

Ниембаева Г.Б.¹, Қапас А.К.²

*^{1,2}Қазақский национальный педагогический университет имени Абая
Алматы, Казахстан*

НЕКОТОРЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОПРОСОВ МЕДИАЦИИ

Аннотация

В данной статье будет рассмотрено понятие медиации, её применение в правовой сфере и краткое описание её целей, задач и сферы применения. Так же будут рассмотрены примеры использования данной техники примирения в образовательных учреждениях других стран, на основе которых можно говорить о действенности данных методов разрешения конфликтов.

Ключевые слова: медиация, высшее учебное заведение.

Ниембаева Г.Б.¹, Қапас Ә.Қ.²

*^{1,2} Абай атындағы Қазақ ұлтық педагогикалық университеті
Алматы, Қазақстан*

МЕДИАЦИЯ МӘСЕЛЕЛЕРІНІҢ КЕЙБІР ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

Аңдатпа

Бұл мақалада медиация ұғымы, оның құқықтық салада қолданылуы және оның мақсаттары, міндеттері мен қолданылу аясының қысқаша сипаттамасы қарастырылады. Сондай-ақ басқа елдердің білім беру мекемелерінде осы татуласу техникасын пайдалану мысалдары қаралады және олардың негізінде қақтығыстарды шешудің осы әдістерінің пәрменділігі туралы айтылады.

Түйін сөздер: медиация, жоғары оқу орны.

Nietbayeva G.B.¹., Kapas A.K.²

*^{1,2}Kazakh national pedagogical University named after Abai
Almaty, Kazakhstan*

SOME PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MEDIATION ISSUES

Abstract

This article will discuss the concept of mediation, its application in the legal sphere, and a brief description of its goals, objectives, and scope. Examples of the use of this technique of reconciliation in educational institutions of other countries will also be considered, on the basis of which we can talk about the effectiveness of these methods of conflict resolution.

Keywords: mediation, higher educational institution.

Conflict situations as a phenomenon inherent in any culture have always occurred in society and continue to occur. Thus K Kovach interprets conflict as people's differences or needs that lead to tension between individuals representing the conflicting parties. (1)

Introduction

In modern States, there are ways to resolve such situations. Initially, any conflicts were within the competence of the judicial system, where the court process took place, where the conflict was resolved only in favor of one of the parties. This system may not always be the most profitable from the side of the judicial system itself due to its workload, and it is not comparable in terms of the global nature of the conflict and the cost of resources during the trial. For example, family or labor relations do not always require legal proceedings due to the low significance of the conflict, so this only adds a burden on the judicial system, and solves the conflict mainly in favor of one of the parties, which can not satisfy both

parties and the conflict in this case is not resolved in a positive aspect for all its participants. In this case, mediation is an alternative way to resolve conflicts.

Purpose: to consider the concept of mediation and the theoretical application of its methods for conflict resolution in higher education institutions.

In the Republic of Kazakhstan, mediation as a method of conflict resolution has appeared relatively recently, since the appearance of the law "on mediation". It was adopted on January 28, 2011, and contributes to the regulation of public relations in the field of mediation, its principles and procedure, as well as the status of the mediator (2). This law describes the framework and process of mediation, indicating its goals, principles, and describing the concepts included in the law.

Mediation in its concept is considered a form of conflict resolution through the involvement of a third, independent party. The goals of mediation are: reaching a compromise or a common solution to the conflict by both parties, which guarantees the satisfaction of the interests of both parties and their peaceful divergence or further coexistence; or reducing the level of conflict between the parties, which leads to less aggression and more constructive relationships in the future between the same parties to the conflict.

The principles that must be observed throughout the mediation process are measures that provide optimal opportunities for resolving a problem or conflict. Only allocated five basic principles:

1. The principle of voluntariness;
2. The principle of the equality of the conflicting sides;
3. The principle of the independence of the mediator;
4. The principle of non-interference in the mediation procedure;
5. The principle of confidentiality (2).

Voluntariness ensures the right of both parties to refuse the mediation procedure or its separate stages. This right is reserved for the parties to the conflict until the end of the mediation process, as well as the parties have the right to withdraw from the conflict (dispute) and terminate the mediation procedure at any of its stages. It also allows each party to completely independently dispose of their procedural and material rights at their own discretion.

The principle of equality ensures that both parties have equal rights during reconciliation (conflict resolution). The parties have the right to choose a mediator, set the framework or process for mediation, as well as independently determine their position in this process, the ways and conditions for defending this position, and also have the right to assess the acceptability of the conditions presented to each other. Both parties also have equal responsibilities during mediation.

