие профориентационно значимых продуктов)	Рефлексивный: осознание и самооценка процесса своего профессионального самоопределения и его результатов
1-4 кл.	Знакомство с миром профессий. Способность взаимодействовать в группе.	Потребность быть полезным. Умение доводить работу до конца. Желание самостоятельно выполнять работу. Потребность в улучшении своей деятельности.	Знание основных видов профессий	Навыки выполнения элементарных учебных и трудовых действий. Точность и исполнительность в выполнении задач.	Знание о правилах поведения при выполнении учебной и трудовой деятельности.
5-7 кл.	Актуализация целей предстоящего профессионального выбора и определения своего места в обществе.	Нахождение личностного смысла в планировании профессионального выбора. Понимание и принятие ценности профессионально-трудовой деятельности как основы личностного развития человека.	Знание: многообразия трудовых ролей; основных сфер и типов профессий; условий труда; характера и степени влияния профессионального выбора на будущее человека; своих склонностей и интересов, значимых для будущего профессионального выбора.	Вовлечение в специально организованную практическую, проектно-исследовательскую, познавательную, игровую, творческую деятельность профориентационной направленности. Опыт прохождения игровых	Самооценка своих склонностей и интересов как основы профессионального выбора; осознание образа «я» в контексте профессионального самоопределения. Самооценка своих учебно-предпрофессиональных достижений

				профессиональных проб.	
8-9 кл.	Целенаправленность, осознанность и самостоятельность в профессионально-образовательном выборе и в построении личного профессионального плана	Соотнесение своих потребностей и возможностей с реальными требованиями профессиональных направлений. Принятие в качестве лично значимой ценности продуктивности (производительности, эффективности) человека и его деятельности.	Понимание современных особенностей и тенденций развития профессионально-трудовой сферы, выступающих факторами профессионального самоопределения, и их учет при построении собственной профессиональнообразовательной траектории. Знание: своих способностей и внутренних ограничений, значимых для профессионального выбора, в том числе — медицинских противопоказаний к выбору профессии; внутренних и внешних ресурсов выбора; внешних ограничителей выбора; местного рынка профессионально-образовательных услуг; особенностей региональной экономики и рынка труда, степени востребованности различных профессий в	Опыт успешного поиска необходимых профориентационно-значимых внешних ресурсов (информация, люди) и использования их в процессе своего самоопределения. Опыт прохождения профессиональных практик, предполагающих погружение в социально-профессиональный контекст, решение профессиональных задач и изготовление продукта, типичного для данной профессии. Опыт успешного преодоления препятствий, затрудняющих процесс самоопределения. Опыт построения личного профессионального плана (как набора альтернатив). Опыт	Самооценка комплекса своих возможностей и потребностей в контексте потребностей территориального рынка труда, как основы профессионального выбора. Сравнительная оценка альтернатив с целью выбора наиболее приемлемой. Распознавание и оценка внешних негативных факторов и рисков (в том числе манипулятивных воздействий), препятствующих успешному самоопределению. Самостоятельное разрешение внутренних и внешних противоречий, возникающих в процессе самоопределения. Самооценка промежуточных (частных) результатов процесса своего профессионального самоопределения в контексте своего профессионального выбора и «дальних целей»

			районе, городе, регионе, стране.	презентации себя, своих сильных сторон, достижений, целей и профессионально-карьерных намерений.	личного профессионального плана.
10-11 кл.	Уточнение своего профессионального выбора. Нацеленность на развитие профессионально-важных качеств в соответствии с избираемым профилем обучения и избираемой сферой профессиональной деятельности	Нахождение личностного смысла профессионально-трудовой деятельности. Принятие ценности личной продуктивности в профессионально-трудовой деятельности. Потребности в соотношении своих профессионально-важных качеств с требованиями профиля обучения и планируемой будущей профессиональной карьеры.	Знание: своих профессионально-важных качеств в соответствии с избранным профилем обучения, путем продолжения образования и будущей профессиональной карьеры; основ правового регулирования в сфере труда (трудоустройство и увольнение, обязанности и права работников); мифов, стереотипов и социальных деформаций в мире труда и профессий.	Участие в социальных и профессиональных практиках в контексте избранной профессиональной сферы. Выбор и освоение очных или дистанционных курсов дополнительного образования, имеющих профориентационную / предпрофессиональную направленность.	Адекватное самооценивание уровня своей готовности к получению профессионального образования и последующей профессиональной деятельности.

Примеры профориентационных технологий (игр, упражнений, заданий и т. д.)

1-4 классы

ДИДАКТИЧЕСКАЯ ИГРА «НАБОР ИНСТРУМЕНТОВ»

На карточках изображение инструментов.

Из каждого вырезали 1 элемент. Детям необходимо найти нужный «кусочек», вставить, рассказать об инструменте: название и для чего используется.

Инструменты: плоскогубцы, отвертка, молоток, шуруповерт.

После прохождения всех «станций» команды собираются вместе на подведение итогов.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ИГРА «УГАДАЙ ПРОФЕССИЮ»

Цель формирование умения анализировать характеристику профессии по заданной схеме.

Игровые материалы: таблица (схема анализа профессий).

Упражнение проводится с классом или группой, а может быть использовано и в индивидуальной работе.

Ход игры: Процедура включает следующие основные этапы:

1. Ведущий просит назвать обучающихся в классе (группе) профессию, которую все хорошо знают. К примеру, профессия – таксист.

2. Далее ведущий обращается к классу со следующим заданием: «Представьте, что я «свалился с луны» и ничего не знаю о земных профессиях, хотя по-русски все понимаю, попробуйте объяснить мне, что это за профессия такая (например, – таксист, т. е. то, что ранее называли обучающиеся)».

Обычно участники игры называют 8–12 характеристик профессии, которые являются далеко не исчерпывающими и сами признаются, что вроде бы и знают, о чем рассказывать, но забыли. Иногда учащиеся просят, чтобы им задавали наводящие вопросы. Смысл данного этапа – сформировать желание у учащихся познакомиться со схемой, которая позволила бы им, не путаясь, рассказать о любой профессии.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ИГРА «ОДИН ДЕНЬ ИЗ ЖИЗНИ»

Цель упражнения – повысить уровень осознания участниками типического и специфического в профессиональной деятельности того или иного специалиста.

1. Ребята, я предлагаю вам рассмотреть профессию «фотомодель».

2. Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне наш его работника – фотомодели. Это будет рассказ только из существительных. К примеру, рассказ о трудовом дне учителя мог бы быть таким: звонок – завтрак – звонок – урок – двоечники – вопрос – ответ – тройка – учительская – директор – скандал – урок – отличники – звонок – дом – постель.

В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо мы представляем себе работу фотомодели.

3. Итак, я называю первое слово: красота, а вы по очереди называете свои существительные, обязательно повторяя все, что называлось до вас.

5-9 классы

ИГРА «ДЕНЬ ИЗ ЖИЗНИ ПРОФЕССИОНАЛА»

Цель игрового упражнения – повысить уровень осознания участниками типического и специфического в профессиональной деятельности того или иного специалиста. Упражнение проводится в круге. Количество играющих – от 6 до 20 человек. Время проведения – от 15 до 25 минут.

Ход игры

Ведущий вместе с участниками определяют, о какой профессии им хочется узнать, как можно больше. Например, группа решает обсудить профессию «фотомодель».

Инструкция

Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника – фотомодели. Этот рассказ должен состоять только из существительных. Например, рассказ о трудовом дне учителя может быть таким: звонок – завтрак – звонок – урок – двоечники – вопрос – ответ – тройка – учительская – директор – скандал – урок – отличники – звонок – дом – постель. В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо вы представляете себе трудовую жизнь фотомодели, а также выясним, способны ли вы к коллективному творчеству, ведь в игре существует серьезная опасность каким-то неудачным штришком (неуместно произнесенным «ради шутки» словом) испортить весь рассказ. Важное условие: прежде чем называть новое существительное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него. Тогда наш рассказ будет восприниматься как целостное произведение. Чтобы легче было запоминать названные существительные, советую внимательно смотреть на всех говорящих, как бы связывая слово с конкретным человеком.

Далее ведущий произносит первое слово, а остальные игроки по очереди называют свои существительные, обязательно повторяя все то, что говорили до них. Если игроков немного (6–8 человек), то можно пройти два круга, тогда

каждому придется назвать по два существительных. При подведении итогов игры можно задать обучающимся следующие вопросы. Получился целостный рассказ или нет? Не испортил ли кто-нибудь общий рассказ своим неудачным существительным?

Если рассказ получился сумбурным, то можно попросить кого-нибудь из игроков пересказать его своими словами. Можно также обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала. Опыт показывает, что игра обычно проходит оживленно. Участники нередко находятся в творческом напряжении и быстро устают, поэтому больше двух раз подряд проводить данное игровое упражнение не следует.

ИГРА «ТЕРНИСТЫЙ ПУТЬ»

Цель игры – осознание учащимися возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям. Игровое упражнение проводится в круге, количество участников – от 6 до 15 человек. Время проведения – 20-30 минут.

Ход игры

Ведущий совместно с участниками выбирает вариант профессиональной карьеры (поступление в то или иное учебное заведение, окончание данного заведения, оформление на работу, конкретные профессиональные достижения, получение наград, премий и т. п.). Далее выбирается доброволец, который будет стремиться сделать выбранную карьеру (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя). При этом для вымышленного героя необходимо определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Таких характеристик не должно быть слишком много!

Инструкция

Сейчас каждый участник, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен придумать некоторые трудности, которые последний должен преодолеть на пути к профессиональным достижениям. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешние (какие-либо обстоятельства, желания других людей и т. п.), так и внутренние, заключенные в самом человеке. Хочу заметить, что именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают.. Желательно, чтобы каждый придумал две-три трудности-ловушки. Определяя трудности, вы обязательно должны подумать и о том, как их можно преодолеть. Главному игроку также дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и подготовился ответить, как он собирается их преодолевать. После этого каждый по очереди назовет по одной трудности-ловушке. Главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно эту трудность преодолеть. Участник, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно с ней справиться. Ведущий с помощью группы определит (голосованием или еще каким-нибудь способом), чей вариант преодоления данной трудности является наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или тому, кто задает трудность) будет поставлен знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока «плюсов» окажется больше, чем «минусов», значит, он сумел преодолеть основные трудности на пути к своей цели. Далее участники, включая главного героя, записывают на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность является явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена), то группа должна решить, обсуждать подобное. Главный герой говорит, как он собирается справиться с названной трудностью. После этого о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший ее. Ведущий с помощью участников определяет, чей вариант преодоления трудности оказался

более оптимальным, интересным и реальным. Наконец, подводится общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При обсуждении игры можно также посмотреть, сумел ли на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые в игре предлагали ему остальные участники. В ходе данного упражнения нередко возникают интересные дискуссии, у участников появляется желание поделиться своим жизненным опытом и т.д. Конечно, ведущий должен поощрять такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

ЦЕННОСТНО-ПРАВСТВЕННАЯ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ ИГРА «СПЯЩИЙ ГОРОД»

Цель – повысить у участников уровень осознания особенностей трудовой деятельности в наиболее престижных на данный момент сферах деятельности.

Игра может быть проведена как с группой в 12–15 человек, так и с целым классом, и рассчитана на учащихся 9–11-х классов. По времени методика занимает обычно около часа, хотя нередко участники готовы играть и полтора часа.

Игровая процедура построена по принципу традиционных деловых игр и включает следующие основные этапы.

1. Общая инструкция

В некотором городе (если игра проводится в каком-то конкретном городе, то лучше сказать: «примерно в таком городе, как ваш...») некоторые злые силы околдовали всех жителей, превратив их в вялых, почти спящих существ. Чтобы разбудить людей, необходимо как-то зажечь в них искру жизни. Для этого требуется предложить жителям простые и понятные, но при этом реалистичные программы улучшения их жизни. По условию игры наш класс (или группа) должен в течение урока разработать программы по следующим направлениям:

- 1) порядок и спокойствие в городе, снижение числа преступлений и правонарушений (юридические аспекты);
- 2) более совершенное управление городом (власть акимата, управление);
- 3) оживление экономической жизни, повышение благосостояния и занятости жителей (экономика в широком смысле);
- 4) счастье жителей, помощь в решении семейных, личностных проблем, помощь в поиске смысла жизни (психологические аспекты);
- 5) здоровье жителей, профилактика заболеваний, решение экологических проблем (медицина).

Сейчас мы разобьемся на команды в соответствии с перечисленными программами, попробуем составить такие программы и посмотрим, что у нас получится, т. е. сможем ли мы разбудить жителей города. Но при этом мы должны выполнить важное условие: если хотя бы одна из программ вообще никем не будет разрабатываться, то спящие жители даже слушать нас не захотят, не то, чтобы просыпаться.

В зависимости от конкретной ситуации ведущий игры может изменить или дополнить перечень программ. Например, можно рассмотреть и такие программы, как «Компьютеризация жителей», «Развитие туристического бизнеса», «Развитие торговли и сферы услуг», «Наука и образование» и др. Важно, чтобы таких программ не оказалось слишком много, хотя бы не более 5–7 штук, иначе игра станет слишком громоздкой.

1. Ведущий кратко выписывает на доске названия программ (порядок, управление, экономика, счастье людей, здоровье). Далее предлагает поднять руки участникам, которые хотели бы поработать над первой программой (порядок), и записывает количество желающих на доске. После этого – желающих поработать над второй программой и т. д. Если окажется, что для какой-то программы желающих вообще не найдется, то нужно будет напомнить о том, что в этом случае игры не получится.

2. Ведущий рассаживает все команды за отдельные столы и дает задание: «В течение 10–15 минут каждая группа должна на листочке определить 5 основных дел для реализации своей программы. Сначала можно выписать не 5, а больше дел, но потом в процессе группового обсуждения необходимо оставить только 5 самых важных направлений работы. При этом все выделенные дела (направления работы) обязательно должны быть реалистичными, т. е. необходимо учитывать реальную ситуацию (примерно такую же, как в вашем городе на данный момент). Желательно, чтобы программы поменьше напоминали то, что предлагают так называемые экономические и политические «лидеры». После этого каждая группа должна будет определить, кто из ее участников выступит (представит разработанную программу) и ответит на вопросы остальных участников игры».

3. Участники приступают к работе. Некоторое время ведущий не вмешивается в обсуждения и лишь отвечает на уточняющие вопросы, а далее все чаще напоминает участникам об истекающем времени и о том, что в каждой группе должен быть выбран докладчик (или два докладчика), который представил бы свой проект программы.

4. Докладчики от каждой группы представляют свои программы и отвечают на вопросы. Чтобы данный этап проходил интереснее, ведущий должен быть готов задавать вопросы в случаях, если учащиеся вдруг растеряются и перестанут задавать свои вопросы докладчикам. Поэтому ведущему предварительно следует заготовить небольшой перечень острых вопросов для каждой группы. На данном этапе особенно важно поддерживать высокую динамику обсуждения. Опыт проведения данной игры показал, что учащиеся проводят обсуждение достаточно серьезно и заинтересованно. Например, многие программы часто оказывались мало реалистичными из-за «проблем с финансированием» или из-за «слабой подготовки кадров».

5. При подведении общего итога все участники сами должны определить по каждой группе, насколько предложенные программы были продуманными, реалистичными, интересными и насколько удалось сделать эти программы, не противоречащими друг другу. Если большинство программ удовлетворяют этим

условиям, то можно сказать, что жители города если и не проснутся окончательно, то хотя бы приоткроют глаза и «потянутся».

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ИГРА «СОТВОРЕНИЕ МИРА»

Цель: творческое самораскрытие участников и повышение их компетентности в области социальной адаптации в процессе поиска работы.

Время выполнения задания – 30 минут.

Необходимый материал: лист ватмана, ножницы, клей, цветные фломастеры.

