

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ  
ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ МИНИСТРЛІГІ

КЕАҚ Ш. УӘЛИХАНОВА АТЫНДАҒЫ КӨКШЕТАУ УНИВЕРСИТЕТІ

«ПЕДАГОГИКА, ПСИХОЛОГИЯ ЖӘНЕ ЖАС ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ДАМУЫ» КАФЕДРАСЫ

«ИНКЛЮЗИВТІ БІЛІМ БЕРУ ЖӘНЕ НЕЙРОӨРТҮРГЛІЛІК»  
ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ЗЕРТХАНАСЫ

ЛЕПЕШЕВ Д.В.  
ОРАЗБАЕВА К.О.  
САБИТОВА Д.С.  
ДОСКЕНОВА Д.А.

# Инклюзивті кеңістік:

цифрландыруды дамыту  
жағдайында түлектердің  
еңбек траекториясы

Оқу-құралы



Көкшетау, 2026



**ЛЕПЕШЕВ Д.В.  
ОРАЗБАЕВА К.О.  
САБИТОВА Д.С.  
ДОСКЕНОВА Д.А.**

## **Инклюзивті кеңістік: цифрландыруды дамыту жағдайында түлектердің еңбек траекториясы**

**Оқу-құралы**

Көкшетау, 2026

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ  
БЕРУ МИНИСТРЛІГІ  
КЕАҚ Ш. УӘЛИХАНОВА АТЫНДАҒЫ КӨКШЕТАУ УНИВЕРСИТЕТІ  
«ПЕДАГОГИКА, ПСИХОЛОГИЯ ЖӘНЕ ЖАС ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН  
ДАМУЫ» КАФЕДРАСЫ  
«ИНКЛЮЗИВТІ БІЛІМ БЕРУ ЖӘНЕ НЕЙРОӘРТҮРЛІК»  
ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ЗЕРТХАНАСЫ**

---

**ЛЕПЕШЕВ Д.В.  
ОРАЗБАЕВА К.О.  
САБИТОВА Д.С.  
ДОСКЕНОВА Д.А.**

**Инклюзивті кеңістік: цифрландыруды дамыту  
жағдайында тұлелердің еңбек траекториясы**

**Оқу-құралы**

Көкшетау, 2026

УДК 376

ББК 74.3

**И 65**

**Лепешев Д.В., Оразбаева К.О., Сабитова Д.С., Доскенова Д.А.**

*Инклюзивті кеңістік: цифрландыруды дамыту жағдайында түлектердің еңбек траекториясы. Оқу-құралы.* – Көкшетау: Ш. Уәлиханов атындағы КУ, 2026. – 262 б.

**КеАҚ Ш. Уәлиханов атындағы Көкшетау университеті, ОӘК шешімімен ұсынылған. Хаттама №6 07.04.2026.**

**Рецензенттер:**

**Шумилова Е.А.** – п.ғ.д, профессор, «Кубань мемлекеттік университеті» ЖББ федералдық мемлекеттік бюджеттік ББМ дефектология және арнайы психология кафедрасының меңгерушісі.

**Аксакалова Ж.К.** – псих.ғ.к., Абай атындағы ҚҰПУ-нің «Педагогика және психология» кафедрасының қауым.профессор м.а.

**Елисеева И.Г.** – п.ғ.к, доцент, ҚР Оқу-ағарту министрлігінің «Арнайы және инклюзивті білім беруді дамытудың ұлттық ғылыми-практикалық орталығы» РММ бас ғылыми қызметкері.

«Инклюзивті кеңістік: цифрландыруды дамыту жағдайында түлектердің еңбек траекториясы» оқу-құралы қоғамның цифрлық трансформациясы жағдайында түлектердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруының заманауи мүмкіндіктері мен кедергілерін талдауға арналған. Еңбек траекториясын қалыптастыру ерекшеліктері, цифрлық технологиялардың еңбек нарығына әсері және жұмыспен қамтуға тең қол жетімділікті қамтамасыз ететін инклюзивті орта құру қағидаттары қарастырылған.

Бұл оқулық педагогикалық емес салалардағы студенттерге арналған және қазіргі еңбек нарығының талаптарын түсінуге, бейімделу дағдыларын дамытуға және цифрлық ортада кәсіби өзін-өзі анықтауға бағытталған. Жұмыс берушілер үшін оқу құралы инклюзивті жұмыс орындарын құру, адами әлеуетті тиімді пайдалану және қызметкерлердің әртүрлілігін басқарудың заманауи тәсілдерін енгізу тұрғысынан практикалық қызығушылық тудырады.

Оқу-құралы теориялық негіздерді және тәжірибеге-бағдарланған ұсыныстарды біріктіреді, бұл цифрландыру жағдайында тұрақты және икемді еңбек стратегияларын қалыптастыру үшін пайдалы құралға айналдырады.