Mediator – a person or group of persons elected as a third party who does not have a predisposition to impress one of the conflicting parties in the conflict. This condition ensures that the mediator is not interested in resolving the conflict in favor of one of the parties, which makes the procedure more objective. The mediator does not have the right to suggest or insist on his own options for resolving the conflict, his task is to maintain relative objectivity in the dispute, as well as to set up both sides to conduct a constructive dialogue that leads to a reduction in conflict or reconciliation of the parties, up to finding a compromise. However, the parties must come to the decision themselves, using their resources and the information received, during the consideration of the dispute. The mediator also has the right to choose the methods of mediation, and interference in its activities is not allowed.

In mediation, all parties (the parties to the conflict and the mediator) agree to the confidentiality of the mediation process, its tools, techniques and information obtained during conciliation. K. Kovacs in his work "Mediation: a short course", argues in favor of privacy and its issues. Thus, we come to the conclusion that confidentiality provides the parties to the conflict with the opportunity to more openly consider the problem and use maximum resources and information, simultaneously reducing the risks of information leakage, which contributes to a trusting relationship between the parties to mediation and allows the mediator to conduct his activities more effectively. However, confidentiality has also been criticized in the case of exceptions, which have become more frequent over time: examples of such cases include unfair participation of one of the parties in the mediation process, when, after receiving confidential information, one of the parties interrupts cooperation. In addition, one of the parties may intentionally distort or omit information, which is again an unfair use of the mediation process (1).

Mediation can be considered as a universal means of resolving conflicts in the non-judicial system, aimed at ensuring and increasing respect for human rights and freedoms. With the adoption of the law on mediation, the state encourages the resolution of conflicts between the parties through a constructive dialogue and the achievement of an optimal solution through it. This procedure may also not require

legislative regulation, in the event of a conflict outside the legal framework, that is, the law on mediation is more widely applied in disputes about rights (3).

Mediation as a conflict resolution process has already proven itself in a number of countries. Thus, in France, Belgium, Italy, Spain, Germany and a number of European countries, similar conflict resolution processes are already used or mediation itself is applied. Thus, in England, the police investigation process is quite capable of ending in mediation, or in Belgium mediation is a mandatory measure to resolve a conflict, at the level of the lower level of the judicial system (4).

Despite the information described above, mediation is not widely used in higher education institutions and therefore is not used, or cases of mediation in conflict resolution in higher education institutions are not registered, which in turn complicates the process of studying this conciliation technique in higher Education institutions. Also, the problem is that a certain regulation for the use of mediation among students has not yet been developed. The absence of specific regulations or edicts by the Ministry of education or other legal authorities indicates that the prevalence of mediation, despite its study, still does not have a popular practical application.

As for other areas of education, A. Konovalov reviews the methods and types of mediation in schools in different countries, such as the United States, Finland, Austria, and Ukraine. This is how he describes models in which the mediator is a specialist who has information about the structure of school relationships, has a high level of knowledge in the field of mediation and constantly adds to the baggage of this knowledge, including deep expert knowledge of peer mediation, also has coordination skills and has their own mediation techniques. Also, the specialist should already have experience in conflict resolution. Which is already high requirements, without taking into account psychological, pedagogical or legal training (5).

Among the methods considered, there are also those in which the circle of persons expands from one person-a mediator, to several, in such cases, there is a General school training, in which students are instilled the following concepts: conflict is a normal part of life, which is also a source of knowledge and skills; since the conflict is inevitable, it must be resolved, while obtaining a certain set of knowledge and experience in " conflict resolution", as important and necessary as in any subject studied at school; in most cases, conflict resolution with the help of peers can be as successful as a conflict resolved by an adult specialist; conflict resolution through constructive dialogue and cooperation is encouraged, and this method is more productive for both sides of the conflict (5).

Mediation techniques used in schools have a positive impact on the future resolution of conflicts between students in these schools, as the skills honed in school are applied in other stages of life.

Conclusion

Based on the data described above, we can say that in the near future, work should be carried out that summarizes the knowledge and practice of other countries on the introduction of mediation in educational institutions of all types, and the development of state-style regulations for the resolution of typical conflicts in higher education institutions. It is also necessary to study the conflict of students of higher education institutions, to identify more optimal models of mediation, and their future implementation.

References:

1. Kimberly, K. Kovach. *Mediation: a short course*. ed. 2-e. M.: Infotropik Media. 2013.
2. Law of the Republic of Kazakhstan dated January 28, 2011 No. 401-IV "on mediation" (as amended as of December 27, 2019). date of application (10.05.2020). URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30927376#pos=38;-47.
3. Arystanbekova G. S. *Mediation-An Alternative Method Of Dispute Settlement // Bulletin of KazNPU, 4 (series "Jurisprudence"), 2017, 34-37.*
4. Khvedelidze, M. Zh. *Khvedelidze, M. Zh. Mediation: the General concept, place and role in the system of measures for resolving criminal law conflicts (under the legislation of the Republic of Kazakhstan) // Bulletin of KazNPU, 2 (series Jurisprudence), 2017.*
5. Konovalov A. Yu. *Mediation in the education system: an overview of the experience of different countries (Electronic resource) // Psychological science and education (Electronic journal), 3, 2014. URL: Psyedu.ru.*

Ниембаева Г.Б¹, Түймебайқызы Ұ².

*¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті
²М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік университеті
(Алматы қаласы, Қазақстан¹, Шымкент қаласы, Қазақстан²)*

ЖАСӨСПІРІМДЕРДІҢ КӘСІБИ БАҒЫТТЫЛЫҒЫ МЕН ЕҢБЕККЕ ДАЙЫНДЫҒЫН АНЫҚТАУДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Аңдатпа

Мақалада кәсіби бағыттылық пен еңбекке дайындық мәселесінің тарихи-теориялық және әдістемелік дамуына қысқаша шолу жасалады. Жеке тұлғаны кәсіптік бағдарлау мәселесінің шығу тегін бұрыннан өмірдің мағынасын беретін, адамның өмір сүру мақсатын, оның қоғамдағы орны мен рөлін, оған дайындығы туралы сұрақтарға жауап беретін ғылым ретінде белгілі философияда, әлеуметтануда, педагогикада, психологияда тереңінен ізделуі керек. Жасөспірімдердің кәсіби бағыттылығы мен еңбекке дайындығын анықтауда эксперименттік зерттеу жүргізілді. Жасөспірімдер арасындағы кәсіптік бағдарлау мәселесінің теориялық және практикалық аспектілері ғалымдардың зерттеулерінде әрқашан маңызды орынға ие болды.

Түйін сөздер: тұлға, кәсіби бағдарлау, еңбекке дайындық, мамандық.

Niyetbayeva G.B¹, Tuimebaikyzy U².

*¹Abai Kazakh National Pedagogical University,
²South Kazakhstan State University M.O. Auezov
(Almaty, Kazakhstan¹, Shymkent, Kazakhstan²)*

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF IDENTIFICATION IN LABOR TRAINING AND VOCATIONAL GUIDANCE OF ADOLESCENTS.

Abstract

The article gives a brief overview of the historical, theoretical and methodological development of career guidance and training. The origins of the profession of personality should be deeply studied in philosophy, sociology, pedagogy and psychology, which are known as sciences that answer questions about the meaning of life, its place and role in society and its readiness. An experimental study was conducted to determine the professional orientation and willingness of adolescents. Theoretical and practical aspects of career guidance among adolescents have always been important in the research of scientists. Key words: personality, orientation, support to work, specificity.

Г.Б.Ниембаева¹, У.Түймебайқызы²

*¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
²Южно-Казахстанский государственный университет имени М. О. Ауэзова
(Алматы, Қазақстан¹, Шымкент, Қазақстан²)*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВЫЯВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ТРУДОВОЙ ПОДГОТОВКИ ПОДРОСТКОВ.

Аннотация

В статье дается краткий обзор исторического, теоретического и методологического развития профориентации и подготовки. Истоки профориентационной профессии индивида должны быть глубоко изучены в философии, социологии, педагогике и психологии, которые известны как науки, которые отвечают на вопросы о смысле жизни, ее предназначении, ее месте и роли в обществе и ее готовности. Было проведено экспериментальное исследование с целью определения профессиональной направленности и готовности подростков. Теоретические и практические аспекты профориентации среди подростков всегда были важны в исследованиях ученых.

Ключевые слова: личность, профориентация, подготовка к работе, специальность.

Бүгінгі күнде қоғам алдындағы негізгі міндеттердің бірі жасөспірімдерді мамандық дұрыс таңдауда дұрыс кәсіби бағдарлау және жан-жақты дамыған жеке тұлғаны қалыптастыру.

Сондықтан да психология мен педагогикада осы мәселеге жіті көңіл аударылады. Мамандықты дұрыс таңдаудың әр адамның өз өмірінде табысқа жетуіне және әлеуметтік ортада барлық қабілетін толық ашуға негіз болатындығын көптеген ойшылдар өз еңбектерінде дәлелдеп көрсеткен.

Википедияда көрсетілгендей, кәсіптік бағдарлау –бұл жасөспірімдерді мамандық таңдауға дайындауға және кәсіби өзін-өзі анықтауға көмектесуге бағытталған ғылыми негізделген іс-шара жүйелері.

Кәсіби бағдарлауды ежелгі заманымыздан бері қарастырып келген. Мұнда негізінен кәсіби жарамдылықты бағалау, білімділік, біліктілік және дағды диагностикасы да айтылған.

