

НАШИ ГОСТИ

БЕЙСЕМБАЕВ ГАНИ БЕКТАЕВИЧ

генеральный директор Международного образовательного фонда
«EDTECH.kz» (Казахстан, Алматы),
edtech-kz@mail.ru

GANI BEYSEMBAEV

General Director of «EDTECH-KZ International Education» (The Republic of Kazakhstan, Almaty)

ШЕРЬЯЗДАНОВА ХОРЛАН ТОХТАМЫСОВНА

доктор психологических наук, профессор кафедры теоретической и практической психологии
Казахского государственного женского педагогического университета (Казахстан, Алматы),
horlan.hanuma@mail.ru

KHORLAN SHERYAZDANOVA

D.Sc. (Psychology), Professor, Department of Theoretical and Applied Psychology,
Kazakh State Women's Teacher Training University (The Republic of Kazakhstan, Almaty)

УДК 159.9.072

ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

THE TECHNOLOGY OF CAREER GUIDANCE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Аннотация. В статье представлена новая технология проведения профориентационной работы в Республике Казахстан. Инновация предусматривает учет психологических и ментальных факторов, индивидуальный подход к инструментарию личностной психологической диагностики и др.

ABSTRACT. The article is devoted to the new technology of career guidance in the Republic of Kazakhstan. Innovation involves analysis of psychological and psychic factors, individual approach to the toolkit of student psychological diagnostic and others.

Ключевые слова: профориентация, личностно-ориентационная траектория, дифференциация в категориальные группы, профессиональная диагностика, социальный статус, психотипы, возрастные приоритеты, дифференциация по сферам экономической деятельности.

KEY WORDS: career guidance, personality-oriented trajectory, differentiation to categorical groups, professional diagnostic, social status, psychotypes, age priorities, differentiation by spheres of economic activity.

В современную эпоху динамических изменений в геополитическом, геоэкономическом и геокультурном пространстве важно осознать глубину и сущность происходящих процессов, реально оценить ситуацию и принять меры по сохранению баланса социальных и экономических систем. Основные направления и задачи социально-экономического развития определены Стратегическим планом развития Республики Казахстан до 2020 года. Повышение конкурентоспособности человеческого капитала должно рассматриваться как инвестиция в будущее, условие устойчивого экономического роста, процветания и социального благополучия народа. План модернизации системы образования, отвечающий запросам общества

и индустриально-инновационному развитию экономики, интеграции в мировое образовательное пространство, был разработан в соответствии с Государственной программой развития образования в Казахстане на 2011–2020 годы. Согласно ей политика в области образования должна быть нацелена на пополнение трудовых ресурсов, на опережающее развитие профессионального образования, что станет стимулом развития экономики [1]. В современных условиях человеческий капитал — главный участник экономических отношений. Рынок труда и рынок профессионального образования обеспечивают воспроизводство и развитие требуемого качества. Поэтому одним из направлений деятельности, содействующей достижению

стратегических целей, являются научные исследования профориентационной работы в образовании.

Безусловно, каждый из нас на протяжении своей жизни сталкивается с необходимостью выбора профессионального пути, и от того, насколько успешным и осознанным окажется этот выбор, будет зависеть вся дальнейшая судьба человека. Сегодня профориентация в Казахстане приобретает особую актуальность и значимость. Данные услуги все больше востребованы населением, и этому есть ряд объяснений. Во-первых, мир профессий стал более дифференцированным, количество вузов и направлений деятельности значительно увеличилось. Многим трудно определиться с выбором профессии, соответственно помощь в этом вопросе становится все актуальнее. Во-вторых, постепенно сформировалось доверие со стороны населения к профориентационным и психологическим услугам, пришло понимание необходимости прохождения профориентации в молодом и взрослом возрасте, осознание важности этапа профессионального самоопределения.

