

С.В. Власенко¹
Г.И. Чемоданова²
А.М. Малибаева³

¹А. Мырзахметов атындағы Көкшетау университеті, Көкшетау, Қазақстан
^{2,3} М.Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті, Петропавловск, Қазақстан
(E-mail: sveta_vlassenko@mail.ru, galina_chem@mail.ru, albina26@bk.ru)

Болашақ педагогтың кәсіби мансабын өзіндік жобалауы

Аңдатпа. Мақала ЖОО-дағы білім беру ортасында болашақ мамандардың кәсіби мансабын құру мәселелеріне арналған. Кәсіби мансапты өзіндік жобалау дағдыларын қалыптастырудың зерттеліп отырған мәселесі өзекті болып табылады және жоғары оқу орнының қазіргі заманғы түлегіне еңбек нарығының талаптарына жауап береді. «Мансап» және «кәсіби мансап» ұғымдары қарастырылады. Зерттеуге М.Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті және А. Мырзахметов атындағы Көкшетау университетінің студенттері қатысты, жалпы саны 148 адам. Студенттердің кәсіби мансапты өзіндік жобалауға дайындығы зерттелді. Білім алушылардың өзіндік жобалау дағдысын қалыптастыру қажеттілігіне және мансаптық өсу қажеттілігіне қатынасы анықталды. Алынған нәтижелер негізінде болашақ педагогтың кәсіби мансабын өзіндік жобалау бойынша мақсатты жұмыс жүргізу қажеттілігі дәлелденді. Мазмұны кәсіби мансапты өзіндік жобалау дағдыларын қалыптастыруға бағытталған бірқатар элективті пәндер ұсынылған. Кәсіби мансапты өзіндік жобалау дағдысының жоғары деңгейін қалыптастыру білім беру процесінде оқытудың ресми білім беру түрлерімен қатар, оқытудың бейресми білім беру түрлерін жүзеге асыру кезінде мүмкін болады.

Түйін сөздер: болашақ педагог, өзін-өзі жетілдіру, мансап, кәсіби мансап, өзіндік жобалау.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2021-137-4-70-83>

Кіріспе

Қазіргі кезде Қазақстан өзгеру дәуірін бастан кешіруде. Бұл өзгерістер қоғамның барлық салаларына, соның ішінде білім саласына да әсер етеді. Білім беру реформасы - бұл Қазақстанның нақты бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етудің маңызды құралдарының бірі. Бізге экономикалық және әлеуметтік жаңғыртудың қажеттіліктеріне жауап беретін заманауи білім беру жүйесі және Н.Назарбаев атап көрсеткен «қазіргі заманғы білім беруді дамыту, кадрларды үздіксіз даярлау, қайта

даярлау және Қазақстан халқының мәдениетін одан әрі өркендету» қажет [1].

Осыған байланысты қазіргі заманғы жоғары мектептің басты міндеті – болашақ педагогтың өзін-өзі жетілдіру [2], кәсіби мансапқа ұмтылу қажеттілігін қалыптастыру болып табылады. Бұл мәселенің өзектілігі жалпы мемлекеттің мүдделерімен түсіндіріледі және нормативтік құжаттармен расталады: Қазақстан Республикасы мемлекеттік жастар саясатының тұжырымдамасы [3], Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік

бағдарламасы [4], «Педагог мәртебесі туралы» Заң [5], «Білім беру ұйымдарында лауазымдар атқаратын педагогтерді аттестаттаудан өткізудің қағидалары мен шарттары» [6], «Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары» [7].

«Педагог мәртебесі туралы» Заңға сәйкес келесі құқықтар анықталды:

- әртүрлі қызмет түрлерін – ғылыми, зерттеушілік, шығармашылық, эксперименттік, инновациялық әдістемелер мен технологияларды, педагогикалық тәжірибені интеграциялауды жүзеге асыру;

- тиісті білім беру деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты талаптарын сақтау шартымен креативтілік, авторлық бағдарламаларды, оқыту мен тәрбиелеу әдістерін әзірлеу және қолдану, оқыту мен тәрбиелеудің жаңа, неғұрлым жетілдірілген әдістерін дамыту және тарату;

- үздіксіз кәсіби даму және біліктілікті арттыру формаларын таңдау [5].

Педагогтың жеке кәсіби дамуы үшін жеке жауапкершілікті қабылдауы және сезінуі болашақ мансап үшін өзіндік жобалау мүмкіндігі мен қажеттілігін қамтамасыз етеді. Кәсіби құзыреттіліктің қалыптасуы болашақ мансап үшін өзіндік жобалаумен ұштасып, кәсіби жетістікке жетудің кілті болып табылады. Сонымен қатар, болашақ педагог «кәсіби іс-әрекет барысында өзінің даралығы мен өзіндік ерекшелігін, өмір сүру тәсілін көрсететін белсенді субъект» ретінде қарастырылады [8].

Қазіргі уақытта ЖОО осы бағытта бірқатар мәселелерді шешуде: нақты кәсіпке жан-жақты және тереңдетіп ену мақсатында жеке білім беру траекториясын таңдауды қамтамасыз ету; кәсіби тәжірибеден өту, жұмысқа орналасуда қолдау. Сонымен бірге кәсіби мансаптық жобалау дағдыларын қалыптастыруға жеткіліксіз көңіл бөлінеді.

Кәсіби мансапты өзіндік жобалау - бұл қоғамдағы өз орнын сезінуден және мансаптық өсуді құру жоспары туралы ойлаудан басталатын ұзақ мерзімді процесс. Мансап жолы дұрыс таңдалған ба және қаншалықты барабар жүзеге асырылғанына қарамастан, қыз-

меткердің өзінің жұмыс тағдыры мен өміріне және соған сәйкес оның әлеуметтік және еңбек қайтарымына қанағаттануы, бұл ұйым қызметінің тиімділігіне де, экономикалық тұрақтылыққа да, мемлекет тұрақтылығына да тікелей әсер етеді. Кәсіби мансап адам жұмысқа кіріскен сәттен емес, болашақ мамандығын таңдап, университетте оқу процесін бастаған сәттен басталады.

Зерттеудің мақсаты

кәсіби мансапты саналы және тиімді өзіндік жобалауға ықпал ететін факторларды анықтау.

Зерттеу міндеттері

- «өзіндік жобалау» ұғымының мәнін кәсіби даму мен мансапты ілгерілетудің тұжырымдамалық идеясы ретінде ашу;

- студенттердің кәсіби мансапты өзіндік жобалауға дайындық деңгейін анықтау;

- болашақ педагогтың кәсіби мансабын өзіндік жобалауға дайындығын қалыптастыру факторларын анықтау және негіздеу.

