

**И. АРАБАЕВ АТЫНДАГЫ КЫРГЫЗ
МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИ
ПЕДАГОГИКА КАФЕДРАСЫ**

**ПЕДАГОГИКАЛЫК АДСТИКТЕР ҮЧҮН КЕСИПТИК
БАГЫТ БЕРҮҮ ИШИНИН НЕГИЗДЕРИ
(МЕТОДИКАЛЫК КОШТОО)**

Бишкек-2023

УДК 37.0
ББК 74.0
П 24

«Педагогикалык адистиктер үчүн кесиптик багыт берүү ишинин негиздери» (Методикалык коштоо) окуу-усулдук колдонмосу И. Арабаев атындагы КМУнун педагогика кафедрасынын адистери тарабынан даярдалган. – 124 бет

И.Арабаев атындагы КМУнун Окумуштуулар Кеңеши тарабынан басып чыгарууга сунушталган (2022-жылдын 3-мартындагы №5-протоколу).

Түзүүчү авторлор:

А. Т. Калдыбаева – педагогика илимдеринин доктору, профессор
М. М. Эсенгулова – педагогика илимдеринин кандидаты, профессордун милдетин аткаруучу
О. А. Сманбаев – педагогика илимдеринин доктору, профессор

Рецензенттер:

С. Н. Пак – педагогика илимдеринин кандидаты, доцент
М. Мураталиева – педагогика илимдеринин доктору, доцент

Котормочу: Сманбаев О. А.

Педагогикалык адистиктер үчүн кесиптик багыт берүү ишинин негиздери: методикалык коштоо/түзүүчү авторлор: А. Т. Калдыбаева, М. М. Эсенгулова, О. А. Сманбаев. Б.: 2023.– 124 б.

ISBN 978-9967-04-984-0

«Педагогикалык адистиктер үчүн кесиптик багыт берүү ишинин негиздери» (методикалык коштоо) окуу-усулдук колдонмосу «Педагогика» дисциплинасын окуган студенттерге арналат. Колдонмодо «Педагогика» дисциплинасынын төмөнкү бөлүмдөрү: «Педагогикалык кесипке киришүү», «Педагогикалык теориялар, системалар жана технологиялар», «Педагогикалык системаны башкаруунун негиздери» боюнча темалар болочок окутуучуларды кесипке багыттоо үчүн ылайыкташтырылды.

Окутуу процессинде окуп-үйрөнүүнүн инновациялык методдорун колдонуу ЖОЖдун окутуучуларынын жана студенттердин кесипте ийгиликтерге жетишүү үчүн керектүү компетенттүүлүктөрүн калыптандырууга өбөлгө түзөт.

ISBN 978-9967-04-984-0

УДК 37.0
ББК 74.0

МАЗМУНУ

Киришүү	4
Сөздүк	5
«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасы жөнүндө	8

1-БӨЛҮМ. ПЕДАГОГИКАЛЫК ИШМЕРДҮҮЛҮКТҮН МААНИЛҮҮ БААЛУУЛУК МҮНӨЗДӨМӨЛӨРҮ

1-тема. Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосу.....	12
2-тема. Кесип тандоо маселесине карата негизги мамилелер	23
БИРИНЧИ БӨЛҮМ БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР	32

2-БӨЛҮМ. ПЕДАГОГИКАЛЫК КЕСИПТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨСҮ

3-тема. Кесиптик багыт берүүнүн методологиялык жана теориялык негиздери	34
4-тема. Кесип жана адистик жөнүндө түшүнүктөрү. Кесиптердин негизги типологиясы (Е. А. Климов боюнча)	48
5-тема. Чет өлкөлөрдө келечектеги кесипти тандоого даярдоо (Англия, Франция, Германия ж. б.)	54
6-тема. Профессиограмма. Профессиограмманын түрлөрү	64
ЭКИНЧИ БӨЛҮМ БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР	68

3-БӨЛҮМ. ӨЗҮН-ӨЗҮ ТАРБИЯЛОО – ОКУТУУЧУНУН КЕСИПТИК ӨНҮГҮШҮНҮН ШАРТЫ

7-тема. Өзүн таанып-билүү. Өзүн баалоо. Өзүн баалоо жана кесиптик багыт берүүнү калыптандыруу.	70
ҮЧҮНЧҮ БӨЛҮМ БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР	78

4-БӨЛҮМ. ПЕДАГОГИКАНЫН НЕГИЗГИ КАТЕГОРИЯЛАРЫ

8-тема. Метакөндүмдөр (жумшак көндүмдөр), метакомпетенциялар	81
ТӨРТҮНЧҮ БӨЛҮМ БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР	89

5-БӨЛҮМ. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ БИЛИМ БЕРҮҮ СИСТЕМАСЫ ЖАНА ТҮЗҮМҮ

9-тема. Жогорку билим берүүдөгү глобалдык тенденциялар	91
10-тема. Университеттерди өзгөртүүнүн үлгүлөрү	100
11-тема. Индустрия 4. 0 жана эмгек базары.....	104
12-тема. Жаңы кесиптердин атласы	110
БЕШИНЧИ БӨЛҮМ БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР	114
КОРУТУНДУ	114

«Биз керектөөчүлүк жана жыйноочулук кумарына азгырылбаган муунду тарбиялоого умтулушубуз керек.

Бул үчүн биз Окутуучулук кесипти мурдагы жогорку беделине кайтарышыбыз керек.

Мен мектеп жылдарында Окутуучу кандай болгондугу эсимде – ал көрүнүктүү инсан, кадыр-барктуу адам, акылман, жардамчы, кеңешчи эле. Анын пикири балдарды окутуу жана тарбиялоо маселелеринде гана эмес, олуттуу турмуштук маселелерди чечүү керек болгондо да маанилүү эле. Бул ыйык кесип болгон деп айтуудан тартынбайм. Окутуучунун талашсыз кадыр-баркын кантип калыбына келтирүүнү ар ким жакшылап ойлоношу керек окшойт.

Окутуучу дагы деле маданиятыбыздын сап башында турушу керек. Мен педагогикалык университеттердин программасын олуттуу өзгөртүү жөнүндө ойлоону керек деп эсептейм».

Чыңгыз Айтматов

► КИРИШҮҮ

Кесип тандоо – келечектеги бүтүрүүчүлөр жасаган жашоодогу чечүүчү кадамдарынын бири. Көбүнчө окуучулар кесип тандоодо өздөрүнүн жөндөмдүүлүктөрүнө жана каалоолоруна, ошондой эле эмгек базарынын суроо-талаптарына эмес, кесиптин коомдо **бааланышына** карашат. Ошол эле учурда мектеп окуучуларын кесиптердин ар түрдүү дүйнөсүнө туура багыттоо чоң мааниге ээ. Алар келечекте ишке орношууда кыйынчылыктарга дуушар болбошу үчүн туура чечим кабыл алууга, кесипти туура тандоого, ар түрдүү кесиптердин мүмкүнчүлүктөрүн ачууга квалификациялуу жардам көрсөтүү зарыл.

«Педагогика» дисциплинасынын мазмунуна кесиптик багыт берүү боюнча темаларды киргизүү менен студенттер – болочоктогу окутуучулар кесиптик багыт берүү ишинин методологиялык, теориялык жана практикалык негиздери, кесипти туура тандоо маселеси, жогорку билим берүүнү трансформациялоо жана индустрия 4. 0 менен байланышкан эмгек базарындагы өзгөрүүлөр, жаңы кесиптердин пайда болушу, алардын мазмуну, мүнөзү же эмгек шарттары, мета-көнүмдөрдүн жана мета-компетенттүүлүктөрдүн калыптануусу менен таанышышат.

Кесиптик багыт берүү боюнча темаларды апробациялоо процессинде болочок окутуучулар өздөрүнүн кызыгуусун жана жеке өзгөчөлүктөрүн кызыккан кесиптин талаптары менен айкалыштырат, ал өз кезегинде жалпы билим берүү мектептеринде кесиптик багыт берүү тармагында ишмердигин түшүнүүгө жана кийинки багытты тандоого өбөлгө түзөт деп ишенебиз.

Адам өзүнүн кесиптик келечегин болжолдоо менен, өзүнүн эртеңки өнүгүү багыттарын аныктайт. Коомдун, экономиканын, кесиптик тармактын үзгүлтүксүз өзгөрүлгөн шарттарындагы жаңы кылымдын чакырыктары кесиптик, социалдык жана инсан аралык байланыш көйгөйүнүн курч коюлушуна түрткү берет. Заманбап изилдөөлөрдө метакөндүм, компетенттүүлүк, метакомпетенция, жумшак көндүмдөр же soft skills сыяктуу терминдер колдонулат. Бул тенденция маалыматтык коомдогу заманбап адамдын жашоосунун өзгөчөлүктөрүнөн келип чыгат. XXI кылымда адамдын универсалдуу же жалпы маданий компетенцияларынын ролу өсүүдө.

Бүгүнкү күндө билим берүүнүн бардык баскычтары үчүн педагогикалык процесстеги кызматташуунун натыйжалуулук темасы орчундуу деп таанылган. Коомдо, педагогикалык ишмердикте, социалдык турмушта кызматташууга жөндөмдүүлүк талап кылынат.

Сунушталып жаткан « Педагогикалык адистиктер үчүн кесиптик багыт берүү ишинин негиздери» (методикалык коштоо) окуу-усулдук колдонмосу беш бөлүктөн турат. Ар бир бөлүктө кесипке багыт берүү боюнча тандалган темалардын мазмуну ачылып, Методикалык коштоо сунушталат.

Биздин оюбузча, квалификациялуу кадрларды даярдоо процессинде маалыматты жөн гана кайра айтып берүүгө негизделген кеңири таралган репродуктивдүү технологиялардын ордуна билим берүүдө окутуунун принципиалдуу жаңы технологияларын ишке ашыруу зарыл. Ошондуктан темаларды ачып берүү үчүн инсанга багытталган методиканы, «Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын тандап алдык.

Бул методиканын алкагында окутуунун башкы идеясы – кызматташуу, башкача айтканда, активдүү өз ара иштешүү менен бирге окуу. Мындай окутуунун маанилүү мүнөздөмөсү болуп бардык катышуучулар өз ишинин натыйжалары жана жалпы натыйжа үчүн өз ара жоопкерчиликти тарткан «бирдиктүү команданын духун» тарбиялоо саналат. «Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын ишке ашырууда окутуучунун сабакты туура уюштуруу ишмердиги абдан маанилүү, ал өз кезегинде катышуучулардын эмоционалдык башынан өткөрүүсүн демилгелейт, ийгиликке умтулууга шыктандырат, ал кесиптик маанилүү мета көндүмдөрдүн жана мета-компетенттүүлүктөрдүн калыптанышына оң таасирин тийгизет.

► СӨЗДҮК

Кесиптердин атласы	Бул жакынкы 15-20 жылдагы келечектүү тармактардын жана кесиптердин альманахы. Бул кайсы тармактар активдүү өнүгүп жатканын, кандай жаңы технологиялар, продукциялар, башкаруу практикасы жарала турганын жана жумуш берүүчүлөр кайсы жаңы адистерге муктаж болорун түшүнүүгө жардам берет.
Жол картасы	Кандайдыр бир максаттуу абалга (мисалы, процесстин туруктуу натыйжасы) жана/же анын мүнөздөмөлөрүнүн мамилесине (мисалы, «баа-нарк» же процесстин формасына) карай жылуу боюнча иш-чаралардын планы.
Квалификация	Квалификация (англ. quality – «сапат, татыктуулуктун көрүнүш даражасы») – кээ бир тармактарда бул термин менен же сапаттын деңгээлине баа берүү процесси, же берилген деңгээлдердин өзү айтылат. Квалификация (билим) – атайын орто жана жогорку окуу жайларынын бүтүрүүчүлөрүнүн даярдык деңгээли.

Компетенция	Компетенция (лат. computentia – «макулдук; шайкештик»; competere «ылайык келүү, туура келүү») – кимдир бирөө жакшы билген маселелердин чеги.
Компетенттүүлүк	Компетенттүүлүк (лат. computens – «ылайыктуу, туура келүүчү, керектүү, жөндөмдүү, билген») – кайсы бир тармакта ар тараптуу билими бар, ошондуктан пикири чоң мааниге ээ болгон адамдын сапаты.
Кесип	Кесип (лат. professio; profiteor – «өзүмдүн ишим деп жарыялайм») – адамдын эмгек ишмердигинин түрү, адатта анын жашоо булагы. Бул акысы төлөнүүчү эмгек.
Кесипке багыт берүү	Кесипке багыт берүү (лат. professio – «иштин түрү» жана франц. orientation – «багыт алуу») – инсандын өзгөчөлүктөрүн жана эл чарбасынын кадрларга болгон муктаждыгын эске алуу менен жаштарды кесип тандоого даярдоого, жаштарга кесиптик жактан өзүн аныктоого жана ишке орношууга жардам берүүгө багытталган, илимий негизделген иш-чаралардын системасы.
Лидерлик	Бул башкаларды бириктирген жана максатка жетишүү үчүн бар күчүн жумшоого шыктандырган коомдук таасир. Лидерлерди формалдуу бийлиги жана ыйгарым укугу бар болгону үчүн эмес, ишенип, сыйлагандыгы үчүн ээрчишет. Бирок расмий ыйгарым укук менен лидерлик дайыма эле бири-бирин жокко чыгара бербейт.
Метакөндүм	Бул жашоодо илгерилеп, жеке, социалдык, уюштуруучулук сыяктуу бардык деңгээлдерде: аң-сезим жана сапат жагынан бирдей өсүүгө негиз болуучу пайдубал. Биздин ой жүгүртүүбүз менен психикабыздагы нерселердин баары кандайдыр бир жол менен өз ара байланышта болгондуктан, мета көндүмдөрдүн өнүгүшү бүт системага тикелей таасир этет.
Мотив	Мотив (лат. movere – «кыймылга келтирүү, түртүү») – адам үчүн баалуу болгон жана анын ишмердигинин векторун аныктаган материалдык объектилердин жыйындысы. «Мотив» термини көбүнчө максат жана муктаждыктын синоними катары колдонулат, бирок маанилери толук дал келбейт. Муктаждык – бул адамдын кандайдыр бир ыңгайсыздыкты жоюуга болгон каалоосу, ал эми максат – мотив тарабынан айтылган талаптарды канааттандыра ала турган предметти тандоо процесси. Мисалы, окуу – бул муктаждык, аны өркүндөтүүнү каалоо – бул максат, ал эми субъект умтулган маалымат, билим – бул мотив.

Социалдык макам	Бул социалдык индивиддин же социалдык топтун коомдогу же коомдун өзүнчө тобундагы ээлеген социалдык абалы. Ал белгилүү коом үчүн өзгөчөлөнгөн касиеттер (экономикалык, улуттук, курактык жана башка белгилер) менен аныкталат. Социалдык макам бийлик жана/же материалдык мүмкүнчүлүктөр менен, сейрек учурларда өзгөчөлөнгөн көндүмдөр, харизма, билими менен мүнөздөлөт.
Функционалдык милдеттер	Бул кызматкердин белгилүү жана так аныкталган ишмердик талаасы, ал умтулушу керек болгон анын иштиктүү, өнүмдүү натыйжасы. Ар бир кызматкердин ишмердигинин негизинде жалпы уюштуруучулук ийгиликтерге жана максаттарга жетишүүгө умтулуусу жатат. Аларга: башкаруучу түзүмдөрдүн тапшырмаларын ишке ашыруу, бар болгон техникалык регламентти аткаруу, оперативдүү көзөмөлдү жүргүзүү, кадрдык тапшырмалар жана маселелер, иш кагаздарын тариздөө кирет.
Эмоционалдык интеллект	Эмоционалдык интеллект (англ. emotional intelligence, EI) – адамдын эмоцияларды айырмалоо, башка адамдардын жана өзүнүн ниеттерин, мүдөөлөрүн жана каалоолорун түшүнүү жөндөмдүүлүгү, ошондой эле практикалык милдеттерди чечүү максатында өзүнүн эмоцияларын жана башка адамдардын эмоцияларын башкаруу жөндөмдүүлүгүнүн жана көндүмдөрүнүн жыйындысы. Ийкемдүү көндүмдөргө тиешелүү.
Эмпатия	Эмпатия (грекче ἐν – «ичинде» + грек. πάθος – «кумар», «азап», «жапа тартуу», «боорукердик») – бул адамдын маанайын, абалын даана сезип-туюп, түшүнүү, күйүмдүүлүк кылуу. Демек, эмпат – бул боорукердик сапаты өнүккөн адам.

ШАРТТУУ БЕЛГИЛЕР



АДИСТЕР ЭМНЕНИ
АЙТЫШАТ?



БУЛ
КЫЗЫКТУУ



СУРОО БАР



ӨЗ АЛДЫНЧА ОКУУ

► «ОКУУ ЖАНА ЖАЗУУ АРКЫЛУУ СЫНЧЫЛ ОЙ ЖҮГҮРТҮҮНҮ ӨНҮКТҮРҮҮ» МЕТОДИКАСЫ ЖӨНҮНДӨ

Инсанга багытталган окутуунун методикаларынын бири – «Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» (мындан ары СОЖ).

Методиканын маңызы бир гана окутууда эмес, окутуунун өзгөчө философиясында да турат:

1. Ар бир ой баалуу
2. Бири-бирин угууга үйрөнүү – толеранттуулукка тарбиялоо
3. Лидерликке умтулуу
4. Өз ара аракеттенүүгө, командада иштөөгө үйрөнүү

СОЖ методикасынын негизги баскычтары

1-баскыч. Чакыруу	2-баскыч. Түшүнүү	3-баскыч. Ойлонуу, рефлексия
Бул баскычтын максаты: 1) ишмердикти үлктүүгө көмөктөшүү; 2) кийинки темага, талкуулануучу маселеге карата инсандык мамилени калыптандыруу; 3) бар болгон билимдерин жана тажрыйбасын пайдалануу.	Бул баскычтын максаты – жаңы маалыматтар менен активдүү таанышуу. Муну сунуш кылынган темага ылайык учурдагы макаланы, окуу китебиндеги маалыматты, презентацияны олуттуу окуу, фильмдерди көрүү аркылуу сунуштаса болот.	Бул баскычтын максаты – алынган маалыматты күнт коюп талкуулоо. Бул баскычта окуучулар алынган маалыматты баалайт жана «өздөштүрөт».

1-баскыч. Чакыруу. Бул жаңы нерсени кабыл алууга даярдыктын өзгөчө баскычы. Бул баскычта окутуучунун тажрыйбасын кандайдыр бир мааниде жаңы деп аталган же жаңы деп сунушталган нерсеге шайкеш келген нерседен айырмалоо кажет. Салттуу ыкма менен жаңычылдыктын диалектикалык байланышы жакшы белгилүү: бардык жаңы нерсенин башаты салтка барып такалат жана андан алынат. Студенттерге өз тажрыйбаңарды бөлүшкүлө деген сунуш айтылат, анан бир жагынан өз жетишкендиктери такталат, ал эми экинчи жагынан ишмердиктеги көйгөйлөр жана кыйынчылыктар тандалып алынат да, алдыдагы иштин темасы аныкталат. Тажрыйба алмашууда «акыл чабуулу» усулун колдонуу, таблица-ларды толтуруу, схемаларды түзүү, чакан топтордо иштөөгө көңүл буруу натыйжалуу болот. Иштин кандай гана формасы болбосун, алдыдагы талкууга окутуу процессинин бардык катышуучуларын тартуу, жаңы маалыматты өздөштүрүү үчүн кызыгууну жаратуу, жаңы ыкмаларды, окутуу усулдарын колдонуу, конструктивдүү баарлашууга багыттоо керек.

2-баскыч. Түшүнүү. Бул этапты ишке ашыруу үчүн көптөгөн интерактивдүү ыкмаларды караштырып, колдонсо болорун белгилесек болот. Бул окутуучу өз предметинде колдоно баштаган ыкма эле болушу мүмкүн. Бирок бул учурда аларды колдонуу башка максаттарга ээ болушу мүмкүн. Мына ушундай мамиле окуу бөлмөсүндө колдонгонго чейин эле инновациялык усулдар менен иштөөгө мүмкүнчүлүк берет.

3-баскыч. Ойлонуу, рефлексия. Бул этапта бирөөнүн эмгегин баалоо гана эмес, өзүңдү да баалап, өз ишмердигиңди талдоо да маанилүү. Ойлонуу, рефлексия баскычында жаңы түшүнүктөрдүн ыраатын кайра карап чыгуу жана баалуулук багыттарын калыптандыруу жүрөт. Рефлексиялык ишмердиктин ийгилиги интерактивдүү баарлашуу жүрүп жаткан атмосферадан көз каранды. Окуп-үйрөнүү процессинде окутуучулар өз ара мамилелерде жакшы маанайдын атмосферасын түзүүгө, ачыктыкка жана коллективдүү түрдө иштелип чыккан эрежелерге көңүл

буруусу керек. Төмөндө биз СОЖ методикасын колдонуу менен иштөө эрежелерин сунуштайбыз, аларды ушундай эрежелерди иштеп чыгуу жана кабыл алуу үчүн негиз катары алса болот.

Инсанга багытталган окутуунун алкагында СОЖ методикасын колдонуу менен иштөө эрежелери:

1. Окутуу процессинин бардык катышуучуларынын бирдей мамилеси.
2. Ар бир окуучунун ката кетирүү укугу.
3. Баа койбой иштөө, калыптандыруучу баалоону колдонуу.
4. Шыктандыруучу, жагымдуу чөйрөнү түзүү.
5. Катышуучулардын кызматташтыгынын негизи катары конструктивдүү диалогду (жаңы идеялар, «өнүмдөр», билимдерди жаратуучу талкууну) колдонуу.
6. Жеке муктаждыктарды, суроолорду, кыйынчылыктарды эске алуу.

Бул колдонмодо пайдаланылган усулдардын жана ыкмалардын чечмелениши¹:

Акыл чабуулу

Башкалардын сыңдоосунан коркпостон жаңы идеяларды жаратуу усулу. Акыл чабуулу жеке, жупта жана топто жүргүзүлүшү мүмкүн.

Кадамдар:

1. Чектелген убакыттын ичинде (2-3 мүнөттө) өзүңүздү чектебестен, тема боюнча ойлорду жазыңыз.
2. Досторуңуз менен ой бөлүшүңүз (жупта, топ менен).
3. Идеялардын тизмесин карап чыгыңыз, аны оңдоңуз: зарыл болгон нерсени кошуңуз же ашыкчасынан баш тартыңыз.
4. Бул идеяларды тема боюнча эссе, аңгеме үчүн, билдирүүнүн планын түзүүдө, проблема боюнча изилдөө жүргүзүүдө колдонулушу мүмкүн.

Натыйжалуу окуу жана ой жүгүртүү үчүн интерактивдүү белгилөө системасы

(INSERT)

Маалымат менен иштөө усулу, натыйжалуу окууга жана ой жүгүртүүгө жардам берген белгилөө ыкмасы. Текст менен диалогдун жолу жана маалыматты көзөмөлдөө жана түшүнүү каражаты.

Кадамдар:

1. Тема боюнча билимди актуалдаштыруу.
2. Четине белги коюу менен текстти окуу: «V» – тааныш маалымат; «+» – жаңы маалымат; «-» – бул сиз билген же сиз ойлогон нерсеге карама-каршы келген маалымат; «?» – бул түшүнүксүз же сиз бул маселе боюнча толук маалымат алгыңыз келген маалымат.
3. Ойлонуу (рефлексия) – окуганды жупта талкуулоо, андан соң топто белгилерге таянуу менен талкуулоо. Топто талкуу «белгиден белгиге» өткөрүлөт. Белгиленген маалымат ырааттуу түрдө, биз билгенден түшүнүксүзгө чейин берилет.

Жыйынтыгында, таблица түзүлөт же текст боюнча кандайдыр бир башка кыскача пикир айтылат.

Ротация

Пикир алмашуу, көз карашын кыскача, ойлонуп айтылган формада билдирүү жөндөмдүүлүгүн өнүктүрүү. Бул усул өз көз карашын билдирүүгө арналган иштин

¹ Усулдардын жана ыкмалардын сыпаттамасы И. Низовскаянын «Сынчыл ой жүгүртүүнү өстүрө турган окуу жана жазуу» программасынын сөздүгүнөн алынды. – Бишкек, 2003. 63-б



этаптарынын бири болуп саналат. Ротация – бул өз алдынча окутуу метод, анда студент жаңы көндүмдөрдү алуу максатында аудитория боюнча суроодон суроого өтөт. Ротация окуудагы жетишүүгө эле эмес, студенттин мотивациясына оң таасирин тийгизет, командада иштөө көндүмдөрүн калыптандырууга, презентация даярдоого, аудиториянын алдында кыска сүйлөөгө жардам берет.

Бирге окуп-үйрөнүү

Бир маселенин үстүндө бирге (жупта, топ болуп) иштеп, жаңы идеяларды ортого салып, чечим кабыл алып үйрөнө турган биргелешкен ишмердик. Натыйжалуу жүргүзүлгөн топтук иште эки элемент болот: жекече изденүү жана идеялар менен бөлүшүү.

Эки бөлүктүү күндөлүк

Ойлонуп окууга көмөктөшүүчү жана текстте кездешкен идеялар менен иштөөгө мүмкүндүк берүүчү метод.

Кадамдар:

1. Жазуу үчүн баракты эки бөлүккө бөлүңүз.
2. Текстти окуп чыгып, барактын сол жагына өзүңүз таасир алган цитаталарды жазыңыз.
3. Барактын оң жагына ошол цитаталар боюнча оюңузду жазыңыз.
4. Эки бөлүктүү күндөлүктүн материалдарын колдонуу менен текстти талкуулоого катышыңыз.
5. Эки бөлүктүү күндөлүктүн материалдарын колдонуп, текстти талкуулоонун жыйынтыгы боюнча эссе жазыңыз.

Концепция картасы

Графикалык чагылдыруунун жана ойлорду байланыштыруунун өзгөчөлөнгөн жолу, өз көз карашыңызды жана билимиңизди белгилүү бир тартипте жайгаштыруу, көйгөйгө жана аны чечүүгө карата көз карашыңызды аныктоо жана ушул иреттүүлүктү негиздөө.

Кластер

Тексттин мазмуну графикалык түрдө көрсөтүлүшү мүмкүн. Кандайдыр бир тексттин түйүндүү түшүнүктөрүнүн жана алардын ортосундагы мазмундук байланыштардын схемада чагылдырылышы кластер деп аталат. Кластер тексттин негизги мазмунун, анын маанисин берет.

Кадамдар:

1. Барактын ортосуна теманы белгилөө.
2. Теманы ачып берүүчү сөздөрдү, түшүнүктөрдү белгилөө.
3. Түшүнүктөр ортосундагы мазмундук байланыштарды табуу жана белгилөө.

Кластер оозеки баяндама, тексттин негизги мазмунун кыскача баяндоо үчүн негиз болушу мүмкүн.

1-БӨЛҮМ. ПЕДАГОГИКАЛЫК ИШМЕРДҮҮЛҮКТҮН МААНИЛҮҮ БААЛУУЛУК МҮНӨЗДӨМӨЛӨРҮ

*«Ар бир адам кандайдыр бир иш үчүн төрөлөт.
Жарык дүйнөгө келген ар бир адамдын жашоодо өз милдеттери бар».*

Эрнест Хемингуэй,
жазуучу

► 1-ТЕМА. ИНСАНДЫН КЕСИП ТАНДОО ЖАГЫНАН ӨЗҮН-ӨЗҮ АНЫКТООСУ

Курс, семестр	1-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика/ Педагогикалык кесипке киришүү
Тил	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдети	1. Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосунун мазмунун ачып берүү. 2. Өзүнүн инсандык тибин аныктоо. 3. Жумшак көндүмдөрдү, мета-көнүмдөрдү, мета-компетенттүүлүктөрдү калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: 1. «Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосу» темасынын мазмуну менен таанышышат; 2. өзүнүн инсандык тибин аныкташат; 3. өзүнүн жумшак, метакөнүмдөрүн, метакомпетенцияларын калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү такта, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, скотч, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таратма материалдар (электрондук жана кагаз версиялары).
Студенттердин өз алдынча иштери (СӨИ) үчүн текст	И. В. Арендачуктун китебинен үзүндү: «Окуучулардын өзүн-өзү аныктоосу жана кесиптик багыт берүү» дисциплинасынын теориялык негиздери: Педагогикалык жана психологиялык адистиктердин студенттери үчүн окуу куралы / Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся»: Учебное пособие для студентов педагогических и психологических специальностей. – Саратов: Наука, 2013. – 51 б.
Технологиялык колдоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү такта, төмөнкү шилтемелер боюнча видеоматериалдар: • https://youtu.be/4jNBzCoMytw • https://www.youtube.com/watch?v=44klBz16Jpw
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосунун негиздери жана өзгөчөлүктөрү

1-блок

Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосу – бул индивиддин кесиптер дүйнөсүн таанып билүүсү жана үйрөнүүсү. Анын жүрүшүндө тигил же бул кесиптик чөйрөдө өзүнүн көндүмү, билгичтиктери, каалоосу жана мүмкүнчүлүктөрү жөнүндө пикири калыптанат.

Ар бир адам жашоосунда жок дегенде бир жолу тандоо көйгөйүнө туш болот. Кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо процессинде кесипти издөө – инсандын калыптанышындагы милдеттүү учур. Көбүнчө өспүрүмдөр эң оор абалга туш болушат, бирок ушул сыяктуу көйгөй менен бардык куракта деле кездешет.

Каралып жаткан процесстин өзгөчөлүгүн инсандын азыркы учурда кездешкен белгисиз абалын, ошондой эле келечекке тынчсыздануусун айтсак болот, анткени кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоонун алкагында кесипти акыркы тандоонун тууралыгына эч кандай ишеним жок.

ИНСАНДЫН КЕСИП ТАНДОО ЖАГЫНАН ӨЗҮН-ӨЗҮ АНЫКТООСУНУН ТҮЗҮМҮ

Эң кеңири таралган теорияга ылайык, ал төмөндөгүдөй чагылдырылган:

- Когнитивдик компонент – келип түшкөн маалыматты кабыл алуу жана иштетүү жөн-дөмдүүлүгүнө жооп берет.
- Жүрүм-турум компоненти – адамдын окуяларга ыктымал реакциясы.
- Эмоционалдык компонент – инсандын өз эмоцияларын кабыл алуу жана талдоо жөн-дөмдүүлүгү.

Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосунун мүнөздөмөлөрү

Аларга төмөндөгүлөр кирет:

- Инсандын кесиптерди ылгап тандоосу.
- Инсандын жөндөмдүүлүгүнөн, ынтызарлыгынан, ошондой эле өлкөдөгү жана дүйнөдөгү социалдык-экономикалык шарттарынан улам, кесипти аң-сезимдүү тандоо.
- Процесстин создугушу, кесиптеги өз ордун дайыма оңдоп-түзөп турушу жана кесиптеги өзүнүн ордун кайра аңдап-түшүнүүсү.
- Инсандын өз мүмкүнчүлүктөрүн ишке ашырууга болгон муктаждыгы менен өз ара байланышы, социалдык да, психологиялык жактан да жетилгендиктин көрсөткүчү.

Кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо процессинин компоненттери

Кесиптик багыт алуунун алкагындагы кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо алгоритминин компоненттери төмөнкүлөр:

1. **Агартуучулук**, тактап айтканда, мектеп окуучуларын иштердин түрлөрү менен биринчи жолу тааныштыруу. Кесиптин тийиштүү түрү үчүн талап кылынган зарыл көндүмдөрдү, психикалык жана физикалык өзгөчөлүктөрдү ачып көрсөтүү.
2. **Консультация берүү** кийинки тандоо үчүн адистердин сунуштарынын тизмегин камтыйт.
3. **Колдоо** – нерв чыңалуусун, тынчсызданууну басаңдатуу жана ишти жакшы көрсөтүү үчүн психологиялык жардам.

Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосунун факторлору

Аларды эки топко бөлүүгө болот: субъективдүү жана объективдүү. Биринчисине инсандын жеке сапаттарын, тубаса (темпераментин), ошондой эле кийин калыптанган психикалык өзгөчөлүктөрүн (кызыгууларын, өзүнө өзү баа берүүсүн) киргизсе болот. Объективдүү факторлорду тышкы себептер (курчап турган чөйрө, социалдык абал ж. б.) калыптандырат. Дал ушул кийинки топтогулар кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоонун аң-сезимдүү ыңгайын аныктайт.

Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосунун динамикасы

Түздөн-түз ага таасир эткен факторлордон көз каранды. Жаш өзгөчөлүгү менен, өзүн-өзүнчө бирдик, коомдун бир бөлүгү катары кабыл алуу жана өзүнүн «менин» калыптандыруу процесси менен байланышы бар. Мында бир катар мыйзам ченемдүүлүктөдү белгилесе болот:

- Алгач тандоо процессине адамдын мурда ээ болгон адептик баалуулуктарынын жыйындысы таасир этет.

- Экинчи этапта кесиптик ишмердиктин кийинки тармактарынын эң ылайыктуу варианттары (гуманитардык, техникалык, табигый илимдер) тандалат.
- Акыркы этапта башкаларга жана өзүнө карата ишенимдүү мамилеси калыптанат. Кесиптик жана жеке өзүн-өзү аныктоо бири-биринен ажырагыс экени айкын болуп калат.

Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосундагы кыйынчылыктар

Бул маселелерге төмөнкүлөр кирет:

- Үч (реалдуу, мүмкүн болгон жана деформацияланган) ички «мендин» ортосундагы келишпестик.
- Суроо-талаптарга карата көндүмдөрдүн жана билгичтиктердин чоң айырмачылыктары.
- Адам өз каалоосу менен эмес, аргасыз алектенген иш.
- Адистердин жардамысыз аныктоо дээрлик мүмкүн болбогон татаал көйгөйлөр.
- Кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо баалуулуктары.

Турмуш баалуулуктары да инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо процессине сөзсүз таасир этет. Адатта баалуулук багыттары адамдын өз мүдөөсүн аныктай турган жашоонун маанисин издөө менен байланышкан. Тигил же бул максатка эмне үчүн бара жатканыңызды түшүнсөңүз, өзүңүз башкы орунга койгон максаттарга жетип, өз мүмкүнчүлүктөрүңүздү ишке ашырууга мүмкүндүк аласыз. Дал ошондуктан кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо жолунун баалуулуктарын аныктоо зарыл.

Кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоодо темпераменттин жана мүнөздүн ролу

Сергек дүйнө таанымды калыптандыруунун жана кесип тандоо жагынан өзүн аныктоонун олуттуу факторлору темперамент жана мүнөз болуп саналат. Биринчиси, ой процесстеринин ылдамдыгына, тартипке жана иштин түрлөрүнө артыкчылык берүүгө таасир этет. Интроверттер жалгыз иштегенди жактырышат, анткени көп адамдар алардын ашыкча иштешин каалайт, ал эми экстраверттер, тескерисинче, командалык ишти жакшы көрүшөт. Мүнөз темпераменттен ажырагыс, ал адамдын кесип тандоосуна да таасирин тийгизет. Адам куубу же түз жүрөбү? Мамиле түзө алабы же уялчаакпы? Өзүнө ишенеби же өзүн сындай береби? Бирок мүнөз жана темперамент деле адамдын кесип тандоо жагынан өзүн аныктоосунда чечүүчү ролду ойнобой турганын, бирок бул компоненттерди түшүнүү кесиптин андан аркы жолун жеңилдетүүгө жардам берерин эстен чыгарбоо керек. Кесиптик багыт алуу жана кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо алда канча татаал түшүнүктөрдү жана комплекстүү мамилени талап кылат.

Эмгекке тарбиялоо жана инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосу

Эмгекке тарбиялоо – кесип тандоо жагынан өзүн аныктоонун негизи эң маанилүү курамдык бөлүгү. Адегенде эмгекке тарбиялоонун максаты адамга кесиптик ишмердик үчүн белгилүү бир көндүмдөрдү үйрөтүү болуп көрүнүшү мүмкүн, бирок бул анын жалгыз милдети эмес. Эмгекке тарбиялоонун негизги максаттарына эмгек концепциясын калыптандыруу кирет. Бул эмне үчүн маанилүү? Эмне үчүн аны сыйлаш керек? Эмгекке кантип дилгирлентүү мүмкүн? Тарбия берүү процесси да ушул суроолордун баарына жооп таап, кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоонун бардык тиешелүү тармактарын ачууга жардам берет.



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосу жөнүндөгү теориялар

2-блок

Көпчүлүгүбүзгө белгилүү болгон психоаналитик Зигмунд Фрейд өзүн-өзү аныктоонун психодинамикалык теориясын сунуштап, адамдын кесиптик багытталышын эң оболу анын балалык тажрыйбасы аныктай тургандыгын айткан. Индивид алгачкы жылдардан баштап бала кезиндеги аң-сезимсиз умтулуусун турмушка ашырууга аракет кылат.

Америкалык окумуштуу Дж. Холланд убакыттын өтүшү менен инсандын өнүгүшүнө байланышпаган башкача көз карашты сунуштаган. Окумуштуу адамдардын типтерин эске алуу менен, алардын кесип тандоо жагынан өзүн аныктоого гана эмес, инсандык өзүн-өзү аныктоого да таасир эткен инсандын алты түрүн бөлүп көрсөткөн:

- **Реалист:** жөн эле кызыгып кеткендиктен эмес, өзүнүн ээ болгон көндүмдөрүнө жараша аракеттенүүгө умтулат. Чыгармачыл кесиптерге кызыкпай, бир кылка жана ырааттуу ишмердикке артыкчылык берет. Материализмге жакын.
- **Социалдык тип:** ачык-айрым жана жигердүү. Реалисттерден айырмаланып, башка адамдарды кандайдыр бир жаңы нерсеге, жоопкерчиликти алганды үйрөтүүгө артыкчылык берет, педагогикада ийгиликтерге жетишет. Кырдаалга жараша ой жүгүртө алат, ал эми ой жүгүртүүдө өзүнүн моралдык жана этикалык баалуулуктарына таянат.
- **Изилдөөчү:** жакшы аналитик. Рационалдуу жана дилгир. Материализмге шыгы жок, өз ишмердигинин эң башкы максаты деп акчаны эмес, кандайдыр бир жаңы илимий ачылышты эсептейт.
- **Артист:** реалисттин карама-каршы түрү деп атоого болот. Адатта тиричиликке эби жок, так жүрө албайт, оюна келгенди дароо аткарганга ыктап турат, элестетүү жөндөмү, оригиналдуу ой жүгүртүүсү жакшы өнүккөн. Бир кылка иштен тез тажайт.
- **Ишкер:** материалист, бирок реалист тибинен айырмаланып, талыкпайт, чыгармачыл ой жүгүртүүгө жөндөмдүү. Кырдаалга жараша, максаттуу иш кылат.
- **Конвенционалдык тип:** лидерлик шыгы начар, бирок абдан жоопкерчиликтүү. Ишенимдүү командалык кызматкер, чоң, комплекстүү долбоорлордо мыкты иштей билет.

Бардык эле адамдар «таза» типке туура келе бербейт, ошондуктан кесип тандоо мүмкүнчүлүгү кыйла кенен, бирок ошого жараша кыйынчылыктар да көп болот. Ошентсе да психотип менен каалаган иштин ортосундагы байланыш бар..

Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосунун типологиялары

Орус окумуштуусу Е. А. Климов сунуштаган эмгек процессинде адамдын мезгилдүүлүгү кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоонун өнүгүшүнүн эң популярдуу теорияларынын бири болуп калды.

1. **Оюн жана баштапкы оюндар баскычы.** 3 жашка чейин баланын келечегине таасири зор боло турган белгилүү көндүмдөрүн калыптандырышат. Ал жөнөкөй физикалык аракеттерди да, коомдогу жүрүм-турумдун жөнөкөй эрежелерин да үйрөнөт. 3 жаштан 8 жашка чейинки куракта бала «келечектеги кесиптерди ойногонду» үйрөнөт.
2. **Окуу ишмердигин өздөштүрүү.** Болжол менен 12 жашка чейин бала мектеп үчүн үй тапшырмаларын аткарган учурда өзүн-өзү көзөмөлдөгөнгө үйрөнөт. Ал күнүмдүк

иштерге да, эс алууга да жетишүү үчүн убакытты туура бөлүштүрүүнү үйрөнөт. Бул этапта ата-эне аны туура колдоп турушу абдан зарыл.

3. **Каалоо жана тандоо баскычы.** 18 жашка чейин ал бала эмес, бирок бойго жеткен адам да боло элек. Өз каалоолорун түшүнүүгө көнүгөт, биринчи жолу тандоо көйгөйүнө туш болот, келечек жөнүндө олуттуу ойлоно баштайт. Алгачкы үч этаптан дээрлик бардык адамдар өтүшөт. Андан ары келечектеги кесиптик ишмердикке багыт алуу башталат. Тандап алган адистиги боюнча иштөөгө ачык каалоосун билдиргендер үчүн **кесипке даярдануу баскычы** (ЖОЖдор, колледждер жана башкалар) башталат.
4. **Билим берүү программасы аяктагандан кийин** өздөрү каалаган жумушка орношкондор толук кандуу кесипкөй жана кызматкер катары калыптана баштайт. Бирок иш процесси менен эле эмес, кээде коллектив менен да көнүгүшө башташат.
5. **Кесиптик ийгиликтер баскычы** – өз ишинин чебери болуу.
6. **Устат болуу баскычы.** Кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоонун субъектиси катары адамдын ишмердигинин жыйынтык процесси. Ага жетүү ар кимдин эле колунан келе бербейт, анткени кесипкөйлөрдүн баары эле устат боло албайт. Устат кийинчерээк башкалардын инсан катары кесип тандоо жагынан өзүн аныктоо жолунан өтүшүнө жана андан ары өсүшүнө жардам берген адам болушу керек.



Инсандын кесиптик өзүн-өзү аныктоосу

Кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо маселесин кароого ар кандай концептуалдык мамиленин көп түрдүүлүгү бул маселенин татаалдыгынан гана эмес, белгилүү бир аймакта жашаган адамдардын көпчүлүгүнүн өз тагдырын өзү аныктоосунун конкреттүү өлкөдөгү маданий-тарыхый жагдайы менен, ошондой эле белгилүү бир өлкөлөрдүн жана аймактардын калкынын ар түрдүүлүгү менен шартталган. Мунун баары «мыкты» концептуалдык мамилелерди тандоону татаалдантат да, кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо маселесин кароо жана чечүү жолдору боюнча ар түрдүү кылат. «Өзүн-өзү аныктоо» деген түшүнүк азыркы учурда өзүн актуалдаштыруу, өзүн-өзү реализациялоо, өзүн-өзү ишке ашыруу, өзүн-өзү трансценденциялоо, өзүн-өзү аңдоо сыяктуу модалуу түшүнүктөр менен толук шайкеш келет. Ошол эле учурда көптөгөн окумуштуулар өзүн-өзү ишке ашырууну жана өзүн актуалдаштырууну эмгек ишмердиги менен, жумуш менен байланыштырышат. Мунун баары кесип тандоо жагынан өзүн аныктоону белгилүү бир маданий-тарыхый (социалдык-экономикалык) кырдаалда тандалуучу, өздөштүрүлүүчү же аткарылган жумушта, эмгек ишмердигинде жана бүткүл жашоодо жеке маанилерди өз алдынча жана аң-сезимдүү табуу катары чечмелөөгө мүмкүндүк берет.

Өзүн-өзү аныктоочу инсан үчүн да, психолог-кесипке багыт алуу консультанты үчүн да жалпы багытка арналган кесип тандоо жагынан өзүн аныктоонун маанисинин айрым варианттарын шарттуу түрдө бөлүп көрсөтүүгө болот.

1. **Жалпыланган маани:** адилеттүү б. а. жумшалган күч-аракетке ылайык (же адамдын коомго кошкон салымына жараша) айлык маяна (эмгектин коомдук баасын) алууга мүмкүнчүлүк бере турган кесипти жана ишти издөө.
2. **Эмгектин психологиялык (инсандык)** мааниси: адам өзү үчүн маанилүү болгон, инсан катары ага «жуурулушуп кеткидей» ишмердикти аткарган, адам «эмгектин максатын жакшы көргөн жана жакшы көргөндүгү үчүн эмгектенген» (Фромм, 1992) учурда.
3. **Санаанын мааниси**, бирок «адамды жакшы жакка өзгөрткөн санаанын гана» мааниси (Франкл, 1990). б. а. адам өзүн-өзү аныктоо максаттарына жетишүү үчүн кандай жолду басып өтүүгө тийиш экенин гана түшүнбөстөн, алар менен «кездешүүгө» психологиялык жактан даярданып, жеңүү керек болгон кыйынчылыктарга баа берет.
4. **«Биринчи жакшылыктын» мааниси** – өзүнүн татыктуулугун сезүү (Ролз, 1995). Мисалы, маалым болгондой, адам көбүнчө чет өлкөгө барган маанилүү сапардан эмес, аны күтүүдөн же ал тууралуу «достордун» арасында айтылган окуялардан, же ал тууралуу эскерүүлөрдөн көбүрөөк ырахат алаары белгилүү. Ошондуктан көп учурда адам кесип тандоодо аң-сезимдүү же интуитивдик түрдө багыт алып, бул кесип анын жеке барктуулук сезимин жогорулатуу үчүн эмне бериши мүмкүн экенине көңүл бурат.
5. **«Элитардуулукка умтулуунун» мааниси** көптөгөн адамдар (өспүрүмдөр жана алардын дымактуу ата-энелери) көбүнчө «ийгиликтүү» тандап алган кесип жана «ийгиликтүү» жумушка орношуу аркылуу «бийик максатка жетүүнү», коомдогу жогорку даражага жана байгер турмушка жетүүнү кыялданышат. (Пряжников, 2007)

Ошентип, кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо дегенде буларды түшүнөбүз:

- бирдиктүү тандоо фактысы (кесиптик билим берүү уюмуна арыз берүүдө);
- тигил же бул мазмунду кабыл алган адамдын эмгектин субъекти катары өнүгүү баскычына жараша ишмердиги;
- тандалган эмгек ишмердигинен жеке маанилерди издөө.

Мунун баары жашоонун башка маанилүү чөйрөсүндө адамдын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосу жана өзүн-өзү ишке ашыруусунун ажырагыс байланышы жөнүндө тыянак чыгарууга мүмкүндүк берет.

Мектеп окуучусунун өзүн-өзү аныктоо жагынан багыт алышы үчүн Н. Пряжников (2008) инсандын өзүн-өзү аныктоосунун негизги типтерин аныктайт:

1. **Кесиптик.** Кесипти тандоо жана анда өзүн-өзү ишке ашыруу менен байланышкан, ал үчүн төмөндөгүлөр мүнөздүү: а) чоң тариздөө (кесипкөйлүк дипломдордо жана аттестаттарда, эмгек китепчесинде, эмгектин натыйжаларында ж. б. чагылдырылат); б) кесип тандоо жагынан өзүн аныктоо үчүн «ылайыктуу», жагымдуу шарттар (социалдык суроо-талап, тиешелүү уюмдар, жабдуулар ж. б.) талап кылынат.
2. **Турмуштук** – өзүнүн коомдогу ордун аныктоо жана ага ылайыктуу жашоо жолун тандоо. Ага төмөндөгүлөр мүнөздүү: а) ааламдашкандык, адам өзү жашаган социалдык-маданий чөйрө үчүн бөтөнчөлүктүү жашоо мүнөзүнүн жана жашоо стилин толук камтыгандыгы; б) тийиштүү социалдык-маданий чөйрөнүн коомдук аң-сезиминдеги сенек көз караштарга байланыштуулугу; в) бул социалдык жана кесиптик топтун жашоосун аныктоочу экономикалык, социалдык, экологиялык жана башка «объективдүү» факторлорго көз карандылык.
3. **Инсандык** – өнүгүүнүн жана өзүн-өзү ишке ашыруунун жолун тандоо, ага төмөндөгүлөр мүнөздүү: а) инсандын толук кандуу өнүгүүсүн формалдаштыруу мүмкүн эместиги (мурда айтылгандай, адамда «бул документтин ээси... Инсан болуп эсептелет» деген жазуусу бар диплом же сертификатты элестетүү кыйын); б) оор шарттарда жана жагдайларда адамдын мыкты инсандык сапаттарынын ачылышы жана өнүгүшү.

