

СБОРНИК ДОКЛАДОВ

Круглый стол

**«Цифровая экосистема профессионального и карьерного
развития: как объединить интересы обучающихся, вузов
и работодателей»**

15 октября 2026 года

15:00

О КРУГЛОМ СТОЛЕ

Дата проведения: 15 октября 2026 года, 15:00

Цель круглого стола: Создание экспертной дискуссионной площадки для обсуждения подходов к формированию цифровой экосистемы карьерного развития. Определение ключевых требований к разработке и внедрению IT-решений, объединяющих интересы обучающихся, вузов и работодателей.

В рамках круглого стола обсуждались потребности основных стейкхолдеров, существующие практики карьерного консультирования, возможности цифровых технологий и искусственного интеллекта, механизмы взаимодействия вузов и работодателей, а также практические рекомендации к функционалу и архитектуре IT-решений для профессионального развития и построения карьерной траектории обучающихся и выпускников.

УДК 378.147:004.8:37.048.4

Материалы публикуются на языке оригинала и представлены в авторской редакции.

СОДЕРЖАНИЕ

Коразбекова К. У.

Түлектерді жұмыспен қамту жүйесін жетілдіру: цифрландыру және жасанды интеллект мүмкіндіктері.....	4
.	

Пшембаева Э. С.

Карьерный потенциал обучающихся как ресурс профессионального развития.....	8
--	---

Бастар Бақберген, Нурланбек Жансая, Ермакова Арайлым, Аликүл Айдын, Асан Арсен, Тойшы Амина

ЖОО түлегінің кәсіби қалыптасуы: еңбек нарығына бейімделу және мансаптық өсу тәжірибесі.....	1
...	0

Ердеш Заңғар, Тұрғанбек Ақниет, Байрамова Нурхаят, Тұран Өсер.

Болашақ педагогтің кәсіби дайындығы: педагогикалық практикадан еңбек нарығына дейін.....	1
..	4

Тастанбеков Нургали, Қожантаев Жансейт, Таласбек Айман

Қазіргі білім беру ұйымдарына қажетті педагог: жұмыс берушілердің талаптары мен күтулері.....	1
	8

Кудышева Айнаш

Искусственный интеллект в системе высшего образования: персонализация профессионального развития и карьерного сопровождения студентов.....	2
	2

ТҮЛЕКТЕРДІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ: ЦИФРЛАНДЫРУ ЖӘНЕ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ МҮМКІНДІКТЕРІ

Коразбекова Карлыгаш

*Мансап және практика орталығының басшысы, Ө. Жәнібеков атындағы Оңтүстік
Қазақстан педагогикалық университеті, Шымкент, Қазақстан*

Аңдатпа. Мақалада жоғары білім беру жүйесінде түлектерді жұмыспен қамту үдерісін жетілдірудің цифрлық тетіктері мен жасанды интеллект мүмкіндіктері қарастырылады. Білім алушының кәсіби дамуын жүйелі сүйемелдеу, еңбек нарығының сұранысын талдау және жоғары оқу орны мен жұмыс беруші арасындағы байланысты нығайту мәселелеріне назар аударылады. Цифрлық экожүйенің түлектердің кәсіби қалыптасуына, мансаптық бағдар алуына және жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпалы талданады. Сонымен қатар цифрлық құралдарды жауапты қолдану және деректердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету бағыттары ұсынылады.

Түйін сөздер: түлектерді жұмыспен қамту, цифрлық экожүйе, жасанды интеллект, мансаптық даму, жоғары білім, еңбек нарығы, кәсіби құзыреттер.

Кіріспе

Қазіргі еңбек нарығының өзгеруі жоғары білім беру ұйымдарының алдына жаңа міндеттер қойып отыр. Бүгінгі таңда университет қызметінің нәтижелілігі білім алушылардың академиялық жетістіктерімен ғана емес, олардың алған білімін кәсіби қызметте қолдана білуімен, еңбек нарығына бейімделуімен және жұмысқа орналасу мүмкіндіктерімен де бағаланады. Сондықтан түлектерді жұмыспен қамту жүйесін жетілдіру жоғары білім беру саласындағы маңызды бағыттардың бірі болып табылады.

Цифрлық технологиялардың дамуы бұл міндетті жүзеге асырудың жаңа мүмкіндіктерін қалыптастырады. Электрондық деректер базасы, онлайн мансаптық платформалар, цифрлық портфолио және жасанды интеллект құралдары білім алушылардың кәсіби әлеуетін анықтауға, бос жұмыс орындары туралы ақпарат алуға және жұмыс берушілермен байланысты жеңілдетуге мүмкіндік береді. ЮНЕСКО-ның 2023 жылғы жаһандық мониторинг есебінде цифрлық технологиялардың білім беруді басқару мен білім алушылар туралы деректерді пайдаланудағы мүмкіндіктері қарастырылған. Сонымен бірге технологияларды енгізу кезінде олардың нақты тиімділігін, қолжетімділігін және білім алушының мүддесіне сәйкестігін бағалау қажеттігі атап көрсетіледі [1].

Осы тұрғыдан алғанда, түлектерді жұмыспен қамту жүйесін цифрландыру жекелеген операцияларды автоматтандырумен шектелмеуі тиіс. Оның негізгі мақсаты – білім алушының кәсіби дамуын жүйелі сүйемелдейтін, университет, түлек және жұмыс беруші арасындағы өзара әрекеттестікті қамтамасыз ететін цифрлық экожүйе қалыптастыру.

Мақаланың мақсаты – түлектерді жұмыспен қамту жүйесін жетілдірудегі цифрландыру мен жасанды интеллекттің мүмкіндіктерін талдау және оларды тиімді пайдаланудың негізгі бағыттарын ұсыну.

1. Цифрлық экожүйе – түлектерді жұмыспен қамтудың жаңа тетігі

Түлектерді жұмыспен қамту – білім алушының оқуын аяқтағаннан кейін жұмыс табуымен ғана шектелмейтін, бірнеше кезеңнен тұратын үдеріс. Ол кәсіби бағдар беруді, еңбек нарығының талаптарымен таныстыруды, практикалық дағдыларды қалыптастыруды, жұмыс іздеуге дайындауды және кәсіби дамуды жалғастыруды қамтиды. Осы кезеңдердің өзара байланысын қамтамасыз етуде цифрлық экожүйенің маңызы зор.

Цифрлық экожүйе – білім алушының кәсіби дамуына қатысты ақпараттарды, ресурстарды және қызметтерді біртұтас жүйеге біріктіретін орта. Оның көмегімен студенттің кәсіби қызығушылықтарын анықтаудан бастап, педагогикалық практикадан өтуіне, түйіндеме әзірлеуіне және жұмыс берушілермен байланыс орнатуына дейінгі үдерістерді жүйелі ұйымдастыруға болады.

Мұндай жүйенің негізгі артықшылығы – ақпараттың қолжетімділігі мен өзара байланысы. Мысалы, педагогикалық мамандықта білім алатын студент оқу барысында цифрлық портфолиосын қалыптастырып, оған сабақ жоспарларын, практика нәтижелерін, әдістемелік әзірлемелерін және кәсіби жетістіктерін енгізе алады. Бұл материалдар оның кәсіби дайындығын бағалауға және жұмыс берушіге өз мүмкіндіктерін нақты көрсетуге көмектеседі.

Цифрлық экожүйенің тағы бір маңызды құрамдасы – түлектер туралы мәліметтерді жүйелі жинақтау және талдау. Еуропалық комиссияның 2020 жылғы зерттеуінде түлектерді қадағалау жүйелерін дамытуда түлектерді барынша толық қамту, әкімшілік деректер мен сауалнама нәтижелерін ұштастыру және олардың кәсіби жолын уақыт бойынша бақылау маңызды екені көрсетілген [2]. Бұл тәсіл жоғары оқу орындарына түлектердің еңбек нарығындағы жағдайын тереңірек түсінуге мүмкіндік береді.

Түлектердің жұмысқа орналасу жағдайы туралы деректерді жүйелі талдау арқылы университеттер қандай мамандықтар бойынша жұмысқа орналасу қиындықтары кездесетінін, қандай кәсіби дағдыларға сұраныс жоғары екенін және білім беру бағдарламаларын қай бағытта жетілдіру керектігін анықтай алады. Осылайша, цифрлық экожүйе жұмыспен қамту көрсеткіштерін тіркейтін құрал ғана емес, білім беру сапасын арттыруға ықпал ететін басқару тетігіне айналады.

2. Жасанды интеллекттің түлектерді жұмыспен қамтудағы мүмкіндіктері

Жасанды интеллект түлектерді жұмыспен қамту жүйесінде ақпаратты өңдеу, кәсіби құзыреттерді сәйкестендіру және мансаптық бағдар беру жұмыстарын жетілдіруге мүмкіндік береді. Оның басты артықшылығы – үлкен көлемдегі ақпаратты талдап, шешім қабылдауға қажетті мәліметтерді жедел ұсыну қабілеті.

Бірінші бағыт – бос жұмыс орындары мен түлектердің кәсіби мүмкіндіктерін сәйкестендіру. Жасанды интеллект негізіндегі құралдар жұмыс берушілер ұсынатын талаптарды талдап, оларды түлектің білімімен, дағдыларымен және кәсіби тәжірибесімен салыстыруға көмектеседі. Мысалы, педагогикалық бағыттағы түлек үшін пәндік біліммен қатар цифрлық оқыту құралдарын меңгеру, сабақ жоспарлау, білім алушылармен тиімді қарым-қатынас орнату және оқу нәтижелерін бағалау дағдылары маңызды болуы мүмкін. Осындай сәйкестендіру түлекке өзіне сәйкес келетін бос жұмыс орындарын анықтауға және жетілдіруді қажет ететін құзыреттерін белгілеуге мүмкіндік береді.

Екінші бағыт – мансаптық кеңес беру қызметін жетілдіру. Жасанды интеллект құралдары түйіндеме әзірлеуге, жұмыс сұхбатына дайындалуға, кәсіби мақсаттарды нақтылауға және жеке даму жоспарын құруға көмектесе алады. Бұл әсіресе еңбек нарығына алғаш рет қадам басатын түлектер үшін пайдалы. Дегенмен, мұндай құралдар маманның кәсіби кеңесін алмастырмауы керек. Оларды студенттің өз мүмкіндіктерін бағалауына және дұрыс шешім қабылдауына көмектесетін қосымша ресурс ретінде қолданған жөн.

Дүниежүзілік экономикалық форумның The Future of Jobs Report 2025 есебінде технологиялық өзгерістердің еңбек нарығындағы дағдыларға қойылатын талаптарға ықпалы

қарастырылады. Есепте жасанды интеллект, үлкен деректер және технологиялық сауаттылықпен байланысты дағдылардың маңызы артып келе жатқаны көрсетілген [3]. Бұл үрдіс жоғары оқу орындарының білім алушыларды еңбек нарығындағы қазіргі талаптарға ғана емес, болашақтағы өзгерістерге де дайындауы қажеттігін аңғартады.

Үшінші бағыт – еңбек нарығындағы үрдістерді талдау. Цифрлық жүйелерде жинақталған ақпаратты өңдеу арқылы жұмыс берушілер сұранысының өзгерісін, жиі кездесетін кәсіби талаптарды және белгілі бір бағыттардағы кадр қажеттілігін зерттеуге болады. Мұндай талдау университеттің мансаптық қолдау қызметтеріне жұмысқа орналастыру іс-шараларын жоспарлауға және студенттерге қажетті дағдыларды алдын ала меңгеруге жағдай жасауға көмектеседі.

Сонымен бірге жасанды интеллектті пайдалануда жауапкершілік қағидаттары сақталуы тиіс. Алгоритмдердің ұсыныстары әрдайым мінсіз бола бермейді: нәтиже қолданылған деректердің сапасына және бағалау өлшемдеріне тәуелді. Сондықтан жұмысқа қабылдау немесе үміткердің кәсіби сәйкестігін бағалау кезінде түлектің жеке ерекшеліктері ескеріліп, түпкілікті шешім адам тарапынан қабылдануы қажет.