Әдебиетке шолу

Студент жастардың кәсіби мансабына, өзін-өзі кәсіби дамыту және өзіндік жобалау мәселесіне жеткілікті көңіл бөлінеді. Бұл мәселеге баса назар аударудың түсіндірмесі: жас кезінде жастар өздерін белгілі бір кәсіби саланың субъектісі ретінде қарастырады. Кәсіби мансап әр түрлі тұрғыдан қарастырылады. Сонымен Э.Ф. Зеер «Кәсіби мансап - бұл жеке адамның жас кезіндегі психологиялық жаңашылдық, ал алғашқы жас кезеңінен екіншісіне ауысу кезінде мансап адамдардың санасында жаңа мәнге ие болады» деп атап көрсеткен [9, 47 б.].

В.А.Чикер кәсіби мансапты «... объективті және субъективті жақтары бар адамның жеке кәсіби өмірінің көрсеткіші» деп анықтайды » [10, 92 б.].

Кәсіби мансап Е.А. Климов [11], С.И. Сотникова, Н.З. Сотников [12]) кәсіпқойдың қа-

лыптасуымен қатар құрылады, бұл кезде білім, білік, дағды және жеке тұлғаның ішкі құндылықтар көлемінің артуы байқалады деп тұжырымдаған.

Л.М. Митинаның пікірінше «Мансап адамның жеке кәсіби өмірі көрсеткіштерінің бірі ретінде, мысалы, алға жылжу, өсу, қоғамдағы қажетті позицияға, лауазымға, даңққа, жоғары өмір сапасына қол жеткізуге деген ұмтылыс арқылы, оның дағдылары мен қабілеттерін белсенді пайдалану арқылы анықталады, бірақ мансаптағы ең бастысы – субъектінің сыртқы белсенділігі, нәтижеге жетудің құралы болып табылатын өмірінің сыртқы детерминациясы» [13; 4-5 б.]. Кезеңдерден тұратын өте күрделі үрдіс ретінде мансапты құру кезеңі адамды белгілі бір жолды таңдауға мәжбүр етеді және «мен» тұжырымдамасының негізі болып табылады.

А.М. Шевелева кәсіби мансап идеалын «келесі компоненттерден тұратын көп компонентті білім беру» деп санайды.

- когнитивті - затты (мансаптың мақсаты мен пәндік мазмұны);
- мінез-құлық (мансап құрудың құралдары мен тәсілдері);
- эмоционалды (кәсіби мансаптың мазмұнын эмоционалды бағалау).

Ол мансаптық идеалдардың жіктелуін ұсынды:

- әр түрлі қызмет түрлері;
- өмір сүру барысындағы еңбек ету кезіндегі лауазымдар мен жұмыстардың реттілігі;
- өмір салты;
- кәсіпті жүзеге асыру;
- тәжірибемен байыту;
- кәсіби бағыт барысында адамның дамуы;
- жетістіктер және әлеуметтік тану» [14].

Бұл мәселені зерттеушілер «мансап» ұғымын және оны анықтаудан тыс қалдырды, С.Н.Чистякованың жетекшілігімен ғалымдар тобы кәсіби өзін-өзі анықтау тұжырымдамасын жасады, онда кәсіби мансап жеке тұлғаның тәжірибесі мен ниеттерін түсінуді, белгілі бір жағдайларда кәсіби қызметтегі пәндік іс-әрекеттерге қатынасын көрсететін «мен» тұжырымдамасы ретінде қарастырылады [15].

Е.А.Могилёвкин жеке мансап тұжырымда-

масы моделін әзірледі, оның құрылымдық элементтері «кәсіби және лауазымдық ілгерілеудің мақсаты мен жоспарлары, мансапты дамыту стратегиясы мен тактикасы, табысты мансаптың өлшемдері мен факторлары» болып табылады [16].

Шетелдік зерттеушілер «career guidance or counseling» («мансаптық бағдар», «кеңес беру») түсінігін жиі қолданады. Д. Дрейфус, Л. Крэмэр-Хэйон «мансап» деп «қоғамның жеке қабілеттері мен қажеттіліктеріне сәйкес білім беру траекториясын таңдауға мүмкіндік беру» деп түсіндіреді [17, 5 б.].

К. МакДениэлздің, К. Норманның пікірінше, «мансап - бұл адам өміріндегі кәсіби және басқа да қызмет түрлеріндегі құндылық бағдарларының өзгеруін білдіреді» [18; 19].

Жеке кәсіби болашақты жобалау, ең алдымен, кәсіби өзін-өзі анықтау мәселелерімен, таңдалған немесе қазірдің өзінде игерілген кәсіби іс-әрекеттегі жеке мағынаны іздеумен байланысты.

Тұлғаның кәсіби өзін-өзі анықтау мәселесі қазіргі қоғамдағы қарқынды әлеуметтік-экономикалық өзгерістер аясында маңызды бола түсуде, ол студенттердің кәсіби өзін-өзі анықтау тиімділігіне жаңа талаптар қояды [20, 199 б.].

Зерттеулерді талдау

Шетелдік дереккөздерде субъективтілік идеясы, яғни, жоғары кәсіби деңгейдегі адамның өзін-өзі бағалауы басым болып табылады, ал әлеуметтік мәртебе, лауазым сияқты сыртқы атрибуттар екінші реттік маңызға ие деп қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Орыс ғалымдарының зерттеулерінде «мансап» термині, ең алдымен, белгілі бір кәсіби салада жеке тұлғаның кәсіби қалыптасуы мен іске асырылуы ретінде қарастырылады [21].

Студенттердің психологиялық әл-ауқаты олардың оқу мақсатына, кәсіби және жеке өзін-өзі жүзеге асыруға бағытталуымен оң байланысты және олардың қызмет нәтижелерінен аулақ болуға бағытталуымен теріс байланысты екендігі анықталды [22; 23].

Сондықтан болашақ мұғалімнің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруға ынталандыру деңгейін

арттыру кәсіби мансапты өзін-өзі жобалауға ықпал етеді [24].

Болашақ педагогтың кәсіби мансабы - өзін-өзі жобалаудың қорытынды циклінің нәтижесі оның жеке кәсіби өмірлік жоспары (Кәсіби «бастау» жоспары) болып табылады.

В. К. Шаповалова мен О. В. Минкинаның пікірінше, жеке тұлғаның мансаптық әлеуетін дамытсаңыз, кәсіби мансапты өзін-өзі жобалау үрдісі сәтті болатындығын атап өткен жөн:

- «индивидтің психофизиологиялық мінездемесі (бейімділігі мен қабілеті, денсаулығы, жұмыс қабілеттілігі);
- жеке сипаттамалары (қажеттіліктер, мүдделер, себептер, жеке қасиеттер);
- құзыреттілік;
- өмірлік және мансаптық бағдарлар» [25].

Сонымен қатар, кәсіби мансап саналы түрде мансаптық талаптар мен бағдарларға ықпал етеді.