Прежде всего нужно иметь представление о понятии «психологическая пригодность к профессии». Эта психологическая категория характеризуется двумя главными критериями: успешностью овладения профессией и удовлетворенностью человека своим трудом [3]. Психологическая пригодность к профессии подразумевает сочетание профессионально важных качеств индивида, позволяющее обеспечить эффективное функционирование, предполагает наличие психологических особенностей, соответствующих профессии и формирующихся за время профессиональной деятельности. Профессиональные качества и определенные особенности человека выявляются при помощи специализированных тестовых пакетов. Принято выделять профессии двух типов:

1) с абсолютной профессиональной пригодностью. Успех в профессиональной деятельности обеспечивается природными задатками. Важны особенности нервной системы. Для определения профессиональной пригодности первого типа требуется отбор при помощи тестов на профориентацию;

2) с относительной профессиональной пригодностью. Пригодность к профессиям этого типа может быть сформирована у любого человека на базе его индивидуальных черт. Для этого типа отбор при помощи профориентационных тестов не требуется.

В литературе под психологической пригодностью к профессии понимается соответствие психологических особенностей человека требованиям профессии, которые определяются наличием комплекса профессионально важных качеств, обеспечивающих успешное выполнение деятельности [4]. О том, насколько человек предрасположен к той или иной профессии, можно судить по его психологическим особенностям — темпераменту, свойствам характера, способностям, интеллекту и др.

Профессиональную психодиагностику проводят с использованием эффективных диагностических процедур, которые предусматривают 1) диагностику способностей и мотивационно-личностной направленности 2) обратную связь по результатам диагностики. Для проведения такой работы обычно используют блок психодиагностических методик

(валидных и надежных), прошедших апробацию в условиях профориентационной деятельности. Среди таких методик можно назвать:

- дифференцированный диагностический опросник (ДДО) Е. А. Климова;
- «Перекресток» — активизирующий опросник Н. С. Пряхникова;
- «Профориентатор» — мультимедийный опросник А. Г. Шмелева [5].

В настоящее время профориентационную диагностику с помощью компьютерного тестирования проводят в центрах занятости населения. Тестирование осуществляется с использованием современного диагностического комплекса для определения профессиональных склонностей (разработан под руководством А. Г. Шмелева — методика «Профкарьера»). Данная технология широко внедрена в России (профконсультирование + компьютерная диагностика). Такой формат позволяет каждому клиенту получить объективную структурированную картину своих индивидуальных особенностей, в частности, проанализировать:

- *профессиональные интересы* — определение того, чем человеку хочется заниматься в профессиональной деятельности. Позволяет ответить на вопросы: «В какой организации человеку лучше работать?», «Какая позиция и должность подойдет ему в большей степени?».

- *профессиональные способности* — определение интеллектуальных способностей и возможностей человека, их применимость к тем или иным видам деятельности. Позволяет понять, на какие стороны интеллекта человеку лучше положиться, а какие — имеет смысл активнее развивать.

- *профессиональную мотивацию* — анализ основных профессионально важных мотивов и потребностей, которые определяют пути построения карьеры. Помогает подобрать тип карьерного развития, позволяющий человеку максимально раскрыть свой потенциал.

- *структуру личности* — выявление личностных особенностей и склонностей (характера), составляющих базу успешного и верного профессионального развития. Это возможность увидеть, в какой сфере деятельности специалист со своими личностными особенностями будет наиболее успешен и удовлетворен.

- *жизненные установки* — определение основных ценностей человека, его подходов к решению жизненных задач, способности и умения самостоятельно находить смысл как в профессиональной деятельности, так и в жизни в целом. Помогает осознать, какими жизненными ценностями человек руководствуется, принимая решения о своем профессиональном будущем, и как они могут сказаться на его дальнейшей жизни.

Профориентационная проблематика широко представлена в теоретических и прикладных трудах. Однако в нашем подходе внимание сконцентрировано на выявлении и описании сложившейся социально-трудовой ментальности целевых групп как основы профессионального выбора и профессиональной мобильности. В этой связи ключевым моментом проекта «Профориентатор» является

не информационно-пропагандистская работа, а всесторонний учет психологических и ментальных факторов, индивидуальный подход к инструментарию личностной психологической диагностики. Исследование проводилось в двух регионах Республики Казахстан — Северо-Казахстанской и Южно-Казахстанской областях, в каждом была сделана репрезентативная выборка, поэтому можно оценить состояния и перспективы развития основных направлений проекта «Профориентатор».