После того, как «мир сотворен», тренер разрезает лист ватмана на количество частей, равное количеству работающих подгрупп. Далее тасует и путает разрезанные части, после чего раздает каждой подгруппе по одной части «сотворенного мира» со следующим заданием:

- описать доставшуюся часть созданного мира;
- дать всему необходимые названия;
- подчеркнуть характерные особенности;
- государственный строй;
- сферы деятельности;
- предметы импорта и экспорта;
- приблизительная численность населения;
- чем население занимается, наиболее востребованные профессии;
- есть ли безработица, перспективы развития рынка труда;
- культурные традиции (гимн, флаг, сленг, мифы, легенды, нормы, правила, стандарты жизни и поведения, что нужно знать и уметь иностранцу, чтобы попасть в государство, и т.д.).

Презентация участников каждой из подгрупп происходит по следующей схеме:

- рассказ о своем государстве/регионе;
- реальные перспективы государственного/регионального развития с позиции карты востребованных профессий;
- готовность к сотрудничеству, реальность проникновения в страну эмигрантов и т.д.

По окончании презентации происходит обсуждение аспектов «совместного сотворения» и общей ответственности за существование и развитие мира, оценка динамики и перспектив дальнейшего мирового развития.

10-11 классы

ДЕЛОВАЯ ИГРА «КАДРОВЫЙ ВОПРОС»

Цель – формирование информационного пространства, знакомство с новыми профессиями на рынке труда, развитие навыков целеполагания и планирования.

Педагог. Сегодня на занятии поучаствуем в деловой игре «Кадровый вопрос». Речь идет о создании своей бизнес-компании. Вам необходимоделиться на группы по 3-4 человека. Каждая группа получит бланки с инструкцией, кратким описанием профессий, востребованных на рынке труда, и

профессий, не пользующихся спросом, а также конкурентоспособных профессий в данное время на рынке труда (педагог должен заранее подготовить список профессий).

Время работы – 25 минут.

Инструкция

1. Из списка предложенных профессий нужно выбрать те, которые относятся к фармацевтическому бизнесу и необходимы для решения задач бизнеса. Например, ваш бизнес – фармацевтическое производство и продажа лекарств. Подсказка: для того, чтобы сделать выбор, необходимо оценить требования, которые профессия предъявляет к личности человека, и сопоставить с его возможностями. На листе запишите выбранные профессии.

2. Придумайте «бренд» (торговую марку и кредо) своей компании. Информация о «бренде» в списке профессий. Подсказка: задача выбора упрощается, если вы сначала ознакомитесь с информацией о профессиях, а затем выстроите схему «движения товара» (от производителя к потребителю). Помните: вы реализуете товар.

3. Опорные вопросы, которые помогут вам в реализации проекта: Какую продукцию вы выпускаете, или какие услуги оказываете? Ваша стратегия на перспективу?

Конкурентоспособен ли ваш товар? Какова система сбыта товара или услуги? Какова платежеспособность фирмы, источник финансирования? Перспективы развития вашей фирмы.

4. Не забудьте об «информационном поле» – вашему делу нужна «раскрутка»! Разработайте программу рекламной акции.

5. Защита проектов.

УПРАЖНЕНИЕ «ПРЕПЯТСТВИЕ»

Целью игры является повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления.

Данное игровое упражнение проводится в круге.

Количество участников – от 6-8 до 12-15.

Время – 20-30 минут.

Процедура включает следующие этапы:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения; оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...).

2. В группе выбирается доброволец, который будет «представлять» какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства

присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком много!

3. Общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (например, в нашем главном герое), и именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно определить даже две-три таких трудностей на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их.

Главному игроку также дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и также подготовился ответить, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно было бы ее преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз – знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности на пути к своей цели».

4. Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внешними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой-ловушкой на пути к своим целям...).

5. Каждый по очереди называет свою трудность и происходит обсуждение.

6. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

7. После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.

8. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

9. В конце подводится общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные участники.

ИНТЕРАКТИВНОЕ УПРАЖНЕНИЕ «ЛУЧШИЙ МОТИВ»

Цель упражнения: помочь участникам на практике понять особенности осознанного выбора профессии.

Инструкция: «Наша задача – выбрать наиболее правильный мотив выбора профессии, то есть ту главную причину, по которой все люди должны выбирать себе профессию».

Список мотивов включает 16 фраз:

1. Возможность получить известность, прославиться.
2. Возможность продолжать семейные традиции.
3. Возможность продолжать учебу со своими товарищами.
4. Возможность служить людям.
5. Заработок.
6. Значение для экономики страны, общественное и государственное значение профессии.
7. Легкость поступления на работу.
8. Перспективность работы.
9. Позволяет проявить свои способности.
10. Позволяет общаться с людьми.
11. Обогащает знаниями.
12. Разнообразная по содержанию работа.
13. Романтичность, благородство профессии.
14. Творческий характер труда, возможность делать открытия.
15. Трудная, сложная профессия.
16. Чистая, легкая, спокойная работа.

Необходимо, чтобы выбранный мотив удовлетворял всех участников обсуждения.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ИГРА «20 000 ДНЕЙ»

Цель игры: осознать свой жизненный план, построение или вынесение во внешний план иерархии ценностных ориентаций, а также их «апробирование» в столкновении с «реалиями» игровой ситуации.

Данную игру можно причислить к процедурам и техникам с условным названием «техники линии жизни». Общим для них является то, что участнику предлагается представить значительный промежуток его жизни, как прошлой, так и будущей. Разница заключается в том, какой цели служит этот прием. В данном случае линия жизни – вспомогательное средство для доведения до сознания участников игры двух основных идей:

1. Жизненные достижения растянуты по времени.
2. Жизненные достижения требуют наиболее ценного капитала, которым располагает человек – времени.

Первая идея кажется удивительной особенно для подростков – им кажется, что всего через несколько лет вполне реально достижение не только выдающегося материального благополучия, но и других ценностей в масштабах, которые редко достигает человек в молодом возрасте.

Вторая идея часто кажется надуманной и вызывает сопротивление, особенно в современном Казахстане, где важнейшей ценностью представляются деньги.

Данная игра носит характер ориентировочной деятельности, а не направлена на развитие умения строить адекватные и реалистичные планы и распоряжаться своим временем.

Ход игры: Участниками игры становятся 4-8 человек. Возможно проведение данной игры с группой 16 человек, в таком случае остальные 8 участников становятся либо зрителями, либо присоединяются к другим участникам и образуют пару, выступающую как единая команда.

По времени игра занимает примерно 1,5 – 2 часа.

В качестве реквизита и оснащения для проведения игры понадобятся наборы игровых карточек с обозначениями ценностей, доска для фиксации «жизненного пути» участников, игровые столы, за которыми располагаются игроки.

Участникам предлагается «проиграть» свой жизненный путь: наметить основные ценности, которые каждый собирается приобрести в игре, а также затратить усилия для их достижения. Начальная фаза игры совпадает с началом игры «Аукцион ценностей», когда ведущий предлагает участникам список жизненных ценностей, в котором нужно оценить каждый пункт по степени важности. Затем ведущий по правилам, аналогичным правилам «Аукциона ценностей», подсчитывает игровую «цену» и количество ценностей, которые будут разыграны. Затем участникам также предлагается составить «план жизни» по достижению ценностей. Далее ведущий информирует, что средний срок оставшейся жизни участников – около двадцати тысяч дней (средний возраст жизни в Казахстане составляет около 72 лет). Основной платой за ценности служит время, которое участники потратят на их достижение. Стоимость каждой ценности списка выписывается на доске. Затем участникам предоставляется возможность изменить свои планы в соответствии с объявленными «ценами».

В ходе основной фазы игры ведущий объявляет наступление очередного временного промежутка протяженностью в две тысячи дней (около 5 лет). Каждый участник называет ценность, на которую он тратит это время. Если количество затраченного времени совпадает с «ценой», участник приобретает ценность. Если количество имеющихся ценностей, меньше желающих их приобрести, организуется аукцион, на котором претенденты используют свое будущее время.

Спустя 10 000 дней (середина жизни) «стоимость» отдельных ценностей изменяется (например, цена таких ценностей как «Здоровье», «Образование» повышается, а «Мудрость» снижается). Ведущий может обосновать это естественными закономерностями – организм человека со временем теряет свои способности, в более старшем возрасте сложнее учиться и т.п. Ход игры отражается на доске. По окончании игры организуется обсуждение, каждый участник рассказывает о своей жизни. Ведущий может предложить оценить «прожитое» по разным шкалам – удовлетворенность, ценность для других, соответствие той или иной профессии и другим.

ДЕЛОВАЯ ИГРА «КАДРОВЫЙ ВОПРОС»

Цели:

- формирование информационного пространства;
- знакомство с новыми профессиями на рынке труда;
- знакомство с конкурентоспособными профессиями;
- развитие навыков целеполагания и планирования.

Сегодня на занятии вашему вниманию предлагается деловая игра «Кадровый вопрос». Речь пойдет о создании своего бизнеса. Вам необходимо разделить на группы по 3 – 4 человека. Каждая группа получит бланки с инструкцией, с кратким описанием профессий, профессий, востребованных на рынке труда и профессий, не пользующихся спросом, а также конкурентоспособных профессий в данное время на рынке труда.

Время работы – 25 минут.

Инструкция:

1. Из списка предложенных профессий нужно выбрать те, которые относятся к фармацевтическому бизнесу и необходимы для решения задач бизнеса. Ваш бизнес: фармацевтическое производство и продажа лекарств. Подсказка: задача выбора упрощается, если вы для начала ознакомитесь с информацией о профессиях, а затем выстроите схему «движения товара» (От производителя к потребителю. Помните, вы реализуете товар!) На листе запишите выбранные профессии.

2. Придумайте «бренд» (торговую марку и кредо) своей компании». Информация о «бренде» в списке профессий.

3. Вакансии выбранных вами профессий должны быть заполнены конкретными людьми. Пусть это будут ваши одноклассники, личностные качества которых отвечают требованиям выбранных профессий. Подсказка: для того, чтобы сделать выбор, необходимо оценить требования, которые профессия предъявляет к личности человека, и сопоставить с его возможностями.

4. Не забудьте об «информационном поле» – вашему делу нужна «раскрутка»! Разработайте программу рекламной акции.

5. Защита проектов.

Ведущий: Время вышло. Давайте послушаем первую команду. При обсуждении ребята говорят о том, что нового они узнали из сегодняшнего занятия, делятся своими впечатлениями от работы. Ведущий поддерживает дискуссию участников.

Комментарий и рекомендации:

Занятие больше похоже на автономный игровой тренинг по развитию навыков целеполагания и планирования. Проходит в атмосфере творческого и эмоционального подъема и вызывает искренний интерес у участников. Помимо того, учащиеся знакомятся как с малоизвестными профессиями, так и с традиционными, профессиями, не пользующимися спросом, но востребованными. Учащиеся соотносят требования, которые предъявляет профессия с возможностями человека.

Информация о профессиях дана в разных ключах. Это сделано того, чтобы учащиеся имели возможность делать осознанный выбор, сопоставляя информацию о профессиях. Для этого учащимся раздают две карточки: одна – с

детализированной характеристикой профессии (например, повар-кондитер), а другая – с обобщенной (например, пиар-менеджер). Участникам необходимо выделить требования, которые предъявляет эта профессия к личности кандидата.

Для того чтобы занятие не было затянутым, ведущему, необходимо быть предельно лаконичным и собранным. На этом занятии вы должны быть «командиром», отдающим «приказы», строго следить за игрой дисциплиной, а также жестко нормировать время работы. В ходе обсуждения необходимо обратить внимание на требования профессии к личности кандидата. Выбор одноклассниками друг друга должен быть мотивированным (обоснованным).

Требования к Партнеру, проводящему мероприятие

1. Юридическое лицо, представляющее площадку проведения практических профориентационных мероприятий, не должно иметь задолженности перед бюджетами всех уровней.
2. Организация не находится в процессе ликвидации, реорганизации либо одной из процедур, применяемых в деле о банкротстве, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О реабилитации и банкротстве» от 7 марта 2014 года № 176-V ЗРК.
3. Предоставляемое помещение должно соответствовать требованиям организации занятий с детьми, а именно:
 - площадь помещения – не менее 4 кв. м на одного обучающегося;
 - соответствие санитарно-эпидемиологическим требованиям к устройству, содержанию и обеспечению работы организации, осуществляющей образовательную деятельность.
4. У организации должен быть опыт проведения мероприятий профориентационного характера для обучающихся. Примеры подобных мероприятий: Дни открытых дверей, мастер-классы, фестивали и т.д.
5. Имеется возможность приобрести расходные материалы, необходимые для проведения профессиональных проб в соответствии с требованиями программ профессиональных проб.
6. В профессиональных пробах могут быть участники с особыми образовательными потребностями (ООП) и инвалидностью, которым обеспечивается безбарьерная архитектурная доступность и специальные условия для прохождения практических профориентационных мероприятий в соответствии с паспортом доступности объекта или документом, его заменяющим.

Макет профессиональной пробы (очный формат)

1. Цели реализации:

- получение знаний о данной профессиональной деятельности и ее роли в современном мире;
- практическое знакомство с содержанием профессиональной деятельности, ее спецификой;
- формирование отношения участника к такого рода деятельности;
- получение обратной связи от наставника.

Создание оформленного продукта – воспринимаемого другими и обладающего значимостью – существенно повышает результативность проб.

Даже промежуточные результаты, полученные участниками в ходе профпробы, представляют отдельную ценность. Они могут способствовать решению задач, не только напрямую, но и опосредованно связанных с собственно профессиональной деятельностью. Имеет значение не только то, что делает участник, но и то, как осуществляется деятельность и где она реализуется.

2. Содержание программы

В рамках реализации профпробы участники последовательно знакомятся с профессиональными компетенциями и выполняют практическое задание под руководством наставника, получая от него обратную связь по итогам работы.

Структура занятия включает:

- *рассказ наставника* о конкретной профессиональной области – ее роли в современной экономике, перспективах цифровизации, тенденциях развития, необходимых навыках для освоения профессии, возможных способах получения образования в конкретном городе, регионе;

- *выполнение практического задания* под руководством наставника. Деятельность должна быть конкретной и продуктивной, прямо соответствовать профессиональной деятельности без игровой адаптации. Позитивным элементом может стать продукт/изделие, которое участник произведет во время пробы и сможет забрать с собой. Пробы должны содержать набор простых практических операций в рамках профессиональной компетенции, пригодных для выполнения участником без предварительного опыта и специальных знаний, выходящих за рамки обычной школьной программы;

- *организацию рефлексии* и получение обратной связи от наставника. Профпроба подразумевает диагностико-развивающую оценку деятельности участника со стороны наставника, которую последний дает устно непосредственно по итогам пробы, исходя из полученного участником результата. Важно разделять оценку полученного результата и отношение участника к пройденному профессиональному опыту, *в рефлексии* важен второй (по сути, собственно *профориентационный*) аспект.

Для ознакомительного уровня максимальное количество участников профессиональной пробы должно составлять 15 человек; для базового уровня рекомендуемое количество участников – 8-10 человек.

Задания для профессиональных проб раскрывают профессиональную деятельность через выполнение рабочих операций, проведение опытов, создание изделий, прохождение интерактивных опросов и тестов (на этапе рефлексии).

Допускается использование тренажеров и симуляторов, а также введение моделирующих моментов.

При выборе содержания профессиональных проб необходимо учитывать региональную и территориальную специфику рынка труда, а также спектр профессий и специальностей, по которым реализуются образовательные программы среднего и высшего профессионального образования.

При реализации проб важен профессиональный контекст: материальная и человеческая среда, воспроизведение или качественная имитация технологических процессов, востребованность тех или иных профессиональных компетенций, демонстрация норм профессионального поведения, закономерностей профессиональных субкультур.

