

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ
БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ
М.Х.ДУЛАТИ АТЫНДАҒЫ ТАРАЗ УНИВЕРСИТЕТІ**

ОҚЫТУ БАҒДАРЛАМАСЫ

оқытушылар мен мұғалімдердің біліктілігін арттыру курсы
«Оқушыларға кәсіби бағдар беру әдістемесі және технологиясы»
орта білім беру мекемелерінің кәсіби бағдар беруші педагогтері, педагог-
психологтар, әлеуметтік педагог мамандарыноқытуға арналған

Бағдарлама авторы:

Мамешова С.А. – химия магистрі, М.Х. Дулати атындағы Тараз университеті
«Химия және химиялық технология» кафедрасының аға оқытушысы,
АМА қауымдастырылған профессоры, РЖА кеңесшісі,
ҚР профориентологтар ассоциациясының мүшесі

Бағдарлама мыналарды ескере отырып әзірленген:

Еліміз заманның талаптарына сай экономикалық қызметтің жаңа түрлеріне жылдам өтуі қоғамның белсенді, іскер, сауатты және жауапты мамандарға деген қажеттілігінің артуына әкелді. Мұндай мамандарды даярлауда білім беру ұйымдары маңызды рөл атқарады, сондықтан оқушылардың кәсіби тұрғыдан өзін-өзі анықтауы білім берудің әлеуметтік маңызды бөлімі болып табылады.

Оқушылардың кәсіби өзіндік санасын, болашақ мамандығына деген қызығушылығын сезінуі дамытудың маңыздылығымен анықталады. «Мамандық таңдау» деген қысқа сөздің астарында жоспарлау, жобалау, кәсіби өмір жолы туралы ойлау, кәсіби бағдарлау жатыр. Дұрыс таңдау – болашақта табысқа, өзін-өзі жүзеге асыруға, психологиялық және материалдық әл-ауқатқа жету жолының бастамасы. Кәсіби өзін-өзі анықтау жеке тұлғаның кәсіби дамуының бастапқы буыны болып табылады.

Бағдарлама келесі кезеңдерден тұрады:

1. Диагностика;
2. Кәсіптік білім;
3. Кәсіби кеңес беру;
4. Консультациядан кейінгі диагностика;
5. Шешім қабылдау.

Оқушылар мамандықты таңдау үшін мамандықтар әлемін, олардың адамға қоятын талаптарын және еңбек нарығындағы рейтингін жақсы білуі керек. Сонымен қатар, оқушы өз мүмкіндіктерін, қабілеттерін және қызығушылықтарын дұрыс және шынайы бағалауы керек.

Оқушының алдында көптеген белгісіз күрделі шығармашылық мәселені шешуге тура келетін жағдайлар күтіп тұрады және білім беру ұйымдарындағы кәсіптік бағдар беру жүйесі оны осы мәселені сәтті шешуге дайындауы тиіс.

Бағдарламаның нормативтік-құқықтық және құжаттық негізі мыналар болып табылады:

- 1995 жылғы 30 тамыздағы Қазақстан Республикасының Конституциясы;
- Білім туралы Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы;
- Педагог мәртебесі туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ;
- Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 12 қазандағы № 564 бұйрығымен бекітілген Бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білімнің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарына оқуға қабылдаудың үлгілік қағидалары;
- Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2013 жылғы 3 сәуірдегі № 115 бұйрығымен бекітілген жалпы білім беретін пәндердің үлгілік оқу бағдарламалары (2015 жылғы 18 маусымдағы № 393 бұйрықпен соңғы өзгерістер мен толықтырулар енгізілген);

- «Тиісті үлгідегі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» ҚР БҒМ 2018 жылғы 30 қазандағы бекіткен №595 бұйрығы;

- Жалпы білім беру ұйымдарының (бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім беру) түрлері бойынша қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2013 жылғы 17 қыркүйектегі № 375 бұйрығы;

- ҚР білім және ғылым Министрінің 27 қарашадағы Қазақстан Республикасының № 596 Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытуды, орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруді жан басына нормативтік қаржыландыру қағидаларын бекіту туралы (соңғы өзгертулер және толықтырулармен 21.09.2018 жылғы № 477 бұйрығы);

- «Мектепке дейінгі, орта білім беру ұйымдарын, сондай-ақ арнайы білім беру ұйымдарын жабдықтармен және жиһазбен жарақтандыру нормаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 22 қаңтардағы № 70 бұйрығы (2017 жылғы 29 желтоқсандағы № 662 бұйрықпен соңғы өзгерістер мен толықтырулар енгізілген);

- «Білім алушылардың үлгеріміне ағымдық бақылау, аралық және қорытынды аттестаттау өткізудің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2008 жылғы 18 наурыздағы № 125 бұйрығы (2018 жылғы 25 қыркүйектегі № 494 бұйрықпен соңғы өзгерістер мен толықтырулар енгізілген);

- «Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытуды, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білімнің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, қосымша білімнің білім беру бағдарламаларын және арнайы оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында жұмыс істейтін педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғаларды және білім мен ғылым саласындағы басқа да азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы № 83 бұйрығы;

- Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 6 сәуірдегі № 130 бұйрығы «Орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдары педагогтерінің жүргізуі үшін міндетті құжаттардың тізбесін және олардың нысандарын бекіту туралы»;

- «Қазақстан Республикасындағы Баланың құқықтары туралы» 2002 жылғы 8 тамыздағы Қазақстан Республикасының Заңы;

- «Сапалы білім» Білімді ұлт» ұлттық жобасы (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 12 қазандағы № 726 хабарламасы);

- Мемлекет басшысының «Жаңа Қазақстан: жаңарту және жаңғырту жолы» Жолдауы (2022 жылғы 16 наурыз);

Бағдарлама екі аптаға бөлінген 80 академиялық сағатты қамтиды.

1. ГЛОССАРИЙ

Білім беру - адамгершілік, зияткерлік, мәдени, дене бітімін дамыту және кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру мақсатында жүзеге асырылатын тәрбие мен оқытудың үздіксіз процесі;

Бейін алдындағы дайындық - негізгі орта білім алушылар үшін жеке білім беру траекториясын таңдауды мақсатты педагогикалық сүйемелдеу;

Біліктілік беру - кәсіптік қызметтің тиісті түрі шеңберінде жұмысты орындау үшін қажетті жеке қабілеттердің, кәсіптік білімдердің, іскерліктер мен дағдылардың жиынтығын растау рәсімі;

Білімділік - адамның оқу процесінде меңгеретін жүйеленген білім, білік, дағдыларының жиынтығы;

Білім деңгейі - білім беру мекемесінде адамның алған дайындық деңгейі;

Мамандық - арнайы оқыту нәтижесінде алынған белгілі бір білім, білік және дағдыны қажет ететін еңбек әрекетінің түрі;

Мамандық таңдау - адамның кәсіптік қызметтің қандай түрін игергісі келетінін саналы түрде шешуі және соған өмірін арнауы;

Диагностика - жеке тұлғаның қызығушылықтары, бейімділіктері, қабілеттері, құндылықтары, мотивациясы, темпераменті, мінезі сияқты ерекшеліктерін зерттеу;

Мансап - адамның кәсіби жолы, оның мансаптық өсуі, кәсіби дағдылар мен лауазымдардың өсуі;

Жұмыспен қамту - еңбекке қабілетті халықтың жеке және әлеуметтік қажеттіліктерін қанағаттандыруға, оларға материалдық сыйақы әкелуге байланысты қызметке қатысу дәрежесі.

Қызығушылық - шындық объектілеріне таңдамалы қатынаста, оларды зерттеуге және түсінуге ұмтылу арқылы көрінетін жеке тұлғаның танымдық бағыттылығы;

Индивидуалды типологиялық сипаттамалар - тұлғаның типтік реакцияларын, мінез-құлқын және әрекеттерін анықтайтын тұрақты жеке психологиялық сипаттамаларының жиынтығы.

Құзыреттілік - кәсіби іс-әрекетті табысты орындауға қажетті білім, қабілет, дағды және жеке қасиеттердің жиынтығы;

Жеке қасиеттер - адамның өзіне, басқа адамдарға және әлемге қатынасын анықтайтын тұрақты психикалық ерекшеліктерінің жиынтығы;

Мотивация - адамның іс-әрекетін, оның бағыты мен белсенділігін анықтайтын ішкі мотивтердің жиынтығы.

Кәсіби мотивация - адамды белгілі бір мамандықты таңдауға және оны табысты меңгеруге ынталандыратын мотивтер жиынтығы.