Мансаптық талаптар жеке тұлғаның талаптарын, яғни міндеттер күрделілігін және кәсіби дамуға қатысты өзін-өзі бағалаудың қажетті деңгейін көрсетеді.

Мансаптық бағдарлар - бұл мансаптың маңыздылығын және таңдаулы түрін көрсететін индивидтің әлеуметтік көзқарасы.

Мансапты өзіндік жобалау болашақ педагогтың дамудың кәсіби шыңына шығуын білдіреді.

Әдістері мен әдістемесі

Зерттеу мақсатына қол жеткізу үшін ғылыми дереккөздерге талдау жүргізілді. Өзектілігін негіздеу және мәселені анықтау мақсатында білім беру саласындағы нормативтік құжаттарға талдау, авторлар әзірлеген «Кәсіби мансапты өзіндік жобалауға дайындық» атты сауалнама, бақылау арқылы студенттердің кәсіби мансабын өзіндік жобалауды дамыту мониторингі жүргізілді.

Зерттеуге «6B01101 - Педагогика және психология» ББ бойынша барлығы 10 топ қатысты, студенттердің жалпы саны 17 жасан 23 жасқа дейінгі 148 адам. Зерттеуге қатысушылардың арасында 14, 86% ұлдар және 85, 14% қыздар болды.

Нәтижелер және талқылау

2020 жылдың наурыз айында «Кәсіби мансапты өзіндік жобалауға дайындық» сауалнамасы өткізілді. Сауалнаманың мақсаты – «мансап» ұғымын түсіну, кәсіби мансаптағы табысты қандай құзыреттер анықтайтындығын, студенттердің кәсіби мансапты өзіндік жобалау процедурасын қалай жүзеге асыратындығын анықтау.

Біз болжам жасадық: егер студенттер үшін кәсіби мансапты өзіндік жобалау - бұл саналы және маңызды болса, онда кәсіби дайындық тиімді болады.

Білім алушылардың курстары бойынша сауалнама нәтижелері 1-кестеде көрсетілген.

Сауалнама нәтижесінде алынған мәліметтер бірінші курс студенттерінің сұрақтарға жауап беруінде болашақ мамандықтың сыртқы жағын ғана елестете отырып, жетістіктері мен мансаптағы жетістіктерін нақты елестетеді. Оқытылған арнайы пәндер нәтижесінде кәсіптік құзыреттері қалыптасып үлгерген үшінші курс студенттері ұсынылған сұрақтарға неғұрлым нақты жауап береді, өздерінің алдына елеулі, нақты қол жеткізуге болатын мақсаттар қояды. Төртінші курс студенттері өндірістік (педагогикалық) тәжірибеден өтіп, сұрақтарға мағыналы, болашақ мансапты нақты елестете отырып жауап береді.

Басымдық туралы 8 сұрақ барлық сауалнама топтары үшін қиындық тудырды.

Респонденттер «басымдық» терминінің мағынасын түсінуде де, істердің маңыздылығы, қасиеттері т.б. бойынша анықтауда да қиындықтарға тап болатыны анық.

Студенттерді кәсіби мансапқа дайындау мәселесі күрделі, кешенді және интегративті. Бұл өмірдің белгілі бір саласындағы жетістіктер, бұл жеке тұлға мен жұмыс сипаты арасындағы сәйкестікке, мансап саласындағы жеке күтулердің кәсіби ортаға сәтті бейімделу мүмкіндіктері мен үйлесімділігіне байланысты.

Болашақ маманды даярлау білім алушыда болашақ кәсіби қызметте талап етілетін қасиеттерді тәрбиелеудің нысандары мен әдістерін әзірлеуді, оны болашақ мансаптық өсу-

Кесте 1

Кәсіби мансапты өзіндік жобалауға дайындық диагностикасының нәтижелері

№	Сұрақтар	I курс студенттері	III курс студенттері	IV курс студенттері
1	Жетістіктің басымдылығы бойынша жеке және кәсіби тілектерді ажыратыңыз.	Сұрақты дұрыс түсінбеген және сол кездегі жетістіктерін атап өткен (мектепті бітіру, университетке түсу)	Берілген тапсырманы түсініп, нақты тілектер айтты, психологиялық орталық ашу, клиникалық психологияда білім алу.	Олар өз кабинетін ашуды, ай сайын жануарларды асырауға ақша жіберуді, шетелге кетуді, жылына бір рет, алты айда саяхаттауды, өз саласының маманы болуды жоспарлап отыр.
2	Сіз болашақ жұмысыңыздың міндеттерін білесіз бе? Көрсетіңіз.	Мектептегі қолайлы әлеуметтік-психологиялық климатқа әсер ету.	Менің болашақ мамандығымда көптеген міндеттер бар, қазіргі уақытта, менің ойымша, оқушылардың жеке істерін жүргізу, балаларды бақылау және проблемалық жағдайларды жою бойынша іс-шаралар өткізу.	
3	Сізде қандай қабілеттер бар екенін, оларды қалай дамыту керектігін анықтаңыз.	Төзімділікке қабілеттілік, коммуникативтік, рефлексия, өзіне-өзі ие болу.	Жақсы интуиция, коммуникативтілік. Әр түрлі тренингтерге қатысу және курстардан өту арқылы қабілеттерді дамытуға болады.	Әдептілік, жақсы оқу, (тыңдау қабілеті (бұл өте маңызды фактор), мінездің тұрақтылығы, әрқашан басталған жұмысты нәтижеге жеткіземін, ерік-жігер.
4	Сіз кәсіби қызметке дайындық міндеттерін уақтылы орындайсыз ба?	Мен үшін тапсырмаларды уақтылы орындау - міндет.	Қойылған мақсаттарды жүзеге асыруға тырысамын.	Маман үшін оның қызметі өте маңызды, сондықтан бір орында тұрып қалмау үшін білімді үнемі жетілдіріп отыру керек. Қазіргі уақытта мен көптеген курстардан өтемін, тіпті диплом алғаннан кейін де мұны тоқтатпаймын. Бұл - менің өмірімнің ажырамас бөлігі.
5	Қызметіңіздің нәтижелері қайдан көрінеді?	Қазіргі уақытта менің қызметімнің нәтижесі тапсырмаларды уақытында орындаудан көрінеді.	Мақалаларда, балаларда, сертификаттарда	ауызша мадақтау, с е р т и ф и к а т т а р , алғыс