Информирование (рассказ наставника) и консультирование (получение обратной связи от наставника) при проведении профессиональных проб *не должны занимать большую часть времени* и реализовываться в ущерб приобретению опыта практической деятельности. Приоритетная задача профессиональных проб – повышение готовности к профессиональному самоопределению, формирование у участника личной позиции, его вовлечение в активную предметную деятельность, исключая просто присутствие и пассивное наблюдение.

Важным элементом выполнения профессиональных проб является ее встраивание в другие формы профориентационной работы и осмысление тех проб, которые были у участника в опыте. Важную роль играет сопоставление результатов, впечатлений и ощущений от различных профессиональных проб. Деятельность по рефлексии подобного опыта является одной из составляющих повышения готовности к профессиональному самоопределению.

3. Материально-технические условия реализации программы профессиональных проб

Партнерами по реализации практических занятий могут быть организации профессионального и дополнительного образования, а также прочие организации, которые соответствуют требованиям к материально-техническому оборудованию и квалификации наставников (экспертов), обладают нужной инфраструктурой для проведения практических занятий и прошли процедуру предварительного, утвержденного регионом квалификационного отбора.

Возможные расходы: расходные материалов для проведения проб (канцелярские принадлежности, инструменты, сырье и т.п.); раздаточный материал (распечатанные задания, чертежи, схемы и т.п.).

4. Оценка качества освоения программы

Итоговая оценка работы участника в рамках программы производится наставником, проводящим профессиональные пробы. В зависимости от характера профессиональной пробы, могут оцениваться: наращивание представлений и опыта деятельности в конкретной области, динамика изменения самооценки обучающихся и ее адекватность, общее изменение мотивации школьника по отношению к профессиональному выбору и т.д.

В материалах, используемых для оценки результативности пробы, могут быть отражены как собственно составляющие пробы, так и ход ее рефлексивного осмысления, определения степени влияния на готовность к профессиональному самоопределению.

Для осмысления опыта, полученного в ходе профессиональной пробы, участнику предлагаются следующие вопросы (примерный перечень):

- является ли представленное содержание профессиональной деятельности подходящим для вас?
- возможна ли перспектива выполнения таких или схожих действий?
- что изменилось в ваших представлениях о себе и жизненных планах после прохождения пробы?
- насколько соответствовало содержание пробы вашим ожиданиям?
- удалось ли проявить инициативу в процессе пробы?
- какой продукт удалось получить в процессе прохождения пробы?
- кто может являться потребителями такого продукта?
- какие проблемы имеются у представителей данной профессии, специальности?

По итогам прохождения профессиональной пробы участник заполняет анкету обратной связи.

Макет профессиональной пробы (онлайн-формат)

1. Цели реализации:

- получение знаний о данной профессиональной деятельности и ее роли в современном мире;
- практическое знакомство с ее содержанием и спецификой;
- формирование отношения участника к такого рода деятельности;
- получение обратной связи от наставника.

Создание оформленного продукта – воспринимаемого другими и обладающего значимостью – существенно повышает результативность проб.

Даже промежуточные результаты, полученные участниками в ходе прохождения профессиональных проб, представляют отдельную ценность. Они могут способствовать решению задач, не только напрямую, но и опосредованно связанных с собственно профессиональной деятельностью. Имеет значение не только то, что делает участник, но и то, как осуществляется деятельность и где она реализуется.

2. Содержание программы

В рамках практического занятия участники в онлайн-формате через практическую деятельность оценивают и развивают имеющиеся навыки, выполняют практическое задание в рамках определенной профессиональной деятельности. Онлайн-проба предполагает постоянное удаленное присутствие наставника (эксперта), который взаимодействует с участниками: инструктирует, демонстрирует выполнение рабочих операций, контролирует процесс выполнения и в режиме реального времени консультирует, оценивает результат, дает обратную связь и организует с участниками рефлекссию по итогам пробы.

Взаимодействие происходит через средства видеосвязи или Интернет-площадки для совместной работы: вебинар-площадки, сервисы видеоконференций, чат и т.п. При выполнении задания могут использоваться инструменты удаленного доступа и специализированное программное обеспечение. Выбор средства связи и инструментов обусловлен характером практических заданий и может подбираться под конкретную программу профессиональной пробы.

Структура занятия включает:

- *рассказ наставника* о конкретной профессиональной области – ее роли в современной экономике, перспективах цифровизации, тенденциях развития, необходимых навыках для освоения профессии, возможных способах получения образования в конкретном городе, регионе;

- *выполнение практического задания* под руководством наставника. Деятельность должна быть конкретной и продуктивной, прямо соответствовать профессиональной деятельности без игровой адаптации. Позитивным элементом может стать продукт, который участник произведет во время пробы. Пробы должны содержать набор простых практических операций в рамках

профессиональной компетенции, пригодных для выполнения участником без предварительного опыта и специальных знаний, выходящих за рамки обычной школьной программы;

- *организацию рефлексии* и получение обратной связи от наставника. Профессиональная проба подразумевает диагностико-развивающую оценку деятельности участника со стороны наставника, которую последний дает устно непосредственно по итогам пробы, исходя из полученного участником результата. Важно разделять оценку полученного результата и отношение участника к пройденному профессиональному опыту, в *рефлексии* важен второй (по сути, собственно *профориентационный*) аспект.

При выборе содержания профессиональных проб необходимо учитывать региональную и территориальную специфику рынка труда, а также спектр профессий и специальностей, по которым реализуются образовательные программы среднего и высшего профессионального образования.

При реализации проб важен профессиональный контекст: материальная и человеческая среда, воспроизведение или качественная имитация технологических процессов, востребованность тех или иных профессиональных компетенций, демонстрация норм профессионального поведения, закономерностей профессиональных субкультур.

Информирование (рассказ наставника) и консультирование (получение обратной связи от эксперта) при проведении профессиональных проб не должны занимать большую часть времени и реализовываться в ущерб приобретению опыта практической деятельности. Приоритетная задача профессиональных проб – повышение готовности к профессиональному самоопределению, формирование у участника личной позиции, вовлечение его в активную деятельность, исключаящую просто присутствие и пассивное наблюдение.

Важным элементом выполнения профессиональных проб является ее встраивание в другие формы профориентационной работы и осмысление тех проб, которые были у участника в опыте. Важную роль играет сопоставление результатов, впечатлений и ощущений от различных профессиональных проб. Деятельность по рефлексии подобного опыта является одной из составляющих повышения готовности к профессиональному самоопределению.

3. Материально-технические условия реализации программы

Площадкой для проведения практического занятия в онлайн-формате может выступить сервис видеоконференций или платформа для проведения вебинаров, а также другой Интернет-ресурс или Web-приложение, где реализованы возможности прямой видеосвязи, общения через чат, демонстрации рабочего стола или заранее загруженных медиа материалов. В дополнение к этому возможно скачивание и установка на компьютеры пользователей программного обеспечения, находящегося в бесплатном доступе или заранее приобретенного организатором практического занятия. Вместе с тем работа может вестись с использованием онлайн-сервисов и приложений удаленной и совместной работы, в библиотеках, на порталах и платформах, доступ к которым

является открытым и бесплатным (либо заранее оплачен организатором практического занятия).

4. Оценка качества освоения программы

Итоговая оценка работы участника в рамках программы производится наставником (экспертом), проводящим профессиональную пробу. Результаты эксперт направляет в электронном виде педагогу-профориентатору, который, в свою очередь, обеспечивает внесение оценок каждого участника для дальнейшего формирования индивидуальных рекомендаций по профориентации.

В зависимости от характера профессиональной пробы, могут оцениваться: углубление представлений и приобретение опыта деятельности в конкретной области, динамика изменения самооценки обучающихся и ее адекватность, общее изменение мотивации школьника по отношению к профессиональному выбору и т.д.

В материалах, используемых для оценки результативности пробы, могут быть отражены как собственно составляющие пробы, так и ход ее рефлексивного осмысления, определения степени влияния на готовность к профессиональному самоопределению.

Для осмысления опыта, полученного в ходе профессиональных проб, участнику предлагаются следующие вопросы (примерный перечень):

- является ли представленное содержание профессиональной деятельности подходящим для вас?
- возможна ли перспектива выполнения таких или схожих действий?
- что изменилось в ваших представлениях о себе и жизненных планах после прохождения пробы?
- насколько соответствовало содержание пробы вашим ожиданиям?
- удалось ли проявить инициативу в процессе пробы?
- какой продукт удалось получить в процессе прохождения пробы?
- кто может являться потребителями такого продукта?
- какие проблемы имеются у представителей данной профессии, специальности?

По итогам прохождения профессиональных проб участник заполняет анкету обратной связи.

Примерные планы родительских собраний

Родительское собрание в начальной школе (1-4 классы): «Все профессии важны, все профессии нужны...»

Цель. Знакомство с профессиями и формирование интереса к профессиональной деятельности

Задачи: - заложить основу совместной деятельности педагога и родителей в вопросах профориентации; - дать знания родителям о формах занятий с детьми в области профориентации.

Подготовительный этап: дать задание родителям подготовить совместно с детьми презентации о профессии. Подготовить конкурсную программу, оформление помещения, призы, грамоты.

ХОД МЕРОПРИЯТИЯ (СОБРАНИЯ)

1. Вступительное слово классного руководителя: Рассказ о важности формирования у детей знаний об окружающем мире, в том числе о деятельности близких людей, их профессиях.

2. Выступление родителей и детей (творческих групп). Каждая творческая группа подготовила небольшую презентацию о какой-либо профессии: требования к специальности, в какой сфере трудится, рисунки, фотографии, отражающие профессиональную деятельность, информацию об учебных заведениях, где можно получить данную специальность.

3. Конкурсная программа: определяются команды, которые выполняют задания

- Родителям и детям предлагается продолжить пословицы и поговорки о труде;

- Родителям и детям предлагается отгадать слова, имеющие два значения, одно из которых - название профессии (на слайде отображается текст).

(Например: Не только плоский чемоданчик для книг и бумаг, но и специалист в области внешних отношений. (Дипломат) Не только детская игра, включающая в себя набор деталей, но и работник, занимающийся разработкой новых устройств и изделий. (Конструктор).

- Родителям и детям предлагается ответить на вопросы профориентационного теста. Понадобятся знания не только о профессиях:

1) Кто на съемках кинофильма вместо актера прыгает из окна третьего этажа? Пример Режиссер Каскадер Сценарист

2) Представители, какой профессии в Средние века успешно заменяли врачей? Кузнецы Алхимики Цирюльники Портные

3) С представителем, какой уважаемой профессии сравнивают грязнулю? С шахтером Трубочистом Нефтяником Пожарным

4) Кто надевает во время работы самый дорогой в мире костюм? Летчик Автогонщик Аквалангист Космонавт (цена костюма около 9 миллионов долларов)

5) Как называют семью тружеников, передающую из поколения в поколение профессию, мастерство и трудовые традиции?

Династия Фракция Партия Колония

6) К кому из перечисленных лиц не принято обращаться «маэстро»?

К художнику Композитору Шахматисту Бухгалтеру

7) Что делает визажист?

Визы Макияж Пластические операции Художественные фотографии

8) Кто должен заверить завещание, чтобы оно вступило в законную силу?

Адвокат Нотариус Прокурор Арбитр

9) Кто из перечисленных лиц работает в аптеке?

Провизор Прозектор Проректор Продюсер

10) Кто из перечисленных лиц является художником?

Аквалангист Аквариумист Акварелист Акванавт

..... и т.д.

4. Подведение итогов

Каждый человек находит свое счастье в труде. Замечательно, когда он сочетает свои желания, устремления, планы с потребностями общества, с благом людей. В этом случае он испытывает удовлетворение от того, что нужен и полезен людям. Для человека важно не только то, кто он по специальности, но и то, какой он по своим человеческим качествам.

В любой профессии мы должны стараться проявлять творческий подход к своему делу. Сегодня каждый из вас показал свои способности, но мы думаем, что вы и дальше будете интересоваться миром профессий, не отставайте от научно-технического прогресса, старайтесь сделать больше и лучше. И тогда успех найдет вас, и вы уверенно распахнете нужную для вас дверь в этот удивительный мир – мир профессий!

Родительское собрание в 5-7 классе.

«Трудовое воспитание и профессиональная ориентация»

Цель: содействовать формированию у родителей отчетливых представлений о роли семьи в трудовом воспитании и профессиональной ориентации детей.

Задачи: - ознакомить с особенностями развития ребенка и воздействия окружающей среды на формирование трудовых качеств; - сформировать готовность родителей к сотрудничеству в трудовом воспитании.

Подготовительный этап.

Подготовить анкету и провести анкетирование, обработать результаты. Отобрать необходимый материал и подготовить информацию для родителей. Пригласить на собрание психолога для выступления и консультации.

Анкета для обучающихся

1. Любишь ли ты трудиться?

А) да Б) нет

2. Какой труд тебе больше нравится?

А) умственный Б) физический В) умственный и физический

3. Сколько времени в день у тебя занимает умственная работа?

4. Сколько времени в день у тебя уходит на физическую работу?

5. Назови, чем ты занимаешься, выполняя умственную работу?

6. Какие виды физического труда ты выполняешь?

А) ежедневно - ... Б) один-два раза в неделю - ... В) иногда - ...

7. Какие чувства ты испытываешь, когда трудишься умственно или физически? Когда ты занят трудом, что больше всего нравится?

8. Что ты испытываешь, когда ничем не занят?

9. Что побуждает тебя трудиться?

А) интерес Б) веление сердца и разума В) требование родителей Г) любовь и уважение к родителям, взрослым Д) материальная нужда Е) другое (напиши)

10. Какое общественное поручение ты выполняешь?

11. Что побуждает тебя заниматься общественной работой?

А) интерес Б) «давление» классного руководителя В) общественное мнение коллектива класса Г) другое (напиши)

12. Осознаешь ли ты важность выполняемой работы?

13. Знаешь ли ты, что должен делать согласно твоему общественному поручению?

Оформление, оборудование, инвентарь:

1. На доске слова одного из казахских просветителей о важности труда и профессионализма.

2. Оформлена выставка мини-сочинений уч-ся (без подписей) «Кем я хочу быть».

ХОД СОБРАНИЯ

1. Вступительное слово классного руководителя о теме собрания, об актуальности рассматриваемой на нем проблемы.

Сегодня наши дети неплохо разбираются в вопросах, связанных с техникой, освоением космоса, новыми научными достижениями, они интеллектуально более развиты, чем их сверстники в прошлом (сказываются интернет-технологии). Однако все, что касается трудовых навыков, у современных детей имеются проблемы в этой области. Много разочарований возникает в результате недостаточной осведомленности о требованиях, предъявляемых к той или иной работе. Ошибка в выборе профессии, профессиональная неудача воспринимается порой молодым человеком как жизненная катастрофа. Возникает комплекс неполноценности, неудачник теряет уважение к себе, чувствует себя несостоявшейся личностью.

Наша – родителей и школы – задача состоит в том, чтобы привить трудовые навыки и способствовать правильному профессиональному выбору детей, помочь им советом, без упреков и натиска.

2. Выступление педагога-профориентатора/психолога.

Труд – главная сфера самоутверждения личности. Главная, но не единственная. И если человек не может найти себя в труде, то ищет другие способы реализации своего «Я» и находит, как правило, их в бесцельном времяпрепровождении, в ложном самоутверждении, в потребительском образе жизни.

Даются советы о формировании уважения к трудовой деятельности. Подчеркивается важность любой профессии.

Профориентационный практикум для родителей.

Проверьте себя, как вы ориентируетесь в новых профессиях.

1. Логистик: а) занимается логикой; б) организует транспортировку продукции; в) организует конференции и научные саммиты.

2. Веб-мастер: а) работает на компьютере; б) разрабатывает программы; в) работает с сетями, разрабатывает проекты сайтов.

3. Маркетолог: а) работает на рынке ценных бумаг; б) изучает рынок труда; в) изучает рынки сбыта товаров.

4. Фандрайзер: а) ищет деньги и другие возможности для организаций; б) фанат, которого нанимает звезда; в) изучает пути развития предприятия.