Стратегия социальной модернизации казахстанского общества представлена Президентом страны Н.А. Назарбаевым в статье «Послание Президента Н.А. Назарбаева — лидера нации народу Казахстана: Стратегия Казахстан-2050: новый политический курс состоявшегося государства» [6]. Со стороны государства для регулирования рынка труда и сферы занятости реализуются различные программы, преимущественно в формате специальных программ занятости населения ГПФИИР — «Программа занятости-2020» и «Дорожная карта занятости-2020». В нашем исследовании была предложена технология профориентационной работы нового формата с пошаговым погружением в профориентацию. Это восемь шагов, каждый из которых имеет свою специфику, предполагает личностно ориентированную траекторию с дифференциацией участников на категориальные группы (A, B, C, D, E, S), позволяющей определить профессиональные склонности людей в зависимости от социального статуса, психологических особенностей, возраста и дифференцировать их по сферам экономической деятельности (см. табл. 1). Такая система профориентации позволяет создать индивидуальную электронную базу данных в виде портфолио и распределить участников по направлениям «Дорожной карты занятости-2020», отслеживать их профессиональную карьеру и соответственно прогнозировать динамику стабильного трудоустройства в регионах Республики Казахстан.

Как видно из табл. 1, шаги 3, 4, 5, 6 носят сугубо психологический характер. Для каждого шага была разработана траектория, состоящая из психологического инструментарию (технологии).

Этап профессиональной диагностики личности состоит из системы комплексных мероприятий, направленных на выявление основных интересов, способностей и личностных особенностей человека, и соотнесения их с определенной профессией, специальностью или группой профессий, после чего осуществляется профессиональное самоопределение (шаг 3).

Цель диагностики заключается в помощи в определении индивидуальных наклонностей. Основные задачи диагностики:

- определить тип личности;
- определить умения, отношения и желания человека;
- определить влияние субъективных факторов на выбор профессии;
- предоставить список специальностей, к которым он имеет предрасположенность.

Предложенная нами профессиональная диагностика включает в себя комплексное психологическое тестирование, состоящее из специально разработанных методик, позволяющих проанализировать два важных момента:

- *психологический тип личности* (через определение профессиональной направленности личности по методике Дж. Голланда (J. H. Holland, 1975), согласно которой в типологии личности различают шесть психологических типов людей: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический [2]).

- *дифференциацию* (определение) по группам A, B, C, D, E, S, каждая из которых имеет свою специфическую характеристику:

A — группа определившихся соискателей (прямое трудоустройство);

B — группа соискателей, желающих повысить квалификацию;

C — группа соискателей, желающих переобучиться, получить новую профессию;

D — группа соискателей, желающих открыть свое дело, но не знающих, как это сделать;

E — группа соискателей, имеющих возможность и желающих переехать в другой

Табл. 1

Этапы профориентационной деятельности

Этапы	Наименование этапа	Содержание этапа
1	Регистрация	Цели, задачи регистрации. Порядок регистрации
2	Актуализация	Формирование «Досье соискателя»
3	Профессиональная диагностика	Компьютерное тестирование. Выявление типа личности, определение в категориальные группы A, B, C, D, E, S
4	Психологическое консультирование	Беседа. Обсуждение. Интерпретация результатов обследования (диагностики), профессионального профиля, личностных и профессиональных характеристик личности
5	Экспертное заключение	Профессиональный отбор на основе диагностики. Оценка соответствия индивидуальных качеств требованиям профессии
6	Тренинг	Личностный рост. Обучение навыкам поиска работы
7	Ярмарка вакансий	Организация трудоустройства (совместно с центром занятости). Определение общенациональной базы данных
8	Экскурсия на предприятия	Мероприятие для соискателей группы S (не определившихся с выбором профессии)

регион Казахстана, если там будет работа по их специальности;

S — группа риска (люди, страдающие алкоголизмом, психическими заболеваниями; также в эту группу включены лица, не желающие работать, не знающие, чего они хотят на самом деле в жизни).