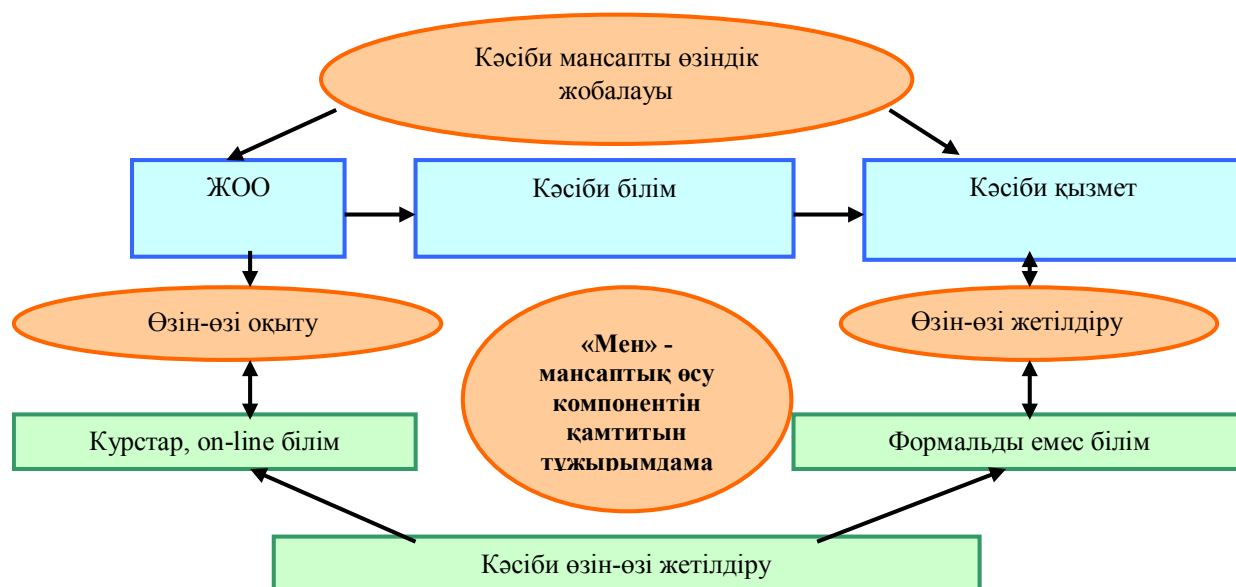
6	Сіздің мүмкіндіктеріңіз қалай ашылады? Қай кезде ашыла алмайды, сіз не істей аласыз, ең үлкен жетістікке жету үшін қандай қасиеттер қажет? Қандай қасиеттер жетпейді?	Қажетті қасиеттер - ұқыптылық, дәлдік, жауапкершілік, бастамашылық.	Мүмкіндіктер тәжірибелік бағытта ашылатын шығар. Жетістікке жету үшін қажетті қасиеттер – табандылық, соңына дейін жүру, ешқашан мойымау. Жетіспейтін қасиеттер - барлығы ойдағыдай болатынына сенімділік.
7	Сіздің мүмкіндіктеріңіз қандай болуы мүмкін... Сіз не істей аласыз, ең үлкен жетістікке жету үшін қандай қасиеттер қажет, қандай қасиеттер жетіспейді?	Қажетті қасиеттер - ұқыптылық, дәлдік, жауапкершілік, бастамашылық.	Мүмкіндіктер практикалық бағытта ашылатын болар... Мүмкін бәрі қажет. Жетістікке жету үшін қасиеттер - табандылық, соңына дейін жүру, ешқашан мойымау. Жетіспейтін қасиеттер - бәрі ойдағыдай болатынына сенімділік.

дің адамгершілік негізі ретінде өзінің жеке және кәсіби мүмкіндіктерін түсінуге ынталандыруды көздейді [26, 31 б.].

Бұл болашақ мұғалімнің кәсіби мансабын өзіндік жобалауға дайындығын дамыту бойынша мақсатты жұмыстың қажеттілігін растады. Ол үшін түлектердің бәсекеге қабілеттілігін және кәсіби өсуін қалыптастыруға, білім беру және кәсіби құзыреттілік саласындағы жеке бағдарламаларды таңдауға ықпал ететін бірқатар іс-шаралар өткізіледі,

бұл ғылыми-педагогикалық зерттеуді, психологиялық-педагогикалық диагностиканы ұйымдастырудың біліктері мен дағдыларын қалыптастыруды, болашақ педагогтің ғылыми-әдіснамалық дүниетанымы мен тұлғалық бағытын дамытуды қамтиды. 1 - суретте студенттердің кәсіби мансабын өзіндік жобалау факторлары көрсетілген.

Ұсынылған схема болашақ педагогтың кәсіби өзін-өзі дамытуы ұзақ мерзімді үздіксіз үрдіс деп айтуға мүмкіндік береді, өйткені ол



Сурет 1. Кәсіби мансапты өзіндік жобалау факторлары

мамандыққа дайындықтың басынан басталады, университетте өмір бойы жалғасады. Кәсіби дамуға оқыту, кәсіби құзыреттілікті байыту және жетілдіру бойынша оның жұмысы нәтижесінде пайда болатын және нәтижесінде мансаптық өсуге әкелетін жеке жаңартудан көрінеді.

Болашақ педагогтың үздіксіз кәсіби дамуын қолдау қажет, өйткені:

- кәсіптік салада базалық білім мен дағдыларды игеру/жаңарту үшін мүмкіндік береді (ЖОО-да оқыту, бейресми білім беру, өзін-өзі дамыту, курстар, on-line оқыту, өздігінен білім алу);

- нақты ақпараттың қолжетімділігі, қолдау және кеңес беру (ЖОО, бейресми білім беру, on-line оқыту);

- нақты мақсаттар мен міндеттерді қою және іске асыру мүмкіндігі;

- құрылымдағы коммуникативті өзара әрекеттесу болашақ педагогтың кәсіби қызметі дұрыс таңдауға және мансап құруға деген

уәждемесі мен сенімділігіне айтарлықтай әсер етеді;

- практик мұғалімдермен байланыс орнатуға әсер етеді, жергілікті, ұлттық және кең деңгейдегі ынтымақтастықты нығайтады.

Ұлттық даму басымдықтарына және ЖОО-ның даму стратегиясына сәйкес «Педагогика және психология» білім беру бағдарламасы кең іргелі білімі бар және бастамашыл, еңбек нарығы мен технологиялардың өзгеріп отыратын талаптарына бейімделген, командада жұмыс істей алатын, білім алушылардың педагогика және психология саласындағы кәсіби дағдыларды сапалы меңгеруі үшін жағдайларды қамтамасыз етуге жаңа формациядағы мамандарды даярлауға бағытталған.