5. HR-специалист: а) связан с политикой; б) специалист по рекламе и связям с общественностью; в) специалист по подбору персонала.

Правильные ответы и комментарии:

1-б. Спрос на эту профессию растет; от специалиста требуются базовое экономическое образование и курсы специализации.

2-в. Профессия на пике востребованности; легко переквалифицироваться в менеджера информационных технологий, получив образование в области экономики или управления.

3-в. Постоянно высокий спрос на профессию. Наиболее успешен специалист, обладающий способностью к анализу и письменному изложению его результатов, имеющий экономическое, инженерное и техническое образование.

4-а. Спрос на профессию постоянно высок. От специалиста требуется умение общаться, уверенность в себе, аналитические способности, интуиция.

5-б. Второе, казахстанское название – кадровик. Необходимо гуманитарное образование (психолог, экономист, юрист). Профессия пользуется широким и неизменным спросом.

Подсчитайте количество правильных ответов:

Больше 3 – владеете всей информацией; 2-3 – недостаточно информированы; 0-1 – плохо ориентируетесь в мире профессий.

3. Выступление педагогов дополнительного образования о деятельности кружков, важности развития способностей. Связь увлечений с будущим профессиональным выбором.

4. Обсуждение темы с родителями. Рефлексия.

5. Заключительное слово, принятие решения собрания.

Решением собрания может быть:

- Провести классный час «Мир интересных и нужных профессий» с приглашением специалистов.
- Экскурсия на предприятие
- Трудовая акция детей и родителей.

Родительское собрание в 8-9 классе.

«Профессии, которые выбирают наши дети»

Цель: помочь выявить способности детей, и определить интерес к выбору элективных курсов, подготовить к выбору образовательной траектории.

Задачи:

- ознакомить родителей с информацией о типах профессий и проблемах профессионального выбора;
- рассказать о действующих кружках и факультативах и предложить решить вопрос о распределении обучающихся на занятия элективных курсов;
- проинформировать родителей об имеющихся в регионе организаций среднего профессионального образования (колледжи со специальностями).

Подготовительный этап.

До собрания провести анкетирование среди учеников, которое позволит выявить склонности и определить предпочитаемую профессиональную область.

Тест на определение типа будущей профессии. (Методика Е.А. Климова). Также поговорить с педагогами-предметниками, чтобы выявить способности обучающихся в предметной области.

В таблицу занести обучающихся, имеющих успехи в предметной области.

Гуманитарные предметы	Математика	Физика	Химия	Биология	Техн. и искусство	Музыка	Худ. труд
Ф.И.О об-ся	Ф.И.О об-ся	Ф.И.О об-ся	Ф.И.О об-ся	Ф.И.О об-ся	Ф.И.О об-ся	Ф.И.О об-ся	Ф.И.О об-ся

Все сведения внести в сводную таблицу.

Результаты данного исследования по классу

Ф.И.О уч-ся	Человек – Природа	Человек – Техника	Человек – Человек	Человек – Знаковая система	Человек – Художественный образ

ХОД СОБРАНИЯ

1. Вводная часть – после организационно момента обратить внимание на тему, поставить цель и задачи собрания.

2. Выступление классного руководителя (школьного педагога-профориентатора). Очень скоро подойдут к концу школьные годы, и нашим детям нужно определиться, «кем быть». Но вот именно это сделать как раз непросто. Как понять, действительно ли профессия придется по вкусу, сможет ли подросток её освоить, будет ли она приносить ему материальный доход и душевное удовлетворение? Поэтому важно как можно раньше начинать поиски своего жизненного пути. Наша задача помочь раскрыть природные способности ребенка через кружки, факультативы, элективные курсы.

Сегодня на родительском собрании мы попробуем помочь нашим детям увидеть возможности, которые помогут им в будущем определиться с выбором профессии.

Выбор профессии многие специалисты рекомендуют представлять в виде равнобедренного треугольника, стороны которого – такие понятия как «я могу», «я хочу» и «надо».

Хочу – это интересы и склонности личности, которые могут проявляться уже в самом раннем возрасте (внимание, родители!), например, склонность к работе с людьми, техникой, природой и т. д.

Могу – это способности человека к освоению и выполнению определенной профессиональной деятельности. Причем, выполнению быстрому и качественному.

Надо – это социальный заказ, то есть потребность общества в людях определенных специальностей, спрос.

Человек будет удовлетворен только в том случае, если ему удастся соединить все эти стороны в стройную геометрическую конструкцию. Давайте сначала остановимся на типичных ошибках, которые вы должны избежать при выборе профессии вашим ребенком.

Типичные ошибки ребенка и семьи при выборе профессии

- Ориентация ребенка семьей сразу на профессию высшей квалификации (ученый, дипломат, директор, управляющий банком и т.п.).

- Пренебрежение к профессиям, которые являются непрестижными, хотя и значимыми в жизни.

- Отсутствие своего мнения и принятие решения не по собственной воле, а по требованию родителей или других людей.

- Перенос отношения к конкретному человеку – представителю той или иной профессии на саму профессию.

- Увлечение только внешней или какой-либо одной стороной профессии.

- Перенос отношения к учебному предмету на профессию, связанную с этим предметом.

- Подверженность влиянию друзей на выбор профессии.

- Отсутствие умений оценивать свои способности и возможности в выбранной профессии.

- Выбор профессии, определяемый материальными соображениями семьи и самого ребенка.

Чтобы не допустить этих и других ошибок, попробуем выяснить в какой области лучше выбрать профессию вашему ребенку. Но для начала давайте познакомимся с классификацией профессий по предмету труда. (Можно использовать презентацию, видеофильм, мультфильм, подготовленный для собрания.)

«Человек – природа».

Краткое описание типа профессий: все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством. Объектами труда для представителей большинства этих профессий являются:

1) Животные, условия их роста, жизни;

2) Растения, условия их произрастания.

Специалистам в этой области приходится:

а) изучать, исследовать, анализировать состояние, условия жизни растений или животных (агроном, микробиолог, зоотехник, гидробиолог, агрохимик);

б) Выращивать растения, ухаживать за животными (лесовод, полевод, цветовод, овощевод, птицевод, животновод, садовод, пчеловод);

в) проводить профилактику заболеваний растений и животных (ветеринар, врач карантинной службы).

Психологические требования: профессии этого типа к человеку: развитое воображение, наглядно-образное мышление, хорошая зрительная память, наблюдательность, способность предвидеть и оценивать изменчивые природные факторы; поскольку результаты деятельности выявляются по прошествии довольно длительного времени, специалист должен обладать терпением, должен быть готовым работать вне коллективов, иногда в трудных погодных условиях, грязи и т.п.

«Человек – техника».

Краткое описание типа профессий: все профессии, связанные с техникой. Большинство профессий этого типа связано:

1) С созданием, монтажом, сборкой технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления. Из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их);

2) С эксплуатацией технических устройств (специалисты работают на станках, управляют транспортом, автоматическими системами);

3) С ремонтом технических устройств (специалисты выявляют, распознают неисправности технических систем, приборов, механизмов, ремонтируют, регулируют и налаживают их).

Психологические требования: профессии этого типа к человеку: хорошая координация движений; точное зрительное, слуховое, вибрационное и кинестетическое восприятие; развитое техническое и творческое мышление и

воображение; умение переключать и концентрировать внимание; наблюдательность.

«Человек – знаковая система».

Краткое описание типа профессий: все профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности. Большинство профессий этого типа связано с переработкой информации и различается по особенностям предмета труда. Это могут быть:

- 1) Тексты на родном или иностранных языках (редактор, корректор, машинистка, делопроизводитель, телеграфист, наборщик);
- 2) Цифры, формулы, таблицы (программист, оператор ЭВМ, экономист, бухгалтер, статистик);
- 3) Чертежи, схемы, карты (конструктор, инженер-технолог, чертежник, копировальщик, штурман, геодезист);
- 4) Звуковые сигналы (радист, стенографист, телефонист, звукооператор).

Психологические требования: профессии этого типа к человеку: хорошая оперативная и механическая память; способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале; хорошее распределение и переключение внимания, умение видеть то, что стоит за условными знаками; усидчивость, терпение; логическое мышление.

«Человек – художественный образ».

Краткое описание типа профессий: все творческие специальности. Большинство профессий этого типа связано:

- 1) С созданием, проектированием художественных произведений (писатель, художник, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф);
- 2) С воспроизведением, изготовлением различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравер, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик);
- 3) С размножением художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталу, маляр, печатник).

Психологические требования: профессии этого типа к человеку: художественные способности; развитое зрительное восприятие; наблюдательность, зрительная память; наглядно-образное мышление; творческое воображение; знание психологических законов эмоционального воздействия на людей.

«Человек – человек».

Краткое описание типа профессий: все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением. Большинство профессий этого типа связано:

- 1) с воспитанием, обучением людей (воспитатель, учитель, спортивный тренер)
- 2) с медицинским обслуживанием (врач, фельдшер, медсестра, няня);
- 3) с бытовым обслуживанием (продавец, парикмахер, официант, вахтер);
- 4) с информационным обслуживанием (библиотекарь, экскурсовод, лектор);

5) с защитой общества и государства (юрист, милиционер, инспектор, военнослужащий).

Многие должности (директор, бригадир, начальник цеха, профсоюзный организатор) связаны с работой с людьми, поэтому ко всем руководителям предъявляются те же требования, что и к специалистам профессий типа «человек – человек».

Психологические требования: профессии этого типа к человеку: стремление к общению, умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми; устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми; доброжелательность, отзывчивость; выдержка. Умение сдерживать эмоции; способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей, способность разбираться во взаимоотношениях других людей, умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие; способность мысленно ставить себя на место другого человека, умение слушать, учитывать мнение другого человека. Способность владеть речью, мимикой, жестами; развитая речь, способность находить общий язык с разными людьми; умение убеждать людей; аккуратность, пунктуальность, собранность; знание психологии людей.

3. Родителям раздаются таблицы, которые заполняли их дети и учителя. Анализ этой информации поможет вам правильно выбрать профессию, специальность, дело, которому ваш ребенок сможет посвятить свою жизнь. Возможно, что через несколько лет среди наших детей будут замечательные доктора, выдающиеся ученые, знаменитые изобретатели, отличные юристы.

4. Обсуждение информации. Предложить родителям поддержать ребенка, которые узнает об окружающем мире и профессиях через посещения разных кружков и элективных курсов.

5. Рефлексия родителей (высказывания о теме собрания).

Подведение итогов.

Родительское собрание 9 класс.

«Как помочь выпускнику основной школы выбрать профиль обучения» (Родительское собрание проводится в начале учебного года)

Цель: помощь обучающимся 9-х классов в выборе профиля обучения в старшей школе.

Задачи:

- Дать родителям информацию о профильном обучении в старшей школе и предпрофильной подготовке в 9-м классе.
- Помочь родителям найти пути взаимодействия со своими детьми в вопросах первичного профессионального самоопределения.
- Дать родителям информацию о возможных путях получения образования их детьми после окончания 9-го класса.

Подготовительный этап.

Анкетирование учащихся.

1. Знаешь ли ты, что такое профильное обучение в старшей школе?

2. После окончания 9-го класса:

- ты продолжишь обучение в 10 классе;
- пойдешь учиться в какой-либо колледж;
- пойдешь работать;
- еще не решил.

3. Выбрал ли ты уже профессию?

4. С кем ты, прежде всего, посоветуешься при выборе профиля обучения?

- с сотрудниками школы, педагогом-профоориентатором, педагогом-предметником, классным руководителем, психологом;
- с родителями;
- с друзьями; - сам все решу;

Подготовка (тиражирование) АНКЕТЫ для РОДИТЕЛЕЙ, которая предлагается им на собрании.

1. Обсуждали ли вы с ребенком его профессиональное будущее?

2. Говорили ли вы с ним о возможных путях продолжения образования?

3. Доверяете ли вы своему ребенку самостоятельно совершить первичное профессиональное самоопределение.

4. Считаете ли вы, что выбор будущей профессиональной деятельности вашего ребенка практически полностью зависит от вас (вашего мнения, ваших возможностей)

5. Знаете ли вы, какие профессии в ближайшем будущем будут востребованы на рынке труда?

ХОД СОБРАНИЯ:

1. Анкетирование родителей.

Классный руководитель предлагает родителям ответить на вопросы анкеты (варианты «да», «нет»)

Обсуждение результатов анкетирования. Нужно подвести родителей к выводу об актуальности первичного профессионального самоопределения обучающихся 9-х классов, предварительного выбора направления обучения.

2. Информация для родителей «Что такое профильное обучение и предпрофильная подготовка».

По приказу Министерства просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348. утверждено ГОСО дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, которое предусматривает профильное обучение. Наряду с обучением обязательным учебным предметам предусмотрен выбор обучающимися профилирующих учебных предметов углубленного и стандартного уровней обучения в инвариантном компоненте.

Профильное обучение осуществляется на основе учета индивидуальных интересов и потребностей обучающихся. В связи с этим предлагается гибкая система выбора учебных предметов на двух уровнях обучения. Обучающийся по своему усмотрению выбирает значимые для себя учебные предметы углубленного и стандартного уровней обучения. На профилирующие учебные предметы углубленного уровня отводится большее количество часов, чем на учебные предметы стандартного уровня. На стандартном уровне изучаются непрофильные учебные предметы.

Учащиеся 10-11 классов могут выбирать профиль обучения, т.е. изучать актуальные для себя предметы в большем объеме, а предметы, которые не пригодятся им в будущей профессии, изучать в меньшем объеме.

Поэтому важной задачей, которая должна решаться в период обучения в 9-м классе, становится предпрофильная подготовка, позволяющая обучающемуся осознанно выбрать профиль обучения, т.е. по сути, совершить первичное профессиональное самоопределение. От этого выбора в немалой степени зависит и успешность обучения обучающихся в старших классах, их подготовка к следующей ступени образования, в целом и к будущей профессиональной деятельности.

Чем точнее будет сделан выбор, тем меньше разочарований и трудностей будет в жизни у молодого человека и тем больше вероятность, что общество в будущем получит хорошего профессионала.

Обучающиеся, оканчивающие 9 класс, должны быть готовы не только к профильному обучению, но и к дальнейшему жизненному, профессиональному и социальному самоопределению.

Предпрофильная подготовка – это подготовка и ориентация не только в отношении выбора «профиля вообще», но в отношении конкретного места и формы продолжения образования.

Родителям следует помочь подросткам разобраться, какие элективные курсы есть в школе, какие из них нужно посещать, в какой очередности.

Родители должны быть в курсе происходящих в школе событий, интересоваться у ребенка, какие мероприятия профориентационного характера проводятся в школе, обсуждать актуальные проблемы, давать ненавязчивые советы, предлагать свою помощь при принятии важных решений.

3. Обсуждение результатов анкетирования обучающихся.

Классный руководитель рассказывает родителям об обобщенных результатах анкетирования обучающихся:

- какие пути продолжения получения образования выбрали учащиеся: сколько из них планируют учиться в школе, сколько в колледже, сколько решили пойти работать;
- сколько человек уже выбрали конкретную профессию;
- кто является главным советчиком для детей при выборе профессии.

4. Информация для родителей «Как помочь ребенку правильно выбрать будущую профессию».

Родители должны знать, что они могут обратиться за помощью к педагогу-профориентатору, либо к педагогу, отвечающему за профориентационную работу в школе.

Это подразумевает то, что обучающемуся школьного возраста оказывают консультационные и диагностические услуги по профориентации, проводятся развивающие и коррекционные занятия для детей различного возраста.