3. Түлектерді жұмыспен қамту жүйесін жетілдірудің басым бағыттары

Цифрлық экожүйенің тиімділігі технологиялардың болуымен ғана емес, олардың білім беру ұйымының күнделікті қызметіне қаншалықты кіріктірілгенімен анықталады. Осыған байланысты түлектерді жұмыспен қамту жүйесін жетілдіру бірнеше бағытта жүргізілуі қажет.

Біріншіден, білім алушының кәсіби дамуын жүйелі сүйемелдеу маңызды. Мансаптық қолдау жұмыстары бітіруші курсқа ғана бағытталмай, студент университетке қабылданған кезден басталуы тиіс. Алғашқы кезеңде кәсіби қызығушылықтарды анықтау, кейін практикалық дағдыларды дамыту, ал оқу аяқталуға жақындағанда жұмыс іздеу және сұхбаттан өту дағдыларын қалыптастыру көзделеді. Мұндай сабақтастық білім алушыға өзінің кәсіби траекториясын саналы түрде жоспарлауға мүмкіндік береді.

Екіншіден, жоғары оқу орны мен жұмыс беруші арасындағы серіктестікті нығайту қажет. Жұмыс берушілерді кәсіптік практикаға, кәсіби кездесулерге, білім беру бағдарламаларын талқылауға және студенттердің құзыреттерін бағалауға тарту болашақ мамандардың нақты еңбек жағдайларына бейімделуіне ықпал етеді. Ал цифрлық платформалар бос жұмыс орындары туралы ақпарат алмасуды, практикаға үміткерлерді іріктеуді және түлектердің кәсіби жетістіктерін таныстыруды жеңілдетеді.

Үшіншіден, түлектер туралы деректермен жұмыс істеу мәдениетін қалыптастыру керек. Жұмысқа орналасу көрсеткіштерін есептеумен қатар, түлектің алған мамандығы бойынша еңбек етуі, кәсіби тұрақтылығы және жұмыс берушінің қанағаттануы да назарға алынуы тиіс. Деректерді жинау мен талдау кезінде олардың нақтылығы, құпиялылығы және заңды негізде пайдаланылуы қамтамасыз етілуі қажет.

Төртіншіден, цифрлық және кәсіби құзыреттерді қатар дамыту маңызды. OECD ұйымының OECD Skills Outlook 2023 баяндамасында цифрлық және басқа да дағдылардың өзгермелі еңбек нарығына бейімделудегі рөлі қарастырылады [4]. Осыған сәйкес білім алушылардың технологияларды қолдану қабілетімен қатар, коммуникация, сыни ойлау, ынтымақтастық және үздіксіз білім алу дағдыларын дамыту қажет.

Аталған бағыттарды жүзеге асыруда мансаптық қолдау қызметтері үйлестіруші рөл атқара алады. Олар студенттерге кеңес беру, жұмыс берушілермен байланыс орнату, түлектер туралы ақпаратты талдау және жұмыспен қамту нәтижелерін бағалау жұмыстарын бірізді ұйымдастыруы тиіс. Нәтижесінде цифрлық технологиялар жеке-жеке қолданылатын құралдар жиынтығынан кәсіби дамуды қолдайтын тұтас жүйеге айналады.

Қорытынды

Түлектерді жұмыспен қамту жүйесін жетілдіру – жоғары білім беру ұйымдарының еңбек нарығымен байланысын нығайтуды талап ететін кешенді міндет. Цифрландыру мен жасанды

интеллект осы үдерісті ұйымдастыруға, ақпаратты талдауға және білім алушылардың кәсіби мүмкіндіктерін кеңейтуге жаңа жағдай қалыптастырады.

Цифрлық экожүйе білім алушының кәсіби дамуын жүйелі сүйемелдеуге, университет пен жұмыс беруші арасындағы өзара әрекеттестікті нығайтуға және түлектердің еңбек нарығына бейімделуіне мүмкіндік береді. Оның тиімділігі деректерді сапалы басқаруға, мансаптық қолдау қызметтерінің жүйелілігіне және технологияларды жауапты пайдалануға байланысты.

Осыған орай жоғары оқу орындарына студенттің кәсіби дамуын оқу кезеңінен бастап қолдау, түлектердің жұмысқа орналасу жағдайын тұрақты талдау, жұмыс берушілермен серіктестікті кеңейту және жасанды интеллект құралдарын адам сараптамасымен ұштастыру ұсынылады. Бұл шаралар түлектерді жұмыспен қамту жұмысын жекелеген іс-шаралар деңгейінен жүйелі әрі нәтижеге бағытталған қызмет деңгейіне көтеруге ықпал етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер

Global Education Monitoring Report Team. Global Education Monitoring Report 2023: Technology in Education: A Tool on Whose Terms? – Paris: UNESCO, 2023. – URL: (қаралған күні: 19.10.2026).

Beadle S., Vale P., Mannsberger-Nindl S., Hannah A., Zaidi A., Abdallah C., Kottmann A. Mapping the State of Graduate Tracking Policies and Practices in the EU Member States and EEA Countries: Final Report. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. – DOI: 10.2766/62505.

World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. – Geneva: World Economic Forum, 2025. – URL: (қаралған күні: 19.10.2026).

OECD. OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition. – Paris: OECD Publishing, 2023. – DOI: 10.1787/27452f29-en.

КАРЬЕРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБУЧАЮЩИХСЯ КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Пшембаева Эльмира

магистр образования, старший преподаватель кафедры «Личностное развитие и образование», НАО «Торайгыров университет»

В условиях современных изменений рынка труда профессиональная успешность человека определяется не только уровнем полученного образования и сформированными компетенциями, но и его готовностью к постоянному развитию, освоению новых профессиональных ролей и осознанному построению собственной карьеры. В этой связи особую актуальность приобретает развитие карьерного потенциала обучающихся как важного ресурса их профессионального становления и дальнейшей самореализации.

В рамках диссертационного исследования «Развитие карьерного потенциала обучающихся в процессе непрерывного профессионального образования» карьерный потенциал рассматривается как совокупность внутренних ресурсов личности и механизмов их регуляции, обеспечивающих способность человека к осознанному построению, управлению и реализации собственной карьеры в условиях непрерывного профессионального образования и изменяющейся социально-экономической среды.

В структуре карьерного потенциала нами выделены три взаимосвязанных компонента: мотивационно-ценностный, когнитивный и ресурсный. Они отражают профессиональные мотивы и карьерные ориентации личности, готовность к непрерывному обновлению знаний, адекватную оценку собственных компетенций, а также коммуникативные способности и эмоциональный интеллект, необходимые для эффективного профессионального взаимодействия.

Однако наличие определённых личностных ресурсов ещё не гарантирует их успешной реализации. Обучающемуся необходимы условия, позволяющие осознать собственные профессиональные возможности, определить направления развития и сформировать индивидуальную карьерную стратегию.

С этой целью в рамках исследования нами была разработана модель развития карьерного потенциала обучающихся, включающая методологический, информационно-аналитический, организационно-технологический и оценочно-результативный блоки. Модель предусматривает диагностику карьерного потенциала, организацию целенаправленной развивающей работы и оценку достигнутых результатов.

Практическая реализация модели осуществлялась на уровнях высшего и послевузовского образования. Для обучающихся бакалавриата был внедрён учебный курс «Карьерный коучинг», направленный на осознанное планирование профессиональной траектории и развитие навыков карьерного самоопределения. Для магистрантов и докторантов реализована программа повышения квалификации «Карьерный коучинг» объёмом 72 часа, ориентированная на развитие способности к стратегическому управлению карьерой и расширение профессиональных ресурсов.

В процессе реализации курсов применялись диагностические методики, практические задания, карьерное консультирование и инструменты индивидуального планирования. Разработанные материалы впоследствии были систематизированы в учебном пособии «Карьерный коучинг».

Полученный опыт позволяет говорить о необходимости более широкого подхода к сопровождению карьерного развития обучающихся. Важно не только развивать их внутренние ресурсы, но и создавать возможности для применения этих ресурсов в реальной профессиональной среде.

Именно здесь особое значение приобретает взаимодействие обучающихся, вузов и работодателей.

Для обучающегося важно понимать собственные профессиональные перспективы и возможности карьерного роста. Для вуза – обеспечивать качественную подготовку и сопровождение профессионального становления. Для работодателя – получать специалистов, обладающих не только необходимыми знаниями, но и готовностью к профессиональному развитию.

Таким образом, карьерный потенциал может выступать связующим звеном между индивидуальными возможностями обучающегося, образовательными ресурсами вуза и требованиями рынка труда.

Дополнительные возможности для такого взаимодействия открывают цифровые инструменты. В частности, единая система карьерного сопровождения могла бы объединять результаты диагностики карьерного потенциала, индивидуальные рекомендации по развитию компетенций, информацию о стажировках, образовательных программах и запросах работодателей.

При этом важно, чтобы цифровая поддержка не ограничивалась предоставлением информации о вакансиях, а способствовала осознанному планированию и последовательному развитию карьерного потенциала обучающихся.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что развитие карьерного потенциала обучающихся требует согласованного взаимодействия образовательных организаций, работодателей и самих обучающихся. Именно такое сотрудничество позволяет не только повысить качество профессиональной подготовки, но и создать условия для раскрытия индивидуальных возможностей личности. В конечном итоге важно не просто подготовить выпускника к выходу на рынок труда, а сформировать у него готовность самостоятельно определять направления своего профессионального развития, реализовывать карьерные цели и сохранять востребованность в условиях постоянных изменений.

ЖОО ТҮЛЕГІНІҢ КӘСІБИ ҚАЛЫПТАСУЫ: ЕҢБЕК НАРЫҒЫНА БЕЙІМДЕЛУ ЖӘНЕ МАНСАПТЫҚ ӨСУ ТӘЖІРИБЕСІ

Бастар Бақберген, Нурланбек Жансая, Ермакова Арайлым, Алиқұл Айдын, Асан Арсен,
Тойшы Амина

Өзбекәлі Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті, Шымкент, Қазақстан

Аңдатпа. Мақалада жоғары оқу орны түлектерінің кәсіби қалыптасуы, еңбек нарығына бейімделуі және мансаптық дамуы мәселелері қарастырылады. Университеттен кәсіби қызметке өту кезеңінде жас педагогтер кездесетін қиындықтардың бірі ретінде мектеп құжаттамасын жүргізу мәселесіне назар аударылады. Түлектердің тәжірибесі негізінде университет оқытушыларының кәсіби қолдауы мен жоғары оқу орны және мектеп арасындағы байланыстың маңызы талданады. Жас мамандардың кәсіби бейімделуін жетілдіруге бағытталған ұсыныстар беріледі.

Түйін сөздер: жоғары оқу орны түлегі, кәсіби қалыптасу, еңбек нарығы, жас педагог, мектеп құжаттамасы, кәсіби қолдау, мансаптық даму.

Кіріспе

Жоғары оқу орнын аяқтап, еңбек жолын бастау – жас маманның кәсіби қалыптасуындағы маңызды кезең. Бұл уақытта түлек университетте меңгерген теориялық білімін нақты жұмыс жағдайында қолдануға, кәсіби міндеттерді өз бетінше орындауға және жаңа еңбек ортасының талаптарына бейімделуге үйренеді. Әсіресе педагогикалық мамандық түлектері үшін бұл кезеңнің маңызы ерекше, өйткені мұғалімнің қызметі сабақ өткізумен ғана шектелмейді. Ол оқу үдерісін жоспарлауды, білім алушылардың жетістіктерін бағалауды, мектеп құжаттамасын жүргізуді және әріптестермен кәсіби қарым-қатынас орнатуды да қамтиды.

Университетте алынған білім болашақ маманның кәсіби дамуына негіз қалайды. Алайда нақты жұмыс орнында кездесетін күнделікті міндеттерді орындау барысында қосымша тәжірибе мен әдістемелік қолдаудың қажеттілігі туындайды. Мысалы, мектептегі құжаттаманы рәсімдеу, оқу үдерісіне қатысты ақпаратты жүйелеу және ішкі жұмыс тәртібін меңгеру жас педагогтен мұқияттылықты, жауапкершілікті және тәжірибелік дағдыларды талап етеді.