Әйгілі ойшыл, философ Әбу Насыр Әл-Фараби (870–950) өзінің «Бақытқа жету жолын көрсету» және «Музыканың үлкен кітабы» трактаттарында назарын оқыту мен тәрбиенің психологиялық-педагогикалық негіздеріне аударады. Алынған білімнің дәйектілігі мен күші, қол жетімділігі, зияткерлік, мінезді дамыту және болашақ кәсіби қызметінде қолдануға болатын жасөспірімдердің қабілеттерін қалыптастыру ерекше қызығушылығын тудырған [1].

Ағартушы, ақын Абай (Ибраһим) Құнанбаевтың (1845-1904) психологиялық-педагогикалық ой-өрісі мен кәсіби бағдарлау жұмыстарының дамуына қосқан үлесін ерекше атап өтуімізге болады. Болашақ ұрпаққа арнаған барлық сөздерінде ағартушы Абай: «Кез-келген қолөнердің білімін немесе өнерін игеру –бұл үлкен шеберлік, ол үшін шебер ақыл, күшті ерік-жігер және асыл ұмтылыстар қажет», - деп негіздеді [2].

«Әлеуметтік психология мәселелері» атты өз еңбектерінің бірінде алғашқы қазақстандық ұстаздардың бірі Ыбырай Алтынсарин (1841-1889) бүкіл білім беру жүйесін оның одан әрі кәсіби өсуі үшін жеке тұлғаны қалыптастыру процесі ретінде қарастырды [1].

Психологиялық әдебиеттерде жеке тұлғаның бағыттылығы оның құрылымындағы негізгі компонент ретінде қарастырылады. К.К. Платоновтың пікірінше, жеке адам құрылымында – бағыттылық қатынастар және моральдық қасиеттер “тұтастай алғанда бағыттылық иерархия түрінде байланысқан бірнеше форманы қамтиды: бағыттылықтың ең қарапайым формасына дейін шет қалмайды” [3].

В.С. Мерлиннің өз еңбегінде « жеке адамға берген сипаттамасында ең маңыздысы және негізгісі – оның кәсіби бағыттылығы, яғни адам өмірінің жалпы бағыты мен барлық белсенді шығармашылық іс-әрекеті соған байланысты», - делінген.

«Іс-әрекеттік қатынас» теориясының авторы ретінде белгілі психолог В.Г.Леонтьев өз кезегінде, жеке адамның психологиялық тұжырымдамасын бастаушы мен мақсаттық тұрақты қарым-қатынасын бейнелейтін қажеттіліктер, сенім, мұрат, мотивтермен сипаттайды.

Жеке тұлғаның жалпы бағыттылығы оның бейнесін құрушы фактор ретінде қарастырған С.Л. Рубинштейн, А.И.Леонтьев, Б.Г. Ананьев ғалымдардың теорияларын талдай келіп, Б.Ф.Попов былай дейді: “Жеке зерттейтін талдауларының әртүрлілігіне қарамастан ... барлық көзқарастар жеке адамның негізгі сипаттамасы ретінде оның бағыттылығына басты көңіл бөледі... Нақ осы кәсіби бағыттылық қасиетінде жеке адамның мақсаты, мотивтері, іс-әрекетке субъективті қатынастарының жүйесі көрінеді[4].

Психологиялық еңбектерде жеке адам бағыттылығы ұғымын толығырақ қарастырған ғалымдардың бірі, психолог-профессор С.Л.Рубинштейн: “Бағыттылық –ол индивидтен бөлек тұрған бір нәрсеге қажеттіліктен туындайды және бағыттылықты айқындайтын кез-келген динамикалық тенденция әрқашан да индивидтен бөлек тұрған нәрсемен, ішкі мен сыртқының өзара қатынасын қамтиды», -деп көрсеткен.

Сонымен қатар, жеке адам бағыттылығында екі өзара тығыз байланысты жағдайды ашты:

1. Бағыттылық қашанда нақты затқа бағытталған
2. Осы жағдайда пайда болатын шиеленіс.

Жеке адам бағыттылығы - оның кәсіби іс-әрекетін анықтайтын түрткілер мен мотивтер жүйесі [5].