Кәсіби қызметке дайындық - таңдалған мамандық шеңберінде еңбек функцияларын табысты орындау үшін қажетті жеке қасиеттердің, білімдер мен дағдылардың жиынтығы;

Кәсіптік бағдар беру - адамның қызығушылығына, бейімділігіне, қабілетіне және жеке қасиеттеріне сәйкес келетін мамандықты таңдауға көмектесуге бағытталған іс-шаралар жүйесі;

Кәсіби өзін-өзі анықтау - адамның қызығушылықтарына, бейімділігіне, қабілеттеріне және жеке қасиеттеріне сәйкес келетін мамандықты саналы түрде таңдау процесі;

Кәсіби тест - кәсіби қызметтің белгілі бір түрінің элементтерін модельдеу, ол адамға ол туралы түсінік алуға және саналы таңдау жасауға мүмкіндік береді;

Кәсіптік білім беру - білім алушылардың белгілі бір салада кәсіптік қызмет жүргізуге немесе белгілі бір мамандық бойынша жұмысты орындауға мүмкіндік беретін білім, білік, дағдылар мен құзыреттер алуға бағытталған білім беру түрі;

Кәсіптік оқыту - белгілі бір жұмыс түрін орындау үшін қажетті жаңа немесе өзгертілген кәсіптік дағдыларды игеру үшін тұлғаны дамытуға бағытталған кәсіптік оқыту;

Педагог - кәсіптік бағдар беруші - мектепте кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастырады, кәсіптік бағдар беру жұмысына ұйымдастырушылық әдістемелік басшылықты қамтамасыз етеді;

Психодиагностика - білім алушының жеке ерекшеліктерін, оның жеке бейімділігі мен қабілеттерін анықтауға арналған болашақ кәсіби қызмет түрін таңдауға жарамды психологиялық-педагогикалық процедуралар кешені;

2. БАҒДАРЛАМАНЫҢ ТАҚЫРЫБЫ

Тақырып 1. Кәсіптік бағдар берудің психологиялық негіздері

Мамандық таңдау – адамның болашақ тағдырына байланысты өмірдегі ең маңызды кезеңдердің бірі. Кәсіптік бағдар берудің психологиялық негізі оқушыларға өздерінің қабілеттеріне, қызығушылықтарына, құндылықтарына және жеке қасиеттеріне сүйене отырып, осы таңдауға саналы түрде жақындауға көмектеседі. Сонымен қатар мамандық таңдауға әсер ететін психологиялық факторлар:

- Қабілеттері: белгілі бір қызмет түрлерін орындауға қажетті туа біткен немесе жүре пайда болған психофизиологиялық қасиеттер.

- Қызығушылықтар: адамның белгілі бір объектілерді немесе қызмет салаларын білуге және меңгеруге тұрақты назар аударуы.

- Құндылықтар: адамның өмірдегі маңызды және мағыналы екендігі туралы сенім жүйесі.

- Жеке қасиеттер: адамның мінез-құлқын және қоршаған әлемге қатынасын анықтайтын тұрақты психикалық сипаттамаларының жиынтығы.

- Мотивация: белгілі бір мақсатқа жетуге бағытталған адамды әрекетке ынталандыру.

Кәсіптік бағдар беру жұмысының кезеңдері: бірінші тұлғаны зерттеу - адамның қабілеттерін, қызығушылықтарын, құндылықтарын, жеке қасиеттерін және мотивациясын диагностикалау. Екінші кезең, мамандықтар әлемі туралы мағлұмат беру: оқушыларды әртүрлі мамандықтармен таныстыру, олардың жеке тұлғаға қойылатын талаптары, еңбек жағдайлары мен даму болашағын түсіндіру. Үшінші кәсіби кеңес беру: оқушыға өзінің жеке ерекшеліктерін

мамандықтардың талаптарымен сәйкестендіруге және мамандық таңдау туралы саналы шешім қабылдауға көмектесу. Келесі кезең кәсіби бейімделу: адамға жаңа мамандықты меңгеруге және жаңа жұмыс тобына қосылуға көмектесу.

Кәсіптік бағдар берудің психологиялық негізі адамның өмірінде маңызды рөл атқарады, оның жеке ерекшеліктері мен еңбек нарығының қажеттіліктеріне сәйкес келетін кәсіпті саналы түрде таңдауына, шешім қабылдауына көмектеседі.

Тақырып 2. Кәсіптік бағдар беру жұмысының әдістері мен тәсілдері

Кәсіптік бағдар беру – кез-келген жастағы адамдардың жеке қасиеттеріне, қызығушылықтары мен мүмкіндіктеріне сәйкес келетін мамандықты таңдауға көмектесуге бағытталған ғылыми негізделген қызмет жүйесі.

Кәсіптік бағдар беру жұмысының көптеген әдістері бар, оларды бірнеше топқа бөлуге болады:

1. Ақпараттық әдістер:

- Профессионограммалар: мамандықтардың сипаттамасы, олардың адамға қойылатын талаптары, еңбек жағдайлары, мансаптық мүмкіндіктер.

- Мамандықтар бойынша анықтамалықтар: танымал мамандықтар, оқытылатын оқу орындары туралы ақпарат.

- Ашық есік күндері: кәсіпорындар мен оқу орындарындағы мамандықтармен таныстыру.

- Бос орындар жәрмеңкесі: жұмыс берушілермен кездесулер, бос жұмыс орындары мен үміткерлерге қойылатын талаптар туралы білу мүмкіндігі.

2. Диагностикалық әдістер:

- Тесттер: адамның қабілеттерін, қызығушылықтарын, құндылықтарын және жеке қасиеттерін анықтау.

- Жаттығулар: өзін-өзі тануға және өзін-өзі анықтауға бағытталған ойындар, тренингтер.

- Өңгімелесулер: психологпен, кәсіптік бағдар бойынша кеңесшімен, кәсіптік кеңесшімен.

3. Ұсынылатын әдістер:

- Жеке кеңес беру: мамандық таңдауда, мансаптық даму жоспарын құруда көмек көрсету.

- Топтық кеңес беру: бір топ адамдармен мамандық таңдауға қатысты мәселелерді талқылау.

- Кәсіптік бағдар беру тренингтері: өзін-өзі таныстыру, жұмыс іздеу, шешім қабылдау дағдыларын дамыту.

4. Практикалық әдістер:

- Тағылымдамалар: кәсіпорында немесе ұйымда уақытша тәжірибеден өту.

- Кәсіптік бағдар беру ойындары: кәсіби іс-әрекеттерді модельдеу.

- Волонтерлік: әртүрлі мамандықтарда өзіңізді сынау мүмкіндігі.

Кәсіптік бағдар беру әдістерін таңдау адамның жасына, мақсаты мен міндеттеріне байланысты.

Адамның мамандықтар туралы ақпарат алып қана қоймай, сонымен қатар оның қабілеттерін, қызығушылықтарын және құндылықтарын түсінуі маңызды,

бұл оған материалды ғана емес, сонымен бірге моральдық қанағаттануға әкелетін мамандықты саналы таңдауға көмектеседі.

Тақырып 3. Кәсіптік бағдар беру жұмысындағы этикалық аспектілер

Кәсіптік бағдар беру – адамдарға мамандық таңдауға немесе кәсіптік бағытын өзгертуге көмектесуге бағытталған іс-шаралар кешені. Кәсіптік бағдар беру жұмысы барысында адамның кәсіби бейімділігі мен қабілеттерін ғана емес, оның жеке құндылықтарын, этикалық принциптері мен моральдық нормаларын да ескеру маңызды.

Кәсіптік бағдар беру жұмысының негізгі этикалық принциптері:

- Оқушының жеке басын құрметтеу: Кәсіптік бағдар беру маманы оқушының жеке басын, оның мамандық пен өмір жолын еркін таңдау құқығын құрметтеуге тиіс. Оқушыға өз құндылықтарымызды немесе қалауларымызды таңдауына жол берілмейді.

- Құпиялылық: кәсіптік бағдар беру маманы оқушымен алынған ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуі керек. Бұл ақпаратты оның келісімінсіз жариялауға болмайды.

- Зиян келтірмеу: Мансап бойынша кеңес беру оқушыға зиян келтірмеуі керек. Маман клиентке оның өміріне немесе мансабына теріс әсер ететін ұсыныстар бермеуі тиіс.

- Құзыреттілік: Кәсіптік бағдар беру маманы оқушыға сапалы көмек көрсету үшін қажетті білім мен дағдыларға ие болуы керек. Ол кәсіптік бағдар беру жұмысының тек дәлелденген әдістері мен тәсілдерін қолдануы тиіс.

- Объективтілік: Кәсіптік бағдар беру маманы өз бағалаулары мен ұсыныстарында объективті болуы шарт. Ол өзінің жеке көзқарастары мен стереотиптерін басшылыққа алмауы керек.

Сонымен бірге ситуацияларға байланысты кәсіптік бағдар беру жұмысында күрделі этикалық жағдайлар туындауы мүмкін. Мысалы, егер оқушы өзінің қабілетіне немесе құндылықтарына сәйкес келмейтін мамандықты таңдағысы келсе. Мұндай жағдайларда кәсіптік бағдар беру маманы клиентке оның қалауы мен мүмкіндіктерін түсінуге көмектесуі керек, сонымен қатар балама нұсқаларды да қарастыруы қажет.

Кәсіптік бағдар беру жұмысының этикалық аспектілері үлкен маңызға ие. Этикалық принциптерді сақтау кәсіптік бағдар беру мамандарына оқушыларға олардың мүдделері мен қажеттіліктеріне сәйкес көмек көрсетуге мүмкіндік береді.