Мысалы, студенттер өздерінің кәсіби мансабын, «6B01101 - Педагогика және психология» ББ жобалай алуы үшін элективті пәндер ретінде төмендегілер енгізілді: «Педагог-психологтың кәсіби шеберлігі және этикасы», «Еңбек пен мансап психологиясы», «Көш-

Кесте 2

Кәсіби мансапты өзіндік жобалаудан күтілетін нәтижелер

Пән атауы	Мақсаты /нәтижесі
Педагог-психологтың кәсіби шеберлігі және этикасы	педагог-психолог мамандығында тұлғаның дамуы туралы, педагог-психологтың тұлғалық-кәсіби өзін-өзі жетілдіруі туралы, кәсіби мансаптың ықтимал жолдары туралы түсінік қалыптастырады
Еңбек пен мансап психологиясы	табысты мансаптың өзіндік жобалау тетіктерін игеруге мүмкіндік береді; мансаптық бағдар мен мансаптық көзқарастың маңыздылығын түсіну; өзін-өзі түсіну және кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру үшін жауап беру
Көшбасшылық және инновацияларды басқару	инновациялық міндеттерді іске асыру үшін қажетті студенттерді қазіргі заман көшбасшылық тұжырымдармен таныстыру, көшбасшылық қасиеттерді қалыптастыру
Педагогтің кәсіби имиджін қалыптастыру технологиялары	табысты кәсіби мансаптың факторы ретінде педагог-психологтың кәсіби-педагогикалық имиджін қалыптастыру
	кәсіби өзін-өзі тану және кәсіби мансапты өзіндік жобалауға ұмтылу мақсатында кәсіби құзыреттілікті жетілдіру бойынша педагог-психологтың белсенді, саналы, мақсатты қызметі ретінде педагог-психологтың кәсіби өзін-өзі жетілдіруді түсіну
Педагог пен білім алушылардың зерттеу және жобалау қызметі	студенттің қабілеттерін дамыту, білім берудегі инновациялық қызмет спектрін барынша кеңейту, потенциалын жеке идеялар мен қолданбалы әзірлемелерді іске асыруға жұмылдыру бағыты

басшылық және инновацияларды басқару», «Ұстаздың кәсіби имиджін қалыптастыру технологиялары», «Педагог пен білім алушылардың зерттеу және жобалау қызметі».

Осы пәндерді оқу үдерісіне енгізу зерттелген құзыреттілікті қалыптастыру тұрғысынан - кәсіптік мансапты өзіндік жобалау университеттегі оқу үрдісінің құрамдас бөлігі ретінде және кәсіби тұлғалық өсудің қорытынды кезеңі ретінде анықтайды. Пәндер жиынтығы университеттегі кәсіптік білім берудің компонентін толықтырады, оның тәжірибелік жағын мазмұнды және әдістемелік тұрғыдан байытады. 2-кестеде кәсіби мансаптың өзіндік жобалауына байланысты жоғарыда аталған пәндерден күтілетін нәтижелері көрсетілген.

Пәндерді оқыту аясында оқытудың формалды және формалды емес келесі белсенді түрлері қолданылды:

- дәріс және практикалық сабақтарда баяндамашылар мен сарапшылар ретінде практика базаларының шақырылған өкілдері;
- көшбасшы рөлінде басқа қатысушылардың іс-әрекеттерін басқару дағдыларын дамытуға мүмкіндік беретін тәжірибеге бағытталған жағдайларды ойнау;
- шағын топтарда кейіннен талқылай отырып, тапсырмаларды орындау;
- бейне, микро оқыту фрагменттерін қолдану;
- жеке мақсаттар мен кәсіби мансапты өзіндік жобалауға деген ұмтылысты қалыптастыру.

Студенттің кәсіби мансапты өзіндік жобалауы болашақ кәсіби қызмет контекстінде оқу пәндерінің құндылық-мағыналық негіздерін ашу арқылы кәсіби дайындық теориясы мен тәжірибесін біріктіреді.

Осы пәндерді оқығаннан кейін респонденттер, яғни 41 адамнан тұратын 4 - курс студенттеріне олардың мансапқа деген көзқарасын анықтауға және мансапты өзіндік жобалауға мүмкіндік беретін сұрақтар қойылды.

«Қазіргі уақытта мансап кәсіби қызметтің жетекші факторы деп ойлайсыз ба?» деген сұраққа 35 білім алушы оң жауап берді, бұл 87,6% – ға сәйкес келеді, теріс - 4 адам, бұл 8,8% - ды құрады, бұл ретте 2 респондент (3,6%) қызметіндегі мансаптың маңыздылығын айқын-

дауда қиындық көреді. «Сіздің ойыңызша, ЖОО-да оқу үрдісінде кәсіби мансапты өзіндік жобалау қажет пе?» сұрағына 32 (77,7%) білім алушы оң жауап берді: «Кәсіби қызметтің болжамды мақсаты тұрақты дамуға, өзін-өзі жетілдіруге, жоғары нәтижелерге қол жеткізуге ұмтылудың бір түрі», «...өзін-өзі жүзеге асыру үшін үлкен мүмкіндіктерді ашады». 16,7% құраған 7 респондент: «алған білім бойынша істеймін бе, жоқ па деп шешкен жоқпын, өйткені кәсіптік тәжірибеден өту кезінде қандай да бір көңілім қалды», « мен үшін бірінші орында мансап емес, отбасы тұр»; 5,6%, бұл 2 білім алушы бірінші кезекте білім алуға, бірнеше жыл жұмыс істеуге және мансапты жоспарлау үшін өз кәсібінің мақсатын түсінуге тырысады» деп жауап берді.

Жалпы алғанда, кәсіби мансапты өзіндік жобалаудың түсінуінде, қажеттілігі мен маңыздылығында оң динамика байқалады. Сонымен қатар, факультет пен кафедраның жұмыс жоспарларына студенттерге кәсіби мансабын жобалауға мүмкіндік беретін келесі бағыттар енгізілген:

- студенттік өзін-өзі басқару өкілдерімен команда құру бойынша тренинг ұйымдастырылды және өткізілді;
- ЖОО-ның ғылыми-зерттеу жобаларына қатысатын студенттер мен магистранттардың саны артты;
- ЖОО педагогикалық мамандықтары студенттері және магистранттарымен жоғары оқу орнынан кейінгі білім алу перспективалары туралы дөңгелек үстел ұйымдастырылды;
- элективті пәндер курстарын талқылауда жұмыс берушілердің пікірлерін есепке алу;
- «6B01101 «Педагогика және психология» ББ түлектері жыл сайын Жұмыс берушілер қауымдастығында тәуелсіз бағалаудан өтеді.

М.Қозыбаев атындағы СҚУ-да Петропавл қаласының жергілікті атқарушы органдарымен, кәсіпорындарымен, мекемелерімен, ұйымдарымен әлеуметтік серіктестік жүйесін дамыту, кәсіби қызмет пен мансапты дамыту бойынша білім алушылар мен түлектерге кеңес беру, ақпараттық-ағартушылық және консультациялық қолдау көрсету мақсатында Мансап және жұмыспен қамту орталығы жұмыс істейді. Мансапты дамыту орталығы

студенттерге мансаптық мүмкіндіктер беру үшін жүздеген жұмыс берушілермен және түлектермен ынтымақтасады. Бұған сұхбат, салалық кеңестер, тақырыптық семинарлар, компанияларға, ұйымдарға бару т.б. сияқты өзара әрекеттесу түрлері ықпал етеді. Петропавл қаласы мен Солтүстік Қазақстан облысының ұйымдары мен кәсіпорындарының өкілдері белсенді қатысатын Бос орындар жәрмеңкесін өткізу дәстүрге айналды.