Психологическая диагностика людей в рамках пилотного проекта «Профорientатор» в двух регионах Республики Казахстан — Северо-Казахстанской (СКО) (3117 человек) и Южно-Казахстанской (ЮКО) (20911 человек) областях — выявила следующие общие тенденции:

- *Социальный тип личности* обследуемых соискателей — СКО 44,0% и ЮКО 37,02%. Такие люди преимущественно ориентированы на общение и взаимодействие с другими. Обладают ярко выраженными коммуникативными способностями, чувствуют и понимают других, стремятся решать проблемы, учитывая эмоции и чувства, способны к сопереживанию и состраданию. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.

- *Реалистический тип личности* — СКО 14,0% и ЮКО 22,88%. Это означает, что выявленное количество людей ориентировано на настоящее. Для них характерны высокая эмоциональная стабильность, хорошо развитые моторные навыки, ловкость. Люди этого типа наделены пространственным воображением, предпочтение отдают занятиям с конкретными объектами, выбирают профессии с четкими задачами и результатами (например, водитель, строитель, портной, повар). Могут успешно найти себе применение в спорте, физике, химии, экономике.

- *Предприимчивый тип личности* — СКО 15% и ЮКО 11,85%. Такое количество людей стремятся к лидерству, нуждаются в признании, предпочитают руководящие роли. Их энергия, энтузиазм и импульсивность позволяют решать сложные задачи, связанные с руководством и продвижением идеи. Они обладают хорошо развитыми коммуникативными способностями, но им не подходит скрупулезная работа, сопряженная с длительной концентрацией внимания. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную с руководством, управлением и влиянием на людей. Поэтому люди этого типа выбирают профессии, позволяющие максимально реализовать себя, удовлетворить потребность в признании (предприниматель, менеджер, артист, журналист, дипломат, брокер).

- *Конвенциональный тип личности* — СКО 15,0% и ЮКО 13,35%. Это значит, что столько людей отдают предпочтение заранее спланированной, структурированной деятельности, хорошо выполняют рутинную работу, четко придерживаются существующих инструкций и предписаний. Они хорошие исполнители, но слабые руководители. Необходимость принятия кардинальных решений и работа над нестандартными задачами вызывают у них серьезные трудности. Наибольшей эффективности им удается достичь в профессиях, требующих четкости, внимательности и устойчивости к монотонной деятельности (например, финансист, бухгалтер, товаровед, экономист, делопроизводитель).

- *Интеллектуальный тип личности* — СКО 4,0% и ЮКО 7,1%. Для данного контингента характерны высокая активность, аналитические способности, теоретическое мышление, творческий подход. Они отдают предпочтение работе, направленной на решение сложных интеллектуальных задач, чаще всего выбирают профессии, связанные с точными и естественными науками: математика, физика, астрономия и др. Дело способно увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.

- *Артистический тип личности* — СКО 8,0% и ЮКО 7,78%. Люди, принадлежащие к данному типу, оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с другими строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они не выносят жесткой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным искусством.

Таким образом, общим для обоих регионов является преобладание в них социального типа личности, а вот данные по другим типам разнятся: так, в ЮКО преобладают реалистический (второе место) и конвенциональный (третье место) типы личности, тогда как в СКО на втором месте предприимчивый и конвенциональный типы личности, на третьем месте — реалистический. Эти показатели в сопоставительном срезе представлены на рис. 1.

В результате проведенного анализа мы можем констатировать, что наиболее высокий процент приходится на социальный тип личности в каждом из регионов. Однако в СКО (44%) таких людей больше, чем в ЮКО (37%), на 7,0%.

На втором месте реалистический тип личности: на юге Казахстана — 23%, а на севере — 14%, южноказахстанский показатель выше почти на 10%.