Тақырып 4. Өзін-өзі талдау, жеке қызығушылықтарды, құндылықтарды және мақсаттарды анықтау

Өзін-өзі талдау - бұл біздің шынайы тілектерімізді, құндылықтарымыз бен мақсаттарымызды жақсырақ түсінуге мүмкіндік беретін өзімізге терең саяхат. Бұл өмірді шарлауға, негізделген шешімдер қабылдауға және біз үшін шынымен маңызды нәрсеге көшуге көмектесетін құрал. Сонымен қатар өзін-өзі тану – адамның өзін, құндылықтарын, мотивациясын және мақсаттарын жақсырақ түсіну үшін өз ойын, сезімін, мінез-құлқын және өмірлік тәжірибесін тексеру және бағалау процесі. Бұл адамдарға өздерінің күшті және әлсіз жақтарын тануға, олардың үйреншікті ойлау және мінез-құлық үлгілерін

анықтауға және қоршаған әлеммен қалай әрекеттесетінін анықтауға көмектесетін өзін-өзі танудың практикалық тәсілі.

Өзін-өзі тану күнделік жүргізу, рефлексия, жағдайларға реакцияңызды талдау, өткен қателіктер мен жетістіктерден сабақ алу және басқа адамдармен кері байланыс сияқты әртүрлі әдістер мен құралдарды қамтуы мүмкін. Бұл адамдарға өздерінің қорқыныштарын, сенімдерін, мотивацияларын және мақсаттарын жақсы түсінуге, өзін-өзі басқару және жеке өсу дағдыларын дамытуға көмектеседі. Өмірдің әртүрлі салаларында, соның ішінде жеке қарым-қатынаста, жұмыста, білімде және өзін-өзі дамытуда пайдалы болуы мүмкін. Бұл адамдарға неғұрлым саналы шешімдер қабылдауға, олардың басымдықтарын анықтауға және өздерімен және қоршаған әлеммен үйлесімділікке қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Адамзат баласының әр қайсысының өзін-өзі тануы жоғарылаған сайын, яғни өзімізді жақсы түсінген сайын, өмірді шарлау, дұрыс таңдау жасау және қиындықтарды жеңу бізге оңайырақ болады.

- Құндылықтарымызды анықтау: Біздің құндылықтарымыз біз үшін шынымен маңызды. Өзін-өзі талдау оларды тануға, басымдықтарды белгілеуге және оларға сәйкес өмір сүруге көмектеседі.

- Мақсат қою - құндылықтарымызды білгенде, біз өзімізге шынымен ынталандыратын және шабыттандыратын мақсаттар қоя аламыз.

- Жеке өсу - өзіндік рефлексия бұл жеке тұлға ретінде дамуымызға көмектесетін үздіксіз процесс.

Өзін-өзі талдауды қалай жасауға болады?

1. Уақыт пен кеңістікті бөліңіз: сізді алаңдатпайтын тыныш жер табыңыз. Демалыңыз және өз ойларыңыз бен сезімдеріңізден ада болуға мүмкіндік беріңіз.

2. Өзіңізге сұрақтар қойыңыз: Өзіңізге рефлексия бастауға көмектесетін бірнеше сұрақтар:

Мен үшін өмірде шынымен не маңызды?

Мен не істегенді ұнатамын?

Мен немен айналысамын?

Менің мақсаттарым қандай?

Мені не шабыттандырады?

Менің алға жылжуыма не кедергі?

Мен қандай адам болғым келеді?

3. Сұрақтарға шынайы жауап беріңіз: Өзіңізге адал болудан қорықпаңыз. Өзін-өзі талдау - өзін-өзі сынауға себеп емес, бұл даму мүмкіндігі.

4. Өз ойларыңызды жазыңыз: Күнделік – ойларыңыз бен сезімдеріңізді жазудың тамаша тәсілі.

5. Сабырлы болыңыз: Өзін-өзі талдау - бұл спринт емес, марафон. Бірден нәтиже күтпеңіз. Өзіңізге шыдамды болыңыз және өзіңізді зерттеуді жалғастырыңыз.

Тақырып 5. Кәсіби салалар мен еңбек нарығын зерттеу

Еңбек нарығы жаңа технологиялардың, экономикалық жағдайлардың және әлеуметтік факторлардың әсерінен үнемі өзгеріп отырады. Сондықтан

жұмыс іздеушілер соңғы трендтерден және сұранысқа ие дағдылардан хабардар болуы маңызды. Әртүрлі мансап салаларын және еңбек нарығын зерттеу бізге саналы мансап таңдау жасауға және табысқа жету мүмкіндігін арттыруға көмектеседі.

Кәсіби және еңбек нарығын зерттеу - бұл әртүрлі кәсіптер туралы ақпаратты жинау процесі, соның ішінде:

- Міндеттері мен талаптары: Бұл мамандықта маман не істейді?
 - Білім беру және оқыту: Бұл салада жұмыс істеу үшін қандай білім мен дайындық қажет?
 - Дағдылар: Бұл мамандықта табысқа жету үшін қандай дағдылар қажет?
 - Жұмыс жағдайы: Бұл сала мамандары қайда және қалай жұмыс істейді?
 - Жалақы және жеңілдіктер: Осы саладағы мамандар қанша алады?
- Оларға қандай жеңілдіктер қарастырылған?

- Мансап перспективалары: осы саладағы мансап мүмкіндіктері қандай?

Еңбек нарығын зерттеу сонымен қатар келесі факторларды талдауды қамтиды:

- Жұмыс күшіне сұраныс: осы салада қанша адам жұмыс істейді? Бұл аймақ қаншалықты жылдам өсуде немесе қысқаруда?
- Байқау: Осы салада қанша адам жұмыс іздеп жүр?
- Географиялық бөлу: Бұл саладағы жұмыс орындары қай жерде шоғырланған?
- Технологияның әсері: технология бұл салаға қалай әсер етеді?
- Экономикалық факторлар: Экономикалық жағдайлар бұл аймаққа қалай әсер етеді?
- Неліктен кәсіптік салалар мен еңбек нарығын оқу керек?

Кәсіби салаларды және еңбек нарығын зерттеуге көптеген себептер бар. Солардың ішінде кейбіреулеріне тоқталсақ:

- Мамандық таңдауды саналы түрде жасау: Әртүрлі мансаптарды және олардың талаптарын түсіну оқушының қызығушылықтарына, дағдыларына және құндылықтарына сәйкес келетін мансапты таңдауға көмектеседі.

- Табысқа жету мүмкіндігін арттыру: сұранысқа ие дағдыларды білу және өз саласында жұмыс табу жолын білу өзіне ұнайтын жұмысқа орналасу мүмкіндігін арттырады.

- Соңғы трендтерден хабардар болу: еңбек нарығы үнемі өзгеріп отырады, сондықтан мансапта бейімделу және өсу үшін соңғы трендтерден қалмау маңызды.

- Өзгерістерге дайын болу: егер адам жұмыссыз қалған жағдайда немесе мансапты өзгертуді шешсе, еңбек нарығын зерттеу өзінің дағдылары мен тәжірибесіне сәйкес келетін жаңа жұмыс табуға көмектеседі.

Кәсіби салалар мен еңбек нарығын зерттеудің көптеген жолдары бар. Мәселен:

1. Зерттеулер жүргізу: Интернетті, кітапханаларды және басқа ресурстарды әртүрлі мансап пен еңбек нарығы туралы білу үшін пайдалану қажет.

2. Адамдармен сөйлесу: өзін қызықтыратын салаларда жұмыс істейтін адамдармен сөйлесу. Олар өздерінің жұмысы, бұл салаға қалай келгені және жұмыс іздеу бойынша кеңестері туралы айта алады.

3. Бос орындар жәрмеңкелеріне қатысу: Бос орындар жәрмеңкесі жұмыс берушілермен кездесудің және сала бойынша бос жұмыс орындары туралы білудің тамаша тәсілі.

4. Мансап бойынша тәлімгер тадау: Мансап бойынша тәлімгер сіздің қызығушылықтарыңызды, дағдыларыңызды және құндылықтарыңызды түсінуге және мансап жоспарын жасауға көмектеседі.

Кәсіби салалар мен еңбек нарығын оқу – адамзаттың болашағына салынған инвестиция. Неғұрлым көп ақпарат білу, соғұрлым саналы мансап таңдауын жасай аламыз және табысқа жету мүмкіндігімізді арттыра алатын боламыз.

Тақырып 6. Табысты мансап үшін негізгі дағдыларды дамыту жолдары

Еңбек нарығындағы бәсекелестік бұрын-соңды болмаған деңгейге жеткен қазіргі әлемде белгілі бір дағдыларды меңгеру мансаптық жетістікке жетудің міндетті шарты болып табылады. Дегенмен, бұл дағдыларды таңдау және дамыту тек өзін-өзі тану мен стратегиялық ойлауды ғана емес, сонымен қатар үнемі оқуды және жетілдіруді талап ететін күрделі міндет болып табылады.