Л.И.Божович бағыттылықты мінез-құлықтың нақты мотивтерінің үстемдігінің нәтижесі ретінде қарастырады. Психологиялық көзқарастарда бағыттылықтың әртүрлі анықтамаларындағы ортақ пікір, олардың бәрі де жеке адамның өзіне тән іс-әрекеті мен мінез-құлқының нақты деңгейін қамтамасыз ететін, онсыз кәсіби қалыптасуы мүмкін болмайтын жеке адам қасиетінің маңызды және тұрақты ерекшеліктері деген сипаттамада тұжырымдалады. Тұлғаның жалпы бағыттылығына, оның өзгешелігі тікелей әсер етеді. Бағыттылықтың мазмұнына байланысты оның сапалық сипаттамасы мен жүйесін көруге болады. Жеке адам бағыттылығының негізгі типтері: қоғамдық, ұжымдық, жеке бастық, кәсіби, эстетикалық, т.б. қарастырылады. Педагогикалық

көзқарастарда, жеке адам бағыттылығы – оқу, оқудан тыс іс-әрекет формаларының баршасының әсерінен қалыптасатын, жасөспірімдердің болашақ кәсіби іс-әрекетке дайындығын тәрбиелейтін күрделі жеке адамдық құрылым деген түсінікке сияды[3].

Е.А.Климов бойынша кәсіби бағдарлаудың анықтамасы: жеке тұлғаның жеке сипаттамалары мен қоғамның кадрларға деген қажеттіліктеріне сәйкес келетін адамның кәсіби өзін-өзі анықтауын қалыптастыру болып табылатын әлеуметтік-экономикалық, психологиялық, педагогикалық және медициналық-физиологиялық міндеттердің жиынтығы. Мазмұны жағынан бұл әлеуметтік әрекет саласындағы психологиялық-педагогикалық, ал нәтижелері қоғамның экономикалық өміріне әсер етеді [6].

Кәсіптік бағдарлаудың АҚШ-та пайда болуы алғашқы кәсіби бағдар беру кеңсесінің 1903 жылы Страсбургте және 1908 жылы Бостондағы (АҚШ) мансап кеңсесінің пайда болуымен байланысты. Бұл алғашқы кәсіби бағдарлау қызметтерінің жұмысы Ф.Парсонстың үш факторлық моделіне негізделді. Бұл кезде белгілі бір кәсіпке үміткер қабілеттері мен психологиялық қасиеттерін анықтап, оларды мамандықтардың талаптарына сәйкестендірді және соның негізінде адамның осы кәсіпке жарамдылығы немесе жарамсыздығы туралы ұсыныс шығарды. Ф.Парсонс студенттерге сауалнамалар мен тестілеуді қолдану арқылы сауалнама жүргізіп, жасөспірімдер туралы мәліметтерді егжей-тегжейлі зерттеді және оларды белгілі бір мамандықтың қажеттіліктерімен салыстырды. Ғалым «қасиет-фактор» түсінігін ойлап тапты, оның мәні әр адамның оны басқа адамдардан ерекшелетін белгілі бір жеке белгілері болатындығында. Сонымен бірге кез-келген жұмысты белгілі бір кәсіпке тән өндірістік факторларды ескере отырып ғана жүргізуге болады. Жеке қасиеттер осы немесе басқа мамандық қажет ететін факторларға сәйкес болуы тиіс.

Ф.Парсонс кәсіби бағдарлаудың анықтамасын: «адамға кәсіпті оқып үйренуге көмектесу және жеке қасиеттерін қалыптастыру, бұл өз ісін орынды таңдаумен аяқталатын процесс», -деп тұжырымдады. [7].

Кәсіби қалыптастыру тұжырымдамасын одан әрі дамытуға Д.Сьюпер де үлкен үлес қосты. Д.Сьюпер мамандықты таңдау баланың өсу процесінің нәтижесі екендігіне негізделді, оның барысында шындықпен байланысы нығаяды. АҚШ-тағы Д.Сьюпер тұжырымдамасының негізінде мектепке кәсіби бағдар беру (басшылық) немесе кәсіби кеңес беру қызметі туралы ереже жасалды.

Н.Ф.Гейжан мен А.Йовайши өз еңбектерінде кәсіптік тәжірибенің оқу үрдісіне кәсіби қалыптастырудан тұратын кәсіби таңдауға алдын-ала дайындықтың қажеттілігін айтады [5]. Н.Ф. Гейжан: «азаматтық адамгершілікке тәрбиелеу –кәсіби бағдар қалыптастырудың маңызды факторы», - деп санайды.

Біздің зерттеу жұмысымыз үшін маңыздысы – жалпы білім беретін мектептің жасөспірімдеріне кәсіби бағдар беру арқылы олардың кәсіби бағыттылығының мәнін айқындау. Бұл мәселеге бірқатар ғалымдардың зерттеулері арналған. Олардың қатарында А.Е.Голомшток, Л.А.Йовайши, А.П.Сейтешов, Ю.В.Укке, П.А.Шавир және т.б. атауға болады [8].