«РИО КУ им. Ш. Уәлиханова», 2026

©Лепешев Д.В., Оразбаева К.О., Сабитова Д.С., Доскенова Д.А. 2026

## МАЗМҰНЫ

<b>Аббревиатур және қысқартулар тізімі</b>	5
<b>Кіріспе</b>	7
<b>1-Модуль. Мүмкіндігі шектеулі жастардың инклюзивті кеңістігі мен кәсіби дамуының теориялық-әдіснамалық негіздері</b>	10
1.1. Инклюзивті кеңістік әлеуметтік және білім беру құбылысы ретінде	10
1.2. Мүгедектікті түсінудің заманауи модельдері	23
1.3. Мүгедек жастар кәсіби дамудың субъектілері ретінде	33
1.4. Ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектердің еңбек траекториясы	40
1.5. Инклюзивті білім беру және жұмыспен қамтудың нормативтік-құқықтық базасы.	49
<b>2-Модуль. Мүмкіндігі шектеулі түлектердің жұмысқа орналасуындағы әлеуметтік-психологиялық жағдайлар мен кедергілер.</b>	60
2.1. Мүгедек жастардың еңбек нарығындағы әлеуметтік-экономикалық кедергілер: әлемдік тәжірибе, посткеңестік кеңістік және Қазақстан	61
2.2. Мүмкіндігі шектеулі түлектердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруындағы психологиялық факторлар	78
2.3. Әртүрлі санаттағы мүгедектердің кәсіби әлеуетінің ерекшеліктері	94
2.4. Еңбек ұжымындағы инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениеті және психологиялық климат	112
2.5. Түлектерді жұмысқа дайындау: білім берудің рөлі, тәлімгерлік және мансаптық қолдау.	132
<b>3-Модуль. Цифрлық инклюзия және кәсіби өзін-өзі тану жаңа формалары</b>	151
3.1. Еңбек нарығының цифрлық трансформация және жұмыспен қамтудың жаңа түрлері	152
3.2. Қашықтықтан жұмыс істеу және платформа экономикасы	165
3.3. Жасанды интеллект кәсіби қызмет құралы ретінде	183

3.4. Мүгедек жандарға қолдау көрсетуге арналған цифрлық қолжетімділік және технологиялар	201
3.5. Жаһандық еңбек нарығында маманның өзін-өзі таныстыруы және біліктілігін арттыруы	220
Оқулық кейстері	237
Қорытынды	241
Глоссарий	243
Әдебиеттер тізімі	246
Тесттерге жауаптар	260

## Қысқартулар тізімі

ЖИ — жасанды интеллект

ҮЕҰ — үкіметтік емес ұйым

ДМШ — денсаулық мүмкіндіктері шектеулі

БҰҰ (UN, United Nations) — Біріккен Ұлттар Ұйымы

ЕБҚ — ерекше білім беру қажеттіліктері

ҚР — Қазақстан Республикасы

ЮНЕСКО (UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) — Біріккен Ұлттар Ұйымының білім, ғылым және мәдениет жөніндегі ұйымы

World Health Organization (WHO) — Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы

World Bank (WB) — Дүниежүзілік банк

ICF — Functioning, Disability and Health халықаралық жіктелуі (қызмет ету, тіршілік әрекетінің шектелуі және денсаулық)

ILO — Халықаралық еңбек ұйымы

OECD — Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы

OSAI — Ұйымдық мәдениетті бағалау құралы

IPS — Қолдаулы жұмыспен қамту моделі

МБА — мүгедектігі бар адамдар

МКФ — Қызмет ету, тіршілік әрекетінің шектелуі және денсаулықтың халықаралық жіктелуі

АЕК — айлық есептік көрсеткіш

КСРО — Кеңестік Социалистік Республикалар Одағы

ОМО — орталық мемлекеттік органдар

ЖМО — жергілікті мемлекеттік органдар

ЕТМ — еңбек ұтқырлығы орталығы

БКҚ — Бүкілресейлік соқырлар қоғамы

БСҚ — Бүкілресейлік саңыраулар қоғамы

AI (Artificial Intelligence) — жасанды интеллект

АКТ (ICT, Information and Communication Technologies) — ақпараттық-коммуникациялық технологиялар

ХЕҰ (ILO, International Labour Organization) — Халықаралық еңбек ұйымы

ДЭФ (WEF, World Economic Forum) — Дүниежүзілік экономикалық форум

W3C (World Wide Web Consortium) — Дүниежүзілік веб-консорциум

WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) — веб-контенттің

қолжетімділігі жөніндегі ұсынымдар

AT (Assistive Technologies) — көмекші технологиялар

NLP (Natural Language Processing) — табиғи тілді өңдеу

LLM (Large Language Model) — үлкен тілдік модель

API (Application Programming Interface) — қолданбалы бағдарламалау  
интерфейсі

## **Кіріспе**

Бұл оқулық инклюзивті кеңістіктерді және түлектердің еңбек траекториясын цифрландыру аясында қалыптастыру ерекшеліктерін қарастырады. Тақырыпты анықтау кезеңінде бұл бірыңғай процесс емес, керісінше бірнеше саланың – әлеуметтік, білім беру және экономикалық салалардың тоғысуы екені айқын болады. Осыған байланысты, нұсқаулықтың материалы бастапқыда пәнаралық құрылымдалған, бұл күрделі әлеуметтік құбылыстарды талдаудың заманауи тәсілдеріне сәйкес келеді [1; 2]