Эң жогорку деңгээлде айкындалганда бул типтердин өз ара байланыштуулугу байкалат. Маселен, өзүнүн ишин жашоодогу эң башкы нерсе деп билген кесипкөй адам өзүн инсан өстүрөрү анык. Башка учурда, эрмек үчүн эле бир иш менен алектенген (мисалы, ыр, чыгарма жазган) адам ийгиликке жетишсе, ага башка бир «кесипкөй» суктанса, тааныштары ал адамды «чыныгы акын» дейт. Бирок, эгерде биз аларды бөлүп кароого аракет кылсак, анда кесиптик жана жеке инсандык өзүн-өзү аныктоонун ортосундагы эки негизги айырманы байкай алабыз (Пряжников, 2008):

Өзүн-өзү аныктоонун негизги типтеринин ар биринде диапазондун кеңдигинин чен-өлчөмдөрү боюнча өзүн-өзү аныктоонун мүмкүнчүлүктөрү боюнча шарттуу түрдө ички типчелерди ажыратууга болот. Бул типчелерди Н. С. Пряжников деңгээл деп атап, эки негизги түрүн аныктаган:

1. өзүн-өзү аныктоо мүмкүнчүлүктөрүнүн деңгээли;
2. бар болгон мүмкүнчүлүктөрдү ишке ашыруу деңгээли (Пряжников, 2008).

Ал жашоодо өзүн-өзү аныктоо үчүн өзүнчө жана кесиптик үчүн өзүнчө адамдын өзүн-өзү аныктоо мүмкүнчүлүктөрүнүн беш деңгээлин бөлүп көрсөткөн (1-таблицаны караңыз). Деңгээлдерди бөлүп көрсөтүүнүн чен-өлчөмдөрү – адамдын бул ишмердикти ички кабыл алуусу жана ага карата чыгармачылык мамиленин даражасы.

Адамдын өзүн-өзү аныктоонун мүмкүнчүлүктөрүнүн деңгээли

Кадимки түшүнүктөрдөн чегинен тышкары рухий жетилүү ▲▼ Рухий деградация	Кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо	Жашоодогу өзүн-өзү аныктоо
	1. Маданиятка тартылуу. 2. Өз кесибине киришүү. 3. Өз адистигине киришүү. 4. Өз кызматына жана ишине киришүү. 5. Конкреттүү эмгек функцияларына жана милдеттерине киришүү.	1. Глобалдык социалдык-маданий жана экологиялык маселелерге жана идеяларга аралашуу. 2. Татаал жана маңыздуу идеяга болгон кызыгуу. 3. Хоббиңиздин же белгилүү бир ишиниздин бир бөлүгү катары белгилүү бир идеяга кызыгуу. 4. Кээ бир турмуштук маселелерди чечүү. 5. Өзүнүн кээ бир билгичтиктерин жана таланттарын өнүктүрүү (сөзсүз эле турмуштук маселелердин алкагында эмес).

Бар болгон мүмкүнчүлүктөрдү ишке ашыруунун деңгээли (өзүн-өзү аныктоонун кесиптик жана турмуштук тиби боюнча жалпы деңгээлдери):

1. **Ишмердикти кескин жактырбай коюу, өчөшүп көзгө илбөө жана керек болсо бар болгон мүмкүнчүлүктөрдү жок кылуу.** Мисалы, кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоодо бул мамиле дайыма эле өз кесиптештери, жетекчилери же кардарлар менен талашып-тартышуудан, чырдашуудан көрүнүшү мүмкүн. Турмуштук өзүн-өзү аныктоодо бул, мисалы, маанилүү күнүмдүк көйгөйлөрдү чечүү мүмкүнчүлүктөрүн пайдаланбоо же кандайдыр бир коомдук маанилүү иштерди жүзөгө ашыруу үчүн жасалма кыйынчылыктарды жаратуу болушу мүмкүн.
2. **Ишмердиктен тымызын качуу.** Мисалы, адам жумушунда өзүнүн кесиптик милдеттерин аткарбоо үчүн шылтоо издейт. Күнүмдүк жашоодо бул жалпыга белгилүү жалкоолук жана турмуштагы ыкшоолуктан көрүнөт.
3. **Ишмердиктин көнүмүш түрлөрү менен чектелүү.** Мисалы, адам «буйрукту гана аткарат», өзүнүн кесиптик ишин олуттуу түрдө начарлатып, ал тургай, өзүндө болгон мүмкүнчүлүктөрдү толугу менен пайдалана албайт. Турмушта бул бош убакытты стереотиптүү, адатка айланган, ошол жагдайларда өткөргөндө (аракеттикке азгырылганда, адам чыныгы жашоонун ордуна ойдон чыгарылган дүйнөгө кирип кеткен учурда – мисалы, телевизордун, компьютердин алдында отура бергенде) байкалат. Бул деңгээлдин кооптуулугу, бир караганда адам керектүү иштин баарын аткарып жаткансыйт, ага эч кандай доомат коюуга болбойт (мындай адамдан эч зыяны жок, атүгүл коом үчүн «пайдалуу», кандайдыр бир «керек» буюмдай же үй жаныбарындай көрүнөт). Бирок ошол эле учурда мындай адамдын өмүрү текке кетет. Кээде адам өмүрүнүн аягында муну түшүнүшү мүмкүн.

4. **Өзүнүн ишмердигинин айрым элементтерин өркүндөтүүгө умтулуу**, б. а. чыныгы чыгармачылыктын иш жүзүндөгү, бирок, салттуу жашоо ыкмаларынын алкагындагы башталышы. Мисалы, адам жумушта «талап кылынган» нерсени жөн эле аткарбастан, өзүнчө стиль менен иштегенге умтулат, жаңы, татаалыраак иштерди аткарат же иштөөнүн өзгөчө жолдорун жана ыкмаларын издейт. Турмушта бул айланадагы башка адамдар менен болгон өз ара мамилелердин олуттуу өзгөрүшүнөн, учурдагы турмуштук көйгөйлөрдү чечүү үчүн жаңы мүмкүнчүлүктөрдү издөөдөн көрүнөт.
5. **Жогорку деңгээл** – бүтүндөй өз ишмердигин олуттуу жакшыртууга умтулуу. Мисалы, адам өз ишинде жекече ыкмаларды гана эмес, бүтүндөй иштин мүнөзүн, атүгүл максаттарын да түп-тамырынан бери өзгөртөт. Буга байланыштуу көбүнчө айланасындагылар менен түшүнбөстүк, атүгүл чыр-чатактар да чыгышы мүмкүн. Албетте, бул «ар кимдин эле колунан келбейт», ар кимге эле «буюрбайт». Турмушта бул жашоо таризин олуттуу өзгөртүүдөн, турмуштук маанилүү маселелерди чечүүдөн принципалдуу жаңы ыкмаларды издөөдөн ж. б. көрүнөт.

№1 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосу
Баскычтар	Чакыруу баскычында окутуучу «Ротация» ыкмасын/стратегиясын колдоно алат. Түшүнүү баскычында – интерактивдүү окуу, активдүү презентация менен видеотасма көрүү, ал эми ойлонуу баскычында – активдүү талкуу жана рефлексивдүү эссе жазуу.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1 кадам Окутуучу студенттерди маркерлердин түсүнө (кызыл, жашыл, көк, кара) карай 4 топко бөлөт. 2-кадам. Окутуучу студенттерге төмөнкү көрсөтмөлөрдү берет: Ар бир топ өзүнүн суроосун алат. Мисалы, суроо жашыл маркер менен жазылган болсо, жашыл топко берилет. Топ суроого жооп жазып, 3 мүнөттөн кийин окутуучу «Ротация» деген сөздү айтканда, саат жебеси боюнча жылып, флипчартта жазылган кийинки суроого өтүп, жооп беришет. Ошентип, студенттер өз суроолоруна жеткенге чейин бири-бирине жардам берип, суроолорго жооп беришет. Окутуучу суроолорду алдын ала даярдап, флипчартка жазып, дубалдарга илип коёт: Жашыл маркер: - Адамдын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосу деген эмне? - Адамдын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосунун түзүмү кандай? Кызыл маркер: - Адамдын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо өзгөчөлүгүн сүрөттөп бергиле. - Адамдын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо факторлорун тизмектегиле. Көк маркер: - Адамдын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо динамикасын сүрөттөп бергиле. - Адамдын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосунун кандай кыйынчылыктары бар?

	Кара маркер: • Кесип тандоо жагынан өзүн аныктоодо темперамент жана мүнөз кандай роль ойнойт? • Эмгек тарбиясы менен адамдын кесип тандоо жагынан өзүн аныктоосунун ортосундагы байланышты сүрөттөп бергиле. 3-кадам. Студенттер бардык суроолорго өздөрүнүн жоопторун жазып бүткөндөн кийин, окутуучу аларды жыйынтыктап, кыскача баяндама жасоону суранат. 4-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
Аткаруу кадамдары	Түшүнүү баскычы: 5-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, презентацияны көрүү үчүн ыңгайлуу отурууну сунуш кылат. Окутуучу сунуш кылган (12-20 беттер), кошумча материалдарды колдонуу менен «Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн аныктоосу» деген темада презентацияны алдын ала даярдайт, студенттерди аны көрүүгө чакырат, суроо-жооп түрүндө талкуу жүргүзөт; мында калыптандыруучу баалоо ыкмаларын колдоно алышат. 6-кадам. Окутуучу төмөнкү шилтемелер боюнча видеофильмдерден үзүндүлөрдү көрүүнү сунуштайт: • Кесиптер дүйнөсү менен таанышуу (1-бөлүк): https://youtu.be/4jNBzCoMytw • Кесиптер дүйнөсү менен таанышуу (2-бөлүк): https://www.youtube.com/watch?v=44klBz16Jpw Студенттер өздөрүнүн суроолоруна же башка топтордун суроолоруна кошумча жоопторду табышат. 7-кадам. Студенттер презентацияларын толуктоо үчүн өз топторунда иштешет. 8-кадам. Студенттердин презентациясы, топто талкуулоо. Калыптандыруучу баалоо ыкмаларын колдонсо болот. 9-кадам. Окутуучу чакан топторду алмаштырса же ошол эле топтордон калтырып койсо болот. Анан студенттерге тексттерди таратып, алар аны кантип окуп, төмөнкү тапшырмаларды кандайча аткарууга тийиш экенин түшүндүрөт: «Эки бөлүктүү күндөлүк» ыкмасы менен тексттерди окуу. Бул үчүн алар эки бөлүктүү таблицаны чийиши керек: сол жагына маанилүү, түшүнүксүз, кандайдыр бир ассоциацияларды, суроолорду пайда кылган, суроо бергиси келген, макул же макул эместигин айткысы келген ж. б. цитаталарды, оң жагына өз түшүндүрмөлөрүн жазат. Студенттер тексти окуп, күндөлүктү да толтурушат. Экинчи блокто камтыла турган эки гана тема болгондуктан, тексттерди төмөнкү иреттүүлүктө таратсаңыз болот: Жашыл маркер: Инсандын кесиптик өзүн-өзү аныктоосу боюнча теориялар. Кызыл маркер: Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо типологиясы. Көк маркер: Кесиптик иденттүүлүк теориялары. Кара маркер: Инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо типологиясы.

	Студенттер жекече окушат, анан чакан топтордо талкуулашат, ошондон кийин өздөрүнүн инсандык типтерин аныктоо менен бүт топко презентация жасашат. Окутуучу презентация жасайт, 2 блоктун маалыматын кыскача тыянактайт. Тыянак үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 10-кадам. Окутуучу студенттерге төмөнкү сүйлөм менен аяктай турган рефлексивдүү эссе жазууну сунуштайт: «Мен инсан кесиптик өзүн-өзү аныктоосу жөнүндө төмөндөгүлөрдү билдим...». 11-кадам. Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу каалоочу бир нече студенттин сөзүн уга алат, эгерде жок болсо, алардын дилбаяндарын кароо жана пикир алышуу үчүн СӨИ системасына жөнөтүүнү сунуш кылат.
Студенттердин өз алдынча иштери үчүн текст (СӨИ)	12-кадам. Окутуучу СӨИгө тапшырма берет, аткаруу тартибин, мөөнөттөрүн түшүндүрөт. Студенттерге төмөнкү пункттардан турган аналитикалык жалпылоо тапшырмасын берет: • Макаланын автору. • Макаланын негизги идеясы. • Кайсы үч маанилүү аспекти бөлүп көрсөтө аласыз? • Кайсы үч жаңы маалыматты бөлүшө аласыз? • Макаланы окууну кимге сунуш кылат элеңиз? Эмне үчүн?
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун үч түрүн² тең колдонот: диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кандай стратегияларды колдоно алат. Мисалы, «1, 2, 3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» же суроолордун тизмеси деген стратегияларды колдонсо болот: Жазуу жүзүндөгү пикир үчүн суроолор: 1. Эмнелер маанилүү болду? 2. Эмнелер жаңы болду? 3. Кандай суроолор бар?

² Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмаларынын сыпаттамасын ушул колдонмонун методикалык бөлүгүнөн караңыз.

► 2-ТЕМА. КЕСИП ТАНДОО МАСЕЛЕСИНЕ КАРАТА НЕГИЗГИ МАМИЛЕЛЕР

Курс, семестр	1-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика/ Педагогикалык кесипке киришүү
Тили	Кыргыз, орус
Теманы окуунун максаты жана милдети	1. «Кесип тандоо маселесине мамиле жасоонун негизги багыттары» деген теманын мазмунун ачып берүү. 2. Кесип тандоонун теориялык негиздери менен тааныштыруу. 3. Студенттердин жумшак, метакөндүмдөрүн жана мета-компетентүүлүктөрүн калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: 1.«Кесип тандоо маселесине мамиле жасоонун негизги багыттары» деген теманын мазмуну менен таанышышат. 2.Кесип тандоонун теориялык негиздери менен таанышышат. 3.Жумшак, метакөндүмдөрдү, метакомпетенцияларды калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү такта, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таратма материалдар (электрондук жана катуу версиялар).
Технологиялык колдоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү такта, видеоматериал: • Ализа Шайх. «Как выбрать профессию» – https://youtu.be/uRLS3ak-xq4
Окуу үчүн текст	Дисциплинанын теориялык негиздери: И. В. Арендачуктун «Студенттердин өзүн-өзү аныктоосу жана кесиптик багыты» деген китебинен үзүндү (Теоретические основы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся»: Учебное пособие для студентов педагогических и психологических специальностей. – Саратов: Изд-во Наука, 2013. – 51 с.)
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Кесипти тандоо көйгөйлөрү

1-блок

Кесип тандоо, өзүн-өзү аныктоодон айырмаланып, айрым натыйжаларын эске алуу менен да, эске албастан да кабыл алынышы мүмкүн болгон окуучунун жакынкы жашоо келечегине гана таасир этүүчү чечим (Головаха, 1988).

Д. А. Леонтьев (2007) эки чен-өлчөмдүн негизинде тандоо актыларынын классификациясын сунуштаган: предметке а) мүмкүн болгон бардык альтернативалар менен; б) аларды салыштыруу чен-өлчөмдүн жана тандоонун үч түрүн аныктоо менен (1-таблицаны караңыз).

Таблица 1.

Д. А. Леонтьев боюнча кесиптерди тандоо типтери

Тандоо тиби	Альтернативанын болушу	Салыштыруу үчүн чен-өлчөмдөр
Жөнөкөй	+	+
Мазмундук	+	– (эми тандоо керек)
Инсандык (экзистенциалдык)	– (аларды конструкциялоо талап кылат)	–

Кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоо процессинде жасалган тандоо бул үчүнчү типке кирет, анткени чоң шаарлардагы кесиптик өсүш варианттары ушунчалык көп түрдүү болгондуктан, тандоонун өзүн айтпаганда да, эске алынуучу альтернативаларды топтоштуруу үчүн эле өзгөчө акыл калчоо талап кылынат.

Кесиптик тандоо кырдаалынын татаалдыгы карала турган альтернативалардын аныкталбагандыгына жана айрым чечимдердин узак мөөнөттүү натыйжаларына байланышкан. Кесип тандоодогу негизги түйүн катары Д. А. Леонтьев жана Е. В. Шелобанов келечекти куруунун ыктымал конструктивдүү-когнитивдик ишмердигин карайт, анткени тигил же бул чечимдин натыйжаларынын салыштырмалуу реалдуу образын түзүү үчүн көптөгөн факторлорду жана шарттарды бириктирүү, тенденцияларды эсептөө жана жайылтуу, ошондой эле белгилүү бир чечимдердин натыйжаларын элестетүү зарыл. Башкача айтканда, мүмкүн болуучу келечекти куруу милдети бир топ татаал когнитивдик процесстерге жана механизмдерге таянат (Леонтьев, Шелобанова, 2001. С. 57-66.).

Д. Сьюпер адам өмүр бою (кесиптик өсүш жолунда) көптөгөн тандоолорду жасоого аргасыз болот деп эсептейт (кесиптик өсүш жолу «алмашып туруучу тандоо» катары каралат). Анын көз карашы боюнча, адам төмөндөгүлөрдү эске алуу менен кесип тандоосу керек:

- **өзүнүн «МЕНдик» бейнеси**, анын ичинде адамдын актуалдуу бейнеси, өзү жөнүндө ой жүгүртүү жана өзүн баалоо ыкмасы;
- **интеллект**: окуу үчүн жалпы жөндөмдүүлүктөрдүн жана атайын жөндөмдөрдүн түзүмү;
- **өзгөчө жөндөмдүүлүктөр**: жалпы жана атайын жөндөмдүүлүктөрдүн өнүгүү деңгээли жана алардын түзүлүшү;
- **кызыкчылыктар**: адамдын иш-аракетинин айрым түрлөрүн каалоодо, издөөдө жана аткарууда байкалуучу жүрүм-турум тенденциялары;
- **эмгек ишмердигиндеги инсандын баалуулуктары**: эмгек процессинин жана анын продуктусунун мазмунун чагылдырган ички (маңыздуу), ошондой эле тышкы (коштоочу), атап айтканда, эмгек акы, кадыр-барк, социалдык-психологиялык шарттары;
- **эмгекке, ишке жана кесипке болгон мамилеси**;
- **кесип тандоо мотивдери** жана бул кесипте ийгиликке жетүүнү аныктоочу муктаждыктары;
- **инсандык сапаттар**: адамдын эмгектик жүрүм-турум формасына таасир этүүчү жүрүм-турумдун кеңири таралган үлгүлөрү;
- **кесиптик жетилгендиги**.

Е. А. Климовдун пикири боюнча, кесип тандоо – бул, биринчиден, өз ара байланышкан кадамдардын белгилүү бир чынжырынан турган эмгекти, жашоо жолун өзүнчө тандоо; «бул чынжыр адатта айлана-чөйрөгө аздыр-көптүр деталдуу багыт алуудан башталат да, андан аркы аракеттердин ыктымал варианттарын, алардын натыйжаларын караштыруу жана баалоо, аздыр-көптүр мотивдердин күрөшү, акырында тигил же бул чечимди чыгаруу жолу менен уланышы мүмкүн»; экинчиден, бул адамдын кесиптик эмгек жолун тынымсыз долбоорлоодогу жана реалдуу куруудагы активдүүлүк (Климов, 2004. 386-б.).

Ар бир адамдын конкреттүү турмуштук жагдайларынын ар түрдүүлүгү менен кесип тандоонун индивидуалдык абалы (кесиптик жолду долбоорлоо жана биринчи кезекте анын «башталуусу») белгилүү бир жалпы түзүлүшкө ээ.

Е. А. Климов кесип тандоодо адам туура чечим кабыл алуусу үчүн зарыл болгон «негизги жагдайларды» (критерийлерди) бөлүп көрсөткөн

1. **Маалымдуулук**: кесиптер дүйнөсү, кесиптик окуу жайлар, коомдун кадрларга болгон муктаждыгы жөнүндө билүү. Бул жагдайга байланыштуу окуучунун өзүнүн кесиптик

келечегине карата чечим кабыл алуусу үчүн негиз болуучу маалыматтын жакшы сапатына (аныктыгына, толуктугуна, түшүнүктүүлүгүнө) көңүл буруу зарыл.

2. **Ишмердиктин айрым түрлөрүнө ыктоо** (адам өз демилгеси менен аткарууну эң жакшы көргөн иш). Бул адатта ишмердиктин ар түрдүү көрүнүштөрүнө дайыма кызыгуу менен ошол багытта иш-аракет кылууну дайыма каалоосун айкалыштырат.
3. **Окуучунун социалдык жактан таанылууга**, сый акыга жана башкаларга болгон талаптарынын деңгээли. Өзүнүн мүмкүнчүлүктөрүн жетиштүү баалабаганы, өтө төмөн же ашыкча чоң максаттарды койгону – кесип тандоонун жана кесипкөй коомчулукка ыңгайлашуудагы жана таасирдүү адамдар менен болгон мамилени жөнгө салуудагы олуттуу фактор болуп саналат.
4. **Окуучунун бүгүнкү күнгө чейин иштелип чыккан жеке**, кесиптик пландары (КП) (кайда окуу керек, ким болуп кайда иштөө керек ж. б.).
5. **Үй-бүлөдөгү чоңдордун мамилеси**. Үй-бүлө – бул өспүрүмдүн кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосуна абдан күчтүү таасир этүүчү система (ата-энелердин же аларды алмаштырган адамдардын талаптары түрүндөгү түздөн-түз таасир гана эмес, бирок табигый түрдө, идеалдуу, умтулууларды, балдардын көрсөтмөлөрүн баалап тургандагы кыйыр таасир да бар).
6. **Үй-бүлөлүк баарлашуудан тышкаркы** чөйрөдөгү теңтуштардын, окутуучулардын, класс жетекчинин, мектеп психологунун жана башка олуттуу чоңдордун позициясы.
7. **Окуучунун иш-аракеттин субъектиси катары** жөндөмдүүлүгү, көндүмдөрү, жетишилген өнүгүү деңгээли. Субъективдүүлүк белгилүү бир эмгек ишмердигинде жана жалпысынан бүткүл турмушта өзүнүн өнүгүү перспективаларын өз алдынчалыкта жана аң-сезимдүү курууда көрүнөт, ал конкреттүү эмгектин жана адамдын бул эмгекте өнүгүүсүнүн контекстин түзөт.
8. **Иштин белгилүү бир** чөйрөсү үчүн адистерге коомдун объективдүү муктаждыгы.
9. **Оптанттын (суралуучунун)** ден соолук абалы. Н. Р. Хакимова маалыматка ылайык кесип тандоонун практикалык жактан калыптанган ар кандай варианттарынын ичинен төмөнкүлөрдү бөлүп көрсөткөн: үй-бүлөлүк салт боюнча; кокусунан; пайданы көздөп; шык-жөндөмүнө карай. Акыркы вариант гана алгылыктуу деп эсептелет – төмөнкү факторлорду эске алуу менен, талап кылган маселени чечүүнүн натыйжасында кесипти аң-сезимдүү, өз алдынча тандоо болот:
 - эмгек базарынын керектөөлөрү;
 - тандалган иштин шарттары, анын кыйынчылыктарын аң-сезимдүү эске алуу;
 - кесиптин талаптары жана аны канааттандыруу жөндөмдүүлүгү, ошондой эле эмгекке акы төлөөнүн күтүлгөн формаларына баа берүү;
 - кесиптик чеберчиликти өркүндөтүү жолу катары кесиптик окуу жайды тандоодо өзүнүн каржылык жана күч-кубат мүмкүнчүлүктөрүнө баа берүү (Хакимова, 2000).

Психологдор кесип тандоодогу негизги факторлордун ичинен көбүнчө субъективдүү жана объективдүү факторлорду белгилешет:

СУБЪЕКТИВДҮҮ ФАКТОРЛОР:

- кызыкчылыктар (когнитивдик, кесипкөйлүк, кесипке кызыгуу, жакындык);
- жөндөмдүүлүктөр (белгилүү бир ишмердикте ийгиликке жетүү үчүн зарыл болгон психологиялык механизмдер). Көбүнчө жөндөмдүүлүккө ээ болуу маселеси таланттуулук менен байланышкан, бирок аз сандагы кесиптер гана инсандан жөндөмдүүлүктөрдү ушундай деңгээлде өнүктүрүүнү талап кылат;
- темперамент, мүнөз.

ОБЪЕКТИВДҮҮ ФАКТОРЛОР:

- даярдыктын деңгээли (жетишүү);
- ден соолугунун абалы;
- кесиптер дүйнөсүнөн кабардар болуу;
- социалдык мүнөздөмөлөр (социалдык чөйрө, үй шарты, ата-энелердин билим деңгээли).

Ошентип, кесипти тандоо адамдын жөндөмдүүлүктөрүн жана мүмкүнчүлүктөрүн баалоого негизделген жеке талаптардын белгилүү бир деңгээлин чагылдырат. Мындан тышкары, кесип тандоо, аны өз алдынча аныктоо субъекттин жогорку активдүүлүгүн талап кылат да, аң-сезимдүү психикалык өзүн-өзү жөнгө салуунун калыптануу деңгээлинен, көзөмөлдөө жана баалоо чөйрөсүнүн өнүгүү даражасынан көз каранды болот.

Кесипти адашпай тандоо үчүн өз алдынча чечим чыгаруучу адам төмөнкүлөргө жөндөмдүү болушу керек:

- кесип тандоодо фактор катары өз сапаттарын туура баалоого;
- кокустук эмес факторлорго таянуу менен кесиптер дүйнөсүн изилдөө, ал жөнүндө жакшы билип алуу;
- кесип тандоодо өзү үчүн негизги нерсени бөлүп көрсөтүү, б. а. факторлордун жеке иерархиясын түзүү.



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Кесип тандоого таасир этүүчү өзгөчөлүктөр

2-блок

Өспүрүм куракта кесип тандоо маселеси эң курч коюлат жана анын тандоосуна таасир этүүчү өзгөчөлүктөрүн эске алуу зарыл болот.

БУЛ ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРДҮ КЫСКАЧА КАРАП КӨРӨЛҮ

1. Жогорку мектеп курагынын жалпы өзгөчөлүгү – өз алдынчалыктын жана өзүн-өзү аңдоонун өсүшү, өзүнүн «МЕНин» ачуусу. Бул куракта акыл эстин өсүшүнүн мыйзам ченемдүүлүктөрү иш-аракеттин өзгөрүшү менен тыгыз байланышта болот. Өспүрүм чоңойгон сайын, ал өткөн чак менен келечекти кеңири камтып ой жүгүртө берет. Анын аң-сезими социалдык өзүн-өзү аныктоо, жашоо пландарын түзүү менен тыгыз байланышта болот.
2. Жогорку класстардагы курак – жашоонун маанисин түшүнүү үчүн дүйнө таанымдагы тынымсыз изденүү мезгили. Ал өзүнүн жашоосунун жалпы мааниси жөнүндөгү суроого так жоопту табуу зарылчылыгы келечектеги жашоону пландаштыруу, анын максаттарын, аларга жетүү жолдорун аныктоо менен айкалышат. «Ким болуу керек» деген гана эмес, кандай болуу керек деген маселе да чечилип, адептик түшүнүктөр дүйнөсү айкындалат. Кыйла жетилген социалдык жана инсандар аралык мамилелер, жашоонун жетик формаларына катышуусу менен «мендин» жаштык образы турукташып, өзүн-өзү сыйлоо сезими өсөт (Божович, 2008).
3. Кенже өспүрүмдөр жашоонун ар кандай чөйрөлөрүнүн мазмуну менен таанышып, эмгекке алгачкы кызыгуусун көрсөтүшүп, эмгек ишмердигинин элементтерин моделдештирип, анын жүрүшүндө алар элестетүү, пландоо, өзүн-өзү башкаруу жана өзүн-өзү баалоо, ички дүйнөсүн талдоо жөндөмдөрүн бекемдейт. Чоң өспүрүм курак жашоого жана эмгекке даярдануу мезгили катары мүнөздөлөт: турмушту куруу жана кесиптик жол жөнүндө социалдык маанидеги баалуулуктар системасына ээ болушат; чоңдордун дүйнөсүнө туура мамиле кылууну үйрөнүшөт; өзүнүн мүмкүнчүлүктөрүн өзүн-өзү баалоо негизинде өзүнүн жарактуулугун жана кесиптик мааниси бар

сапаттарынын өнүгүү даражасын талдоонун негизинде адеп-ахлактык, социалдык жана кесиптик багыттын маалыматтык негиздери калыптанат; өзүн-өзү өркүндөтүү, өзүн-өзү тарбиялоо, өзү билимин көтөрүү, өзүн-өзү уюштуруу боюнча активдүү аракеттер ишке ашат (Бодров, 2001).

4. Өспүрүм куракта өзүн коомдун мүчөсү катары сезүүсү, коомдо өз ордун табууну камтыган жаңы ички позициясы инсандык өзүн-өзү аныктоосунда негизги мааниге ээ болот.
5. Жогорку класс окуучуларынын кесип тандоосу турмуштук өз алдынча чечим кабыл алуу менен байланышкан, анткени ушул мезгилге чейин аларда кесип тандоо жагынан өзүн аныктоого психологиялык даярдыгы калыптанган (дал ушул мезгилде кийинкиге калтырылуучу пландар жана каалоолор келип чыгат, аларды олуттуу өзгөртүү мүмкүнчүлүгү бар болот).

Д. А. Леонтьев жана Е. В. Шелобанованын (2001) масштабдуу эксперименталдык изилдөөлөрү өспүрүм куракта келечекке багыт алуу жана пландаштыруу жагынан өнүгүүсү бардык эле мектеп бүтүрүүчүлөрүнүн мындай татаал иш-аракеттерге даяр болгон таанымдык чөйрөсү жок экенин көрсөтөт. Мунун баары жогорку класс окуучуларынын кесиптик тандоо мезгилиндеги социалдык-психологиялык кыйынчылыктар менен коштолуучу психологиялык көйгөйлөрдү сезгендигинен кабар берет.



БУЛ КЫЗЫКТУУ!

Ошол эле учурда, изилдөөнүн маалыматтары тогузунчу класс окуучулары үчүн мындан аркы билим берүү пландарын аныктоодо жетишкендик факторунун ролу абдан чоң экенин көрсөтүп турат: эгерде класста «4» жана «5ке» окуган бардык өспүрүмдөр, жетишүүсү «4» болгондордун ичинен 3/4ү окуусун улантууга ниеттенишсе, «3» жана «4кө» же жалаң «3кө» жетишкендер үчүн тийиштүү түрдө 48,6 жана 23,3 %, көбүнчө үч деген баа алгандардын 68,4, 68,4 жана 31,4 %ы – жалаң үчкө окугандар – окууга ынтызар эмес (Степанов, 2003).

Социологиялык изилдөөлөрдүн жыйынтыгы да өз алдынча жашоонун босогосунда турган орто мектептин бүтүрүүчү класстарынын окуучулары 8-9-класс окуучуларына караганда кесип тандоодо чечкинсиз болуп жатканын да көрсөттү. Тогузунчу класс окуучулары үчүн чыныгы кесип тандоо учуру алыс болгондуктан, алар чечимин тактабай эле жооп беришет.

Э. Лепешованын (2006) адамдын кесип тандоосун кыйындаткан төмөнкүдөй өзгөчөлүктөрүн бөлүп көрсөткөн:

- бир өзөктүү, негизги мүдөөнүн жоктугунан улам кызыгуунун көптүгү жана көп түрдүүлүгү;
- өзүн-өзү төмөн баалоо, өзүнүн жөндөмүнө ашыкча сын көз менен карашы, өзүнө ишенбөөчүлүк;
- эмоционалдык тең салмаксыздык, бат таасирленүү, башка бирөөнүн пикирине көз карандылык (конформизм);
- ар кандай кызыкчылыктардын жоктугу, окууга жана билимге эмес;
- шалаакылык, жайбаракаттык жана башкалар.

Жогорку класс окуучуларынын кесип тандоодогу мотивациялары абдан ар түрдүү. Алардын арасында төмөнкүлөр бар:

- кесиптин коомдук мааниси, жагымдуулугу, кадыр-баркы;
- кадыр-баркына карабастан, кесиптин өзүнө болгон кызыгуу;
- таанып билүүгө, илимий кызыгуу;

- мектепте алган билимдерине, билгичтиктерине жана көндүмдөрүнө таянуу;
- өзүнүн кесиптик жарамдуулугун, окууга же ишке даярдыгын түшүнүү;
- жашоодо өз жолун тезирээк табууга, бутуна турууга, улуулардан көз карандысыз болууга же үй-бүлөнү материалдык жактан камсыздоого умтулуу;
- идеалды, үлгүнү тууроо (аз эле окуучулар, көбүнчө эркек балдар кесип тандоодо бул мотивди негизги деп белгилешет; көпчүлүгү бул мотивди түшүнбөйт, бирок кесипти барктуу адамдан таасири аркылуу, кээде эркин тандайт, кыялкечтик менен тандап, кийин көңүлү калат да, кесибин алмаштырат);
- жаңылык, мода;
- перспектива, кесиптик өсүш (келечекти көздөгөн мотив);
- жолдоштордун таасири, достук (жаштыкта өтө маанилүү болгон мотив, лидердин жекече өзгөчөлүктөрүн жана жарактуулугун эске алып, «эл катары» кесип тандашат);
- эстетикалык табит (муну көбүнчө, кыздар эске алат);
- жалпы мектептерге, окутуучуларга караганда тааныштардын, туугандардын таасири күчтүү. Кээде, тилекке каршы, ата-энелер балдарынын оюна карабай эле, өздөрү жаш кезде каалаган, бирок ээ боло албай калган кесипке багытташат (Гарбер, 2003).

И. Е. Гарбер жана В. Э. Сигачев (2005) кесиптен баш тартуу себептерине төмөнкүлөрдү кошкон:

- кесиптин кадыр-баркынын төмөндүгү;
- жагымсыз эмгек шарты, бир кылкалыгы, бир түрдүүлүгү, бир калыптуулугу;
- өзүн-өзү начар баалоо жана кесипке жараксыздыгын, кесиптик маанилүү сапаттарынын жоктугун түшүнүү;
- жолдоштордун шылдыңдоосу.

Өспүрүмдөрдүн келечектеги тандоого канааттануусун изилдөө 9-класс окуучулары үчүн 10-класста окууну улантууну чечүүдө ата-энелеринин пикири, биринчи кезекте алардын ата-энелери; кандайдыр бир сабакка кызыгуусу же хоббиси негизги факторлордон болорун көрсөттү.

Бирок 10-11-класс окуучуларынын окууга канааттануусу бирдей эместиги белгилүү болду:

- тандоосуна канааттанган мектеп окуучуларынын жана ага нааразы болгондордун позицияларынын ортосунда олуттуу айырмачылыктар байкалган. Мында канааттанбагандарга ата-энелердин кеп-кеңештери же тааныштарынын өрнөгү чоң таасир эткен;
- биринчи кезекте өзүнүн хоббисине жана кызыкчылыктарына басым жасагандардын канааттануу деңгээли эң жогору болуп чыккан;
- бардык учурларда турмуш жолун тандоодо мектептин таасири аз экендиги белгиленген.

Жогорку класс окуучуларынын келечектеги кесибине койгон талаптарын изилдөөнүн жыйынтыгы көрсөткөндөй, коомубузда байкалып жаткан баалуулуктарды кайра баалоого ылайык эмгекке карата окуучулар: **а)** биринчи талап катары жакшы эмгек акысын; **б)** экинчи орунда кесиптин ден соолук үчүн коопсуздугун (сыягы, бул дүйнөдөгү экологиялык кырдаалдын начарлашын жана жаш муундун жаңы экологиялык аң-сезиминин калыптанышы менен байланышкан); **в)** андан кийин эмгек базарында кесипке болгон суроо-талапты; ошондой эле **г)** келечектеги ишинин кадыр-баркын жана жогорку квалификацияны белгилешкен. Бул биринчи кезекте өспүрүмдүн өзү көбүнчө чоңдордун өрнөгүнө карай эң маанилүү баалуулук багыттарын издей тургандыгы менен

шартталган. Чоңдордун түшүнүгү өспүрүмдүн үлгү издеши үчүн баштапкы шарт болуп саналат (Лернер, 2003).

Ошентип, кесип тандоо жагынан өзүн аныктоо өспүрүм куракта өнүгүүнүн эң маанилүү милдеттеринин бири болуп саналат. Дал ушул мезгилде коом жаштардын алдына келечектеги турмуш байланышкан кесипти тандоо милдетин коюп жатат. Демек, өспүрүмдөр бардык жашоо пландарын, программаларын, максаттарын жана келечегин кесиптик тандоо менен байланыштырышат.

Тилекке каршы, жогорку класс окуучулары кесип тандоодо мектепти социалдык институт катары олуттуу жардамчы деп билишпейт. Бирок дал ушул мектепте жогорку класс окуучуларынын кесиптер дүйнөсү, өздөрүнүн жеке өзгөчөлүктөрү жана кесиптик маанилүү сапаттарын чагылдыруу даражасы жөнүндө маалымат алуусу үчүн алгылыктуу мүмкүнчүлүк түзүлөт. Бул окуучулардын кесип тандоо жагынан өзүн аныктоосу олуттуу психологиялык-педагогикалык проблемага айланышы керек деп айтууга мүмкүндүк берет. Анын чечилиши мектептеги окуунун бардык баскычтарында башталгыч класстардан баштап бул процессти психологиялык-педагогикалык жактан колдоо программаларын иштеп чыгуу менен байланышкан. Окутуучулардын жана мектеп психологдорунун мындай ишинин натыйжасы ар бир мектеп бүтүрүүчүлөрүнүн өздөрүнүн кызыкчылыктарын, муктаждыктарын жана жөндөмдүүлүктөрүн, ошондой эле азыркы коом тарабынан келечектеги кесибине болгон суроо-талабын эске алган кесиптик, турмуштук планы болууга тийиш.

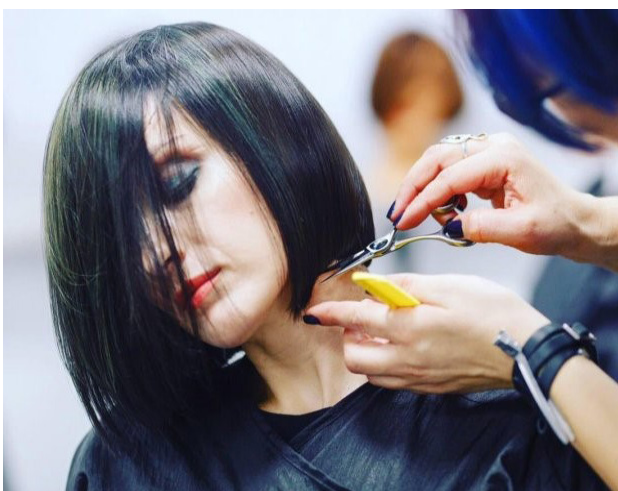
№2 теманын методикалык коштоосу

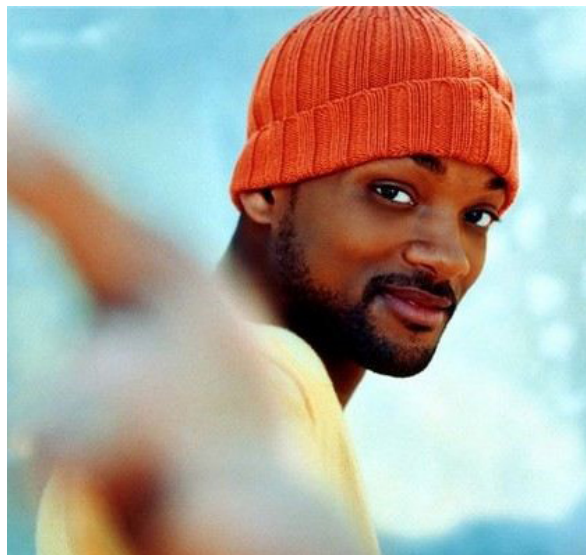
(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Кесип тандоо маселеси
Баскычтар	Чакыруу баскычында окутуучу «Акыл чабуул» ыкмасын колдоно алат. Баа берүү же түшүнүү баскычында интерактивдүү окуу жана видеону көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында активдүү талкуу жана аналитикалык жалпылоо жазуу колдонулат.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу тапшырма берет: аудиториянын дубалдарына ар түрдүү кесиптин өкүлдөрүнүн сүрөттөрү илинип турат (1-тиркеме). Силер барып көрүп, бир сүрөттү жана топту тандап алышыңар керек. 2-кадам. Студенттер төмөнкү суроолорго жооп берип, презентация даярдашы керек: • Бул кесипти тандоого кандай факторлор таасир этет? • Бул кесиптин кандай артыкчылыктары бар? • Башкалар бул кесипти тандап алсын деп, ушул кесиптин өкүлдөрүнүн атынан 2 кеңеш жазгыла. 3-кадам. Студенттер бардык суроолорго жоопторун жазып бүткөндөн кийин, окутуучу аларды жыйынтыктап, кыскача презентация жасоону суранат. 4-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.

Аткаруу кадамдары	Түшүнүү баскычы: 5-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, презентацияны көрүү үчүн ыңгайлуу жайгашып отурууну сунуш кылат. Окутуучу алдын ала сунуш кылынган (23-29-беттер) жана кошумча материалдарды колдонуу менен «Кесип тандоо маселеси» деген темада презентация даярдайт, аны көрүү үчүн студенттерди чакырат жана суроо-жооп түрүндө талкуу жүргүзөт. 6-кадам. Андан соң окутуучу төмөнкү шилтеме боюнча видеодон үзүндүлөрдү көрүүнү сунуштайт: Ализа Шайх. «Кантип кесип тандоо керек» – https://youtu.be/uRLS3ak-xq4 Студенттер өздөрүнүн суроолоруна же башка топтордун суроолоруна кошумча жоопторду табышат. 7-кадам. Студенттер презентацияларды бүтүрүү үчүн өз топторунда иштешет. 8-кадам. Студенттердин презентациялары, топтордо талкуулоо.
	9-кадам. Окутуучу кичи топторду алмаштырса же ордунда калтырса болот. Андан соң окуучуларга тексттерди таратып, текстти кантип окуу керектигин түшүндүрөт да, текстти INSERT ыкмасы менен окугула деп тапшырма берет. Студенттер текстти окуганда маркер менен төмөнкү белгилерди коюшат: V – тааныш маалымат + – жаңы маалымат ? – менде суроо бар ! – мен үчүн маанилүү болду Студенттер жекече окушат, андан кийин чакан топтордо талкуулап, жалпы топко презентация жасашат. Окутуучу «Кесип тандоонун өзгөчөлүктөрү» деген темада презентация, кыскача тыянак жасайт (2-блоктуң маалыматы). Жыйынтыктоо үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 10-кадам. Окутуучу студенттерден төмөнкү сүйлөм менен башталган рефлексивдүү эссе жазууну сунуштайт: «Мен кесип тандоо маселеси боюнча төмөндөгүлөрдү билдим...». 11-кадам. Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу бир нече студенттин жоопторун укса болот. Убакыт калбаса, алардын дилбаяндарын кароо жана жооп кайтаруу үчүн СӨИ системасына жөнөтүүнү сунуш кылат.
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун үч түрүн ³ тең колдонот: диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кайсы стратегияларды колдоно алат: «1, 2, 3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» же суроолордун тизмеси. Жазуу жүзүндөгү жооп үчүн «1, 2, 3» стратегиясы: • Мен үчүн төмөнкү 1 идея маанилүү болду. • Төмөнкү 2 идея мен үчүн жаңы болду. • Менде 3 суроо бар

³ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун методикалык бөлүгүнөн караңыз.





► БИРИНЧИ БӨЛҮМ БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР

Кесиптик өзүн-өзү аныктоонун натыйжасы – бул адамдын жеке өзгөчөлүктөрүнө жана кызыгуусуна ылайык келген белгилүү кесипти тандоосу, тандап алган кесипке даярдыгы, басып өткөн жолун ойлонулушу; эң башкысы – жеке кесиптик жашоо планы. Бардык изилдөөлөрдүн өзгөчөлүгү кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоонун жеке аспектилерине көбүрөөк көңүл буруу болуп саналат.

Кесиптик тандоо кырдаалынын татаалдыгы карала турган альтернативалардын аныкталбагандыгы жана айрым чечимдердин узак мөөнөттүү натыйжалары менен шартталат. Д. А. Леонтьев жана Е. В. Шелобанованын пикири боюнча кесип тандоодогу негизги көйгөй – бул мүмкүн болуучу келечекти куруу боюнча конструктивдүү-когнитивдик ишмердүүлүк. Анткени тигил же бул чечимдин натыйжаларынын салыштырмалуу реалдуу образын түзүү үчүн көптөгөн факторлорду жана шарттарды бириктирүү, тенденцияларды аныктоо жана жайылтуу, ошондой эле белгилүү бир чечимдердин натыйжаларын элестетүү зарыл.

2-БӨЛҮМ. ПЕДАГОГИКАЛЫК КЕСИПТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨСҮ

*«Мыкты окутуучу болуу үчүн сен окуткан сабагыңды
жана окуучуларыңды жакшы көрүшүң керек.*

*Окутуучу өз оюн бүдөмүктөтүү үчүн эмес, башка
бирөөнүн оюн ойготуу үчүн сүйлөшөт».*

*Марк Фабиус Квинтилиан,
байыркы Рим чечени*

► 3-ТЕМА. КЕСИПКЕ БАГЫТ БЕРҮҮНҮН МЕТОДОЛОГИЯЛЫК ЖАНА ТЕОРИЯЛЫК НЕГИЗДЕРИ

Курс, семестр	1-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика/ Педагогикалык кесипке киришүү
Тили	Кыргыз, орус
Теманы үйрөнүүнүн максаты жана милдети	1. «Кесипке багыт берүүнүн методологиялык жана теориялык негиздери» деген теманын мазмунун ачып берүү. 2. Кесиптик багыт берүүнүн өзгөчөлөнгөн принциптерин талдоо. 3. Студенттердин жумшак, метакөнүмдөрүн жана метакомпетенттүүлүктөрүн калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: 1. «Кесипке багыт берүүнүн методологиялык жана теориялык негиздери» деген теманын мазмунун ачууга үйрөнүшөт. 2. Кесипке багыт алуунун өзгөчөлөнгөн принциптерин талдашат. 3. Жумшак, метакөндүмдөрдү, метакомпетенцияларды калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү такта, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатма материалдар (электрондук жана катуу версиялар)
Технологиялык камсыздоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү такта. Төмөндөгү шилтемелер боюнча видеоматериалдар: Татьяна Черниговская: Өнүгүүнү каалагандар үчүн кеңештер! – https://youtu.be/fAKrEr5IAEo
Окуу үчүн текст	К. Г. Пиликяндын: «Кесиптик багыт берүү боюнча консультация: кечээ, бүгүн, эртең» макаласынан (Консультирование по профессиональной ориентации: вчера, сегодня, завтра // «Образование в регионах») Е. Ю. Огановскаянын «Организация профориентационной работы в школе в условиях перехода на ФГОС ООО» китебинен – Санкт-Петербург, 2016 г
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Кесиптик багыт берүүнүн методологиялык жана теориялык негиздери

1-блок

Жашоодо адам көп тандоого туш келет. Эң негизгилеринин бири шык-жөндөмүнө, кызыгуусуна жараша кесиптик жолду тандоосунан башталат. Туура тандоо жакшы жашоого, бактылуу болууга өбөлгө түзөт. Ошондуктан жогорку класс окуучулары, алардын ата-энелери, учурдун толук жоопкерчилигин түшүнгөн окутуучулар үчүн кесип тандоо жагынан өзүн аныктоо мезгили кызыктуу. Мындай маанилүү маселени чечүү үчүн квалификациялуу жардам алуу коомдун социалдык экономикалык турмушундагы тез өзгөрүүлөр менен мүнөздөлгөн азыркы шарттарда өтө чоң мааниге ээ.

Белгилүү болгондой, суроо-талап сунушту жаратат. Муну эми кесипке багыт берүү борборлорунун жана кеп-кеңеш берүү тармагынын өсүп жаткандыгы, ошондой эле бул багыттагы мектеп психологдорунун жана дилгир окутуучулардын функционалдуулугунун кеңейиши тастыктап турат. Бирок теориялык жана усулдук жактан камсыз болушу заманбап талаптарга жана кесип тандоодо психологиялык колдоо көрсөтүүнүн мазмунун жаңыча түшүнүүгө шайкеш келбегендиктен сандык өсүш сунушталып жаткан кызматтын сапатынын жакшырышына кепилдик бербейт.

Билим жөн жерден эле жаралбайт: кесиптик багыт берүүнү илимий изилдөө маселелери дээрлик бир кылымдык тарыхка ээ. Кесиптик тандоонун психологиялык өңүтүнө жана адам менен бүтүндөй кесиптин таасирлешүү маселесине карата кесипке багыт берүүнүн теориясы менен практикасында кеңири тараган эки негизги мамиле бар.

- **Биринчиси**, кесиптин инсанга тийгизген таасирин четке кагып, адамдын жөндөмдүүлүгүнө жараша бир гана кесипти тандоону билдирет; бул тандоо кесипти өздөштүрүү процессинде өзгөрбөйт. Белгилер жана факторлор теориясына таянган мамиле ушундай (1909 – Ф. Парсонс).
- **Экинчиси**, кесиптик иш-аракеттин инсандын кесиптик өнүгүүсүнө тийгизген таасирин тааныйт; кесип тандоо адамдын келечектеги жолун, кесипкөйлүгүн аныктаган эң маанилүү баскыч катары каралат. Бул мамиле негизинен бир нече (психоаналитикалык, чечимдердин теориясы, өнүгүү теориясынын өзү жана типологиялык) негизги багыттар боюнча иштелип чыккан өнүгүү теориясынын позициясын чагылдырат.