«Кәсіби қызметке психологиялық дайындығының мәнін түсіну үшін компоненттердің құрамын білу ғана емес, сонымен қатар олардың құрылымын да білу керек», - деп А.К Сатова еңбегінде көрсетілген. Зерттеушілердің осы немесе басқа компонентті қолдану жиілігі әртүрлі авторлардың оның психологиялық дайындық мазмұнындағы маңыздылығын және оның тұжырымдамадағы орнын түсінетіндігін көрсетеді [9].

Бағыттылық жеке тұлғаның ерекшеліктерін тұтастай анықтайтын құрылым болса, кәсіби бағыттылық жеке адамның жалпы бағыттылығының құрамдас компоненті ретінде қарастырылады.

Кәсіби бағыттылық – адамның таңдалынған мамандыққа көзқарасын сипаттайтын кәсіби іс-әрекетке дайындығы мен оның табыстылығына әсер ететін жеке адамның интегралды қасиеті.

Кәсіби бағыттылықтың жан-жақтылығын жеке адамның жүйесін құрайтын қасиеті ретінде П.А.Шавир өз еңбектерінде қарастырады. Оның пікірінше, кәсіби бағыттылық – нақты іс-әрекетті артығырақ көретін мотивтер жүйесі, оның өзі жеке адамның танымдық және құндылық бағдарлық іс-әрекеті негізінде өтетін кәсіби әсерлер жүйесімен қарым-қатынас үрдісінде қалыптасады.

№	Автор	Пікірі
1	С.Л.Рубинштейн	Бағыттылық – ол индивидтен бөлек тұрған бір нәрсеге қажеттіліктен туындайды және бағыттылықты айқындайтын кез-келген динамикалық тенденция әрқашан да индивидтен бөлек тұрған нәрсемен, ішкі мен сыртқының өзара қатынасын қамтиды
2	Л.И.Божович	Бағыттылықты мінез-құлықтың нақты мотивтерінің үстемдігінің нәтижесі ретінде қарастырады
3	Ф.Парсонс	Кәсіби бағдарлаудың анықтамасын: «адамға кәсіпті оқып үйренуге көмектесу және жеке қасиеттерін қалыптастыру, бұл өз ісін орынды таңдаумен аяқталатын процесс», -деп тұжырымдады
4	Н.Ф. Гейжан	«азаматтық адамгершілікке тәрбиелеу –кәсіби бағдар қалыптастырудың маңызды факторы», - деп санайды
5	А.К Сатова	Кәсіби қызметке психологиялық дайындығының мәнін түсіну үшін компоненттердің құрамын білу ғана емес, сонымен қатар олардың құрылымын да білу керек
6	А.П.Сейтешов	Кәсіби бағыттылық – жеке адамның маңызды жақтарының бірі, ол оның қызығулары, ниеттері, бейімділіктері, мұраты мен сенімдерінде көрінеді

Кәсіби бағыттылық – жеке адамның интегралды қасиеті, оның тұлғалық бейнесін құрайтын факторы ретінде түсіну, оны комплекс түрінде, оның ішінде, кәсіби іс-әрекетке, қажеттілік, бейімділіктер, кәсіби мұраттар, кәсіби іс-әрекетке деген құндылық бағдарлар және дүниетаным компоненті деп түсінуді талап етеді.

Кәсіби бағыттылықтың психологиялық-педагогикалық аспектісін, кәсіби шеберлікті дамыту бағытында кәсіби бағыттылықты қалыптастыруды жетілдіру және жеке адамның жалпы дамуы тұрғысынан өте терең және жан-жақты зерттеген отандық ғалым А.П.Сейтешов.

А.П.Сейтешовтың пікірінше, кәсіби бағыттылық – жеке адамның маңызды жақтарының бірі, ол оның қызығулары, ниеттері, бейімділіктері, мұраты мен сенімдерінде көрінеді [7].

Сонымен, кәсіби бағыттылық – болашақ маманның жеке тұлғасының біртұтас және жан-жақты қасиеті түрінде толық түсіну үшін, оның компоненттік құрамын, санасы сипаттамалары мен динамикасын анықтау қажет.

Кәсіби бағыттылықтың құрылымы туралы зерттеушілер арасында бірыңғай пікір жоқ. Жалпы осы бағытта жүргізілген зерттеулерді талдай отырып, кәсіби біліктілік компоненттерін былайша анықтауға болады: қызығулар, бейімділіктер, кәсіби ниеттер, жеке тәжірибе, еңбек етуге даярлық, мақсат, кәсіби мотивтер, шығармашылық кәсіби ойлау, ұжымшылдық, коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттер, мотивтердің иерархиялық жүйесі, танымдық, мотивациялық, дүниетанымдық, эмоциялық-еріктік, мінез-құлықтық.