2026 жылғы 15 қазанда өткен «Кәсіби және мансаптық дамудың цифрлық экожүйесі» тақырыбындағы дөңгелек үстелде Өзбекәлі Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университетінің түлектері еңбек жолының алғашқы кезеңінде мектеп құжаттамасын жүргізуде қиындықтар кездесетінін және осындай жағдайда университет оқытушыларының кәсіби қолдауы маңызды екенін жеткізді. Бұл пікірлер жас мамандардың кәсіби бейімделуін жетілдіруде университет пен жұмыс беруші арасындағы байланыстың маңызын көрсетеді.

Мақаланың мақсаты – университет түлектерінің кәсіби қалыптасу тәжірибесін талдау, еңбек жолының алғашқы кезеңінде кездесетін қиындықтарды сипаттау және жас педагогтерге көрсетілетін кәсіби қолдауды жетілдіру жолдарын ұсыну.

1. Университеттен еңбек нарығына өту: кәсіби бейімделудің ерекшеліктері

Жас маманның кәсіби бейімделуі – университетте алған білімін еңбек жағдайында қолдану, жаңа міндеттерді меңгеру және кәсіби ортаға кірігу үдерісі. Бұл кезеңде түлек өзінің кәсіби білімін нақты жұмыс талаптарымен ұштастырып, күнделікті қызмет барысында туындайтын мәселелерді шешуге үйренеді.

Педагогикалық қызметте кәсіби бейімделудің маңызды құрамдастарының бірі – мектептің ішкі жұмыс тәртібін меңгеру. Жас мұғалім сабақ жоспарларын әзірлеумен қатар, оқу үдерісіне қатысты құжаттарды толтырады, оқушылардың оқу жетістіктерін тіркейді, қажетті есептерді дайындайды және мектептің ақпараттық жүйелерін қолданады. Бұл міндеттерді дұрыс орындау педагогикалық жұмыстың жүйелілігін қамтамасыз етеді.

Университет түлектері атап өткен мектеп құжаттамасын жүргізудегі қиындықтар теориялық даярлық пен жұмыс орнындағы нақты міндеттер арасында қосымша үйренуді қажет ететін тұстар бар екенін көрсетеді. Мұндай қиындықты жас маманның кәсіби қабілетінің жеткіліксіздігі ретінде ғана бағалауға болмайды. Ол жаңа ортаға бейімделу, ұйымның ішкі талаптарын түсіну және практикалық дағдыларды қалыптастыру үдерісінің бір бөлігі болуы мүмкін.

Мысалы, жас педагог құжаттаманы толтырудың жалпы қағидаларын білсе де, нақты мектепте қолданылатын үлгілерді, ақпарат енгізу тәртібін, есеп беру мерзімдерін және жауапты тұлғалармен өзара әрекеттесу жолдарын қосымша меңгеруі қажет. Сондықтан жұмысқа кіріскен алғашқы кезеңде тәжірибелі әріптестің түсіндіруі мен нақты мысалдар негізінде үйретуі маңызды.

OECD ұйымының *A Flying Start: Improving Initial Teacher Preparation Systems* есебінде мұғалімдерді даярлау кезінде теория мен практиканың сабақтастығын қамтамасыз ету, жаңадан келген педагогтерге қажеттілігіне сәйкес қолдау көрсету және кәсіби қызметтің алғашқы кезеңіндегі тәлімгерлікті дамыту мәселелері қарастырылады [1]. Бұл тұжырымдар жас маманның университеттен жұмыс орнына өтуі бір реттік өзгеріс емес, жүйелі қолдауды қажет ететін кәсіби даму кезеңі екенін көрсетеді.

Демек, түлектің кәсіби қалыптасуы диплом алумен аяқталмайды. Ол еңбек қызметінің алғашқы жылдарында тәжірибе жинақтау, кәсіби міндеттерді меңгеру және өз әрекеттеріне талдау жасау арқылы жалғасады.

2. Университет оқытушыларының кәсіби қолдауы және тәжірибелік сабақтастық

Жас маманның еңбек жолының алғашқы кезеңінде университет оқытушыларының қолдауы оның кәсіби сенімділігін арттыруға және кездесетін қиындықтарды тиімді шешуге көмектеседі. Мұндай қолдау түлекке бұрын меңгерген білімін қайта қолдануға, практикалық сұрақтарға жауап табуға және кәсіби даму бағыттарын анықтауға мүмкіндік береді.

Университет пен түлек арасындағы байланысты оқу аяқталғаннан кейін де сақтау маңызды. Егер жас педагог мектеп құжаттамасын жүргізу, оқу үдерісін жоспарлау немесе әдістемелік материалдарды әзірлеу барысында қиындыққа кездессе, университеттің тиісті кафедраларына немесе бұрынғы оқытушыларына жүгінуі пайдалы болуы мүмкін. Бұл өзара әрекеттестік түлектің кәсіби мәселелерін шешуге көмектесумен қатар, университетке білім беру бағдарламаларының практикалық қырларын жетілдіру үшін кері байланыс алуға жағдай жасайды.

Кәсіби қолдауды бірнеше бағытта ұйымдастыруға болады. Біріншіден, университет түлектеріне арналған әдістемелік кеңестер мен консультациялар өткізу. Екіншіден, мектеп құжаттамасын жүргізу, сабақ жоспарлау және оқу нәтижелерін бағалау бойынша практикалық нұсқаулықтар әзірлеу.

Үшіншіден, тәжірибелі мұғалімдер мен университет оқытушыларының қатысуымен кәсіби кездесулер өткізіп, түлектердің сұрақтарын талқылау.

Мұндай жұмыстардың тиімді болуы үшін қолдау нақты қажеттіліктерге бағытталуы тиіс. Мысалы, мектеп құжаттамасын жүргізуде қиындық көріп жүрген түлекке жалпы теориялық дәріс өткізуден гөрі, құжат үлгілерін көрсету, толтыру тәртібін түсіндіру және нақты жағдайларды бірге талдау пайдалырақ болуы мүмкін.

OECD зерттеуінде жаңадан жұмысқа кіріскен мұғалімдерге тәлімгерлік көрсету, тәжірибелі әріптестермен бірлесіп жұмыс істеу және кәсіби кері байланыс алу олардың еңбек ортасына бейімделуіне көмектесетін тәсілдер ретінде сипатталады [2]. Мұндай қолдау

мұғалімнің кәсіби тәжірибесін дамытуға және өз қызметіне сенімділігін арттыруға бағытталады.

Сонымен қатар кәсіби қолдауды тек университетпен шектемей, мектептің өзінде де ұйымдастыру қажет. Тәжірибелі мұғалімнің тәлімгер болуы, жаңа қызметкерге ішкі жұмыс тәртібін түсіндіруі және құжаттаманы жүргізу бойынша бағыт беруі жас педагогтің бейімделуін жеңілдетеді. Осылайша, университет пен мектептің өзара байланысы түлектің кәсіби дамуындағы сабақтастықты қамтамасыз етеді.

3. Кәсіби тәжірибеден мансаптық өсуге дейін

Жас маманның кәсіби қалыптасуы бастапқы міндеттерді меңгерумен шектелмейді. Уақыт өте келе педагогтің кәсіби тәжірибесі жинақталып, оқу үдерісін жоспарлау, оқушылардың қажеттіліктерін ескеру, әдістемелік шешімдер қабылдау және әріптестермен ынтымақтасу қабілеттері дамиды. Бұл үдеріс мансаптық өсуге негіз қалайды.

Мансаптық даму үшін жас педагог өзінің кәсіби жетістіктері мен қиындықтарын жүйелі талдап отыруы керек. Мысалы, белгілі бір құжатты толтыру кезінде кездескен мәселені шешу жолын меңгергеннен кейін, сол тәжірибені болашақта тиімді қолдануға болады. Сол сияқты сабақ өткізу тәжірибесін талдау педагогке өзінің әдістемелік тәсілдерін жетілдіруге және кәсіби мақсаттарын нақтылауға көмектеседі.

Кәсіби дамуды қолдаудың маңызды бағыты – түлектердің тәжірибе алмасуына жағдай жасау. Университет түлектерінің кездесулері, әдістемелік семинарлар және кәсіби қауымдастықтар жас мамандарға өзара тәжірибе бөлісуге мүмкіндік береді. Мұндай ортада түлектер ортақ мәселелерді талқылап, тиімді шешімдермен танысып, кәсіби байланыстарын кеңейте алады.

Цифрлық ресурстарды да осы мақсатта пайдалануға болады. Онлайн кеңестер, электрондық әдістемелік материалдар және кәсіби тәжірибе алмасу алаңдары түлектердің қажетті ақпаратқа қол жеткізуін жеңілдетеді. Алайда цифрлық құралдар тікелей кәсіби қарым-қатынас пен тәжірибелі маманның көмегін толық алмастырмайды. Олар қолдаудың қолжетімділігін арттыратын қосымша тетік ретінде қарастырылуы керек.

Осы бағытта жоғары оқу орындарына түлектермен тұрақты кері байланыс орнату, алғашқы еңбек жылдарындағы қиындықтарды зерттеу және алынған мәліметтерді педагогтерді даярлау бағдарламаларын жетілдіру үшін пайдалану ұсынылады. Мектептерге жас мамандарға тәлімгер бекіту, ішкі құжаттаманы жүргізу бойынша кіріспе нұсқаулық өткізу және кәсіби даму жоспарын әзірлеуге көмектесу маңызды.

Түлектердің тәжірибесі университет үшін де құнды ақпарат көзі болып табылады. Жас мамандардан алынған кері байланыс педагогикалық практиканың мазмұнын нақтылауға, оқу барысында практикалық тапсырмалардың үлесін арттыруға және кәсіби ортада жиі кездесетін міндеттерді даярлық үдерісіне енгізуге мүмкіндік береді.

Қорытынды

Жоғары оқу орны түлектерінің кәсіби қалыптасуы – теориялық білімді тәжірибеде қолдануды, жаңа еңбек ортасына бейімделуді және кәсіби құзыреттерді біртіндеп дамытуды қамтитын үдеріс. Педагогикалық қызметтің алғашқы кезеңінде мектеп құжаттамасын жүргізу сияқты күнделікті міндеттер жас мамандар үшін қосымша үйренуді қажет етуі мүмкін.

Университет түлектерінің тәжірибесі кәсіби бейімделу барысында университет оқытушыларының қолдауы маңызды екенін көрсетеді. Мұндай қолдау әдістемелік кеңес беру, практикалық нұсқаулықтар әзірлеу, тәжірибе алмасу кездесулерін ұйымдастыру және түлектермен тұрақты байланыс орнату арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Жас мамандарды қолдау университеттің ғана емес, жұмыс беруші білім беру ұйымдарының да ортақ міндеті болуы тиіс. Тәлімгерлік, кәсіби кері байланыс және жүйелі тәжірибе алмасу түлектің жұмыс міндеттерін меңгеруіне, кәсіби сенімділігін арттыруына және мансаптық өсуіне ықпал етеді.

Қорытындылай келе, университет, мектеп және түлек арасындағы сабақтастықты нығайту педагог кадрларды даярлау сапасын арттырудың маңызды шарты болып табылады. Түлектердің нақты тәжірибесін оқу үдерісін жетілдіруде пайдалану жоғары білім мен еңбек нарығы арасындағы байланысты нығайтып, жас мамандардың кәсіби дамуына қолайлы жағдай қалыптастырады.

Пайдаланылған әдебиеттер

OECD. A Flying Start: Improving Initial Teacher Preparation Systems. – Paris: OECD Publishing, 2019. – 168 p. – DOI: .

OECD. Teachers Getting the Best out of Their Students: From Primary to Upper Secondary Education. – Paris: OECD Publishing, 2021. – URL: .

European Commission/EACEA/Eurydice. Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. – URL: .

OECD. Raising the Quality of Initial Teacher Education and Support for Early Career Teachers in Kazakhstan. – OECD Education Policy Perspectives, No. 25. – Paris: OECD Publishing, 2020.

БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТИҢ КӘСІБИ ДАЙЫНДЫҒЫ: ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ПРАКТИКАДАН ЕҢБЕК НАРЫҒЫНА ДЕЙІН

Ердеш Заңғар, Тұрғанбек Ақниет, Байрамова Нурхаят, Тұран Өсер

*Өзбекәлі Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті,
Шымкент, Қазақстан*

Аңдатпа. Мақалада болашақ педагогтердің кәсіби даярлығын жетілдіруде педагогикалық практиканың және еңбек нарығындағы бос жұмыс орындары туралы ақпараттың қолжетімділігінің маңызы қарастырылады. Педагогикалық практика студенттің теориялық білімін нақты білім беру жағдайында қолдануына, кәсіби дағдыларын дамытуына және мұғалімдік қызметтің ерекшеліктерін түсінуіне мүмкіндік беретін кезең ретінде талданады. Сонымен қатар жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы ақпаратты уақытылы алу мен мансаптық бағдар берудің рөлі сипатталады. Жоғары оқу орындары, практика базалары және жұмыс берушілер арасындағы ынтымақтастықты жетілдіруге бағытталған ұсыныстар беріледі.

Түйін сөздер: болашақ педагог, педагогикалық практика, кәсіби даярлық, еңбек нарығы, бос жұмыс орындары, мансаптық бағдар, жұмысқа орналасу.

Кіріспе

Болашақ педагогтерді сапалы даярлау – білім беру жүйесінің тұрақты дамуы мен білім сапасын қамтамасыз етудің маңызды шарттарының бірі. Қазіргі мектеп мұғалімнен пәндік білімді ғана емес, оқу үдерісін ұйымдастыру, білім алушылардың ерекшеліктерін ескеру, заманауи оқыту әдістерін қолдану және кәсіби міндеттерді жауапкершілікпен орындау қабілеттерін де талап етеді. Сондықтан жоғары оқу орнындағы теориялық даярлық практикалық тәжірибемен және еңбек нарығы туралы ақпаратпен ұштасуы қажет.

Студенттің кәсіби қалыптасуындағы маңызды кезеңдердің бірі – педагогикалық практика. Практика барысында болашақ мұғалім мектептің жұмыс тәртібімен танысып, сабақ жоспарлайды, оқыту әдістерін қолданады және тәжірибелі педагогтердің жұмысын бақылайды. Бұл тәжірибе оған университетте меңгерген білімін нақты жағдайда тексеруге, өз мүмкіндіктерін бағалауға және кәсіби даму бағыттарын анықтауға көмектеседі.

Сонымен қатар кәсіби даярлықтың нәтижесі студенттің еңбек нарығына қаншалықты дайын екенімен де байланысты. Бос жұмыс орындары туралы ақпараттың қолжетімді болуы, жұмыс берушілердің талаптарын түсіну және жұмысқа орналасу тәртібін алдын ала білу түлектің кәсіби жолын жоспарлауына мүмкіндік береді. Егер студент оқу кезінде еңбек нарығындағы мүмкіндіктер туралы ақпарат алып отырса, ол өз құзыреттерін дамытуға және болашақ жұмыс орнын саналы тандауға дайындала алады.

Мақаланың мақсаты – болашақ педагогтің кәсіби даярлығында педагогикалық практиканың және бос жұмыс орындары туралы ақпараттың рөлін талдау, сондай-ақ студенттердің еңбек нарығына бейімделуін жақсарту жолдарын ұсыну.

1. Педагогикалық практика – кәсіби құзыреттерді қалыптастыру кезеңі

Педагогикалық практика болашақ мұғалімнің кәсіби даярлығын теориялық білімнен нақты педагогикалық әрекетке көшіруге мүмкіндік береді. Университетте студент педагогика, психология, пәнді оқыту әдістемесі және білім беруді бағалау негіздерін меңгереді. Ал практика кезінде осы білімді сыныптағы нақты жағдайларға бейімдеп қолдануды үйренеді.

Практиканың негізгі міндеттеріне сабақ жоспарлау, оқу мақсаттарын анықтау, оқыту әдістерін тандау, оқушылардың білімін бағалау және сыныптағы өзара әрекеттестікті ұйымдастыру жатады. Мысалы, химия-биология бағытындағы студент зертханалық жұмысты қауіпсіз ұйымдастыруды және күрделі ғылыми ұғымдарды оқушының жас ерекшелігіне сай

түсіндіруді тәжірибе жүзінде меңгереді. Тарих-дінтану бағытындағы болашақ педагог тарихи деректерді талдауға, оқушылардың сыни ойлауын дамытуға және пікірталас мәдениетін қалыптастыруға үйренеді. Әлеуметтік педагогика бағытындағы студент балалардың әлеуметтік қажеттіліктерін түсіну, қолдау жұмыстарын жоспарлау және білім беру ұйымындағы мамандармен ынтымақтасу тәжірибесін жинақтайды.

OECD ұйымының *A Flying Start: Improving Initial Teacher Preparation Systems* есебінде мұғалімдерді даярлау жүйесінде теориялық білім мен практикалық дағдыларды өзара байланыстырудың маңызы атап көрсетілген [1]. Есепте болашақ мұғалімнің кәсіби дамуы бір кезеңмен шектелмейтіні, бастапқы даярлық пен кейінгі кәсіби қолдаудың сабақтастығы қажет екені қарастырылады.

Практиканың нәтижелілігі оның ұзақтығына ғана емес, ұйымдастырылу сапасына да байланысты. Студентке сабақ өткізу мүмкіндігін беру жеткіліксіз; оған тәжірибелі педагогтің бақылауы, нақты кері байланысы және өз жұмысын талдауға арналған уақыт қажет. Сабақтан кейінгі талдау барысында студент оқушылардың оқу мақсатына жету деңгейін, қолданған әдістерінің тиімділігін және келесі сабақта нені жақсарту керектігін анықтай алады.

Осы тұрғыдан педагогикалық практика болашақ мұғалімнің кәсіби сенімділігін арттыратын және мектеп жұмысының шынайы талаптарын түсінуге мүмкіндік беретін тәжірибелік орта болып табылады. Ол студентке мамандықтың күнделікті міндеттерімен танысып қана қоймай, өзінің кәсіби қызығушылығы мен даму қажеттіліктерін бағалауға да көмектеседі.

2. Бос жұмыс орындары туралы ақпараттың қолжетімділігі және мансаптық бағдар

Болашақ педагогтің кәсіби даярлығы еңбек нарығындағы нақты мүмкіндіктер туралы хабардар болуымен толықтырылады. Студент бос жұмыс орындарының қайда жарияланатынын, жұмыс берушілердің қандай талаптар қоятынын және жұмысқа орналасу үшін қандай құжаттар қажет болатынын білуі керек. Мұндай ақпаратты оқу барысында алу түлектің еңбек нарығына бейімделуін жеңілдетеді.

Бос жұмыс орындары туралы ақпараттың қолжетімділігі бірнеше міндетті шешуге көмектеседі. Біріншіден, студент өз мамандығына сәйкес келетін жұмыс орындарын ертерек анықтай алады. Екіншіден, жұмыс берушілер талап ететін кәсіби дағдыларды біліп, оларды практика кезінде дамытуға мүмкіндік алады. Үшіншіден, еңбек нарығындағы сұранысты ескере отырып, кәсіби даму жоспарын құра алады.

Мысалы, мектептегі бос орынға қойылатын талаптарды зерттеген студент өзінің пәндік білімін, цифрлық сауаттылығын, сабақ жоспарлау дағдыларын және оқушылармен қарым-қатынас орнату қабілетін бағалай алады. Егер белгілі бір құзыреттілікті дамыту қажеттілігі анықталса, ол практика кезінде осы бағытқа көбірек назар аударып, университет оқытушысынан немесе практика жетекшісінен кеңес сұрай алады.

Халықаралық еңбек ұйымының *Global Employment Trends for Youth 2022* есебінде жастардың еңбек нарығына өтуі, жұмысқа орналасу мүмкіндіктері және жастардың кәсіби болашағына әсер ететін факторлар талданады [2]. Бұл мәселе болашақ педагогтер үшін де маңызды: жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін білу кәсіби біліммен қатар, ақпарат іздеу және мансаптық шешім қабылдау дағдыларын дамытуды талап етеді.

Жоғары оқу орындарының мансаптық қолдау қызметтері бос жұмыс орындары туралы ақпаратты жинақтап, студенттерге жүйелі түрде ұсынуға көмектесе алады. Бұл жұмысқа білім беру ұйымдарының ұсыныстарын, бос орындар жәрмеңкелерін, жұмыс берушілермен кездесулерді және электрондық ақпараттық платформаларды пайдалану кіреді. Ақпараттың өзектілігі мен сенімділігіне назар аудару қажет: бос орынның жарияланған күні, жұмыс орны, талаптар, өтініш беру тәртібі және байланыс деректері нақты көрсетілгені жөн.

Еуропалық комиссияның *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being* есебінде педагог мамандығының мансаптық дамуы, кәсіби қолдау және еңбек жағдайлары

мәселелері қарастырылады [3]. Бұл бағыттар педагог мамандығына қызығушылықты қалыптастыруда және мұғалімдердің кәсіби дамуына жағдай жасауда жұмысқа орналасу мүмкіндіктері мен еңбек жағдайлары туралы ақпараттың маңызын көрсетеді.

Осылайша, мансаптық бағдар студентке бос жұмыс орнын табуға ғана емес, өзінің кәсіби мүмкіндіктерін еңбек нарығының талаптарымен салыстыруға және қажетті дағдыларын мақсатты түрде дамытуға мүмкіндік береді.

3. Педагогикалық практика мен еңбек нарығы арасындағы сабақтастық

Болашақ педагогті еңбек нарығына даярлау үшін педагогикалық практика мен мансаптық бағдар беру жұмыстары өзара байланысты ұйымдастырылуы қажет. Егер практика студенттің кәсіби құзыреттерін дамытуға бағытталса, бос жұмыс орындары туралы ақпарат осы құзыреттердің еңбек нарығындағы қажеттілігін түсінуге көмектеседі.

Мұндай сабақтастықты қалыптастыруда үш тараптың – жоғары оқу орнының, практика базасының және жұмыс берушінің – ынтымақтастығы маңызды. Университет студенттің теориялық және әдістемелік даярлығын қамтамасыз етеді. Мектеп практикалық тәжірибе жинауға жағдай жасап, болашақ мұғалімнің нақты кәсіби міндеттермен танысуына мүмкіндік береді. Ал жұмыс беруші еңбек нарығындағы талаптар мен бос орындарға қойылатын шарттар туралы ақпарат береді.

OECD-нің Қазақстандағы бастапқы мұғалім даярлығы мен еңбек жолын жаңа бастаған педагогтерді қолдау туралы талдауында жоғары оқу орындары мен мектептер арасындағы ынтымақтастықты тереңдету, практика базаларында тәлімгерлік қолдауды жетілдіру және теория мен тәжірибенің байланысын күшейту қажеттігі көрсетілген [4]. Бұл ұсынымдар педагогикалық практиканы тек оқу жоспарының міндетті бөлігі ретінде емес, кәсіби даярлық пен жұмысқа орналасу арасындағы байланысты қалыптастыратын тетік ретінде қарастыруға негіз болады.

Практиканы еңбек нарығымен байланыстыру үшін студенттерді оқу кезінде бос жұмыс орындарының талаптарымен таныстыру, жұмыс берушілердің қатысуымен кәсіби кездесулер өткізу және практика нәтижелерін талдау кезінде нақты кәсіби құзыреттерге назар аудару ұсынылады. Мысалы, студент практика барысында сабақ жоспарлау, оқушылардың білімін бағалау және цифрлық құралдарды пайдалану дағдыларын дамытса, бұл тәжірибесін түйіндемесінде және кәсіби портфолиосында көрсете алады.

Сонымен қатар студенттерге жұмыс іздеу стратегиясын үйрету қажет. Оған түйіндеме дайындау, жұмыс берушіге өтініш жолдау, әңгімелесуге дайындалу және кәсіби жетістіктерін таныстыру кіреді. Мұндай жұмыстар студенттің өз мүмкіндіктерін нақты көрсетуіне және жұмысқа орналасу үдерісіне сенімді қатысуына көмектеседі.

Жоғары оқу орындары педагогикалық практика нәтижелері мен жұмыс берушілердің пікірлерін жинақтап, оларды білім беру бағдарламаларын жетілдіруде пайдалана алады. Бұл болашақ педагогтерді даярлау мазмұнын еңбек нарығының өзгеріп отыратын талаптарына сәйкестендіруге мүмкіндік береді.