Белгилер жана факторлор теориясына негизденген мамиленин маңызы эмнеде?

АКШдагы кесиптик багыт алуунун негиздөөчүсү Ф. Парсонс шаардагы райондордун биринин балдары менен баарлашканда алардын кесиптик ниеттин жоктугун, келечектеги жумушу жана ага жарактуулугу жөнүндө түшүнүктөрү бүдөмүк экендигин аныктаган. Ал кесип тандоо боюнча бекер кеңеш берүү үчүн түзгөн бюродо кардарлардын тукум куучулук, жашоо шарты, материалдык жактан камсыз болушу, сырткы келбети, мүнөзү, шыктары, темпераменти, билими жана тажрыйбасы тууралуу маалымат чогултулуп аныкталчу.

Ф. Парсонс адам тийиштүү кесипке тубаса жөндөмдүү болот, ошондуктан кесип тандоо үчүн анын жеке өзгөчөлүктөрүн изилдөө жетиштүү деп эсептеген. Кесип тандоо бул учурда инсандык түзүмдүн жана кесиптик талаптардын түзүмүн «айкашуусу» аркылуу ишке ашырылат, ал эми кесиптик кеңеш тестирлөөнүн жардамы менен адамга ийгилик жана канааттануу алып келе турган кесипти тандоого жол ачат. Кесипти жана окуу жайын тандоо боюнча кеңеш берген бюронун тажрыйбасы «Карьераны тандоо» китебинде жалпыланган.

Белгилер жана факторлор теориясынын негизги жоболору төмөндөгүдөй:

1. Ар бир адам өзүнүн жеке сапаттары боюнча, биринчи кезекте кесиптик жактан маанилүү жөндөмдүүлүктөрү боюнча бир кесипке эң ылайыктуу келет;
2. Кесиптик ийгилик жана кесипке канааттануу инсандык сапаттарга жана кесиптин талаптарына ылайык келүү даражасы менен аныкталат;
3. Кесиптик тандоо процессинин өзү аң-сезимдүү жана рационалдуу жүрөт.

Ф. Парсонс рационалдуулукту индивиддин жөндөмдүүлүктөрүнүн, кызыкчылыктарынын жана баалуулуктарынын ортосундагы компромисс жана аларды ар кандай кесиптерде ишке ашыруу мүмкүнчүлүгү деп түшүнгөн. Мында бул тандоо адамдын жеке психологиялык өзгөчөлүктөрү менен кесиптин талаптарынын ортосунда катуу шайкештикти аныктаган бир жолку акт катары кабыл алынат.

Ф. Парсонс тарабынан иштелип чыккан кесиптик кеңештин модели үч баскычты камтыган:

- **биринчи баскыч**: кесипке (ишке же окууга) талапкердин инсанын жана психикалык өзгөчөлүктөрүн изилдөө;
- **экинчи баскыч**: адамга карата кесиптин талаптарын изилдөө;
- **үчүнчү баскыч**: кесип тандоо боюнча сунуштарды берүү үчүн мурунку баскычтарда алынган маалыматтарды салыштыруу.

Бул теорияга ылайык, адамдын кесиптин талаптарына шайкештик даражасын аныктоо максатында профессиографиялык материалдар кеңири топтолгон жана талданган, адамдын кесиптик талаптарга ылайык келерин аныктоо үчүн кесиптердин классификациялары, кесиптик тандоо, ылгоо принциптери жана схемалары иштелип чыккан.

Ошол эле учурда немец психологу Мюнстенберг адамдын кесиптик жөндөмүн баалоо жана бир катар конкреттүү адистиктерге жарактуулугун аныктоо үчүн тесттик методиканы иштеп чыккан.

Кесип тандоого карата экинчи мамиленин алкагындагы теориялардын маңызы

Психоаналитикалык багыттын (В. Мозеру, Э. Роу) негизги идеясы кесип тандоодо жана жалпы эле кесиптик жашоодо негизги роль муктаждыктын ар кандай формаларына таандык. Л. Сонди сунуш кылган тропизмдер (адамдын жүрүм-турумунун алгачкы мотивдери) системасына таянып, В. Мозеру кесиптик өнүгүүнүн белгилүү бир түрүн калыптандыруу оперотропизмдин ар кандай формаларына (өзөктүү муктаждыктын социалдык чөйрөдөн келип чыккан тоскоолдук менен кагылышкан шартта алмаштыруучу чындыктын формаларына) негизделет деп эсептеген. Ал аныктаган оперотропизмдин төрт формасы төмөнкү божомолдордун негизин түзгөн (мында кесип тандоо кесиптик жашоодо өзүн табуу аракети катары каралат):

- бөтөнчө чыр-чатактарды чечүү (коргоочу оперотропизм);
- жүрүм-турумдун баштапкы муктаждыкка жакын, бирок ресоциализацияга (коомдон четтешине) алып баруучу примитивдүү формаларга карай төмөндөшү/регресстелиши (клапандык оперотропизм);
- муктаждыктын көзөмөлгө алынышы менен мүнөздөлүүчү сублимация;
- биринчи үчөөнү бириктирген жана тигил же бул адам үчүн конкреттүү чыр-чатак темасын чечүүнүн бардык деңгээлдеринин ар түрдүүлүгүн чагылдырган форма (интегралдык оперотропизм)

Мисалы, хирургдун же балыкчынын иш-аракети (садисттик муктаждыктын сублимациясы), б. а. коркунучтуу импульсту кайра жараткан социалдык жактырылган кесиптик позиция ийгиликтүү сублимациядай көрүнөт.

Э. Роунун кесиптик өнүгүү теориясы боюнча индивиддин өнүгүүсүнүн алгачкы баскычтарында жетишсиз канааттандырылган керектөөлөр келечекте жашоо образында жана кесиптик жүрүм-турумунда көрүнгөн басымдуулук кылуучу мотивдердин пайда болушуна алып келет. Болгондо да, муктаждыктын өзү эмес, ага карата ата-энелердин бала менен өз ара мамилесинин өзгөчөлүктөрү менен аныкталуучу мамилеси (коргоочу, талап кылуучу, мээримдүү, кастык...) даана айкындалат.

Э. Роу кызыкчылыктардын багыты боюнча кесиптердин сегиз тобун аныктайт:

- 1) тейлөө тобу (тиричилик тейлөө кызматкерлери, официанттар ж. б.),
- 2) ишкер байланыштар тобу (бизнесмендер, ар кандай компаниялардын агенттери),
- 3) уюштуруучулар тобу (администраторлор ж. б.),
- 4) ачык абада иштөөнү талап кылган кесиптер тобу (токойчулар, айыл чарба кызматкерлери ж. б.);
- 5) техникалык кесиптер;
- 6) илимий кесиптердин топтогу;
- 7) маданий кесиптердин топтогу;
- 8) артисттик кесиптер.

Билимге жана квалификацияга жараша ар бир топтун алты кесиптик деңгээли бар. Бардык топтор жана деңгээлдер үчүн инсандын мүнөзүнүн өзгөчөлүктөрү жана психофизиологиялык сапаттардын өнүгүү өзгөчөлүктөрү, ошондой эле кесипкөйлөрдүн инсандык эң жалпы мүнөздөмөлөрү жөнүндө маалыматтар берилет.

Чечимдердин теориясы багытында (П. Зиплер, Д. Тидеман, О'Хар) кесиптик тандоо ар кандай кесиптик альтернативалар системасы болуп саналат. Бул кесиптик альтернативалар тийиштүү көрсөткүчтөрдү – адамдын күтүлгөн ийгиликтерин салыштырып, кесиптик окуянын (мисалы, жумушка орношуу) маанисин анын пайда болуу ыктымалдыгына көбөйтүү жолу менен аныкталат. Кесиптик өнүгүү болжолуна негиз болуучу чечим кабыл алуу процессинин өз түзүмү бар. Мында төмөнкүдөй мезгилдер бөлүнөт:

1. **Антиципациялар** – адам кесиптик альтернативаларга туш келгенде өзүнүн эмнеге артыкчылык берээрин аныктап тандоо жасайт;
2. **Спецификация жана түшүнүү** – адам өз позициясын түшүнгөндө, өнүгүү перспективасын жана «МЕН-кесипкөй» бейнесин түзөт.
3. **Ишке ашыруу** – чыныгы кесиптик кырдаалга өтүү жана социалдык системада тандаган позициясынын жуурулушуусу менен мүнөздөлөт.

Д. Голланддын кесиптик өнүгүүнүн типологиялык теориясында инсан менен анын айлана-чөйрөсүнүн ортосундагы байланышка басым жасалган. Кесиптик өсүү процесси инсандын өзүнүн жеке тибин аныктоону жана ушул типке ылайык келген кесиптик чөйрөнү издөөнү камтыйт.

Булар:

- реалдуу,
- изилдөөчүлүк,
- конвенциалдык,
- ишкердик,
- социалдык,
- артисттик

типтердин ар бири бир катар факторлордун (үй-бүлөнүн, олуттуу адамдардын, тажрыйбанын, социалдык-маданий чөйрөнүн таасири) өз ара таасириндеги белгилүү бир психологиялык өзгөчөлүктөр менен мүнөздөлөт, атап айтканда, жөндөмдүүлүктөр, кызыгуулар, мүнөз, артыкчылыктуу чөйрө.

Дал ушул факторлор адамдын ишмердиктин тигил же бул түрлөрүнө болгон артыкчылыктарын аныктайт, алар белгилүү бир жөндөмдөрдүн өнүгүшүнө түрткү берүүчү башкы кызыкчылыктарга айланат. Ал эми инсандын кызыкчылыктары жана жөндөмдүүлүктөрү белгилүү инсандык диспозицияны калыптандырып, адамдын курчап турган дүйнөнү кандай кабыл алаарын, кандай сезимде экендигин, ой жүгүртүүсүн жана иш-аракетин аныктайт. Жумушуна канааттануу, мотивация, кесиптик өркүндөтүүгө жана өнүгүүгө умтулуусу алардын тандап алган кесиптик ишинин түрүнө жана чөйрөгө ылайыктуулугунан көз каранды. Бир катар теориялардын концептуалдык идеяларын бириктирген Д. Сьюпердин (1952) өнүгүү теориясында төмөнкүдөй жоболор алдыга коюлган:

- адамдар өздөрүнүн инсандык жөндөмдөрү, кызыкчылыктары касиеттери менен мүнөздөлөт;
- ар бир адам бир нече кесипке, ал эми бир кесип бир катар индивиддерге ылайык келет;

- убакыттын өтүшү менен жана тажрыйбанын топтолушу менен өзгөрүп турган квалификацияны жогорулатуунун объективдүү жана субъективдүү шарттары кесип тандоонун көптүгүн аныктайт;
- кесиптик өнүгүү бир катар стадиялардан өтөт;
- кесиптик өнүгүүнүн өзгөчөлүктөрү ата-эненин социалдык-экономикалык деңгээлине, инсандын касиеттерине, анын кесиптик мүмкүнчүлүктөрүнө ж. б. көз каранды;
- адамдын кызыкчылыктарын жана жөндөмдүүлүктөрүн калыптандыруу жана анын реалдуу жашап «көрүү» каалоосун колдоо жана анын «Мен-концепциясын» өнүктүрүү аркылуу ар кандай баскычтарда өнүгүүнү башкаруу мүмкүнчүлүктөрү бар;
- кесиптик өнүгүү, маңызы боюнча, «МЕН-концепцияны» өнүктүрүүдөн жана ишке ашыруудан турат;
- «МЕН-концепция» жана реалдуулуктун өз ара иштешүүсү кесипкөй ролдорду ойноп жана аткарууда, мисалы, кесипкөй консультант менен сүйлөшүүдө же реалдуу жашоодо пайда болот;
- жумуштан канааттануу инсандын өзүнүн жөндөмдүүлүктөрүн, кызыкчылыктарын, инсандык сапаттарын кесиптик кырдаалда ишке ашырууга канчалык деңгээлде мүмкүнчүлүк табаарынан көз каранды, бул биринчи кезекте кесиптик өнүгүүнүн ойгонуу жана изилдөө катары ушундай баскычтарында ылайыктуу көрүнгөн ролду ойноо мүмкүнчүлүгү менен аныкталат.

Д. Сьюпердин көз карашы боюнча, адам төмөндөгүлөрдү эске алып кесип тандоосу керек:

1. **өзүнүн «МЕН»** образын, бул адамдын жеке образын, өзү жөнүндө жана өзүн баалоо жөнүндө ой жүгүртүүсүн камтыйт;
2. **интеллект:** жалпы жөндөмдүүлүктөрдүн жана окууга жана үйрөнүүгө жөндөмдүүлүктөрдүн түзүмүнүн өнүгүү деңгээли;
3. **атайын жөндөмдөр:** жалпы жана атайын жөндөмдүүлүктөрдүн өнүгүү деңгээли жана алардын түзүлүшү;
4. **кызыкчылыктар:** адамдын иш-аракетинин айрым түрлөрүн каалоодон, издөөдөн жана аткаруудан көрүнүүчү жүрүм-турум тенденциялары;
5. **эмгек ишмердигиндеги инсандын баалуулуктары:** эмгек процессинин өзүнүн жана анын өнүмүнүн мазмунун чагылдырган ички (мазмундук), ошондой эле тышкы (коштоочу), атап айтканда, эмгек акы, кадыр-барк, социалдык-психологиялык шарттар;
6. **эмгекке, ишке жана кесипке болгон мамиле;**
7. **кесипти тандоонун мотивдерин** жана бул кесипте ийгиликке жетишүүнү аныктоочу муктаждыктар;
8. **инсандык сапаттар:** адамдын эмгектик жүрүм-турумдун формасына таасир этүүчү кеңири таралган адамдын жүрүм-турумунун жалпы модели;
9. **кесиптик жактан жетилгендик.**

Кандайдыр бир эмгек ишмердигин өздөштүрүүнүн ийгилигине жана аны аткаруунун натыйжалуулугуна таасир этүүчү адамдын жеке өзгөчөлүктөрүнүн жыйындысы катары кесипке ылайыктуулугун эске алуу менен кесипти тандоо маселелерине өзгөчө маани берилет. Кесипке жарактуулук кесиптик мааниси бар сапаттардын өнүгүүсүнүн конкреттүү деңгээлин чагылдырат: биринчи кезекте эмгекке тарбиялоонун жана окутуунун сапаттык өзгөчөлүктөрүн, кесиптик даярдыкты, инсандын психологиялык түзүлүшүн, ден соолугунун жана физиологиялык функциялардын, физикалык өнүгүүнү абалын мүнөздөгөн сапаттар, кесиптин талаптары менен аныкталат. Э. А. Климов адамдын кесип тандоодо адекваттуу чечим кабыл алуусу үчүн зарыл болгон «негизги жагдайларды» бөлүп көрсөткөн:

- оптанттын шыгы (адам өз демилгеси менен эмне кылууну көбүрөөк каалайт);
- кесиптер дүйнөсүн, кесиптик окуу жайлар, коомдун кадрларга болгон муктаждыгы боюнча маалымат;
- оптанттын талаптануу деңгээли (коомдук таануу үчүн, сый акы үчүн ж. б.);
- оптанттын жеке кесиптик пландары (кайда окуу керек, эмнеге, кайда иштөө керек ж. б.);
- ата-энелердин оптанттын кесиптик келечегине тиешелүү пландары;
- тигил же бул даражада оптантка өзүнүн теңтуштары тарабынан таңууланган пландар;
- коомдун белгилүү бир иш чөйрөсүнө адистерге болгон объективдүү муктаждыгы;
- оптанттин ден соолук абалы.

Ошентип, кесипке багыт берүү тармагында психологиялык кеңеш берүүнүн калыптанышы жана өнүгүшү боюнча колдо бар материалдарды жалпыласак, анда төмөнкү жагдайларды бөлүп көрсөтсөк болот:

1. Кесиптик кеңеш берүүчү кызматтын пайда болушу 20-кылымдын башында индустриалдык өлкөлөрдүн социалдык-экономикалык өнүгүүсүндө жумушчу күчүн сарамжалдуу пайдалануу муктаждыктары менен шартталган.
2. 20-30-жылдары кесип тандоо маселелери менен алектенген психотехникалык лабораториялар адамдын тубаса кесиптик жарактуулук концепциясына таянышкан.
3. Чечүүчү мааниге ээ болгон кесиптик диагностикалоо мында төмөнкүдөй ыкмалар колдонулат: тестирлөө, бланктык жана аппаратуралык усулдар, ар кандай алеттер менен жасалуучу эксперименттер, индивидуалдык өзгөчөлүктөрүнө байкоо жүргүзүү жана талдоо, андан кийин адамдын тандап алган кесибине жарактуулугу же жараксыздыгы жөнүндө сунуштарды берүү.
4. Адамдын мүмкүнчүлүктөрүн эске алуу менен ылайыктуу кесипти тандоо эмес, тигил же бул кесипке адамды тандоо басымдуулук кылган. Бул жагдай мындай кызматка негизги буюртмачы белгилүү кесиптик милдеттерди аткаруу үчүн кадрларды издөө маселелерин өз алдынча чечкен уюмдар болгондугу менен шартталган.
5. Кесипкөй тандоодогу басымдын жумуш ордуна адамга өтүшү прогрессивдүү кадам болду (орус окумуштуулары А. П. Болтунов, Н. Д. Левитов, Н. А. Рыбников).
6. 1936-жылдан 1950-жылдардын аягына чейинки мезгилди кесиптик багыт берүүдө токтоп калган абал катары мүнөздөөгө болот.
7. 1950-жылдардын аягы – 60-жылдар диагностикалык мамиле жасоодон кесипти өнүктүрүү концепциясына өтүү учуру. Көптөгөн жылдардан кийин адамдын турмушунда болуучу кесип тандоо менен гана чектелбестен, инсанды ар тараптуу өнүктүрүү жана ырааттуу түрдө кесипке кириштирүү идеясына кызыгуу пайда болот (К. М. Гуревич, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, К. К. Платонов ж. б.).
8. 1970 – 80-жылдары кесиптик кеңеш берүүнүн өнүгүшү тарбиялоо концепциясынын алкагында ишке ашат. Бул мезгилде кесип тандоодо адамдын инсанына карата теорияда жарыяланган инсанга жекече мамиле менен эл чарбасынын кадрдык муктаждыктарын канааттандырууга багытталган реалдуу практиканын ортосунда карама-каршылык пайда болду.
9. Акыркы жылдарда инсандын кесип тандоо жагынан өзүн-өзү аныктоосуна көбүрөөк маани берилип жатат дейт И. Д. Дубровина. Бул «инсандын өз өмүр жолун активдүү издөө процесси». Кесиптик тандоону колдоонун эң маанилүү милдеттеринин бири азыр оптанттардын арасында «өзүн-өзү таанууга умтулууну, кесип тандоодо ички

позицияны активдештирүү» (Е. А. Голомшток) боюнча иш болуп калды. Кесип тандоо жөндөмүн калыптандыруу боюнча көптөгөн өнүктүрүүчү программалар бар (Пряжниковдун программалары).

Кесиптик кеңеш берүүнүн теориясынын жана практикасынын өнүгүшүнө түрткү берүүчү эртеңкиге багытталган коомдук процесстердин объективдүү өнүгүшүнө байланыштуу кесип тандоонун психологиялык жактан камсыз кылуусун жаңыча түшүнүү жана начар жактарын жеңүүчү жаңы технологияларды түзүү зарылчылыгы келип чыгууда.

Биздин оюбузча, азыркы учурда кесипке багыт берүү системасы теорияда жана практикада бар кесипкөй тандоонун эң жакшы жактарына таянып, илимий ой жүгүртүүнүн заманбап жетишкендиктерин колдонууга тийиш. Азыркы психологиянын эң жаркын жетишкендиктеринин бири – соционикалык билим. Ал эми психологиядагы бул агымдын теориялык тамырлары өткөн кылымдын башында К. Г. Юнгдун типологиясында алса дагы, аларды кеңири практикалык колдонууга мүмкүндүк берген илимий изилдөөлөр акыркы он жылдыкта жүргүзүлдү.

Соционикалык мамиленин маңызы эмнеде?

Адамдын психикасы маалыматтык система, б. а. маалыматты кабылдоочу, иштеп чыгуучу жана чыгаруучу система катары каралат. Адамдын кулк-мүнөзүнүн калыптанышына таасир этүүчү эбегейсиз көп факторлордун ичинен жөндөмдүүлүк, интеллект, маданий деңгээл, тарбия, социалдык чөйрө ж.б.у.с. маалыматты иштетүү жолдоруна же маалыматтык метаболизмге, өзгөчө маани берилет. Аны ишке ашыруу үчүн адам тышкы дүйнө менен байланыштын белгилүү каналдарын колдонот, башкача айтканда, адам төрт психикалык функциянын: логика, этика, сезүү жана интуициянын жардамы менен дүйнө менен алакада болот. Маалыматты иштетүү жолу тигил же бул көрүнүштөрдүн негизинде адамдын социотибин калыптандырат.

Жогоруда белгиленгендей, буга биринчи жолу швейцариялык психолог жана психиатр Карл Густав Юнг көңүл бурган. Ал 1920-жылы мүнөздөрдүн типологиясы жаатында эң чоң ачылыш жасаган. Кеңири практикалык тажрыйбанын негизинде ал ар бир адамда жекече өзгөчөлүктөр менен катар аны окшош сапаттарга ээ болгон адамдардын белгилүү бир тобуна кошууга мүмкүндүк берүүчү кээ бир сапаттар бар экенин аныктаган. Юнг адамдардын аң-сезиминин ар кандай мамилелери бар экенин, алар экстраверт, тышкы дүйнөгө багытталган же интроверт, ички дүйнөгө багытталган болушу мүмкүн экенин аныктаган. Мындан тышкары, ал адамдын психикасында бир, эң өнүккөн психикалык функцияны бөлүп көрсөтүүгө болорун ачкан. Бул функция ой жүгүртүү, туюу, сезүү же интуиция болушу мүмкүн. Окумуштуу ошондой эле түшүнүктөрдүн табиятынын типологиясы үчүн маанилүү болгон дагы бир түгөй түшүнүктөрдү – рационалдуу мүнөзгө ээ болгон пикирди жана иррационалдык мүнөзгө ээ болгон кабылдоону эске алуу зарылдыгын белгилеген. Жетектөөчү функцияга жана аң-сезимдин үстөмдүк кылган мамилесине жараша Юнг заманбап, кылдат типологиянын негизи катары сегиз психологиялык типти аныктаган. Юнгдун теориясы 20-кылымдын 50-жылдарынын аягында АКШда Бриггс менен Майерстин эмгектеринде жана 70-жылдары литвалык изилдөөчү Аушра Августинавичутенин эмгектеринде чыгармачыл өнүктүрүлгөн. Мунун натыйжасы инсандын 16 тиби, маалыматтык метаболизм теориясы жана интертиптер аралык мамилелер ачылды. 20-кылымдын аягы – 21-кылымдын башында бул жаатта олуттуу илимий иштер Н. Н. Медведев, Г. Р. Рейнин, А. В. Букалов, О. Б. Карпенко, Г. А. Шульман, В. Д. Ермак, В. В. Гуленко, Т. Н. Прокофьева, Е. А. Удалова, В. В. Мегед, А. А. Овчаров жана башкалар тарабынан жүргүзүлгөн.

Сионикалык типологиянын кесипке багыт берүү маселесине кандай тиешеси бар?

Тикелей тиешеси бар. Өзүнүн ММТин (маалыматтык метаболизм тиби) билүү адамга кесиптик өсүштө ишке ашырыла турган өзүнүн потенциалын түшүнүүгө мүмкүндүк берет. Бул мүмкүнчүлүктөрдүн диапозону инсандын психикасынын түзүлүшүндөгү күчтүү функциялар менен аныкталат. Адегенде бул функциялар дихотомиялык жуптар экенин белгилеп, алардын ар бирине кыскача токтололу. Сенсорика жана интуиция маалыматты кабыл алуу функциялары, ал эми логика жана этика баалоо жана чечим кабыл алуу функциялары болуп саналат.

Сенсорика – сезүү органдары аркылуу курчап турган дүйнөнү белгилүү бир кабылдоо функциясы; мейкиндикте кабыл алынган маалыматтын өзгөчөлүгүнө жана тактыгына багыт алуу. Сенсорлордун жардамы менен дүйнө өзүнүн өзгөчө формаларында, түсүндө, жытында сезимдик реалдуулук катары кабылданат. Ал адамга белгилүү фактылар, көрө, уга, кармай турган маалымат менен иштөөгө жана физикалык муктаждыктарга байланыштуу (ден соолук, тамактануу, комфорт ж. б.) маселелерди чечүүгө мүмкүндүк берет.

Интуиция – дүйнөнү интегралдык образдар жана кыялдагы элестер түрүндө абстракттуу кабылдоо функциясы; бул экинчилик ассоциативдик кабылдоо, элестетүү, эс тутумдан сезимдик образдарды алуу менен байланышкан эвристикалык ой жүгүртүү; божомолдун жардамы адамга мүнөздүү болгон жашыруун мүмкүнчүлүктөр жөнүндө маалыматты өз убагында, түздөн-түз алуу жолу. Интуициянын жардамы менен адам кырдаалды бүтүндөй камтууга, келечектеги кубулуштарды жана нерселердин маңызын алдын ала айтууга жетишет.

Логика – маалыматты иштетип, объективдүү, калыс чечим кабыл алуучу адам психикасынын функциясы; кубулуштардын, объективдүү дүйнөнүн мыйзамдарынын ортосундагы зарыл байланышты орнотуучу же ой жүгүртүү ыкмасы. Ал адамга салыштырууга, карама-каршы коюуга, жалпылоого, жыйынтык чыгарууга, б. а. маалыматты логикалык жактан баалоо жана ушуга окшош чечимдерди кабыл алууга мүмкүнчүлүк берет.

Этика – айланадагы адамдардын ички, рухий дүйнөсүнө катышууга негизделген субъективдүү ой жүгүртүү же баалоонун психикалык функциясы. Бул адамга сезимдер дүйнөсүндө ишенимдүү сезүүгө, адамдардын ортосундагы мамилелерде багыттоого мүмкүндүк берет.

Ошентип, белгилерин эске алуу менен соционду (башкача айтканда, 16 типти) төрт топко бөлүүгө болот: сезүү – интуиция, логика – этика. Бул топтор бири-биринен ишмердиктин түрү боюнча айырмаланат:

- өндүрүш жана башкаруу;
- илимий изилдөө,
- социалдык,
- гуманитардык.

Күчтүү сенсорикалык жана логикасы бар социотиптер («менеджерлер») өндүрүш жана башкаруу тармагында өздөрүн жакшыраак ишке ашырышат. Ойдун конкреттүүлүгү, реалдуулугу, прагматизм (сенсорикадан) жана тактыгы, техникага жакындыгы (логикадан) алардын материалдык өндүрүштү уюштуруу, жетектөө жана техниканы башкарууга жөндөмдүү болушуна шарт түзөт.

Күчтүү интуициясы жана логикасы бар социотиптер («изилдөөчүлөр») изилдөө тармагында жакшы иштешет. Интуиция аларга абстракттуу ойлонууга, мүмкүнчүлүктөрдү жана перспективаларды көрүүгө, логикалуу – себеп-натыйжа байланышын түзүүгө, концепцияларды түзүүгө мүмкүндүк берет. Алар илимий изилдөөлөр, эксперименталдык долбоорлоо, инновациялар, өнүктүрүү программалары бар жерде өтө зарыл.

Күчтүү сенсорикасы жана этикасы бар социотиптер («социалдык») ишмердиктин социалдык чөйрөсүндө эң ийгиликтүү иштешет. Сенсордук адамдын тамак-ашка, турак-жайга, кийим-кечеге жана башкаларга болгон негизги муктаждыктары жөнүндө, б. а. адамдардын күнүмдүк керектөөлөрү, ал эми этика жеке жана топтун эмоционалдык муктаждыктарын түшүнүүгө, мамилелерге катышууга мүмкүндүк берет. Саламаттык сактоо, социалдык камсыздоо, коомдук тамактануу, соода, камсыздоо, тейлөө, эс алуу тармактарында иштеген мындай адамдар физикалык жана эмоционалдык ыңгайлуу маанай түзө алышат.

Интуициясы күчтүү жана адептүү социотиптер («гуманитардык», «коммуникаторлор») гуманитардык ишмердик чөйрөсүндө өздөрүнүн жөндөмдүүлүктөрүн эң толук көрсөтөт. Интуиция алардын бийиктикке, рухий изденүүгө, этика эмоционалдык тажрыйбага, мамилелерге, адеп-ахлактык баалуулуктарга багытталгандыгын аныктайт. Демек, маданият, искусство, философия, дин, психология, педагогика, журналистика өз күчтөрүн колдонуу үчүн жакшы багыт болуп саналат.

Муну эске алганда, бир караганда, жөнөкөй схема ар бир адамга карьера жолун тандоодо өзүн чыгармачылык менен ишке ашырууга мүмкүндүк берет. Бирок, эгерде биз кесипке багыт берүү проблемаларын бүгүнкү күндүн талабына жооп берүүчү жаңы деңгээлде чечүүнү кааласак, анда биз бул сыяктуу жаңы идеяларды гана эмес, алар кемчиликтерди жоюуга мүмкүндүк бере тургандыгын да көрсөтүүгө тийишпиз. Кээ бир негизги пункттарды карап көрөлү.

Биринчиден, эмне үчүн биз кесиптик кеңеш берүүнү өнүктүрүүдө келечектүү багыт катары алдыга социониканы коёбуз? Адамдын эмгек ишмердигинин белгилүү бир түрүнө ыктуулугун теориялык жактан негиздөө жагынан дээрлик бир кылымдык бай тажрыйба топтолгон, бирок дал ушул соционика кесип тандоонун негизин аныктаган системаны түзүүчү негизги критерийди – маалыматтык типти адамдын метаболизмин ачкан. Албетте, бул өзгөчө тандоо ар кандай илимий багыттар менен аныкталган көптөгөн факторлорго көз каранды экендиги талашсыз:

- тукум куучулук, жашоо шарты, материалдык абалы, билими менен аныкталган жеке мүнөздөмөлөр;
- темперамент, мүнөз;
- интеллектуалдык жөндөмдүүлүктөр;
- өзүнүн «Мен» деген атоого;
- кызыкчылыктар, баалуулуктар;
- инсандын өнүгүүсүнүн алгачкы баскычтарында тоскоолдук менен кагылышуудагы керектөөлөрдү канааттандыруу даражасы;
- күтүлгөн ийгилик менен салыштырылуучу кесиптик альтернативалар;
- артыкчылыктуу жана кесиптик чөйрө, ж. б.

Бул тизмени улантууга болот. Бирок жеке мүнөздөмөлөрдүн мындай түркүмүндө негизги нерсеге көңүл бурулбайт: адамдардын бири-биринен принципиалдуу айырмасы эмнеде? бул ишмердиктин ар кандай тармактарында ийгиликке же ийгиликсиздикке реалдуу өбөлгө түзөт? Соционика мындай жооп берет: адамдар бири-биринен биринчи кезекте, эң негизгиси маалыматты иштеп чыгуу ыкмасы менен айырмаланат. Бул адамдын жашоонун бардык аспектилеринде дүйнө менен болгон өз ара иштешүүсү адамдын маалыматты кандай кабыл алганынан, иштеп чыкканынан жана бергенинен көз каранды. Калган факторлор маанилүү, бирок экинчи даражалуу, анткени алар инсандын болгон социотибинин фонунда пайда болот.

Экинчиден, инсандын кесиптик багыт берүүдөгү баштапкы позицияны таанып, ага ылайык кесип тандоонун ийгилиги адамдын жөндөмдүүлүктөрүнүн, кызыкчылыктарынын, жеке сапаттарынын кесиптин талаптарына дал келүү даражасына жараша болот, адам дээринен, башынан эле бир гана кесипке ылайык деген ой менен макул боло албайбыз.

Адамдын психикасынын түзүмүндө күчтүү функциялардын болушу менен аныкталуучу ишмердиктин түрүнө багыт алуу ага ушул шарттын алкагында көптөгөн кесиптердин ичинен тандоо мүмкүнчүлүгүн берет.

Үчүнчүдөн, принципиалдуу нерсе: тандоо мотивдерин башкаруу системасын куруу милдетинен жеке мотивдерди ишке ашыруу системасын куруу милдетине өтүү керек. Адамдын муктаждыктарын этибарга албоонун мисал катары 60–70-жылдары сунушталган кесипке багыт берүү системасынын моделин айтсак болот; анын элементтери бүгүнкү күндө да бир топ туруктуу. Коомдун конкреттүү адистиктер боюнча жумушчуларга болгон объективдүү муктаждыгы менен окуу жайлардын чектелген чөйрөсүндө окууну каалаган жаштардын тандоосунун ортосундагы карама-каршылыкка байланышкан маселени чечүү үчүн кесип тандоо мотивдерин башкаруу милдети коюлган.

Бул кесипке багыт берүү системасынын жалпы түзүмү төмөнкү компоненттерден турган:

1. Кесипти тандоо мотивдерине социалдык таасирлердин жыйындысы:
 - кеңири жайылтылган маалыматтык иш (кесиптердин көп түрдүүлүгү боюнча);
 - адабияттын, искусствонун образдарынын таасири;
 - түшүндүрүү жана үгүт иштерин жүргүзүү;
 - мектептин тарбиялык иштери, үй-бүлөнүн таасири;
 - экономикалык стимулдар;
 - кесипкөй консультанттардын сунуштары.
2. Мектепти бүтүп жаткан жаштардын кесиптик багытынын абалы жана өзгөрүүлөрү жөнүндө маалымат.
3. Жумушчуларга жана адис кадрларга коомдун азыркы жана келечектеги керектөөлөрү жөнүндө маалымат.

Кесиптик кеңештин жана кесиптик тандоонун усулдарын иштеп чыгуу жаштардын кесипти тандоо мотивдерине коомдук таасир этүүнүн системасын иштеп чыгууга салыштырганда азыраак мааниге ээ болгон. Ошол эле учурда жаштар өзүн башкарылуучу объект катары сезбеши үчүн социалдык-педагогикалык тактына өзгөчө көңүл бурулган.

Соционика бул маселеде адамдардын активдүүлүккө болгон стимулдарына таянат, алар аң-сезимдин алдыңкы шарты (экстраверт же интроверт) жана күчтүү кабылдоо функциясы (сенсорика же интуиция) менен аныкталат. Төрт стимул топтору бар, алардын ар бири белгилүү бир жол менен мотив болот:

- сенсордук экстраверттер – кадыр-баркка, статуска;
- сенсордук интроверттер – жакшы жашоого;
- интуитивдик экстраверттер – уникалдуулукка;
- интуитивдик интроверттер – жеке кызыкчылыкка багытталган.

Бул кесипке багыт берүү системасынын жалпы түзүмү төмөнкү компоненттерден турган:

1. Кесипти тандоо мотивдерине социалдык таасирлердин жыйындысы:
 - кеңири жайылтылган маалыматтык иш (кесиптердин көп түрдүүлүгү боюнча);
 - адабият, искусство бейнелеринин таасири;
 - түшүндүрүү жана үгүт иштерин жүргүзүү;
 - мектептин тарбиялык иштери, үй-бүлөнүн таасири;
 - экономикалык стимулдар;
 - кесипкөй консультанттардын сунуштары.

2. Мектепти бүтүп жаткан жаштардын кесиптик багытынын абалы жана өзгөрүүлөрү жөнүндө маалымат.
3. Жумушчулардын жана адистердин кадрларына коомдун азыркы жана келечектеги керектөөлөрү жөнүндө маалымат.

Бешинчиден, классикалык да, азыркы психотехниканын да кемчилиги, биздин оюбузча, жеке психофизиологиялык сапаттарга жана инсандык өзгөчөлүктөргө таянгандыгында. Эс тутумдун, көңүл буруунун, ой жүгүртүүнүн, мүнөздүн, коммуникация жөндөмүнүн жана башкалар мүнөздөмөлөрүнүн дайыма эле бүтүн инсандан көрүнө бербейт. Мисалы, 8–11-класс окуучуларына кесиптик багыт берүүдө, алардын кызыкчылыктарын, ыктарын, жөндөмдүүлүктөрүн жана индивидуалдык өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен билим деңгээлин тандоодо квалификациялуу жардам көрсөтүүгө багытталган, учурда колдонулуп жаткан кесипке багыт берүүчү диагностикалык системалардын бирин карап көрөлү.

Методикалык бөлүмдүн мазмуну төмөнкүдөй:

- ДДС (Е. А. Климовдун дифференциалдык диагностика сурамы)
- Кызыкчылыктар картасы (А. Е. Голомшток)
- Окуучулардын кесиптик ишмердигинин мотивдерин изилдөө (Л. А. Головей)
- Жетишкендик мотивациясын изилдөө (А. Мехрабиан)
- Өзүн-өзү сыйлоону изилдөө (Дембо-Рубинштейн)
- Ден соолук диагностикасы (Е. П. Ильиндин таптоо тести)
- Инсандар аралык мамилелерди изилдөө (Т. Лири)
- ЖОЖдо окуунун мотивациясын изилдөө (Т. И. Ильина)
- адамдын конструктивдүү сүрөтү (А. А. Карелина).

Ар бир методикага өзүнчө позитивдүү караган менен таң калычтуу жана суроолор бар: сунушталган методикалардын кайсынысы негизги же система түзүүчү, бардыгын колдонуу керекпи же өз каалоонуз боюнчабы, метод болуп кеткен тандоо принциби кандай, алар кесипти туура тандоого жетиштүүбү ж. б.. Мындай мамиле кыйкынды жетиштүүбү же бүтүндөй көрпө жасоо үчүн дагы кошумча издөө керекпи деп курак жууркан тигүү аракетине окшош.

Бизге жеке инсандын айрым сапаттарын үйрөнүүгө багытталган салттуу түрдө колдонулган аналитикалык мамиле жасоо инсандын психикалык түзүлүшүнүн маңызын ачып берүүчү түзүмдүк мамилеге кошумча болуп калууга тийиштей сезилет. Ушуга байланыштуу, кесип тандоо системасында адамдын ТИМин адамдын ишмердигинде жана баарлашууда көрүнүшүнүн негизги принциби катары караган социалдык билимдерди колдонуу, кесипти тандаган адамга өзүнүн кесиптик өсүш жана ал аркылуу жашоо жолун аныктоого жакшы жардам берет.



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

2-блок

Кесиптик багыт берүүнүн конкреттүү принциптери:

1) кесип тандоодогу аң сезимдүүлүк принциби – адамдын тандоосу менен эмгек иш-мердигиндеги жеке муктаждыктарын гана канааттандырбастан, коомго мүмкүн болушунча көбүрөөк пайда алып келүүгө умтулуудан көрүнөт;

2) тандалган кесиптин инсандын кызыкчылыктарына, шыктарына, жөндөмдүүлүктөрүнө жана ошол эле учурда коомдун белгилүү кесиптин кадрларына болгон керектөөлөрүнө ылайык келүү принциби кесипти тандоонун жеке жана коомдук аспектилеринин ортосундагы байланышты билдирет;

3) кесип тандоодогу активдүүлүк принциби инсандын кесип тандоо жагынан өзүн аныктоо процессинде инсандын иш-аракетинин тибин мүнөздөйт;

4) өнүгүү принциби – инсанга өзүнүн квалификациясын жогорулатууга, тажрыйба жана кесиптик чеберчилик өскөн сайын эмгек акысын көбөйтүүгө, коомдук ишке активдүү катышууга, маданий керектөөлөрүн, турак-жайга, эс алууга жана башка муктаждыктарын канааттандырууга мүмкүнчүлүк бере турган кесипти тандоо идеясын чагылдырат.

Жалпы педагогикалык принциптер:

1. кесипке багыт берүүнү турмуш, эмгек, практика менен байланыштыруу, адамдын келечектеги кесибин тандоодо эл чарбасынын квалификациялуу кадрларга болгон керектөөлөрү менен органикалык биримдикте эске алуу;
2. кесипке багыт берүүнү мектеп окуучуларын эмгекке үйрөтүү менен байланыштыруу принциби – эмгекке үйрөтүү жана тарбиялоону жакшы жолго коюу;
3. кесипке багыт берүүдөгү системалуу жана үзгүлтүксүздүк принциби – 1-класстан 11-класска чейинки кесиптик багыт берүү иши милдеттүү түрдө класстан класска үзгүлтүксүз жүрүшү;
4. мектептин үй-бүлө жана билим берүү мекемелери менен өз ара байланышы биргелешкен иш-чараларга көңүл бурууну жана координациялоону күчөтүү менен бирге жаштарга кесип тандоодо көмөк көрсөтүү үчүн тыгыз байланышты камсыздайт;
5. кесипке багыт берүүнүн тарбиялык мүнөзү – кесипкөй багыт берүү ишин гармониялуу инсанды калыптандыруунун милдеттерине ылайык эмгек, экономикалык, адеп-ахлактык, эстетикалык, укуктук жана дене тарбиясынын биримдигинде жүргүзүү зарылчылыгынан турат.
6. кесипке багыт берүү ишине диагностикалык жана тарбиялык ыкмалардын өз ара байланышы – бир мамилени экинчисине каршы коюуга жол берилбестигин билдирген принцип: алардын ар бири өз көйгөйлөрүн чечет;
7. окуучулардын жаш курагына жана кесиптик кызыкчылыктарынын калыптануу деңгээлине, баалуулуктар менен турмуштук пландардын айырмачылыктарына, окуудагы жетишүү деңгээлине жараша айырмалуу жана жекече мамиле кылуу;
8. окуучулар жана алардын ата-энелери менен кесиптик багыт берүүнүн массалык, топтук жана жеке формаларын оптималдуу айкалыштыруу, ар кандай формаларды колдонуу зарылдыгын ырастоо, жалаң салттуу түрдө колдонулуучу массалык формалардан баш тартуу, кесиптик багыттын бардык формаларын тең салмактуу айкалыштырууга көңүл бурууну күчөтүү;

9. кесипке багыт берүүнүн формаларынын жана усулдарынын мазмунунун инсандын жана коомдун кесиптик өнүгүүсүнүн керектөөлөрүнө (райондун, шаардын, облустун) айрым кесиптердеги кадрларга керектөөлөрүнө жана квалификациянын талап кылынган деңгээлине шайкеш келиши.
- Ошентип, кесипке багыт берүү теориясында коомдук көрүнүш катары кесиптик багыт берүүнү мүнөздөгөн жалпы педагогикалык принциптер да, конкреттүү принциптер да бар.

№3 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Кесипке багыт берүүнүн методологиялык жана теориялык негиздери
Баскычтар	Чакыруу баскычында Окутуучу «Акыл чабуулу» ыкмасын колдоно алат. Түшүнүү баскычында интерактивдүү окуу жана видеону көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында активдүү талкуу жана рефлексивдүү эссе жазуу сунушталат.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу төмөндөгү түшүнүктөрдүн аныктамаларын жазуу тапшырмасын берет жана бул сөздөрдү презентацияда көрсөтөт: - индивид - индивидуалдуулук; - адам - инсан; - ишмердик; - баалуулуктар; - маданият. 2-кадам. Бардык студенттер өз аныктамаларын жазып бүткөндөн кийин, окутуучу студенттерден кыскача баяндама жасоону сунуштайт. Окутуучу калыптандыруучу баалоо ыкмаларын колдоно алат. 3-кадам. Студенттер суроолорго өздөрүнүн жооптору боюнча презентация жасашат.
	Түшүнүү баскычы: 4-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштуруп, презентацияны көрүү үчүн ыңгайлуу отурууну сунуш кылат. Окутуучу сунуш кылынган (34-46-беттер), ошондой эле кошумча материалдарды⁴ пайдалануу менен «Кесипке багыт берүүнүн методологиялык жана теориялык негиздери» деген темада алдын-ала презентация даярдайт, суроо-жооп түрүндө талкуу өткөрөт. Студенттер өздөрүнүн суроолоруна же башка топтордун суроолоруна кошумча жоопторду табышат. 5-кадам. Окутуучу төмөнкү шилтеме боюнча видеодон үзүндү көрүүнү сунуштайт https://youtu.be/fAKrEr5IAEo__

⁴ Кошумча материалдар – бул тийиштүү тема боюнча окутуучу өзү даярдаган материалдар.

Аткаруу кадамдары	Татьяна Черниговская: Өнүгүүнү каалагандарга кеңеш! Көргөндөн кийин окуучулар баалуулук мамилелеринин калыптанышындагы (+) оң, (-) терс көрүнүштөрдү таап, Т-схеманы толтурушат. <table data-bbox="516 348 1347 406"><tr><td data-bbox="516 348 894 406">Оң</td><td data-bbox="894 348 1347 406">Терс</td></tr></table>	Оң	Терс
Оң	Терс		
	7-кадам. Студенттердин презентациясы, топто талкуулоо. 8-кадам. Окутуучу 4 кичи топ түзөт, ар бир топтун өзүнүн принциби белгиленет. Студенттерге схемаларды, сүрөттөрдү, таблицаларды чагылдыруу менен, төмөнкү принциптерди түшүнүү үчүн концептуалдык карта түзүү сунушталат. 1-топ: кесип тандоодогу аң сезимдүүлүк принциби; 2-топ: тандаган кесиптин инсандын кызыгуусуна, шыгына, жөндөмдүүлүктөрүнө жана ошол эле учурда коомдун керектөөлөрүнө ылайык келүү принциби; 3-топ: кесип тандоодогу активдүүлүк принциби; 4-топ: өнүктүрүү принциби. 9-кадам. Студенттер концептуалдык картасынын презентацияларын жасашат. Окутуучу суроо-жооп түрүндө талкууну алып барат. 10-кадам. Окутуучу конкреттүү жана педагогикалык принциптер боюнча кыскача конспекттин презентациясын жасайт. Калыптандыруучу баалоо ыкмаларын колдоно алат.		
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы:: 11-кадам. Окутуучу окуучулардан төмөнкү сүйлөм менен аяктай турган рефлексивдүү эссе жазууну сунуштайт: «Мен «Кесипке багыт берүүнүн методологиялык жана теориялык негиздери» деген темада төмөнкүлөрдү билдим» 12-кадам. Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу каалоочу бир нече студенттердин сөзүн уга алат, эгерде жок болсо, алардын дилбаяндарын кароо жана пикир алышуу үчүн СӨИ системасына жөнөтүүнү сунуш кылат.		
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун үч (диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу) түрүн⁵ тең колдонот. Окутуучу жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн ар түрдүү ыкмаларды колдоно алат. Сиз: «1, 2, 3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» ыкмаларын же суроолордун тизмесин колдоно аласыз. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн «1, 2, 3» ыкмасы: • Мен үчүн кийинки 1 идея маанилүү болду. • Төмөнкү 2 идея мен үчүн жаңы болду. • Менде 3 суроо бар.		

⁵ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз.

► **4-ТЕМА. КЕСИП, АДИСТИК, КВАЛИФИКАЦИЯ ТҮШҮНҮКТӨРҮ. КЕСИПТИН НЕГИЗГИ ТИПОЛОГИЯСЫ (Е. А. КЛИМОВ БОЮНЧА)**

Курс, семестр	1-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика/Педагогикалык кесипке киришүү
Тили	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдети	1.«Кесип, адистик, квалификация түшүнүгү. Кесиптердин негизги типологиясы» деген теманын мазмунун ачып берүү, түшүнүктөрүн салыштырып талдоо. 2. Кесиптердин негизги типологиясы менен таанышып, талдоо (Е. А. Климов боюнча). 3. Студенттердин жумшак, метакөнүмдөрүн, метакомпетенттерин калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: 1) Салыштырма талдоонун жардамы менен «кесип», «адистик», «квалификация» түшүнүктөрүнүн мазмунун ачып беришет. 2) Кесиптердин негизги типологиясы (Е. А. Климов боюнча) менен таанышышат жана талдашат. 3) Жумшак, метакөндүмдөрүн, метакомпетенттүүлүктөрүн калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Презентация Power Point, интерактивдүү такта, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, скотч, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатылуучу материалдар (электрондук жана кагаз варианттары).
Технологиялык камсыздоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү такта, төмөндөгү шилтемелер боюнча видеоматериалдар: • https://youtu.be/HNF4zstLtC8 – «Жакынкы келечекте билим берүү кандайча өзгөрөт?»/ «Как изменится образование в ближайшем будущем?». Дамель Мектепбаева. • https://youtu.be/XsVx74TW6iU – «Санарип доордогу адам»/ «Человек в цифровую эпоху». Татьяна Черниговская.
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕ ДЕЙТ?

Кесип, адистик жөнүндө түшүнүк.