Для обучающихся старших классов проводятся тренинговые занятия по профессиональному самоопределению. В процессе изучения различных школьных предметов выявляются склонности, способности, интересы ребенка: вполне естественно, что он успевает лучше по предметам, к изучению которых у него есть способности. Часто, опираясь на результаты успеваемости, школьник совершает соответствующий профессиональный выбор. Иногда на этот выбор существенное влияние оказывает и личность преподавателя. В любом случае требуется дополнительное изучение обучающимся своих способностей, интересов, желаний, потребностей с целью уточнения профессионального выбора.

Именно родители, ближайшие родственники оказывают наиболее существенное влияние на профессиональный выбор: школа и то содержание образования, которое предлагается в ней не являются, как это может показаться на первый взгляд, наиболее значимым фактором профессионального самоопределения молодых людей.

Поэтому родители должны понимать всю ответственность за советы, пожелания, а иногда и требования, адресованные своему ребенку. Как правило, родители высоко оценивают значимость образования в современной жизни и активно формируют у своего ребенка стремление к высшему образованию. Многие родители понимают, что получение молодым человеком ресурсов в сфере образования в значительной степени обуславливает в дальнейшем его социальную мобильность, доступ к общественным благам.

В развитом обществе освоение многих ролей, обретение определенных статусов практически детерминировано учебой, прохождением через формальные организации института образования. Престижность высшего образования, независимо от форм его получения, в глазах казахстанцев достаточно высока.

Пожелание родителям: изучите интересы, возможности, способности своего ребенка. Ориентируйтесь на реальные пути построения профессиональной карьеры, не отбрасывайте возможность получения начального профессионального образования как вполне реального и эффективного этапа в профессиональной подготовке подростков после окончания основной школы. При выборе профессии необходимо также иметь информацию о перспективах развития рынка труда, о наиболее востребованных в настоящее время профессиях и специальностях в регионе проживания.

Нельзя оставить без внимания и такой фактор профессионального самоопределения как влияние сверстников. В силу возрастных особенностей для многих подростков мнение сверстников становится более значимым, чем мнение

родителей и учителей. Поэтому немало обучающихся выбирают профиль обучения, организацию образования «заодно со своими друзьями». Подростки выбирают углубленное изучение тех или иных предметов для того, чтобы у них с друзьями было одинаковое расписание уроков; чтобы потом вместе с другом поступать в один и тот же вуз и т.п.

Поэтому родителям при общении с подростком необходимо учитывать в каждом конкретном случае степень влияния сверстников на решение сына (или дочери) о выборе профессии, а также насколько такое влияние является положительным. В любом случае обсуждение решения подростка о профессиональном выборе должно обсуждаться очень тактично, нельзя отзываться негативно о его друзьях.

5. Подведение итогов собрания. Классный руководитель в заключительном слове говорит о важности обсуждаемой проблемы, о том, что ее обсуждение не закончено, впереди еще целый учебный год. Предлагает родителям обращаться за помощью к нему, к учителям-предметникам, школьному психологу.

Педагог-профориентатор или классный руководитель обращается к родителям за помощью в организации профориентационной работы (выступление специалистов-родителей на классном часе, посещение предприятий-рабочих мест родителей и т.п.).

Родительское собрание в 10 классе «Как помочь своему ребенку выбрать профессию»

Цель: установить сотрудничество с родителями обучающихся посредством обсуждения с ними некоторых результатов изучения профессиональных склонностей и способностей старшеклассников.

Задачи:

- Ознакомить родителей класса с общей картиной выявленных интересов и предпочтений старшеклассников в ситуации предполагаемого выбора будущей профессии;
- Дать информацию о школьных элективных курсах.

Подготовительный этап.

Подготовка информационно-диагностической базы данных:

Анкета 1 (для учащихся)

1. Назовите 10 наиболее привлекательных для вас профессий (расположите их по степени значимости)
2. Назовите преимущества вашей будущей профессии.
3. Назовите минусы вашей будущей профессии.
4. Назовите качества характера, необходимые для того, чтобы состояться в профессии.
5. Назовите ваши качества характера, которые могут помешать приобрести любимую профессию.

6. Что или кто повлиял на выбор вашей будущей профессии:

- а) родители
- б) родственники
- в) учителя
- г) друзья
- д) знакомые
- е) книги и фильмы
- ж) жизненные обстоятельства
- и) встречи с интересными людьми
- к) способности
- м) самостоятельный выбор

Анкета 2 (для обучающихся)

Ученикам предлагается выбрать из приведенного списка профессий только те, которые они могут распределить на две полярные группы:

Профессия, которая мне нравится	Профессия, которую мне советуют выбрать родители

- Юрист, спортсмен, бизнесмен
- Экономист, воспитатель, банкир
- Врач, пожарный, искусствовед
- Учитель, переводчик
- Психолог, повар, работник сферы обслуживания
- Водитель, официант, сельскохозяйственный рабочий
- Инженер, экскурсовод, лесничий
- Программист, менеджер
- Музыкант, машинист
- Артист, военный, преподаватель
- Строитель, преподаватель, ветеринар
- Шахтер, социальный работник, библиотекарь.

Анкета 3 (для родителей)

1. Обсуждали ли Вы со своим ребенком проблему выбора профессии?
2. Какую профессию выбирает Ваш ребенок?
3. Что вы ему советуете?
4. Совпадают ли Ваши интересы и точки зрения на выбранную профессию?
5. Что служит Вашим аргументом в выборе профессии Вашим ребенком?
6. Если ребенок будет настаивать на собственном выборе профессии, будете ли Вы ему препятствовать?

Анкета 4 (для родителей)

Эту анкету можно предложить всем родителям или тем, кто участвует в выступлениях на собрании.

1. Довольны ли Вы выбранной профессией?
2. Что повлияло на Ваш профессиональный выбор?
3. Какие минусы своей профессии Вы можете назвать?
4. Что интересного в Вашей профессии?
5. Если бы начать жизнь сначала, вы бы меняли свою профессию на другую?

ХОД СОБРАНИЯ:

1. Открытие собрания
2. Анализ диагностических материалов, которые были подготовлены на основе опроса обучающихся. На доске – список самых преимущественных, по мнению обучающихся, профессий.
3. Выступление родителей по проблемным вопросам анкеты
4. Выступление преподавателей и рассказ о содержании обучения различным профессиям. Вопросы родителей.
5. Выступление психолога с рекомендациями и советами по выбору профессии.

Родителям можно предложить памятку «Типичные ошибки ребенка и семьи при выборе профессии»:

- Ориентация ребенка семьей сразу на профессию высшей квалификации (ученый, дипломат, директор, управляющий банком)
- Пренебрежение к профессиям, которые не престижны, хотя и значимы в жизни.
- Отсутствие своего мнения и принятия решения не по собственной воле, а по требованию родителей.
- Перенос отношения к конкретному человеку – представителю той или иной профессии – на саму профессию.
- Увлечение только внешней или какой-либо одной стороной профессии.
- Перенос отношения к учебному предмету на профессию, связанную с этим предметом.
- Подверженность влиянию друзей на выбор профессии.
- Отсутствие умений оценивать свои способности и возможности в выбранной профессии.
- Выбор профессии, определяемый материальными соображениями семьи и самого ребенка.
- Завышенная или заниженная самооценка, формирующая неадекватность в выборе той или иной профессии.

Для выбора будущей профессии ребенок должен знать о себе следующее:

- Свои интересы к профессии
- Свои способности
- Свои склонности
- Степень своей профессиональной пригодности (здоровье)

6. Подводится итог собрания, определяются задачи на будущее, а также мероприятия, которые нужно провести для того, чтобы помочь обучающимся выбрать профессию, соответствующую не только желаниям, но и возможностям.

Родительское собрание в 11 классе «Перспективные профессии и ориентации учащихся»

Цель: Помощь обучающимся в выборе профиля обучения.

Задачи:

- Дать родителям представление об ориентациях и ценностях обучающихся;
- Скорректировать профессиональные предпочтения у обучающихся и их родителей;
- Показать, какие профессии являются перспективными в современном казахстанском обществе.

Подготовительный этап.

Провести анкетирование обучающихся по следующим методикам.

1. Методика «МОИ ЦЕННОСТИ» (изучение ценностей обучающихся 11-го класса).

У каждого обучающегося должен быть чистый листок для ответов. Инструкция для обучающегося: На чистом листке напиши свой возраст и пол. Фамилию, имя не пишем. Перед тобой список ценностей. Для разных людей они имеют разное значение. Кому-то кажется очень значимым, например, иметь хорошее здоровье и друзей, кому-то – уверенность в себе, кому-то – хорошую работу и т.д. Это совершенно нормально. К тому же многие ценности взаимосвязаны. Прочитай внимательно список и подумай, что же для тебя имеет самое большое значение. Поставь на листке для ответов цифру 1, выбери из списка и напиши, что для тебя наиболее ценно в жизни (сейчас и в будущем). Далее поставь цифру 2 и выбери то, что тоже важно, но немного меньше, чем первая ценность. И так далее. В результате у тебя получится свой список ценностей, где на первом месте стоит самое важное, а в конце наименее важное.

Список ценностей:

1. хорошее образование
2. хорошая работа и карьера
3. счастливая семья
4. слава
5. деньги и богатство
6. дружба
7. достижения в искусстве, музыке, спорте
8. уважение и восхищение окружающих
9. наука как познание нового
10. хорошее здоровье
11. уверенность в себе и самоуважение

12. хорошая пища
13. красивая одежда, ювелирные украшения
14. власть или положение в обществе
15. хороший дом, квартира
16. сохранение жизни и природы на Земле
17. счастье близких людей
18. благополучие государства.

Обработать этот небольшой массив данных можно с помощью таблицы.

Ценности	Номер ценности в ответах обучающихся	Сумма номеров (ранг)
Хорошее образование	1,4,8...	
Хорошая работа и карьера	4,6,1...	
Счастливая семья	4,9,3...	

Графу «Ценности» составляет список, с которым работали обучающиеся.

В графу «Номер ценности в ответах обучающихся» вносятся те номера (места), которые поставили эти ценности обучающиеся в своих ответах.

Чтобы заполнить третью графу, подсчитайте сумму номеров, стоящих напротив каждой ценности. Чем меньше сумма, тем большую значимость имеет данная ценность для подростков вашего класса.

Чтобы результаты были более наглядными, напишите еще раз список ценностей, поставив на первое место ту, которая получила наименьшую сумму номеров (эта ценность занимает первое место) и т.д.

2. Методика «Престижные профессии»

Обучающимся предлагается продолжить следующие предложения:

- Я считаю, что сегодня в нашей стране самые престижные профессии, это...

- В будущем я, наверное, получу профессию....., потому что...

3. Подготовить (тиражировать) для родителей следующие списки:

- список элективных курсов, которые будут в школе в 10-11 классах;
- список учебных заведений, которые находятся в области (условия приема, специальности)
- список ближайших школ с указанием их профилей обучения.

ХОД СОБРАНИЯ

1. Вступительное слово классного руководителя или педагога-профориентатора

Сегодняшнее собрание посвящено следующей проблеме: наши дети – подростки уже имеют какую-то сложившуюся систему ценностей, представления о своей будущей жизни. Они понимают, что для достижения своих целей необходимо иметь хорошую профессию и образование. Однако

обучающиеся очень плохо представляют себе, какие профессии в будущем будут востребованы, какие личностные и профессиональные качества понадобятся им для достижения успеха. Впрочем, эти вопросы настолько сложны, что и немногие взрослые знают на них ответы. Давайте сегодня и поговорим об этом.

2. Анализ результатов методики «Мои ценности». Реальные жизненные ценности – основа воспитания, без их тщательного изучения и знания невозможно воспитывать молодежь. Но они только опора и основа для того, чтобы подрастающему человеку помочь подняться над обыденностью, найти позитивный смысл в этой жизни, дать толчок к духовному саморазвитию. Давайте проанализируем, какие ценности преобладают среди детей нашего класса. (Классный руководитель/педагог-профориентатор анализирует результаты проведенной им методики. Далее приводятся полученные нами результаты.

В каждом конкретном случае они немного отличаются: Ответы обучающихся показали, что наиболее значимой ценностью для подростков является...

При обсуждении этих результатов с подростками выяснилось, что абсолютное большинство мечтает.....

В большинстве исследований подтверждается ценность.....)

3. Информация для родителей «Качества профессионала и современная социальная ситуация»

В процессе профессионального самоопределения необходимо особое внимание обращать на формирование у старших подростков качеств инициативы, самостоятельности, ответственности, и самое главное – повышать мотивацию достижения, воспитывая доверие к себе.

Полезное наблюдение делают социологи: почти все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в коллективе, неустойчивость поведения, излишнюю эмоциональность. Отсюда следует вывод, что в процессе работы по профессиональному самоопределению необходимо формировать у подростков такие качества личности как: коммуникативность, дисциплинированность, эмоциональную устойчивость. Также желательно, чтобы подростки приобретали опыт профессиональной деятельности.

Рыночные отношения кардинально меняют характер и цели труда: возрастает его интенсивность, требуется высокий профессионализм, выносливость и ответственность. Неизбежны и такие социально-экономические последствия рынка, как безработица, формирование новых хозяйственных структур (государственных и частных); необходимость переподготовки и переучивания кадров. Поэтому не все работники на протяжении трудовой жизни будут иметь постоянно оплачиваемую работу, связанную с одной и той же специальностью. Предстоит постоянно совершенствоваться в профессии, психологически готовиться к иному виду деятельности, проявляя

предпринимательскую активность, уметь самореализоваться в разных видах общественных работ, выполняя функции «свободного носителя» социальных услуг.

Выделяют следующие характеристики современной социальной ситуации, которые необходимо учитывать современному старшекласснику при выборе профессии:

- Динамичность мира профессий. Ежегодно появляется около 500 новых профессий. Вместе с тем многие профессии «живут» сегодня лишь 5-15 лет, а затем либо «умирают», либо меняются до неузнаваемости;

- Смена монопрофессионализма полипрофессионализмом. Это значит, что человеку нужно стремиться к овладению не одной какой-либо профессией, а несколькими смежными профессиями.

Следовательно, выпускнику школы, вступающему в жизнь, необходимо быть готовым к тому, что знаний и умений, полученных в период обучения, не хватит на все время трудовой жизни. Человеку в течение жизни не раз придется переучиваться, заниматься самообразованием, самовоспитанием. Поэтому одной из главных целей современного профессионального обучения является развитие у обучающихся заинтересованности и потребности в саморазвитии.

4. Анализ результатов методики «Престижные профессии».

Классный руководитель и/или педагог-профориентатор приводит обобщенные результаты, рассказывает родителям, какие профессии обучающиеся считают наиболее престижными на сегодняшний день, какие профессии выбирают (пусть пока и предварительно) их дети и по каким причинам.

Информация для родителей «Перспективные профессии и современная социальная ситуация». Большинство подростков хотят иметь интересную и высокооплачиваемую работу, но какая профессия обеспечит им это – не знают. Им явно не хватает информации о том, как тот или иной вид занятости может быть связан с их долговременными ориентациями и жизненными целями. Результаты различных социологических исследований показывают, что обучающиеся ориентируются на получение профессий, предполагающих средний и высший уровень профессионального образования.

Распределение предпочтений старшеклассников по профессиональным сферам получается следующим:

- 1) образование, здравоохранение, культура, наука;
- 2) финансово-экономическая деятельность;
- 3) юридическая, правовая;
- 4) архитектура, дизайн, художественное творчество;
- 5) торговля, коммерция;
- 6) государственное управление;
- 7) инженерно-техническая деятельность;
- 8) промышленное производство.

В настоящее время резко возросла потребность в инженерных кадрах. Она в два раза превышает предложение. Подтвердилась тенденция роста спроса

производящих компаний и крупных предприятий на руководителей среднего звена, начальников производств, цехов, мастеров. Все более востребованными становятся специалисты с успешным опытом продаж продукции промышленного назначения, программисты, специалисты по информационным технологиям.

5. Информация о школьных профильных курсах.