Предприимчивый тип личности занимает третье место, в СКО (15%) показатель выше на 3%, чем в ЮКО (12%).

Далее идет конвенциональный тип личности в каждом из регионов. Показатели по ЮКО — 12,1%, по СКО на 3% выше — 15,4%.

Что касается артистического типа личности, то ситуация одинаковая: СКО — 8% и ЮКО — 8%.

И, наконец, выявленные показатели интеллектуального типа личности дают нам такую картину: ЮКО — 7%, что почти в три раза превышает показатели СКО — 4%.

Таким образом, в целом, можно сделать вывод, что и в СКО, и в ЮКО почти половина соискателей (около 50%) относится к социальному типу личности, и это значит, что в обоих регионах люди преимущественно ориентированы на общение и взаимодействие с другими и предпочитают такие сферы деятельности, как медицина, педагогика, психология.

В ЮКО значительно преобладает реалистический тип личности, что означает, что соискатели

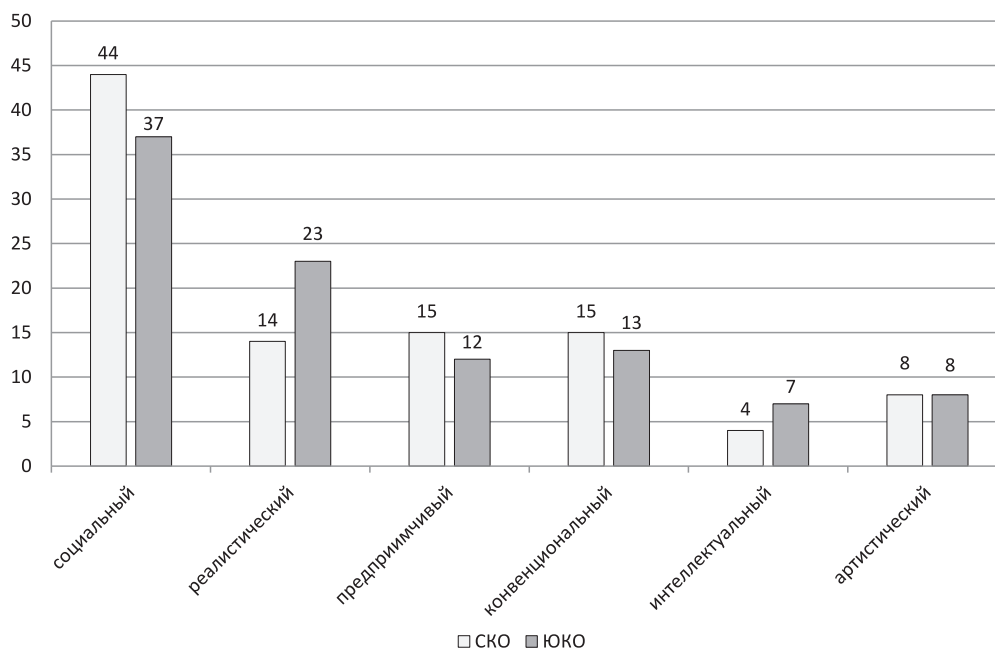


Рис. 1. Сопоставительный анализ результатов по психотипам личности в SKO и YKO

этого региона отдают предпочтение занятиям с конкретными объектами, выбирают профессии с четкими задачами и результатами. Показатели превышают в два раза показатели SKO. А численность людей выявленного интеллектуального типа в YKO существенно больше, чем в SKO, что говорит о концентрации интеллектуального потенциала в южном регионе. Для данного типа характерны высокая активность, аналитические способности, теоретическое мышление, творческий подход. Предпочтение отдается работе, направленной на решение сложных интеллектуальных задач, чаще всего выбираются профессии, связанные с точными и естественными науками (математика, физика, астрономия и др.).

Показатели *предприимчивого*, *конвенционального* и *артистического* типов у соискателей в регионах SKO и YKO относительно одинаковы.