ЖОО-да студенттерді кәсіби мансапты өзіндік жобалауға дайындау процесінде болашақ қызметке бейімділік айқын көрінеді. Ол кәсіби өсу стратегиясын құру, болашақ кәсіби мансапты жоспарлау мен жүзеге асыруда жеке және кәсіби мүмкіндіктерді біріктіру үшін жағдайларды болжай білу жүйесінде жүзеге асырылады.

Болашақ педагогтардың кәсіби іс-әрекеттерінің негізінде жатқан ерекшеліктері оң өзгерістерге ұшырайды, бұл олардың кәсіби мансапты жобалауға және өз қызметін тиімді жүзеге асыруға дайын болуына әсерін тигізетіні сөзсіз.

Осылайша, студенттердің кәсіби мансапты өзіндік жобалауға дайындығын қалыптастырудың тұтас процесін құру пәнаралық интеграцияға, аудиториялық және аудиториядан тыс жұмыстардың өзара байланысының резервтерін пайдалануға негізделген.

Қорытынды

Болашақ мұғалімнің кәсіби мансабын өзіндік жобалау тиімді болуы үшін болашақ педагогтың кәсіби өзін-өзі дамытуына ынталандыру факторларының жиынтығын қамтамасыз ету

қажет. Кәсіби мансапты жобалау қабілетінің қажеттілігі тез өзгеретін шындық жағдайында өсуде, сондықтан студенттерде осы құзыреттілікті дамыту үшін оқу бағдарламасын құру қажет. Кәсіби мансапта өсуді дербес жоспарлауды үйрену еңбек нарығында сұранысқа ие мамандарды дайындайды.

Өзін-өзі тәрбиелеу және өзін-өзі дамыту процестері субъективті, ең алдымен олар ішкі мотивацияға байланысты, негізінде өзін-өзі өзектендіру, өзіне-өзі білім беру, өзін-өзі дамыту «мен» тұжырымдамасы арқылы көрінеді. Алайда, өзін-өзі толық және барабар жүзеге асыру үшін сыртқы қолдау және сүйемелдеу қажет, яғни кәсіби дамуды басқару - (оны оңтайландыру мақсатында мақсатты әсер ету) ол негізінен әдістемелік қызмет пен мұғалімдердің біліктілігін арттыру жүйесін және ішкі факторларды қамтамасыз етуге арналған болашақ мұғалімнің кәсіби мансабын өзін-өзі жобалау.

Экономика мен эпидемиологиялық жағдайдың өзгеруі университеттерден болашақ мамандардың мансабын құруға көмек көрсету жүйесін жандандыруды талап етеді. Мансаптық коуч онлайн және офлайн режимінде енгізу керек [26]. Серіктестік тәлімгерлермен және сарапшылармен жобаларды, зерттеулерді орындауды қамтиды, бұл студенттердің кәсіби және әлеуметтік тәжірибе мен кәсіби мансапты дамытуда әлеуетті көтеріле алуына ықпал етеді.

Әрі қарай зерттеуді жастардың мансаптық көзқарастары қалыптасуының проблемалық өрісінде, студенттердің дүниетанымын кәсіби мансапты жүзеге асыруды өзгертуде көреміз.

Әдебиеттер тізімі

1. Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана. Стратегия вхождения Казахстана в число 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира. - Астана, 2006. [Электронный ресурс]. - URL: https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-na-nazarbaeva-narodu-kazakhstan-mart-2006-g (дата обращения: 5.02.2021).
2. Гюнгер Д.С. К вопросу о подготовке учителей в Республике Казахстан / Евразийский союз ученых (ЕСУ). - №7(28). - 2016. - С.50-58.

3. Концепция государственной молодежной политики Республики Казахстан до 2020 года «Казахстан 2020: путь в будущее». – Астана, 2010.
4. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2020-2025 годы. – Астана, 2019.
5. Закон Республики Казахстан «О статусе педагога». от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК. [Электронный ресурс]. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000988/links#to> (дата обращения: 12.03.2021).
6. Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогов, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего образования. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года № 83. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 29 февраля 2016 года № 13317. [Электронный ресурс]. – URL: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/V1600013317> (дата обращения: 22.01.2021)
7. Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 17 августа 2009 года № 5750 [Электронный ресурс]. – URL: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/V090005750> (дата обращения: 22.01.2021)
8. Пралиев С.Ж., Жампеисова К.К., Хан Н.Н., Колумбаева Ш.Ж., Кайдарова А.Д. Концептуальные основы системной модернизации педагогического образования в Республике Казахстан [Электронный ресурс]. – URL: https://kaznpu.kz/docs/ins_pedagogiki_psih/Sistemnaya_modernizasiya1.pdf (дата обращения: 15.02.2021)
9. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2008. – 336 с.
10. Чикер В.А., Волкова Н.В. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения / Социальная психология и общество. 2018. Т.9. №1. – С.90-107.
11. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М., 2004. – 304 с.
12. Sotnikova S.I., Gladkova O., Nehaev A. Career guidance as a mechanism for the reproduction of human capital // 4th International Scientific Conference on Economic and Social Development Development. – 2020. – P. 199–209.
13. Сборник статей «Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты» / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательство «Перо», 2018. – 367 с.
14. Sheveleva A.M. Career orientations and motivation of top and middle-level managers / OPCION. Universidad del Zulia. – 2019. – T.25. – № 21. – С. 1590-1607.
15. Чистякова С.Н. Развитие профессиональной карьеры – важнейший ресурс адаптации выпускников на рынке труда // Вестник ВГУ. Серия: проблемы высшего образования. – 2018. – № 3. – С. 200–209.
16. Могилёвкин Е.А. Формирование и развитие карьерных компетенций // Карьерный успех: формирование кадрового потенциала. – 2014. – № 6. – С. 49–56.
17. Мусина-Мазнова Г.Х., Сколота З.Н. Технология развития критического мышления в формировании профессиональных компетенций студентов // Мир науки. – Т.6. № 6. – 2018. – С. 46.
18. McDaniels C., Norman C.G. Counseling for Career Development: Theories, Resources, and Practice. San Francisco, 1992. – 463 p.
19. Лукьянова Н.А., Фелл Е.В., Скальная О.А. Конструирование карьеры: инклюзивное образование от школы к колледжу и университету // Вестник Томского государственного университета. – 2018. – № 432. – С. 51-56.
20. Сухонос А.П., Карнеев Р.К., Карнеева О.А. Психолого-педагогические детерминанты успешности профессионального самоопределения студентов // Искусство и образование. – 2019. – №1(117). – С. 198-207.
21. Панина С.В., Сорочинский М.А. Формы и методы работы вуза по развитию карьеры будущих специалистов // Общество: социология, психология, педагогика. – №8(76).-2020. – С.219-222.
22. Sosik, J.J. Relationships between psychological wellbeing of Thai college students, goal orientations, and gender / J.J. Sosik, J.U. Chun, R. Koul // Psychology in the Schools. – 2017. – Vol. 54, Is. 7. – P. 703–717.