Кәсіби бағыттылыққа теориялық шолу жасай келе, біз жасөспірімдердің кәсіби бағыттылығын эксперименталды тұрғыда зерттеу жүргіздік.

Эксперименталды зерттеу Алматы қаласының Ш.Уалиханов атындағы № 12 мектеп - гимназиясында оқу ісі-меңгерушісі, психолог А.Т. Қосбергенованың қолдауымен 9- сыныптағы 30 оқушымен жүргізілді.

Зерттеуде Е.А. Климовтың «Дифференциалды диагностикалық сауалнама» және Л.Йовайшидің «Кәсіби бейімділік анкетасы» әдістері жүргізілді.

Е. .А. Климовтың «Дифференциалды диагностикалық сауалнама» әдісі –жасөспірімдерде кәсіби бағыттылықты анықтау үшін еңбек түрлерін таңдауға мүмкіндік беретін әдіс.

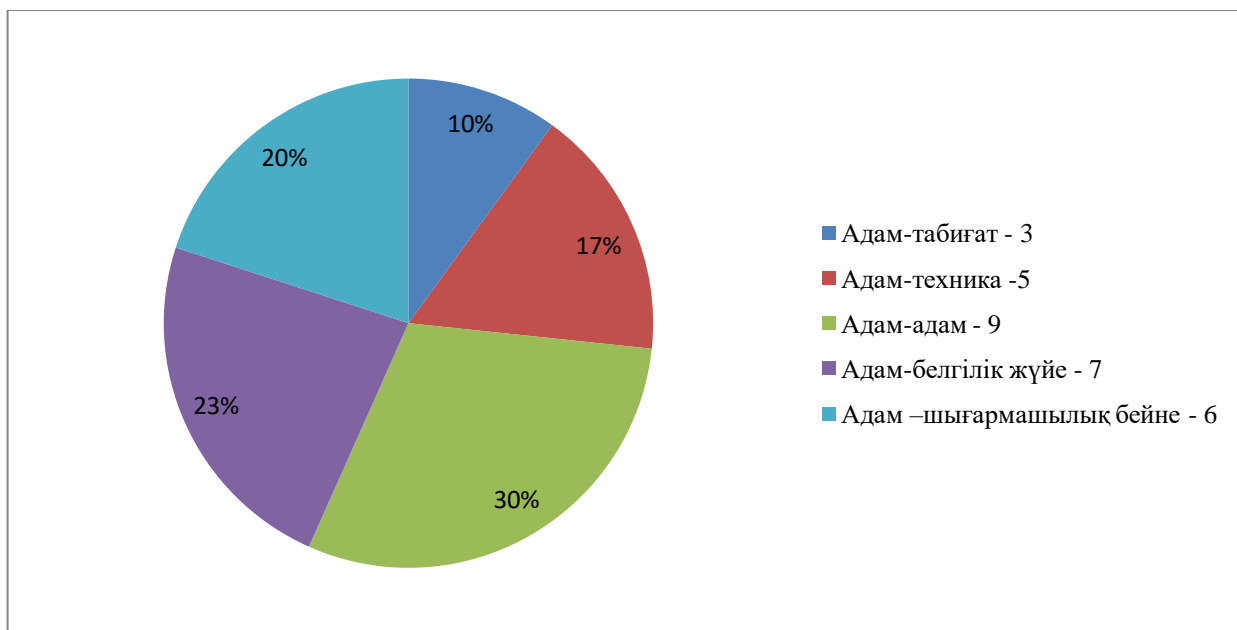
Сауалнама нәтижелерін талдау және интерпретациялау.

2-кесте Сауалнама кілті

№1	№2	№3	№4	№5
1 А	1 Б	2 А	2 Б	3 А
3 Б	4 А	4 Б	5 А	5 В
6 А	7 Б	6 Б	9 Б	7 А
10 А	9 А	8 А	10 Б	8 Б
11 А	11 Б	12 А	12 Б	13 А
13 Б	14 А	14 Б	15 А	15 Б

16 А	17 Б	16 Б	19 Б	17 А
20 А	19 А	18 А	20 Б	18 Б
Всего: + ...	+ ...	+ ...	+ ...	+ ...

1-сурет Е.А. Климовтың Дифференциалды диагностикалық сауалнамасының нәтижелері



Е.А. Климовтың Дифференциалды диагностикалық сауалнамасында 20 түрлі бекіту сұрақтары берілді. Сұрақтардың әр қайсысына міндетті түрде жауап беріп, екі мүмкіндіктің біреуін таңдау қажет.