1 блок

Кесиптик багыт берүү иши «кесип» деген түшүнүк менен тыгыз байланышта, аны белгилүү бир адам коомдун турмушуна катыша турган, анын материалдык жашоосунун негизги булагы катары кызмат кылган ишмердик катары аныктоого болот (Ф. Зеер, 2008).

Кеңири контекстте кесипти (лат. professio profiteor – өзүмдүн ишим деп жарыялайм) белгилүү бир социалдык ролду аткаруу үчүн даярдыкты (билим жана көндүмдөрдү), атайын көндүмдөрдү, жөндөмдөрдү өнүктүрүүнүн жогорку деңгээлин, кесиптик маанилүү сапаттарды талап кылган эмгек ишмердигинин тарыхый жактан пайда болгон түрү жана жан багуунун булагы десе болот.

Кесип таанууда «кесип» жана «адистик» түшүнүктөрү бар. Кесип адистикке караганда кененирээк түшүнүк, анын кесиптик компетенттүүлүгүнөн тышкары, социалдык кесиптик компетенция, кесиптик өз алдынчалык, өзүн-өзү башкаруу, топтун нормалары жана

баалуулуктары деген айырмаланган белгилери бар. Кесип, эреже катары, тектеш адистиктердин тобун бириктирет. Мисалы, кесип – дарыгер, адистиктер – терапевт, педиатр, эндокринолог ж. б.; кесиби – окутуучу, адистиктери: математика, биология, адабият окутуучусу ж. б.; кесиби – инженер, адистиктери – конструктор, технолог, металлург ж. б.

Ошентип, **адистик** бир кыйла, өзгөчө же орто натыйжаларга же конкреттүү каражаттар аркылуу жалпы натыйжаларга жетишүүгө багытталган кесиптин ичиндеги кесиптик ишмердиктин түрлөрүнүн бири болуп саналат. Коомдук өнүгүүсүнүн жүрүшүндө кесиптер чөйрөсү тынымсыз өзгөрүп турат. Илимдин, техниканын прогресси иштин мүнөзүн өзгөртүп, эмгек куралдарын өркүндөтүп, эмгектин предметинин өзүн жаңыртат. Мына ушуга байланыштуу адистин даярдыгы да өзгөрөт, андан ар кандай милдеттерди аткаруу, жаңы операцияларды өздөштүрүү, тынымсыз үйрөнүү талап кылынат. Кесиптер дүйнөсүндөгү өзгөрүүлөр жашоого кадам таштаган жаш адамдын өз кесибин бир эмес бир нече жолу өзгөртүүгө же тандап алган кесиптин алкагында операциялардын курамы жана кесиптин мазмуну боюнча башкача болуп калгандыктан кайра даярдоодон өтүшү керектигин окутуучу жана мектеп психологу түшүнүшү абдан зарыл. Ошол эле учурда кайсы жашта кесипти алмаштырууга туура келе тургандыгын азырынча алдын ала айтуу кыйын. Демек, кесипке багыт берүүнүн негизги милдеттердин бири – үзгүлтүксүз билим берүүнүн жана квалификацияны жогорулатуунун баалуулугун жана маанисин түшүндүрүп жайылтуу.

Кесип – эмгек ишмердигинин белгилүү бир түрү менен алектенген адамдардын категориясын мүнөздөгөн белги. Бирок ар бир эле жумуш кесипкөй деңгээлде болбойт. Эгерде эки шарт аткарылса, адамдын эмгек ишмердиги кесипкөй деп эсептелинет:

биринчиден, эгерде аны менен алектенген адамдын кесиптик билими жөнүндө атайын документтер (дипломдор, аттестациялар, сертификаттар) менен ырасталуучу квалификациянын, көндүмдөрдүн, кесиптик даярдыгы, билими жана көндүмдөрү белгилүү бир деңгээлге жеткен болсо кесиптик ишаракетинин сапаты кесипке ээ эмес ышкыбоздун адамдын ишинин сапатына салыштырмалуу жогору болот;

экинчиден, адамдын кесиби – эмгек базарында сата турган товар анын үстүнө, бул суроо-талапка ээ болгон, башка адамдар акысын төлөөгө даяр турган өнүм. Кесиптеги ишмердик адамдын кирешесинин булагы болуп кызмат кылат. Маселен, өз балдарына кам көрүү бул кесипкөй иш эмес, бирок аны жумуш деп атоого болот. Бала бакчада бала багуу – кесип. Эгер адам канагат алуу үчүн спортко барса, аны жөн эле ышкыбоз деп эсептейбиз, бул аркылуу акча иштеп тапса, анда ал кесиби боюнча спортчу.

Иштин мүнөзү боюнча кесиптер эки класска бөлүнөт:

1. Аткаруучулук классындагы кесиптерде чечимдерди ишке ашыруу, берилген үлгү боюнча иштөө, эрежелерди жана нормаларды сактоо, нускамаларга, көйгөйлөрдү чечүүдө стереотиптерге карап иш кылуу керек (агент, медайым, сатуучу, заказчы, социалдык кызматкер, машинист, оператор, механизатор, жыгач уста, кассир, машинист, телефонист ж. б.). Көпчүлүк учурларда бул класстагы кесиптер жогорку билимди талап кылбайт.
2. Чыгармачыл класстагы кесиптер талдоо, изилдөө, сыноо, көзөмөлдөө, пландаштыруу, уюштуруу жана башкаруу, долбоорлоо, жаңы үлгүлөрдү долбоорлоо, стандарттуу эмес чечимдерди кабыл алуу менен байланышкан, оригиналдуу ой жүгүртүүнү жана эреже катары, жогорку билимди талап кылат (доктор, менеджер, референт, психолог, окутуучу, юрист, инженер, экономист, математик, архитектор, физик).

Ошентип, кесип адам жашоосунун анын табигый муктаждыктарын, урматтоо, баарлашуу, өзүн-өзү ырастоо, өзүн-өзү ишке ашыруу жана өзүн-өзү актуалдаштыруу ж.б. болгон керектөөлөрүн канааттандырууга мүмкүндүк берген маанилүү чөйрөсү болуп саналат.

Кесиптердин колдонулуп жаткан классификациялары конкреттүү практикалык маселелерди чечүүгө тийиш. Универсалдуу классификация болушу мүмкүн эмес. Ошону менен бирге кесиптерди классификациялоонун жаңы принциптерин жана ыкмаларын издөө зарылдыгын белгилей кетүү керек.

Кесиптик класстар (үйрөнүү, өзгөртүү, ойлоп табуу):

– гностикалык – «Г» (байыркы грек тилинен «gnosis» – билим же таанып-билүү) – адам иш-аракетинин акыркы продуктысын үйрөнүү, таануу, көзөмөлдөө, классификациялоо же сорттоо, мурда белгилүү болгон белгилер боюнча текшерүү, баалоо, изилдөө үчүн ал гностикке кайрылат. Бул кесиптерге кесиптин беш түрүнүн бирине да тиешелүү болушу мүмкүн, мисалы: контролёр – даяр өнүмдү текшерип туруучу (Т), корректор (З), сынчы (Х), санитардык врач (Ч), химиялык жана бактериологиялык анализдердин лаборанты (Р);

– өзгөртүүчү – «Т» – эмгек объектинин касиеттерин, абалын активдүү өзгөртүү менен байланышкан. Бул эң чоң класс, анткени адамдын когнитивдик иш-аракети көбүнчө өзүнчө бир максат эмес, өзгөртүүчү ишмердикке багытталат. Өзгөртүүчү кесиптердин классы биз караган беш түрдүн баарында кеңири таралган, мисалы: жыгач уста (Т), окутуучу (Ч), талаачылык (П), чийүүчү (З), реставратор (Х);

– изилдөөчү – «И» – иш-аракеттин бир нерсени ойлоп табуу, жаңы чечим табуу деген максаты алдыга чыгат. Бул стандарттуу эмес чыгармачылык милдеттерди бүткүл жумуш күнү чече турган практикалык жумуштар. Бул класс кесиптердин саны боюнча чакан.

Кесиптерди изилдөө жана сыпаттоо – профессиографиянын милдети. Профессиографиянын натыйжалары кесиптик ишмердиктин ар кандай түрлөрүнүн сыпаттоо жана технологиялык мүнөздөмөсү катары аныкталып, белгилүү схема боюнча жана белгилүү маселелерди чечүү үчүн жасалуучу профессиограмма түрүндө түзүлөт.

Адатта, кесипти сыпаттоо үчүн жалпы схема **4 өңүттү** камтыйт:

- социалдык-экономикалык (кесиптин кыскача тарыхы, анын эл чарбасындагы ролу, кадрларды даярдоо, перспективалары, эмгек акы, кесиптин кадыр-баркы жөнүндө маалымат);
- өндүрүштүк-техникалык (технологиялык процесс, объект, аспаптар, жумуш орду, эмгекти уюштуруунун формалары жөнүндө маалыматтар);
- санитардык-гигиеналык (климаттык шарттар, жарыктандыруу мүнөзү жана башка санитардык факторлор, иштөө режими жана ритми, медициналык каршы көрсөтмөлөр жөнүндө маалымат);
- психофизикалык (психикалык процесстердин өзгөчөлүктөрүнө жана инсандын өзгөчөлүктөрүнө коюлуучу кесиптик талаптар).

Кесип таанууда «кесип» жана «адистик» түшүнүктөрү такталат. Кесиптердин колдонулуп жаткан классификациялары конкреттүү практикалык маселелерди чечүүгө тийиш. Эч кандай универсалдуу классификация болушу мүмкүн эмес. Ошону менен бирге кесиптерди классификациялоонун жаңы принциптерин жана ыкмаларын издөө зарылдыгын белгилей кетүү керек.



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Кесиптердин негизги типологиясы (Е. А. Климов боюнча)

2-блок.

Бардык кесиптер беш негизги топко бөлүнөт:

1. **Биономикалык – «Адам – жаратылыш» (Ж)** бул түрдөгү өкүлдөр өсүмдүк жана жаныбарлар, микроорганизмдер жана алардын жашоо шарттары менен алектенишет. «Адам-жаратылыш» тибине жандуу жана жансыз табиятты изилдөөгө (микробиолог, агрохимик, геолог), өсүмдүктөрдү жана жаныбарларды кароого (токойчу, жашылча өстүрүүчү, зоотехник), жаныбарлардын ылаңдарын алдын алуу жана дарылоого (ветеринар) тиешелүү кесиптер кирет. Кесиптин бул түрү адамдан жакшы баамчылдык, натыйжасы кийин боло турган шартта багыт алуу жөндөмүн, шарттарга жараша максаттарды өзгөртүү жөндөмүн, чыдамкайлыкты жана көтөрүмдүүлүктү талап кылат
2. **Технономиялык – «Адам – техника жана жансыз жаратылыш» (Т)** эмгектин жансыз, техникалык объектилери менен иш алып барышат. «Адам-техника» тибине техникалык түзүлүштөрдү (машинист, слесарь, ширетүүчү, инженер-конструктор), техникалык каражаттарды эксплуатациялоо (айдоочу, машинист, өрт өчүрүүчү, кранчы, токарь, монтаждоочу, слесарь, инженер-конструктор, тигүүчү-моторист) түзүү, монтаждоо, чогултуу жана жөндөө, жабдууларды оңдоо менен байланышкан кесиптер (слесарь, электромонтёр, электрик) кирет. Кесиптин бул түрү кызматкерден элестүү ой жүгүртүүнүн, мейкиндикти элестетүү жөндөмүнүн жогорку деңгээлде өнүгүшүн, техникалык кыраакылыкты, ыкчам кыймыл-аракетти, шамдагайлыкты талап кылат.
3. **Социалдык – «Адам – адам» (А)** кызыкчылыктын, таануунун, тейлөөнүн, кайра түзүүнүн предмети бул жерде жамааттын, калктын топторунун, ар кандай курактагы адамдардын социалдык системалары болуп саналат. «Адам-адам» тибине медициналык жардам көрсөтүү (дарыгер, медайым), окутуу жана тарбиялоо (тарбиячы, тарбиячы жардамчысы, окутуучу, машыктууручу, тарбиячы), турмуш-тиричилик жактан тейлөө (сатуучу, гид, официант), укуктук жана социалдык коргоо (адвокат, тергөөчү, участкалык инспектор, социалдык кызматкер) ж. б. менен байланышкан кесиптер кирет. Бул типтеги кесиптер кызматкердин ишкердик байланыштарды түзүү жана колдоо, адамдардын абалын түшүнүү, башкаларга таасир этүү, сүйлөө жөндөмдүүлүгү, токтоолук жана ак ниеттүүлүк, сыяктуу сапаттарга жогорку талаптарды коюшат.
4. **Сигнономиялык – «Адам – белги системасы» (Б)** табигый жана жасалма тилдер, шарттуу белгилер, символдор, сандар, формулалар. «Адам-белги системасы» тиби тексттер (корректор, машинистка, котормочу, китепканачы), цифралар, формулалар жана таблицалар менен (программист, экономист, бухгалтер, кассир); чиймелер, карталар, схемалар менен (штурман, чийүүчү, картограф); үн сигналдары менен (радио оператор, телефонист) менен байланышкан кесиптерди бириктирет. Бул түрдөгү кесиптер адамдан абстракттуу ой жүгүртүүнү, сандар менен иштөөнү, көңүл бурууну, туруктуулукту талап кылат.
5. **Артономикалык – «Адам – көркөм образ» (К)** кубулуштар, чындыкты көркөм чагылдыруу фактылар. «Адам – көркөм образдын» тибине көркөм чыгармаларды (сүрөтчү, журналист, жазуучу, модельер, композитор) жаратуу, долбоорлоо, моделдөө, ар кандай көркөм чыгармаларды үлгү боюнча кайра чыгаруу (зергер, актёр, кесүүчү, реставратор, фотограф, жыгач уста, шкаф жасоочу, гүл өстүрүүчү-жасалгалоочу) менен байланышкан кесиптер кирет. Кесиптин бул түрүндөгү адамдан өнүккөн көркөм табит, жогорку эстетикалык сезимталдык, бай жана жандуу фантазия талап кылынат.

Белгилүү бир кесипке таандык болуу улуттук же үй-бүлөлүк тиешелүүлүк менен бирге адамдын көптөгөн социалдык белгилеринин бири болуп саналат. Кесиптик негизде адамдар бир эле иштин түрү менен алектенген адамдардын топторуна бириге алышат. Демек, өзү үчүн кесип тандоо – бул өзү үчүн жумуш тандоо эмес, тескерисинче, белгилүү бир топко кабыл алынуу, анын адептик ченемдерин, эрежелерин, жашоо мүнөзүн кабыл алуу.

№4 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Кесип жана адистик жөнүндө түшүнүк. Кесиптердин негизги типологиясы (Е. А. Климов боюнча).
Баскычтар	Чакыруу баскычында окутуучу Венн диаграммасын колдоно алат. Түшүнүү баскычында интерактивдүү окуу жана видеофильмди көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында активдүү талкуу жана рефлексивдүү эссе жазуу, СӨИдө талдап жалпылап жазуу сунушталат.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу студенттерди карточкаларды алып, жуп түзүүгө чакырат. Карточкаларда сөздөр жазылган, студенттердин милдети жупту табуу, мисалы, тоо – Эверест, самолет – стюардесса, химия – магний, адабият – жазуучу, бала – педиатр, көз айнек – окулист, мектеп – Окутуучу, китеп – автор, медицина – врач, географ – карта ж.б.у.с. 2-кадам. Бардык студенттер өз топторун түзгөндөн кийин, окутуучу төмөнкүдөй тапшырма берет: «Венн диаграммасын толтургула, башкача айтканда, кесип жана адистик сыяктуу түшүнүктөрдү салыштыргыла, окшош жана айырмаланган категорияларды тапкыла». 3-кадам. Студенттер бардык суроолорго жоопторун жазып бүткөндөн кийин, окутуучу аларды жыйынтыктап, кыскача презентация жасоону суранат. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
Аткаруу кадамдары	Түшүнүү баскычы: 4-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, презентацияны көрүү үчүн ыңгайлуу отурууну сунуш кылат. Окутуучу «Кесип жана адистик түшүнүгү» деген темада презентацияны алдын ала даярдап, сунуш кылынган 48-52-беттер), ошондой эле кошумча материалдарды⁶ пайдалануу менен студенттерди аны көрүүгө чакырып, суроо-жооп түрүндө талкуу жүргүзөт.
Аткаруу кадамдары	Студенттер өздөрүнүн же башка топтогулардын суроолоруна кошумча жоопторду табышат. 5-кадам. Андан соң окутуучу төмөнкү шилтеме боюнча видеофильмден үзүндүлөрдү көрүүнү сунуштайт: https://youtu.be/HNF4zstLtC8 «Жакынкы келечекте билим берүү кандай өзгөрөт? Дамель Мектепбаева. 6-кадам. Видеофильмди көргөндөн кийин студенттер келип чыккан суроолор менен жазууларын толукташат. 7-кадам. Студенттердин презентациясы, топто талкуулоо, суроолорго жооп берүү.

⁶ Кошумча материалдар – бул тийиштүү тема боюнча окутуучу өзү даярдаган материалдар.

Аткаруу кадамдары	8-кадам. Окутуучу 5 кичи топту түзөт, Е. А. Климов боюнча кесиптердин типологиясы менен таанышуу тапшырмасын берет. Ар бир топ сүрөт, схема же таблица түрүндө концептуалдык карта түзүшөт. 1-топ: «Адам – жаратылыш» 2-топ: «Адам – техника жана жансыз жаратылыш» 3-топ: «Адам – адам» 4-топ: «Адам – белги системасы» 5-топ: «Адам – көркөм образ» 9-кадам. Студенттер концепция картасынын презентацияларын жасашат. Окутуучу суроо-жооп түрүндө талкууну алып барат. 10-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы 11-кадам. Окутуучу төмөнкү шилтеме боюнча видеофильмди көрүүнү сунуштайт: https://youtu.be/XsVx74TW6iU – «Санарип доордогу адам/ Человек в цифровую эпоху» / Татьяна Черниговская 12-кадам. Видеофильмди көргөндөн кийин студенттер келип чыккан суроолор менен жазууларын толукташат. 13-кадам. Студенттердин презентациясы, топто талкуулоо, суроолорго жооп берүү. Окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	14-кадам. Окутуучу студенттерге «Кесип жана адистик, Е.А. Климов боюнча кесиптердин негизги типологиясы жөнүндө тема менен таанышып, төмөнкүлөрдү түшүндүрүм...» деген суроого жооп берүү менен рефлексивдүү эссе жазууну сунуштайт. Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу баалоочу студенттердин бир нечесинин сөзүн укса болот, эгерде жок болсо, алардын дилбаяндарын кароо жана пикир алышуу үчүн СӨИ системасына жөнөтүүнү сунуш кылат.
	Окутуучу баалоонун үч: диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу – түрүн⁷ тең колдонот Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кандай ыкмаларды колдоно алат. Сиз төмөнкү ыкмаларды колдоно аласыз: «1, 2, 3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» же суроолордун тизмеси. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн «Чемодан, эт туурагыч, чака» ыкмасы – Мен окуп-үйрөнгөн төмөнкү идеялар келечекте жумушумда кереги тиет. Мен аны чемоданга салам. – Мен окуп-үйрөнгөн төмөнкү идеяларды сөзсүз түрдө кайра иштеп чыгам. – Мен окуп-үйрөнгөн төмөнкү идеялардын, мага кереги жок, ошондуктан аларды акыр-чикир чакага салам.

⁷ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз.

► **5-ТЕМА. ЧЕТ ӨЛКӨЛӨРДӨ КЕЛЕЧЕКТЕГИ КЕСИПТИ ТАНДООГО ДАЯРДОО (АНГЛИЯ, ФРАНЦИЯ, ГЕРМАНИЯ)**

Курс, семестр	1-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика / Педагогикалык кесипке киришүү.
Тил	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдеттери	1. «Чет өлкөлөрдө (Англия, Франция, Германия) келечектеги кесипти тандоого даярдоо» темасынын мазмунун кеңейтүү. Айырмачылыктарды жана окшоштуктарды аныктоо үчүн салыштырып талдоо жүргүзүңүз. 2. Скандинавия (Швеция, Дания, Финляндия) өлкөлөрүндөгү кесиптик багыт берүүнүн абалын талдоо. 3. Студенттердин жумшак, метакөнүмдөрүн, метакомпетенттүүлүктөрүн калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: 1. «Чет өлкөлөрдө (Англия, Франция, Германия) келечектеги кесипти тандоого даярдануу» темасынын мазмуну менен кеңири таанышышат. 2. Скандинавия (Швеция, Дания, Финляндия) өлкөлөрүндөгү кесиптик багыт берүүнүн абалын талдашат. 3. Жумшак, метакөнүмдөрдү, метакомпетенттүүлүктөрдү калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү такта, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатма материалдар (электрондук жана кагаз версиялар).
Технологиялык камсыздоо	<u>Интернет, YouTube, интерактивдүү такта, төмөндөгү шилтемелер боюнча видеоматериалдар:</u> • <u>Эң. Эң. Эң. 7-серия. Дания. Эң бактылуу. Бул жерде баарыбыз падышабыз. Шилтеме: https://i.mover.uz/X9CLS58m_t3.jpg</u> • <u>Эң. Эң. Эң. 11-серия. Финляндия. Эң өжөрлөр. Улуттун каймагы. Шилтеме: https://i.mover.uz/ITjeT58m_t2.jpg</u> • <u>Эң. Эң. Эң. 4-серия. Швеция. Эч кандай чыр-чатаксыз. Швед социализми. Шилтеме: https://i.mover.uz/QTJKqc8m_t2.jpg</u>
Окуу үчүн текст	Л. А. Турчинанын макаласы: «Чет өлкөлөрдөгү жаштардын кесипке багыт алуу өзгөчөлүктөрү/Особенности профориентации учащейся молодежи в зарубежных странах. Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». Том 26 (65). 2013 г. № 1. С. 216-227.
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Кесиптик багыт – мазмуну боюнча психологиялык-педагогикалык, масштабы боюнча социалдык маселе, анын натыйжалары коомдун экономикалык турмушуна таасирин тийгизет. Жалпы билим берүүчү мектептердин окуучуларына кесиптик багыт берүү – бул кесипке болгон мамилени калыптандырууга, окуу жайын тандоого даярдыгын жана тандап алган кесиби боюнча өзүн-өзү өркүндөтүүгө багытталган үгүттөө, маалымат берүү, тарбиялоо жана өнүктүрүү ыкмаларынын системасы. Бул жагынан Англия, Франция, Германия сыяктуу чет мамлекеттердин кесипке багыт берүү тажрыйбасы кызыктуу.

1. Англиянын жалпы билим берүүчү мектептериндеги кесиптик багыт берүү процесси

Кесиптик багыт берүү процесси мамлекеттик иш болуп саналган Англиянын жалпы мектептеринде кесиптик багыт берүү процессин кененирээк карап чыгалы. Бул өлкөдө максаттуу мүнөздөгү усулдук материалдарды басып чыгаруучу кесиптик багыт берүү боюнча улуттук маалыматтык борбор иштейт. Кызыкдар уюмдар менен бирдикте кесиптик багыт берүү боюнча колдонмолорду даярдап, басып чыгаруучу бир нече ири борборлор бар. Алардын кесипти же адистикти тандоодо жардам көрсөтүүсү жалаң гана кеңеш берүүчү мүнөзгө ээ⁸.

Англиядагы мектептерде окуучуларды кесип тандоого даярдоодогу тажрыйбасы, өзгөчө практикалык кызыгууну туудурат. Демек, окуучунун өзүн-өзү түшүнүүсүнө, кесипти туура тандоосуна жардам берүү максатында ар бир орто мектепте кесип тандоо боюнча кызматкерлердин жетекчилери бар. Чоң мектептерде кесипке багыт берүүнү системалуу жана комплекстүү жүргүзүүгө жооптуу атайын бөлүмдөр бар. Бөлүмгө жаштар бюросунун кеңешчилери, жеке кеңешчилер жана ар кандай категориядагы тарбиячылар бекитилген. Алардын милдети – кесипке багыт берүү боюнча адабияттарды таркатууда, ишканалар жана мекемелер жөнүндө кино көрсөтүүнү уюштурууда, мектеп окуучулары жана алардын ата-энелери менен жекече жана коллективдүү аңгемелешүүлөрдү жүргүзүүдө окутуучуларга жардам берүү. Бул бөлүмдүн ишин кесип тандоо боюнча башчы жетектейт.

Англиянын мектептеринде билим берүү салттуу түрдө адистештирилгенин эстен чыгарбоо керек. Башталгыч мектепти аяктагандан кийин, Англиянын окуу жайларында кесиптик багыт берүү жаңы деңгээлге чыгат – бул окуучулардын ар кандай типтеги мектептерде андан ары билим алуусу үчүн дифференцияланган мамиле жасалып, бул алардын жөндөмдүүлүктөрүн толугураак ачууга көмөктөшөт жана так билим алууга мүмкүндүк берип, кесип тандоого жакындатат. Демек, кызыгууга жараша дифференциялоо жөндөмүнө жараша дифференциялоо менен айкалышып, окуучунун кесиптик багытын аныктайт. Окуучуну өзүнүн билими, келечекте – кесиби жөнүндө олуттуу ойлонууга түрткөн билим берүүнүн профилдик мүнөзү болгондуктан, билим берүүнүн дифференцияланышы окуучулардын кесиптик тандоосуна түздөн-түз байланыштуу. Тесттердин жардамы менен окуучунун жеке сапаттары, анын акыл-эс жөндөмдүүлүгү, таланты жана шыктары, кызыгуулары, дене-бой абалы бааланат. Анкета ыкмасы менен анын кызыгуулары, хоббилери, келечекке болгон пландары жөнүндө маалыматтар топтолот. Ошондуктан тестирлөө жана анкета алуу окуучу өз алдынча жеке мүмкүнчүлүктөрүн баалайт да, кээ бир билим берүү предметтери анын окуу жана кесиптик иш-аракетинде керек болоруна шектенбейт. Иштин мындай системасы акыр-аягында кесип тандоодо окуучунун жеке ниетин эске алып, мектеп анын тандоосун мамлекеттин жана коомдун буйрутмасын аткарууга сылыктык менен багыттайт.

Англиядагы мектептерде кесипке багыт берүүнүн формалары жана усулдары окуучулардын жаш өзгөчөлүгүнө жана сабактардын темаларына жараша болот.

1. Ошентип, кесипке багыт берүү сабактарында талкуулар өткөрүлөт («Коомдо кайсы эмгек эң жогору бааланат?»), бул окуучуга кесиптик ишмердиктин маанисин

⁸ Рыжов В. А. Организация профориентационной работы в развитых капиталистических странах / В. А. Рыжов. – М.: Высшая школа, 1987. – 96 с.

түшүнүүгө мүмкүндүк берет. Окуучуларды кесиптин ар кандай түрлөрү менен тааныштыруу үчүн жеке же топтук иш формаларында компьютердик маалымат каражаттары кеңири колдонулат. Мисалы, компьютердин экранынан белгилүү бир кесиптеги адамдын сүрөтүн алган окуучу ошол кесипти атап, маалымат базасынан анын ишмердигин мүнөздөгөн маалыматтарды табышы керек. Кесип тандоо боюнча жетекчинин көрсөтмөсү боюнча жогорку класстын окуучулары кесиптин тигил же бул түрү жөнүндө маалымат табат: кайсы жерде күч-кубаттуу болуу зарыл, кайсы жерде жумуш сыртта аткарылат, кайсы жерде кезмет менен иштөө керек; кайсы жерде иш саякатка байланыштуу ж.б.. Мунун баары окуучулардын айрым кесиптердин өзгөчөлүктөрү жөнүндөгү билимдерин кеңейтүүгө мүмкүндүк берет.

2. Жогорку класстын окуучулары үчүн кошумча булактар: мезгилдүү басылмалар, электрондук компьютердик каражаттар, атайын адабияттар менен иштөө кызыктуу жана маанилүү. Кесиптик багыт берүүнүн формаларынын бири жогорку класстын окуучулары үчүн жогорку окуу жайына тапшырганда милдеттүү түрдө эки жумалык өндүрүш практикасынан өтүү болуп саналат⁹. Бул практика жогорку класстын окуучуларынын өндүрүш иштерине байкоо жүргүзүү жана катышуу процессинде алган тажрыйбасына айланат. Мында бир катар максаттар: өндүрүштү жана кесипти тереңирээк билүү, практикалык билимге ээ болуу, кесиптердин тизмесин кеңейтүү, ал тургай терс тажрыйбага ээ болуу жана көйгөйлөрдү чечүүнүн жолдорун аныктоо, анын ичинде кийинки ишке орноштуруу ишке ашат.
3. Англиянын мектептеринде кесиптик багыт берүү боюнча иштин натыйжалуу формасы болуп кесиптик ишмердик чөйрөсүндөгү аттестациялоо сыяктуу интервью күнү (билимди текшерүү күнү) саналат. Университеттин окутуучулары текшерүүчү салыштырууларды жүргүзсө, студенттердин билимин көз карандысыз эксперттер баалайт¹⁰.

Көрүнүп тургандай, Англиянын мектептеринде кесиптик ишмердиктин милдети – кесипти туура тандоого эле эмес, жогорку класстын окуучуларынын ар кандай иш-чараларга жеке катышуусуна да жардам берүү.

Англиянын мектептеринде кесиптик ишмердиктин бир түрү бизнес-билим берүү болуп саналат. Бизнеске тарбиялоо процессинде колдонулуучу иштин формалары жана усулдары ар түрдүү: **а)** жашаган жериндеги ишканаларды үйрөнүү; **б)** жергиликтүү гезиттерден, шаардык жана коомдук сайттардан ишканалар жөнүндө маалыматтарды үйрөнүү; **в)** ишканаларга экскурсиялар; **г)** менчигинин формасын аныктоо; **д)** өндүрүштүн презентациясы¹¹. Ошентип, жашаган жеринде жайгашкан ишканалардын ишмердигин үйрөнүү менен жогорку класстын окуучулары алардын ишмердигинин структурасы, оң жана терс жактары жөнүндө пайдалуу маалыматтарды алышат.

Окуу жайларында мини-ишканаларды түзүү тажрыйбасына, өзгөчө көңүл бурулат: студенттер көрсөтүлгөн продукциянын же кызматтын түрүн аныкташат, маркетинг жүргүзүшөт, сатууну жүргүзүшөт. Мындай иш-чаралар алардын кызыгуусун жана шыктарын өнүктүрүүгө, чакан бизнесте ишкердик көндүмдөргө ээ болууга, турмушта жана иш жагдайында демилгесин жана жоопкерчилигин көрсөтүүгө жардам берет¹².

⁹ Hymas Ch. The National Curriculum. A guide for Parents / Hymas Ch. – L.: CHAPMANS, 1993. – 89 p.

¹⁰ Bathanschool [Электронный ресурс]. – бул жакта: <http://www.оА. uk/ curriculum/ index. html>.

¹¹ Standards Site: What businesses are there in my area? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nc.uk.net>.

¹² Гриншпун С. С. Организация профориентации школьников в Великобритании / С. С. Гриншпун // Педагогика. – 2005. – № 7. – С. 100-105.

Жалпысынан, Улуу Британиядагы мектептерде кесиптик багыт багыт берүүнүн төмөнкү формаларын бөлүп карасак болот:

- кесиптер дүйнөсүн изилдөө;
- иштеген жерин жарнамалоо;
- өндүрүш практикасы;
- кесип менен кесиптин байланышын аныктоо;
- булактар менен жекече иштөө;
- ата-энелер үчүн лекциялар;
- мектеп бүтүрүүчүлөрү менен жолугушуулар;
- интервью күнүн өткөрүү;
- ишканаларга экскурсия ж.б.

Мындай иштердин төмөнкүдөй ыкмалары айырмаланат: тестирлөө, суроо берүү, окуучу жана анын ата-энеси менен жекече сүйлөшүү, окуучулар менен класста сүйлөшүү, дискуссиялар, долбоорлорду түзүү.

Башкача айтканда, Англиянын мектептеринде кесиптик багыт берүү – бул окуучуга өзүн жана эмгек базарында бар кесиптер дүйнөсүн таанып-билүү аркылуу келечектеги кесипти тандоодо жардам көрсөтүүгө багытталган иш-чаралардын максаттуу системасы.

2. Франциянын мектептеринде кесипке багыт берүү процесси

Мыйзамдык катуу жөнгө салуу менен мүнөздөлгөн азыркы кездеги Франциядагы кесиптик багыт берүү процессин карап көрөлү. XX кылымдын 90-жылдарындагы жана XXI кылымдын башындагы билим берүү реформалары (1994, 1998, 2001, 2005) кесиптик багыт берүү иш-чараларынын багытын окуучуларды өнөр жай коомундагы жашоого даярдоодон жалпы маданиятты калыптандырууга бурган.



Азыр Франциянын мектептеринде кесиптик коштоп жүрүү ишин кесиптик багыт берүү боюнча кеңешчилер жүргүзөт (алардын саны 4400).

Билим берүү системасын өнүктүрүүнүн артыкчылыктуу багыты окуучуга дифференциалуу мүнөздөгү кесиптик багыт берүү (2005-ж. реформасы) болуп калды.

Кесиптик багыт берүү төмөнкү багыттарды өркүндөтүүгө тийиш:

а) окуучулардын муктаждыктарын жана жетишкендиктерин эске алуу менен кесипке багыт берүүнүн ыкмаларын жана каражаттарын (кезектештирүү усулун, кесиптер менен тааныштыруу усулун, биографиялык усулду, интернет-технологияларды колдонуу жолдорун) өркүндөтүү;

б) гендердик басмырлоону жоюу, кесипти, билим берүү багытын, секцияны жана профилди тандоодо балдар менен кыздардын мүмкүнчүлүктөрүн теңештирүү;

в) өндүрүштүк-техникалык окууну өнүктүрүү;

г) окуучуларды эмгек жана кесип дүйнөсү менен тааныштыруу аркылуу ишке ашырылуучу маданият менен экономиканы жакындаштыруу¹³.

Франциядагы кесипке багыт берүү ишинин өзгөчөлүгү бул көйгөй менен алектенген үч улуттук агенттиктин кошумча ишмердиги болуп саналат. Булар Билим берүү жана кесиптер боюнча Улуттук маалымат бюросу (ONISEP), Маалымат жана багыттоо борборлору (МББ), Иш менен камсыз кылуу боюнча улуттук агенттик.

¹³ Chauvet N. Le projet de loi d'orientation sur l'avenir de l'école / N. Chauvet // Regards sur actualité: Documentation Française, 2005.

Француз мектептеринде билим берүү адистештирилген. Биринчи жолу кесиптик жана билим берүү багытынын катышы катары орто мектепте адистештирилген класстарды XX кылымдын 70-жылдарынын орто ченинде С. Дармодехин изилдей баштаган. Ал окуучуларга багыт берүүнүн мурда обочолонгон эки системасын, жаштардын кесиптик өзүн-өзү аныктоо процессинде бири-бирин толуктаган эки этаптын биригүү тенденциясын белгилеген. Анын кесиптик жана билим берүү багытынын өз ара байланышы тууралуу тыянактарына таянып, Г. Кутепова француз окуучуларын жогорку окуу жайларга даярдоо системасын эки тараптуу процесс катары карайт. Ал белгилегендей, бул «кесиптик багыт берүү да, алардын муктаждыктарына ылайык университетти жана адистикти аң-сезимдүү тандоого өбөлгө түзөт, <... > жана белгилүү бир адистикке ээ болуу үчүн потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрдү аныктоого жол ачат»¹⁴. Бул кесипке багыт берүүнү мектептеги билим менен айкалыштыруу зарылчылыгы жөнүндөгү идеяны ырастап турат. Бул акыр аягында кесипти жана окуу жайын аң-сезимдүү тандоого алып келет.

Ошентип, билим берүүнүн дифференцияланган мүнөзү жогорку класстын окуучуларында алардын турмуштук тандоосун аныктоочу атайын билимдерди, кызыкчылыктарды, жөндөмдүүлүктөрдү жана ийкемдүүлүктөрдү өнүктүрүүгө багытталган кесиптик багыт берүүнүн маанисин жогорулатууга шарт түзөт.

Кесиптер жана аларга ээ болуунун жолдорун билүүгө багытталган маалыматтык-педагогикалык колдоонун жардамы менен жогорку класстын окуучуларын кесип тандоого даярдоо кажет. Ошентип, маалыматтык технологиялар жаатындагы француз окумуштуулары кесипке багыт берүү маалыматы «педагогикалаштыруу» керек дешет, башкача айтканда, максаттарды пландаштырууда, милдеттерди коюуда жана окуучуларды маалымат менен иштөөгө даярдоодо педагогикалык колдоо көрсөтүүгө тийиш деп эсептешет.

А. Трико кесипке багыт берүү жаатындагы маалымат сөзсүз түрдө ишенимдүү болуп, төмөнкү критерийлерге жооп бериши керек экенин белгилейт: колдонуучунун керектөөлөрүнө ылайыктуулугу, чынчылдыгы, түшүнүү үчүн жеткиликтүүлүгү, кырдаалдык актуалдуулугу, окуучулардын керектөөлөрүн канааттандыруу жагынан пайдалуулугу.

Кээ бир улуттук интернет-ресурстар¹⁵ кесипке багыт берүүгө арналган. Маалымат колдонуучулардын категориясына (орто жана жогорку класстын окуучулары, студенттер, чет өлкөлүк студенттер, ата-энелер) жараша дифференцияланат. Өзүнчө, маалымат өзгөчө билим берүү муктаждыктары бар окуучулар үчүн берилет.

Белгилеп кетүүчү нерсе, кесиптер жөнүндө маалымат блогу – бул кесиптерди жана ишмердиктин бул тармактарында иштеген адамдарды «көрүүгө» мүмкүндүк берген мультимедиа. Мисалы, «Метьеррама» («Metierrama») аттуу окуу фильмдеринин сериясы тигил же бул кесиптин өзгөчөлүктөрүн, жумуш ордунун уюштурулушун көрсөтүп тааныштырат. «Телемаалымат» («Teleinformation») программасында кесиптик-техникалык билим берүүнүн багыттары, атайын окуу жайга кабыл алуу шарттары, кесиптик өсүш келечеги тууралуу маалымат берилет.

Францияда жүргүзүлүп жаткан окуучуларды кесиптик тандоосун маалыматтык-педагогикалык колдоо көңүл бурууга арзыйт. Муну биздеги шарттарга ылайыкташтырып алсак, пайдасы чоң болмок.

¹⁴ Кутепова Г. А. Система ориентации, подготовки и отбора французских школьников для обучения в высшей школе : дис. канд. пед. наук : 13.00.01 / Кутепова Галина Алексеевна. – М., 1999. – 150 с.

¹⁵ Мисалы, бул сайттар: <http://www.enlignepourtonavenir.com>, URL: <http://www.planetemetiers.picardie.fr>, URL: <http://www.orientation-formation.fr>, www.onisep.fr [20]. Так, на сайте www.onisep.fr предлагается выбор области поиска: профессии, образование в целом, учебные заведения.

Француз мектептериндеги кесипке багыт берүүнүн башка формаларына келсек, салттуулардан тышкары Артископ, «Планета-Металл», автобусу жана «Кесиптердин кесилиш» салону сыяктуу оригиналдуу варианттар да бар. Алсак, Artiscop («Artiscop») – капталдарында кол өнөрчүлүк кесиптери боюнча жарнактар (болжол менен 250 даана) жүктөлгөн чоң жүк ташуучу унаа. «Планета-Металл» («Планета-Металл») автобусу Металлургия жана тоо-кен өнөр жайынын ассоциациясы тарабынан колледждер менен лицейлерде кесиптердин көргөзмөлөрүн уюштуруу үчүн жасалгаланган. Кол өнөрчүлүк кесиптерине көңүл бургузуу максатында Улуттук билим берүү министрлиги жана Улуттук жарнама фондунун колдоосу менен «Кесиптердин кесилиши» салону уюштурулган.

Француз мектептеринде кесипке багыт берүүнүн усулдарын үч негизги топко бөлүүгө болот:

1. Маалымат берүү усулдары («methodes d'information»): кесиптер менен таанышуу усулу, ишканаларга экскурсия кылуу усулу, тажрыйба алмашуу усулу, документтерди түзүү усулу, маалыматты издөө, талдоо жана синтездөө усулу.
2. Диагностикалык усулдар («methodes diagnostique»): кезектешүү усулу, тестирилөө усулу, анкета алуу усулу.
3. Кесиптик кеңештин усулдары («methodes de consultation professionnelle»): маалымат берүү усулу, диагностикалоо, сунуштар, биографиялык метод.

Көрүнүп тургандай, француз мектептеринде иштин ар кандай формаларын жана усулдарын колдонуу кесипке багыт берүү процессинин натыйжалуулугун жогорулатып, жаштардын туура жол тандоосуна өбөлгө түзөт. Ошентип, жогорку класстын окуучулары менен француз мектептеринде кесипке багыт берүү иштеринин эң маанилүү өзгөчөлүгү кесип тандоону камсыз кыла ала турган, ага таасир этүүчү объективдүү жана субъективдүү факторлорду эске ала турган педагогикалык багыт болуп саналат. Ушундай тандоо гана жаштарга экономикалык, социалдык жана жеке турмушта өз алдынчалыкка ээ болууга жардам берет.

3. Германиянын мектептериндеги кесипке багыт берүү процесси

Германияда эмгекке, кесипке даярдоонун жана кесипке багыт берүүнүн мамлекеттик системасын түзүү тажрыйбасы, өзгөчө ийгиликтүү деп эсептелет. Бул жерде кесиптик багыт берүү системасы борборлоштуруунун жогорку даражасына ээ, мектеп окуучулары менен иш-чараны Жумуштуулуктун федералдык институту ишке ашырат. Ал Эмгек жана социалдык иштер министрлигинин кесиптик багыт берүү жана калкты иш менен камсыз кылуу боюнча жогорку башкаруу органына баш ийет.

Негизги кесиптердин толук сыпаттамалары, кесиптердин энциклопедиясы (бир нече томдордон турат) басылып чыгып, алар республиканын ар бир профсоюздук борборлорунда сөзсүз түрдө жайгаштырылган. Германиянын мектептеринде кесипти туура тандоого билим берүүнүн политехникалык мүнөзү, эмгекке тарбиялоонун жана кесипке багыт берүүнүн биримдиги жакшы мүмкүндүк түзөт. Германияда колдонуудагы мыйзамдарга ылайык, жеке ишке орноштуруу агенттиктерине тыюу салынган, ал эми окуу жайлардын бүтүрүүчүлөрдү өз алдынча ишке орноштурууга укугу жок.

Германияда орто мектептерде кесиптик билим берүү келечекте көп жылдарга пландаштырылган жеке кесиптер боюнча квалификациялуу жумушчуларга реалдуу муктаждыкка ылайык жүргүзүлөт. Ар бир орто мектепти бүтүрүүчү кесипке ээ болуп, келечекте жумушка орношуусу үчүн кесиптик-техникалык окуу системасына жыл сайын кепилденген иш менен камсыз болгон белгилүү сандагы орундар берилет.

Германиянын Мамлекеттик кесипке багыт берүү кызматы жалпысынан жана ар бир экономикалык район жана ишкана боюнча, бардык кесиптер боюнча улуттук экономиканын бардык тармактарынын кадрларга реалдуу керектөөлөрүн өзүнчө аныктайт. Демек, билим берүүнүн жогорку баскычында профилдик окутуу жогорку класстын окуучуларына келечектеги кесиптерди өздөштүрүү жана жогорку окуу жайларында билим алуу үчүн зарыл болгон билимдердин негиздерин берет.

Мындай дифференциялоо окуучулардын таанып-билүү кызыгуусун, алардын жөндөмдүүлүктөрүн жана окуудагы жетишкендиктерин, кесиптик ниетин эске алган ыктыярдуу окутуу багытын тандоого негизделет. О. Локшиндин айтымында, бул этаптагы негизги максаттар болуп инсандын жеке өнүгүүсү, анын потенциалын ачуу; өлкөнүн экономикасынын квалификациялуу жумушчуларга болгон керектөөлөрүн канааттандыруу; социалдык жана маданий интеграция саналат. Мунун баары өмүр бою билим алууга негиз түзөт ¹⁶.

Ошентип, Германиядагы гимназиянын жогорку деңгээлиндеги профилдик окутуу окуучулардын жеке өзгөчөлүктөрүн ачууга багытталган.

Милдеттүү жалпы билим берүүнү аяктагандан кийин кесиптик билим берүүгө өткөндө жогорку класстын окуучулары тандоо жана туура чечим кабыл алуу маселесине туш келет.

Федералдык жерлер деңгээлинде мектептерде кесиптик багыт берүү жүргүзүлөт, анын жүрүшүндө ар бир окуучуга сунуштар берилет. Ошондой эле кесиптик билим берүү жана окутуу боюнча мамлекеттик маалымат борборлору бар, аларды Федералдык эмгек кызматынын адистери көзөмөлдөйт. Алар сунуштары жергиликтүү жана аймактык деңгээлдеги мектеп окуучуларынын билим алуу мүмкүнчүлүгүн да эске алып, сунуш айтат.

Германияда орто мектептин жогорку баскычында бүтүрүүчүлөрдү университетке даярдоого умтулушат, бирок алардын көбү экономиканын айрым тармактарында, өзгөчө ири корпорацияларда жана тейлөө чөйрөсүнүн айрым чөйрөлөрүндө дуалдык негизде кесиптик окууга кызыгышат ¹⁷.

Буга чейин белгиленгендей, Германияда кесиптик багыт берүү мамлекеттик статуска ээ, ошондуктан жумуш баштоо үчүн минималдуу курак ченемдик укуктук актыларда белгиленген. Мыйзамга ылайык, эгерде окуучу негизги мектепти аяктаганга чейин 18 жашка чыга элек болсо, райондук билим берүү башкармалыгы аны бир жылдык окуу мөөнөтү бар кесиптик лицейге «Фахсшуле» же «Беруфсшуле» («Fachschule» же «Berufsschule») милдеттүү түрдө окууну улантууга жиберет. Мындай окуу жайынын милдети квалификациялуу жумушчуну даярдоону же дуалдык система боюнча кесиптик билим алууну «Аусбилдунг» («Ausbildung») камсыз кылуу болуп саналат. Бул Германиянын эмгек базарында квалификациясы жок жаштардын жоктугун түшүндүрөт.

Кесиптик окутууну уюштурууда жана ишке ашырууда маанилүү ролду социалдык өнөктөштөр – профсоюздар жана иш берүүчүлөр ойношот. Алардын натыйжалуу ролу консультацияларга катышууда, кесиптик-техникалык окууну уюштурууда жана көзөмөлдөөдө. Болжол менен 500 000 өнүгүп келе жаткан Германиянын компаниялары жогорку класстын окуучуларына өндүрүштөгү кесиптик окууга катышат. Мындай компаниялар өз ишканасынын келечегине инвестиция салат. Окуучуларды өздөрү даярдаган жана ошону менен кесиптик окууга катышкан чакан, орто жана ири ишканалардын үлүшү 2002-жылы чакан ишканалардын 40 %га жакынын (5–9 кызматкер), 200гө чейин жумушчусу бар ишканалардын 50–75 %ын, ал эми 1000ден ашык жумушчусу бар ири ишканалардын

¹⁶ Локшина О. И. Зарубіжна старша профшьяна школа: структурна оргашзацш, змют освгги, тдходи до оцшювання / О. И. Локшина // Рңна школа – 2004. – № 4. – С. 65-67.

¹⁷ Дуалдык система («Duales System») билим берүү мекемесинде жана өндүрүштө жарыш окутууну билдирет. Анын негизин теорияны практиканы айкалыштыруу принциби түзөт. Жогорку класстагы окуучу өндүрүшкө барып, негизги иштерди өздөштүрө баштайт. Бул түрдөгү окутууда тийиштүү жердеги ишканада талап кылынган адистиктер үйрөтүлөт. Б.а. жаштар окуусун аяктай электе эле эмгек базарына аралаша баштайт.

87 %ын түзгөн. Мамлекет окуучуларды кабыл алган жеке фирмаларга субсидияларды жана жеңилдиктерди берүү менен жардам көрсөтүүгө милдеттенди. Компаниялар өз акчасын жумшап жатканына карабастан, иш берүүчүлөр үчүн окуу жайлар менен кызматташуу жана жаш кадрларды даярдоо пайдалуу, ошондуктан иш берүүчү өзүнө керектүү кызматкерлердин даярдалышына кам көрөт.

Ошентип, билим менен кесиптик ишмердиктин түздөн-түз байланышы окуучунун мотивациясын жогорулатат, тандап алган адистигин өркүндөтүүгө жардам берет.