23. Абдуллаева Г.О. Профессиональная подготовка педагога-психолога в Республике Казахстан: историко-аналитический аспект // Вестник КазНПУ им. Абая. Серия «Педагогические науки». - 2017. - № 4(56). - С.138-142.
24. King R.B. Does your approach to time matter for your learning? The role of time perspectives on engagement and achievement // Educational Psychology. – 2016. – Vol. 36, Is. 7. – P. 1264–1284.
25. Шаповалов В.К., Минкина О.В. Консультирование по карьере. – М.: Издательство: Академический проект. - 2008. – 252 с.
26. Боткова В.К. Формирование карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления: социальнокультурный подход: дис канд. пед. наук. - М., 2019. 197 с.

References

1. Poslanie Prezidenta Respubliki Kazakhstan N.A. Nazarbaeva narodu Kazakhstan. Strategiya vvozhdeniya Kazakhstan v chislo 50-ti naibolee konkurentosposobnyh stran mira [Message of the President of the Republic of Kazakhstan N.A. Nazarbayev to the people of Kazakhstan. The strategy of Kazakhstan's entry into the top 50 most competitive countries in the world] (Astana, 2006. [Electronic resource]. – URL: https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-na-nazarbaeva-narodu-kazakhstan-mart-2006-g (Accessed: 05.02.2021)
2. Gyunger D.S. K voprosu o podgotovke uchitelej v Respublike Kazakhstan [On the issue of teacher training in the Republic of Kazakhstan], Evrazijskij soyuz uchenyh (ESU) [Eurasian Union of Scientists (EUU)], 7(28), 50-58 (2016).
3. Konceptsiya gosudarstvennoj molodezhnoj politiki Respubliki Kazakhstan do 2020 goda «Kazakhstan 2020: put' v budushchee» [The concept of the state youth policy of the Republic of Kazakhstan until 2020 «Kazakhstan 2020: the way to the future»] (Astana, 2010).
4. Gosudarstvennaya programma razvitiya obrazovaniya Respubliki Kazakhstan na 2020-2025 gody [The State program of education development of the Republic of Kazakhstan for 2020-2025] (Astana, 2019).
5. Zakon Respubliki Kazakhstan «O statute pedagoga» ot 27 dekabrya 2019 goda № 293-VI ZRK [The Law of the Republic of Kazakhstan «On the status of a teacher». dated December 27, 2019 No. 293-VI SAM] [Electronic resource]. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000988/links#to> (Accessed: 12.03.2021)
6. Ob utverzhdenii Pravil i uslovij provedeniya attestacii pedagogov, zanimayushchih dolzhnosti v organizacijah obrazovaniya, realizuyushchih obshcheobrazovatel'nye uchebnye programmy doshkol'nogo vospitaniya i obucheniya, nachal'nogo, osnovnogo srednego i obshchego srednego obrazovaniya. Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazakhstan ot 27 yanvarya 2016 goda № 83. Zaregistririvan v Ministerstve yusticii Respubliki Kazakhstan 29 fevralya 2016 goda № 13317 [On approval of the Rules and conditions for certification of teachers holding positions in educational organizations implementing general educational programs of preschool education and training, primary, basic secondary and general secondary education. / Order of the Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan dated January 27, 2016 No. 83. Registered with the Ministry of Justice of the Republic of Kazakhstan on February 29, 2016 No. 13317] [Electronic resource]. – URL: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/V1600013317> (Accessed: 22.01.2021)
7. Ob utverzhdenii Tipovyh kvalifikacionnyh harakteristik dolzhnostej pedagogicheskikh rabotnikov i priravnennyh k nim lic Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazakhstan ot 13 iyulya 2009 goda № 338. Zaregistririvan v Ministerstve yusticii Respubliki Kazakhstan 17 avgusta 2009 goda № 5750 [On approval of Standard Qualification Characteristics of positions of teaching staff and Persons Equated to them, Order No. 338 of the Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan dated July 13, 2009. Registered with the Ministry of Justice of the Republic of Kazakhstan on August 17, 2009 No. 5750]. [Electronic resource]. – URL: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/V090005750> (Accessed: 22.01.2021)
8. Praliev S.ZH., ZHampeisova K.K., Han N.N., Kolumbaeva SH.ZH., Kajdarova A.D. Konceptual'nye osnovy sistemnoj modernizacii pedagogicheskogo obrazovaniya v Respublike Kazakhstan [Conceptual foundations of systematic modernization of pedagogical education in the Republic of Kazakhstan] [Electronic

resource]. URL.: https://kaznpu.kz/docs/ins_pedagogiki_psih/Sistemnaya_modernizasiya1.pdf (Accessed: 12.02.2021)

9. Zeer E.F. Psihologiya professij [Psychology of professions]. Akademicheskij proekt, Moscow, 2008, 336 p.).

10. Chiker V.A., Volkova N.V. Kar'ernye ustanovki studentov strategicheskij perspektivnyh napravlenij obucheniya [Career attitudes of students in strategically promising areas of study], Social'naya psihologiya i obshchestvo [Social psychology and society], 1(9), 90-107 (2018).

11. Klimov E.A. Psihologiya professional'nogo samoopredeleniya [Psychology of professional self-determination] (Moscow, 2004, 304 p.).

12. Sotnikova S.I., Gladkova O., Nehaev A. Career guidance as a mechanism for the reproduction of human capital, 4th International Scientific Conference on Economic and Social Development Development. 2020. P. 199–209.

13. Sbornik statej «Lichnostno-professional'noe i kar'ernoje razvitie: aktual'nye issledovaniya i forsajtproekty» [Collection of articles «Personal, professional and career development: current research and foresight projects»] Ed. L.M. Mitina («Pero», Moscow, 2018, 367 p.).

14. Sheveleva A.M. Career orientations and motivation of top and middle-level managers / OPCION. Universidad del Zulia, 21(25), 1590-1607 (2019).

15. Chistyakova S.N. Razvitie professional'noj kar'ery – vazhnejshij resurs adaptacii vypusknikov na rynke truda [Professional career development is the most important resource for graduates' adaptation to the labor market], Vestnik VGU [Bulletin of VSU. seriya: Series: Problems of higher education, 3, 200-209 (2018).