Қорытынды

Болашақ педагогтің кәсіби даярлығы теориялық білім, педагогикалық практика және еңбек нарығы туралы ақпараттың өзара байланысына негізделуі тиіс. Педагогикалық практика студентке кәсіби құзыреттерін нақты жағдайда дамытуға мүмкіндік берсе, бос жұмыс орындары туралы ақпарат оның кәсіби мүмкіндіктерін бағалап, мансаптық бағытын жоспарлауына көмектеседі.

Осы үдерістердің тиімділігін арттыру үшін жоғары оқу орындарына педагогикалық практиканың мазмұнын жетілдіру, практика жетекшілерінің кері байланысын жүйелеу, студенттерді бос жұмыс орындары туралы өзекті ақпаратпен қамтамасыз ету және жұмыс берушілермен тұрақты байланыс орнату ұсынылады. Сонымен қатар түйіндеме әзірлеу, кәсіби

портфолио қалыптастыру және жұмыс сұхбатына дайындалу бойынша практикалық сабақтар ұйымдастыру маңызды.

Қорытындылай келе, педагогикалық практика мен мансаптық бағдар беру жұмыстарының сабақтастығы болашақ мұғалімнің еңбек нарығына дайын болуына ықпал етеді. Университет, мектеп және жұмыс беруші арасындағы ынтымақтастықты дамыту арқылы студенттің кәсіби қалыптасуына, жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін түсінуіне және үздіксіз кәсіби дамуына қолайлы жағдай жасауға болады.

Пайдаланылған әдебиеттер

OECD. *A Flying Start: Improving Initial Teacher Preparation Systems*. – Paris: OECD Publishing, 2019. – 168 p. – DOI: .

International Labour Organization. *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in Transforming Futures for Young People*. – Geneva: ILO, 2022. – URL: (қаралған күні: 19.10.2026).

European Commission/EACEA/Eurydice. *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being*. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. – URL: (қаралған күні: 19.10.2026).

OECD. *Raising the Quality of Initial Teacher Education and Support for Early Career Teachers in Kazakhstan*. – OECD Education Policy Perspectives, No. 25. – Paris: OECD Publishing, 2020.

ҚАЗІРГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНА ҚАЖЕТТІ ПЕДАГОГ: ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ТАЛАПТАРЫ МЕН КҮТУЛЕРІ

¹Тастанбеков Нургали Акимбаевич, ²Қожантаев Жансейт Нұрсейтұлы,

³Таласбек Айман Әділбекқызы

¹*Zerdeli International School*, ²*«Зерделі – Абадан» мектеб*, ³*«Söile» логопедиялық орталығы*,
Шымкент, Қазақстан

Аңдатпа. Мақалада қазіргі білім беру ұйымдарында педагог мамандарға қойылатын кәсіби талаптар мен жұмыс берушілердің күтулері қарастырылады. Жас мамандардың оқушылармен және ата-аналармен қарым-қатынас орнатудағы қиындықтары, кәсіби жауапкершілікті қабылдауы және практикалық даярлығы талданады. Сонымен қатар ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалармен жұмыс істеу үшін болашақ педагогтерге инклюзивті білім беру бойынша қосымша білім мен арнайы құзыреттердің қажеттілігі негізделеді. Жоғары оқу орындары мен білім беру ұйымдарының ынтымақтастығын нығайтуға бағытталған ұсыныстар беріледі.

Түйін сөздер: педагогтің кәсіби құзыреттілігі, жас маман, жұмыс беруші, педагогикалық практика, ата-аналармен ынтымақтастық, инклюзивті білім беру, кәсіби жауапкершілік.

Кіріспе

Қазіргі білім беру жүйесінде педагогтің рөлі пәндік білімді жеткізумен шектелмейді. Мұғалім оқушының тұлғалық дамуына ықпал етеді, оның оқу жетістіктерін бағалайды, ата-аналармен байланыс орнатады және білім беру ұйымындағы кәсіби міндеттерді жауапкершілікпен атқарады. Сондықтан бүгінгі мектептер мен білім беру орталықтарына пәнін жақсы меңгерген маманмен қатар, түрлі педагогикалық жағдайларда дұрыс шешім қабылдай алатын, тиімді қарым-қатынас орнататын және әр баланың қажеттілігін ескеретін педагог қажет.

Жоғары оқу орындарында болашақ мұғалімдер теориялық білім мен әдістемелік даярлық алады. Алайда оқу орнында меңгерілген білімді нақты кәсіби ортада қолдану кезінде белгілі бір қиындықтар туындауы мүмкін. Әсіресе алғашқы еңбек жолын бастаған педагогтер үшін сыныпты басқару, оқушылардың мінез-құлқына жауап беру, ата-аналардың сұрақтары мен талаптарына кәсіби тұрғыдан жауап беру және өз шешімдерінің салдарын бағалау маңызды міндеттерге айналады.

2026 жылғы 15 қазанда өткен «Кәсіби және мансаптық дамудың цифрлық экожүйесі» тақырыбындағы дөңгелек үстелде жұмыс берушілер осы мәселелерге назар аударды. *Zerdeli International School* директоры Тастанбеков Нургали Акимбаевич, «Зерделі – Абадан» мектебінің ҰБТ бөлімінің атқарушы директоры Қожантаев Жансейт Нұрсейтұлы және «Söile» логопедиялық орталығының басшысы Таласбек Айман Әділбекқызы жас мамандардың кәсіби ортаға бейімделуі мен практикалық құзыреттерін дамыту мәселелерін көтерді.

Мақаланың мақсаты – жұмыс берушілердің пікірлері негізінде қазіргі педагогке қажетті кәсіби және тұлғалық құзыреттерді талдау, жас мамандарды даярлау сапасын арттыруға бағытталған ұсыныстар әзірлеу.

1. Жас педагогтің кәсіби даярлығы және еңбек ортасына бейімделуі

Білім беру ұйымдарына жұмысқа қабылданатын жас маманнан пәндік біліммен қатар, педагогикалық жағдайларды басқару, оқушымен тіл табысу, оқу үдерісін ұйымдастыру және кәсіби шешім қабылдау қабілеттері күтіледі. Теориялық білім педагогтің қызметіне негіз болғанымен, оны нақты жағдайда қолдана білу тәжірибе мен жүйелі кәсіби қолдауды қажет етеді.

Дөңгелек үстел барысында жұмыс берушілер жас мамандардың ата-аналармен және оқушылармен қарым-қатынас орнатуда, кәсіби қорқыныш пен жауапкершілікті еңсеруде қиындықтарға кездесетінін атап өтті. Бұл мәселе педагог даярлау барысында кәсіби коммуникация мен практикалық әрекеттерді дамытуға көбірек көңіл бөлу қажеттігін көрсетеді.

Мысалы, ата-ана баласының оқу нәтижесіне қатысты сұрақ қойған кезде педагог мәселені эмоцияға берілмей, нақты деректерге сүйене отырып түсіндіре білуі керек. Ол оқушының жетістігі мен қиындықтарын объективті сипаттап, ата-анамен бірлескен әрекет жоспарын ұсынуы қажет. Мұндай жағдайда кәсіби қарым-қатынас орнату, белсенді тыңдау, түсінікті тілде сөйлесу және өз пікірін дәлелдеу дағдылары маңызды рөл атқарады.

Оқушылармен жұмыс барысында да педагогтің кәсіби ұстанымы айқын көрінеді. Өртүрлі мінез-құлық ерекшеліктері бар балалармен жұмыс істеу мұғалімнен сабырлылықты, әділдікті, сыныптағы өзара сыйластықты қалыптастыруды және оқу үдерісін тиімді ұйымдастыруды талап етеді. Жас маман күтпеген жағдайға тап болғанда, оны тек тәртіп бұзушылық ретінде қабылдамай, оның себептерін түсінуге және педагогикалық тұрғыдан орынды шешім қабылдауға үйренуі қажет.

OECD ұйымының TALIS зерттеулерінде сыныпты басқару, оқушылардың мінез-құлқымен жұмыс істеу және әріптестерден кәсіби кері байланыс алу мұғалімдердің кәсіби дамуы үшін маңызды бағыттар ретінде қарастырылады [1]. Бұл деректер педагогтің практикалық даярлығы жұмысқа кіріскенге дейінгі біліммен шектелмей, еңбек қызметі барысында да жалғасуы керек екенін көрсетеді.

Осыған байланысты жоғары оқу орындарында болашақ мұғалімдерді кәсіби жағдайларға дайындау үшін рөлдік ойындар, педагогикалық жағдаяттарды талдау, ата-аналармен әңгімелесу үлгілерін пысықтау және сабақ өткізу тәжірибесін талқылау әдістерін кеңінен қолданған жөн. Мұндай жұмыстар студенттерге кәсіби ортада кездесетін қиындықтарды алдын ала түсінуге және өз әрекеттеріне сенімділігін арттыруға көмектеседі.

2. Инклюзивті білім беру және арнайы педагогикалық құзыреттер

Қазіргі білім беру ұйымдарының маңызды міндеттерінің бірі – әр баланың білім алуына жағдай жасау. Бұл міндет ерекше білім беру қажеттіліктері бар балаларды оқыту кезінде педагогтің арнайы білімі мен кәсіби дайындығына қойылатын талаптарды арттырады.

Дөңгелек үстелде «Söile» логопедиялық орталығының басшысы Таласбек Айман Әділбекқызы ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалармен жұмыс істеу үшін болашақ педагогтерге инклюзивті білім беру бойынша қосымша білім мен арнайы құзыреттер қажет екенін атап өтті. Бұл пікір педагог даярлау бағдарламаларында инклюзивті тәжірибеге және баланың жеке қажеттіліктерін ескеруге ерекше назар аудару керектігін көрсетеді.

Инклюзивті ортада педагог баланың мүмкіндіктерін, даму ерекшеліктерін және оқу қажеттіліктерін ескере отырып, оқыту тәсілдерін бейімдей білуі қажет. Мысалы, кейбір оқушыларға тапсырманы орындауға қосымша уақыт, нұсқаулықты түсінікті әрі қысқа түрде беру немесе көрнекі материалдарды қолдану қажет болуы мүмкін. Мұндай бейімдеу оқу мақсатын төмендетуді емес, баланың оқу үдерісіне қатысуына қолайлы жағдай жасауды көздейді.

ЮНЕСКО-ның *Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and Education: All Means All* баяндамасында барлық педагогтің әртүрлі қажеттіліктері бар оқушыларды оқытуға дайын болуы инклюзивті білім берудің негізгі шарттарының бірі ретінде көрсетілген [2]. Есепте мұғалімдерді даярлау бағдарламалары оқыту әдістерін бейімдеу, сыныпты басқару, ата-аналармен және басқа мамандармен ынтымақтастық орнату мәселелерін қамтуы қажеттігі атап өтіледі.

Инклюзивті білім беру жағдайында педагогтің міндеті тек оқу материалын түсіндірумен шектелмейді. Ол баланың оқу үдерісіне қатысуын бақылап, қиындықтарын анықтап, қажет болған жағдайда арнайы педагогтермен, логопедтермен, психологтермен және ата-аналармен

бірлесіп жұмыс істеуі керек. Мұндай командалық әрекет баланың қажеттіліктерін жан-жақты түсінуге және оған көрсетілетін қолдаудың сабақтастығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Сондықтан болашақ педагогтерге инклюзивті білім беру негіздерін теориялық тұрғыдан оқытумен қатар, практикалық сабақтар мен мамандандырылған ұйымдарда тәжірибеден өту мүмкіндігін ұсыну маңызды. Қосымша курстар, тәжірибелі мамандардың семинарлары және нақты жағдайларды талдау жас мамандардың кәсіби сенімділігін арттырып, әртүрлі білім алу қажеттіліктеріне жауап беру қабілетін қалыптастырады.

3. Жұмыс беруші мен жоғары оқу орнының ынтымақтастығын дамыту

Педагог даярлаудың сапасын арттыру үшін жоғары оқу орындары мен жұмыс берушілер арасындағы байланыс жүйелі сипат алуы қажет. Білім беру ұйымдары жас мамандардың нақты жұмыс барысында қандай қиындықтарға кездесетінін жақсы біледі. Ал университеттер кәсіби білім мен құзыреттерді қалыптастырудың ғылыми-әдістемелік негізін қамтамасыз етеді. Осы екі тараптың тәжірибесін біріктіру болашақ педагогтерді еңбек қызметіне сапалы даярлауға мүмкіндік береді.