Помимо этого было проведено ранжирование участников по сферам экономической деятельности и проанализирована наполняемость категориальных групп, где данные по двум регионам практически одинаковы: высокая наполняемость приходится на группы *A* и особенно *C*, средняя — на группы *B* и *D*, наименьшая наблюдается в группах *E* и *S*.

После дифференциации по группам *A*, *B*, *C*, *D*, *E*, *S* мы получили следующие результаты по Северо-Казахстанской и Южно-Казахстанской областям:

- *Группа A* — SKO 49,0% и YKO 32,0% соискателей от общего количества исследуемых. Это люди, имеющие опыт работы по своей специальности либо получившие специальность, но пока не работавшие, четко знающие, в какой профессии, сфере желают работать. Сюда относятся также соискатели предпенсионного возраста, не желающие учиться, с проблемами здоровья, но заявляющие, где и кем хотят работать. Лица данной категории уверены в себе, настойчивы, могут назвать свои

личностные качества, знают и понимают свою профессиограмму.

- *Группа B* — SKO 5,0% и YKO 7,0% от общего числа соискателей. В данную группу вошли лица, имеющие специальность и стаж работы, а также без стажа, но понимающие, что современный рынок труда предъявляет новые требования. Эти соискатели выражают желание пройти курсы повышения квалификации для дальнейшего трудоустройства;

- *Группа C* — SKO 34,0% и YKO 38,0%. Исследуемые имеют базовое среднее образование либо специальность, по которой не хотят работать, готовы получить специальность согласно своим склонностям и способностям, индивидуальным качествам, востребованности на рынке труда. В эту же группу вошли соискатели, стремящиеся получить новую специальность из-за состояния здоровья; не нашедшие работу по специальности и желающие получить более востребованную или высокооплачиваемую профессию. Некоторые изъявляли желание учиться поближе, например в районном центре.

- *Группа D* — SKO 4,0% и YKO 18,0% соискателей — вошли люди преимущественно предприимчивого или социального, конвенционального типа с близким типом «предприимчивый». Они имеют определенные навыки предпринимательской деятельности и соответствующие индивидуальные качества, желают открыть свое дело, но нуждаются в кредитовании и обучении, некоторым требуется помощь по составлению бизнес-плана. Им необходима консультация компетентного специалиста из числа банковских работников, представителей Фондов кредитования, Региональной Палаты предпринимателей и т. п.

- *Группа E* — SKO 6,0% и YKO 4,0%. Это преимущественно молодые специалисты или люди в возрасте до 40–45 лет, живущие в маленьких селах, не имеющие возможности трудоустроиться

по своей специальности поблизости. Изъявляют желание переехать и работать по специальности при условии помощи со стороны государства на проезд и проживание, жилье. Они понимают, что это переезд, а не вахтовый метод работы. Решающим фактором согласия являлось наличие работы по специальности, отсутствие семьи и недвижимости.

• *Группа S* — СКО 2,0% и ЮКО 1,0% от общего количества всех соискателей, участвующих в проекте. Сюда вошли лица с неполным средним образованием; соискатели, категорически не желающие обучаться, работать и живущие на иждивении родителей и родственников; депрессивные, склонные к суициду; предположительно имеющие психическое заболевание или умственную отсталость. Такие люди часто отличаются социальной пассивностью, узким кругозором, неадекватностью, погруженностью в себя, неуверенностью в себе и своих силах, заикленностью на какой-либо деятельности, испытывают страх.

Все данные по группам наглядно представлены на рис. 2.

Анализируя распределение психотипов личностей по социальным группам, отметим большую распространенность социального психотипа в двух регионах. Известно, что типологические особенности людей имеют биологическую природу, но в процессе социализации в силу влияния социокультурных факторов могут сформироваться региональные типологические особенности личности, что позволяет установить интегральные показатели «психологического здоровья» региона во взаимосвязи с демографическими, социальными и медицинскими проблемами.