Табысты мансапқа жетудің алғашқы қадамы - таңдаған саладағы нәтижелі жұмысқа ықпал ететін негізгі құзыреттерді анықтау. Күрделі дағдыларды (мысалы, аналитикалық құралдарды немесе бағдарламалауды білу) және жеңіл дағдыларды (коммуникация, көшбасшылық) ескеру маңызды. Сонымен қатар, еңбек нарығының ағымдағы талаптары мен сала дамуының соңғы тенденциялары ескерілуі керек.

Дегенмен, біздер негізгі дағдыларды меңгерумен ғана шектелмеуіміз керек. Құралдар арсеналын кеңейтуге және еңбек нарығындағы құндылықты арттыруға әрқашан мүмкіндік бар. Бұл жаңа технологияларды үйрену, сәйкес салаларға ену немесе арнайы білім алу болуы мүмкін. Дағдыларды дамыту тұрақты процесс екенін есте ұстаған жөн, тек үздіксіз өзін-өзі тәрбиелеу жұмысына дайын адам ғана өз мансабында жоғары нәтижелерге қол жеткізе алады.

Негізгі дағдылар мансаптық жетістікке жетуде шешуші рөл атқарады. Біріншіден, қарым-қатынас дағдылары әріптестер мен клиенттермен тиімді қарым-қатынас жасауға көмектеседі. Екіншіден, топта жұмыс істей білу басқа адамдармен үйлесімді жұмыс жасауға ықпал етеді. Жоспарлау және уақытты басқару бойынша ұйымдастырушылық дағдылар да қажет. Сонымен қатар, сыни ойлау және проблемалық ойлау инновациялық шешімдерді табуға көмектеседі. Ақырында, өзін-өзі басқару және бейімделу дағдылары өзгерістерді сәтті жеңуге және жеке дамуға ұмтылуға мүмкіндік береді.

Қазіргі әлемде еңбек нарығы барған сайын бәсекеге қабілетті болып келеді, сондықтан мансапта табысты болу үшін белгілі бір негізгі дағдыларға ие болу керек. Біріншіден, бұл әріптестермен және клиенттермен тиімді қарым-қатынас жасауға мүмкіндік беретін қарым-қатынас дағдылары. Сондай-ақ

командада жұмыс істей білу, көшбасшылық қасиеттерді көрсету және ынтымақтастыққа дайын болу маңызды. Сонымен қатар, аналитикалық ойлауды және деректер негізінде шешім қабылдау қабілетін дамыту қажет. Тәуелсіздік пен өзін-өзі реттеу сіздің мақсатыңызға жетуге көмектеседі, ал жаңа технологиялар мен дағдыларды тез меңгеру қабілеті кәсіби салада үздіксіз дамудың негізі болады.

Әріптестермен, басшылықпен және клиенттермен тиімді қарым-қатынас жасау қабілеті кәсіби өсуге айтарлықтай әсер етуі мүмкін. Белсенді тыңдау дағдыларын, өз ойын айқын және анық жеткізу қабілетін, әртүрлі қарым-қатынас стиліне бейімделу дағдысын дамыту маңызды. Қарым-қатынас дағдыларын жақсарту үшін біздер әртүрлі коммуникациялық тренингтерге қатысып, көпшілік алдында сөйлеуге машықтана аламыз және эмоционалдық интеллектті дамыту бойынша белсенді жұмыс жасай аламыз.

Мансаптық жетістікке жету үшін қажетті негізгі дағдылардың бірі - уақытты тиімді басқару және жұмысты ұйымдастыру қабілеті. Неғұрлым өнімді адамдар тапсырмалар арасында уақытты дұрыс бөлуге, басымдықтарды белгілеуге және мерзімдерді орындауға қабілетті болып келеді. Олар сондай-ақ уақытын алдын ала жоспарлауды біледі және ұйымшыл болу үшін әртүрлі құралдар мен әдістерді қолданады. Мысалы, күнделікті істер тізімдерін немесе Помодоро әдісін пайдалану жұмыс күніңізді құрылымдауға және өнімділікті арттыруға көмектеседі. Ақырында, мансаптық жетістікке жету үшін маңызды тапсырмаларды маңызды еместерден ажыратуды және жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігін табуды үйренеді.

Қазіргі заманғы бизнес үнемі өзгеріп, дамып отырады, сондықтан табысты мансап үшін өзгерістерге бейімделу дағдыларының болуы маңызды. Біріншіден, сіз икемді және жаңа идеяларға ашық болуыңыз керек. Жаңа талаптарға тез бейімделу мүмкіндігі бәсекеге қабілетті болып қалуға көмектеседі. Екіншіден, өзінді үйреніп, дамыта білу маңызды. Ақпаратқа жылдам қол жеткізу соңғы трендтерден хабардар болуға және жаңа құралдарды тиімді пайдалануға мүмкіндік береді. Ақырында, қарым-қатынас дағдылары бейімделуде шешуші рөл атқарады: әртүрлі адамдармен жұмыс істеу және олармен қарым-қатынас орнату қабілеті заманауи бизнесте қиындықтарды сәтті жеңуге және мақсаттарға жетуге көмектеседі.

Тақырып 7. Білім беру бағдарламалары мен оқу орындарын зерттеу

Білім беру бағдарламасын және университетті таңдау әрбір оқушының өміріндегі маңызды қадам болып табылады. Болашақ мансап, білім мен дағдылардың деңгейі, сондай-ақ өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктері осы шешімге байланысты.

Білім беру бағдарламаларының түрлері:

Бакалавриат: жоғары білімнің базалық деңгейі, оқу мерзімі 4 жыл.

Магистратура: екінші жоғары білім бағдарламасы, оқу мерзімі 2 жыл.

Докторантура: ғылыми кадрларды даярлау бағдарламасы, оқу мерзімі 3 жыл.

ЖОО таңдау кезінде ескерілетін факторлар:

- Бедел: университеттің беделі, атақты тұлғаларының болуы, халықаралық бағдарламаларға қатысуы.

- Білім сапасы: оқытушылардың дайындық деңгейі, материалдық-техникалық базасы, заманауи зертханалар мен кітапханалардың болуы.

- Қызығушылық танытқан мамандықтың болуы: оқу бағдарламасы оқушының қызығушылықтары мен мақсаттарына сәйкес келеді.

- Оқу ақысы: шәкіртақы немесе грант алу мүмкіндігі.

- Орналасқан жері: тұрғын үйге жақын, көліктің қолжетімділігі.

- Студенттер мен жұмыс берушілердің пікірлері: осы университетте оқу тәжірибесі бар адамдардың пікірлері.

Қазақстандағы танымал білім беру бағдарламалары мен университеттер

- Инженерлік мамандықтар: Қ.И. Сәтбаева атындағы Ұлттық техникалық университеті;

- IT мамандықтары: Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Халықаралық ақпараттық технологиялар университеті т.б.

- Медициналық мамандықтар: С.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті, М.Оспанов атындағы Батыс Қазақстан мемлекеттік медицина университеті, Астана медицина университеті т.б.

- Экономикалық мамандықтар: Тұрар Рысқұлов атындағы Қазақ экономикалық университеті, Абылай хан атындағы Қазақстан халықаралық қатынастар және әлем тілдері университеті т.б.

- Гуманитарлық мамандықтар: әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Қазақ гуманитарлық заң университеті т.б.

Университетке түсуге дайындық бойынша кеңестерді ерте кезден кәсіби бағдарлаушы маман немесе ЖОО арнайы маман оқушыларға бағыт бағдар бергені дұрыс.

ҰБТ үшін пәндерді таңдау: таңдаған мамандығыңызға түсу үшін қажетті пәндер тізімін зерделеу.

Білім беру бағдарламасы мен университетті таңдау – мұқият дайындықты қажет ететін жауапты шешім.

Тақырып 8. Кәсіптік бағдар беру жұмысындағы заманауи технологиялар

Қоғамның даму қарқынына байланысты кәсіптік бағдар беру жұмыстарына қойылатын талаптар да жаңару үстінде. Кәсіптік бағдар беру жоғары деңгейде болуына әсер ететін бірден бір фактор адамның кәсібін дұрыс таңдаудан бастау алуы. Болашақ кәсібін дұрыс таңдау мәселесі жастардың кәсіби өзін-өзі сәтті анықтауымен байланысты. Жасөспірімнің кәсіби өзін-өзі анықтауының сәтті болуы мектептегі кәсіптік бағдар жұмыстарының ұтымды жүзеге асырылуына байланысты. Сондықтан кәсіптік бағдар жұмысы жағдайында оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауын қалыптастыру қажет болып табылады.