Бірінші бағыт – педагогикалық практиканың мазмұнын жетілдіру. Студенттерге сабақ өткізу тәжірибесін ғана емес, ата-аналармен сөйлесу, оқушылар арасындағы келіспеушіліктерді шешу, білім алушылардың жеке ерекшеліктерін ескеру және әріптестермен бірлесіп жұмыс істеу дағдыларын меңгерту қажет. Практика кезінде студенттерге тәжірибелі педагогтердің тәлімгерлік қолдау көрсетуі де маңызды.

Екінші бағыт – жұмыс берушілердің білім беру бағдарламаларын жетілдіруге қатысуы. Мектеп басшылары, педагогтер және арнайы мамандар университеттермен бірлесіп, жас мамандарға қажетті құзыреттерді талқылай алады. Олардың ұсыныстары оқу пәндерінің мазмұнын жаңартуға, практикалық тапсырмаларды толықтыруға және студенттердің кәсіби даярлығын бағалау өлшемдерін нақтылауға көмектеседі.

Үшінші бағыт – жас мамандарға жұмысқа орналасқаннан кейін де қолдау көрсету. Алғашқы еңбек жылында тәлімгермен жұмыс істеу, сабақтарға қатысып кері байланыс алу және кәсіби қиындықтарды әріптестермен талқылау жас педагогтің ортаға бейімделуін жеңілдетеді. Бұл қолдау оның кәсіби қорқынышын азайтып, өз мүмкіндіктерін дұрыс бағалауына және педагогикалық шешімдер қабылдауда сенімді болуына ықпал етеді.

Жұмыс берушілердің пікірлері негізінде жоғары оқу орындары мен білім беру ұйымдары бірлескен кәсіби даму бағдарламаларын әзірлей алады. Мұндай бағдарламаларда педагогикалық коммуникация, сыныпты басқару, инклюзивті оқыту және кәсіби жауапкершілік мәселелері қамтылуы тиіс. Бағдарламалардың тиімділігін студенттердің практика нәтижелері, жұмыс берушілердің кері байланысы және жас мамандардың кәсіби бейімделу көрсеткіштері арқылы бағалауға болады.

Қорытынды

Қазіргі білім беру ұйымдарына қажетті педагог – пәндік білімді меңгерген маман ғана емес, оқушылармен және ата-аналармен тиімді қарым-қатынас орната алатын, кәсіби жауапкершілікті сезінетін, әртүрлі білім алу қажеттіліктерін ескеретін және үздіксіз дамуға дайын тұлға.

Дөңгелек үстелде жұмыс берушілер көтерген мәселелер жас мамандарды даярлау барысында практикалық құзыреттерді дамытуға ерекше назар аудару қажеттігін көрсетеді. Атап айтқанда, кәсіби коммуникация, педагогикалық жағдаяттарды шешу, жауапкершілікті қабылдау және инклюзивті білім беру саласындағы арнайы білім болашақ мұғалімнің кәсіби даярлығының маңызды құрамдастары болып табылады.

Осыған байланысты жоғары оқу орындарына педагогикалық практиканың мазмұнын кеңейту, жұмыс берушілерді білім беру бағдарламаларын жетілдіруге тарту, инклюзивті білім беру бойынша қосымша оқыту мүмкіндіктерін ұсыну және жас мамандарға тәлімгерлік қолдау көрсету ұсынылады. Мұндай шаралар университетте алынған білім мен нақты еңбек

жағдайлары арасындағы байланысты нығайтып, педагогтердің кәсіби ортаға бейімделуіне жағдай жасайды.

Қорытындылай келе, педагог даярлаудың нәтижелілігі университет, білім беру ұйымы және арнайы мамандар арасындағы ынтымақтастыққа тікелей байланысты. Жұмыс берушілердің тәжірибесін оқу үдерісіне енгізу арқылы болашақ педагогтерді кәсіби міндеттерге сенімді, жауапты және оқушының жеке ерекшеліктерін құрметтейтін маман ретінде қалыптастыруға болады.

Пайдаланылған әдебиеттер

OECD. *Results from TALIS 2018: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. – Paris: OECD Publishing, 2019. – DOI: .

UNESCO. *Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and Education: All Means All*. – Paris: UNESCO, 2020. – URL: (қаралған күні: 19.10.2026).

OECD. *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. – Paris: OECD Publishing, 2019. – DOI: .

UNESCO. *Inclusive Teaching: Preparing All Teachers to Teach All Students*. – Paris: UNESCO, 2020. – URL: (қаралған күні: 19.10.2026).

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И КАРЬЕРНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ

Кудышева Айнаш

*кандидат педагогических наук, профессор, проректор по учебно-методической работе,
Казахский национальный университет искусств имени К. Байсейитовой*

Аннотация. В статье рассматриваются возможности применения искусственного интеллекта для персонализации профессионального развития и карьерного сопровождения студентов в системе высшего образования. Проблема исследования заключается в разрыве между потребностью студентов в непрерывной индивидуализированной поддержке и фрагментарностью существующих цифровых карьерных сервисов. Цель исследования — определить теоретические и функциональные требования к интегрированной системе карьерного сопровождения с перспективой применения технологий искусственного интеллекта. Использованы систематический обзор литературы по методологии PRISMA и сравнительный анализ цифровых платформ. Из 342 выявленных источников для качественного синтеза отобраны 48 публикаций. Анализ позволил определить значимость теорий Холланда, конструирования карьеры и социально-когнитивной теории карьеры, а также выявить ограничения существующих платформ. Предложены концептуальные требования к системе, объединяющей научно обоснованную диагностику, адаптивные рекомендации, наставничество и взаимодействие с работодателями. Сделан вывод о перспективности ИИ как инструмента расширения возможностей карьерного консультирования при сохранении профессионального контроля и самостоятельности студента.

Ключевые слова: высшее образование; искусственный интеллект; карьерное консультирование; персонализация; профессиональное развитие; самоэффективность; трудоустраиваемость; цифровые платформы.

Введение

Развитие системы высшего образования происходит в условиях цифровой трансформации и постоянного изменения требований рынка труда. Университеты должны не только обеспечивать освоение образовательных программ, но и создавать условия для профессионального самоопределения студентов, развития востребованных компетенций и подготовки к переходу от обучения к трудовой деятельности. В этих условиях карьерное сопровождение становится не отдельной услугой, предоставляемой перед выпуском, а составной частью образовательного процесса.

В Казахстане, как и в международной практике, университеты развивают карьерные службы, программы профессионального развития и цифровые сервисы для студентов. Однако наличие отдельных инструментов поиска работы, онлайн-обучения и подготовки к собеседованию не всегда обеспечивает непрерывное сопровождение карьерного пути. Студент может использовать одну платформу для изучения вакансий, другую — для развития навыков, третью — для подготовки резюме, не получая при этом согласованных рекомендаций, учитывающих его интересы, способности, образовательный опыт и профессиональные цели.

Проблема усугубляется ограниченностью ресурсов карьерных служб. При необходимости охватить большое количество обучающихся университеты нередко используют стандартизированные мероприятия и консультационные форматы, возможности которых для индивидуализации ограничены. Между тем профессиональное самоопределение зависит от сочетания личностных и контекстуальных факторов, включая самоэффективность,

семейную поддержку, финансовые обстоятельства, образовательную среду и доступность практического опыта.

В научной литературе карьерное развитие рассматривается с позиций нескольких взаимодополняющих теоретических подходов. Модель RIASEC Дж. Холланда позволяет соотносить профессиональные интересы и характеристики рабочей среды. Социально-когнитивная теория карьеры (Social Cognitive Career Theory, SCCT) объясняет взаимосвязь самооэффективности, ожидаемых результатов, целей и внешних условий. Теория конструирования карьеры рассматривает профессиональный путь как динамический процесс, в ходе которого человек осмысляет собственный опыт и адаптируется к изменениям.

Несмотря на разработанность указанных теоретических подходов, сохраняется вопрос их последовательного применения в цифровых системах карьерного сопровождения. Многие существующие платформы ориентированы на выполнение отдельных практических задач, тогда как интеграция научно обоснованной диагностики, персонализированного планирования, наставничества и анализа карьерных результатов остаётся перспективным направлением развития.

Дополнительные возможности для решения данной проблемы открывает искусственный интеллект (ИИ). Интеллектуальные технологии потенциально позволяют анализировать разнообразные данные о профессиональных интересах и образовательных потребностях студентов, формировать адаптивные рекомендации и обеспечивать доступ к информационной поддержке на разных этапах обучения. Вместе с тем внедрение ИИ требует рассмотрения не только его функциональных возможностей, но и ограничений, связанных с качеством данных, объяснимостью рекомендаций, защитой персональной информации и сохранением самостоятельности студента при принятии карьерных решений.

Проблема исследования состоит в недостаточной интеграции научно обоснованных подходов к карьерному развитию с функциональными возможностями существующих цифровых платформ и перспективными инструментами искусственного интеллекта.

Цель исследования — на основе систематического обзора научной литературы и сравнительного анализа цифровых платформ определить концептуальные и функциональные требования к системе карьерного сопровождения студентов, а также рассмотреть возможности и ограничения интеграции искусственного интеллекта в такую систему.

Для достижения цели поставлены следующие задачи: систематизировать теоретические подходы к карьерному развитию; выявить ограничения существующих практик карьерного сопровождения; сопоставить функциональные возможности цифровых платформ; определить направления применения ИИ для персонализации профессионального развития; сформулировать требования к интегрированной системе карьерного сопровождения в условиях казахстанского высшего образования.

Статья включает описание методов и материалов исследования, результаты систематического обзора и сравнительного анализа платформ, обсуждение возможностей интеграции искусственного интеллекта и заключение, в котором представлены основные выводы, научная новизна, практическая ценность и ограничения исследования.

Методы и материалы

В исследовании использован комплексный подход, включающий систематический обзор научной литературы и сравнительный анализ цифровых платформ карьерного сопровождения.

Систематический обзор литературы

Обзор проводился с использованием методологии PRISMA, обеспечивающей последовательность и прозрачность поиска, отбора и качественного синтеза публикаций.

Поиск источников осуществлялся с октября 2023 года по февраль 2024 года в базах Scopus, Web of Science, Google Scholar и eLibrary.ru. Поисковые запросы формулировались на

английском и русском языках и включали понятия career counseling, student professional self-determination, social cognitive career theory, IT in education, EdTech и student self-efficacy.

В обзор включались рецензируемые научные публикации за 2010–2024 годы, посвящённые студентам и выпускникам высших учебных заведений и непосредственно рассматривающие карьерное консультирование, теории профессионального развития либо цифровые инструменты карьерной поддержки.

Исключались исследования, сосредоточенные на среднем и профессионально-техническом образовании; публикации, в которых карьерное развитие не являлось основной темой; редакционные материалы, рецензии на книги и нерецензируемые материалы конференций.

Первоначальный поиск позволил выявить 342 источника. После удаления дублирующихся записей осталось 289 публикаций. По результатам анализа названий и аннотаций исключены 197 источников, не соответствовавших тематике обзора. Полные тексты 92 публикаций оценивались на соответствие критериям отбора. Для итогового качественного синтеза отобраны 48 источников.

Таблица 1 — Этапы отбора публикаций для систематического обзора

Этап отбора	Количество публикаций
Первоначально выявленные источники	342
Источники после удаления дубликатов	289
Исключены после анализа названий и аннотаций	197
Полные тексты, оценённые на соответствие критериям	92
Источники, включённые в итоговый качественный синтез	48

Отобранные публикации были распределены по трём тематическим группам: фундаментальные теории карьерного развития; внедрение и практическая реализация программ карьерного сопровождения; цифровые инновации в карьерном консультировании.

Качественный синтез использовался для определения ведущих теоретических подходов, выявления проблем практической реализации карьерных программ и обоснования требований к цифровой системе сопровождения.

Вторым компонентом исследования стал сравнительный анализ существующих цифровых инструментов, поддерживающих отдельные этапы профессионального развития и планирования карьеры.