В рамках проекта мы на этапе психологического консультирования провели исследование состава безработных в контексте потребностей рынка труда. Беседы с безработными, опрошенными в центрах занятости, высветили не столько проблемы социальной адаптации, сколько необходимость в создании лучших условий для профессиональной мобильности. Анализ показывает, что для большинства безработных их специальность, образование, квалификация перестали быть определяющим фактором в выборе профессии и сферы деятельности. Больше 76%

в обоих регионах Казахстана готовы пройти тренинги по вопросам трудоустройства, эффективного поиска работы. В целом у всех опрошенных безработных несколько больший интерес вызывает прохождение тренингов, нежели диагностика личностных качеств. Это говорит о том, что многие уверены в себе, знают себя, свои способности и склонности и не считают нужным тратить время на подобные мероприятия. В большей степени они связывают свои неудачи в поиске работы с неумением преподнести себя, чем со своей профессиональной пригодностью.

Нами были разработаны два вида тренинга — «Обучение навыкам поиска работы» и «Тренинг личностного роста». Оба тренинга ориентированы на работу психолога в центрах занятости, цель тренингов состоит не только в обучении навыкам поиска работы в условиях существующего рынка труда, но и в укреплении профессиональной мотивации. Тренинг «Обучение навыкам поиска работы» включает три модуля: первый направлен на составление резюме, второй — на искусство самопрезентации, третий — на подготовку к собеседованию у работодателя. «Тренинг личностного роста», как и первый «Обучение навыкам поиска работы», состоит из теоретической части (лекционной) и практической (интерактивные методы, упражнения, деловые и ролевые игры, работа в микрогруппах). Обе части (теоретическая и практическая) направлены на раскрытие внутренних ресурсов, развитие креативности, повышение уверенности в себе, принятие себя и других, овладение искусством самопрезентации, обучают навыкам работы в команде и конструктивным навыкам общения.

В целом, работа показала необходимость введения должности психолога в центрах занятости и наметила пути подготовки специалистов для социальной сферы. Должность психолога-консультанта, психолога-тренера в Республике Казахстан не введена в социальную сферу, а социальная работа как профессия обрела статус сравнительно недавно.

В настоящее время социальное направление переживает период активного становления и развития. В методологии и практике данного направления заложена идея синтеза психологического и социального, а интегративный подход представлен

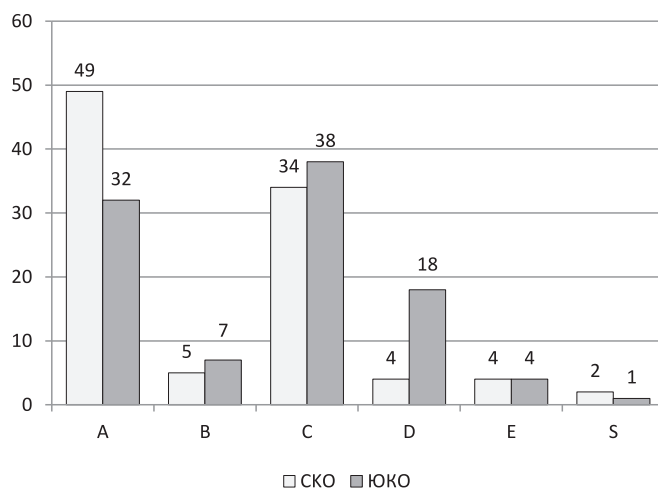


Рис. 2. Дифференциация участников по категориальным группам

в нормативных документах о деятельности социальных служб и должностных обязанностях специалистов. Психология в социальной работе относится к «помогающим профессиям», данное направление приобретает особое значение как культурно-санкционированный метод адаптации к социальным институтам. Можно считать, что проект «Профориентатор» высветил новые подходы в подготовке психологов не только для системы образования, здравоохранения, но и социальной сферы.

Правильно выстроенная профориентационная работа способствует рациональной расстановке кадров, осознанному выбору профессии, повышению активности и профессиональной мобильности на рынке труда. Это приводит к необходимости разработки «Программы по систематизации профориентационной работы» с учетом активного межведомственного взаимодействия.