Қазіргі заманғы кәсіптік бағдар беру деңгейіне қойылатын талаптардың артуы жастарға кәсіптік бағдар мәселелерін өзектілендіре түсуде. Нарықтық қатынастар еңбек сипаты мен мақсаттарын түбегейлі өзгертіп, қызметтің

әртүрлі салаларында функционалды бейімделуге қабілетті, өзінің білім беру және кәсіби құндылықтарын дербес жобалай және жүзеге асыра алатын, өмір бойы өзін-өзі дамыта алатын білікті маман дайындауды қажет етеді. Балалар мен жасөспірімдердің кәсіби өзін-өзі анықтауы тек педагогикалық ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік мәселе болып табылады. Сондықтан мектепте оқушылар арасында мақсатты кәсіптік бағдар жұмыстарын жүргізуге үлкен көңіл бөлу керек, ол қажеттіліктердің, кәсіби ниеттердің қалыптасуын және жеке тұлғаның жұмысқа дайындығын анықтайтын негізгі компоненттердің бүкіл жүйесін терең білуге негізделуі керек. Бүгінгі таңда кәсіптік бағдар үшін жағдай жасау, кәсіби мүдделерді, бейімділікті анықтауға, белгілі бір кәсіпті игерудің нақты мүмкіндіктерін анықтауға, табысты әлеуметтенуге және еңбек нарығында белсенді бейімделуге көмектесу болып табылады. Адам өмірінің көп бөлігін жұмыста өткізетін болғандықтан, жұмыс оның мінез-құлқына, өмір салтына, тұлғалық қасиеттерінің қалыптасуына және т.б. әсер етеді. Сол себепті де кәсіби өзін-өзі анықтау мәселесі өте маңызды болып табылады. 15-17 жаста жасөспірімнің алдында мамандық таңдау туралы шешім қабылдау міндеті тұратындығы анық. Алайда, бұл жаста бір мамандыққа нақты таңдау жасау әлі де қиын, өйткені, біріншіден, жасөспірімде бұл үшін қажетті өмірлік тәжірибе жоқ, екіншіден, тіпті бұл кезеңде де адам өзін-өзі жаңа тану үстінде болады. Кәсіби өзін-өзі анықтаудағы басты қиындықтардың бірі - жоғары сынып оқушыларының жеке басының ерекшеліктерін мамандық талаптарымен байланыстыра алмауы, жеке тұлғаның кәсіби маңызды қасиеттерін нақты білмеуі және мамандық тұрғысынан өзін-өзі талдай алмауы. Кәсіби өзін-өзі анықтаудағы қиындықтардан сәтті өтуде кәсіптік бағдар жұмыстарының маңызы ерекше.

Кәсіптік бағдар беру жұмысы әртүрлі формаларды, әдістерді және технологияларды қолдана отырып, оқушының кәсіби мүмкіндігін анықтау үшін әртүрлі іс-шараларды өткізуді қамтиды. Қазіргі заманғы кәсіптік бағдар беру әдістері: 1) Ақпараттық-анықтамалық. Оларға: анықтамалық әдебиеттер, мамандық кестелері, кәсіпорындар мен оқу орындарына экскурсиялар, анықтамалық әдебиеттер, оқу фильмдері, мамандандырылған сабақтар, кәсіп жәрмеңкелері және т.б. 2) Психодиагностика. Оларға: жабық және ашық әңгіме-сұхбат, мамандандырылған сауалнамалар: кәсіби мотивация, қабілеттер, жеке қасиеттер, психофизиологиялық тексерулер және т.б. 3) Моральдық-эмоционалды қолдау әдістері. Оларға: жеке немесе топтық психотерапия, қарым-қатынас тренингі, көпшілік алдында сөйлеу, психотренинг элементтері бар ойындар және т.б. 4) Нақты таңдау және шешім қабылдауда көмек көрсету әдістері: альтернативті таңдау схемаларын қолдану, әртүрлі нұсқалар жүйесін құру. 5) Қашықтықтан оқыту мен цифрландырудың дамуымен білім беру кәсіптік бағдар беру жұмысында әртүрлі ақпараттық, компьютерлік және интернет-технологияларды есепке алу және енгізу қажет. Бұл технологиялар мыналарды қамтуы мүмкін: Электрондық пошта және жылдам хабар алмасу жүйелері. Бұл жолмен берілетін ақпарат әр түрлі болуы мүмкін: мәтіндік, графикалық, дыбыстық. Байланыстың бұл түрінің тағы бір артықшылығы - ол әр қатысушыға ыңғайлы уақытта байланыста болуға және

файлдармен алмасуға мүмкіндік береді. Кәсіптік бағдар беру жұмысының бір бөлігі ретінде бұл технологияны оқушылар мен ата-аналар арасында сауалнама жүргізу, кәсіптік бағдар беру процесін диагностикалау және бақылау үшін пайдалануға болады.

6) Мультимедиялық құралдар. Осы құралдарды пайдалана отырып, сіз оқушылар мен ата-аналарға мультимедиялық топтама жасап, оны оқу орнының порталында немесе әлеуметтік желілердегі мамандандырылған парақшасында орналастыру арқылы кәсіптік бағдар беру бойынша әртүрлі оқу бейнематериалдарын ұсына аласыз. Сондай-ақ мансаптық бағдарлау мақсатында интернеттегі беттерге пайдалы сілтемелермен алмасуға болады. 7) Бейне байланыстар болуы мүмкін (бейнеконференциялар, вебинарлар). Бұл технологияның артықшылығы оның виртуалды іс-шараға қатыса алмағандарды жазуға, содан кейін оларға қолжетімділікті қамтамасыз етуге мүмкіндігі бар. Кәсіптік бағдар беру іс-шараларының бір бөлігі ретінде бұл технологияны ата-аналар жиналысын, әртүрлі мамандық өкілдерімен кездесулерді, семинар-тренингтер, топтық тренингтер, аудиториялық сағаттарды өткізуге пайдалануға болады. 8) Веб-технологиялар. Бұл технологияның ерекшелігі өзара әрекеттестіктің интерактивті режимін ұйымдастыру мүмкіндігі болып табылады. Мұндай технологиялар оқушылар мен олардың ата-аналарына интерактивті оқыту және тестілеу бағдарламаларын ұсынады. Сондай-ақ, осы технологияларды пайдалана отырып, кәсіптік бағдарлау тестілеуінен өтіп, оқушыдан кері байланыс ала аласыз.

Тақырып 9. Өзін-өзі дамыту және өзін-өзі талдау рефлексі

Өзін-өзі дамыту және талдау рефлексі - адамның өмірлік іс-әрекеті мен жеке басының ерекшеліктері туралы ойларын білу және жинақтау процесі. Өзін-өзі талдау адамның өзін қоршаған әлемді тану процесіне кіреді және осы әлеммен қарым-қатынас орнатудың маңызды шарты болып табылады.

Өзін-өзі дамыту және талдау - өз қызметін дербес ұйымдастыру үшін қажет. Адам әрекетте қиындықтарға тап болған кезде, бұл қажетті әрекеттерді жүзеге асыру үшін оған жақсы игерілген әдеттер мен дағдылардың, не зейінділіктің, шыдамдылықтың, табандылықтың және т.б. қажет.

Өзін-өзі талдау адамға өзінің жетістіктері мен жеке қасиеттерін адекватты бағалау үшін қажет. Баланың барлық жасөспірімдік кезеңдегі өзін-өзі бағалауы өзіне адекватты қарауға мүмкіндік бермейтін, өзіне деген жалпы оң көзқарастың басым болуымен сипатталады. Кейбір жағдайларда, мұндай «сөзсіз сүйіспеншілікке» байланысты бала өзінің сәтсіздіктері туралы ақпаратты қабылдамайды. Мұндай бала туралы оның өзін-өзі бағалауы орынсыз жоғары деп айтуға болады. Бұл қасиет оқу іс-әрекетіне де, баланың сыныптастарымен қарым-қатынасына да теріс әсер етеді. Өзін-өзі бағалауы жоғары мектеп оқушылары өздерінің сәтсіздіктерін сыртқы жағдайлармен түсіндіреді, бірақ олар өздерінің қателіктері үшін достарын сынауға бейім;

Өзін-өзі тану басқа адамдармен қарым-қатынас орнату үшін қажет. Адам өмірінің алғашқы күндерінен бастап басқа адамдармен қарым-қатынасқа түседі. Алдымен оны сол қалпында қабылдайтын ең жақын адамдары. Сондықтанда

оқушылардың өзін өзі дамытып өзін өзі талдауы бойынша жұмыстар барынша қарқынды түрде үздіксіз атқарылуы тиіс процесс болып табылады.

Тақырып 10. Өзін-өзі ұйымдастыру және уақытты басқару

Уақыт - біздің өміріміздегі ең маңызды баға жетпес құндылықтарымыздың бірі. Бұл бағалы ресурсты кері қайтарып алуға немесе қалпына келтіруге болмайды. Ақшамызды жоғалтып алсақ, оны күндердің бір күнінде қайтадан табуға болады. Бірақ, уақыт бір орнында тұрмайды, өз ағымымен жүріп жатады. Көп жағдайда адамдар өткен өмірлеріне кері бұрылып қарағанда, қаншама жылдарының қалай өтіп кеткенін енді ғана аңғарып жатады." Осы күнге дейін не бітірдім? Қандай мақсаттарға жеттім?" деп өздеріне сұрақ қойып, " Қайран алтын уақытым-ай!" деп те өкінбесі бар ма. Сондықтан, әркім өз уақытын барынша тиімді әрі пайдалы істерге жұмсау керек.