Германиянын мектептеринде кесипке багыт берүү педагогикалык категория катары окуучуларды ар кандай кесиптер жана эмгектин түрлөрү менен тааныштыруу, алардын шыгына жана жөндөмдүүлүгүнө жараша болочок адистигин тандоодо жардам көрсөтүүнү билдирет. Жогорку класстын окуучулары менен бул иш тесттерди, сурамжылоолорду, консультацияларды, ишканага экскурсияларды, айрым кесиптин өкүлдөрү менен тааныштырууну, ата-энелер менен биргелешкен иш-чараларды өткөрүү менен жүргүзүлөт. Кесиптик багыт берүүнүн маанилүү формаларынын бири – «Жумуш дептерин» жүргүзүү. Анда окуучу үй-бүлөсү, жеке кызыкчылыктары, шыгы, кесиптик ниети, кесипти алдынала тандоосу жөнүндө жалпы маалыматтарды жазып турат. «Жумуш дептери» окуудагы жетишкендиктер, тесттин жыйынтыктары жөнүндө маалыматтарды эске алуу менен кесиптик кеңеш алуу үчүн негиз болуп саналат. Зарыл болгон учурда кесиптик багыт берүүдө квалификациялуу жардам медициналык-психологиялык кызматтар тарабынан көрсөтүлүшү мүмкүн.

Башка өлкөлөрдөгүдөй эле Германиянын мектептеринде кесиптик багыт берүүнүн төмөнкүдөй формаларын бөлүп көрсөтүүгө болот: кесиптик багыт берүү боюнча маалыматты жайылтуу; кесиптер дүйнөсүн изилдөө; жумуш жарыялары; өндүрүштүк практикадан өтүү; жумуш менен катар окутуу жана практика; «Жумуш дептерин» ачуу; ата-энелер үчүн лекциялар; мектеп бүтүрүүчүлөр менен жолугушуулар; ишканаларга экскурсиялар; дубал газетаны чыгаруу. Мында кесипке багыт берүүнүн тестирлөө, анкета, окуучу жана анын ата-энеси менен жекече сүйлөшүү, класстагы маектер, талкуулар, долбоорлорду түзүү сыяктуу ыкмалар колдонулат. Демек, немис мектептериндеги кесиптик багыт бир жагынан дифференциялоого, экинчи жагынан бүтүрүүчүлөр алган квалификацияларга кесиптик окутуунун жана даярдоо системасынын ички биримдигин камсыз кылууга ылайыкталган. Көрүнүп тургандай, Германияда кесиптик даярдоо мамлекеттик системанын алкагында, мектептерге адистештирилген кызматтар менен иш берүүчүлөрдүн ортосунда данакерлик милдет аткарат да, алардын биргелешкен ишинин шарапаты менен бүтүрүүчүлөр жумушка орношот.

№5 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Чет өлкөлөрдө келечектеги кесипти тандоого даярдоо (Англия, Франция, Германия)
Баскычтар	Чакыруу баскычында Окутуучу «Зигзаг (мозаика)» ыкмасын/ыкмасын колдоно алат. Түшүнүү баскычында интерактивдүү окуу жана видеону көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында активдүү талкуу жана аналитикалык корутунду жазуу сунушталат.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу студенттерге кооперативдик жана эксперттик топ түзүүнү сунуштайт. Мисалы, 1-2-3 кооперативдик топ, 1-1-1 – эксперттик топ. 2-кадам. Бардык студенттер өз топторун түзгөндөн кийин, окутуучу төмөнкүдөй тапшырма берет: тексттер эксперттик топторго таратылат, алар кооперативдик топко кайтып келгенден кийин тексттерин кантип түшүндүрө тургандыктарын окуп, ойлонушу керек: №1 текст – Англиядагы массалык типтеги мектептеринде кесипке багыт берүү процесси. №2 текст – Франциянын заманбап мектептеринде кесиптик багыт берүү процесси. №3 текст – Германиянын мектептериндеги кесипке багыт берүү процесси.
Аткаруу кадамдары	Түшүнүү баскычы: 3-кадам. Студенттер эксперттик топтордо иштешет, таркатма материалдар менен таанышып, окуп, кыскача презентация даярдашат. 4-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, студенттердин кооперативдик топтордо презентациялары үчүн ыңгайлуу отурууну сунуш кылат. 5-кадам. Окутуучу студенттердин кандай иштеп жатканын байкайт, презентацияларды начар даярдаган начар студенттерди аныктайт. Кооперативдик топтордо презентация аяктагандан кийин окутуучу ар бир тайпадан бир нече студенттерди чакырып, тигил же бул тексттин мазмуну боюнча суроолорду берет. Калыптандыруучу баалоо ыкмаларын колдоно алат. 6-кадам. Окутуучу В. Познердин «Эң, эң, эң...» сериясынан даректүү тасманы тандап алууну жана төмөнкү суроолорго жооп берип көрүү, презентация даярдоону сунуш кылат: 1. Кайсы кесиптин өкүлдөрүн көрдүңүз? Алар кесипти кантип тандашат? 2. Алардын эмгекке болгон мамилеси. 3. Жумуш учурунда кандай жүрүм-турум маданиятын көрдүңүз? Даректүү тасмаларга шилтемелер: • Эң. Эң. Эң. 7-серия. Дания. Эң бактылуулар. Бул жерде баарыбыз падышабыз. Шилтеме: https://i.mover.uz/X9CLS58m_t3.jpg • Эң. Эң. Эң. 11-серия. Финляндия. Абдан тырышчаактар. Улуттун элитасы Шилтеме: https://i.mover.uz/ITjeT58m_t2.jpg • Эң. Эң. Эң. 4-серия. Швеция. Эч кандай чыр-чатаксыз. Шведдик социализм. Шилтеме: https://i.mover.uz/QTJKqc8m_t2.jpg 7-кадам. Студенттердин презентациясы, топто талкуу, суроолорго жооп берүү. 8-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.

Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 9-кадам. Окутуучу студенттерге рефлексивдүү эссе жазууну сунуштайт, ал төмөнкү сүйлөм менен аяктайт: «Мен чет өлкөлөрдө (Англия, Франция, Германия, Финляндия, Дания, Швеция) келечектеги кесипти тандоого даярдоо кандай жүргүзүлөрүн билдим». Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу каалоочу студенттердин бир нечесинин сөзүн укса болот, эгерде жок болсо, алардын дил баяндарын окуу жана пикир алышуу үчүн СӨИ системасына жөнөтүүнү сунуш кылат.
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун үч түрүн тең колдонот: диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу ¹⁸ . Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кандай ыкмаларды колдоно алат. Сиз төмөнкү ыкмаларды колдоно аласыз: «1, 2, 3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» же суроолордун тизмеси.
	 – Мен үйрөнгөн төмөнкү идеялар келечекте менин практикамда кереги тиет. Мен аны чемоданга салам.  – Мен таанышкан кийинки идеяларды, сөзсүз түрдө кайра иштеп чыгам.  – Мен окуган кийинки идеялардын мага кереги жок, ошондуктан аларды таштап салам. «Чемодан, эт туурагыч, чака» ыкмасы жазуу түрүндө кайтарым байланыш үчүн:

¹⁸ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз.

► 6-ТЕМА. ПРОФЕССИОГРАММА. ПРОФЕССИОГРАММАНЫН ТҮРЛӨРҮ

Курс, семестр	1-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика/ Педагогикалык кесипке киришүү
Тил	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдети	1. «Профессиограмма. Профессиограмманын түрлөрү» темасынын мазмунун ачып берүү. 2. Кээ бир кесиптер боюнча (архитектор, дизайнер, котормочу) профессиограмма түзүүнү сунуштоо. 3. Студенттердин жумшак, метакөнүмдөрүн, метакомпетенттүүлүктөрүн калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: 1. Профессиограмма. Профессиограмманын түрлөрү» темасынын мазмуну менен толук таанышышат. 2. Айрым кесиптердин (архитектор, дизайнер, котормочу) профессиограммаларын түзүшөт. 3. Жумшак, метакөнүмдөрдү, метакомпетенттүүлүктөрдү калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү такта, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатма материалдар (электрондук жана кагаз версиялар).
Технологиялык камсыздоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү такта. Төмөндөгү шилтемелер боюнча видеоматериалдар: • https://youtu.be/kR-kxeq9nyA – Интерьер жасалгачысы. Бул кесип сага туура келеби? Кесиптин сыпаттамасы. • https://youtu.be/xL7hDtUB3AY – япон архитектурасынын белгисиз 10 принциптери • https://youtu.be/uMexqjJqAv8 – Кантип котормочу болот? Даярдыкка 5-кадам. Жумуш издөө.
Окуу үчүн текст	Л. А. Турчинанын макаласы: «Особенности профориентации учащейся молодежи в зарубежных странах. Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». Том 26 (65). 2013 г. № 1. С. 216-227.
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ **1-блок.**

Профессиограмма. **Профессиограмманын түрлөрү.**

Кесип жөнүндө эң маанилүү маалымат булактарынын бири профессиограммалар болуп саналат. Профессиограмма – бул кесиптин инсандын жеке сапаттарына: акыл эсине, психикалык, психологиялык, физикалык ж. б. коюлган талаптарын эске алуу менен сүрөттөп жазылган мүнөздөмө.



БУЛ КЫЗЫКТУУ !!!

Бардыгы канча кесип бар?

Дүйнөдө бүгүнкү күндө алты миңге жакын кесиптин аталыштары бар. Кесиптердин мындай чоң дүйнөсүндө багыттоо өтө кыйын. Дээрлик жыл сайын жаңы кесиптер пайда болуп, эскилери жок болуп, көбүнүн ортосундагы чек аралар өчүп, айрымдары, тескерисинче, тынымсыз бөлүнүп-жарылууда

Бардык профессиограммалар болжол менен төмөнкү схема боюнча түзүлөт:

кесиптин аталышы; кесиптин жалпы мүнөздөмөсү: кесиптин максаты, эмгектин түрү (кол менен, механикалаштырылган, автоматташтырылган), эмгектин предмети жана өнүмү; эмгек шарттары: жумуш орду, жумуш режими (кезметтик, бир кылкалык); адистин жеке өзгөчөлүктөрүнө талаптар; медициналык каршы көрсөтмөлөр; кесиптик даярдоого талаптар: ишти аткаруу үчүн зарыл болгон билимдер жана көндүмдөр; кесипке ээ болуу жолдору, окуу жайларынын өзгөчөлүктөрү; кесиптик өсүү перспективалары; байланыштуу кесиптер. Өзүңүздүн эмгек жолун тандап жатканда, өз кесибиңиздин профессиограммасын түзгөн жакшы. Мындай иш келечектеги кесибиңиздин мазмуну жөнүндө көбүрөөк билүүгө, ага кесиптик ылайыктуулугун баалоого мүмкүндүк берет. Профессиограмма түзүү сиз өзүңүздө калыптандыруу же өнүктүрүү үчүн керек болгон кесиптик маанилүү сапаттарыңызды (КМС) аныктоого жардам берет.

Кесипти биринчи жолу тандаган адамды жолдун кесилишиндеги саякатчыга салыштырса болот. Саякатчыга ошол аймактын картасы болсо канчалык жеңил болмок. окутуучулук кесиптердин кең дүйнөсүндө багыт алуу үчүн биз сизге кандайдыр бир «картаны» сунуштайбыз. Бул картадагы аймактар өздөрүнүн мүнөздөмөлөрү боюнча окшош кесиптердин топтору болот. Чындыгында, ар бир кесиптин адамга белгилүү бир талаптары болот. Кээ бир кесиптер адамдан күч-кубатты жана эпчилдикти талап кылса, айрымдары акыл эстүүлүктү жана тактыкты, дагы башкалары мамилечилдикти жана токтоолукту талап кылат. Кесиптердин ар кандай топторун картада белгилүү бир позицияны ээлеген, өз мыйзамдары, тили жана калкы менен «кесиптик мамлекеттер» катары көрсөтүүгө болот.

Биздин картада кесиптер типтерге жана класстарга бөлүнөт. Кесиптин түрү адамдын өзүнүн кесиптик ишмердигинин жүрүшүндө эмнелер менен күрөшүүгө туура келерин, башкача айтканда, эмгектин предметин көрсөтөт. Эмгектин предмети башка адамдар, технология, маалымат, искусство чыгармалары же жаратылыш болушу мүмкүн. Кесиптердин классы адамдын татаалдык даражасын жана талап кылынган квалификациясын, башкача айтканда, иштин мүнөзүн көрсөтөт. Эмгектин мүнөзү аткаруучу же чыгармачыл болушу мүмкүн.

Кесипке коюлган талаптар:

- предметтин жана эмгектин негизги натыйжаларынын так бөлүштүрүлүшү;
- ар бир иштин кайсы бир адамдын кызыкчылыгына багытталганын баса белгилөө;
- кесиптин айрым бөлүктөрүн жана аспектилерин эмес, анын бүтүндөй сүрөттөлүшүн бөлүп көрсөтүү;
- кесиптин жардамы менен адамдын өнүгүүсүнүн мүмкүн болуучу линияларын көрсөтүү;
- кесиптин өзүн өзгөртүүнүн келечегин көрсөтүү;
- практикалык маселелерди чечүүгө басым жасоо керек.

Профессиограмма көп функционалдуу максатты көздөп, билим берүүнүн мазмунун илимий жактан негизделген тандоого, бүтүрүүчүнү даярдоонун киргендеги жана бүткөндөгү сапатын көзөмөлдөө системасын жана анын кесиптик даярдыгын диагностикалоо механизмдерин иштеп чыгууга, адистин инсандыгынын кесиптик өнүгүүсүнө мониторинг жүргүзүүгө арналган.

Ушуга байланыштуу профессиограммалардын төмөнкү түрлөрү бөлүнөт:

1. **Кеңири мүнөздөмөлөрдү** (К. К. Платонов, Ю. В. Котелова ж. б. боюнча). (социалдык, техникалык, экономикалык, медициналык-гигиеналык ж. б.) эске алган, ошондой эле предметти максаттар, ыкма, натыйжаларды баалоо критерийлерди ж. б. көрсөткөн комплекстүү профессиограмма.

2. **Аналитикалык профессиограмма** (Е. М. Иванова боюнча), анда кесиптин компоненттеринин жеке мүнөздөмөлөрү эмес, кесиптин жалпыланган ченемдик көрсөткүчтөрү жана кесиптик ишмердиктин түзүмүнүн көрсөткүчтөрү ачылат. Ошол эле учурда эмгектин объективдүү мүнөздөмөлөрү жана психологиялык мүнөздөмөлөрү атайын талданат, бул милдеттерге ылайык келген КМСты аныктоого мүмкүндүк берет.
3. **Психологиялык багыттагы профессиограмма** (Э. И. Гарбер боюнча), анда төмөнкүлөрдү баса белгилейт: эмгектин тышкы көрүнүшүн, андагы жүрүм-турум (жумуш күнүнүн сүрөттөлүшү, конкреттүү тапшырмаларды аткарууда жумуш убактысынын графиги, өндүрүштүк активдүүлүктүн убактылуу динамикасы, типтүү каталар ж. б.) жана эмгектин ички көрүнүшү (жеке адамдын айрым кесиптик кырдаалдарга мүнөздүү реакциялары, кызматкердин инсанынын интегралдык түзүлүшү: жөндөмдүүлүктөрү, окуу структуралары, тажрыйбасы; психикалык абалдары: интеллектуалдык, эмоционалдык процесстер, эрк, көңүл буруу, эс тутум, психомотордук).
4. **Модулдук мамиле** (В. Е. Гавриловдун айтымында) төмөнкүлөрдү камтыйт: 1) типтүү элементтин объективдүү мүнөздөмөлөрү (мисалы, аспаптардын жардамысыз объектерди жумуштук өлчөө үчүн); 2) бул элемент тарабынан коюлган талаптардын психологиялык мүнөздөмөлөрү (мисалы, көлөмдүү жана сызыктуу көз, тактык). Ар бир кесип бир нече модулдардан турат.
5. **Берилген-инсандык модулдук мамиле** (А. К. Маркова) кесиптик милдеттерди бөлүштүрүүнүн негизинде кесиптин сүрөттөлүшүн камтыйт. Кесип модулу эмгек ишмердигинин объектинин жана субъектинин бирдиктеринин жыйындысы катары түшүнүлөт. Модуль «жөн эле өзүнчө ченемдик эмгек аракети менен кааланган психологиялык сапаттын айкалышы эмес, эмгектин конкреттүү тапшырмасы менен субъектин, шарттардын, аракеттердин, ага байланыштуу натыйжалардын бир катар психологиялык сапаттар менен айкалышын» камтыйт. Милдеттердин 2 классы бар: 1) артыкчылыктуу, ядролук, негизги кесиптик; 2) туунду, жардамчы.



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

2-блок.

Э. Н. Прошицкая мектеп окуучуларын кесиптик багыттоо максатында төмөнкү план боюнча профессиограмманы түзүү максатка ылайыктуу деп эсептейт.

I. Кесип жөнүндө жалпы маалымат: 1) кесиптин пайда болушу, анын мазмунунун өзгөрүшү; 2) тектеш кесиптер; 3) квалификациянын өсүшүнүн келечеги; 4) шаарыңызда (районуңузда) кесипке суроо-талап.

II. Эмгек процессинин мүнөздөмөлөрү: 1) эң маанилүү технологиялык операциялар; 2) эмгек куралдары; 3) жумуш орду; 4) эмгектик поза, эмгек учурундагы басымдуу кыймылдар; 5) продукциялар; 6) адистин күнөөсү боюнча бузулган буюмдун түрлөрү жана аларды жоюу мүмкүнчүлүгү; 7) иштин мүнөзү (бир кылка же ар түрдүү, өзгөрмөлүү); 8) чарчоо, жумуштан кийин кантип пайда болот.

III. Эмгектин санитардык-гигиеналык шарттары: 1) эмгек режими жана иштөө ритми; 2) микроклиматтык шарттар (ызы-чуу, жарык деңгээли ж. б.); 3) кызматкердин ден соолук абалына негизги талаптар; 4) медициналык каршы көрсөтмөлөр; 5) эмгекти коргоонун негизги чаралары; 6) мүмкүн болгон өндүрүштүк жаракаттар, кесиптик оорулар.

IV. Кесиптин адамга карата психологиялык талаптары: 1) мүмкүн болуучу кыйынчылыктар жана стресстик кырдаалдар; 2) иштеген адам ээ болууга тийиш болгон негизги сапаттар: а) эмоционалдык-эрттүүлүк; б) ишкер; в) моторикалык (кыймыл); г) көңүл буруу; д) ой жүгүртүү; е) эс тутумдун түрү; ж) моралдык сапаттар.

V. Кесипке даярдоо жөнүндө маалыматтар: 1) кесипке ээ болуунун жолдору жана окуу жайларынын өзгөчөлүктөрү; 2) кабыл алуунун шарттары; 3) окуунун узактыгы; 4) окулуучу негизги дисциплиналар; 5) окуу жайдын бүтүрүүчүсүнүн квалификациясы; 6) кызматкердин эмгек акысы; 7) кесиптик өсүү же өркүндөтүү перспективалары; 8) каникулдун узактыгы.

Профессиограмма иш-аракетти жана эмгек предметин изилдөөнүн жыйынтыгын чыгаруунун, бул практикага багытталган маселелердин кеңири спектрин чечүүнүн натыйжалуу каражаты болуп саналат.

№6 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Профессиограмма. Профессиограмманын түрлөрү.
Баскычтар	Чакыруу баскычында окутуучу «Кластер», «Чатышкан логикалык чынжырлар» үсүлүн/ыкмасын колдоно алат. Түшүнүү баскычында интерактивдүү окуу жана видео тасма көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында жигердүү талкуулоо жана ой жүгүртүүчү эссе жазуу сунушталат.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу студенттерге төмөнкүдөй суроо берет: - Профессиограмма дегенди кандай түшүнөсүңөр? - Бул сөздү укканда оюңарга эмне келсе, ошону жазгыла. 2-кадам. Студенттерге өз ойлорун оңдоп-түзөбөстөн жазууга 5 мүнөт берилет. Убакыт аяктагандан кийин окутуучу үчтөн болуп иштөөнү сунуштайт жана алардын идеяларын колдонуу аркылуу кластер түзүүнү сунуш кылат. 3-кадам. Үчтөн болуп иштегенден кийин студенттер кластерлерин көрсөтүшөт. 4-кадам. Окутуучу сөздөр жана сөз айкаштарынын тизмеси жазылган карточкаларды топторго таратат. Студенттердин милдети: сөздөрдү жана сөз айкаштарын колдонуп, толук аңгеме түзүү. Сөздөр жана сөз айкаштары: Кесип, мүнөздөмө, эмгек, иштин шарттары: жумуш орду, иш ирежеси, (кезметтүүлүгү, бир түрдүүлүгү); кесиптик жактан өсүү мүмкүнчүлүгү, тектеш кесиптер
Аткаруу кадамдары	Түшүнүү баскычы: 5-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, студенттерге аткарган иштерин тааныштыруу үчүн жайланып отурууну сунуштайт. 6-кадам. Окутуучу 64-67-беттерде сунуш кылынган материалдарды ¹⁹ колдонуу аркылуу «Профессиограмма. Профессиограмманын түрлөрү» деген темада алдын ала презентация даярдап, студенттерди аны көрүүгө чакырат, суроо-жооп түрүндө талкуу жүргүзөт. 7-кадам. Студенттер окутуучунун презентациясын талкуулап, өз кластерлерин толукташат. 8-кадам. Окутуучу видеолорду тандап, төмөнкү шилтемелерди көрүүнү сунуштайт: https://youtu.be/kR-kxeq9nyA – интерьер дизайнери. Бул кесип сага ылайык келеби? Кесиптин сыпатталышы. https://youtu.be/xL7hDtUB3AY – япон архитектурасынын 10 белгисиз принциптери. https://youtu.be/uMexqJqAv8 – Кантип котормочу болсо болот? Даярдыкка 5-кадам. Жумуш издөө.

¹⁹ Кошумча материалдар – булар ушул тема боюнча өзүнүн материалдары.

	9-кадам. Студенттерге үч кесиптин профессиограммасын түзүү тапшырмасы берилет. 10-кадам. Студенттер өз иштерин тааныштырат, окутуучу өзүнүн кыскача корутундусун сунуштайт. Ар кандай калыптандыруучу баалоо ыкмаларын колдоно алат²⁰.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 11-кадам. Окутуучу студенттерден «Мен профессиограмма, профессиограмманын түрлөрү жөнүндө билдим» деген сүйлөм менен аяктаган ой толгоо жазууну суранат. Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу бир нече каалоочу студенттердин сөзүн уга алат, эгерде убакыт жок болсо, алардын эсселери менен таанышуу жана кайтарым байланыш үчүн СӨИ тутумуна жөнөтүүнү сунуштайт.
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу үч түрүн тең колдонот. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кандай ыкмаларды колдонсо болот: «1,2,3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» ыкмаларын же суроолордун тизмесин колдонсо болот: Жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн «1,2,3» ыкмасы: • Мен үчүн кийинки 1 идея маанилүү болду. • Төмөнкү 2 идея мен үчүн жаңы болду. • Менде 3 суроо бар.

► **ЭКИНЧИ БӨЛҮМ БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР**

Коомдук процесстердин объективдүү өнүгүшүнө байланыштуу кесиптик кеңеш берүүнүн теориясынын жана практикасынын өнүгүшүнө түрткү берүүчү кесип тандоону психологиялык жактан камсыз кылуу муктаждыгы пайда болуп, чабал ыкмалардан баш тарткан жана эртеңки күнгө багытталган жаңы технологияны негиздөөнү түшүнүү зарылдыгын келип чыгууда.

Биздин оюбузча, азыркы учурда кесипке багыт берүү тутуму кесип тандоонун теорияда жана практикадагы алгылыктуу жактарына таянып, илимий ой жүгүртүүнүн заманбап жетишкендиктерин колдонууга тийиш.

Кесип жөнүндө эң маанилүү маалымат булактарынын бири профессиограмма болуп саналат.

Профессиограмма – бул кесиптин инсандын акыл-эс, психикалык, психологиялык, тулку-бойлук ж.б. жеке сапаттарына коюлган талаптарын камтыган мүнөздөмө, кесиптин сыпатташылы.

Е.А.Климов сунуш кылган кесиптердин эң белгилүү типологиясында кесиптер көп белгиси бар объектилер катары берилген жана ал иштеп чыккан дифференциалдык-диагностикалык сурам барагынын негизи болуп саналат. Мында адамдын (эмгек субъектисинин) эмгек объектисине болгон мамилеси критерий болуп саналат.

²⁰ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз.

«Эң бийик акылмандык – бул өзүңдү аңдап-билүү».

*Галилео Галилей,
физик, механик, астроном,
философ, математик*

«Өзүн таануу – бул кызыктуу гана эмес, бакыт тартуулоочу да процесс».

*Лууле Виилма,
жазуучу, дарыгер, альтернативдик
медицина боюнча практик*

► **7-ТЕМА. ӨЗҮН ТААНЫП-БИЛҮҮ. ӨЗҮН БААЛОО. ӨЗҮН БААЛОО ЖАНА КЕСИПТИК БАГЫТ БЕРҮҮНҮ КАЛЫПТАНДЫРУУ**

Курс, семестр	1-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика/Педагогикалык кесипке киришүү
Тили	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдети	1. Өзүн таанып-билүү. Өзүн баалоо. Өзүн баалоо жана кесиптик багыт берүүнү калыптандыруу темасынын мазмунун ачуу. 2. Өзүн баалоонун кесиптик багытка тийгизген таасирин талдоо. 3. Студенттердин жумшак, метакөндүмдөрүн, мета-компетенттүүлүктөрүн калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: 1. Өзүн таанып-билүү. Өзүн баалоо. Өзүн баалоо жана кесиптик багыт берүүнү калыптандыруу темасынын мазмуну менен толук таанышышат. 2. Өзүн баалоонун кесиптик багытка тийгизген таасирин талдашат. 3. Жумшак, метакөндүмдөрдү, мета-компетенттүүлүктөрдү калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү тактайча, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатма материалдар (электрондук жана катуу түрлөрү).
Технологиялык камсыздоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү тактайча. Төмөнкү шилтемелер боюнча видеоматериалдар: • https://youtu.be/-GURbSkqqrE – Өз ишиңди кантип тапсаң болот? Өзүмдү издөөдөгү менин тарыхым • https://youtu.be/43_7DZGaNYy – Эгер кандай кесипти тандаганды дагы деле билбесең (Икигай).
Окуу үчүн текст	С.Б. Спиридонова, психология илимдеринин кандидаты, доцент, Волгоград мамлекеттик социалдык-педагогикалык университетинин илим-изилдөө иштери башкармалыгынын башчысы «Өзүн таануу жана анын окуучулардын өсүп-жетилүүсүндөгү ролу»
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

ӨЗҮН ТААНЫП-БИЛҮҮ

1-блок

Өзүн таанып-билүү – адамдын өзүнүн турмуш-тиричилигинин жана инсанынын өзгөчөлүктөрү жөнүндө түшүнүктөрдү аңдап-баамдоо жана топтоо процесси. Өзүн таанып-билүү адамдын курчап турган дүйнөнү аңдап-баамдоо процессине кирет жана бул дүйнө менен мамиле түзүүнүн маанилүү шарты болуп саналат. Байыркы убакта ибадаткананын таш түркүгүнө «Өзүңдү тааны» деген накыл кеп бекеринен чегерилген эмес. Бирок бир караганда түшүнүктүү көрүнгөн мындай сөз ар дайым эле адамдын күнүмдүк жашоосунда эске алына бербейт.

Бирок ар бир эле эрезеге жеткен адам күн сайын өзүн таанып-билүү үчүн өзү менен өзү сүйлөшпөйт. Ал эми балдар буга такыр муктаж болбошу мүмкүн. Өсүп-жетилип жаткан адам үчүн өзүн таанып-билүүнүн зарылдыгын көрсөткөн негиздерди түзүүгө аракет кылып көрөлү.

Өзүн таанып-билүү өз ишмердүүлүгүн өз алдынча уюштуруу үчүн зарыл. Адам өз ишмердүүлүгүндө кыйынчылыктарга туш болсо, бул ага зарыл аракеттерди жасоо үчүн жакшы өздөштүрүлгөн көндүмдөр менен билгичтиктердин же көңүл буруу, чыдамкайлык, туруктуулук ж.б. сапаттардын жетишпей тургандыгын билдирет.

Мындай кырдаалда кээ бирлери андан аркы иш-аракеттерден баш тартышат (мисалы, кыйын маселени чечүүдөн), жардам же кеңештерди күтөт. Башкалары эмне үчүн тапшырманы аткара албай жаткандыгы, аны чечүү үчүн кандай билим, жөндөм жетишсиз болуп жаткандыгы жөнүндө талкуулай баштайт; алар өздөрү бул кыйынчылыктан чыгуунун жолдорун жана ыкмаларын таба алабызбы деп ойлонот (шарттарды жакшылап окуп чыгып, шашпоо, сабырдуу болуу ж.б. зарыл).

Албетте, өз мүмкүнчүлүктөрүн жакшы билген, татаал кырдаалдарда өз күчүнө жана жөндөмүнө таянып, көнүп калган жана буга чейин аткарылып жаткан жана алдыда боло турган иш-аракеттерди талдай алган адамдар турмуш-тиричиликтин бардык тармагында алда канча ийгиликтүү, натыйжалуу болот.

Өзүн таанып-билүү жүрүм-турумду ыктыярдуу жөнгө салуунун шарты болуп саналат. И.С.Кон белгилегендей, жүрүм-турумун өзү жөнгө салуу кишинин өзү жөнүндө белгилүү бир маалыматка ээ экендигин да ырастайт. Адамдын эрки тышкы же ички тоскоолдуктарды жеңип, кандайдыр бир иш-аракетти жүзөгө ашыруу же аны ооздуктоо жөндөмүнөн көрүнөт. Тышкы тоскоолдуктар, эреже катары, ачык-айкын жана түшүнүктүү (мисалы, окуучу сабакта тапшырманы аткарып жатканда алаксыткан кошунасына кайрылуу менен бул кырдаалды оңой жөнгө салат). Ички тоскоолдуктар кыйыныраак. Окуу тапшырмаларын аткарууда ынтаасыздык, жалкоолук, башка нерсеге кызыгуу тоскоол болушу ыктымал. Бул тоскоолдуктарды ар бир адам эле аңдай бербейт, айрыкча балдар.

Дал мына ушунун өзү аталган жагдайларда эркти ишке ашырууга мүмкүндүк бербейт. Ар кандай ыктыярдуу иш-аракет пайда болгон тоскоолдукту жеңүү менен байланышкан аң-сезимдүү мотивди, кээде өзүн ынандырууну же өзүнө буйрук берүүнү камтыган олуттуу ички диалогду билдирет.

Өзүн таанып-билүү адамдын өзүнүн жетишкендиктерин жана жеке сапаттарын адекваттуу баалоо үчүн зарыл. Өспүрүм куракка чейинки баардык курактагы баланын өзүн баалоосу өзүнө калыс мамиле кылууга мүмкүндүк бербей, өзүн ашыра баалаган мамиленин үстөмдүк кылуусу менен мүнөздөлөт. Мындай «эч күмөнсүз жакшы экендигинин» айынан

кээ бир учурларда бала өзүнүн кемчиликтери жөнүндө сөз уккусу келбейт. Мындай бала өзүн ашкере жогору баалайт деп айтса болот. Бул өзгөчөлүк баланын окуу ишмердигине да, классташтары менен болгон мамилесине да терс таасирин тийгизет. Өзүн ашкере жогору баалаган окуучулар өз кемчиликтерин сырткы жагдайлар менен түшүндүрүшөт, өздөрүнө сын көз менен карабайт, ошо эле учурда кетирген каталары үчүн жолдошторун сындашат.

Өзүн, өз ишмердигиндин жана инсаныңдын өзгөчөлүктөрү жөнүндө объективдүү билимдерге ээ болууну катанды көрүп, кабыл алууга гана эмес, күчтүү жактарыңды да аңдап-баамдап, өз мүмкүнчүлүктөрүңдү түшүнүп, каталарды оңдоо жана ийгиликке жетүү жолдору жөнүндө ойлоого мүмкүндүк берет.

Өзүн таанып-билүү башка адамдар менен өз ара мамиле куруу үчүн зарыл. Адам бала чагынан баштап башка адамдар менен мамиле түзө баштайт. Алгач аны ал кандай болсо ошондой кабыл алган жакындары менен. Кийинчерээк шайкеш мамилелер үчүн адамдан адеп-ахлактык, адептик ж.б. белгилүү эрежелерди жана мыйзамдарды сактоо талап кылынат.

Бул канчалык ийгиликтүү ишке ашып жаткандыгын ал баарлашкан өнөктөштөрүнөн же өзүн байкоо аркылуу билет. Өзүнүн жүрүм-турумунда же башкаларга болгон мамилесинде кандайдыр бир нерсени оңдоо зарылчылыгы келип чыкса, адам өнөктөшү менен баарлашуудагы ийгиликсиздикти анын туура эмес жүрүм-турумунан же терс сапаттарынан көрүшү мүмкүн.

Бөлөк кишилер менен болгон мамилесин байкоо жана өз алдынча талдоо адаты өзүнүн жүрүм-турумун оңдоого жана ошону менен коммуникативдик кырдаалды тескөөгө жардам берет.

Өзүн таанып-билүү инсанды өстүрүп-жетилтүүнүн маанилүү шарты болуп саналат.

Адамдын инсанынын ар кандай чөйрөдө өсүп-жетилүүсү табигый шарттарга ылайык жүрүп, айлана чөйрөнүн жана адамдардын таасири астында ишке ашырылышы мүмкүн. Бирок инсандын чыныгы өсүп-жетилүүсү адамдын өзүнүн мүдөөлөрү жана максаттары менен аныкталат. Албетте, бул максаттар адамзат мыйзамдарына каршы келбеши жана коомдун адеп-ахлактык жана рухий баалуулуктары менен шайкеш болушу зарыл. Адам өзүн таанып-билүүнүн жогорку деңгээлине жеткенде гана өзүн өнүктүрүү үчүн туура максат коюп, аны конкреттүү коомдук-тарыхый шарттарда ишке ашыруу жолдорун таба алат.

Мисалы, эс-тутуму начар өнүккөндүгүнө байланыштуу окууда кыйынчылыктарга дуушар болгон окуучу окутуучуга жана ата-энесине ишенсе, окуу материалын туура окуп-үйрөнүү боюнча алардын бардык кеңештерин аткарсан болот. Ошентип, анын эс-тутуму сырткы таасир астында өсөт. Эгерде бала өзү эс-тутуму начар экенин түшүнсө, ал натыйжалуу окуу ыкмаларын өздөштүрүп, аларды колдонууну кааласа, анда ал өзүнүн таанып-билип, акыл-эс жөндөмүн тескей алат.

Өзүн таанып-билүү адамдын кесип тандоо жана инсандык жагынан өзүн аныктоосу үчүн зарыл. Адам балагатка жетип калганда аң-сезимдүү же бейаң түрдө өзүнүн андан аркы инсандык өсүп-жетилүүсүн аныктай турган кесиптик жолду тандайт. Бул аң-сезимдүү түрдө болбосо, кесипти туура эмес тандап алышы ыктымал. Бирок өспүрүм кайсы кесипти тандап, кайда окууга барууну ойлонсо да, мындай татаал маселени дайыма эле туура чече албайт. «Ким болуу керек?» жана «кандай болуу керек?» деген суроолорго өзүн таанып-билүүсү өнүккөн, өз муктаждыктарын жана инсандык өзгөчөлүктөрүн өзү каалаган кесиптин талаптары менен байланыштырып, жашоо пландарын атайын түзө алган жана акылга сыярлык, реалдуу максаттарды коё алган, аларга жетүү жолдорун жана ыкмаларын көрө алган адам гана жооп бериши мүмкүн.

Ошентип, өзүн таанып-билүү адамга «мен киммин?», «мен кандаймын?», «мен эмнени каалайм жана эмне жөнүндө кыялданам?», «мен өз ишмердигиме жана айланамдагы адамдарга кантип мамиле кылам?», «мен эмне кыла алам?», «ким жана кандай болгум келет?» деген сыяктуу жана башка орчундуу турмуштук суроолорго жооп берүүгө мүмкүндүк берет. Өзүңдү таанып билсең, турмуш-тиричилигиңди тескей аласың. Адамдын өз жашоосун өз алдынча уюштуруу даярдыгы ушунда жатат.

Биздин изилдөөлөр көрсөткөндөй, кенже мектеп курагынан баштап эле балдар бул суроолор тууралуу ойлоно баштайт. Алгач бул эң жөнөкөй деңгээлде жүрөт. Өздөрү жөнүндө талкуулап жатып, өздөрүнө таандык буюмдарды, үй-бүлө мүчөлөрүн, досторун, үй жаныбарларын, жеке жана өмүр баяндык маалыматтарды тизмектешет, тигил же бул практикалык иш-аракеттерди ж.б. сыпаттайт. Кээде социалдык жана материалдык объектилерге өзүнүн мамилесин (жакшы көрөрүн, жактырарын), тигил же бул буюмду алгысы келерин, каалоосун, кызыгууларын ж.б.у.с. аңдап билет.

Бара-бара өзүн таанып-билүү ички мазмунга тарайт: бала окууда жана ар кандай иш-аракеттерде ийгиликке жетүүгө кызыгат, келечекте өзүнө жаккан кесипке ээ болууну каалап, жакшы болууга умтулат. Алдыда инсандык оң сапаттарга ээ болгусу келет.

Жогорку деңгээлдеги катары сыпаттаса боло турган өзү жөнүндөгү пикирлер келечектүүлүк, ой жүгүртүү, жана сынчыл көз караш сыяктуу мүнөздөмөлөргө дал келет. Келечек жөнүндөгү пикирлер «МЕН-идеал» мазмунун чагылдырып, жакынкы же алыскы келечекте жакшы кесипке жана өзү каалаган сапаттарга жана инсандык өзгөчөлүктөргө ээ болорун элестетет, окууда жана ар кандай иш-аракеттерде ийгиликке жетишине түрткү болот. Көбүнчө окуучулардын «МЕН-идеалы» өздөрүн кайсы бир кесиптин ээси болуп, эрезеге жеткен адам катары жана ага байланышкан инсандык сапаттарды сыпаттоолору аркылуу көрүнөт. Мисалы: «Мен милиция болгум келет, алар күчтүү жана кайраттуу», «Мен чоңойгондо тарбиячы болгум келет», «Мен апама окшоп китепканачы болгум келет», «Келечекте археолог болгум келет. Мага бул жумуш жагат». «МЕН-идеалдын» мындай мазмуну балдардын чоңдор менен, биринчи кезекте туугандары жана жакындары менен баарлашуу процессинде пайда болот.

«МЕН-идеал» мазмунунун дагы бир варианты, өзүнүн жеке инсанынын ишмердигинде жана жүрүм-турумунда али толук даражада байкала элек же байкалып-байкалбаган ал каалаган, ыктымал же келечектеги сапаттарын жана касиеттерин чагылдыруу менен байланышкан. Мисалы, «Мен аракетчил болгум келет», «Мен жакшы окуучу болгум келет», «Эс-тутумум жакшы болушун каалайм». Өзүнүн жакшы жакка өзгөрүүнү каалоосун аңдоо сырткы баа берүүнүн (мисалы, окутуучулардын, ата-энелердин) таасири астында же күнүмдүк баарлашууда жана биргелешкен иш-аракеттерде өзүнүкүн теңтуштарынын сапаттары менен өзгөчөлүктөрүнө салыштыруунун натыйжасында пайда болот. Окуучулардын өзүн сыпаттоолорунда өсүшкө багытталган пикирлердин болушу алардын өзүн таанып-билишинин алгылыктуулук деңгээлин көрсөтөт.

Өзүн таанып-билүүнүн дагы бир маанилүү мүнөздөмөсү – бул өзгөчөлүктөрү менен мүмкүнчүлүктөрүн сын көз караш менен аңдап-түшүнүү.

Ар бир конкреттүү окуучунун өзүн таанып-билүүсүндөгү келечекке умтулуусу, ой жүгүртүү жана сынчыл ойлоону деңгээли ар кандай болушу мүмкүн. Өзүн таанып-билүү деңгээли жогору окуучулар өзүндөгү инсандык жакшы сапаттарын гана эмес, терс сапаттарын да көрүшөт. Алар ички мүмкүнчүлүктөрүнө таянып, келечекте аларды өзгөртүү жолдорун издешет.

Окуучулардын өзүн таанып-билүүсү инсандын ар кандай чөйрөсүндө түрдүүчө жүрөт. Адеп-ахлактык, коммуникативдик, интеллектуалдык жана эрктик чөйрөлөрдөгү алардын

ой жүгүртүү жана жана сынчыл ойлоо деңгээлин салыштырганда, биз көбүнчө балдар өздөрүнүн кайраты жөнүндө сөз кыларын байкадык. Бул алардын ыктыярдуу аракеттерди көбүрөөк аңдап-баамдагандыгы менен шартталган. Окуучулар көп учурда өзүн таанып-билүүдө ой жүгүртүп, тигил же бул адеп-ахлактык сапатты аңдап-билүүдө этияттанышат. Алар учурда андай сапаттардын бар же жок экендигин, ошондой эле келечекте аларга ээ болуу мүмкүнчүлүгүн өтө так аныкташат.

Ошентип, окуучулардын өзүн таанып-билүү өзгөчөлүктөрү алардын инсанынын калыптануусунда чоң роль ойнойт. Бала өзүнүн жөндөмдөрү менен мүмкүнчүлүктөрүн канчалык жакшы билсе, өзүнүн турмуш-тиричилигинин жана инсанынын ар кандай жактарын талдай алат, өз кемчиликтерин жана өзүн өстүрүп-жетилтүү жолдорун көрө билет, өзүнүн күнүмдүк турмушун, ишмердигин жана башкалар менен баарлашуусун аныктайт, жашоодо жаңы максаттарын коюп, аларды ишке ашырууга умтулат.



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Өзүн баалоо

2-блок

Өзүн сыйлоо инсандын маанилүү касиети жана жүрүм-турумун жөнгө салуучу болуп саналат. Адамдын өзүнө-өзү баа бериши өмүрү өткөн сайын өзгөрүшү мүмкүн.

Окуучулардын азыраагы гана өздөрүнө адекваттуу баа бере алат. Негизинен, алар өздөрүн жогору же төмөн баалайт. Жогору баалоодо талаптануу деңгээли колдо болгон мүмкүнчүлүктөрүнөн төмөн. Мындай негизинде кесип тандоо акыры көңүл калууга алып келет. Өзүн төмөн баалоо кесип тандоого жана инсандык жактан өсүп-жетилүүгө да терс таасирин тийгизет.

1. **Жогорку деңгээл.** Бул деңгээл кызыкчылыктарына, жөндөмдөрүнө жана жеке сапаттарына өз алдынча баа берүүсү окутуучулардын жана ата-энелердин баа берүүсү менен толук дал келген окуучуларга мүнөздүү. Бул окуучунун сабактардагы жетишкен ийгиликтери менен ырасталат.
2. **Орточо деңгээл.** Окуучулар чоңдорго салыштырмалуу өз жөндөмдөрүн жарым-жартылай жогору же төмөн баалаганда байкалат. Студенттер өз жөндөмдөрүн эске албай, кесипти мектеп предметтерин таанып-билүүгө кызыгып тандашат.
3. **Төмөнкү деңгээл.** Окутуучулардын жана ата-энелердин берген баасы менен салыштырганда өзүнүн кызыкчылыктарын, жөндөмдөрүн жана жеке сапаттарын кескин ашыра баалаганда же кем баалаганда төмөнкү деңгээл пайда болот. Мындайча айтканда, өзүн баалоонун бул деңгээлинде кесип тандаганга болбойт.

Өзүн баалоо өзүн таанып-билүү кубулушу катары адамга табияттан берилбейт. Ал инсандын өсүп-жетилүү процессинде калыптанат да, өзүн ар кайсы даражада объективдүү жана толук баалоого үйрөнөт. Өзүн баалоону, анын толуктугун жана адекваттуулугун калыптандыруу кесиптик жактан багыт берүү милдеттеринин бири болуп саналат.

Адамдын өзүн баалоосуна кандай факторлор таасир этет?

Биринчиден, адамдын өзүн баалоосуна анын талаптарынын деңгээли таасир этет. Талаптардын деңгээли канчалык жогору болсо, аларды канааттандыруу, аткаруу үчүн ошончолук көп күч-аракет талап кылынат. Өз талаптарынын деңгээлин өз ишмердигинин чыныгы натыйжалары менен салыштыруу өзүн баалоого таасир этиши мүмкүн.

Ганс Кристиан Андерсендин «Түрү суук балапан» жомогун эстегиле. Жомоктун башкы каарманында өзүн баалоо сезими кантип калыпталды? Башында кандай эле? Ал жомоктун аягында кантип жана эмне үчүн өзгөрдү?

Мисалы, өспүрүм мен баарын билем деп ойлогон, бирок жөнөкөй суроого жооп бере алган жок. Ал өзүн кайраттуу деп ойлочу, бирок өзүнөн алсызга да каршылык көрсөтө албайт экен. Себеби өспүрүмдүн талаптары ашыкча жогору болгондуктан, иш жүзүндө ою оңунан чыкпай калган.

Биздин ийгиликтерибиз менен жолубуз болбой калган учурлар, утуштарыбыз менен утулуштарыбыз өзүбүзгө-өзүбүз баа берүүбүзгө таасирин тийгизет. Адатта жолу болбой калгандык умтулуу деңгээлин төмөндөтөт, ал эми ийгиликтер аны жогорулатат.

Экинчиден, адамдын өзүн баалоосуна өзүн башка адамдар менен белгилүү чен-өлчөмдөр боюнча салыштыруусу таасир этет. Мисалы, билим деңгээлине, шык-жөндөмүнө, көндүмдөрүнө, ар кандай иштеги ийгилигине, материалдык жыргалчылыгына, чыгармачылык жөндөмүнө жана жетишкендиктерине жараша салыштырышат.

Үчүнчүдөн, адамдын өзүн баалоосуна ал жөнүндө башка адамдардын пикири таасир этет.

- Эмне үчүн биз жакын досубуз же күрбүбүз айткан маалыматка сөзсүз түрдө ишенебиз?
- Эмне үчүн биз теңтуштардын тобунда алардын стилине, кызыкчылыктарына жана баарлашуу ченемдерине ылайык келүүгө көп күч-аракетибизди жумшайбыз?

Референттик топ деген түшүнүк бар. Референттик топ – бул пикири биз үчүн маанилүү жана өзүбүзгө баа берүү же өзүбүздүн жүрүм-турум жана ойлоо стандарттарыбызды калыптандырууга таасир эткен адамдар.

Биз сөзүнө ишенген адамдар биз үчүн маалыматтык референттик топко айланат. Мында биз алданып жатабызбы, уккан маалыматыбыз чындыкка дал келеби же жокпу – баары бир. Эң негизгиси, бул топ сунуштаган маалыматка ишенебиз.