В качестве объектов анализа рассматривались LinkedIn Learning / Career, Coursera for Campus, Handshake, Big Interview, CareerHub, а также локальные и национальные проекты в области образовательных технологий Казахстана.

Платформы сопоставлялись по следующим критериям: целевая аудитория; основные функции; теоретические основания; сильные стороны; функциональные ограничения; возможности интеграции в университетскую систему карьерного сопровождения.

В настоящей статье возможности ИИ рассматриваются на концептуальном уровне — через соотнесение выявленных потребностей карьерного сопровождения с потенциальными функциями интеллектуальных цифровых систем. Анализ направлен на определение задач, для которых могут применяться интеллектуальные рекомендации, адаптивная персонализация и аналитическая поддержка.

Важно разграничить этапы исследования: представленные результаты получены на основе обзора литературы и сравнительного анализа цифровых платформ. Разработка прототипа, внедрение интеллектуальных функций и эмпирическая оценка их влияния на

студентов относятся к последующим этапам проекта. Следовательно, в настоящей статье не заявляется экспериментально установленная эффективность предлагаемой ИИ-системы.

Результаты и их обсуждение

Теоретические основания персонализированного карьерного сопровождения

Систематический обзор 48 публикаций позволил выделить три теоретических подхода, значимых для построения модели карьерного сопровождения студентов: теорию профессиональных типов личности Холланда, социально-когнитивную теорию карьеры и теорию конструирования карьеры.

Теория профессиональных типов личности Холланда. Модель RIASEC предусматривает шесть типов личности и профессиональной среды: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский и конвенциональный. Её практическая значимость заключается в возможности сопоставления профессиональных интересов человека с характеристиками различных видов деятельности.

При разработке цифровой системы карьерного сопровождения данная модель может служить одним из оснований для диагностики интересов и предоставления студенту информации о потенциальных направлениях профессионального развития. Вместе с тем результаты диагностики не следует рассматривать как единственное основание для выбора профессии: у одного человека могут сочетаться характеристики нескольких типов, а карьерные предпочтения способны изменяться по мере приобретения образовательного и практического опыта.

Социально-когнитивная теория карьеры. В рамках SCCT особое значение имеют самоэффективность, ожидаемые результаты деятельности, постановка целей и взаимодействие человека с окружающей средой. Данный подход позволяет учитывать не только профессиональные интересы студента, но и его представления о собственных возможностях, опыт достижения целей и доступность внешней поддержки.

Результаты обзора показали, что самоэффективность широко рассматривается в исследованиях карьерных намерений и настойчивости студентов. При этом контекстуальные факторы, включая институциональную поддержку, семейные ресурсы и финансовые ограничения, требуют дополнительного внимания.

Для цифровой системы это означает необходимость учитывать не только диагностические показатели студента, но и доступные ему образовательные возможности, формы наставничества и практического опыта.

Теория конструирования карьеры. Данный подход рассматривает карьеру не как заранее установленную линейную последовательность этапов, а как непрерывный процесс осмысления опыта и адаптации к изменяющимся обстоятельствам.

Применительно к цифровому карьерному сопровождению это положение предполагает необходимость пересмотра индивидуальных рекомендаций по мере изменения интересов, целей, компетенций и образовательного опыта студента. Следовательно, персонализированная карьерная траектория должна быть адаптивной, а не представлять собой неизменный набор рекомендаций, сформированный по результатам однократного тестирования.

В совокупности рассмотренные теории позволяют определить три взаимодополняющих направления проектирования системы: диагностику профессиональных интересов; учёт самоэффективности и контекстуальных факторов; динамическое сопровождение карьерного развития.

Проблемы практической реализации карьерного сопровождения

В 18 проанализированных публикациях отмечался разрыв между теоретическими подходами к карьерному развитию и фактической деятельностью университетских карьерных служб.

Многие программы рассчитаны на широкий охват студентов, но не обеспечивают достаточной индивидуализации. При этом оценка их результативности зачастую основывается на количественных показателях, например числе проведённых мероприятий или количестве участников. Такие показатели позволяют характеризовать масштаб деятельности, но недостаточны для понимания изменений в карьерной готовности, уверенности студентов в собственных силах и качестве принимаемых решений.

Обзор также показал значимость факторов, которые не всегда учитываются при организации карьерного сопровождения: семейной поддержки, финансовых обстоятельств, образовательной среды и возможностей приобретения практического опыта.

Участие в исследовательских проектах, наставничестве и практико-ориентированном обучении рассматривается как значимый компонент профессионального развития. Поэтому система карьерного сопровождения должна не только предоставлять информацию о профессиях и вакансиях, но и помогать студентам находить возможности для получения соответствующего опыта.

Указанные результаты обосновывают необходимость перехода от отдельных карьерных мероприятий к непрерывной модели сопровождения, объединяющей диагностику, индивидуальное планирование, развитие компетенций и взаимодействие с профессиональной средой.

Сравнительный анализ цифровых платформ карьерного развития

Сравнительный анализ показал, что существующие цифровые платформы обладают различными функциональными преимуществами, однако преимущественно ориентированы на отдельные этапы карьерного пути.

Таблица 2 — Сравнительная характеристика цифровых платформ карьерного сопровождения

Платформа	Основные функции	Сильные стороны	Ограничения с точки зрения интегрированного карьерного сопровождения
LinkedIn Learning / Career	Поиск работы, профессиональные контакты, обучение, рекомендации контента	Развитая профессиональная сеть, широкий выбор образовательных ресурсов, взаимодействие с работодателями	Ограниченная адаптация персонализированных рекомендаций к особенностям локальных рынков труда
Coursera for Campus	Онлайн-курсы, сертификаты, развитие компетенций, отдельные инструменты карьерной ориентации	Доступность образовательных ресурсов, гибкость обучения	Ограниченность персонального наставничества и интеграции с индивидуальным карьерным консультированием
Handshake	Поиск вакансий и стажировок, взаимодействие студентов с работодателями, организация мероприятий	Непосредственная связь университетов и работодателей	Преимущественная ориентация на рынок труда США

Платформа	Основные функции	Сильные стороны	Ограничения с точки зрения интегрированного карьерного сопровождения
Big Interview	Подготовка к собеседованиям, тренировочные интервью, обратная связь	Специализированная поддержка подготовки к трудоустройству	Сосредоточенность на этапе собеседования
CareerHub	Карьерный портал, вакансии, мероприятия, поддержка консультационной деятельности	Возможность интеграции с университетской инфраструктурой	Ограничения доступности для небольших организаций
Локальные и национальные EdTech-проекты	Диагностика, интеграция с LMS, отдельные инструменты карьерного сопровождения	Учёт национального и регионального контекста	Ограничения масштабирования и взаимодействия с международными работодателями

Результаты сопоставления свидетельствуют о том, что отдельные платформы успешно решают конкретные задачи: предоставляют доступ к обучению, обеспечивают поиск вакансий, поддерживают профессиональные контакты или помогают подготовиться к собеседованию. Однако наличие этих функций в разных системах не гарантирует последовательного сопровождения студента от первоначального профессионального самоопределения до выхода на рынок труда.

Для казахстанских университетов актуальна интегрированная модель, позволяющая объединить диагностику, индивидуальное планирование, развитие компетенций, практическую подготовку и взаимодействие с работодателями.

При этом необходимо разграничивать цифровизацию и применение искусственного интеллекта. Электронный карьерный портал, база вакансий или система записи на консультацию сами по себе не являются интеллектуальными технологиями. В контексте настоящего исследования интерес представляют функции, позволяющие анализировать данные, адаптировать рекомендации и поддерживать принятие карьерных решений с использованием методов ИИ.

Возможности применения искусственного интеллекта для персонализации карьерного сопровождения

Результаты обзора и сравнительного анализа позволяют выделить несколько направлений, в которых применение искусственного интеллекта может расширить функциональные возможности университетских систем карьерного сопровождения.

Интеллектуальная поддержка профессиональной диагностики. ИИ может использоваться для анализа результатов диагностических процедур и выявления сочетаний профессиональных интересов, компетенций и образовательных потребностей. Например, данные диагностики по модели RIASEC могут сопоставляться с информацией об освоенных дисциплинах, интересующих студента видах деятельности и доступных возможностях практической подготовки.

Вместе с тем применение ИИ не отменяет требований к качеству самих диагностических методик. Алгоритм не способен компенсировать недостаточную валидность инструмента или ошибки исходных данных. Полученные рекомендации должны интерпретироваться как информационная поддержка, а не как окончательное заключение о профессиональном потенциале студента.

Формирование адаптивных карьерных траекторий. В традиционных цифровых системах рекомендации могут представлять собой заранее заданные перечни курсов, профессий или

вакансий. Интеллектуальная система потенциально позволяет изменять рекомендации с учётом новых образовательных результатов, приобретённых компетенций и пересмотра карьерных целей.

Такой подход согласуется с теорией конструирования карьеры, согласно которой профессиональное развитие представляет собой динамический процесс. Индивидуальная траектория должна допускать изменение направления и учитывать новые обстоятельства, а не ограничивать студента первоначально предложенным вариантом.

Подбор возможностей для приобретения практического опыта. На основе информации о профессиональных интересах, целях и сформированных компетенциях интеллектуальная система может предлагать студенту исследовательские проекты, программы наставничества, стажировки и другие формы практико-ориентированной деятельности.

Это направление особенно значимо с учётом результатов обзора, указывающих на роль содержательного практического опыта и наставничества в развитии уверенности студентов и формировании профессиональных ориентиров.

Информационная поддержка студентов и карьерных консультантов. Диалоговые системы с использованием ИИ могут применяться для ответа на типовые вопросы о подготовке резюме, поиске стажировок, прохождении собеседований и возможностях дополнительного обучения.

Автоматизация информационных запросов потенциально позволяет карьерным консультантам уделять больше внимания сложным индивидуальным ситуациям. При этом сведения о требованиях работодателей, условиях стажировок и образовательных возможностях должны проверяться и своевременно обновляться.

Аналитическая поддержка университетов. Обобщённые данные о профессиональных интересах студентов, востребованных компетенциях и результатах карьерного сопровождения могут использоваться для определения направлений совершенствования образовательных программ и взаимодействия с работодателями.

Однако институциональная аналитика должна осуществляться с соблюдением требований к защите персональных данных и не должна становиться основанием для необоснованного ограничения образовательных или карьерных возможностей отдельных студентов.

Представленные направления характеризуют потенциальные функции интеллектуальной системы. Их практическая результативность требует последующей разработки, апробации и эмпирической проверки.

Концептуальные требования к интегрированной системе карьерного сопровождения с применением ИИ

На основе результатов систематического обзора и сравнительного анализа цифровых платформ сформулированы четыре взаимосвязанных требования к разрабатываемой системе карьерного сопровождения.

Первое требование: научно обоснованная диагностика. Система должна использовать валидизированные инструменты оценки профессиональных интересов и других характеристик, значимых для карьерного развития. Теоретической основой могут служить модель RIASEC и положения социально-когнитивной теории карьеры. При использовании ИИ необходимо обеспечить возможность объяснения того, какие данные учитывались при формировании рекомендации.

Второе требование: динамическая персонализация. Система должна поддерживать обновление индивидуальной карьерной траектории по мере изменения образовательного опыта, интересов и целей студента. Интеллектуальные рекомендации следует представлять как варианты дальнейших действий, допускающие обсуждение, корректировку и самостоятельный выбор.

Третье требование: интеграция практик, способствующих профессиональному развитию. Цифровая платформа должна обеспечивать доступ не только к информационным и учебным ресурсам, но и к наставничеству, исследовательским проектам, стажировкам и другим формам приобретения практического опыта. Интеллектуальные инструменты могут использоваться для подбора соответствующих возможностей с учётом потребностей студента.

Четвёртое требование: создание единой цифровой экосистемы. Диагностика, образовательные ресурсы, карьерные консультации, практическая подготовка и взаимодействие с работодателями должны быть связаны в рамках согласованного процесса сопровождения. При этом доступ к данным и их использование необходимо разграничивать в соответствии с назначением отдельных компонентов системы.