Уақытты тиімді пайдалануға арналған кеңестер:

1. *Өзіңіз ұнататын іспен айналысыңыз.* Өміріміздегі жетістіктердің жартысынан астамы сүйікті істерімізбен айналысудың арқасында. Қызығушылықтарына (хобби) аз уақыт бөліп, жұмыстарына үнемі шағымданып жататын адамдар аз емес. Сондықтан, сіздің табыс көзіңіз бен сүйікті ісіңіздің арасында байланыс болғаны дұрыс.

2. *Жоспарыңыздың орындалуын тездететін істермен ғана айналысыңыз.* Күнделікті жұмыстардың ішінен пайдасыз істерді алып тастаңыз. Өзіңіздің босаңсуыңызға жол бермеуге тырысыңыз.

3. *"Бүгін және дәл қазір қандай жұмыстар маған пайда әкеледі?"* Осы сұрақты өз-өзіңізге әрдайым қойып жүрген абзал. Бұл өзіңізді тәрбиелуге және уақытты ұтымды пайдалануға көмектеседі.

4. *Жоспар құру.* Бір күнге, аптаға, айға немесе бір жылға жоспар құру - маңызды істерді айқындауға, бірде бір минутты босқа кетірмеуге көмектеседі. Сонымен қатар, жоспарлар мен мақсаттарыңыздың тізімін жазып, түртіп отыратын қойын дәптердің болғаны дұрыс.

5. *Алдымен бір істі бітіріп қана келесі іске көшіңіз.* Бастаған ісіңізді аяқсыз қалдырмаңыз.

6. *Күнделікті атқарылған істерге талдау жасаңыз.* Күнде ұйықтар алдында өз-өзіңізге жауап беріңіз. Қандай жұмыстар орындалды, орындалмағандары болса себептерін іздеп, өз істеріңізге талдау жасаңыз.

7. *Жұмыстарды кейінге қалдырмаңыз.* Әрбір іске жауапкершілікпен қарап, бірінші реттен олжалы аяқтауға бар күшіңізді салыңыз. Бұл қателіктердің аз болуына және екі жұмыстың жасалмауына жол береді. Ең бастысы, өте мұқият болып, әр қадамыңызды тексеріп отырыңыз. Ешқашан жоспарларыңызды кейінге шегіндірмеуге тырысыңыз. "Жалқаудың ертеңі бітпес" дегендей, әрбір кейінге қалдырылған істің ұзаққа созылуы немесе мүлдем ұмытылып қалуы мүмкін.

8. *Толыққанды жұмыс істеу үшін өзіңізге көңіл бөліңіз.* Уақыт өте келе адамның жұмысқа қабілеттілігі төмендейді, сондықтан демалысқа да дұрыс уақыт бөле білу керек. Табысты аяқталған жұмыстар үшін өзін мадақтап, біраз үзіліс бөлу керек. Бірақ, демалғанның жөнісі екен деп, бос сандалудың қажеті

жоқ. Демалысқа арналған уақытты да пайдалы өткізуге болады. Мысалы, қызықты кітаптар немесе жаңалықтар оқу, спортпен айналысу.

Ақпарат үздіксіз түсіп, тапсырмалар жиналып жатқан заманауи әлемде әр адам өзін-өзі өзіңізді ұйымдастырып, уақытты тиімді басқара білуі маңызды.

Өзін-өзі ұйымдастыру және уақытты басқару - бұл сіздің мақсаттарыңызға жетуге және стрессті азайтуға көмектесетін өзара байланысты дағдылар.

Өзін-өзі ұйымдастыру - бұл өзін-өзі бақылау және қол жеткізуге болатын мақсаттарды қою. Ол келесі дағдыларды қамтиды:

- Мақсат қою (SMART);
- Өзін-өзі тәрбиелеу;
- Жоспарлау;
- Өзін-өзі бақылау;
- Уақытты басқару (тайм-менеджмент).

Уақытты басқару – бұл уақытты пайдалануды жоспарлау және бақылау процесі. Уақытты басқару құралдары:

- Эйзенхауэр матрицасы - шұғыл және маңыздылық негізінде тапсырмаларды бірінші орынға қоюға көмектеседі.

- Помодоро техникасы – жұмысты аралықтарға бөлу, қысқа үзілістермен жоғары шоғырлану кезеңдерін ауыстыру.

- Істер тізімін жүргізу тапсырмаларды визуализациялауға және олардың аяқталуын қадағалауға көмектеседі.

- Күнтізбе - жиналыстарды, оқиғаларды және тапсырмаларды жоспарлауға мүмкіндік береді.

Тақырып 11. Кәсіби даму және іскерлік қарым-қатынас

Бәсекелестік күшейген қазіргі әлемде кәсіби даму және тиімді іскерлік қарым-қатынас табыстың кілті болып табылады.

Кәсіби даму - бұл адамның өз қызмет саласында өсуі, оның мансабында табысқа жетуіне көмектесетін жаңа дағдылар мен жұмыс тәжірибесін алу.

Кәсіби даму қызметкердің сұранысының артуы, жұмысты жақсы және жылдам орындау, мансап сатысында көтерілу арқылы көрінеді, өйткені кәсіби өсу мансапқа айналады.

Кәсіби даму келесі кезеңдерден тұрады:

1-қадам. Кәсіптік бағдар беру – қызмет саласы мен кәсіпті дұрыс таңдау. Бұл біздің әрқайсымыз кәсіби саяхатымыздың басында жасайтын алғашқы қадамымыз.

2-қадам. Кәсіби білім кәсіби дамудың бастапқы нүктесі ретінде қызмет ететін білім, білік және дағды базасы болып табылады.

3-қадам. Жұмыспен қамту. Бұл кәсіби дамудың маңызды қадамы. Сіздің кәсіби дамуға қаншалықты ынталанатыныңыз қалаған жұмыс пен лауазымды қаншалықты таңдағаныңызға байланысты.

4-қадам. Біліктілікті арттыру. Кітаптар, курстар, шеберлік сабақтары, тағылымдамалар, тренингтер, қосымша білім беру кәсіби өсу мен дамудың тиімді жолдары болып табылады, бұл дәстүрлі түрде мансаптық өсуге әкеледі.

Кәсіби даму бірнеше себептерге байланысты маңызды:

Қызықты және әртүрлі жұмыс. Үнемі даму арқылы сіз жаңа, күрделірек, стандартты емес жауапкершіліктерді ала аласыз. Нәтижесінде сіз әртүрлі жобалар мен жаңа міндеттерге қатысасыз. Бұл күнделікті және жұмысқа қанағаттанбауды болдырмауға көмектеседі.

Жалақының өсуі. Жаңа нәрселерді үнемі игеретін кең білімі мен біліктілігі бар мамандар құндырақ кадрлар болып табылады. Олардың ақшалай сыйақысы әрқашан жоғары.

Мансаптық даму. Кәсіби деңгейді жақсарту арқылы сіз жоғары лауазымға өтініш бере аласыз және кәсіби шыдалуға тез қол жеткізе аласыз.

Іскерлік қарым-қатынас кәсіби қызметтің коммуникативтік құрамдас бөлігі болып табылады және оның тиімділігін қамтамасыз етеді. Нәтиженің тиімділігі мамандардың өзара әрекеттестігі мен тұлғааралық қарым-қатынасының стилі мен формасына байланысты кәсіптерде іскерлік қарым-қатынас ерекше маңызға ие. Оларға менеджмент, маркетинг, мемлекеттік және муниципалды басқару саласындағы мамандар, заңгерлер, мұғалімдер, психологтар, дәрігерлер және басқалары жатады, олардың қызметі адамдармен коммуникативті әрекеттесу процесінде жүзеге асырылады. Бұл мамандарды оқыту барысында қысқа мерзімде қажетті нәтижеге жетудің маңызды құралы ретінде іскерлік қарым-қатынас дағдыларын қалыптастыруға көңіл бөлу қажет.

Философия, әлеуметтану, психология және педагогика саласындағы зерттеулер қарым-қатынас пен белсенділік маманның кәсіби қызметінің өзара байланысты дербес аспектілері екенін дәлелдейді. Қарым-қатынасыз адамдар арасындағы қарым-қатынастар, оның ішінде іскерлік қарым-қатынастар, ұжымда қолайлы микроклиматты құру, табысты, өнімді және нәтижелі кәсіби қызмет құруы мүмкін емес.

Қазіргі жағдайда жоғары нәтижеге қызығушылық, бірлескен шығармашылық іс-әрекетке құштарлық, достық қарым-қатынасқа негізделген кәсіби іскерлік қарым-қатынас тиімдірек. Ол демократиялық стильдің барлық белгілерімен ерекшеленетіні сөзсіз, бірақ қажет болған жағдайда авторитарлық стильдің кейбір элементтеріне жол береді.