№7 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Өзүн таанып-билүү. Өзүн баалоо. Өзүн баалоо жана кесиптик багыт берүүнү калыптандыруу
Баскычтар	Чакыруу баскычында окутуучу «Жохари терезеси», «Өткөнгө көз сал. Балалыктын эскерүүлөрү» сыяктуу интерактивдүү көнүгүүлөрдү колдонсо болот. Түшүнүү баскычында интерактивдүү окуу жана видео тасма көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында жигердүү талкуулоо жана ой жүгүртүүчү эссе жазуу сунушталат.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу студенттерге төмөнкү көнүгүүлөрдү берет: «Жохари терезеси» (аны түзгөн америкалык психологдор Жозеф Лифт менен Харрингтон Инхамдын ысымдарынан) ыкмасын колдонуу менен өзүңөрдүн инсаныңардын оозеки портретин түзгүлө. 10дон кем эмес сын атоочту гана колдонуп, өзүңөрдү сыпаттап бергиле. Досуңар силерди сыпаттап берсин. Таблицаны толтургула:

	Жогорку сол терезеге («Ачык чөлкөм») өз тизмеңдеги жана досуңдун тизмесиндеги сөздөрдү жаз.	Жогорку оң жакта («Сокур чөлкөм») досуңдун тизмесиндеги гана сөздөр жазылат.
	Төмөнкү сол жакта («Жабык чөлкөм») – өзүңдүн тизмеңдеги гана сөздөр жазылат.	Төмөнкү оң жактагылар («Белгисиз чөлкөм») – эч кайсы тизмеде жок сөздөр (булар сен ээ болгун келген же досуңдун айтымында сенде жок сапаттар болушу мүмкүн).
2-кадам. Окутуучу: «Бул көнүгүү өзүн-өзү таануу үчүн эмнеси менен пайдалуу?» – деген суроону берүү менен аткарылган көнүгүүнү талкуулайт. 3-кадам. Окутуучу «Өтмүшкө назар салгыла. Балалыктын эскерүүлөрү» деген көнүгүүнү аткарууну сунуштайт. Окутуучу алты топ түзүп, студенттерге төмөндөгү суроолорго жооп берүү аркылуу презентацияларды даярдашсын үчүн 6 фото сүрөт (№1 тиркеме) таратат: • Бала жана өспүрүм кезде колуңдан эмне жакшы келчү эле (балким, азыр да жакшы келет)? • Ата-энең, машыктыруучуларың, окутуучуларың сага кандай көндүмдөрдү үйрөтө алышты? • Куштарланткан хоббилериңди тизмектеп берчи? • Балким, сен жогорку класстарда илимий эксперименттерди жасоодон канагат алгандырсың же классикалык адабияттарды берилип окугандырсың, спорт менен машыгууну же хордо ырдоону чыдамсыздык менен күткөндүрсүң? 4-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштуруп, студенттерди презентациялар үчүн ыңгайлуу жайгашууну сунуштайт. 5-кадам. Окутуучу аткарылган көнүгүүлөрдү талкуулайт, студенттерден өзүн таанып-билүүдө бул көнүгүү эмне үчүн пайдалуу экендигин сүрөйт. 6-кадам. Студенттердин презентациясын, топто талкуулоо, суроолорго жооп берүү. Калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдонсо болот.		
Аткаруу кадамдары	Түшүнүү баскычы: 7-кадам. Окутуучу алдын ала сунушталган (71-75-беттер) жана кошумча материалдарды²¹ пайдалануу аркылуу «Өзүн таанып-билүү» темасы боюнча презентация даярдап, аны көрүү үчүн студенттерди чакырып, суроо-жооп түрүндө талкуу өткөрөт. 8-кадам. Окутуучу 10 упайдык шкалада студенттерге өздөрүнө баа берүүнү сунуштайт. Алар өздөрүн баалашы керек: а) студент катары; б) уул/кыз катары; в) жаран катары. 9-кадам. Студенттер өзүн баалоо боюнча презентация жасашат. 10-кадам. Окутуучу чакан топторду өзгөртсө же мурункуларын эле калтырса болот. Андан кийин студенттерге «Өзүн баалоо» текстин таратып, аны кантип окуп, төмөнкү тапшырмаларды кантип аткаруу керектигин түшүндүрүп берет. Студенттерге INSERT ыкмасын колдонуу менен текстти окуу сунушталат. Студенттер текстти окуп, төмөнкү белгилер боюнча жарыш белгилешет: V – тааныш маалымат + – жаңы маалымат	

²¹ Кошумча материалдар – бул тийиштүү тема боюнча окутуучу өзү даярдаган материалдар.

	? – менин суроом бар ! – бул мен үчүн маанилүү болчу Студенттер жекече окуп, кийин чакан топтордо талкуулашат, андан соң бүт топко тааныштырат. 11-кадам. Окутуучу талкууну алып барат жана кыскача тыянак чыгарат. Ар кандай калыптандыруучу баалоо ыкмаларын колдонсо болот.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 12-кадам. Окутуучу студенттерге «Мен Өзүн таанып-билүү. Өзүн баалоо. Өзүн баалоо жана кесиптик багыт берүүнү калыптандыруу» темасы жөнүндө төмөнкүлөрдү билдим...» деген сүйлөм менен аяктаган ой жүгүртүүчү эссе жазууну сунуштайт. Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу бир нече баалоочу студенттерди укса болот, эгер убакыт жок болсо, алардын дилбаяндарын кароо жана кайтарым байланыш үчүн СӨИ тутумуна жөнөтүүнү сунуш кылат.
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу²² үч түрүн тең колдонот. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кандай ыкмаларды: «1,2,3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» ыкмаларын же суроолордун тизмесин колдонсо болот. Жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн «1,2,3» ыкмасы: • Мен үчүн кийинки 1 идея маанилүү болду. • Төмөнкү 2 идея мен үчүн жаңы болду. • Менде 3 суроо бар

²² Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз.



► ҮЧҮНЧҮ БӨЛҮМ БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР

Өзүн таанып-билүү – адамдын өзүнүн турмуш-тиричилигинин жана инсанынын өзгөчөлүктөрү жөнүндө идеяларды андап-баамдоо жана топтоо процесси. Өзүн таанып-билүү адамдын курчап турган дүйнөнү таанып-билүү процессине кирет жана бул дүйнө менен мамиле түзүүнүн маанилүү шарты болуп саналат. Байыркы мезгилде ибадаткананын таш мамысына «Өзүңдү тааны» деген накыл сөз бекеринен чегерилген эмес. Бирок бир караганда түшүнүктүү болгон мындай сөз дайым эле адамдын күнүмдүк жашоосунда ишке аша бербейт. Ошондой эле ар бир эле эрезеге жеткен адам күн сайын өзүн таанып-билүүгө багытталган ички диалог жүргүзө бербейт. Ал эми балдар буга такыр муктаж болбошу мүмкүн. Өсүп-жетилип жаткан адам үчүн өзүн таанып-билүүнүн зарылдыгын көрсөткөн негиздерди түзүүгө аракет кылып көрөлү.

Адам өзүн таанып-билүү ишмердигин өз алдынча уюштурушу үчүн зарыл. Өзүн баалоо инсандын маанилүү өзгөчөлүгү жана жүрүм-турумду жөнгө салуучу болуп саналат. Өзүн баалоо адамдын өмүрү өткөн сайын өзгөрүшү мүмкүн. Студенттердин азыраагы гана өздөрүнө адекваттуу баа бере алат. Негизинен, алар өздөрүн жогору же төмөн баалайт. Ашыкча баалоодо талаптанууларынын деңгээли колдо болгон мүмкүнчүлүктөрүнөн төмөн. Мындай негизинде кесип тандоо акыры көңүл калууга алып келет. Өзүн төмөн баалоо кесип тандоого жана инсандык жактан өсүп-жетилүүгө да терс таасирин тийгизет.

4-БӨЛҮМ. ПЕДАГОГИКАНЫН НЕГИЗГИ КАТЕГОРИЯЛАРЫ

*«Компетенттүүлүк чындык, сулуулук жана контакт
линзасы сыяктуу баалай билгенге гана барктуу».*

*«Ишти компетенттүү жүргүзүү үчүн жөндөмдүү адамдардын
тобуна жалпы көрсөтмөлөр жана так аныкталган максаттар
гана керек. А жөндөмсүз кызматкерлер үчүн алардын аракеттерин
чектей турган эрежелерди киргизүү зарыл».*

*Лоуренс Питер,
канадалык-америкалык
педагог жана жазуучу*

► **8-ТЕМА. ЖУМШАК КӨНДҮМДӨР, МЕТАКӨНДҮМДӨР, МЕТА-КОМПЕТЕНТҮҮЛҮКТӨР**

Курс, семестр	1-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика/Педагогикалык теориялар, системалар жана технологиялар
Тили	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдети	1. «Жумшак көндүмдөр, метакөндүмдөр, мета-компетентүүлүктөр» деген теманын мазмунун кеңейтүү. 2. Практикалык көнүгүүлөр аркылуу жумшак көндүмдөр, метакөндүмдөр, метакомпетентүүлүктөр түшүнүктөрүнүн негизги мазмунун аныктоо. 3. Студенттердин жумшак, метакөндүмдөрүн, мета-компетентүүлүктөрүн калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: 1. «Жумшак көндүмдөр, метакөндүмдөр, мета-компетентүүлүктөр» деген теманын мазмуну менен толук таанышышат. 2. Практикалык көнүгүүлөр аркылуу жумшак көндүмдөр, метакөндүмдөр, метакомпетентүүлүктөр түшүнүктөрүнүн негизги компоненттерин аныкташат. 3. Жумшак, метакөндүмдөрдү, метакомпетентүүлүктөрдү (өз ара аракеттенүү, сынчыл ой жүгүртүү, коммуникация) калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү такта, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатма материалдар (электрондук жана катуу түрлөрү).
Технологиялык камсыздоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү тактайча. Төмөнкү шилтемелер боюнча видеоматериалдар: • https://youtu.be/molx77JBaqE – Эмоционалдык интеллект • https://youtu.be/jbRZFUaI4fc – Сынчыл ой жүгүртүү • https://youtu.be/y5gy5JYs-OE – «XXI кылымда сынчыл ой жүгүртүү көндүм катары» • https://youtu.be/TaV8pxMtyig – Аңдап-баамдоо: ал сага эмне үчүн керек?
Окуу үчүн текст	• Любовь Карась. Көндүмдөн да мыкты: мета-көндүм soft skillsten эмнеси менен айырмаланат? • Катерина Богина. Дүйнө кандай чакырыктарды таштоодо?
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

1-блок

Көндүмдөн да мыкты: soft skills жумшак көндүмдөрдөн эмнеси менен айырмаланат?

Жумшак көндүмдөрдүн синоними, адатта «метакөндүмдөр» деп аталат. Бирок бул түшүнүктөр чындыгында айырмаланып турат жана алар башкача өнүгөт. Эмне үчүн метакөндүмдөр **soft skills** менен бирдей эмес? Сенде алар бар экенин кантип билсе болот? Биз

«мета» уңгусу эмне экенин, эмне үчүн кээде өзүнө болгон ишенич максаттарды коё билүүдөн маанилүүрөөк экенин жана метакөндүмдөрдү өнүктүрүү мүмкүнбү же жокпу, айтып беребиз.

Метакөндүмдөр жумшак көндүмдөр эмеспи?

Баарына белгилүү болгон soft skills – бул адамдын иштеген тармагына карабай, анын өсүп-жетилүүсүнө, максаттарына жетишине жана социалдык байланыштарды түзүүгө мүмкүндүк берүүчү ээ болгон көндүмдөрү. Аларга сынчыл ой жүгүртүү, командада иштей билүү, сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү чеберчилиги, чыр-чатактарды чечүү жана баарлашуу көндүмдөрү кирет. Бул көндүмдөрдү белгилүү бир ишти аткаруу үчүн зарыл болгон оор көндүмдөрдөн (hard skills) айырмалоо оңой. Бирок «метакөндүмдөр» деген дагы бир түшүнүк бар.

Биринчи жолу «метакөндүмдөр» терминин илимий чөйрөгө америкалык психотерапевт Эми Минделл киргизген жана аны «Метаскиллдер: рухий терапия өнөрү» аттуу китебинде колдонгон. Ал метакөндүмдөрдү үйрөнүү мүмкүнбү жана кантип? деген суроого жооп издейт. Анда автор метакөндүмдөрдү «рухтун билгичтиги» деп мүнөздөйт. Ал бул теманы психотерапиянын көз карашы менен карап, бул жаатта адистерге пайдалуу практикалык кеңештерди берген. Бирок метакөндүмдөр өзгөртүүгө мүмкүн болбогон тубаса жөндөмдөр же адамга табиятынан берилген белек эмес. Аларды тынымсыз өнүктүрүп жана турмуштук тажрыйбанын натыйжасында да ээ болсо болот.

Мета уңгусунун өзү «жогору» дегенди билдирет, башкача айтканда, бул кандайдыр бир кошумча. Тагыраагы, метакөндүмдөрдүн негизинде калган башкалары да өнүгөт. Мисалы, немис тилинен тексттерди которуу жана ал тилде сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү – бул кыйын көндүм (hard skills), тилдерди үйрөнүү – жумшак көндүм (soft skill), ал эми тилди үйрөнүүгө мүмкүндүк берген нерсе – мета-компетенттүүлүктөр. Бул учурда аларга ойлоо ийкемдүүлүгү, өнүккөн эс тутум жана кызыгууну жоготуп албоо жөндөмү кирет.

Дагы бир мисал: убакытты тескөө (тайм-менеджмент) – бул жумшак көндүм. Бул өз убактыңды жана күч-кубатыңды пландаштыруу жөндөмүн билдирет. Ал эми тышкы факторлорго жооп кылуу жана планды тууралоо – бул мета-компетенция. Бул үчүн ыңгайлашуучулук, ийкемдүүлүк сыяктуу сапаттар талап кылынат.

Мета-көндүмдөр – бул адамдын ажырагыс жөндөмү, анын негизинде башка бардык көндүмдөр иштелип чыгат.

Жумшак жана катуу көндүмдөрдү дайыма өнүктүрүү керек, антпесе алар жоголот жана алар убактылуу мүнөзгө ээ. Тескерисинче, **мета-көндүм** – бул сага кандайдыр бир нерсеге жетишүүгө мүмкүндүк берген туруктуу жана ажырагыс бөлүгүң. **Метакөндүмдөр** жаңы нерсени өздөштүрүүгө жана мурда болбогон нерсени жаратууга мүмкүндүк берет.

Метакөндүмдөрдүн кандайдыр бирдиктүү топтому барбы? Жок. Мета-компетенттүүлүктөр тармакка жараша ар кандай болот. Мисалы, сатып алуу тармагынын жетекчилерин тандоо боюнча адис Марк Холиок төмөнкүлөрдү бөлүп көрсөткөн:

- **Өзүн аңдап билүү** – эмоционалдык интеллектинин негизги элементи. Өзүңдүн күчтүү жана чабал жактарыңды жана инсандык сапаттарыңды билүү – бул мета-көндүм, ал сага максаттарыңа жетүү үчүн жетишпеген кээ бир жумшак көндүмдөрдү өнүктүрүүгө мүмкүндүк берет.
- **Тилектештик** – адамдагы өтө маанилүү көндүм. Бул көйгөйдү чечүү сыяктуу башка көндүмдөрдү өнүктүрүүгө жардам берет.

Өнүгүү үчүн өзүнө болгон ишеним зарыл. Бул мета-көндүм чечимдерди кабыл алууга, өзүңдүн өнүгүү багытыңды аныктоого жана башкаларга жардам берет

Өзүнө ишенгендик өнүгүү үчүн зарыл. Бул мета-көндүм өзүнүн өнүгүү багытын аныктоодо чечим кабыл алганга жардам берет.

Туруктуулукту көбүнчө негизги метакөндүмдөр деп аташат. Кыйынчылыктарды жеңүү жана көздөгөн максатка жетүү жөндөмү окуп-үйрөнүү билгичтигине байланыштуу.

Эгер алар биздин айрым касиеттерибиз болсо, метакөндүмдөрдү өнүктүрүүгө болобу? Албетте. **Эми Минделл** өзүнүн «Терапияга альтернатива: Иш процесси боюнча чыгармачыл лекциялар түркүмү» («Alternative to Therapy: A Creative Lecture Series on Process Work») деген китебинде метакөндүмдөрдү окуп-үйрөнсө болобу жана кантип деген суроого жооп берүүгө аракет кылат. Ал бул теманы психотерапия ыңгайынан карап, бул тармактагы адистерге практикалык кеңештерди берет. Бирок бир нерсени түшүнүшүбүз керек: метакөндүмдөр өзгөртүүгө мүмкүн болбогон тубаса берилген жөндөмдөр же белек эмес. Аларга турмуштук тажрыйба топтогондой эле ээ болсо болот.



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

2-блок

Туруксуздук, белгисиздик жашообуздун негизги бөлүгү болуп калды. Пландарды оңдоо же аларды толугу менен кайра мерчемдөө – бул көнүмүш иш, ал эми тынымсыз жаңы билимдерди алуу – кошумча вариант эмес, зарылдык. Бирок бизге жаңы көндүмдөрдү үйрөнүүгө жана тез өзгөрүп жаткан чөйрөгө ыңгайлашууга эмне мүмкүндүк берет? Мета-компетенттүүлүктөр (бул soft skills дегенге жатпайт). Insight Group билим берүү компаниялар тобунун тең негиздөөчүсү Катерина Богина метакөндүмдөр деген эмне, эмне үчүн алар жөнүндө баары айтып жатышат жана аларды өздөштүрүү кызматтык өсүштө жана күнүмдүк жашоодо кандайча жардам берет деген суроолорго жооп берет.

*Катерина Богина,
Insight Group билим берүү компаниялар тобунун тең негиздөөчүсү*

Дүйнө бизге кандай чакырыктарды таштоодо?

Биз туруксуз дүйнөдө жашап жатабыз жана бул субъективдүү сезим эмес. 80-жылдары эле «VUCA-дүйнө» түшүнүгү пайда болгон жана ал биздин дүйнөнүн: volatility, uncertainty, complexity, ambiguity – туруксуздук, белгисиздик, татаалдык жана бир кылка эместик сыяктуу төрт мүнөзүн айкалыштырат. Курчап турган чөйрөгө мүнөздөмө берүү абдан маанилүү: биз ошентип кантип жашоо жана учурдагы жагдайларды кантип жеңүү жөнүндө түшүнүк алабыз. 2020-жылы, эпидемия жылында бизде жаңы реалдуулук пайда болду, андан кийин дагы бир орчундуу BANI-дүйнө (brittle, anxious, nonlinear, incomprehensible: морт, коогалаңдуу, бир кылка эмес, түшүнүксүз) деген акронимге туш болдук. Башаламандыкта адамдар үчүн багыт алуу, өзгөрүү жана ыңгайлашуу, натыйжалуу чечимдерди кабыл алуу ого бетер кыйын болуп калды, анткени стресстин деңгээли тынымсыз өсүүдө. Стресс эпидемиясы дүйнөлүк экономикага да таасирин тийгизүүдө: стресске байланыштуу ооруларга жыл сайын дээрлик 1 триллион доллар сарпталууда.

- морттук – бизден кубаттуу жана чыдамкай болушубузду талап кылат;
- тынчсыздануу – эмпатиялуу жана баамчыл болуу зарыл;
- бир кылка эместик – ыңгайлаша билип, жагдайды жана өз ара алака-катышты түшүнүү;
- түшүнүксүздүк – дүйнөгө ачык-айкындык, ал эми адамдарга өнүккөн туюм-сезим керек.

Компаниялар үчүн кесепеттер мындай: кызматкерлер көп зыян тартышат (2020-жылдын жыйынтыгы боюнча иштеген орусиялыктардын жарымы зыян тартканын билдиришкен), алардын жумушка тартылгандары аз, өндүрүмдүүлүгү төмөн. Кызматкерлердин 37%ы автоматташтыруунун өнүгүшүнө байланыштуу жумуш орду жөнүндө тынчсызданышса, а 60 %дан азыраагы гана келечекте туруктуу жумуш менен камсыз болот деп эсептешет. Машиналардын колунан келбеген тапшырмаларды аткарган жумушчулар өзгөчө баалуу болуп калышат. Иш берүүчүлөр чыгармачыл, фантазиясы бар, жаңычыл, ийкемдүү көндүмдөргө ээ адистерге улам барган сайын көбүрөөк көңүл буруп жатышат.

Компаниялардын атаандаштыкка жөндөмдүүлүгү кызматкерлердин иш билгилигинен көз каранды болбой калды: кесиптик көндүмдөр жана билимдер (катуу көндүмдөр) эми жетишсиз. Компаниянын келечеги адамдардын ыңгайлашуу жана үйрөнө билүү жөндөмүнөн түздөн-түз көз каранды: бизнеске жаңы өнүмдөрдү түзүүгө жана атаандаштарынан озуп кетүүгө жардам берүү үчүн өзүнүн өнүгүү багытын аныктоо жана жаңы нерселерди өз алдынча үйрөнүү маанилүү.

СУРОО БАР

- Эгерде адамдар жаңы көндүмдөрдү үйрөнбөсө эмне кылуу абзел?
- Метакөндүмдөр деген эмне жана алар жаңы реалдуулукка көнүүгө кантип жардам берет?

Мета көндүмдөр жаңы жүрүм-турум жана жаңы натыйжалардын ачкычы болуп саналат. «Мета-көндүм» терминин америкалык психотерапевт Эми Минделл ушул эле аталыштагы «Метаскилдер: Терапиянын рухий искусствосу» деген китебинде киргизген. Автор метакөндүмдөрдү «рух жөндөмдөрү» деп атайт. Пандемия адамдарга эмне жетишпей жатканын ачыктады. Кесипкөйлүк абдан өнүккөн, жаңы шартка көнүгүү жана өзгөрүү жөндөмүн – ушул метакомпетенцияны көптөр үйрөнүшү керек. Пандемиядан кийин фрилансердик жана иштин ийкемдүү форматтары таанымал болуп калды жана эксперттердин айтымында, алыстан иштөө салты мындан ары да өсө берет: компаниялар кеңсе кызматкерлерине караганда аралыктан иштеген жумушчуларды көбүрөөк жалдоодо. Мунун баары кызматкерлерден белгилүү кайраттуулукту жана ийкемдүүлүктү талап кылат. Метакөндүмдөргө же жогорку көндүмгө ээ болуу менен адам тезирээк натыйжаларга жетишип, башка компетенцияларды, анын ичинде оор көндүмдөрдү да өнүктүрө алат. Эмоционалдык интеллект боюнча эксперт Дэниел Гоулман эмоционалдык интеллектти өнүккөн адамдардын психикалык саламаттыгы, лидерлик сапаттары жакшы болорун жана алар майнаптуу иштеше тургандыгын далилдеди. EQ техникалык билимден жана IQдан эки эсе маанилүү.

Ал эми Карнеги технологиялык институтунда каржы жаатындагы ийгиликтин 85%ы эмоционалдык интеллект, лидерлик жана баарлашуу жөндөмү менен байланыштуу экенин аныкташкан. 15%ы гана техникалык билимден көз каранды. Тилекке каршы, кесиптик көндүмдөр мектепте же университетте окутулбайт. Бактыга жараша, мета-компетенттүүлүктөрдү өмүр бою өстүрсө болот жана аны баштоо эч качан кеч эмес

Мына бул багыттарда иштөө абзел:

Аңдап-баамдоо өзү жөнүндө, өзүнүн мотивдери жана эмоциялары жөнүндө түшүнүк берет. Баамдуу адам ойлонбой иш кылбайт, өзүнүн күчтүү жана алсыз жактарын жана аларды кантип жакшыртууга болорун билет. Баам-парасаттуулук өзүңдүн жана жашооңдун менеджери болууга мүмкүндүк түзөт. Изилдөөлөр көрсөткөндөй, баам-парасаттуулук кызматкерлердин ишке кызыгуусун арттырып, иштин натыйжасын жакшыртат, команданын ынтымагына, стресстин азайышына да түрткү болот. Google сыяктуу корпорациялар өз кеңселеринде сүкүт үчүн атайын бөлмөлөрдү жабдышканы бекеринен эмес.

Кантип машыгуу керек: аңдап-баамдоону жатыктыруу аркылуу – мисалы, сүкүт, ченеми менен тамактануу, интуитивдик кыймыл. Өзүңө дайыма мен азыр эмне кылып/ойлонуп/сезип жатам? Эмнеге? Эмне үчүн мен муну кылып жатам? Денем эмнени сезип жатат? деген сыяктуу суроолорду берип туруу зарыл.

Демилгечилдик – демилгелүү кызматкер өз иш-аракети үчүн жоопкерчиликти башкаларга жүктөбөй же жагдайга шылтабай өзүнө алат. «Менин колумдан келбей калды, ишке ашпай калды» деген сөздөрдү колдонбойт. Жумушта ал маселелерди чечүүгө жана жыйынтыкка жетишүүгө жигердүү катышат, ошондуктан аны башчылары тезирээк байкайт, демек, ал кызматтан кызматка тез өсөт. Бул өз кезегинде анын ден соолугуна жана жыргалчылыгына таасирин тийгизет.

Кантип машыгуу керек: көйгөйдү чечүүнүн жолдорун издеңиз жана багынбаңыз, өзүңүздүн жетекчилериңиздин жана кесиптештериңиздин ой-пикирин сураңыз. Эмне үчүн мындай болду, сизден эмне көз каранды жана эмне көз каранды эмес, сиздин таасир чөлкөмүңүз кайда бүтөт, кырдаалды азыр кантип өзгөртсө болот, келечекте кайталанбашы үчүн кандай жыйынтыктарды жасоо керек деп өзүңүздөн сураңыз.

Ой жүгүртүү жана чечим кабыл алуу – адам логикалык ката кетирбейт, өзүнүн таанымдык бурмалоолорун көзөмөлдөйт, бул ага майнаптуу чечимдерди кабыл алууга жардам берет.

Кантип машыгуу керек: өзүңүздүн мүдөөлөрүңүздү баам салып, алардын кайсынысы өзүңүзгө таандык экенин жана кайсынысы айлана-чөйрө жана коом тарабынан таңууланганын байкаңыз, чечимдериңиздеги логикалык каталарды жана бурмалоолорду текшериңиз, чечимдерди кабыл алууда негиздерди колдонуңуз.

Өзүн өнүктүрүү жана ыңгайлашуучулук – адам окууну кантип жакшы көрөрүн түшүнөт, өзү үчүн майнаптуу окуу усулун тандап алат, кызыгат, чарчабайт, тажабайт.

Кантип машыгуу керек: максаттарыңызды түшүнүңүз, кандай бийиктикти багындыргыңыз келет, бул үчүн сизге эмне жетишпейт, андай билимди кантип алуу керек? Билим алуу процессин жекелештириңиз: окутуунун ылайыктуу стилин жана форматын тандаңыз, өзүн өстүрүп-жетилтүүнүн ар кандай ыкмаларын сынап көрүңүз жана алгылыктуусун табыңыз.

Мета-компетенттүүлүктөрдү кантип натыйжалуу өнүктүрүү керек?

Мета-компетенттүүлүктөрдү өздөштүрүү үчүн белгилүү бир билимдерге жана билгичтиктерге ээ болуу жетишсиз, андан да маанилүүсү адамдын өз мүдөөлөрү менен – жүрүм-турумуна жана ойлоруна жооп кылуусу болгон күтүүсүз ойлору, эмоциялары менен – психологиялык иш алып баруусу. Мисалы, сиз эл алдында чыгып сүйлөөнү үйрөнүүгө муктажсыз. Кызматкерлердин көпчүлүгү эл алдына чыгып сүйлөгөндөн тартынат, ошол эле учурда бул көндүм бош орунга кызматкерди тандоодо чечүүчү роль ойношу мүмкүн. Келиңиз, буга кандайча үйрөтүшөрүн карап көрөлү. Эреже катары, чечендик курстарда өзүңө ишенип, тыныгуу менен, так, маанилүү жерлерине басым жасап, туура сүйлөө боюнча сунуштарды беришет. Алар ошондой эле бойду түзөп, башты көтөрүп, угуучу-көрүүчүлөргө тике караңыз деп кеңеш беришет. Сиз сырткы көрүнүшкө басым жасагандыгы үчүн чечендик чеберчилигиңизде кереги тийбей турган бир топ кеңештерди аласыз. Чындыгында ийгилик эмнеден көз каранды?

Эгерде сиз чындап эле элдин алдында сүйлөөнү жана аны автоматтык эмес, аң-сезимдүү түрдө ишке ашырууну үйрөнгүңүз келсе, анда сиз өзүңүздүн абалыңызды эске алып, өзүңүздө өмүр бою калыптанган мүдөөлөрдүн тутумуна назар салыңыз. Сахнадагы өзүңүз, угуучулар жана сүйлөй турган сөзүңүздүн мазмуну жөнүндө эмне ойлой турганыңызды

талдаңыз. Өзүңүзгө сырттан келесоо көрүнсөң, канчалык так сүйлөөгө аракет кылбаңыз, кайсы бир убакта үнүңүз титиреп кетет, анткени сиз өзүңүзгө ишенбейсиз.

Сиз мындай өзүңүзгө болгон ишенбөөчүлүктү жеңишиңиз керек. Өз мүдөөңүздүн устаты болуңуз, адегенде өз мүдөөлөрүңүздү аңдап-баамдап, көйгөйлүү жерлерин байкаңыз жана алардын үстүнөн иштей баштаңыз. Бул бүтүндөй ойлоо тутумун кайра программалоо мүмкүнчүлүгүн ачкан узак иш.

Мета-компетенттүүлүктөрдүн үстүнөн иштөөдөгү иштин баскычтары:

- **Өзүн таанып-билүү.** Өзүңүздөн: мен киммин, кантип ойлоном, менин кандай күчтүү жана чабал жактарым бар деп сураңыз. Сизге башка адам болуунун кереги жок. Өз ажарыңызды түшүнүп жана кабыл алып, анан өнүктүрүү гана зарыл.
- **Максат коюу.** Бул баскычта, сиз өзүңүздү, өз каалоолоруңузду жана эмнени каалабаганыңызды түшүнөсүз. Эмне менен алектенип, кандай адамдар менен мамиле түзүүнү, кандай жумуш ордунда болуңуз келгенин ойлонуңуз. Учурдагы А чекитинен сиз каалаган В чекитине кантип барса болот, эмне жетишпейт, эмнени жасай билүү керек? Өнүгүү векторун өзгөртүү өз ыктыярыңызда, анткени сиз өз жашооңузду өзүңүз тейлейсиз.
- **Өзүн өнүктүрүү.** А. Маслоунун айтымында, адамдарда инсанын өнүктүрүүгө тубаса муктаждык бар. Окуп-үйрөнүү үзгүлтүксүз процесс. Сиз качан аракеттенип, качан эс алуу керектигин, качан дымактуу иштерди, а качан жайбаракат иштерди аткарууга тийиш экениңизди билишиңиз зарыл. Үзгүлтүксүз окуп-үйрөнүү мээни өстүрүп, керектүү адис катары калууга да жардам берет. Аракеттениңиз!

Өзүн таанып-билүү жана өстүрүү – бул чексиз процесс, аны өмүр бою практикалоого болот жана зарыл. Адам өзүнүн метакөндүмдөрүн өнүктүрүүгө канчалык көп көңүл бурса, ал ошончолук жакшы жашап, кызматтык тепкичтен да ошончолук тез көтөрүлө алат. Иш процесстеринде мета-компетенттүүлүктөргө ээ болуу баарлашууну жагымдуураак кылууга, кайтарым байланыш түзүүгө, милдеттерди өткөрүп берүүгө, чарчаганын коркпой айтып, ишти майнаптуу болгондой бөлүштүрүүгө жардам берет.



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

3 блок

Кызматтык жактан ишеничтүү өсүш үчүн 9 жумшак көндүм

1. **Коммуникативдик көндүмдөр.** Диалог жүргүзүү, өзүн көрсөтүү, идея же долбоору менен тааныштыруу жөндөмү өтө маанилүү болуп саналат. Бул сапаттар болбосо, керемет идея да санаалаш адамдар арасында колдоо таппайт жана аны ишке ашырууну каржылай алган адамдарды кызыктырбайт.
2. **Аналитикалык жана сынчыл ойлоо көндүмдөрү.** Суроолорду бере билүү, өз көз карашын далил менен коргоо, фактыларга таянуу жана сергек ойлонуу жөндөмү жумуш көйгөйлөрүнүн эң натыйжалуу чечимдерин табууга мүмкүндүк берет.
3. **Угуу жөндөмү.** Кунт коюп тыңшоо эле эмес, маектешти уга билүү, анын көз карашын кабыл алуу, өзүнүн туура эмес экенин моюнга алуу да маанилүү. Мындай көндүмсүз майнаптуу командалык ишти элестетүү мүмкүн эмес.
4. **Командада иштөө көндүмдөрү.** Кесипкөйлөр командасы лидерден жана бир нече аткаруучудан турат. Бирок иш жүзүндө ар бир адам өзүнүн күчтүү жактарын көрсөтүүгө умтулуп, алдыңкы оюнчу экенин далилдегиси келген учурлар аз эмес. Ошондуктан өз иш-милдеттериңизди түшүнүп, аларды так аткаруу зарыл.

5. **Максаттарды коюу жана аларга жетүү.** Так аныкталган максат болбосо, оң натыйжага жетүү мүмкүн эмес. Анткени ийгиликтин жарымы алдыга туура коюлган максаттан, ал эми экинчи жарымы түздөн-түз жигердүү жашоо турумунан, талыкпаган эмгектен жана позитивдүү ой жүгүртүүдөн көз каранды.
6. **Чыр-чатактуу кырдаалдарды чечүү жөндөмү.** Бул көндүм тирешүүгө алып келген талаш-тартыштарды болтурбоого, курч кырдаалды жайгарууга жана кесиптештердин сынына көп тырчыбай жооп берүүгө жардам берет.
7. **Жаңы идеялар менен шыктандыруу жөндөмдү.** Көп учурда кесиптештерди шыктандырып, так көрсөтмөлөрдү берип, ишти жетекчи уюштура алат.
8. **Жоопкерчиликтен коркпоо.** Жоопкерчиликти алуу, кесиптештерине караганда жумушка баш оту менен берилүү, өз милдеттерин майнаптуу аткарууга бүт ынтаасын коюу – бул сапаттар кызматтык жактан тез өсүүгө өбөлгө түзөт.
9. **Өзүн уюштуруу.** Ойдогудай пландаштыруу көндүмдөрү ката кетирүүдөн алдын алып, стресстик кырдаалдардан качууга жана жеке өндүрүмдү жогорулатууга жардам берет.

№8 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Жумшак көндүмдөр, метакөндүмдөр, мета-компетентүүлүктөр			
Баскычтар	Чакыруу баскычында окутуучу «БББ – билем, билгим келет, билдим» – усулун/ыкмасын колдоно алат. Түшүнүү баскычында – интерактивдүү окуу жана видео тасмаларды көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында – активдүү талкуулоо жана ой жүгүртүп эссе жазуу.			
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу студенттерге жеке иштерди сунуш кылат. Ал үчүн дептерлерине (кагаздарына, телефондогу жазчу жерге ж.б.) төмөнкү үч бөлүктөн турган таблицаны тартышат: <table><tr><td>Билем</td><td>Билгим келет</td><td>Билдим</td></tr></table> 2-кадам. Бардык студенттер таблицаны чийип бүткөндөн кийин, окутуучу төмөнкү суроолорду берет жана таблицанын биринчи тилкесин («Билем») толтурууну суранат. • Жумшак көндүмдөр деген эмне? • Метакөндүмдөр деген эмне? • Метакомпетенттүүлүктөр деген эмне? 3-кадам. Студенттер биринчи тилкени өз алдынча толтургандан кийин, окутуучу жазылган ойлорду жупта талкуулоо тапшырмасын берет. 4-кадам. Андан соң окутуучу алдын ала даярдалган таблицага жуптун идеяларын жазып, топтук талкууну алып барат. 5-кадам. Топтогу талкуудан кийин окутуучу таблицанын экинчи тилкесин көрсөтөт («Билгим келет») жана аны толтуруу үчүн төмөнкү суроону берет: «Жумшак көндүмдөр, метакөндүмдөр, мета-компетентүүлүктөр» темасы боюнча эмнени билгиңер келет? 6-кадам. Студенттер биринчи тилкени өз алдынча толтургандан кийин, окутуучу жазылган ойлорду жупта талкуулоо тапшырмасын берет. 7-кадам. Андан соң окутуучу алдын ала даярдалган таблицага жуптун идеяларын жазып, топтук талкууну алып барат.	Билем	Билгим келет	Билдим
Билем	Билгим келет	Билдим		

Аткаруу кадамдары	Түшүнүү баскычы: 8-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, презентацияны көрүү үчүн ыңгайлуу отурууну сунуш кылат. Ал сунуш кылынган (81-87-беттер) жана кошумча материалдарды колдонуу аркылуу «Жумшак көндүмдөр, метакөндүмдөр жана метакомпетентүүлүктөр» деген темада презентацияны алдын ала даярдап, студенттерди көрүүгө чакырат. Суроо-жооп түрүндө талкуу жүргүзөт. 9-кадам. Окутуучу студенттер менен презентацияны талкуулайт. 10-кадам. Презентацияны талкуулоо аяктагандан кийин окутуучу студенттерге таблицанын үчүнчү тилкесин («Билдим») толтурууга убакыт берет.
	11-кадам. Окутуучу студенттерге жооп ала элек суроолорун тилкенин ылдый жагына жазууну тапшырат.
	12-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, видео тасманы көрүү үчүн жайланып отурууну сунуштайт. • https://youtu.be/molx77JBaqE – Эмоционалдык интеллект • https://youtu.be/jbRZFUal4fc – Сынчыл ой жүгүртүү • https://youtu.be/y5gy5JYs-OE-» Сынчыл ой жүгүртүү XXI кылымда көндүм катары • https://youtu.be/TaV8pxMtyig– Аңдап-баамдоо: ал эмне үчүн керек? Студенттер видео тасманы тандайт, көрүп жатып суроолоруна жооп издеп, үчүнчү тилкени толтурушат. 13-кадам. Студенттердин презентациясын топтогу талкуу, суроолорго жооп берүү. 14-кадам. Окутуучу кыскача тыянак чыгарып, калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдонсо болот. 15-кадам. Окутуучу 9 чакан топ түзөт. Ар бир топко 9 жумшак көндүм (86-87-бет) жазылган карточкалар берилет. Студенттердин милдети – карточкаларга жазылган көндүмдөрдүн калыптанышын сахналаштыруу аркылуу көрсөтүү. 16-кадам. Студенттердин презентациясын топтогу талкуу, суроолорго жооп берүү. Студенттер жана окутуучулар «Мен билем-билгим келет-билдим» таблицасын толтурушат, бардык суроолорду талдап, жоопторду айтышат. 17-кадам. Окутуучу кыскача тыянак чыгарып, калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдонсо болот.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 18-кадам. Окутуучу студенттерге рефлексивдүү эссе жазууну сунуштайт, анын соңу төмөнкү сүйлөм менен аяктайт: «Мен «Жумшак көндүмдөр, метакөндүмдөр, метакомпетенттүүлүктөр» темасынан... үйрөндүм.» Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу каалаган окуучуну укса болот, эгерде убакыт жок болсо, алардын эсселерин кароо жана кайтарым байланыш түзүү үчүн СӨИ тутумуна жөнөтүүнү сунуш кылат.

Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу үч түрү²³ тең колдонот. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кандай ыкмаларды, «1,2,3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» ыкмаларын же суроолордун тизмесин колдонсо болот. Кайтарым байланыш үчүн суроолор: 1. Эмне маанилүү болду? 2. Эмне жаңы болду? 3. Кандай суроолор бар?
--	--

► 4-БӨЛҮМ БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР

Туруксуздук, белгисиздик жашообуздун негизги бөлүгү болуп калды. Пландарды оңдоо же аларды толугу менен кайра мерчемдөө – бул көнүмүш иш, а тынымсыз жаңы билимдерди алуу – кошумча вариант эмес, зарылдык. Бирок бизге жаңы көндүмдөрдү үйрөнүүгө жана тез өзгөрүп жаткан чөйрөгө ыңгайлашууга эмне мүмкүндүк берет?

Компаниялардын атаандаштыкка жөндөмдүүлүгү кызматкерлердин иш билгилигинен көз каранды болбой калды: кесиптик көндүмдөр жана билимдер (катуу көндүмдөр) эми жетишсиз. Компаниянын келечеги кызматкерлердин ыңгайлашуу жана үйрөнө билүү жөндөмүнөн түздөн-түз көз каранды: бизнеске жаңы өнүмдөрдү түзүүгө жана атаандаштарынан озуп кетүүгө жардам берүү үчүн өзүнүн өнүгүү багытын аныктоо жана жаңы нерселерди өз алдынча үйрөнүү маанилүү.

Мета-компетенттүүлүктөрдү өздөштүрүү үчүн белгилүү бир билимдерге жана билгичтиктерге ээ болуу жетишсиз, андан да маанилүүсү адамдын өз мүдөөлөрү менен жүрүм-турумуна жана ойлоруна жооп кылуусу болгон күтүүсүз ойлору, эмоциялары менен психологиялык иш алып баруусу.

²³ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз.

5-БӨЛҮМ. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ БИЛИМ БЕРҮҮ ТУТУМУ ЖАНА ТҮЗҮМҮ

«Эгер балдарда кызыгуу болсо, анда билим да болот».

Артур Чарльз Кларк,

*Англис жазуучусу, окумуштуусу,
футуролог жана ойлоп табуучу*

*«Окутуу – адамдарга кантип өз алдынча үйрөнсө болорун көрсөтүү.
Билим берүүнүн дагы бир концепциясы – бул тарбия».*

Ноам Хомский

*Лингвист, саясий публицист,
философ жана теоретик*

*«Билим берүү чыныгы, толук, ачык-айкын
жана туруктуу болушу керек»*

Ян Амос Коменский

*Чех педагог-гуманист, жазуучу,
педагогика илиминин негиздөөчүсү*

► 9-ТЕМА. ЖОГОРКУ БИЛИМ БЕРҮҮДӨГҮ ГЛОБАЛДЫК ТЕНДЕНЦИЯЛАР

Курс, семестр	2-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика/Педагогикалык системаларды башкаруунун негиздери
Тили	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдети	1. «Жогорку билим берүүдөгү глобалдык тенденциялар» деген теманын мазмунун ачып берүү 2. Заманбап университеттеги өзгөрүүлөргө жана тенденцияларга студенттердин көз карашын аныктоо. 3. Студенттердин жумшак жана метакөндүмдөрүн (өз ара аракеттенүү, сынчыл ой жүгүртүү, баарлашуу) калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: 1.«Жогорку билим берүүнүн глобалдык тенденциялары» темасынын мазмуну менен кеңири таанышышат. 2. Заманбап университеттеги өзгөрүүлөргө жана тенденцияларга көз караштарын аныкташат. 3. Жумшак жана метакөндүмдөрүн (өз ара аракеттенүү, сынчыл ой жүгүртүү, коммуникация) калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү тактайча, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатма материалдар (электрондук жана катуу түрлөрү), жалтырак журналдар, түстүү карандаштар.
Технологиялык камсыздоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү такта. Төмөнкү шилтемелер боюнча видео материалдар: • https://youtu.be/cIClkaXhno – Мектептерде окутулбаган, келечектеги глобалдык дүйнө үчүн көндүмдөр.
Студенттердин өз алдынча иштөөсү үчүн тексттер (СӨИ)	Жогорку билим берүүнүн сапаты – Болония процессинин артыкчылыгы («Жогорку билим берүүнү өнүктүрүүнүн негизги тенденциялары: глобалдык жана Болония өлчөмдөрү» китебинен үзүндү).
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Жогорку билим берүүнүн глобалдык тенденциялары

1-топ:

Болония процесси – бул жогорку билим берүүнү интернационалдаштыруу процесси (Европалык жогорку билим берүү мейкиндигин түзүү). Бул биринчи кезекте, глобализацияга Европанын жообу. Болониянын эң маанилүү мурасы континенттеги билим берүү парадигмалардын өзгөрүшү болот деп күтүлүүдө. Бирок Болония процессинин өзү глобалдуу мүнөзгө ээ болууда. Эва Эгрон-Полак белгилегендей, «...процесс бүткүл дүйнө боюнча болуп көрбөгөндөй көңүлдү өзүнө бурду жана бурдурууда. Ал өзүнүн максаттарынын бирине – европалык жогорку билимди башкалар үчүн жагымдуу кылуу аркылуу – жарым-жартылай жетишти деп айтууга болот. Болония процесси жана анын натыйжалары Европанын чегинен сырткары да (атүгүл Европанын өзүнө караганда көбүрөөк даражада) таанымал болуп жатат.

Ошондуктан дүйнөлүк жогорку билим берүү тенденциялары негизги баяндаманын авторлору Филипп Дж. Альтбах, Лиз Райсбер жана Лора Рамблеге (1.2) кандай көрүнөрүнө кыскача мүнөздөмө берүү керек.

Эң мурда алар өзүнүн масштабы, ар түрдүүлүгү жана динамизми боюнча мурда болуп көрбөгөндөй процесс катары акыркы жарым кылымда жогорку окуу жайларында болуп өткөн академиялык революция жөнүндө айтышат. Текши жайылтуу феномени жөнүндө кеп кылып, алар дүйнөлүк жогорку окуу жайлардын бул көрүнүшкө кандай жооп кыларын тыкыр талдашат. Текши жайылтуунун өзү калктын өсүп жаткан катмары үчүн чоң социалдык мобилдүүлүк, жогорку билим берүүнү каржылоонун жаңы үлгүлөрү, көпчүлүк өлкөлөрдө барган сайын диверсификацияланган жогорку билим берүү тутумдары жана академиялык стандарттардын төмөндөшү менен мүнөздөлөт. Авторлор кадыр-барктуу ЖОЖдордогу жетишсиз орундар үчүн атаандаштык күчөгөнүн жана мыкты университеттерге кабыл алуу жол-жоболору менен критерийлеринин татаалдашканын белгилешет.

Бир жагынан, атаандаштык академиялык чөйрөнү чыңдашы мүмкүн, экинчи жагынан, ал салттуу академиялык баалуулуктарга, университеттердин жана бүтүндөй коомдун вазийпасына зыян келтирүү коркунучу бар. Баяндамада 21-кылымдын реалдуулуктары глобалдык контексттин маанисин жогорулатып, «дүйнөлүк деңгээлдеги» университеттер менен жалпы жогорку окуу жайлардын ортосунда кошумча тирешүү алып келген эл аралык рейтингдердин пайда болгону айтылат.

2-топ:

Авторлор жогорку билим берүүнүн башка глобалдык тенденцияларынын ичинен төмөндөгүлөрдү аташат:

– студенттердин эл аралык мобилдүүлүгү, ал эки агымды камтыйт:

1) Азиядан Түндүк Американын, Батыш Европанын жана Австралиянын негизги академиялык тутумдарына кирген студенттер;

2) студенттердин мобилдүүлүгүн колдоо боюнча түрдүү программалардын алкагында Европа Бирлигинин ичиндеги мобилдүүлүк;

– окутуунун, окуп-үйрөнүүнүн жана билим берүү программаларынын мүнөзүнүн өзгөрүшү: көпчүлүк ЖОЖдордун милдети азыраак базалык сабактарды окутуу жана студенттердин кеңири чөйрөсүнө көбүрөөк кесиптик программаларды сунуштоо болуп саналат: (ушул тенденцияга байланыштуу ЮНЕСКОнун эксперттеринин пикири боюнча «жогорку билим берүүнүн окуу пландары жана максаттарына

тиешелүү маселелер өзгөчө өнүгүп келе жаткан региондордо орчундуу болуп саналат. Мында өнүгүп келе жаткан рыноктук экономика илимий жана техникалык кесиптерге даярдалган адистерди гана эмес, ошондой эле терең билими, чыгармачыл даремети бар, тез ыңгайлашып, социалдык өнүгүүгө ар тараптуу адептик баа бере алган күчтүү лидерлерди талап кылат»);

- сапатты камсыздоонун («салттуу да, жаңы да билим берүүчүлөрүнүн кескин өсүшү сапат стандарттары жаатында жаңы маселелерди жаратат»), отчеттуулуктун («көп учурларда көптөгөн мамлекеттик жана жарым мамлекеттик мекемелердин жөнгө салуучу иш-милдети аттестациялоо иш-милдетине айланууда; жогорку билим берүүнүн «натыйжаларына» көбүрөөк басым жасалууда; баа берүүчү эксперттер, студенттер билим алуунун натыйжасында белгилүү бир максаттарга жетишкендигин далилдеген жаңы маалыматтарды жана көрсөткүчтөрдү издеп жатышат») жана квалификациялык түзүмдөрдүн («билим берүүнүн салыштырмалуулугу эл аралык талкуулардын негизги маселеси болуп калды») маанисинин жогорулашы;
- жогорку билим берүүнү каржылоону өзгөртүү жана «коомдун жыргалчылыгы – жеке адамдын жыргалчылыгы» деген талаштын күчөшү («жогорку билим берүү салттуу түрдө акысыз же көбүрөөк даражада субсидияланган тутумдарда студенттердин санын көбөйтүү негизги көйгөй болуп калды; каржылык көз караштан алганда, бул үлгү мындай жашоого жөндөмсүз, мунун айынан тутумдар жогорку окуу жай менен бүтүндөй коомдун ортосундагы «социалдык келишимди» түп тамырынан кайра түзүүгө мажбур»);
- жеке сектордун дүркүрөп өсүп жатышы («жеке сектор мамлекеттик мекемелердин талаптарына жооп бербеген студенттерге жогорку билим берүүнү сунуштоо менен суроо-талапты басаңдатат... Бүгүнкү күндө менчик окуу жайлар – көптөгөн коммерциялык же квазикommerциялык – дүйнөдөгү эң тез өнүгүп жаткан секторду билдирет. Мамлекеттик университеттер менчиктештирилип, ушуга окшой тенденция жүрүүдө; мамлекеттик университеттер окуу акысынан тышкары илимий фонддордон, университетке тиешелүү товарларды сатуудан, кеп-кеңештик жана изилдөө кызматтарын көрсөтүүдөн жана университеттер менен жана өнөр жайдын байланыштарынан да киреше алууга аракет кылышууда. Айрым учурларда каржылоонун мындай булактары университеттердин салтына каршы келген окуу жайларды коммерциялаштырууга алып келет»);
- окутуучулук кесиптин өзгөрүшү («окутуучулук кесип катуу чыңалууга туш болууда; текши жайылтуу чакырыктарына жооп берүү зарылчылыгы көптөгөн өлкөлөрдө профессордук-окутуучулар курамынын кесипкөйлүк деңгээлинин төмөндөшүнө алып келди; академиялык эмгек базары барган сайын глобалдуу мүнөзгө ээ болууда; мамлекеттик университеттин окутуучулары көбүнчө толук эмес жумуш убактысында улам өсүп жаткан жеке жогорку билим берүү секторун адистер менен камсыз кылууга көмөкчү болушууда; 15 өлкөдөгү профессордук-окутуучулук курамдын эмгек акысын жакындагы изилдөө көрсөткөндөй, толук күн иштегендер өз маянасына жашаса болот, бирок алардын айлык акысы ал өлкөдөгү орточо көрсөткүчтөн ашпайт. Отчеттуулук жана баалоо жагынан профессордук даража өз алдынчалыгын жоготту, жогорку окуу жайдагы кадыр-барк салмагы илимпоздордон менеджерлерге жана чиновниктерге ооду жана бул университеттерге олуттуу таасирин тийгизди»);
- илимий чөйрөнү калыптандыруу («изилдөө университеттери академиялык тутумдун башында турат жана билимдин глобалдык желесине түздөн-түз катышат; алар түзүү жана колдоо үчүн чоң чыгымдарды талап кылат; үч спираль деп аталган «университет-өкмөт-өнөр жай» байланыштары университет ичинде олуттуу уюштуруучулук өзгөрүүлөргө алып келди – университеттер үчүн жаңы киреше агымдарын түзүүгө жардам берүү үчүн атайын кызматтар пайда болду жана гүлдөдү;

бул өзгөртүүлөр университеттердин андан ары жиктелишине алып келди – изилдөөчү, жалаң окутуу менен алектенген же окутуучу жана изилдөөчү болуп бөлүндү; жогорку окуу жайларындагы жана өзгөчө илимий-изилдөө университеттериндеги күчөп жаткан көйгөй интеллектуалдык менчик маселеси болуп саналат»);

- маалыматтык-коммуникативдик технологиялардын жайылуусу («маалыматтык технологиялар салттуу университеттин жок болушуна алып келет» деген пикирлер бар. МКТны колдонуу жана аларды сапатты жогорулатуунун рычагы катары пайдалануунун ортосунда терең ажырым бар дешет. Мындай тенденциянын көбүрөөк кесепети, ал «колунда барлар» менен «колунда жоктордун» ортосундагы ажырымды күчөтөт. МКТны колдонуу аппараттык, программалык камсыздоо, техникалык колдоо, окутуу жана үзгүлтүксүз жаңылоо жагынан олуттуу кыйынчылыктарды жаратып, көп чыгымдарга алып келет. Дүйнө жүзү боюнча аралыктан билим алып жаткан студенттердин санын так эсептөө кыйын, бирок миллиондогон студенттерибиз бар деп мактанган 24 ири университет бар. Бул көрүнүштүн канчалык масштабдуу экенинин далили»);
- негизги демографиялык өзгөрүүлөрдүн келечектеги тенденциялары («студенттердин саны өсөт жана жогорку билим берүү тутумдары кеңейет; чет өлкөлүк студенттердин, улгайган студенттердин саны арбып, алардын контингенти ар түрдүү болот, толук күн окубагандардын, жогорку окуу жайдын социалдык базасы кеңейе берет. Жогорку билимге кол жеткиликтүү жана калктын аялуу катмарынын өзүн аңдап билүүсүнө карата мамиле жана саясат өзгөрөт жана улуттук талкууларда негизги орунду ээлейт; окутуучулук кесип кыйла эл аралык мааниге ээ болуп, мобилдүүлүгү артат. Окутуучулук кесиптин ролу жана анын алкагындагы иш-чаралар кыйла кеңири жайылып, адистештирилип, эмгек келишимдеринин түрү болуп калат...»);
- экономикалык кризистин айынан келип чыгуучу келечектеги тенденциялар («илим-изилдөө университеттердин бюджетти олуттуу кыскартууга дуушар болушу мүмкүн». Мамлекеттик же жеке секторлордо студенттердин насыя алуу мүмкүнчүлүктөрү кескин чектелиши ыктымал; «тутум окутуу үчүн акы алууга же төлөмдү көбөйтүү зарылдыгына туш болот; көптөгөн университеттерде чыгымдарды кыскартуу практикасы сапаттын начарлашына алып келет»).