(“а” немесе “б”) қаласаңыз “+”, қаламасаңыз “-” таңбасымен белгілеңіз

Сұрақтар төмендегіше топталып құрастырылған; 1) қатардағы, олар «Адам - Табиғат» кәсібіне қатысты (табиғатты Т - шартты белгісімен белгілейік), екіншісінде «Адам - Техника» (Т), үшіншісінде «Адам - Адам» (А), төртіншісінде «Адам - белгілік жүйе» (Ж), бесіншісінде «Адам - шығармашылық бейне» (К). Барлық сұраққа жауап бергеннен соң жоғары торлардағы олардың шартты таңбаларын ТТАЖК қоюға болады.

Е.А.Климов әдісі бойынша Алматы қаласының Ш.Уалиханов атындағы №12 мектеп - гимназиясының 9-сыныптың 30 оқушысының: «Адам-табиғат» - 10% мамандық типі, «Адам-техника» - 17% мамандық типі, «Адам-адам» - 30% мамандық типі, «Адам-белгілік жүйе» - 23% мамандық типі, «Адам –шығармашылық бейне» - 20% мамандық типі көрсеткішін айқындадық (1-сурет).

Л.Йовайшидің «Кәсіби бейімділік анкетасы» -бұл әдістеме студенттердің кәсіби қызметтің әртүрлі салаларына бейімділігін анықтауға бағытталған: адамдармен жұмыс, практикалық, интеллектуалдық, эстетикалық, экономикалық жоспарлау немесе экстремалды.

3-кесте Сауалнама кілті

№ ответа	1	2	3	4	5	6
1	а			в		б
2		в		а	б	
3	б	а		в		
4			б		в	а
5	в	а	б			
6	б	в				а
7		б	в	а		
8	б				а	в
9		б		а	в	
10				в	а	б

11	в	б	а			
12			а	б	в	
13	а				б	в
14		а		б	в	
15	в		а		б	
16	б		в			а
17				б	а	в
18	а	в	б			
19			в		а	б
20	в		б			а
21		а	в	б		
22		б	а	в		
23		в		а		б
24	а				б	в
Барлығы						

2-сурет Л.Йовайшидің Кәсіби бейімділік анкетасының нәтижелері



Сонымен, Л.Йовайшидің Кәсіби бейімділік анкетасының нәтижелерінде «Адамдармен жұмысқа бейімділік» - 27%, «Зерттеу іс-әрекетіне бейімділік» -10%, «Өндірісте жұмысқа бейімділік» – 17%, «Іс-әрекеттің эстетикалық түріне бейімділік» – 10%, «Іс-әрекеттің экстремалды түріне бейімділік» – 13%, «Іс-әрекеттің жоспарлы - экономикалық түріне бейімділік» – 23% көрсеткіш алынды (2-сурет).

Біздің эксперименталды зерттеу нәтижесі бойынша 9-сынып оқушыларының арасында әртүрлі кәсіпке бағыттылығын анықтауда «Адам-адам» және «Адам белгілік жүйе» мамандық типтері, кәсіби бейімділікті анықтауда «Адамдармен жұмысқа бейімділік» және «Іс-әрекеттің жоспарлы-экономикалық түріне бейімділік» бағыттылықтары жоғары деңгейді көрсетті.

Яғни, қазіргі қоғамда адамдарға қызмет көрсету және қарым-қатынасқа байланысты, есептеу, сызба, кесте әртүрлі мәліметтерді жүйелеу, экономикалық және статистикалық бағдарламалармен байланысты мамандықтарға жасөспірімдердің бағыттылығы жоғарғы деңгейде болуда.

Жүргізілген эксперименттің маңыздылығы жасөспірімдерге ішкі ресурстарын, қабілеттіліктері мен ептіліктерін ескере отырып, дұрыс мамандық таңдауда бағыт бағдар беру болып табылады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Давлетова А.А. Основные вехи в истории становления работы с одаренными детьми в психолого-педагогической науке Казахстана. Вестник НАПК. – Алматы, 2010. – № 3. – С. 121–128.
2. Кунанбаев А. «Слова назидания» – 2-е изд. – АлмаАта. Жалын, 1982. – С. 131.
3. Божович Л.И. Психологический анализ условий формирования и строения гармонической личности. М., 2005. 233 с
4. Попов С. Сознание и социальная среда.- М.:Прогресс, 1979.- 232 с.
5. Йовайшиа Л.А. Проблема профориентации школьников. М., 2006. 234 с
6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. - Ростов н/Д: Феникс, 1996. - 512 с.
7. Образование и наука закамья Татарстана. Электронный журнал. – №24. – URL-<http://naucstat.ru> (дата обращения 15.08.2012 г.)
8. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. Тюмень, 2002. 202 с
9. Сатова А.К. Исследование психологической готовности студентов к будущей профессиональной деятельности.-Алматы,2015.-С.111