Іскерлік қарым-қатынас процесінің өзіндік ерекшеліктері бар. Іскерлік қарым-қатынасты жүзеге асыру кезінде оны тек ақпарат алмасу процесі ретінде ғана емес, сонымен қатар маманның құзыреттілігін арттырудың кеңістіктік өрісі деп түсіну керек. Шынайы адами қарым-қатынас жағдайында, оған қатысушылардың жеке басы айқын көрінеді, кәсіби құзыреттіліктері жақсарады, тұлғаның дамуы, жетіспейтін дағдылар қалыптасады. Іскерлік қарым-қатынас адамдармен танысуға, жоғары тиімді іс-әрекеттерді ұйымдастыруға, команда құруға мүмкіндік береді. Іскерлік қарым-қатынас кезіндегі достық қарым-қатынастар жағымсыз эмоциялардан арылуға, жаңа нәрсені үйрену қуанышын, бірлескен іс-әрекетке құштарлықты, іскерлік қарым-қатынастарды орнату мен реттеуге мүмкіндік береді. Сәтті іскерлік қарым-қатынастың шарты ретінде әдептілік сезімін атап өту керек. Ол нәтижелі қарым-қатынас стилін орнатуға, тиісті әсер ету өлшемін анықтауға, басқалармен қарым-қатынаста шектен шығуға жол бермеуге мүмкіндік береді.

Әрбір адам іскерлік қарым-қатынас дағдыларын дамыты, өзін үнемі жетілдіріп отырса, кәсіби дамуға қол жеткізе алады және кез келген компанияның құнды қызметкері бола алатыны сөзсіз.

3. БАҒДАРЛАМАНЫҢ МАҚСАТЫ, МІНДЕТТЕРІ ЖӘНЕ КҮТІЛЕТІН НӘТИЖЕЛЕРІ

Курстың мақсаты. Білім беру ұйымдарының кәсіби бағдар беру педагогтері, педагог-психологтарының оқушыларға кәсіби бағдар берудің әдістемесі және технологиясын әзірлеу және оны меңгеруін қамтамасыз ету.

Міндеттері:

- оқушыларға кәсіби бағдар жұмысы бойынша қолдау көрсету қызметінің негізгі мазмұнын ашу;
- білім беру ұйымдарында оқушылардың кәсіби бағдар жұмысын дамыту, олардың сапалы түрде мамандық таңдай алуына жағдай жасау;
- оқушылардың тұлғалық және зияткерлік дамуына, өзін-өзі дамыту және кәсіби өзін-өзі анықтау қабілетін қалыптастыруға жәрдемдесу;
- оқу үрдісінде психологиялық-педагогикалық қолдаудың мазмұны мен тәсілдерін анықтау.

Курсты оқыту барысында қолданылатын әдістер: сыни ойлау, талқылау, эвристикалық әңгіме, интерактивті сұхбат, рефлексия, тренингтік тәсілдер, қызығушылықты ояту, кейс-стади, Блум таксономиясы, бақылау әдісі, іскерлік ойындар, психологиялық көмек, рөлдік ойындар, тренингтік жаттығулар.

Күтілетін нәтиже: Модуль бойынша курсты аяқтағаннан кейін тыңдаушылар: оқушыларға кәсіби бағдар берудің нақты әдістемесі және технологиясын игеріп, заманауи құралдармен жұмыс жасауды меңгереді.

4. БАҒДАРЛАМА ҚҰРЫЛЫМЫ МЕН ТАҚЫРЫПТАРЫ

Тақырып	Кіріспе	Тақырып ты тұжырым дау	Жаттығу лар, ойындар	Талқылау	Кері байланыс, рефлексия
Оқушы тұлғасыны ң диагности касы	«Қызығуш ылықты ояту» сатысы	«Оқушыла рдың жеке тұлғалық психологи ясын дамыту» таныстыр ылым	Жеке тұлғаның психолог иялық қасиетін анықтау	Психологиял ық- педагогикал ық қолдау стратегиялар ы: оқытуға жеке көзқарас	«Интеракти вті сұхбат» стратегиясы
Оқушылар дың кәсіби тұрғыдан	«Дискусси я»	«Оқушыла рдыкәсіби бағдарлау	А. Е. Гол омшток ың	Оқушылард ы сүйемелдеу	«Болжау» стратегиясы

өзін-өзі анықтауы		жұмысы бойынша өзіндік шешім қабылдауға сүйемелдеу»	қабілетті анықтау тесті	және өзінше шешім қабылдауға көмектесу	
Тәлімгерлік және қолдау: оқушылардың мамандық таңдау стратегиялары	«Ассоциограмма» әдісі	Тәлімгерлік және қолдау: оқушылардың өзіндік қабілеттеріне сай мамандық тарын таңдауы	Мамандық таңдауға арналған тесттер (Е.А. Климовтың, Голландтың тесті, SWOT талдау т.б.)	Арнаулы тесттер арқылы оқушының қабілеттеріне сәйкес мамандық түрлерін анықтау, психологиялық портретін құрастыру	«Кейс-стади» техникасы
Оқушыны тұлғалық тұрғыдан бағалау	эвристикалық әңгіме	С.Спилбергер бойынша өзін-өзі бағалаудың тұлғалық шкаласы	Спилбергер шкаласы	Оқушылардың өзін-өзі бағалауы	«Блум таксаномиясы» стратегиясы
Шығармашылық тапсырмалар мен жобалар: оқушылардың шығармашылық әлеуетін ашып көрсетуге мүмкіндік беретін тапсырмалар мен жобалард	«Миға шабуыл» әдісі	Оқушылардың шығармашылық тұрғысынан және өзін-өзі жан-жақты қырынан көрсету дағдысын, эмоционалды тұрақтылығын нығайту	Ақыл-ой шабуылы кестесі	Оқушылардың психологиялық типін анықтауды, эмоционалды қ көрсеткіштерін ажыратуға сүйемелдеу жасау	Бақылау әдісі

ы жүргізу					
-----------	--	--	--	--	--

5. ОҚУ ПРОЦЕСІН ҰЙЫМДАСТЫРУ

Білім беру процесі курстың оқу-тақырыптық жоспарына сәйкес (1-кесте) ұйымдастырылады.

80 сағаттық курстың оқу үрдісін ұйымдастыру «Кәсіптік бағдар беруге кіріспе», «Кәсіптік бағдар берудегі психологиялық негіздері», «Кәсіптік бағдар беру маманының кәсіби дамуы» деп аталатын 3 модульды қамтиды.

Сабақ түрлері оқытудың негізгі формалары – дәрістер мен практикалық сабақтардан тұратын аудиториялық оқу, тыңдаушылардың өзіндік жұмыстары болып табылады.

Тәжірибелік сабақтарда тыңдаушылардың кәсіби әлеуеттері тақырып аясында жоспарланған тапсырмаларды орындауға жұмылдырылады. Оқушыларға кәсіби бағдар жұмысы бойынша қолдау көрсету қызметі табысты оқыту, дамыту және әлеуметтендіру үшін психологиялық және педагогикалық жағдайлар жасауды қамтиды.

Инновациялық педагогикалық технологияларды қолданудың арқасында оқушылардың кәсіби бағдар бойынша өз пікірлерін қолдау ата-анасымен, мұғалімімен педагог- психолог қызметкерлерімен тікелей байланыста жүзеге асырылады.

Бұл процес сыни ойлау, талқылау, эвристикалық әңгіме, интерактивті сұхбат, рефлексия, тренингтік тәсілдер, қызығушылықты ояту, кейс-стади, Блум таксономиясы, бақылау әдісі, іскерлік ойындар, психологиялық көмек, рөлдік ойындар, тренингтік жаттығулар және т.б. әдістер мен техникалардың көмегімен жүзеге асады.

Курстың соңында тыңдаушылар өз кәсіби саласы бойынша, жеке тәжірибеге негізделген жұмысты әзірлейді және оны көпшілік алдында қорғайды. Бағдарлама оқушыларға кәсіби бағдар жұмысы бойынша қолдау көрсету қызметі аясында орындалып, оның жеке білім беру траекториясын анықтайтын құжат баламасы және тыңдаушылардың шағын тобының бірегей авторлық өнімі болып табылады.