3-топ:

Баяндаманын авторлорунун өзгөчө мааниге ээ болгон эки оюн бөлүп көрсөтүү керек:

Биринчиден, «коомдук байгерлиги катары жогорку билим берүүнүн ролу өзүнүн принципалдуу маанисин сактап калат жана аны ар тараптан колдоо керек. Биз бул отчетто муну баса белгилейбиз, анткени жогорку билим берүүнүн бул өңүтү киреше жана кадыр-баркка умтулууда оңой эле көз жаздымда калат».

Экинчиден, «глобалдашкан дүйнөдө жогорку билим берүүнүн кеңейтилген ролун түшүнүү горизонтто, сөзсүз пайда боло турган көйгөйлөрдү иштиктүү чечүүгө карай биринчи кадам болуп саналат». Дүйнөлүк жана европалык тенденциялардын күч талаасында жогорку билим берүүнүн глобалдык, региондук жана улуттук тутумдары гана өзгөрбөйт. Университеттин өзү да, анын вазийпасы, ролдору жана иш-милдеттери да өзгөрөт.

ЮНЕСКОнун Билим берүүдөгү салыштырмалуу изилдөө борборунун профессору В. Ж. Морган XXI кылымдын башындагы экономикалык, саясий жана социалдык өзгөчөлүктөрдү эске алуу аркылуу университеттердин (ошондой эле жогорку билим берүү тутумдарынын) максаттарын кайра карап чыгуу зарылдыгы жөнүндө айтат (1.3).



Дүйнөдө заманбап университеттин башатында анын эки үлгүсү турган: В. фон Гумбольдт (1809), Ж. Генри Ньюман (1873).

Гумбольдттун университет үлгүсү окутуу жана илимий изилдөөлөрдүн бирдиктүүлүгү менен мүнөздөлгөн.

Ж. Г. Ньюман университетти «... окутуучулар баардык жактан келгендер кирүүчү ар кандай билимдердин мектеби... Университет түпкүлүгүндө өлкөнүн бүткүл аймагында жеке пикирлешүү аркылуу баарлашуучу жана пикир алышуучу жай болуп саналат», – деп эсептеген.

Иш жүзүндө эки үлгүнүн ортосунда чоң айырмачылыктар бар болчу, бирок эки үлгүдө тең басым университеттин төмөндөгүдөй негизги ролуна жасалган:

1. элитанын интеллектуалдык жана адеп-ахлактык өнүгүүсү;
2. окутууну, илимий изилдөөлөрдү жана билимдерди бирдейлештирүү;
3. илимий билимдерди жана алган билимдерди эл аралык алмашуу.

Бүгүнкү күндө университеттин (жалпысынан жогорку билим берүүнүн) заманбап ролун өз ара байланышкан үч өңүттү эске алуу менен кароо жөндүү: билим коому жана билим берүү; ишкердик менен жогорку билим берүүнүн; коомдук өнүгүү менен жогорку мектептин ортосундагы байланыш.

Профессор «билим коомун» (термин 1969-жылы Питер Друкер тарабынан киргизилген) көп түрдүүлүгү жана жөндөмдөрү менен тарбияланган коом катары чечмелейт (акыркы абал Амартья Сендин өнүгүү теориясында өзүнүн концептуалдык кыймылын жөндөмдүүлүк аркылуу эркиндик катары алган (2001). Ал эми жогорку билим бул үчүн түйүндүү негиз болуп кызмат кылат. В. Ж. Морган билимдин жана интеллектуалдык менчиктин базары бар экенин айтып, бирок «билимдерди ашыкча товарга айландыруунун коркунучу эмнеде?» – деп суроо коёт. Заманбап университеттин маңызын жана керектигин талдоо үчүн «окуп-үйрөнүүчү коом» (Р. Хатчинс, 1968-ж.) жана «өмүр бою билим алуу» (Т. Хьюсен, 1974 жана 1986-ж.) түшүнүктөрүнө кайрылуу керек.

4-топ:

Учурда жогорку окуу жайлардын өмүр бою билим берүү концепциясын турмушка ашыруунун ажырагыс бөлүгү болуп калуу үчүн көптөгөн мүмкүнчүлүктөрү бар. Бул жаатта бирдиктүү уюштуруу үлгүсү жок деп айтууга болот, бирок дал ушул жагдай сапат, орчундуулук жана мүмкүнчүлүктөрдүн көп түрдүүлүгү (көбөйүшү) боюнча маселелерди козгойт. Бир жол – ишкерлик менен кызматташууну күчөтүү. «Бул, – деп белгилейт профессор, – жогорку билим берүүнүн адамдык капиталы функциясынын бир бөлүгү. Экономикалык өсүш үчүн билимдин жана билим берүүнүн маанисинин улам артышы; инновациялык жана өнөктөштүк желелердин жаңы формалары; айрыкча бюджеттик чектөөлөрдү эске алганда, ресурстар үчүн атаандаштыктын күчөшү». Дагы бир жолу – социалдык өнүгүүнүн керектөөлөрүн эске алуу (жогорку билим берүүнүн социалдык капиталга байланыштуу иш-милдетинин бөлүгү).

Ушул жана башка жагдайлардын баары заманбап университеттин фундаменталдык маданий вазийпасы тууралуу маселелерди козгойт, анткени жогорку окуу жайдын максаты адамдын жана коомдун өнүгүшү тууралуу талкуу жана диалог үчүн интеллектуалдык форум болушу керек. Кыскасы, университет (жогорку билим берүү) менен коомдун келечектеги мамилесинин адептик жагы кандай (глобалдык жогорку билим берүүнү жалпы элестетүү мүмкүнбү)? деген суроо биринчи планга коюлууда. Демек, университет элита үчүн гана эмес жана адамдын өнүгүшүн колдоо үчүн билимдерди өнүктүрүү жана алмашуу үчүн эл аралык форум болуп саналат.



ЖОГОРКУ БИЛИМ БЕРҮҮНҮН САПАТЫ - БОЛОНИЯ ПРОЦЕССИНИН АРТЫКЧЫЛЫГЫ

Болония процессинин тартуу күчү жогорку билим берүүнүн сапатында. Ошондуктан чыныгы Болония реформалары жарыяланган максаттарынан канчалык четтеп жатат? деген суроо көп туулуп жатат. Жогорку академиялык стандарттарга жетүү жана институционалдык чыгармачылыкты өнүктүрүүгө багытталган Европа университеттеринде иш жүзүндө кандай өзгөрүү процесстери жүрүп жатат? «Жогорку окуу жайлары жана аккредитациялоочу агенттиктер өз ишмердигинин жүрүшүнө чыгармачылыкка жана инновациялык ишмердикке кандайча дем бере алат?» – деп сурашат Qaheca (2.3) долбоорунун эксперттери.

Qaheca долбоору («Жогорку билим берүүнүн сапатын камсыздоо жана өзгөртүү процесстери») 2007-жылы Европалык университеттер ассоциациясы тарабынан демилгеленген жана окутуунун жана окутуп-үйрөтүүнүн (ички да, тышкы да) сапатын жакшыртуу үчүн чыгармачыл жана инновациялык жогорку окуу жайларда кандай процесстер ишке ашырылып жатканын изилдөөгө багытталган.

Төрт жылга эсептелген долбоорду ишке ашыруунун биринчи баскычынын жүрүшүндө сапатты камсыздоонун ички тутумдарын калыптандырууда көп учурда ашкере бюрократташуу (ички бюрократиялык процесстер пайда болуу) коптуулугу бар экени аныкталган. Европалык университеттер ассоциациясы бюрократташуу коркунучуна туруштук берүүчү күч катары Европанын жогорку окуу жайларында чыгармачылыкты кантип активдештирүү мүмкүн деген суроону тактоо үчүн «чыгармачылык» долбоорун ишке ашырды. «Сапаттуу процесстер, эгерде алар келечектеги өлчөмдөрдү айкалыштыруу жолу катары өзгөрүү мүмкүнчүлүгүн арттырууга жана көңүл бурууга багытталган болсо, чыгармачылыкты жана инновацияны жогорулатуу мүмкүнчүлүгүнө ээ» деп табылган. Бирок эгерде алар тобокелчиликке эмес, көнүмүшкө басым жасаса, келечекке эмес, өткөнгө багытталса жана бюрократияга алып келсе, анда кыйратуучу күчкө да ээ болушу мүмкүн».

Болония процессин (2002–2009) изилдөөгө багытталган мониторинг долбоорунун адистерин даярдоо сапатын илимий борбордо ишке ашыруу Европа университеттеринин ассоциациясынын бүткүл тармакта он негизги Болония аракет линиясы боюнча өтө ургаалдуу илимий ишмердигин аныктоого мүмкүндүк берди. Жакында эле «сапат маданияты» деп аталган EUA долбоору аяктады. Жакшы иштеген ички сапатты камсыздоо тутумунун ийгилигинин негизги факторлору аныкталды: стратегиялык пландаштыруу, сапатты камсыздоо үчүн тиешелүү уюштуруу түзүмдөрү, университеттин жетекчилигинин милдеттенмеси, кызматкерлердин жана студенттердин катышуусу, тышкы кызыктар тараптарды тартуу, жакшы уюштурулган маалыматтарды чогултуу жана талдоо (EUA, 2006). Факторлордун бул тизмеси сапатты камсыздоо боюнча иш-аракеттер конкреттүү адам/адамдар тарабынан жүзөгө ашырылуучу өзүнчө иш катары каралбастан, сапатка кам көрүү жогорку окуу жайдын бардык ишмердигине жайылтылып, ар бир адамдын милдети болууга тийиш экендигин көрсөтүп турат.

QANESA долбоору ЖОЖдор чыгармачылыкты арттыруу үчүн сапатты камсыздоо боюнча иш-аракеттерин кандай шартта өзгөртө аларын аныктоого аракет кылды. Баяндаманын авторлору белгилегендей, бул оңой маселе эмес экен. Ал үчүн түпкү тутумду терең билүү, ачык-айкын ойлоо, сергек көз караш керек. Эксперттер заманбап изилдөөчү Кроциердин: «Тутумга тиешелүүлөр жогорку билим берүү тутумун жарым-жартылай билишет, ошол эле учурда бул тутумдун татаалдыгы аларга аны толугу менен көрүүгө жана чындап түшүнүүгө тоскоол болууда...» – деген пикирине шилтеме жасашат.

Кроциер, Курваль жана Хенар өнүктүргөн байкоолор боюнча: «... агенттиктер өздөрүнүн ишмердүүлүгүнө шек келтиргиси келбейт...» (билим берүү жана илим жаатындагы кызматтын ишмердигин байкоо жана учурда ага тийиштүү «кескин дооматтар» стилиндеги «эмоционалдык-интонациялык кепти» угуп жатып чет элдик изилдөөчүлөрдүн мындай пикирлеринин негиздүүлүгү жөнүндө аргасыз ойлойсуң – В.Б.). Агенттиктер «өздөрүнүн болмушунун негизин түзгөн алкактарды кайра карап чыгууга жана алардын ишмердигине таасир эткен саясий чечимдерге байланыштуу суроолорду бербейт. Алар өздөрүн жол-жоболор топтомунун талашсыз операторлору катары көрүшөт жана саясатты иштеп чыгуучулардын же академиялык дүйнөнүн өкүлдөрүнүн аймагына кирүүнү каалашпайт».

Улуттук чектөөлөрдүн маанилүүлүгү жөнүндө айтып, жыйынтыктоочу баяндаманын авторлору аларды баалабай коюуга болбойт деп сунушташат. Сапатты камсыздоо тутумдары тигил же бул өлкөнүн жалпы билим берүү тутумунун контекстинде камтылган жана экөө тең белгилүү бир окуянын өнүмү (натыйжасы) болуп саналат. «Улуттук саясат, адатта, бул тутумдарды аныктайт, ал эми саясатчыларга көптөгөн факторлор таасир этет» (Кроциер, Курваль жана Хенар, 2005). Баяндамада минтип айтылат: «Тутумдун бир компонентин теңдештирүү, ал эми калгандарын (каржылык механизмдер, мыйзам чыгаруу түзүмдөрү ж.б.) көз жаздымда калтыруу жемиштүү болбойт жана туруктуу натыйжаларга алып келбейт. Бул аталган долбоордун сапатты камсыздоо процесстерин кантип ишке ашыруу керектиги боюнча конкреттүү, толук нускамалардан баш тартып, ар бир жогорку окуу жайдын жана аккредитациялоочу агенттиктин шарттарына ылайыкташтырылган принциптерди гана атоо себептеринин бири. Адатта агенттиктер сапат кепилдигинин бир нече түрүн колдонушат...».

Авторлор ЕУАнун «сапат маданияты» долбоорунун биринчи раундунун жыйынтыктарына бир нече жолу кайрылышат. Бул учурда алар сапатты камсыздоонун ички жана тышкы процесстери жөн эле текшерүүгө эмес, «келечекке» («озунуп чагылдыруу» методологиясына) багытталганда гана оң натыйжа бере алары талашсыз чындык деп ырасташат. Мындайда чыгармачылык да, сапаттуу маданият да бирдей шартта өнүгөт деп айтуу туура болот. «Ошентип, – деп жыйынтыктайт изилдөөчүлөр, – сапатты камсыздоо процесстери босого же минималдуу сапат стандарттарына жооп берүү менен гана чектелбестен, чыгармачылыкты жана инновацияны өркүндөтүүгө багытталышы керек деп күтүү жөндүү болмок. Бирок сапатты камсыздоо процесстери жана өзгөчө сапатты камсыздоонун тышкы процесстери, адатта отчеттуулук талаптары менен байланыштуу болгондуктан, тузакка түшүп («өзүңдү коркунучка салба!») жана тобокелдикти чектеген же өзүн сыңдоону каалабаган «жылма жазылган» отчеттордун айынан келип чыккан түзүмдөр түзүлө башташы да ыктымал. Ошондуктан институттар менен мекемелер ар кандай факторлорду тең салмактап турушу керек...».

Бир жагынан, бул жаңы түзүмдөрдү өнүктүрүүгө жана эски түзүмдөрдү өркүндөтүүгө салым кошууга тиешелүү; ачык жана салыштырууга боло турган тутумдун сунуштары эмне ни өлчөө зарылдыгын жана жалпы максат кандай экендигин так аныктоого жетишүү. Экинчи жактан, колдо болгон мыкты тажрыйбага дыкат көңүл буруу; инновацияларды жана өнүгүүнү илгерилетүү үчүн ийкемдүүлүккө жана ар түрдүүлүккө мүмкүндүк берүү; бүтүндөй «маданиятты» жайылтуунун ордуна, жетиштүү болгон жерде минималдуу талаптарды канааттандыруу талап кылынат. QANESA долбоорунун сунуштарынын ичинен төмөндөгүлөрдү бөлүп көрсөтүүгө болот:

Биринчиден, сапат кепилдиги контекстке ылайыктуу болууга багытталган (б.а. жеке-лештирилген), бул университеттер да, аккредитациялоочу агенттиктер да дисциплиналардын (даярдоонун тиешелүү багыттары боюнча билим берүүчү программалардын) мүнөзүн, жогорку окуу жайдын тарыхын, аймактык жана улуттук өзгөчөлүктөрүн эске алууга тийиш дегенди билдирет.

Экинчиден, сапаттын тышкы жана ички кепилдигин түзгөн бардык иш-чаралардын борборунда университеттин өзгөрүү жөндөмдүүлүгүн жакшыртуу (өнүктүрүү) жолу болушу керек жана бул окуу жайлардан да, аккредитациялоочу агенттиктерден да сапатты камсыздоо процесстеринде өнүктүрүүнү эске алган ыкманы колдонууну талап кылат.

Үчүнчүдөн, сапатты камсыздоо инклюзивдүү болот, б.а. анын процесстерине бардык кызматкерлер тартылып, аккредитациялоочу агенттиктер университеттерди ушундай ыкманы колдонууга үндөйт.

Төртүнчүдөн, агенттиктер сапатты камсыздоо процессине негизги катышуучуларды тартуу жана мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү үчүн жогорку окуу жайлары менен иштешүүсү керек.

Бешинчиден, чыгармачылыкты арттыруучу сапатты жакшы камсыздоонун зарыл шарты жогорку окуу жайлары менен агенттиктердин ортосундагы кызматташтык болуп саналат. Баяндамада бул тууралуу мындай деп айтылат: «Бул өнөктөштүк жаңы нерсени жаратуунун зарыл шарт болуп саналган мейкиндикти жана сынчыл ой жүгүртүү үчүн ишеничти пайда кылат. Мисалы, ишеничти санкцияларга басым жасабай, өбөлгө түзүүгө негизделген өзүн баалоо боюнча институционалдык отчеттордун купуялыгын жана сапатты камсыздоонун тышкы процесстерин өнүктүрүү аркылуу жогорулатууга болот».

Алтынчыдан, сапатты камсыздоо тутумдары ЖОЖдорго тобокелдиктер менен ката кетируүгө укук бериши керек, б.а. коомчулуктарда каталарды аныктоо жана тобокелдиктерден коркуу сезимин жоюу жөндөмүн өнүктүрүү зарыл. Тышкы сапат кепилдиги кокустан кетирилген жаңылыштыктарга санкцияларды колдонуунун ордуна ЖОЖдун туура эмес жагдайларды жөндөп кетүү мүмкүнчүлүгүн текшерүүгө багытталат.

Жетинчиден, сапатты камсыздоо боюнча тажрыйба алмашуу ар кандай деңгээлдеги вертикалдуу жана горизонталдуу диалог үчүн аянтчаларды түзүүнү билдирет. Ошол эле учурда жыйынтыктоочу баяндаманын авторлору «башка бирөөнүн жакшы же жаман тажрыйбасын эч качан жөн эле көчүрүп алууга болбойт, тескерисинче, практиканын компоненттерин сиздин шартта колдонсо болоруна сын көз менен карап, талдоо керек», – деп жазат. Бирок бул сөздөрдү аналитикалык баяндаманын жана анын тиркемелеринин бардык материалдарына эпиграф катары кароо керек.

№9 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Жогорку билим берүүнүн глобалдык тенденциялары
Баскычтар	Чакыруу баскычында Окутуучу «Акыл чабуул» үсүлүн/ыкмасын, коллажды колдонсо болот. Түшүнүү баскычында интерактивдүү окуу жана видео тасма көрүү, ал эми ойлоону (рефлексия) баскычында жигердүү талкуулоо жана ой жүгүртүүчү эссе жазуу, СӨИ үчүн аналитикалык жалпылоо даярдоо сунушталат.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу студенттерге төмөнкүдөй тапшырма берет: бөлмөнүн ар кайсы бурчтарында ар кандай түстө суроолор жазылган, өздөрүңөрдүн түстөрүңөрдү таап, кичи топторду түзүшүңөр керек. Бул кичи топтордо суроолордун үстүндө иштеп, презентацияларды даярдайсыңар. Суроолор: - Өзгөрүү деген эмне? - Тренддер деген эмне? - Заманбап университет деген эмне? - Билим берүүнүн сапаты кандай?

Аткаруу кадамдары	2-кадам. Окутуучу студенттердин презентацияларын талкуулап, кыскача тыянак чыгарат. Калыптандыруучу баалоону колдоно алат. 3-кадам. Окутуучу студенттерге керектүү ресурстарды таратып, кийинки тапшырманы берет. Студенттердин милдети – төмөнкү тема боюнча коллаж түзүү: • Заманбап университеттеги өзгөрүүлөр жана тенденциялар. Буга силердин көз карашыңар. 4-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, студенттердин презентацияларын көрүү үчүн ыңгайлуу жайгашууну сунуштайт. 5-кадам. Окутуучу студенттердин коллаждарынын презентацияларын талкуулоону уюштурат жана университеттердеги өзгөрүүлөр тууралуу чогуу тыянак чыгарат.
	Түшүнүү баскычы: 6-кадам. Окутуучу кичи топторду алмаштырса болот же ошол эле топтор менен иштей берсе болот. Андан соң студенттерге текст таратат, алар текстти кантип окуп, тапшырмаларды кантип аткара тургандыгын түшүндүрөт. Студенттерге текстти INSERT ыкмасы менен окуу сунушталат. Студенттер бир эле учурда текстти төмөнкү белгилер менен белгилеп, окушат: V – тааныш маалымат + – жаңы маалымат ? – менде суроо бар ! – мен үчүн маанилүү болду. Студенттер текстти жекече окушат, андан соң кичи топтордо талкуулашат, презентация жасашат. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат. 7-кадам. Окутуучу бул видео тасманы көрүүнү сунуштайт: • https://youtu.be/ciClkaxKhno – Мектептерде окутулбаган келечектеги глобалдык дүйнө үчүн көндүмдөр. 8-кадам. Окутуучу «Видеону көргөндөн кийин коллажыбызга эмнелерди кошууну сунуштайм?» деген темада эссе жазууну сунуштайт. 9-кадам. Окутуучу каалоочу студенттерди эссесин тааныштырууга чакырат.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 10-кадам. Окутуучу студенттерге «Мен «Жогорку билим берүүнүн глобалдык тенденциялары» темасы боюнча төмөндөгүлөрдү... билдим» деген сүйлөм менен аяктаган ой жүгүртүүчү эссе жазууну сунуштайт. Эгерде жетиштүү болсо, окутуучу бир нече каалаган студенттерди уга алат, эгерде убакыт жок болсо, алардын эсселерин кароо жана кайтарым байланыш үчүн СӨИ тутумуна жөнөтүүнү сунуш кылат.
Студенттердин өз алдынча иши (СӨИ) үчүн текст	11-кадам. Окутуучу СӨИге тапшырма берет, аткаруу тартибин, мөөнөттөрүн түшүндүрөт. Студенттерге төмөнкү пункттардан турган кыскача аналитикалык жалпылоо жазуу тапшырмасы берилет: • Макаланын автору. • Макаланын негизги идеясы. • Силер кайсы 3 маанилүү өңүттү бөлүп көрсөтө аласыңар? • Силер кандай үч жаңы маалымат менен бөлүшө аласыңар? • Макаланы окууну кимге сунуш кылат элеңер? Эмне үчүн?
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун диагностикалык, калыптандыруучу жана жыйынтыктоочу үч түрүн²⁴ тең колдонсо болот. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу «1,2,3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» сыяктуу ар кандай ыкмаларды, суроолордун тизмесин колдонсо болот. Жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн «1,2,3» ыкмасы • Мен үчүн кийинки 1 идея маанилүү болду. • Төмөнкү 2 идея мен үчүн жаңы болду. • Менде 3 суроо бар.

²⁴ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз.

► 10-ТЕМА. УНИВЕРСИТЕТТЕРДИ ӨЗГӨРТҮҮНҮН ҮЛГҮЛӨРҮ

Курс, семестр	2-курс, 2-семестр
Предмет	Педагогика/Педагогикалык системаларды башкаруунун негиздери
Тили	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдети	• «Университеттерди өзгөртүүнүн үлгүлөрү» темасынын маңызын жана мазмунун ачып берүү. • Университет 4.0 боюнча даярдоо жаатында келечектин кесиптерин талдоо. • Жумшак жана метакөндүмдөрдү, мета-компетенттүүлүктөрдү калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: • «Университеттерди өзгөртүүнүн үлгүлөрү» темасынын мазмуну менен кеңири таанышат. • Университет 4.0 боюнча даярдоо жаатында келечектеги кесипке талдоо жүргүзүшөт. • Жумшак жана метакөндүмдөрдү, мета-компетенттүүлүктөрдү калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү такта, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатма материалдар (электрондук жана кагаз түрлөрү), ар түрдүү түстөгү карандаштар, кагаздар, журналдар.
Технологиялык камсыздоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү тактайча Төмөнкү шилтемелер боюнча видео материалдар: • https://youtu.be/EV6mXsCjSZg – «Келечекти кесиби» даректүү тасмасы
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

Университеттин үлгүсүн өзгөртүү

Акыркы он жылдыкта санариптик технологиялар жана Интернет дүркүрөп өнүгүп, илим-билимге жана окуп-үйрөнүүгө талап күчөдү. Бул ыңгайда эгер университеттер 21-кылымда орчундуу бойдон кала турган болсо, жаңы үлгүлөрдү жана ыкмаларды иштеп чыгышы зарыл. Инновация, билимге болгон жеткиликтүүлүк, туруктуулук, сапат, көп түрдүүлүк, жарандык, жаңы өнөктөш мамилелер, изилдөөлөр жана каржылоо сыяктуу маселелер келечектеги университетти пландоодо түйүндүү маселелерден болуп калды.

Көптөгөн башка уюмдардын окуу жайларды жана ачык окуу ресурстарын түзүүгө жигердүү катышуусун (мисалы, коомчулукту өнүктүрүү боюнча бейөкмөт уюмдар, тармактык окуу борборлору ж.б.) эске алганда университеттер билимге кол жеткирүүгө жана окуп-үйрөнүүгө түрткү болгон жалгыз мекеме болбой калды. Университетти башкаруунун салттуу үлгүсү эскирип баратат.

Университеттер азыр билимди, инновацияны жана технологияны экономикага өткөрүү ишинин маанилүү катышуучулары катары каралууда. Заманбап чакырыктарга жана тенденцияларга жооп катары университеттер жаңы билим берүү тутумунун сапаттуу, туруктуу жана адилеттүү пайдубалын түптөшү керек. Иштин жаңы ыкмасы, ааламдашуу жана технологиялык ыкчам өзгөрүүлөрдүн натыйжасында келип чыккан кескин өзгөрүүлөр университеттерди өздөрүнүн ролун жана студенттерге жана жалпы коомго берген билиминин баалуулугун кайра карап чыгууга мажбур кылууда.

Коомдун талаптарына жооп берүү үчүн адекваттуу салым кошуу зарылдыгы университеттердин төртүнчү вазийпасынын кеңейишине жана тереңдешине алып келди (Qeiger, 20066; Kretz & Sa, 20137). Буга байланыштуу илимий чөйрө менен коомдун байланышын чыңдоо боюнча иш-чаралардын көп кырдуу комплекси иштелип чыккан. Университеттин төрт үлгүсүнүн классификациясынын негиздөөчүсү Рональд Барнеттин айтымында, университет: билимдер, социалдык институттар, адамдар, экономика, окутуу, маданият жана жаратылыш чөйрөсү сыяктуу бир катар экотутумдар менен байланышкан²⁵. Бул жети экотутумдун баары өтө аяр жана аларды илгерилетүү жана өнүктүрүү үчүн университеттер алардын ар бири менен өз ара иштешүүсү керек. Демек, төртүнчү вазийпа университеттерди өзүнө көңүл буруудан «башкалар үчүн бар болуу» үлгүсүнө өтүүсүн камсыз кылган «4.0 университет» үлгүсүнүн калыптанышын жана өнүгүшүн шарттады. Мындай университет жаштарды инновациялык экономикадагы милдеттердин кеңири тармагына гана даярдабайт, анын эң жогорку миссиясы – «келечекти ачуу жана ойлоп табуу»²⁶.

Бул аныктаманын маңызын түшүнүү үчүн университеттердин учурдагы бөлөк үлгүлөрүнүн мазмунун ачып берүү зарыл.

«Университет 1.0»: биринчи кезекте, билим берүүчү коомдук институт. Ал билимди жайылтууда, студенттердин талантын өстүрүүдө, адистерди даярдоодо (экономиканын салттуу тармактары үчүн) жана социалдык лифт катары да майнаптуу экендигин көрсөттү.

«Университет 2.0»: билим берүү жана изилдөө иш-милдеттерди бирдей деңгээлде аткарган коомдук институт. Классикалык университет катары ал үзгүлтүксүз изилдөө жүргүзүү аркылуу жаңы билимдерди түзө алат; рыноктун катышуучулары үчүн кеп-кеңеш кызматын көрсөтүү борборунун компетенциясына ээ;

«Университет 3.0»: билим берүү жана изилдөө иш-милдеттери менен катар технологияларды акыркы колдонуучуларга өткөрүп берүү жана жеткирүү иш-милдетин

²⁵ Barnett, R. (2018). The Ecological University: A Feasible Utopia. New York: Routledge

²⁶ М.И. Барабанова, В.В. Трофимов, Е.В. Трофимова (2018). Управление социальным развитием общества и сферой образования. Журнал правовых и экономических исследований, 1, 178–184. http://giefjournal.ru/sites/default/files/030_6.pdf

аткарган коомдук институт. «Университет 3.0» университетке таандык интеллектуалдык менчик менен алгылыктуу иш алып баруу саясатынын натыйжасында технологияларды коммерциялаштырууну майнаптуу ишке ашырат; анда ишкердиктин өнүккөн маданияты бар, технологиялык стартаптар түзүлөт; университет өзү үчүн патенттерди каттайт, ал аны өнөктөштөргө сата алат же лицензиялык келишимдердин негизинде белгилүү укуктарды бере алат; ал бизнес чөйрөсүнүн өкүлдөрү менен иштиктүү диалог курат (рыноктун күтүүлөрүнө ылайык жаңы адистерди даярдоо боюнча суроо-талаптарга өз убагында жооп кылуу, экономика тармагын кызыктырган чөйрөлөрдө илимий изилдөөлөрдү жүргүзүү).

«Университет 4.0»: келечек жөнүндө билим берүүчү коомдук институт. Ал жогорку технологиялык тармактарды өнүктүрүү боюнча лидер болууда. «Университет 4.0» өзүнүн билимин капиталдаштыруу иш-милдетин эң мыкты аткара алат. «Университет 1.0дөн» «Университет 4.0гө» өтүүдө таланттарды жана билимдерди «кайра бөлүштүрүүнүн» деңгээли жогорулайт: Кошумча нарк университеттин өзүндө өндүрүлүп, экономикага «жарым фабрикат» – адистер жана жалпы билим түрүндө өткөрүлбөйт. Мындан тышкары, университеттин маданияты жана ийгилиги аймактын ийгилигине жана маданиятына таасир этет.

№10 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Университеттердин үлгүсүн өзгөртүү
Баскычтар	Чакыруу баскычында окутуучу «Концепция картасы», «Визуалдаштыруу» усулун/ыкмасын колдоно алат. Түшүнүү баскычында – интерактивдүү окуу жана видео тасма көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында – активдүү талкуулоо жана ой жүгүртүүчү эссе жазуу.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу кичи топторду түзүп, студенттерге схемалар, таблицалар, сүрөттөр ж.б. камтылган концептуалдык карталарды түзүүнү сунуш кылат. Студенттердин милдети – келечектеги университеттердин миссиясын ачып берүү. 2-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
	Түшүнүү баскычы: 3-кадам. Окутуучу кичи топторду алмаштырса же ошол эле топтор менен иштесе болот, андан кийин студенттерге «Университеттерди өзгөртүүнүн үлгүлөрү» деген текстти таратып, аны «Эки бөлүктүү күндөлүк» ыкмасы аркылуу окуша тургандыгын түшүндүрүп берет. Күндөлүктү толтуруу үчүн алар эки тилкеден турган таблицаны чийиши керек: сол тилкеге маанилүү, түшүнүксүз, кандайдыр бир ассоциацияларды, суроолорду пайда кылган цитаталар, бергиси келген суроолору, макул, макул эместиги ж.б. жазылат. Ал эми оң тилкеде өз комментарийлери жазылат. Студенттер тексттерди окушат, ага удаа эле күндөлүктү толтурушат.

	4-кадам. Студенттер жекече окушат, андан кийин кичи топтордо талкуулашып бүткөн соң, жалпы топко презентация жасашат. 5-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
Аткаруу кадамдары	6-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, төмөнкү шилтеме боюнча https://youtu.be/EV6mXsCjSZg «Келечектин кесиптери» даректүү тасмасын көрүү үчүн ыңгайлуу отурууну сунуштайт. Окутуучу төмөнкү суроолорго жооп берип, даректүү тасманы көрүүнү, презентация даярдоону сунуш кылат: • Келечектеги билим берүүнүн негизги талабы катары өмүр бою билим алуу жана инклюзивдүүлүктүн зарылдыгына университет кандай жооп бериши керек? • Университетти 4.0 үлгүсүндөгү университетке айландыруу үчүн үчтөн кем эмес чечимди жана социалдык адилеттүүлүктү камсыз кылуу боюнча иш-аракеттерди сунуштагыла. 7-кадам. Студенттердин презентациясы, топтук талкуу, суроолорго жооп берүү. 8-кадам. Окутуучу кыскача конспекттин презентация жасайт, ар кандай калыптандыруучу баалоо ыкмаларын колдоно алат.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 9-кадам. Окутуучу студенттерге «Мен «Университеттерди өзгөртүүнүн үлгүлөрү» темасы боюнча төмөндөгүлөрдү билдим: ...» деген сүйлөм менен башталган рефлексивдүү эссе жазууну сунуштайт. Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу бир нече каалаган студенттерди укса болот, эгерде убакыт жок болсо, алардын эсселерин кароо жана кайтарым байланыш үчүн СӨИ тутумуна жөнөтүүнү тапшырат.
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун: диагностикалык, формативдик, жыйынтыктоочу үч түрүн²⁷ тең колдонсо болот. Жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кандай ыкмаларды: «1,2,3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» ыкмаларын же суроолордун тизмесин колдонсо болот. Жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн «1,2,3» ыкмасы: • Мен үчүн кийинки 1 идея маанилүү болду. • Төмөнкү 2 идея мен үчүн жаңы болду. • Менде 3 суроо бар.

²⁷ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз

► 11-тема. 4.0 индустриясы жана эмгек базары

Курс, семестр	2-курс, 2-семестр
Предмет	Педагогика/Педагогикалык системаларды башкаруунун негиздери
Тили	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдети	«4.0 индустриясы жана эмгек базары» темасынын маңызын жана мазмунун ачуу. 4.0 индустриясын жана эмгек базарын талдоо. - Жумшак жана метакөндүмдөрдү, мета-компетенттүүлүктөрдү калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: «4.0 индустриясы жана эмгек базары» темасынын мазмуну менен кеңири таанышышат. 4.0 индустриясы жана эмгек базарына талдоо жүргүзүшөт. - Жумшак жана метакөндүмдөрдү, мета-компетенттүүлүктөрдү калыптандырышат.
Керектүү материалдар	Power Point презентациясы, интерактивдүү тактайча, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатма материалдар (электрондук жана катуу түрлөрү).
Окуу үчүн текст	«4.0 индустриясы чакырыктары жана жаңы жооптордун зарылдыгы» деген китептен үзүндү
Технологиялык камсыздоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү такта. Төмөнкү шилтеме боюнча видео материалдар: https://youtu.be/8_6FSpGVnFY –Келечектин кесиптери, 2025-жылдагы эмгек базары https://youtu.be/fx0p9lh6cPI –Келечектин күтүүсүздөн пайда болуучу 50 артыкчылыктүү кесиби. https://youtu.be/V4xS9i2J2rU – 28 жылдан кийин кесипти кантип тандоо керек?
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

4.0 индустриясы – глобалдык өнүгүү шарында

4.0 индустриясы жөнүндө талкуу азырынча бир нече өлкөлөрдө жана аймактарда жүрүп жатат. Балким, Европа өлкөлөрү академиялык, саясий чөйрөдө кыйла таасирдүүдүр, бирок башка өлкөлөрдө ушул сыяктуу стратегиялардын үстүндө иштеп жатышат (мисалы, «Кытайда жасалган – 2025» стратегиясы).

Европа 2020 стратегиясы Европа Бирлигинде 2006-жылы башталып, «интеллектуалдуу, туруктуу жана баарын камтыган өсүүгө» багытталган. Ал бир гана экономикалык өсүштү көздөбөйт, иш жүзүндө көптөгөн социалдык факторлорду жана ЕБга мүчө мамлекеттердин билим берүү жана социалдык жактан камсыздоо тармагындагы саясатын тууралоо зарылдыгын эске алат. Европанын өнүккөн өлкөлөрү мындай өзгөрүү өнүгүп келе жаткан дүйнө үчүн кандай кесепеттерге алып келиши мүмкүн экенин анча таназар албай, муну жетектеп жатышат.

4.0 индустриясы өнүккөн өлкөлөр үчүн анча өнүкпөгөндөрдү жазалоонун башка ыкмасы болуп калбашы керек. Кыязы, индустрия 4.0 ишке ашырылышы анын күтүлүүчү чыгымдары

потенциалдуу өндүрүмдүүлүк менен тез арада орду толтурула турган, т.а. пайда алып келген тармактарда башталышы мүмкүн. Бул технологияларды алгачкы колдонуучулар өздөрүнүн түз камдап туруучуларына жана кардарларына кысым көрсөтүшсө, ал эми алар өз кезегинде тигилерди туурап өздөрүнүн камдоочуларына жана кардарларына кысым көрсөтүп, нарктын олку солкулугу андан ары кете берет. Атаандаштар жана алардын өндүрүш-сатуу чынжырлары да 4.0 индустриясы технологияларына өтүү үчүн кысымга кабылат. Демек, өтүү акырындан же түз сызыктуу процесс болбойт. Тескерисинче, анын жайылышы экспоненциалдуу болуп, ал кулачын жайгандан кийин жана бүгүнкү глобалдык нарк түзүү чынжырларын эске алганда, европалык же өнүккөн өлкөлөр үчүн гана болгон окуя болбой калат.

Жеткирүү (камдоо) жана жумушчу күчүнүн мобилдүүлүгүнүн глобалдык чынжырларынын учурдагы формалары жана багыттары кайра аныкталат.

4.0 индустриясы өндүрүш ыкмаларын гана өзгөртпөйт. Ал кошумча нарк чынжырында эң чоң кошумча нарк түзүлгөн чекитти жылдырат. Өнүмдүн өнөр жай өндүрүшүн гана эмес, аны иштеп чыгуу, долбоорлоо жана техникалык тейлөө баскычтарына да көңүл буруу керек. Бул интеллектуалдык менчик мыйзамын – патенттерди жана автордук укуктарды жана «чоң маалыматтар» деп аталган укуктарды кайра карап чыгууга алып келиши мүмкүн. Бул тармактагы колдонулуп жаткан мыйзамдар бир ууч компанияларга ойго келбеген байлыкты топтоо мүмкүнчүлүгүн берди.

Европалык экономиканы коюп, өнүгүп келе жаткан өлкөлөр үчүн коркунучтарды карап көрөлү. Өнүккөн өлкөлөр бул өзгөрүүлөрдө кандай аракеттенет, өкмөттөр бул социалдык-экономикалык өзгөрүүлөрдү субсидияласа же башка жолдор менен колдоо көрсөтсө (б.а. салыктан жеңилдик берсе) өнүгүп келе жаткан өлкөлөргө чоң жана түз таасирин тийгизет. Кийинкилер үчүн эмгек акынын төмөн болушу глобалдык экономикада өнүккөн өлкөлөргө салыштырмалуу негизги атаандаштык артыкчылыктарынын бири болуп саналат. Бул бир катар өнүккөн өлкөлөрдө индустриялашуудан чегинүүгө, б.а. өнөр жайдын чөгүшүнө алып келди. Ал эми стандартка ылайык келбеген жумуш, өзгөчө үчүнчү дүйнө өлкөлөрүндө кеңири таралгандыктан, көптөгөн жумушчулар, алардын үй-бүлөлөрү жана жамааттары өнөр жайдагы мындай жумуштан ала турган, тиричилигине жетип-жетпеген кирешеден көз каранды. Ал атүгүл негизги муктаждыктарына да жетпейт.

Бирок 4.0 индустриясы менен салыштырмалуу төмөн баада чакан партиялар менен адистештирилген өнүмдү өндүрүү өнүккөн өлкөлөрдө да мүмкүн. Ресурстар жана материалдар натыйжалуураак колдонулат, кайра пайдаланышы жана кайрадан мыкты иштетилиши мүмкүн, энергияны өндүрүү жана бөлүштүрүү тармактарын борбордон ажыратуу компанияларга өз муктаждыктары үчүн электр энергиясын өндүрүүгө, ал тургай ашыкча энергияны кайра бөлүштүрүүчү желеге кайра сатуу жана калкты электр энергиясы менен камсыз кылуу аркылуу кошумча киреше алууга мүмкүндүк берет. Албетте, сарамжалдуулук жана жумушчу күчүн кыскартуу да өндүрүштү арзандатат. Бул компаниялар үчүн чоң пайда алып келет, кээ бир изилдөөчүлөр муну өзгөчө Европа үчүн күчтүү экономикалык өбөлгө катары карашат. Анткени «Европада жасалган» деген энбелги адатта рынок үчүн жагымдуу болгон жогорку сапаттагы буюм-тайымдар менен байланышкан. Ошентип, өнүккөн өлкөлөрдө өндүрүү арзандаганда өнүгүп келе жаткан өлкөлөр айлык акынын төмөндүгү менен байланышкан атаандаштык артыкчылыктарын жоготуп, алар менен түздөн-түз атаандашууга мажбур болот. Мында эң биринчи жумушчулар зыян тартат.

4.0 индустриясынын айланасындагы технологиялар – бул учурда негизинен көмөкчү жана кибер-физикалык тутумдар дагы эле салыштырмалуу кымбат жана өнүгүп келе жаткан өлкөлөрдөгү айлык акылардын аздыгын эске алганда, жакын арада ал жерде колдонулушу күмөн. Бирок бул компаниялар өндүрүштү санариптик өндүрүш сунушталган өнүккөн өлкөлөргө көчүрөбүз деп коркутканда, аталган өлкөлөрдүн жумушчулары түздөн-түз кысымга кабылышат дегенди билдирет. Adidas мунун эң сонун мисалы: 2016-жылдын жайында компания

Германияда жогорку класстагы кроссовкаларды чыгаруу үчүн санарип фабрикасын куруп, Чыгыш Азиядагы өндүрүш жайларынан өндүрүштүн бир бөлүгүн чыгарып кетет деп жарыя кылган.

Үчүнчү дүйнө өлкөлөрүндө эмгек акыга басым күчөйт, ал эми жумушчулар ансыз да кооптуу жумушка жана жашоого араң жете турган айлык акыга иштегенге мажбур болот. Мындан тышкары, жумуш убактысы, эмгекти коргоо жана коопсуздук ж.б. жаатында жумушчуларга жалпы кысым күчөйт.

4.0 индустриясы технологиялары дагы деле салыштырмалуу кымбат болуп, өнүккөн робототехниканын баасы жумушчулардын баасынан ашып турганына карабастан, жумушчу күчүнүн кыскарып баратышы атүгүл өнүгүп келе жаткан дүйнөдө да чоң коркунуч туудурат. Эгерде биз тандоого рационалдуу мамиле кылсак, үчүнчү дүйнөдө эң көп айлык алгандар алдыңкы робототехниканы колдонуу менен кыскартууга жана автоматташтырууга биринчилерден болуп туш болушат деп болжолдоого болот. Бирок кытайлык iPhone өндүрүүчүсү Foxconn компаниясынын бир мисалы мунун тескерисин далилдейт. Кытайдагы эмгек акы Азияда эң жогорку да, эң төмөн да эмес. Бирок Foxconn буга чейин эле өзүнүн Foxbot деп аталган роботуна олуттуу инвестиция салган, ал ошондон бери жумушчу күчүнүн 30 %га жакынын – бардыгы болуп 300 000ге жакын жумушчуну – алмаштыра алган. Санариптештирүүнүн өнүгүп келе жаткан өлкөлөргө тийгизген таасири башында кыйыр көрүнүшү мүмкүн. Бирок бул өнүккөн өлкөлөр убакыттын өтүшү менен аларга туруштук бере албай турган атаандаштыкты сунуштоо менен аларды бурчка такай турганын көрсөтөт. Ошондуктан, алар дагы эле түздөн-түз терс кесепеттерден коопсуз эмес.

Жумушчулар үчүн 4.0 индустриясы – бул жөн гана али келе элек жагдай. Чынында өнүгүп келе жаткан өлкөлөр айлык акынын аздыгы, саламаттыкты сактоо тутумунун начардыгы же жоктугу, жумуштун туруксуздугу менен байланышкан көйгөйлөрдөн гана эмес, айрыкча жумуштун формалдуу эместиги жана туруксуздугу көнүмүш өлкөлөрдө, социалдык камсыздоо тутумдарынын начардыгынан да жабыр тартышат. Автоматташтыруунун залалы эң биринчи жумушчуларга жана алардын үй-бүлөлөрүнө тиет. Негизи, соода эрежелеринин жана келишимдердин максатын жана таасирин түшүнүү керек. Соода келишимдеринде санариптик экономикага, өзгөчө макам берүү ниети бар. Бул келечекте өкмөттөр үчүн монополиялардын бийлигин жана байлыктын ашыкча топтолушун көзөмөлдөөнү кыйындатат.