Таким образом, психологическая часть проекта по профориентации обеспечила:

- *Информирование* — получение достоверной информации о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда и о том, как планировать свою карьеру.

- *Прохождение профориентационной диагностики и психологического консультирования*, при которых выявляются профессиональные и личностные качества, способности и ориентиры, соотносимые с тем или иным видом деятельности. С помощью инновационных технологий (компьютерной диагностики) максимальная результативность достигается благодаря индивидуальной консультации психолога по результатам тестирования.

- *Личностное развитие и раскрытие внутренних ресурсов*. Посредством тренингов личностного роста, направленных на раскрытие внутреннего потенциала, человек получает психологические знания о себе, окружающих людях и явлениях, у него формируются различные умения и навыки, необходимые для овладения той или иной профессией.

- *Повышение мотивации*. В процессе такого научно-практического психологического подхода повышается внутренняя учебная, трудовая и профессиональная мотивация, которая является побуждающей силой в построении жизненного пути. Посредством тренингов и консультаций, формирующих навыки эффективного поиска работы, составления резюме, самопрезентации и адаптивного поведения на современном рынке труда, повышается мотивация, являющаяся важной составляющей в поддержании жизненного тонуса, интереса к жизни и созидательного начала в человеке.

- *Развитие способности к принятию решения*. Интерактивные методы и технологии, применяемые специалистами в тренингах, формируют и улучшают способность к принятию решения. Активизация ресурсов поможет сформировать в человеке внутреннюю готовность к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути.

- *Самоуправление и ответственность*. Важны ответственность за свою жизнь и общество, в котором живет человек, как фактор высокой осознанности и социальной зрелости, развитие качеств личности, продвигающих человека в профессиональной карьере, управление своим временем, ресурсами и личностным ростом.

1. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.akorda.kz/en/category/gos_programmi_razvitiya. Дата обращения: 20.04.2014.
2. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности. СПб.: Питер, 2003. С. 386–389.
3. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации // Новое в жизни, науке, технике. Серия «Педагогика и психология». М.: Знание, 1983. 95 с.
4. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: МГУ, 1995. 224 с.
5. Манухина С. Ю. Особенности профессиональных ошибок психолога-профконсультанта // Психологические исследования проблем профессиональной деятельности. М.: ЕАОИ, 2008. С. 74–105.
6. Послание Президента Н. А. Назарбаева — лидера нации народу Казахстана: Стратегия Казахстан-2050: новый политический курс состоявшегося государства [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://strategy2050.kz/en/page/message_text2014/. Дата обращения: 20.04.2014.

References

1. State Program of Education Development in the Republic of Kazakhstan for 2011–2020. Available at: http://www.akorda.kz/en/category/gos_programmi_razvitiya (accessed 20.04.2014).
2. Yeliseyev O. P. Praktikum po psikhologii lichnosti [Practicum on psychology of personality]. St. Petersburg: Piter Publ., 2003, pp. 386–389 (in Russian).
3. Klimov Ye. A. Psikhologo-pedagogicheskiye problemy professionalnoy konsultatsii [Psychological and pedagogical issues of professional counseling]. Moscow: Znaniye Publ., 1983. 95 p. (In Russian).
4. Klimov Ye. A. Obraz mira v raznotipnykh professiyakh [The image of the world in different professions]. Moscow: Lomonosov Moscow State University Publ., 1995. 224 p. (In Russian).
5. Manukhina S. Yu. Osobennosti professionalnykh oshibok psikhologa-konsultanta [Features of professional mistakes in counseling psychology]. Psikhologicheskiye issledovaniya problem professionalnoy deyatel'nosti [Psychological research of professional activity]. Moscow: Eurasian Open Institute Publ., 2008, pp. 74–105 (in Russian).
6. Address by the President of the Republic of Kazakhstan — Leader of the Nation Nursultan Nazarbayev «Strategy "Kazakhstan-2050": New Political Course of the Established State». Available at: http://strategy2050.kz/en/page/message_text2014/ (accessed 24.04.2014).