6. КУРСТЫҢ ОҚУ - ТАҚЫРЫПТЫҚ ЖОСПАРЫ

№	МАЗМҰНЫ	САҒАТ САНЫ		
		3	4	5
1	2	Дәріс	Тәжір.	ТӨЖ
1 МОДУЛЬ: Кәсіптік бағдар беруге кіріспе				
1	Кәсіптік бағдар берудің психологиялық негіздері	2	2	2
2	Кәсіптік бағдар беру жұмысының әдістері мен тәсілдері	2	2	4
3	Кәсіптік бағдар беру жұмысындағы	2	2	4

	этикалық аспектілері			
1-модуль бойынша сағат саны		6	6	10
Барлығы		22 сағ.		
2 МОДУЛЬ: Кәсіптік бағдар берудің психологиялық негіздері				
1	Өзін-өзі талдау, жеке қызығушылықтарды, құндылықтарды және мақсаттарды анықтау	2	2	2
2	Кәсіби салалар мен еңбек нарығын зерттеу	2	2	2
3	Табысты мансап үшін негізгі дағдыларды дамыту жолдары	2	2	4
4	Білім беру бағдарламалары мен оқу орындарын зерттеу	2	2	4
5	Кәсіптік бағдар беру жұмысындағы заманауи технологиялар	2	2	4
2-модуль бойынша сағат саны		10	10	16
Барлығы		36 сағ.		
3 МОДУЛЬ: Кәсіптік бағдар беру маманының кәсіби дамуы				
1	Өзін-өзі дамыту және өзін-өзі талдау рефлексі	2	2	2
2	Өзін-өзі ұйымдастыру және уақытты басқару	2	2	2
3	Кәсіби даму және іскерлік қарым-қатынас	2	2	2
4	Тыңдаушылардың қорытынды аттестациясы	-	-	4
3-модуль бойынша сағат саны		6	6	10
Барлығы		22 сағ.		
Курстың жалпы сағаттарының саны		22	22	36

7.БАҒДАРЛАМАНЫ ОҚУ-ӘДІСТЕМЕЛІК ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Курсты оқу-әдістемелік қамтамасыз ету үшін, оқыту нәтижелеріне қол жеткізуге бағытталған оқытудың тиімді әдістері қолданылады. Ол үшін келесі қызмет түрлері іске асырылады: оқыту үрдісінің оқу-әдістемелік әдебиеттермен және оқу ресурстарымен қамтамасыз етілуі; ТӨЖ тапсырмаларын күнделікті әзірлеуді бақылау және оларға кері байланыс жасап отыру; оқу үрдісіне заманауи әдістемелерді, оқыту технологияларын және оқу-әдістемелік және дидактикалық материалдарды енгізуді үйлестіру; тыңдаушылардың өнімдерін презентациялауды ұйымдастыру.

Курсты оқыту барысында сыни ойлау, талқылау, эвристикалық әңгіме, интерактивті сұхбат, рефлексия, тренингтік тәсілдер, қызығушылықты ояту, кейс-стади, Блум таксономиясы, бақылау әдісі, іскерлік ойындар,

психологиялық көмек, рөлдік ойындар, тренингтік жаттығулар әдістері қолданылады.

Бағдарламаның тиімділігін арттыру мақсатында, курстың заманауи әдіс-тәсілдермен толтырылуы қамтамасыз етіледі. Олар: дәріс сабақтарының презентациялары, тәжірибелік сабақтардың тапсырмалары, ТӨЖ тақырыптары, қолданылатын технологиялардың тізімі: саралап оқыту, СТО, интерактивті әдістер: кейс-стади, Smart мақсат, SWOT-талдау, брейнштурминг, инновациялық тәжірибелер: трансформациялық жаттығулар, іскерлік ойындары және т.б.

Аталған курстың мақсаттары мен міндеттерін дұрыс анықтау тыңдаушылардың оң нәтижелерге қол жеткізуіне ықпал ететіні анық. Олай болса, курстың соңында тыңдаушының түпкі мақсаттарға қол жеткізуі үшін өлшеу және бағалау әдістері қарастырылады; әрбір білім алушының жеке білім беру траекториясы айқындалады; іс-қимыл жоспары жасалады; олар үшін мақсатқа жетуге көмектесетін нақты міндеттер әзірленеді. Тыңдаушылардың қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін, оқушылармен жұмыс істеу процесінде педагог үшін жеке өсу мен дамудың маңыздылығын түсіну, мәдени ерекшеліктерді және олардың психологиялық сүйемелдеу процесіне әсерін зерттеу мақсатында ұсыныстар жасай алатындай, кері байланыс тетіктерін қамтамасыз ету көзделген.

8. ОҚУ НӘТИЖЕЛЕРІН БАҒАЛАУ

Тыңдаушылардың оқу нәтижелерін бағалау «Оқушыларға кәсіби бағдар жұмысы бойынша қолдау көрсету қызметінің әдістемесі» біліктілікті арттыру курсының ерекшеліктеріне сәйкес жүргізіледі. Бағалау әдістерінің тиімділігі оқыту нәтижелілігін көрсетеді. Сондықтан, білім беру мәселелері бойынша кеңес беру, қажеттіліктерін анықтау жеке қолдау бағдарламаларын әзірлеу, кәсіби бағдар жұмысы бойынша оқушыларды сүйемелдеу үшін педагог - психологтың білімі мен дағдылары, қосымша сабақтарды ұйымдастыру, сыни ойлау және талдау дағдыларын дамыту: ақпаратты талдау, логикалық ойлау және күрделі мәселелерді шешу дағдыларын дамытуға бағытталған жаттығуларды әзірлеу, балалардың психологиялық ерекшеліктерін зерттеу, таланттарын дамытуға психологиялық қолдау, көмек көрсету қызметімен ерекшеленеді.

9. КУРСТАН КЕЙІНГІ ҚОЛДАУ

Тыңдаушыларды курстан кейінгі қолдау online режимінде, қашықтықтан жүзеге асырылады. Ол үшін WhatsApp, Telegram желісі және e-mail қызметі қолданылады. Курстан кейінгі қолдаудың міндеттері:

- жеке талдау жұмысы «қанағаттанарлық» немесе «қанағаттанарлықсыз» деп бағаланған тыңдаушыға әдістемелік көмек көрсету; ол үшін курстың озат

тыңдаушылары және өнімі төмен бағаланған тыңдаушымен бірге қызмет ететін әріптестері (курстың бұрынғы немесе қазіргі озат тыңдаушылары) 1 ай мерзім ішінде менторлық сүйемелдеуді жүзеге асырады. Курстан кейінгі қолдау форматы, нысандары мен әдістері жағдайға қарай икемделуі мүмкін.

10. ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ:

1. Пряжников Н.С. Школьная профориентация: реальность и мечты. Школьный психолог. 2003; № 4: 244.

2. Писарева С.А., Тряпицына А.П. Методологические аспекты перехода к новой организации образовательного процесса. Педагогика развития и сотрудничества. Известия Саратовского университета. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2020; Т. 9, № 3 (35): 281 - 288.

3. Кузнецов П.С. Профессиональная ориентация как неотвратимо наступающая жизненная реальность // Гуманитарный научный журнал. 2015. №1. С.42-44.

4. Фурсов, А. Л. Зарубежный и отечественный опыт организации системы профессиональной ориентации населения / А. Л. Фурсов // Гуманитарный научный журнал. - 2013. - N 1. - С. 32-40. - ISSN 2078-9661 (1,1 п.л.).

5. Фурсов, А. Л. Профессиональная ориентация с позиций междисциплинарного подхода: проблемы и перспективы исследования / А. Л. Фурсов // Экономика и предпринимательство. - 2013. - N 8. - С. 467-471. - ISSN 1999-2300

6. Фурсов, А. Л. Системный подход к профессиональной ориентации в регионе / Н.С. Землянухина, А.Л. Фурсов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2013. Т. 13. № 3-2. С. 372-378. (0,6 п.л., авт. 0,5). ISSN 1994-2540

7. Gadassi, R., & Gati, I. (2009). The effect of gender stereotypes on explicit and implicit career preferences. The Counseling Psychologist, 37, 902–922. <https://doi.org/10.1177/0011000009334093>

8. Gadassi, R., Gati, I., & Dayan, A. (2012). The adaptability of career decision-making profiles. Journal of Counseling Psychology, 59, 612–622. <https://doi.org/10.1037/a0029155>.

9. Gati, I. (2013). Advances in career decision making. In B. W. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), Handbook of vocational psychology (4th ed., pp. 183–215). New York: Routledge.

10. Arulmani, G. (2014). The cultural preparation process model and career development. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), Handbook of career development: International perspectives (pp. 81–104).

11. Arulmani, G. (2015). The question is the answer: The cultural preparedness approach to assessment for career guidance. In M. McMahon & M. Watson (Eds.), Career assessment: Qualitative approaches (pp. 207–220).

12. Savickas, M., & Porfeli, E. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
13. Бедарева Т., Грецов А. 100 популярных профессий. Психология успешной карьеры для старшеклассников и студентов. - Спб, 2008.
14. Бендюков М. А. Ступени карьеры: азбука профориентации. – Санкт Петербург: Речь, 2006. – 236 с.
15. Гурова Е. В. Профориентационная работа в школе: методическое пособие. - Москва: Просвещение, 2007. – 95 с.
16. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям: Педагогика и психология, Соц. педагогика, Педагогика. - М.: Асадеміа, 2004. – 301 с.
17. Козловский О.В. Как правильно выбрать профессию: методики, тесты, рекомендации. – Донецк.- 2006. – 800 с.
18. Павлова Т. Л. Профориентация старшеклассников: диагностика и развитие профессиональной зрелости. - Москва: Сфера, 2006. - 118 с.
19. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков: Учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов. - М.: Генезис, 2007. - 128 с.
20. Степанский В. И. Психологические факторы выбора профессии: теория, эксперимент: учебно-методическое пособие. - Москва: Московский психолого-социальный ин-т, 2006. - 108 с.
21. Шеховцова Л. Ф. Психологическое сопровождение выбора профессии в школе. - Ростов-на-Дону: Феникс; Санкт-Петербург: Северо-Запад, 2006. - 175 с.
22. Шмидт В. Р. Классные часы и беседы по профориентации для старшеклассников: 8-11 класс/ В.Р. Шмидт. - Москва: Сфера, 2006. – 119 с.