6. Заключительное слово классного руководителя и/или педагога-психолога. В современных общественных условиях необходимо готовить высококвалифицированных работников, обладающих несколькими смежными специальностями, способных быстро приспосабливаться к новым условиям труда, обладающих высоким профессионализмом и конкурентоспособностью, желающих заниматься самообразованием и самовоспитанием. Родителям желательно обратить внимание на развитие личности подростка в целом. При этом нужно опираться на ценности современных подростков: иметь счастливую семью, хорошее образование и хорошую работу, позволяющую обладать в будущем материальным достатком, а также дающую личности возможность для самоутверждения и самовыражения.

Обучающийся, выбирая достойную профессию, стремится получить соответствующее образование, развить необходимые качества личности. Родители и педагоги получают при этом возможность позитивного влияния на развивающуюся личность: помогают старшекласснику в формировании актуальных качеств личности и с точки зрения выбора профессии, и с точки зрения развития личности в целом.

Исключительно важно формировать у учащихся:

Во-первых, гражданские и нравственные ценности;

Во-вторых, личностные качества, помогающие им самостоятельно ориентироваться в сложной социальной ситуации, принимать важные решения, в том числе и по поводу как жизненного, так и профессионального самоопределения.

Особое внимание нужно обращать на формирование у старшеклассников:

- качеств инициативы,

-самостоятельности,

-ответственности,

-коммуникативности,

- дисциплинированности,

-эмоциональной устойчивости,

- заинтересованности и потребности в саморазвитии,

- гибкости, способности к перемене труда,

- к освоению новых профессий и к переквалификации

- и самое главное – повышать мотивацию достижения, воспитывая доверие к себе.

Также желательно, чтобы старшеклассники приобретали опыт профессиональной деятельности.

Классный руководитель обращает внимание родителей на списки учебных заведений, которые получил каждый родитель. Советует внимательно ознакомиться с этой информацией, познакомить с ней ребенка и принять совместное решение по поводу дальнейшего обучения.

Рекомендации родителям по выбору профессии

1. Информацию о профессиональных планах ребенка можно получить только в ходе беседы с ним. Лучше всего завести разговор как бы «к слову». При этом старайтесь проявлять терпение, такт и искреннюю заинтересованность.

2. Если старшеклассник не может четко сформулировать свои планы, надо попытаться понять, с чем это связано.

3. Если Вас огорчает профессиональный выбор ребенка, не отговаривайте его и не запрещайте ему что-то категорично. Постарайтесь выяснить, на чем основан его выбор.

4. Если старшеклассник только мечтает, а ничего не делает, надо помочь ему составить конкретный план, обсудив, сколько времени у него есть и что необходимо успеть.

5. Помогите своему ребенку подготовить «запасной вариант» на случай неудачи на выбранном пути.

6. Вместе, но не вместо. Главное для родителей — отдавать себе отчет в том, что они лишь помогают ребенку определиться, а вовсе не определяют вместо него. Помогают — потому что большинство детей в 14-16 лет еще психологически не готовы сделать выбор самостоятельно, более того, значительная часть их испытывает страх перед необходимостью принятия решения. За долгие годы учебы в школе им предлагались в основном готовые решения, все было известно наперед и определено расписаниями и учебными планами. И растерянность подростка, когда ему вдруг предлагают определиться в таком архиважном вопросе, вполне понятна. Так что вряд ли родителям стоит так уж рассчитывать на полную самостоятельность ребенка в выборе профессии: ваш повзрослевший сын или дочь подсознательно ждут совета от старших, даже если прямо они об этом не говорят. С другой стороны, нельзя полностью снимать с него ответственность за совершаемый выбор. Важно, чтобы у ребенка сложилось ощущение, что это он так решил. Ведь если подростку кажется, что профессию он выбрал не сам, то и учиться он не для себя, воспринимая учебу как скучную и тягостную обязанность.

7 шагов к решению

Задача родителей — не навязывать подростку уже готовое решение, а помочь ему определиться самому. Как это сделать?

ШАГ 1. Составьте таблицу профессиональных предпочтений. Выбирая профессию, человек выбирает не только способ добывания денег, но и социальную среду, образ жизни. Предложите ребенку подумать над тем, каким требованиям, по его мнению, должна отвечать его будущая работа. Составьте максимально подробный список таких требований (уровень заработной платы,

характер и условия труда, престижность, занятость, реальное трудоустройство и т. д.). Впишите эти пункты в столбцы, а в строки — названия профессий, кажущихся ребенку наиболее привлекательными. Заполняя таблицу, сопоставляйте требование и профессию: если они совпадают, ставьте в этой клетке плюс, если нет — минус. Проанализируйте, какая профессия набрала плюсов больше всего. Возможно, около этой специальности ребенку и стоит искать свое призвание. Разумеется, такой способ профориентации — не самый точный. Но его преимущество в том, что он предлагает школьнику самостоятельно поразмышлять (и может быть, впервые!) над личной системой ценностей, над тем, каким он видит свое будущее.

ШАГ 2. Расширяйте знания о профессиональном мире. Чтобы выбирать, нужно знать, из чего выбирать. Между тем очевидно, что жизненный опыт подростка ограничен, его представления о трудовой деятельности отрывочны, а подчас и нереалистичны. Например, многие старшеклассники утверждают, что собираются стать менеджерами, но на вопрос о том, что это за работа, внятно ответить не могут. Другие смешивают понятия «профессия» и «должность», например, заявляют: «Хочу быть начальником!» Кто-то говорит, что любит играть в компьютерные игры, получать информацию из Интернета, поэтому хочет стать программистом. А ведь программист — отнюдь не просто пользователь компьютера. Задача родителя — выступить экспертом, поделиться той информацией, которой он владеет: рассказать, что представляет собой та или иная профессия, какие ограничения она накладывает.

ШАГ 3. Больше информации! Активно (и вместе с ребенком!) собирайте информацию о рынке труда, о новых и перспективных специальностях. В этом могут помочь ежегодно выпускаемые справочники, профессиональные журналы, а также интернет-сайты. Иногда в подобных изданиях ребенок находит профессию, о существовании которой он не догадывался (и даже не догадывались его родители!).

ШАГ 4. От слов — к делу. Но не стоит ограничиваться только рассказами и разговорами. Все мы знаем, что подростки довольно скептически относятся к мнению взрослых, особенно родителей. Гораздо важнее непосредственный опыт. Если ребенка заинтересовала какая-то профессия, предложите ему «прорепетировать» ее в профильном кружке, секции, классе.

ШАГ 5. Предложите ребенку пройти профориентационное тестирование. Чтобы выбрать профессию, необходимо не только разбираться в мире существующих профессий, но прежде всего познать себя — свои личностные качества, способности, стремления. Ведь очевидно, что карьерных высот человек скорее добьется в том деле, которое, с одной стороны, ему интересно, а с другой — соответствует его способностям. Например, дизайнеру важно иметь зрительную логику и образное мышление, журналисту — умение замечать детали и связно излагать мысли, инструктору по фитнесу — физическую подготовку и организаторские способности и т. д.

ШАГ 6. В институт — на экскурсию. Неплохо сводить ребенка на «день открытых дверей» в ВУЗ — и желательно не в один. Не придавайте таким

походам чрезмерное значение — ведь совсем не обязательно, что именно здесь ваш отрок захочет провести свои студенческие годы. Идите в ВУЗ просто как в музей — посмотреть, пообщаться, почувствовать «мое — не мое».

ШАГ 7. Обсуждайте альтернативы. Говоря с ребенком о будущей профессии, не заикливайтесь на одном варианте. Как правило, сам подросток о запасном аэродроме не задумывается, поэтому для родителей важно поставить перед ним вопрос: что он будет делать, если ему не удастся реализовать намеченное? Наличие альтернативы позволяет снизить у ребенка напряжение и тревогу. Можно спросить прямо: «А чем ты собираешься заниматься, если у тебя не получится стать экономистом?» А можно обсуждать эту проблему применительно к третьим лицам: «Представляешь, Андрей всю жизнь мечтал стать футболистом, готовился к спортивной карьере, но получил травму, и ему пришлось уйти. Теперь он думает, кем быть».

Ошибка — тоже опыт

Выбор профессии — дело, без сомнения, важное и ответственное, но не стоит относиться к нему как к процессу необратимому. Тот выбор, который делают наши дети сегодня, отражает лишь их нынешние интересы и потребности. Замечательно, если выбранная специальность всегда будет им интересна, ну а если их предпочтения изменятся — в этом нет никакой трагедии. Специалисты отмечают, что выбор профессии один раз и на всю жизнь уходит в прошлое. Мы живем в мире, который стремительно меняется. Невозможно предсказать, какова будет ситуация на рынке труда, скажем, лет через десять. Не исключено, что специальности, которые в настоящее время востребованы и высоко оплачиваются, совсем не будут таковыми и наоборот. Но в любом случае у каждого остается возможность что-то переиграть или начать заново.

Кейсы для родителей обучающихся

КЕЙСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

Познакомьтесь с предложенными ситуациями и поразмышляйте всей семьей над тем, к какому из представленных типов относится ваша семья. Возможно, это поможет вам оценить создавшуюся ситуацию и найти оптимальные пути решения.

Ситуация 1

Родители излишне опекают, балуют ребенка, удовлетворяя любые его потребности, избегая конфликтов идут у него на поводу. Это дополняется непрестанным восхищением мнимыми талантами и преувеличением действительных способностей. С детства ребенок растет в атмосфере восторгов, похвал и безудержного обожания.

В такой семье растет инфантильным, капризным и зависимым. Ограждение от всяческих проблем мешает выработке навыков систематического труда, упорства в достижении цели, умения постоять за себя и за свои интересы, осуществить лидерские функции. К моменту выбора профессии ребенок обычно не готов принимать ответственные и взвешенные решения. Родители ожидают от

своего чада успешной учебы и профессиональной карьеры, а подросток не прилагает каких-либо усилий для достижения цели. Он, как правило, не знает своих реальных способностей и возможностей, ведь все и всегда за него делали родители.

Ситуация 2

Родители чрезмерно опекают ребенка, осуществляют мелочный контроль за каждым шагом, что вырастает в целую систему постоянных запретов и неусыпного бдительного наблюдения за подростком. Гиперопека не дает возможности приобретать собственный опыт, разумно пользоваться свободой, не приучает к самостоятельности, подавляет чувство ответственности и долга, у ребенка формируется ощущение, что сам он может ни за что не отвечать. В зависимости от врожденного темперамента ребенок в итоге проявляет, либо полную пассивность, либо проявляет себя как бунтующий нигилист, и на все предложения говорит «нет».

В ситуации профессионального самоопределения пассивный ребенок согласится с мнением родителей, а бунтарь выберет что-то противоположное тому, что от него ожидается.

Ситуация 3

Родители строят большие планы на будущее своего ребенка, питают большие надежды в отношении его успехов, способностей и талантов, предъявляя к своему чаду неразумно высокие требования. Они лелеют мысль о том, что их потомок воплотит в жизнь их собственные несбывшиеся мечты. У ребенка формируется «повышенная моральная ответственность». Ребенок в такой семье начинает и сам предъявлять очень высокие требования к себе, болезненно переживает любые неудачи, боится сделать даже незначительную ошибку. К ситуации выбора профессии такой старшеклассник подойдет очень ответственно, но ему может помешать неуверенность в себе. Возможно, он будет испытывать трудности в осознании своих собственных интересов и желаний в отличие от желаний его родителей. Для такого подростка есть опасность сбоев и срывов в процессе подготовки и сдачи экзаменов, а также при дальнейшем обучении.

Ситуация 4

Ребенок не получает достаточного внимания в семье, не видит помощи от своих родителей, но легко получает от них наказание за любую незначительную провинность. При этом виде воспитания подросток постоянно ощущает, что им тяготеют, что он обуза в жизни родителей, что без него им было бы лучше, свободнее. Ситуация усугубляется, когда есть рядом кто-то другой – брат или сестра, особенно сводные, отчим или мачеха, кто гораздо дороже и любимее.

Чаще всего родители выставляют на показ подчеркнутую заботу и внимание. Однако ребенок, и особенно подросток, чувствует искусственную вымученность таких забот и внимания, ощущает недостаток искреннего эмоционального тепла.

Бывает, что к моменту профессионального выбора родители всерьез обеспокоены будущим своего ребенка и готовы ему помогать, но, к сожалению, контакт с ним к этому времени уже потерян.

В момент завершения школьного обучения ребенок, скорее всего, испытает сильную тревогу, поскольку опереться ему не на кого, он не ждет от своей семьи ни помощи, ни поддержки. Недостаток опыта, информации, знаний и неуверенность в себе будут серьезными препятствиями для его успешного профессионального выбора.

Рекомендации по реализации мероприятий по профессиональному выбору для обучающихся с ООП

Для обучающихся с нарушением слуха, а также с тяжелыми нарушениями речи

Для данных категорий обучающихся помещения для проведения профориентационных мероприятий оборудуются звукоусиливающей аппаратурой как коллективного, так и индивидуального пользования, а также визуальными индикаторами, которые преобразуют звуковые сигналы в световые, речевые сигналы - в текстовую бегущую строку для ориентировки лиц с нарушениями слуха.

Обязательно подразумевается сопровождение участников переводчиком казахского/русского жестового языка (сурдопереводчиком) и подготовка практических заданий с доступной текстовой информацией для понимания данными категориями обучающихся.

Обучающимся этих групп необходимо располагать максимально близко к педагогу-профориентатору. После объяснения какого-либо вопроса, педагогу-профориентатору необходимо делать небольшие паузы, смотреть в лицо обучающемуся с нарушенным слухом при разговоре с ним. Необходимо как можно шире использовать иллюстративный материал и осуществлять сопровождение событий, происходящих на экране компьютера или при выполнении задания текстовыми сообщениями и световыми сигналами. Следует увеличить время, отведенное на выполнение заданий или тестирование.

В рамках внеурочной деятельности - в случае осуществления экскурсий, профессиональных проб на базе организаций среднего и высшего профессионального образования рекомендуется обеспечить сопровождение обучающихся с нарушением слуха переводчиком казахского/русского жестового языка (сурдопереводчиком). Кроме того, специалисту рекомендуется заранее ознакомиться с планом экскурсии или программой профессиональной пробы, чтобы подготовить словарь специальных профессиональных терминов и понятий и пояснять их значение детям с тяжелыми нарушениями речи.

Для обучающихся с нарушением зрения

а) для слепых:

- задания для выполнения оформляются рельефно-точечным шрифтом по системе Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых. При необходимости привлекается тифлосурдопереводчик, который зачитывает и разъясняет задания;

- письменные задания выполняются на бумаге рельефно-точечным шрифтом по системе Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, или надиктовываются тифлосурдопереводчику (ассистенту);

- если в заданиях, тестах есть картинки или схемы - рекомендуется сопровождать их текстовым описанием или привлечь тифлосурдопереводчика для их описания.

б) для слабовидящих:

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

- задания в письменной форме оформляются увеличенным шрифтом;

- если в заданиях, тестах есть картинки или схемы - рекомендуется сопровождать их текстовым описанием или привлечь тифлосурдопереводчика для их описания;

- оптимальная нагрузка на зрение - не более 15-20 минут непрерывной работы.

Рабочее место обучающегося с нарушением зрения необходимо располагать на первой-второй парте. Лучше, если оно будет оснащено дополнительным освещением (общая освещенность - не менее 1000 люкс, на рабочем месте- 400-500 люкс). Педагогу-профориентатору при проведении мероприятий не рекомендуется стоять в помещении против света, на фоне окна. В связи с тем, что темп работы людей со зрительными нарушениями замедлен, следует давать больше времени для выполнения заданий (особенно письменных), прохождения тестов. Иллюстративный материал должен быть крупный, хорошо видимый по цвету, контуру, силуэту, должен соответствовать естественным размерам. Размещать объекты на доске (в презентации) нужно так, чтобы они не сливались в единую линию, пятно, а хорошо выделялись по отдельности.