16. Mogilyovkin E.A. Formirovanie i razvitie kar'ernyh kompetencij [Formation and development of career competencies], Kar'ernyj uspek: Formirovanie kadrovogo potentsiala [Career success: the formation of human potential], 6, 49-56 (2014).

17. Musina-Maznova G.H., Skolota Z.N. Tekhnologiya razvitiya kriticheskogo myshleniya v formirovanii professional'nyh kompetencij studentov [Technology of development of critical thinking in the formation of professional competencies of students], Mir nauki [The world of science], 6 (6), 46 (2018).

18. McDaniels C., Norman C.G. Counseling for Career Development: Theories, Resources, and Practice (San Francisco, 1992, 463 p.).

19. Luk'yanova N.A., Fell E.V., Skal'naya O.A. Konstruirovanie kar'ery: inklyuzivnoe obrazovanie ot shkoly k kolledzhu i universitetu [Career Planning: Inclusive Education from school to college and University], Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Tomsk State University], 432, 51-56 (2018).

20. Suhonov A.P., Karneev R.K., Karneeva O.A. Psihologo-pedagogicheskie determinanty uspekhov professional'nogo samoopredeleniya studentov [Psychological and pedagogical determinants of the success of students' professional self-determination], Iskustvo i obrazovanie [Art and education], 1(117), 198-207 (2019).

21. Panina S.V., Sorochinskij M.A. Formy i metody raboty vuza po razvitiyu kar'ery budushchih specialistov [Forms and methods of work of the university for career development of future specialists], Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogika [Society: sociology, psychology, pedagogy], 8(76), -219-222 (2020).

22. Sosik J.J. Relationships between psychological wellbeing of Thai college students, goal orientations, and gender. J.J. Sosik, J.U. Chun, R. Koul, Psychology in the Schools, 54 (7), 703-717 (2017).

23. Abdullaeva G.O. Professional'naya podgotovka pedagoga-psihologa v Respublike Kazakhstan: istoriko-analiticheskij aspekt, Vestnik KazNPU im. Abaya. Seriya «Pedagogicheskie nauki» [Bulletin of Abay KazNPU. Series «Pedagogical Sciences»], 4(56), 138-142 (2017).

24. King R.B. Does your approach to time matter for your learning? The role of time perspectives on engagement and achievement, Educational Psychology, 7 (36), 1264–1284 (2016).

25. Shapovalov V.K., Minkina O.V. Konsul'tirovanie po kar'ere [Career Counseling] (Akademicheskij proekt, Moscow, 2008, 252 p.).

26. Botkova V.K. Formirovanie kar'ernyh strategij molodezhi v usloviyah studencheskogo samoupravleniya: social'no-kul'turnyj podhod: dis ... kand. ped. nauk [Formation of career strategies of youth in the conditions of student self-government: socio-cultural approach: dis ... candidate of Pedagogical Sciences] (Moscow, 2019, 197 p.).

С.В. Власенко¹, Г.И. Чемоданова², А.М. Малибаева³

¹ Кокшетауский университет им. А. Мырзахметова, г.Кокшетау, Қазақстан

^{2,3} Северо-Казахстанский университет им. М.Козыбаева, г. Петропавловск, Қазақстан

Самопроектирование профессиональной карьеры будущего педагога

Аннотация. Статья посвящена вопросам построения профессиональной карьеры будущими специалистами в образовательной среде вуза. Исследуемая проблема формирования навыков самопроектирования профессиональной карьеры является актуальной и отвечает требованиям рынка труда к современному выпускнику высшего учебного заведения. Рассмотрены понятия «карьера» и «профессиональная карьера». В исследовании приняли участие 148 будущих педагогов Северо-Казахстанского университета им. М. Козыбаева и Университета им. А. Мырзахметова. Изучена готовность студентов к самопроектированию профессиональной карьеры. Выявлено отношение обучающихся к необходимости формирования навыка самопроектирования и нужности карьерного роста. На основании полученных результатов обоснована необходимость целенаправленной работы по самопроектированию профессиональной карьеры будущего педагога. Представлен ряд элективных дисциплин, содержание которых направлено на формирование навыков самопроектирования профессиональной карьеры. Сформировать высокий уровень навыка самопроектирования профессиональной карьеры возможно при реализации в образовательном процессе, наряду с формальными, неформальных форм обучения.

Ключевые слова: будущий педагог, совершенствование, карьера, профессиональная карьера, самопроектирование, готовность.

S.V. Vlassenko¹, G.I. Chemodanova², A.M. Malibaeva³

¹ A. Myrzahmetov Kokshetau University, Kokshetau, Kazakhstan

^{2,3} Manash Kozybayev Kazakhstan University, Petropavlovsk, Kazakhstan

Self-design of the professional career of a future teacher

Abstract. The article is devoted to the issues of building a professional career by future specialists in the educational environment of the university. The investigated problem of the formation of professional career self-design skills is relevant and meets the requirements of the labor market for a modern graduate of a higher educational institution. The article considers concepts of «career» and «professional career». The study involved the North Kazakhstan University named after. M. Kozybayev and the University. A. Myrzakhmetov, with a total of 148 participants. The article analyzes the readiness of students to self-design a professional career. It reveals the attitude of students to the need to form the skill of self-design and the need for career growth. Based on the results obtained, there has been substantiated the necessity of purposeful work on self-design of the future teacher's professional career. There are presented several elective disciplines, the content of which is aimed at developing the skills of self-designing a professional career. It is possible to form a high level of the skill of self-design of a professional career when non-formal forms of education are implemented in the educational process along with formal forms of education.

Keywords: future teacher, improvement, career, professional career, self-design, readiness.

Сведения об авторах:

Власенко С.В. – педагогика ғылымдарының кандидаты, әлеуметтік-педагогикалық пәндер кафедрасының доценті, Абай Мырзахметов атындағы университеті, Көкшетау қ., Қазақстан

Чемоданова Г.И. – корреспондентия үшін автор, педагогика ғылымдарының кандидаты, педагогика доценті, «Педагогика және психология» кафедрасының доценті, Манап Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті, Петропавл қ., Қазақстан

Малибаева А.М. – магистр, аға оқытушы, «Педагогика және психология» кафедрасы, Манап Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті, Петропавл қ., Қазақстан

Vlasenko S.V. – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Social and Pedagogical Disciplines, A. Myrzahmetov Kokshetau University, Kokshetau, Kazakhstan.

Chemodanova G.I. – **Corresponding author**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Pedagogy, Department of Pedagogy and Psychology, Manash Kozybayev North Kazakhstan University, Petropavlovsk, Kazakhstan.

Malibayeva A.M. – master, Senior lecturer, Department of Pedagogy and Psychology, Manash Kozybayev North Kazakhstan University, Petropavlovsk, Kazakhstan.