Саясаттагы дагы башка тенденциялардын бири – патенттер менен автордук укуктардын (интеллектуалдык менчиктин) кыйла бекем корголушу жана маалыматтар же жеке маалымат бөлөк өлкөдө сакталганда көзөмөлдөөдөгү тоскоолдуктар. Алар туруктуу өнүктүрүү максаттарына жетишүүгө олуттуу тоскоолдук кылышы мүмкүн (төмөндө 1.2 караңыз). Санариптик алыстан башкарылуучу оффшордук өндүрүш, же болбосо менчик программалык камсыздоону жана шаблондорду колдонуу менен 3D басып чыгаруу технологиясын колдонуп жаткан жергиликтүү өндүрүш дагы толук изилдене элек өнүгүп келе жаткан тармактар болуп саналат. Белгилей кетсек, «өнүккөн» жана «өнүгүп жаткан» деген терминдер абсолюттук мааниге ээ эмес. Чийки заттарды жана өнөр жай өндүрүшүн эксплуатациялоого негизделген экономиканын бир катар өнүгүү деңгээлдери бар, алар көп региондордо мурдагы өнөр жай революцияларынын артыкчылыктарын жана сабактарын али толук өздөштүрө элек.

Келечектин жолу баары үчүн жакшы болушу керек экени түшүнүктүү. 4.0 индустриясынын артыкчылыктары өлкөлөр ичинде да, алардын ортосунда да жалпыга бирдей болууга тийиш. Өнүккөн дүйнөдөгү, атап айтканда, Европадагы өкмөттөрдүн жана компаниялардын иш-аракеттери өнүгүп келе жаткан дүйнөгө түздөн-түз таасирин тийгизет, демек, булар 4.0 индустриясы боюнча чечимдерди кабыл алуу процессинде эске алынышы керек.

№11 теманын методикалык коштоосу

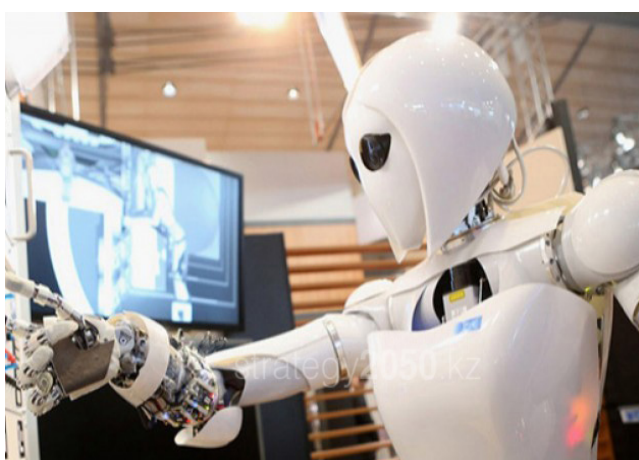
(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	4.0 индустриясы жана эмгек базары
Баскычтар	Чакыруу баскычында окутуучу «Акыл чабуул», «Командада иштөө» үсүлүн/ ыкмасын колдоно алат. Түшүнүү баскычында интерактивдүү окуу жана видео тасманы көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында жигердүү талкуулоо жана ой жүгүртүүчү эссе жазуу сунушталат.
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы: 1-кадам. Окутуучу 6 чакан топ түзүп, баарына фото сүрөттөрдү таратат (1-тиркеме). Андан кийин ал суроолору бар карточкаларды таратат, студенттер аларга жооп берип, өз көз карашын билдириши керек. 1 топ. 4.0 индустриясына байланыштуу билим берүү программаларына силер кандай өзгөрүүлөрдү киргизүүнү сунуш кылар элеңер? Аларды далилдегиле. 2 топ. Иш берүүчүлөр 4.0 индустриясына байланыштуу пайда болгон зарыл билимдер менен көндүмдөрдүн жетишсиздигинен келип чыккан көйгөйлөрдү кантип чечип жатышат? Мисалдар келтиргиле. 3 топ. Өз адистигиңердин мисалында 4.0 индустриясынын таасирин карап көргүлө. Мисалдар келтиргиле. 4 топ. 4.0 индустриясына байланыштуу билим берүү программаларында мамилечилдикти, ийкемдүүлүктү жана чыгармачылыкты өнүктүрүүнү эске алуу канчалык маанилүү? Мисалдар келтиргиле. 5 топ. 4.0 индустриясы билимдер менен көндүмдөрдүн «тез бузулуусуна» себеби болушу мүмкүн дегенге кошуласыңарбы? 2 жүйөө келтиргиле. 6 топ. 4.0 индустриясынын шартында кошумча билим алууга жана жаңыланууга дайыма муктаж болгон адамдар үчүн университеттер эмнени сунуштай алат? 2-кадам. Окутуучу студенттердин презентациясын жана анын талкуусун өткөрөт. 3-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
	Түшүнүү баскычы: 4-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, презентацияны көрүү үчүн жайланып отурууну сунуш кылат. Окутуучу «4.0 индустриясы глобалдык өнүгүү шартында» деген темада алдын ала презентация даярдап, сунуш кылынган (104-106-беттер) жана кошумча материалдарды ²⁸ колдонуу аркылуу студенттерди аны көрүүгө чакырат, суроо-жооп түрүндө талкуу жүргүзөт. 5-кадам. Окутуучу студенттер менен презентацияны талкуулайт, студенттер өз презентацияларын толукташат. 6-кадам. Окутуучу жагымдуу чөйрөнү уюштурат, төмөндөгү шилтемелердин жардамы менен видео тасмаларды көрүү үчүн ыңгайлуу отурууну сунуш кылат: • https://youtu.be/8_6FSpGVnFY – Келечектин кесиптери. 2025-жылдагы эмгек базары. • https://youtu.be/fx0p9lh6cPI – Келечектеги 50 алдыңкы кесип (кокусунан пайда болгондор). • https://youtu.be/V4xS9i2J2rU – 28 жылдан кийин кесипти кантип тандоо керек?

²⁸ Кошумча материалдар – бул тийиштүү тема боюнча окутуучу өзү даярдаган материалдар.

Аткаруу кадамдары	• Окутуучу видео тасмаларды көрүүнү, төмөнкү суроого жооп берип, презентация даярдоону сунуш кылат: • Келечектин эмгек базарына даярданууда теңсиздикти жоюу үчүн глобалдык, аймактык, өлкөнүн, жергиликтүү коомчулуктун деңгээлинде жана жеке деңгээлде кандай чечимдерди кабыл алуу керек деп ойлойсуңар? 7-кадам. Студенттердин презентациясы, топтук талкуу, суроолорго жооп берүү. 8-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 9-кадам. Окутуучу студенттерге төмөнкү сүйлөм менен аяктаган рефлексивдүү эссе жазууну сунуштайт: «Мен «Дүйнөлүк өнүгүү контекстинде 4.0 индустриясы» темасы боюнча төмөндөгүлөрдү билдим...» Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу бир нече каалаган студенттердин сөзүн уга алат, эгерде жок болсо, алардын дилбаяндарын кароо жана пикир алышуу үчүн СӨИ системасына жөнөтүүнү сунуш кылат.
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун үч: диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу – түрүн²⁹ тең колдонот Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кандай ыкмаларды: «1, 2, 3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» же суроолордун тизмеси. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн «Чемодан, эт туурагыч, чака» ыкмасы :  – Мен окуп-үйрөнгөн төмөнкү идеялар келечекте жумушумда кереги тиет. Мен аны чемоданга салам.  – Мен окуп-үйрөнгөн төмөнкү идеяларды сөзсүз түрдө кайра иштеп чыгам.  – Мен окуп-үйрөнгөн төмөнкү идеялардын мага кереги жок, ошондуктан аларды акыр-чикир чакага салам.

²⁹ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз.



► 12-ТЕМА. ЖАҢЫ КЕСИПТЕРДИН АТЛАСЫ

Курс, семестр	2-курс, 1-семестр
Предмет	Педагогика/ Педагогикалык системаны башкаруунун негиздери
Тили	Кыргыз, орус
Теманы окуп-үйрөнүүнүн максаты, милдети	• «Жаңы кесиптердин атласы» деген теманын маңызын жана мазмунун ачуу. • «Жаңы кесиптердин атласы» басылмасын талдоо. • Жумшак жана метакөндүмдөрдү, метакомпетенттүүлүктөрдү калыптандыруу.
Күтүлүүчү натыйжалар	Студенттер: • «Жаңы кесиптердин атласы» темасынын мазмуну менен кеңири таанышышат. • «Жаңы кесиптердин атласы» басылмасына талдоо жүргүзүшөт. • Жумшак жана метакөндүмдөрдү, метакомпетенттүүлүктөрдү калыптандырышат.
Керектүү материалы	Power Point презентациясы, интерактивдүү такта, флипчарттар, маркерлер, стикерлер, кайчы, лента, жазуу жүзүндөгү кайтарым байланыш үчүн А4 кагазы, тема боюнча таркатма материалдар (электрондук жана кагаз версиялар).
Окуу үчүн текст	«Вызовы Индустрии 4.0 и необходимость новых ответов» китебинен үзүндү
Технологиялык камсыздоо	Интернет, YouTube, интерактивдүү такта. Төмөнкү шилтемелер боюнча видеоматериалдар • https://youtu.be/EV6mXsCjSZg – даректүү фильм: «Профессии будущего».
Методика	«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү»



АДИСТЕР ЭМНЕНИ АЙТЫШАТ

«Азыр – учур чак биздин көз алдыбызда келечекке айланып жаткан убактын дал өзү».

Айзек Азимов

Айланабыздагы өзгөрүүлөр биз ойлогондон да тез болуп жатат. Эки жыл мурун «мехатроника» сыяктуу адистик жөнүндө уккандар аз болчу. Бүгүнкү күндө жогорку технологиялык ишканалардын студенттери жана жаш адистери жумушчу кесиптердин россиялык жана эл аралык чемпионаттарында «мехатроника» компетенттүүлүгү боюнча ат салышып гана тим болбостон, бул жаатта эң жогорку натыйжаларды көрсөтүүдө. Жаңы кесиптердин атласы башкача каралышы мүмкүн. Анда кимдир бирөө келечектеги кесиптер дүйнөсү кандай болот деген фантазияны көрүшү мүмкүн. Бирок 1920-жылы роботторду термин катары ойлоп тапкан Карел Чапекти эстейли. Ал эми бүгүнкү күндө роботтор биздин дүйнөнүн бир бөлүгү болуп саналат. Жюль Верн 1865-жылы жарык көргөн «Жерден Айга чейин» деген китебинде Айдын модулдары, күн парустары жана Айга адамдын конушу жөнүндө жазган. Жүз жылдан кийин фантаст жазуучунун «болжолдоолору» чындыкка айланды.

Кимдир бирөө таң калып: «Чын эле ушундай деп ойлойсуңарбы? Азыркы кезде чечиле элек маселелер ушунча көп болсо, келечекке кантип убакыт табасыңар?!» деп кыжырданып сурайт. Ооба, биз келечек жөнүндө олуттуу ойлонобуз.

Бул атластын пайдалуу экенине эмне үчүн мынчалык бекем ишенебиз? Анткени 2020–2030-жылдар аралыгында биздин дүйнө кандай өзгөрөрүн жана бүрсүгүнү эле келечектеги адистердин квалификациясына кандай талап коюларын элестетүүчүн миңдеген кадыр-барктуу эксперттер көп убакыт короткон. Биз суранган эксперттер экономиканын реалдуу секторундагы, мамлекеттик жана коомдук башкаруу чөйрөсүндөгү ишке аралашып, күн сайын кадрга болгон суроо-талап кандай өзгөрүп жатканын иликтешкен. Азыртадан эле үч-төрт адисти, ал тургай бүтүндөй бир түзүмдүк бөлүмдү алмаштыра алгыдай кишилерге муктаждык бар. Ал эми прогрессивдүү ата-энелер жана заманбап жашоонун динамикасын сезген жаштар Атластагы материалдын маанисин терең ойлонуп окуп, иллюстрациялардан жакынкы келечектеги зарыл кадамдарды даана көрө алат деп ишенебиз. Балдарыңызга Атласты көрсөтүңүз. Балким, балаңыз андан өзү кыялданган келечекти табат.

Эмне үчүн катуу көндүмдөр эскирип калат? Бул маселени кантип чечүү керек?

Кылымдар бою, орто кылымдардагы байбиче-врачтан тартып машина куруучу заводдун инженерине чейин, өз тармагында жогорку чеберчиликке жеткен адамдар кесипкөй деп эсептелип келген. Бул жагдай технология акырындык менен өзгөргөнгө эле туруктуу сакталды. Мурда окуу учурунда алган билимдер жыл өткөн сайын эскирбей, кесипке коюлган талаптар өзгөрбөй келген. Өзгөчө кесипкөйлүк же «жумшак» көндүмдөр кошумча гана мааниге ээ болгон эле. 21-кылымда бул иерархия оодарылып калды. Адистештирилген же «катуу» көндүмдөр эң жогорку мааниге ээ болуп калды, анткени эми аларды дайыма өркүндөтүп турууга туура келет.

Мындай көндүмдөргө кесиптик (белгилүү бир программада иштөө), физикалык (автоунааны айдоо) көндүмдөр кирет. Программалар эскирип, машиналар өзгөрүп жатканда, адамдар баарын кайра үйрөнүшү керек. «Жумшак» көндүмдөр ортоңку катарда болуп калды. Бул кеңири (сөзсүз эле кесиптик эмес) чөйрөлөрдө колдонулуучу көндүмдөр. Бул программалоо, командада иштөө жөндөмү, көп маданияттуулук ж. б.

Экзистенциалдык көндүмдөр да негизги болуп калды. Бул, чындыгында, инсандын өзөгү. Өтө терең, өзгөртүлүшү эң кыйын, бирок эскирбейт. Булар: чечкиндүүлүк, аң-сезим, ийкемдүүлүк, максат коюу жана ага жетүү, үйрөнүү жана кайра үйрөнүү ж.б.у.с.. Бул «катуу» көндүмдөрдүн кереги жок дегенди билдирбейт. Бирок, жаңы дүйнөдө эң мыкты көндүмдөргө ээ эмес, экзистенциалдык жөндөмдүүлүктөргө ээ болгон адам жеңерин билип коюу керек.

Азыр дүйнө өтө тез өзгөрүп жатат, ошондуктан окуучулар келечектеги кесипти туура тандоого үйрөнүшү керек.

Жаңы кесиптердин атласы – бул жаңы экономикага тиешелүү келечектеги кесиптердин альманахы. Ал эмгек базарынын негизги күчтөрү катышкан форсайт сессияларынын маалыматтарына негизделген. Атлас кайсы тармактар активдүү өнүгө турганын, аларда кандай жаңы технологиялар, продукциялар, менеджмент практикасы жарала турганын жана жумуш берүүчүлөр кайсы жаңы адистерге муктаж болорун түшүнүүгө жардам берет.

Атласты авторлор жөн эле ойлоп тапкан эмес. Аны түзүүгө жогорку класстагы миңдеген адистер катышып, атайын форсайт сессияларда дүйнөлүк жана россиялык процесстердин натыйжасында эмгек дүйнөсү кандай өзгөрүлүп жаткандыгын жана алар эртеңки күндүн адистери кандай болорун айтып беришти. Биз эң жогорку ылдамдык жана опурталдуулук өкүм сүргөн дүйнөдө жашап жатабыз. Ал эми келечекте өкүнүп калбоо үчүн азыр барктуу болуп турган кесиптерди тандабоо керек. Жаңы доордо изденүүчү адис болуу үчүн кандай билимге, көндүмдөргө жана билгичтиктерге ээ болуу керектигин ушул Атластан окугула.

№12 теманын методикалык коштоосу

(«Окуу жана жазуу аркылуу сынчыл ой жүгүртүүнү өнүктүрүү» методикасын колдонуу менен)

Тема	Жаңы кесиптердин атласы		
Баскычтар	Чакыруу баскычында окутуучу «Үч бөлүктүү күндөлүк», «Визуалдаштыруу» усулун колдоно алат. Түшүнүү баскычында интерактивдүү окуу жана видеону көрүү, ал эми ойлонуу (рефлексия) баскычында активдүү талкуу жана аналитикалык корутунду жазуу сунушталат.		
Аткаруу кадамдары	Чакыруу баскычы:		
	1-кадам. Окутуучу үч кишиден турган чакан топторду түзүп, төмөнкүдөй тапшырма берет: үч бөлүктөн турган күндөлүк толтуруу, презентация даярдоо.		
	Келечектеги кесиптер	Профессиограмма	Визуалдаштыруу
	Молекулярдык диетолог		
	Карыганда оорубай жашоо боюнча кеңешчи		
	Медициналык роботтордун оператору		
	Кездеме		
	Инженери		
	Биоэтик		
	Сити-фермер		
	ГМО-агроном		
	Прораб-вотчер		
	Жеткиликтүү чөйрөнүн долбоорчусу		
	Курулуштагы экоаналитик		
	2-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.		

Аткаруу кадамдары	Түшүнүү баскычы: 3-кадам. Окутуучу «Жаңы кесиптердин атласы» темасы боюнча сунушталган (110-111-беттер) жана кошумча материалды колдонуу менен алдын ала даярдалган презентацияны көрүү үчүн ыңгайлуу жайгашып отурууну сунуш кылат. 4-кадам. Окутуучу студенттерди үч бөлүктүү таблицаларды толтурууга чакырат. 5-кадам. Видео тасмаларды көрүү үчүн ыңгайлуу жайгашып отурууну сунуш кылат: • https://youtu.be/lmRao16435g – Дмитрий Судаков жана «Жаңы кесиптердин атласы» долбоору. • https://youtu.be/0uk5k4oScX4 – Келечектин эмгек базары: Жаңы кесиптердин атласы 3.0 • Окутуучу видео тасмаларды көрүп, төмөнкү суроолорго жооп берүү менен презентация даярдоону сунуш кылат: • «Жаңы кесиптердин атласы» менен таанышып чыккандар кандай пайда көрөт? • Мындай кесипти кайдан, кайсы ЖОЖдон окуп алса болот? • Кайсы «жумшак» көндүмдөрдү, метакөндүмдөрдү жана мета-компетенттүүлүктөрдү калыптандыруу керек? 7-кадам. Студенттердин презентациясы, топтук талкуу, суроолорго жооп берүү. 8-кадам. Презентациядан кийинки кыскача пикир (резюме) үчүн окутуучу калыптандыруучу баалоонун ар кандай ыкмаларын колдоно алат.
Аткаруу кадамдары	Ойлонуу баскычы: 9-кадам. Окутуучу студенттерден «Мен «Жаңы кесиптердин атласы» темасы боюнча төмөндөгүлөрдү билдим:» деген сүйлөм менен аяктай турган ой толгоо жазууну сунуштайт. Эгерде убакыт жетиштүү болсо, окутуучу бир нече каалоочу студенттин оюн уга алат, эгерде жок болсо, алардын дилбаяндарын кароо жана пикир алышуу үчүн СӨИ системасына жөнөтүүнү, кайтарым байланышты сунуш кылат.
Баалоо, жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш	Окутуучу баалоонун үч түрүн тең колдонот: диагностикалык, калыптандыруучу, жыйынтыктоочу³⁰. Жазуу түрүндөгү кайтарым байланыш үчүн окутуучу ар кандай ыкмаларды: «1, 2, 3», «Чемодан, эт туурагыч, чака» же суроолордун тизмесин колдоно алат. «Чемодан, эт туурагыч, чака» ыкмасы жазуу түрүндө кайтарым байланыш үчүн:  – Мен үйрөнгөн төмөнкү идеялар келечекте менин практикамда кереги тиет. Мен аны чемоданга салам.  – Мен таанышкан кийинки идеяларды сөзсүз түрдө кайра иштеп чыгам.  – Мен окуган кийинки идеялардын мага кереги жок, ошондуктан аларды таштанды чакага салам.

³⁰ Баалоонун ар бир түрүнүн жана калыптандыруучу баалоо ыкмасынын сыпаттамасын колдонмонун усулдук бөлүгүнөн караңыз.

► БЕШИНЧИ БӨЛҮК БОЮНЧА КЫСКАЧА ПИКИР

4.0 индустриясы өндүрүш ыкмаларын гана өзгөртпөйт. Ал нарк чынжырындагы эң чоң кошумча нарк түзүлгөн чекитти жылдырат. Өнүмдүн өнөр жайдан өндүрүлүшүн эле эмес, анын ойлоп чыгарылыш, долбоорлонуу жана техникалык тейленүү баскычтарына да көңүл буруу керек.

Жаңы кесиптердин атласы – жаңы экономикага тиешелүү келечектеги кесиптеринин альманахы. Бул эмгек базарынын негизги күчтөрү катышкан форсайт сессияларынын маалыматтарына негизделген.

Атлас кайсы тармактар активдүү өнүгөрүн, аларда кайсы жаңы технологиялар, продукциялар, менеджмент практикасы келип чыгарын жана жумуш берүүчүлөр кайсы жаңы адистерге муктаж болорун түшүнүүгө жардам берет.

► КОРУТУНДУ

Кесиптер дүйнөсү ыкчам өзгөрүп баратат. Миңдеген жаңы адистиктер пайда болуп, кеңири жайылууда. Адам өмүр бою жетиштүү билимге ээмин деп эсептей албаган кесиптер барган сайын көбөйүүдө. Эң башкысы, жаңы кесиптердин пайда болушу адамдын интеллектуалдык жана билим деңгээлине талаптардын жогорулашы менен коштолууда.

Адамдын жөндөмдүүлүгүнүн өнүгүү чеги адамдын өмүрүнүн узактыгы, окутуу жана тарбиялоо сыяктуу факторлор менен аныкталат, бирок жөндөмдөр менен эле чектелбейт. Бүгүнкү күндө кесипкөй катары калыптанууга табигый фактор олуттуу таасир этээри талашсыз. Ага көңүл бурбаса, эмгектин тандалган түрү адамга оор келип калышы ыктымал. Натыйжада кесипке болгон кызыгуунун жоголушуна, өзүнүн жөндөмдүүлүгүнөн көңүл калууга, нерв, психосоматикалык ооруларга алып келет. Кандай гана иш болбосун белгилүү бир ылдамдыкты, аны ишке ашыруунун ыргагын, иштин бир түрүнөн экинчи түргө өтүү жөндөмүн, көңүл буруудагы кунттуулукту, эмоционалдык токтоолукту талап кылат.

Ар бир адамдын өмүр жолу, эмгек таржымалы ар кандай жолдор менен өнүгөт. Бирок ар бир адам өзүнө жаккан жана анын жөндөмүнө ылайык иш менен алектенсе, ал өзүн бактылуу сезет. Демек, ар бир адам үчүн жашоосунда өз ордун табуусу, эмгек жолунда жеке сапаттарын, шык-жөндөмүн, баалуулук багыттарын колдонуусу абдан маанилүү. Ар бир адамдын ар кандай баалуулук багыттары болот. Бирок коомдо жашоого жөндөмдүүлүгүн аныктаган жалпы адамзаттык жана жетектөөчү баалуулуктар да бар. Бул баарыдан мурда эмгекти жана эмгек адамдарын, алардын эмгегинин натыйжасын урматтоо.

Кесиптик багыт берүү – бул жашоодогу эң маанилүү этап, ал көбүнчө мектеп курагында адам башынан өтөт.

Кесиптик багыт берүүнү колдонуунун концепциясы дагы эле толук иштелип чыккандан алыс. Эл аралык конгресстерде жана адистердин жолугушууларында көптөгөн прикладдык түшүнүктөр жана терминдер белгиленет. Көптөгөн өлкөлөрдө кесиптик багыт берүүнү кеңеш берүүчү иш-аракеттерден айырмалап карашат. Ар бир адам кесип тандоодо жоопкерчиликти өзүнө алгандыктан, адистер кесиптик кеңеш берүүнүн сунуш мүнөзүн баса белгилешет. Ушуга байланыштуу «кесиптик багыт берүү», «кесиптик кеңеш» жана «кесиптик өзүн өзү аныктоо» түшүнүктөрүнүн маңызын жана өз ара байланышын аныктоо зарылчылыгы келип чыкты.

Кесиптик багыт берүү – бул кесип тандоодо жардам көрсөтүү үчүн педагогика менен психологиянын чегинен чыккан иш чаралардын кеңири түркүмүн камтыган түшүнүк, ага кесиптик өзүн өзү аныктоодо инсанга багытталган жардам катары кесиптик кеп-кеңештер да кирет. **Кесиптик өзүн-өзү аныктоо** инсандын өзүнүн жеке мүмкүнчүлүктөрүн өз алдынча өнүктүрүп, практикада колдонуу чөйрөсүн жана социалдык-маданий жана кесиптик-өндүрүштүк шарттарга иштиктүү мамилесин калыптандыруу менен кесип тандоону камтыйт. (Е. И. Головаха, 1988)

Адамдын кесиптик өнүгүүсү – бул кесип боюнча адамдын өзүн-өзү ишке ашырууга, анын кесипкөй адам катары калыптанышына багытталган кесиптик тандоолордун үзгүлтүксүз тизмеги. Ар бир этапта бул тандоого социалдык чөйрөдөн да, адамдын өзүнөн да келип чыккан кесипке багыт берүүчү факторлор таасир этиши мүмкүн.

ОКУУ ҮЧҮН КОЛДОНУЛГАН ТЕКСТТЕР:

1. Арендачук И.В. Теоретические основы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся»: Учебное пособие для студентов педагогических и психологических специальностей. – Саратов: Изд-во Наука, 2013. – 51 с.
2. Атлас новых профессий. – Москва, 2015. - вторая редакция.
3. Богина Катерина. Какие вызовы бросает нам мир? [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://theoryandpractice.ru/>
4. «Вызовы Индустрии 4.0 и необходимость новых ответов» [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/333044505_Industria_40_perspektivy_i_vyzovy_dla_obsestva_Industry_40_Opportunities_and_Challenges
5. Карась Любовь. Больше, чем навык: чем метанавыки отличаются от soft skills? [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://theoryandpractice.ru/>
6. Низовская И. А. «Сын ой жүгүртүүнү өстүрө турган окуу жана жазуу» программасынын сөздүгү — Бишкек, 2003.63-б
7. Огановская Е.Ю. «Организация профориентационной работы в школе в условиях перехода на ФГОС ООО». – Санкт-Петербург, 2016 года.
8. «Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и Болонские изменения / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. – 352 с.
9. Пиликян К.Г. Консультирование по профессиональной ориентации: вчера, сегодня, завтра // Образование в регионах [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konsultirovanie-po-professionalnoy-orientatsii-vchera-segodnya-zavtra/viewer>
10. Спиридонова С.Б. Самопознание и его роль в развитии школьников [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://psyjournals.ru/>
11. Турчина Л. А. Особенности профориентации учащейся молодежи в зарубежных странах. Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». Том 26 (65). 2013 г. № 1. С. 216-227.
12. Эсенгулова М.М., Асекова Ж. «Сынчыл ой жүгүртүүнү өстүрүү үчүн окуу жана жазуу» программасынын хрестоматиясы. - Бишкек: ОФЦИР, 2004.

ОКУУ МАТЕРИАЛДАРЫ КАТАРЫ КОЛДОНУЛГАН ФОТОГРАФИЯЛАР ТӨМӨНКҮ САЙТТАРДАН АЛЫНДЫ:

2-тема. Кесип тандоо маселесине карата негизги мамилелер

1-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.profguide.io%2Fprofessions%2Fprepodavatel.html&psig=AOvVaw1k5C4wjSr3C7y5sje-clbY&ust=1675880616498000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qGAoTCJi5ofqDhP0CFQAAAAAdAAAAABCQBQ>

2-фотография: <https://www.profguide.io/>

3-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fvk.com%2F%40studio_el_art-volshebnyaya-professiya%3Fref%3Dgroup_block&psig=AOvVaw39pKMfCSAs5v6-S1ZXsTOS&ust=1675878761871000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCKiG6oX9g_0CFQAAAAAdAAAAABAG

4-фотография: <http://educonsulting.ru/>

5-фотография: <https://soundtimes.ru/>

6-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fyaroslavskidkom.ru%2Fuslugi%2Fvyzov-veterinara%2F&psig=AOvVaw3Hplflv7_2cuQzSfDZRMQm&ust=1675879649480000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCJjG-6yAhP0CFQAAAAAdAAAAABAE

7-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fspletnik.ru%2Ftag%2Fsandra-bullock&psig=AOvVaw0AVvSRxyQwjT0Szd1VMHGq&ust=1675879737975000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCKjFvteAhP0CFQAAAAAdAAAAABAF>

8-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fmega-stars.ru%2Ffactors%2Fwill_smith.php&psig=AOvVaw17SngxXYT71jfeAA3UPrWu&ust=1675879981967000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCNiv28uBhP0CFQAAAAAdAAAAABAF

9-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fphil-nsk.ru%2Fo-nas%2Fnews%2F11-violonchelists-simfonicheskogo-orkestra%2F&psig=AOvVaw3bs4DjysBTAI9FPPO8Tjye&ust=1675880083471000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCJjsnPyBhP0CFQAAAAAdAAAAABAK>

10-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.belta.by%2Fkaleidoscope%2Fview%2Foperator-uvleksja-i-pokazal-408269-2020%2F&psig=AOvVaw1HIHwUOmHKQjO4x-UlKHQn&ust=1675880493472000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCJiBvr-DhP0CFQAAAAAdAAAAABAp>

7-тема. Өзүн-өзү таануу. Өзүн-өзү баалоо. Өзүн-өзү баалоону калыптандыруу жана кесиптик багыт берүү

1-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fru.freepik.com%2Fpremium-photo%2Fa-little-boy-in-a-white-shirt-walks-in-a-spring-green-flowering-meadow_8223382.htm&psig=AOvVaw1gP01if_8-K1tfSaffC7DM&ust=1675881821199000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qGAoTCLCQyLiIhP0CFQAAAAAdAAAAABDvAw

2-фотография: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.goodfon.ru%2Fwallpaper%2Fmalchik-kacheli-detstvo.html&psig=AOvVaw145zIMvjf23kBgul_ZNHft&ust=1675881343574000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCPir8tSGhP0CFQAAAAAdAAAAABAE

3-фотография: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.dog.ru%2Fwallpaper%2Fmalchiki-deti-igra-ltchiki-chemodan-ochki-shlyapa-ryukzak-mishki-igrushki%2Ffid%2F337028%2F&psig=AOvVaw2z0LrqknXCCR9BDYw-ax0Q&ust=1675881464114000&source=images&cd=vfe&ved=0CAMQjB1qFwoTCKiByo6HhP0CFQAAAAAdAAAAABAE>

КАЛЫПТАНДЫРУУЧУ БААЛООНУН³¹ АЙРЫМ ЫКМАЛАРЫ (ТЕХНИКАЛАРЫ)

Калыптандыруучу баалоо ыкмаларын системалуу колдонуу окутуучунун окуучулардын билим сапатына таасир этүүсүнө мүмкүндүк берет. Техникалардын тизмеси узун, бирок бул жерде алардын айрымдары конкреттүү темаларда колдонуу жолдору менен берилет.

Ыкма	Ыкманы колдонуу жол-жобосу
«Редактордук кеңеш»	Ийгиликтин критерийлери тактага жазылат. Бардык окуучулар редактордун милдетин аткарышат, ал эми тактага өз каалоосу боюнча келген окуучу жазуучунун милдетин аткарат. Редактор жазылган аңгемени күнт коюп угуп, андан кийин окуучунун эмгегинин мыкты жактарын көрсөтүп, аны дагы да жакшыртуу боюнча сунуштарды бериши керек. Бул учурда форманын өзү окуучуларга ийгиликтен сабак алууга жардам берет. Окуучу классташтарынын сунуштарын уккандан кийин өз ордуна отуруп, ишин оңдойт. Эреже катары, кеңири таралган каталар: бир эле сөздүн негизсиз кайталанышы, окуянын башталыш жана акыркы бөлүгү жок, окуялары же каармандары толук сүрөттөлбөй калышы.
«Суроолор»	Окуучулар 5-6 адамдан турган топторго бөлүнөт. Ар бир топтун столуна Суроолор жазылган карточкалар коюлат: Сиз бүгүн жаңыдан эмнелерди билдиңиз? Кайсы маалымат эң кызыктуу болду? Сабакта көңүлүңүз эмнеге бүрүлдү? Эмнелер кыйын болду? Ишке эмне тоскоол болду жана эмне үчүн? Ар бир окуучу бир гана суроо тандап, ага жазуу жүзүндө жооп берет. Окуучулар жалпы суроо боюнча биригишет, бири-биринин жоопторун окуп, системалаштырышып, аларды жалпылашат. Ар бир топтун өкүлү суроону окуп, ага жооп берет.
«Билим пирамидасы»	Окутуучу окуучуларды сабактан кийин курууга өзүнүн билим пирамидасын курууга чакырат. Бул үчүн ар бир окуучу дептердин барагына же А4 кагазга өзүнүн сабактан алган билиминин пирамидасын тартат. Бул пайдалуу кызыктуу фактылар, оригиналдуу тапшырмалар, оң эмоциялар ж. б. болушу мүмкүн. Кагаз барактары классты тегерете илинет. Бардык окуучулар ордунан туруп, басып жүрүп, көрүшөт, окушат.
Сүйлөмдү толукта	Сабактын аягында окуучулар кандай сабакта билим алышкандыгы жөнүндө толук маалымат алуу үчүн, окутуучу ар бир окуучуга барак берет, ар бир окуучу төмөнкү суроолорго жазуу түрүндө жооп берет: Кайсы жаңы билимге ээ болдуңуз? Жообуңузда бул сөздөрдү колдонуңуз: «Мен ... билдим» «Мен эми ... билем» «Мага ... кызык болду» «Мен ... көбүрөөк билгим келет». Окуучулар жооп баракчаларын толтургандан кийин окутуучуга беришет.
	Окутуучу окуучулардын жоопторун талдап, кийинки сабакта жалпылап, түшүндүрмө берет.

³¹ USAID’дин «Сапаттуу билим» долбоорунун, READ долбоорунун материалдары боюнча, ошондой эле: // Пинская М. А. Формирующее оценивание: оценивание в классе: учеб. пособие / М. А. Пинская. – М. : Логос, 2010. – 264 с.

«Интервью»	Окуучулар тегерек тизилип турушат. Бир окуучу айлананын ортосуна келет. Ал башка окуучулардын суроолоруна жооп берет. Эгерде окуучу суроого жооп берүүдөн кыйналса, башка окуучулар ага жардам беришет. Же суроо берген окуучу өзү жооп берет. Окутуучу суроолордун берилиши, сапаты жана саны боюнча класстын сабакка кандай даярдангандыгын аныктайт. Суроолор ачык да, туюк да болушу мүмкүн. Башталгыч класстын окуучулары суроо түзүштөн кыйналат. Алар окутуучудан кеңеш сураса болот.
Мини-тест	Мини-тесттер (аз сандагы тапшырмалар) баалоого арналган окуучулардын иш жүзүндөгү билимдери, жана көндүмдөрү, б.а. белгилүү бир материал билимин баалоого арналган. Мини-тест үчүн 5 мүнөттөн ашык эмес убакыт талап кылынат. Окуучулар мини-тестти дептерге жазуу жүзүндө аткарат, окутуучуга алар жооп жазган барактарын беришет. Мисалы: Тема – «Цифралар». Жаңы материалды үйрөнүп, бышыктагандан кийин окутуучу окуучуларды төмөнкү мини-тестти аткарууга чакырат. Жумушту бүтүрүү үчүн 5 мүнөт берилет. 230 080 м аралыкты километр жана метр менен туура жазгыла. А) 23 км 80 м; В) 230 км 800 м; Б) 230км 80м; D) 23 км 800м; D) 230 км 8 м. - Эгерде 40 м аралык 20 см кыскарса, канча болот? А) 20 м; Б) 39 м 80 см; Б) 39 м 20 см; Г) 20 см Г) 38 м. $\frac{1}{2}$ метрде канча дециметр бар? А) 10 дм; В) 50 дм; С) 5 дм; D) 100 дм; D) 1 дм. - Узундуктун бирдигинде кайсынысы эң чоң? А) 1 км; Б) 1 м; В) 1 дм; Г) 1 см; Д) 1 мм. 7 т 640 кг. канча килограмм болот? Окутуучу жооп баракчаларын чогултуп, жыйынтыгын текшерет. Анын жыйынтыгына карай эң кыйын болгон маселелерди талкуулайт. (Эгерде бүткүл класс кайсы бир суроого жооп таба албай кыйналган болсо, окутуучу тийиштүү теманы кайрадан түшүндүрүшү керек) . Окутуучу айрым окуучулардын жыйынтыктарын жетишкендиктерди каттоо (сабак пландарын түзүү) дептерине жазат.

	Мисалы: Мээрим – тоннаны килограммга айланта албайт, Кубат – километр жана сантиметр үчүн туюнтмаларды эсептегенди билип калды. Окутуучуга жардам иретинде: Тесттик тапшырмалар туюк жана ачык болушу мүмкүн. 1. Даяр жооптор берилгени туюк формада, мында бир жооп туура, калгандары – дистракторлор³² Жабык тесттер тапшырманын шартынан жана бири туура, калгандары туурадай көрүнсө да ката жооптордон турат. Туюк деп аталган себеби – окуучу өзүнүн жообун туюнтмалабай эле сунушталган тизмеден тандашы керек. Мисалы: – 500300дө канча жүздүк бар экенин аныктаңыз. (А) 500; (Б) 503; (В) 5003; (Г) 300; (Д) 50030 2. Ачык формада окуучу тапшырма аткарганда жооптун бош жерин толуктап жазат. Мисалы: 1. Эки сандын суммасы 68, биринчи мүчөсү 17. Экинчиси канчага барабар? Жоопту жазыңыз _____ 2. Бир мүнөт бир секунддан канча эсе көп? Жоопту жазыңыз _____
Формативдик суроо	Бул материалды көрсөтүүдөн же класстагы кайсы бир иш-аракеттен кийин дароо текшерүүнүн бир түрү. Окутуучу кошумча тактоочу суроолорду берет: «Эмне үчүн? Кандайча? Кантип?...». 1-мисал. Тема: «Термелүү кыймылы» (физика, 9-класс) Жаңы теманы түшүндүргөндөн кийин окутуучу төмөнкүдөй суроолорду берет: – Термелүү кыймылдарынын жалпы жана негизги мүнөздөмөсү кандай? – Термелүү кыймылдарына мисал келтиргиле – Маятниктин термелүү системасын сүрөттөп бергиле 2-мисал. Тема: «Кыскартылган көбөйтүүнүн формулалары». Жаңы материалды түшүндүргөндөн кийин окутуучу төмөнкүдөй суроолорду берет: – Кыскартылган көбөйтүү формулалары кантип колдонулат? – Квадраттык формуланын айырмасы эмне үчүн колдонулат?

³² Дистракторлор (англ. to distract) – алаксытуу; туурадай көрүнсө да, анча туура эмес.

Светофор	Ар бир окуучуда светофордун үч түсүндөгү карточкалары бар. Окутуучу окуучулардан материалды түшүнгөнүн же түшүнбөгөнүн белгилөөчү сигналдарды карточкалар менен көрсөткүлө деп өтүнөт. Оозеки суроонун таптакыр окшошпогон эки башка түрү бар. Аларды А жана В деп атайлы. Алар акыл ишмердигинин ар башка түрлөрүн талап кылат. А түрү – окуучу жатка билиши керек болгон негизги суроолор боюнча сурам. Мисалы: Формулаларды, көбөйтүүнүн таблицасын жатка билүү талап кылынат. Бул жерде кызыл сигнал «Мен билбейм! Мен үйрөнгөн жокмун!» дегенди билдирет: Бул кооптонуу сигналы. Негизги суроолор боюнча жаттоо, кызыл сигналдардын санын кыскартуу үчүн бир нече сабак берилет. Белгилүү бир сабакта окутуучу кийинки сабак жыйынтыктоочу (суммативдик) сабак болорун жана кызыл түс үчүн канааттандыралык эмес баа коюларын эскертет. В түрү – типтүү маселелерди чечүү жөндөмдүүлүгү текшерилет. Бул жерде жашыл түс «Мен аткара алам» дегенди билдирет. Кызыл: «Менин колумдан келбейт. «Сары түс: «Мен өзүмө такыр ишенбейм» Типтүү маселелерди чыгарууда тактага тапшырма жазылат да, жашыл сигналды көрсөткөн окуучу чакырылат. Мисалы. Тема: «Төрт бурчтуктун периметри». Бул маселени чыгаргыла: Төрт бурчтуктун узундугу 40 см, туурасы андан 5 эсе аз. Төрт бурчтуктун периметри канчага барабар? Бул маселени тактада чыгаргандан кийин, окутуучу дагы бир ушундай маселени жазып, тактага сары сигнал көрсөткөн башка окуучуну чакырат. Ар бир жаңы тапшырманы аткарган сайын кызыл жана сары сигналдардын санын азаюуга тийиш. Эгерде белгилүү сандагы типтүү мисалдарды чыгаргандан кийин класста кызыл же сары сигналды көтөргөн окуучулар калса, анда алар менен кошумча сабактарды өткөрүү керек.
Жыйынтыктоо же суроолор үчүн карталар	Окутуучу мезгил-мезгили менен окуучуларга эки жагында тапшырма жазылган карточкаларды таратат: 1-жагы: өтүлгөн материалдан (бөлүмдөн, темадан) негизги идеяларды тизмектеп, жалпылаңыз. 2-жагы: өтүлгөн материалдан (бөлүмдөн, темадан) эмнени түшүнө элек экениңизди аныктап, суроолорду түзүңүз.
Жазуу жүзүндөгү түшүндүрмө (жазуу жүзүндөгү кайтарымы байланыш)	Баа берүүнүн милдеттүү элементи болуп кайтарымы байланыш саналат. Окутуучу окуучулардын жазуу иштерин текшерип, баалоо критерийлерине жана натыйжага жетишүү деңгээлине жараша өз түшүндүрмөлөрүн айтат. Түшүндүрмөлөр ачык-айкын жана окутуучу үйрөтүүчү мүнөздө болушу керек. Жазылган ишти текшерип, туурасын (кызыктуусун) бир түс менен, ал эми жакшыртууну талап кылгандарын башка түс менен бөлүп көрсөтөсүз. Жазуу иши боюнча түшүндүрмөлөр эскертүүлөрдү (эмнелерди кошуу, кайталоо же үйрөнүү керектиги жөнүндө), кеңештерди же мисалдарды камтышы мүмкүн.

Ооз эки баалоо (оозеки кайтарым байланыш)	Баалоонун эң кеңири таралган түрү. Окутуучу окуучуну көнүгүүлөрдү жакшы аткаргандыгы үчүн мактайт да, оозеки кайтарым байланыш жасай алат. Окуучу да материалды же маалыматты ийгиликтүү өздөштүргөндүгүн түшүнө алат. Окутуучу окуучуга көнүгүүдөгү каталарды көрсөтүп, аларды оңдоо жана кайталабоо үчүн эмне кылуу керектигин түшүндүрөт. Ал эмгекке эч кандай баа койбой эле баалайт. Ошентип, окуучу жогорку натыйжаларга жетүү үчүн эмне кылуу керек экенин түшүнөт.
Эки жылдыз жана каалоо (өз ара баалоо)	Окуучулардын чыгармачыл иштерин, дилбаяндарын, эсселерин баалоодо колдонулат. Окутуучу классташынын ишин текшерүүнү сунуштайт. Окуучулар бири-биринин иши боюнча түшүндүрмө беришет, эки оң үчүрдү аныктап, көрсөтүшөт. Оң үчүр – «эки жылдыз» жана жакшыртууга болгудай үчүр – «каалоо».
Өзүн-өзү баалоо	Окуучулар өздөрүнүн окуусу тууралуу маалымат чогултуп, талдап, жетишкендиктери боюнча жыйынтык чыгарган процесс. Өзүн-өзү баалоонун зарыл шарты – ишти баалоо критерийлеринин болушу. Алар менен окуучулар теманы үйрөнүүнүн башталышында жана ишти баштоонун алдында тааныш болушу керек.
Билем – билгим келет – билдим	Окуучулар дептерлерине жана тактага таблица чийип, сабак бүткөнгө чейин толтурула берет. Сабактын башталышында өтүлгөн материал боюнча окуучулардын жоопторунун негизинде «Мен билем» тилкеси толтурулат. Ал толтуралар замат балдар теманы изилдегенден кийин жоопторун алгысы келген жаңы суроолор түзүлөт. Алар экинчи тилкеге жазылат. Бул жерде окутуучунун жардамы керек, ал окуучуларды ой жүгүртүүгө түрткү бериши керек: – Дагы эмнени билгиңер келет? Бүгүн класста эмнелерди үйрөнүүгө болот? Сабактын аягында рефлексия баскычында окуучулар тыянак чыгарып, билгендерин үчүнчү тилкеге жазышат.
Мини (мүнөттүк) сереп	Сабактын акыркы мүнөттөрүндө окуучулардан жарым баракка төмөнкү суроолордун жоопторун жазуусун сураныңыз: – Бүгүн окуганыңардан эң маанилүүсү кайсы болду? – Кайсы жерин жакшы түшүнбөдүңөр? Мында окуучулардын класста эмнени түшүнгөнүн аныктоо керек.
Эске тутуу матрицасы	Окуучулар диаграмманын эки өлчөмдүү же эки огу бар клеткаларын окутуучу айткандай тартипте толтурушат. Мисалы, музыка курсу үчүн бул стилдин аталышы (барокко, классицизм) жана өлкөнүн аталышы (Германия, Франция, ж. б.) болот. Окуучулар негизги түшүнүктөрдү эстеп калуу жана классификациялоо жөндөмдүүлүгүн көрсөтүп, ар кайсы композиторлорду туура чакмакка жайгаштырышат.
Бир сүйлөмдүк тыянак	Окуучулар өтүлгөн теманын кыскача мазмунун жыйынтыктап, «Ким эмне кылган, кимге, качан, кантип, эмне үчүн?» деген суроолорго жооп катары жөнөкөй сүйлөмдөрдү түзөт. Мында ар бир пункт боюнча так мүнөздөмөлөрдү гана тандоо керек.

Тиркемелер картасы	Окуучулардын билгенин айтып берүүгө жөндөмдүүлүгүн аныктоо үчүн жаңы эле окуган маанилүү теорияны, принципти же жол-жобону үйрөткөндөн кийин реалдуу тиркеменин жок дегенде бир версиясын жазууну өтүнүз.
Окуучулар түзгөн тесттик суроолор	Окуучулар тема боюнча тест суроолорун жана алардын мүмкүн болгон жоопторун экзаменге дал келгидей форматта жазсын. Бул аларга өтүлгөн темага баа берүүгө, эмнени түшүнгөндүгү жана тестке кандай суроолор ылайыктуу экендиги жөнүндө ой жүгүртүүгө мүмкүндүк берет.
Түшүнүк карталары	Түшүнүктөр карталары окуучулар предметтин же белгилүү бир теманын «жалпы элесин» канчалык жакшы көрө аларын баалоого мүмкүндүк берет. Бул диаграмма ар бири белгилүү түшүнүктөр белгиленип, түз сызыктар менен байланышкан түйүндүү чекиттерден турат. Түйүндүү чекиттер-түшүнүктөр эң жалпысынан баштап конкреттүү атайын түшүнүктөргө карай жылышууга туура келген ар кайсы иерархиялык деңгээлдерде жайгашат.
Өнүмдүү баалоо	Бул ыкма окуучулардын атайын билимдерин жана изилдөө көндүмдөрүн, практикалык көндүмдөрүн (иштөө үсүлдарын, ыкмаларын) колдонуу жөндөмдүүлүгүн баалоо максатында түзүлгөн. Эреже катары, ал окуучудан керектүү иш-аракеттерди жасоону, жабдууларды жана приборлорду колдонууну, эксперимент жүргүзүүнү, анализ жүргүзүүнү же кандайдыр бир практикалык маселе чечүүнү талап кылат. Ал окуучунун маселелерди чечүүдө колдонгон ар кандай ыкмаларын белгилеп, анын концептуалдык жана практикалык билим деңгээлин ачып бере алат. Тапшырма окуучулардын жабдуулар жана аспаптар (лабораториялык приборлор, компьютерлер, документтер ж. б.) менен иштей билүү жөндөмүн баалоо үчүн түзүлгөн. Окуучулар тапшырмаларды баалоочунун көз алдында аткарса да, өзүн-өзү баалоо бланкасын колдонсо да болот. Анан алардын иши белгилүү критерийлер боюнча бааланат.
Анкеталар	Анкеталар окуучулардын сабакты кандай кабыл алып жатышкандыгы, анын ичинде сабакка, предметке, өзүнүн окуусуна болгон жалпы мамилеси жөнүндө маалымат берет. Өзүнө-өзү жазган отчёттордон алынган маалыматтын негизинде окутууда окуучунун иш аракетинде кайсы элементтерди эң көп колдоо керектигин аныктоого болот. Анкеталар формасы боюнча ар кандай болушу мүмкүн, бирок, эреже катары, окуучулар карап чыгууга жана аныктоого тийиш болгон бир катар жооптордон тургандыктан, балдардын канчалык даражада макул же каршы экендигин аныктоого тийиш.