Следует обратить внимание на количество комментариев, которые будут компенсировать обыденность и схематичность зрительных образов. Особое внимание следует уделять точности высказываний, описаний, инструкций, не полагаясь на жесты и мимику. Речь педагога профориентационного мероприятия должна быть выразительной и точной, ему необходимо проговаривать все, что он делает, пишет или рисует.

Обучающийся с нарушением зрения должен иметь возможность ориентироваться в пространстве: знать основные ориентиры помещения, где проводятся занятия, путь к своему месту. При перемещении по зданию следует организовать сопровождение такого обучающегося, а при проведении профессиональных проб - дать дополнительное время на знакомство с рабочим местом.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата

Оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов; предполагает увеличение размера зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами верстаков. А для участников, передвигающихся в кресле-коляске, необходимо выделить одно-два

места в первом ряду у дверного проема, а также предусмотреть возможность регулирования стола и стула по высоте.

Письменные задания, тесты выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту (в случае если у обучающегося имеются тяжелые нарушения двигательных функций верхних конечностей или отсутствие верхних конечностей).

У людей с нарушением опорно-двигательного аппарата (далее - ОДА) отмечается сенсорная сверхчувствительность. Малейшее сенсорное возбуждение, если оно происходит внезапно, может вызвать резкое усиление спазма, поэтому следует избегать резких внешних воздействий. Педагог-навигатор должен приближаться к обучающемуся со стороны лица, а если это невозможно, нужно словесно обозначить свои действия. Нельзя сажать обучающегося с ОДА спиной к двери и лицом к окну. Дверь и окно должны быть сбоку.

При повышенном или сниженном мышечном тонусе обучающемуся важно подобрать правильную мебель. Обучающийся с двигательными нарушениями должен иметь возможность передвигаться по образовательной организации, кабинету, другим помещениям тем способом, которым он может; говорить и писать так, как позволяют его моторные возможности.

Следует увеличить время, отведённое на выполнение заданий, тестов и категорически исключить задания и тесты на время. При нарушении моторики рук, необходим индивидуальный подбор заданий в тестовой форме, позволяющий обучающемуся не давать развернутый речевой ответ.

Для обучающихся с расстройством аутистического спектра

Обучающемуся с расстройством аутистического спектра необходимо создать тихое, уединенное место, где бы он мог побыть один. Он должен иметь возможность выйти из кабинета/мастерской, проводить тестирование при отсутствии посторонних. Важно предоставить обучающемуся возможность самостоятельно обследовать помещение кабинета, мастерской, комнаты для проведения профессиональных проб, тестирования и иных профориентационных мероприятий. Общение с таким обучающимся должно осуществляться негромким голосом, а в некоторых случаях, особенно если он возбужден, даже шепотом. Необходимо избегать прямого взгляда на обучающегося, резких движений. Не следует обращаться к нему с прямыми вопросами или настаивать на продолжительности выполнения задания/теста в случае отказа. Одежда педагога должна быть темных тонов. Аутичным обучающимся для понимания наиболее доступны схематичное изображение материала, в т.ч. в качестве ответа на тестовые вопросы.

Для обучающихся с интеллектуальными нарушениями (легкая степень)

Оборудование (технические устройства) должно быть безопасное и комфортное в использовании. Конструкции должны быть устойчивыми, прочно установленными и зафиксированными, просты в использовании, не предполагать сложных систем включения и выключения и автоматически выключаться при

неполадках. Важно следить за тем, чтобы их расстановка и расположение не создавали помех для подхода, пользования, передвижения. Между столами, мебелью необходимо оставлять расширенные расстояния (но при этом такие, чтобы они не затрудняли досягаемость). Следует категорически избегать острых выступов, углов, ранящих поверхностей, выступающих крепежных деталей.

При планировании и организации процесса профориентационных мероприятий для обучающихся с интеллектуальными нарушениями (легкая степень) необходима адаптация тестовых материалов, заданий профориентационных проб с учетом психофизических и познавательных особенностей обучающихся.

Материалы должны соответствовать следующим требованиям:

- значительно сниженный объем и глубина представляемого материала;
- упрощенная структура материала;
- значительно менее широкая система знаний и умений;
- ряд понятий не изучается.

Для обучающихся с общими заболеваниями

На рабочих местах не допускается присутствие вредных химических веществ, включая аллергены, канцерогены, оксиды металлов, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия. Не допускается наличие тепловых излучений; локальной вибрации, электромагнитных излучений, ультрафиолетовой радиации.

Уровни шума на рабочих местах и освещенность должны соответствовать действующим нормативам.

Необходимо использовать столы с регулируемой высотой и углом наклона поверхности; стулья (кресла) - с регулируемой высотой сиденья и положением спинки.

У обучающихся может наблюдаться сенсорная сверхчувствительность, стремление избегать резких внешних воздействий. Им могут быть свойственны повышенная тревожность, ранимость и обидчивость.

Для значительной части лиц с ООП, обусловленной тяжелыми соматическими заболеваниями, характерны следующие психологические особенности:

- низкая работоспособность;
- медленное усвоение и восприятие информации, относительно своих сверстников;
- сильная привязанность к семье;
- манипулятивные реакции.

Для обучающихся с соматическими заболеваниями важно дозирование нагрузки при обучении, равномерное распределение ее в течение всего мероприятия, уменьшение объема заданий.

Список литературы

Введение

1. Marginson, Simon. "Globalization in higher education." *Reimagining Globalization and Education* (2022).
2. Rioux, S., LeBaron, G., & Verovšek, P. J. (2020). Capitalism and unfree labor: a review of Marxist perspectives on modern slavery. *Review of International Political Economy*, 27(3), 709-731.
3. Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100727.
4. "План нации - 100 конкретных шагов - ИПС "Әділет."" *Adilet.zan.kz*, 2015, adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100.
5. United Nations. "The 17 Sustainable Development Goals." United Nations, 2024, sdgs.un.org/goals. <https://sdgs.un.org/goals>
6. Сыздыкова К. Развитие системы профориентационной работы в школах РК как фактор расширения доступа к высшему, техническому и профессиональному образованию. 2018.
7. "Не получившие гранты 45 обладателей "Алтын белгі" продолжают обучение за счет казахстанских вузов." *Zakon.kz*, 17 Aug. 2016, www.zakon.kz/politika/4811979-ne-poluchivshie-granty-45-obladatelej.html. Accessed 22 July 2024.

Раздел 1:

8. Курмашева, Л. Б., & Куликова, В. П. (2019). Профориентация как инструмент к построению карьеры на опыте зарубежных стран. *Научные горизонты*, (2), 68-79.
9. Якуб, Ю., Ариф, Ф., Самад, М., & Икбал, А. (2017). Консультирование по вопросам карьеры и его знания среди учащихся средней школы в Пакистане. *Международный журнал общинной медицины и общественного здравоохранения*, 4(7), 2261-2268.
10. Миндлер, Т. "5 профессиональных вызовов, с которыми сталкиваются профессиональные консультанты." 2021. <https://www.mindler.com/blog/5-professional-challenges-faced-by-career-counsellors/>
11. "Что делает карьерный консультант? *CareerExplorer*. <https://www.careerexplorer.com/careers/career-counselor/>
12. Миронов, М. С. (2001). Особенности ведения профориентации. *Омский научный вестник*. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vedeniya-proforientatsii/viewer>
13. Национальная ассоциация развития карьеры. (б.д.). <http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/about>
14. Унгер, Р. М. (2022). *Экономика знаний*. Verso Books.
15. Браун, Х. (2021) "Что такое консультирование по вопросам карьеры?" <https://positivepsychology.com/what-is-career-counseling/>

16. Бамиех, О., & Чинтолези, А. (2021). Межпоколенческая передача в регулируемых профессиях. *Журнал экономического поведения и организации*, 192, 857-879.

17. Бабенко, О., Коппула, С., Даниэльс, Л., Наден, Л., и Даниэльс, В. (2017). Непрерывное образование и карьерный рост: мета-анализ исследований в области медицинских профессий. *Журнал достижений в медицинском образовании и профессионализме*, 5(4), 157.

18. Якуб, Ю., Ариф, Ф., Самад, М., & Икбал, А. (2017). Консультирование по вопросам карьеры и его знания среди учащихся средней школы в Пакистане. *Международный журнал общинной медицины и общественного здравоохранения*, 4(7), 2261-2268.

19. Айна, К., & Николетти, К. (2018). Передача из поколения в поколение свободных профессий. *Экономика труда*, 51, 108-120. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537116303839>

20. Deloitte. (2020). *The Deloitte global millennial survey 2020*. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.htm>

21. Lapan, R. T., Whitcomb, S. A., & Aleman, N. M. (2012). Connecticut professional school counsellors: College and career counselling services and smaller ratios benefit students. *Professional School Counselling*, 16(2), 2156759X0001600206.

22. Friedman, G. "Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy." *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 2014, pp. 171–188, <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>.

23. Oye, N. D., Obi, M. C., Mohd, T. N., & Bernice, A. (2012). Guidance and counselling for effective teaching and learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 1(2), 160-169

24. Мари, Дж. (2015). Сочетание ретроспективного анализа и перспектив, с тем чтобы преобразовать вызов в возможности в области консультирования по вопросам карьеры. In К. Maree & A. Di Fabio (Eds.), *Exploring new horizons in career counselling: Turning challenge into opportunities* (pp. 3–24). Sense.

25. Эсбрук, В. (2002). Профессиональная ориентация и консультирование в целях непрерывного обучения в условиях глобальной экономики. *Техническое и профессиональное образование и подготовка в XXI веке: новые роли и задачи*.

26. Hooley, T. (2021). Five signposts to a socially just approach to career guidance. *Journal of the National Institute of Career Education and Counselling*.

27. Thomsen, R. (2012). Guidance in Communities - A way forward? *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 28, 39-45.

28. Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An Emancipatory Communitarian Approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), 141–179.

29. Farrugia, D. 2014. "Towards a Spatialised Youth Sociology: The Rural and the Urban in Times of Change." *Journal of Youth Studies* 17 (3): 293–307. doi:10.1080/13676261.2013.830700.

30. Rosvall, P. Å. (2020). Counselling to stay or to leave?-Comparing career counselling of young people in rural and urban areas. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50(7), 1014-1032.

31. Ассоциация карьерного и технического образования. (2014). Вклад комплексных программ консультирования и сопровождения в карьерную готовность и готовность к колледжу всех студентов. https://www.acteonline.org/uploadedFiles/Assets_and_Documents/Global/files/ACTE/Divisions/Perkins_Reauthorization_Position_Paper_Guidance_Division.pdf

32. Эсбрук, В. (2002). Профессиональная ориентация и консультирование в целях непрерывного обучения в условиях глобальной экономики. *Техническое и профессиональное образование и подготовка в XXI веке: новые роли и задачи*.

33. Гисберс, Н. (2010). Память о прошлом, формирование будущего: история школы консультирования. American School Counseling Association.

34. Bledsoe, K. Исследование клинического супервайзинга опыта начинающих школьных консультантов: Интерпретативный феноменологический анализ. 2019 год.

35. Американская ассоциация школьных консультантов. (2018). Роль профессионального школьного консультанта.

36. Watts, A. G., Guichard, J., Plant, P., & Rodriguez, M. L. (1994). *Educational and vocational guidance in the European Community. (No Title)*.

37. Бамиех, О., & Чинтолези, А. (2021). Межпоколенческая передача в регулируемых профессиях. Журнал экономического поведения и организации, 192, 857-879.

38. Ginzberg, M. (1951). A theory of career process. *Vocational Guidance Quarterly*, 18(3): 69-72.

39. Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545–579. doi:[10.1037/0022-0167.28.6.545](https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545)

40. Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational behavior*, 69(1), 149-175.

41. Айна, К., & Николетти, К. (2018). Передача из поколения в поколение свободных профессий. Экономика труда, 51, 108-120. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537116303839>

42. Kracke, B. (1997). Parental behaviors and adolescents' career exploration. *Career Development Quarterly*, 45(4), 341.

43. Leppel, K., Mary L. Williams, M., L., Waldauer, C (2001). The impact of parental occupation and socioeconomic status on choice of college major. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(4), pp 373-394.

44. Бабенко, О., Коппула, С., Даниэльс, Л., Наден, Л., и Даниэльс, В. (2017). Непрерывное образование и карьерный рост: мета-анализ исследований в области медицинских профессий. Журнал достижений в медицинском образовании и профессионализме, 5(4), 157.

45. UNESCO. "Education for Sustainable Development." *Unesco.org*, 2022, www.unesco.org/en/sustainable-development/education.
46. Global Education Platform." *Globaleducationplatform.com*, 2024, www.globaleducationplatform.com/. Accessed 7 Aug. 2024.
47. "UNESCO Associated Schools Network | UNESCO." *Www.unesco.org*, www.unesco.org/en/aspnet.
48. "2023 Global Education Monitoring: Technology in Education: A Tool on Whose Terms?" *2023 GEM Report*, gem-report-2023.unesco.org/.
49. Friedman, G. "Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy." *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 2014, pp. 171–188, <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>.
50. Oliveira, Í. M., et al. "Children's Career Expectations and Parents' Jobs: Intergenerational (Dis)Continuities." *The Career Development Quarterly*, vol. 68, no. 1, Mar. 2020, pp. 63–77, <https://doi.org/10.1002/cdq.12213>. Accessed 24 June 2024
51. Lakshminarayanan, S., & Best, S. (2020, August). Career forms: Organizational, gig, and in-between. In *CBER-MEC 9th International Conference on Business & Economic Development (ICBED)-A Virtual Conference* (Vol. 1, p. 215).
52. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
53. Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality* (2nd ed., pp. 154–196). New York: Guilford.
54. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26
55. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122
56. Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 232–258). New York: Cambridge University Press
57. Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into practice*, 41(2), 64–70.
58. Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random house.
59. Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press
60. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination theory in human behavior*. New York: Plenum.
61. Apostol, O., & Näsi, S. (2013). Firm–employee relationships from a social responsibility perspective: Developments from communist thinking to market ideology in Romania. A mass media story. *Journal of Business Ethics*, 112(4): 1–15. Arthur, M. B., & Rous
62. Russo, T. C. (1998). Organizational and professional identification: A case of newspaper journalists. *Management Communication Quarterly*, 12(1), 72–111.
63. Churchill, W. S. (2013). *Never give in!: Winston Churchill's speeches*. Bloomsbury Publishing.

64. Ford, P. K., Johnson, T. A., & Maxwell, A. (2010). "Yes We Can" or "Yes We Did"? Prospective and Retrospective Change in the Obama Presidency. *Journal of Black Studies*, 40(3), 462-483.
65. Yakavets, N. (2016). Societal culture and the changing role of school principals in the post-Soviet era: The case of Kazakhstan. *Journal of Educational Administration*, 54(6), 683–702
66. Darling-Hammond, L., Oakes, J., with, Wojcikiewicz, S. K., Hyler, M. E., Guha, R., Podolsky, A. Harrell, A. (2019). *Preparing teachers for deep learning*. Harvard Education Press
67. Biesta, G. J. J., & Tedder, M. (2006). How is agency possible? Towards an ecological understanding of agency-as-achievement (Working Paper 5). Exeter: The Learning Lives Project
68. OECD (2018). *Education policy outlook: Kazakhstan*. OECD. Retrieved March 9, 2022, from <https://www.oecd.org/education/Education-Policy-Outlook-Country-Profile-Kazakhstan-2018.pdf>
69. Yakavets, N., Winter, L., Malone, K., Zhontayeva, Z., & Khamidulina, Z. (2023). Educational reform and teachers' agency in reconstructing pedagogical practices in Kazakhstan. *Journal of Educational Change*, 24(4), 727-757.
70. Luke, C., & Redekop, F. (2014). Gottfredson's theory of career circumscription and compromise. *Career development across the lifespan: Counseling for Community, Schools, Higher Education, and Beyond, A Volume in: Issues in Career Development*, 65-84.
71. Corrigall, E. A., & Konrad, A. M. (2007). Gender role attitudes and careers: A longitudinal study. *Sex roles*, 56, 847-855.
72. Oliveira, I. M., Porfeli, E. J., & Taveira, M. C. (2017). Children's career exploration and development: Overview and agenda. In M. Watson & M. McMahon (Eds.), *Career exploration and development in childhood: Perspectives from theory, research and practice* (pp. 73–86). Abingdon, England: Routledge.
73. Schuette, C. T., Ponton, M. K., & Charlton, M. L. (2012). Middle school children's career aspirations: Relationship to adult occupations and gender. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 36-46.
74. David, R., Paixão, M. P., & da Silva, J. T. (2015). Interesses e competências percebidas na infância: Um estudo com crianças do ensino básico. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 49-58.
75. Lawson, K. M., Lee, B., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2018). Correlates of gendered vocational development from middle childhood to young adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 209-221.
76. Croft, A., Schmader, T., Block, K., & Baron, A. S. (2014). The second shift reflected in the second generation: Do parents' gender roles at home predict children's aspirations?. *Psychological Science*, 25(7), 1418-1428.
77. Lee, B., Skinner, O. D., & McHale, S. M. (2018). Links between gendered leisure time in childhood and adolescence and gendered occupational aspirations. *Journal of Adolescence*, 62, 96-107.