Таблица 3 — Соотнесение выявленных проблем, требований к системе и потенциальных функций ИИ

Выявленная проблема	Требование к системе	Потенциальная функция ИИ
Недостаточная индивидуализация карьерных программ	Научно обоснованная диагностика и персонализированные рекомендации	Анализ диагностических и образовательных данных для формирования вариантов карьерного развития
Фрагментарность цифровых сервисов	Единая система непрерывного сопровождения	Согласование рекомендаций между диагностикой, обучением и поиском практического опыта
Изменение интересов и целей в период обучения	Динамическая персонализация	Обновление рекомендаций по мере поступления новых данных
Ограниченный доступ к индивидуальным консультациям	Дополнительная информационная поддержка	Обработка типовых запросов и помощь в подготовке материалов для консультации
Недостаточная связь обучения с практическим опытом	Интеграция наставничества, проектов и стажировок	Подбор доступных возможностей с учётом интересов и потребностей студента

Предложенные требования позволяют связать психологические теории карьерного развития с принципами проектирования цифровых систем. При этом ИИ рассматривается как возможный технологический компонент интегрированной модели, а не как самостоятельная замена профессиональному карьерному консультированию.

Ограничения и условия ответственного применения ИИ

Перспективы применения искусственного интеллекта в карьерном сопровождении необходимо рассматривать совместно с методологическими и этическими ограничениями.

Одним из рисков является алгоритмическая предвзятость. Если рекомендации формируются на основе неполных данных или данных, отражающих существующие социальные и экономические различия, система может воспроизводить ограничения, уже присутствующие в образовательной и профессиональной среде. Поэтому качество и репрезентативность используемых данных должны становиться предметом отдельной оценки.

Второй аспект связан с защитой персональных данных. Результаты диагностики, сведения об образовательных достижениях и карьерных предпочтениях требуют ответственного обращения. Студент должен понимать, какие данные используются, для каких целей и кто имеет к ним доступ.

Третье ограничение связано с достоверностью и объяснимостью рекомендаций. Интеллектуальная система может сформировать убедительно изложенный ответ, не соответствующий актуальным требованиям работодателя или конкретным обстоятельствам студента. Следовательно, необходимо предусмотреть проверку информации и возможность пересмотра рекомендаций специалистом.

Наконец, принципиальное значение имеет сохранение самостоятельности студента. Результаты интеллектуального анализа не должны восприниматься как предписание выбрать определённую профессию или отказаться от альтернативного направления. Задача системы заключается в расширении доступа к информации и возможностям развития, тогда как карьерное решение остаётся за самим обучающимся.

Таким образом, внедрение ИИ предполагает не только техническую разработку, но и установление процедур профессионального контроля, проверки качества рекомендаций и ответственного использования данных.

Заключение

Проведённое исследование позволило определить теоретические основания и функциональные требования к интегрированной системе персонализированного карьерного сопровождения студентов высших учебных заведений с перспективой применения технологий искусственного интеллекта.

Систематический обзор литературы, включивший 48 публикаций, подтвердил значимость теории профессиональных типов личности Холланда, социально-когнитивной теории карьеры и теории конструирования карьеры для понимания профессионального самоопределения и развития студентов. В совокупности данные подходы обосновывают необходимость учитывать профессиональные интересы, самоэффективность, контекстуальные факторы и изменяющийся характер индивидуальных карьерных траекторий.

Сравнительный анализ цифровых платформ показал, что существующие инструменты предоставляют полезные возможности для поиска работы, развития навыков, подготовки к собеседованиям и взаимодействия с работодателями, но преимущественно сосредоточены на отдельных этапах карьерного пути. Полученный результат согласуется с выявленной в обзоре проблемой разрыва между теоретическими моделями карьерного развития и практической организацией университетского карьерного сопровождения.

На основе анализа сформулированы четыре взаимосвязанных требования к интегрированной системе: научно обоснованная диагностика, динамическая персонализация, включение практик профессионального развития и создание единой цифровой экосистемы.

Научная новизна исследования заключается в концептуальном соотнесении положений теорий карьерного развития с функциональными требованиями к интегрированной цифровой системе сопровождения студентов и определении возможных направлений применения ИИ в рамках такой системы. В отличие от подходов, сосредоточенных на отдельных сервисах поиска работы или обучения, предложенная модель рассматривает профессиональное развитие как непрерывный процесс, объединяющий диагностику, формирование карьерных целей, приобретение компетенций и практического опыта.

Практическая ценность результатов состоит в возможности использования сформулированных требований при проектировании университетских систем карьерного консультирования, разработке цифровых сервисов и совершенствовании деятельности карьерных служб. Для казахстанских университетов особое значение имеет возможность учитывать индивидуальные потребности студентов наряду с особенностями образовательной среды и рынка труда.

Рассмотрение возможностей искусственного интеллекта показало, что интеллектуальные технологии могут стать инструментом персонализации рекомендаций, информационной поддержки и согласования отдельных компонентов карьерного сопровождения. Вместе с тем их применение должно сопровождаться проверкой качества данных, обеспечением прозрачности рекомендаций, защитой персональной информации и сохранением самостоятельности студента при принятии решений.

Ограничение исследования состоит в его теоретико-аналитическом характере: представленная статья не содержит результатов разработки и экспериментальной оценки интеллектуальной системы. На последующих этапах проекта планируются создание и

пилотное внедрение прототипа, а также эмпирическая оценка его применимости и результативности. Это позволит установить, в какой степени предлагаемые цифровые и интеллектуальные функции способствуют развитию карьерной готовности, самоэффективности и профессиональных компетенций студентов.

References

1. Sarkis-Onofre, R., и др. (2021). Как правильно использовать рекомендации PRISMA. *Systematic Reviews*, 10(1), статья 117.
2. Клячко, Т. Л., & Токарева, Г. С. (2025). Оценка избыточности/недостаточности квалификации молодежи: зарубежный опыт. *Профессиональное образование и рынок труда*, 13(1 [60]), 49–74.
3. Бахтин, Е. Л. (2022). Роль высшего образования в формировании ориентаций студентов и выпускников вузов на precarious занятость [Диссертация кандидата социологических наук].
4. Thiem, K. C., & Dasgupta, N. (2022). От довузовского образования к карьере: барьеры, с которыми сталкиваются исторически маргинализированные студенты, и научно обоснованные решения. *Social Issues and Policy Review*, 16(1), 212–251.
5. Vadivel, B., Namaziandost, E., & Saeedian, A. (2021). Прогресс в преподавании английского языка посредством непрерывного профессионального развития: самосознание, восприятие и обратная связь преподавателей. *Frontiers in Education*, 6, статья 757285.
6. Zhang, Y. (2024). Планирование карьеры и стратегии трудоустройства на основе глубокого обучения в информационную эпоху. *PLOS ONE*, 19(10), статья e0308654.
7. Quinlan, K. M., & Renninger, K. A. (2022). Переосмысление трудоустраиваемости: как студенты используют интерес к учебной дисциплине для планирования карьеры. *Higher Education*, 84(4), 863–883.
8. Красильникова, М. М. (2024). Отношение к образовательной среде и академическая мотивация как предикторы профессионального самоопределения будущих педагогов [Диссертация].
9. Fouad, N. A., Hackett, G., Smith, P. L., Kantamneni, N., Fitzpatrick, M., Haag, S., & Spencer, D. (2010). Барьеры и факторы поддержки продолжения обучения в области математики и естественных наук: гендерные различия и различия в зависимости от уровня образования. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 361–373.
10. Deemer, E. D., Thoman, D. B., Chase, J. P., & Smith, J. L. (2014). Ощущение угрозы: угроза стереотипа как контекстуальный барьер для карьерных намерений женщин в научной сфере. *Journal of Career Development*, 41(2), 141–158.
11. Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2023). Могут ли сотрудники использовать самоэффективность в выполнении широкого круга профессиональных задач и инновационное рабочее поведение для повышения перспектив карьерного продвижения? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(4), 562–574.
12. Lin, Y., и др. (2016). Опыт наставников среди студентов, проживающих в общежитии: путь самостоятельного обучения и развития. *Education*, 136(4), 437–450.
13. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Ред.). (2012). *Карьерное развитие и консультирование: применение теории и результатов исследований на практике* (2-е изд.). Wiley.
14. Sampson, J. P., Hou, P. C., Kronholz, J. F., Dozier, V. C., McCain, M. C., Buzzetta, M., и др. (2014). Контент-анализ теории, исследований и практики карьерного развития. *The Career Development Quarterly*, 62, 290–326.
15. Bandura, A. (1986). *Социальные основы мышления и действия: социально-когнитивная теория*. Prentice Hall.

16. Родионов, М. Г., & Борисова, О. М. (2021). Теории профессионального развития и карьеры в современных рыночных условиях. В Управление социально-экономическими системами в условиях неопределенности (с. 62–82).
17. MacLeod, A., Burn, S., & Mann, K. (2022). Конструктивизм: теории обучения и подходы к исследованию. В *Researching Medical Education* (с. 25–40).
18. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Контекстуальные факторы поддержки и барьеры карьерного выбора: социально-когнитивный анализ. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36–49.
19. Bandura, A. (1997). Самоэффективность: осуществление контроля. Freeman.
20. Yamani, N., & Almazroa, H. (2024). Изучение карьерных интересов и самоэффективности в области STEM: значение для обеспечения гендерного равенства. *Frontiers in Psychology*, 15, статья 1402933.
21. Bandura, A. (2012). Переосмысление функциональных свойств воспринимаемой самоэффективности. *Journal of Management*, 38(1), 9–44.
22. Pratiwi, F., и др. (2020). Взаимосвязь самоэффективности, ожиданий результатов, карьерных намерений и карьерного исследования при выборе профессии студентами, изучающими науки о питании. В Материалы 2-й Международной конференции Sriwijaya по общественному здравоохранению (SICPH 2019) (с. 302–309). Atlantis Press.
23. Jiang, Z. (2016). Эмоциональный интеллект и самоэффективность в принятии карьерных решений: посредническая роль приверженности целям и профессиональной приверженности. *Journal of Employment Counseling*, 53(1), 30–47.
24. Wang, D., Liu, X., & Deng, H. (2022). Перспективы применения социально-когнитивной теории карьеры в современных условиях. *Frontiers in Psychology*, 13, статья 1023994.
25. Conklin, A. M., Dahling, J. J., & Garcia, P. A. (2013). Взаимосвязь эмоциональной приверженности, карьерной самоэффективности и ожиданий результатов: проверка социально-когнитивной теории карьеры. *Journal of Career Development*, 40(1), 68–83.
26. Lent, R. W., Miller, M. J., Smith, P. E., Watford, B. A., Hui, K., и др. (2015). Социально-когнитивная модель адаптации студентов инженерных специальностей: лонгитюдное исследование гендерных и расово-этнических различий. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 77–85.
27. Olson, J. S. (2014). Возможности, препятствия и варианты выбора: выпускники колледжей первого поколения и социально-когнитивная теория карьеры. *Journal of Career Development*, 41(3), 199–217.
28. Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Современные карьерные ориентации и самостоятельное управление карьерой: обзор и интеграция подходов. *Journal of Vocational Behavior*, 126, статья 103505.
29. Virtic, M. P., & Sorgo, A. (2022). Опыт обучения в младших классах средней школы как предиктор карьерных устремлений в области инженерии, производства и переработки. *European Journal of Engineering Education*, 47(5), 833–850.
30. Болучевская, В. В. (2010). Социально-психологические особенности профессионального самоопределения будущих специалистов помогающих профессий. Издательство ВолГМУ.
31. Le, T. D., Robinson, L. J., & Dobeles, A. R. (2020). Понимание того, как старшеклассники используют факторы выбора и информацию из устных рекомендаций при выборе университета. *Studies in Higher Education*, 45(4), 808–818.
32. Лернер, П. С. (2009). Профориентация школьников как фактор подготовки кадров для перспективной экономики России. *Мир образования — образование в мире*, (3), 3–13.

33. Смирнова, Ю. Е. (2013). Психологические предпосылки профессионального самоопределения старшеклассников профильной школы [Автореферат диссертации кандидата психологических наук].

34. Veronica, N. E., Purwanta, E., & Astuti, B. (2020). Проектирование и разработка мобильного обучения для планирования карьеры старшеклассников. *International Journal of Science and Technology Research*, 9(1), 908–913.