78. Almukhambetova, A., Torrano, D. H., & Nam, A. (2021). Fixing the leaky pipeline for talented women in STEM. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 1-20.

Раздел 2

79. Пряжников, Н. С., Румянцева, Л. С., Соколова, Н. Л., & Бахтигулова, Л. Б. (2018). Профориентация: гармонизация точек зрения. *Научный диалог*, (3), 289-303.

80. Аманбаева, Э. А., Жаксылыкова, Н. Е., & Кенбаева, Г. К. (2019). Выбор профессии-основа профориентационной работы. *Методологические проблемы современной педагогики и образования*, 371.

81. Михайлов И. В. О профориентационной работе во Франции / И. В. Михайлов // *Вопросы психологии*. — 1977. — № 5. — С. 158—163

82. Гисберс, Н. С., и Хендерсон, П. (2001). Комплексные программы консультирования и сопровождения: богатое прошлое и светлое будущее. *Профессиональное школьное консультирование*

83. Махаева О. А., Григорьева Е. Е. Я выбираю профессию: комплексная программа активного самоопределения школьников. М., 2002

84. Мутырова, А. С. (2008). Педагогическая система профориентационной работы вуза в условиях непрерывного образования. Астрахань: Астраханский государственный университет.

85. Балюк А.Д. Профессиональная ориентация в системе социализации молодежи (на примере Ростовской области): автореф. дис... канд. соц. наук: 22.00.06. Тюмень, 2014. 32 с

86. Ревякина, В. И., & Осетрин, К. Е. (2015). Профориентация школьников: опыт прошлого и проблемы настоящего. *Вестник Томского государственного педагогического университета*, (5 (158)), 244-

87. Горбачева, С. М., & Стрижко, И. И. (2015). Профессиональная ориентация учащихся. *Молодой ученый*, (21), 778-781.

88. Молдабай С.С. Эффективность профессиональной ориентации в школах, зависит от возрождения УПК.

https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38934826&pos=6;-106#pos=6;-106

89. OECD. "Career Guidance, Social Inequality and Social Mobility: Insights from International Data." OECD ILibrary, 21 Mar. 2024, www.oecd-ilibrary.org/education/career-guidance-social-inequality-and-social-mobility_e98d0ae7-en.

90. Национальная ассоциация развития карьеры. (б.д.). <http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/about>

91. Zytowski, Donald G. "Frank Parsons and the Progressive Movement." *The Career Development Quarterly*, vol. 50, no. 1, Sept. 2001, pp. 57–65, <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00890.x>.

92. Американская ассоциация школьных консультантов. (2018). Роль профессионального школьного консультанта.

93. Savickas, Mark L. "Pioneers of the Vocational Guidance Movement: A Centennial Celebration." *The Career Development Quarterly*, vol. 57, no. 3, Mar. 2009, pp. 194–198, <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00104.x>.

94. Marland, S.P. Career education: Every student headed for a goal [Text] / S. P. Marland // *American Vocational Journal*, 47(3), 1972. – P. 34–36

95. Дорожкин, Е. М., & Пузырев, В. В. (2015). Теория и практика взаимодействия общеобразовательной и профессиональной подготовки в США. *Педагогический журнал Башкортостана*, (2 (57)), 25–33.

96. Kopytov, A., Palyanov, M., Semina, O. Modernization of professional education in the USA. *Modernization of Professional Education in the USA*. <file:///C:/Users/uba.28/Downloads/modernizatsiya-professionalnogo-obrazovaniya-v-ssha.pdf>

97. Шестакова, О., Скубрий, Е., Левицкий, М. 2019. Мировой опыт формирования и развития человеческого капитала в современных условиях.

98. Управление человеческими ресурсами / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. М.: Дашков и К, 2017. 392 с.

99. Takao Mimura. (2016). Vocational guidance, career guidance, and career education phases in Japan (Doctoral dissertation, Waseda University).

100. Укке, Ю. В. (1990). Диагностика сознательности выбора профессии у японских школьников. *Вопросы психологии*, 5, 150–157. <http://www.voppsy.ru/issues/1990/905/905150.htm>

101. Rhodes, L., & Nakamura, M. (1996). From school to work in Japan. *Compare*, 26(3), 261–268.

102. Pahl, J.P. (2012). *Berufsbildung und Berufsbildungssystem. Darstellung und Untersuchung nicht-akademischer und akademischer Lernbereiche*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

103. Dederling, H. (2002). Entwicklung der schulischen Berufsorientierung in der Bundesrepublik Deutschland. In: J. Schudy (Ed.), *Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispielen*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt

104. Famulla, G.E. (2007). Berufs- und Arbeitsorientierung an allgemein bildenden Schulen. In: P. Kaune (Ed.). *Berufliche Bildung, Innovation, soziale Integration. Dokumentation 14. Hochschultage Berufliche Bildung*. Bielefeld.

105. Zapotoczna, M. (2021). Vocational Counsellor in the German School System: Historical and Institutional Context of the Profession. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 34(4), 205–215. DOI: 10.17951/j.2021.34.4.205-215.

106. Maier, D.G. (2006). Berufsberatung. In: *Historisches Lexikon Bayerns*. Retrieved from: www.historisches-lexikon-bayerns.de/artikel/artikel_44973 (access: 24.11.2019)

107. Butz, B. (2008). Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: *Wissenschaftliche Begleitung des Programms „Schule-Wirtschaft/ Arbeitsleben“*. Bd. 5. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

108. Zapotoczna, M. (2021). Vocational Counsellor in the German School System: Historical and Institutional Context of the Profession. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J–Paedagogia-Psychologia*, 34(4), 205-215.

109. Турчина, Л. А. (2013). Особенности профориентации учащейся молодежи в зарубежных странах. *Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И.Вернадского. Социология. Педагогика. Психология*, 26(1), 216-227.

110. Guichard, J. (1989). Career education in France: New objectives and new methods. *British Journal of Guidance & Counselling*, 17(2), 166-178.

111. Будаговская Е., Цибулько, Г. Профессиональная ориентация молодежи во Франции в 1960–1970 годы. *Вища Школа*, 51 – 54.

112. Михайлов И.В. О профориентационной работе во Франции. – *Вопросы психологии*, 1977 – 183с

113. Кремень, Ф. М., Кремень, С. А. История развития профессиональной ориентации в образовательных системах России и Франции: от индустриального общества к постиндустриальному.

114. Onisep.” [Www.onisep.fr](http://www.onisep.fr), www.onisep.fr/. Accessed 9 July 2024.

115. Guichard, J. (1989). Career education in France: New objectives and new methods. *British Journal of Guidance & Counselling*, 17(2), 166-178.

116. Тарлавский В. И. Становление профессиональной ориентации в отечественном образовании. *Педагогика и Психология*.

117. Kostin, L. A. (1986). The development of vocational guidance in the USSR. *Int'l Lab. Rev.*, 125, 715.

118. Гребнев, И. В., Сомова Д. Д. Трудовое воспитание в советской школе: парадоксы становления и развития. *Педагогические науки, Вестник Нижегородского университета Н.И. Лобачевского*, 2015, № 3(39), с. 215 – 223

119. Нечаев, М. Н., Фролова, С. Л. Современное осмысление проблем профориентации обучающихся. *Психолого-педагогический журнал Гаудеамус*, 16, №2, 2017

120. Vasilyev, Y. K. (1970). USSR-UNICEF Seminar on Pre-Vocational Training, Education and Vocational Orientation Within and Outside Schools (Moscow, USSR, October 12-31, 1970). Working Papers.

121. Сорокун В. В. 2015. История становления и развития профессиональной ориентации молодежи в России.

122. Кожушкова, Н. В., Нестеренко, О. М., & Горожанкина, Н. В. (2024, March). Профориентация выпускников отечественной высшей школы в советский и постсоветский периоды: проблематика и перспективы развития. In *Научная мысль: традиции и инновации: сборник научных трудов V Всероссийской научно-практической конференции*, дата проведения: 29–30 мая 2024 года (р. 98). ООО ДиректМедиа.

123. Рукавицына, Е. А., Колпецкая, О. Ю., & Холодова, М. В. (2021). Профессиональная ориентация молодежи: теория, история, практика. *Образование и право*, (1), 189-194.

124. Баканова, А. А. (2021). Анализ моделей профориентационной работы со школьниками: зарубежный и отечественный опыт. Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования», (1), 3-10.

125. Андриенко, О. А., Безенкова, Т. А., Барыбина, В. А., & Гвоздкова, Д. Д. (2022). Роль учреждений среднего профессионального образования в профориентации выпускников школ. Современное педагогическое образование, (3), 122-126.

126. Фурсов, А. Л. (2013). Зарубежный и отечественный опыт организации системы профессиональной ориентации населения. Гуманитарный научный журнал, (1), 32-39.

127. Курмашева, Л., Куликова, В. 2019. Профориентация как инструмент к построению карьеры на опыте зарубежных стран.

128. Бутабаева, Л, Кулеша, Е., Исмагулова, С., Ногайбаева, Е.. “Профессиональная ориентация обучающихся в Казахстане в фокусе инклюзивности.” Bulletin of the Karaganda University. Pedagogy Series, vol. 109, no. 1, 29 Mar. 2023, pp. 96–107 107.pdf?sequence=1, <https://doi.org/10.31489/2023ped1/96-107>. Accessed 29 July 2024.

129. Закон РК «Об образовании», с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г. http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30118747

130. Досбенбетова, А. Ш., Сыдыков, М. Е., & Мамытбекова, Ж. А. (2015). Экономическое воспитание и профориентация учащихся как фактор формирования конкурентоспособной личности. Казанский педагогический журнал, (4-1), 318-323

131. Сыздыкова К. Развитие системы профориентационной работы в школах РК как фактор расширения доступа к высшему, техническому и профессиональному образованию [Электронный ресурс] / К. Сыздыкова. — Алматы, 2018. — 36 с. —

132. Послание Президента К. Токаева народу Казахстана от 02.09.2019г. «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана».

133. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 15 апреля 2019 года No 150 О внесении изменения в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 19 декабря 2018 года No 692 «Об утверждении Методических рекомендаций по проведению диагностики и определению профессиональной ориентации обучающихся в организациях среднего образования Республики Казахстан» [Электронный ресурс] // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34241215 (дата обращения 02.09.2023)

134. Послание Президента К. Токаева народу Казахстана от 1.09.2021г. «Единство народа и системные реформы - прочная основа процветания страны» <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaevanarodu-kazahstana-183048>.

135. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020.

https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30906915#sub_id=100

136. Приказ министра образования и науки Республики Казахстан от 31 марта 2022 г. № 121 «О внесении изменений в Приказ министра образования и науки Республики Казахстан» от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц». Утв. Приказом министра образования и науки РК от 31 марта 2022 г. № 121 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200027394>

137. Об утверждении Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023 – 2029 годы Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года No 249 [Электронный ресурс] // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000249> (дата обращения 02.09.2023)

138. Тыныбаева, М., Галимжанова, М., & Тастанова, А. (2023). Совершенствование профориентационной работы в организациях среднего образования. Научно-педагогический журнал «Білім-Образование» Национальной академии образования имени И. Алтынсарина, 106(3), 157-167.

139. Профориентация”: правильный выбор – надежное будущее.” НПП РК, 6 Sept. 2023, atameken.kz/ru/news/50289-proforientaciya-pravil-nyj-vybor--nadezhnoe-budushee. Accessed 19 July 2024.

140. О переименовании некоммерческого акционерного общества "Холдинг "Кәсіпқор" - ИПС "Әділет." Adilet.zan.kz, 2019, adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000979. Accessed 19 July 2024.

141. Worldskills Kazakhstan - TALAP. Обновление содержания образовательного процесса ТиПО, повышение престижа и эффективности ТиПО, повышение престижа и качества преподавания ТиПО, развитие действующих организаций ТиПО и создание новых по востребованным и инновационным направлениям экономики, 6 Feb. 2024, talap.edu.kz/worldskills-kazakhstan/?lang=ru. Accessed 19 July 2024.

Раздел 4

142. Кузнецов К.Г., Кувшинова О.И. Методика оценки готовности школьников к профессиональному самоопределению // Профессиональное образование и рынок труда. - 2022. - № 1. - С. 88-111.

143. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Родичев Н.Ф., Сергеев И.С. Самоопределение личности в условиях неопределенности // Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение обучающихся: вызовы времени: сборник научных статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти академика РАО, доктора педагогических наук, профессора С. Н. Чистяковой (г. Саранск, 24 апреля 2020 года). - Саранск: РИЦ МЕРИ, 2020.

144. Чистякова С.Н. Родичев Н.Ф. Сергеев И. С. Критерии и показатели готовности обучающихся к профессиональному самоопределению // Профессиональное образование. Столица. - 2016. - №8. - С. 10-16.

145. Дакворт А. Твердость характера. Как развить в себе главное качество успешных людей. - М.: Эксмо, 2017. - 352 с

146. Пронькин В.Н., Махотин Д.А., Кинелева В.В., Родичев Н.Ф. Воспитательный потенциал профориентации: взгляд нового поколения // Профессиональное образование и рынок труда. - 2022. - № 3 (50). - С. 97-114.

147. Аузан А.А. Лекция «Как связаны экономический успех и религия» из цикла лекций «Культурные коды экономики: почему страны живут по-разному»: <https://www.forbes.ru/forbeslife/441929-kul-turnve-kodvekonomiki-kak-religia-vliaet-na-ekonomiceskii-uspeh>

148. <https://www.gov.kz/memleket/entities/bilim-semey/documents/details/708478?lang=ru>

149. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 12 января 2022 года № 6. «Об утверждении Правил психолого-педагогического сопровождения в организациях дошкольного, среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, дополнительного образования»;

150.

151. Трудовой кодекс Республики Казахстан/кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

152. Рашидова А. И. Социальное партнерство в профессиональном образовании // Universum: Вестник Герценовского университета, 2012. – С. 32.

153. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) [Электронный ресурс] – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». – URL :

154. О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов [Электронный ресурс] : рекомендация № 150 Международной организации труда (принята в г. Женеве 23.06.1975 на 60-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req>

155. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) – Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=>

156. О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов [Электронный ресурс] : конвенция № 142 Международной организации труда (заключена в г. Женеве 23.06.1975). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». –URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi>

157. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 мая 2023 года № 190. «Об утверждении Правил проведения социальной профессиональной ориентации»

158. Свирская О. А. Роль практико-ориентированного обучения в подготовке квалифицированных специалистов среднего звена // ИСОМ, 2015. – № 2. – С. 82.

159. Организация профессиональной ориентации школьников: методические рекомендации. М.: Издательство «Перо», 2018. – С. 44.