Бұл жағдайда кіріспенің мақсаты тек тақырыпты анықтау ғана емес, сонымен қатар оны қарастыру логикасын анықтау болып табылады. Инклюзивтілік, кәсіби даму және цифрлық трансформация нақты іс жүзінде біркелкі емес және әрқашан синхронды бола бермейтін өзара байланысты үдерістер ретінде қарастырылады.

Егер жағдайға қарайтын болсақ, кеңірек контексте қарастырған кезде, білім беру мен жұмысқа қатысудың ресми шарттарының шынымен де кеңейіп келе жатқаны айқын болады. Дегенмен, бұл мүмкіндіктердің практикалық іске асырылуы әлі де күмәнді. Бұл әсіресе мүгедек жастарға қатысты, олардың кәсіби дамуы тек дайындық деңгейіне ғана емес, сонымен қатар сыртқы факторларға – инфрақұрылымдық, институционалдық және әлеуметтік-мәдени факторларға да байланысты [3].

Цифрландыру мәселеге қосымша өлшем қосады. Бір жағынан, бұл қашықтан және икемді жұмыс тәртібі арқылы жұмысқа орналасуға қол жетімділікті кеңейтеді, бірақ екінші жағынан, цифрлық құзыреттілік деңгейі мен технологияға қол жеткізуге байланысты жаңа кедергілер тудырады. Ғылыми әдебиеттерде бұл құбылыс цифрлық алшақтықтың көрінісі ретінде қарастырылуда [4]

Оқулықтың өзектілігі инклюзивтілік саласында және еңбек нарығында болып жатқан өзгерістерді талдау қажеттілігімен анықталады. Бұл үдерістер бір-бірімен байланысты, бірақ олардың дамуы әрқашан қарқынмен сәйкес келе бермейді, бұл нормативтік бекітілген қағидаттар мен оларды іс жүзінде жүзеге асыру арасындағы алшақтыққа әкеледі.

Ғылыми тұрғыдан алғанда, дәл осы олқылық қызығушылық тудырады, себебі ол бізге әлеуметтік және кәсіби ортадан қосу мен шығарудың нақты тетіктерін анықтауға мүмкіндік береді. Практикалық тұрғыдан алғанда,

нұсқаулықтың маңыздылығы өзгермелі және көбінесе белгісіз ортада жұмыс істей алатын мамандарды даярлаумен байланысты [2; 5].

Теориялық тұрғыдан алғанда, қарастырылатын нысан - жеке тұлғаның білім беру және кәсіби қызметке қосылуын қамтамасыз ететін шарттар жүйесі ретіндегі инклюзивті кеңістік.

Талдаудың пәні - берілген орта жағдайында қалыптасатын және білім беруден жұмысқа орналасуға көшудің ерекшеліктерін көрсететін түлектердің жұмыс траекториялары.

Оқулықтың әдіснамалық негізі пәнаралық тәсілдермен қалыптасады, бұл зерттелетін процестерді тұтастай қарастыруға мүмкіндік береді. Атап айтқанда, келесілер қолданылады:

- мүгедектікті түсінуге биопсихосолеуметтік тәсіл [1],
- кәсіби дамуды талдауға субъективті тәсіл,
- өмірлік бағыт тұжырымдамасы және мансаптық даму теориясы [5],
- жұмыспен қамтудың институционалдық талдау элементтері.

Негізгі санаттар жүйесіне келесі ұғымдар кіреді: инклюзивті кеңістік, кәсіби даму, еңбек траекториясы, инклюзияға кедергілер мен ресурстар және цифрлық жұмыспен қамту. Бұл санаттар аналитикалық құралдар ретінде қолданылады және бір-бірімен байланысты қарастырылады.

Оқулық материалдың күрделілігінің біртіндеп артуы қағидасына негізделген. Бірінші модуль инклюзияның теориялық және әдіснамалық негіздерін қарастырады, екіншісі кәсіби дамудың нақты жағдайлары мен кедергілерін талдайды, ал үшіншісі цифрландырумен және еңбек нарығының трансформациясымен байланысты заманауи өзгерістерді ашады.

Бұл құрылым бізге теориялық талдаудан практикалық түсінікке, содан кейін даму перспективаларын қарастыруға көшуге мүмкіндік береді.

Оқулық пәнаралық позицияны алады және психология, педагогика, әлеуметтану және еңбек экономикасының қиылысында орналасқан. Бұл қарастырылып отырған үдерістердің күрделі сипатына байланысты, оны бір ғылыми сала шеңберінде жеткілікті түрде түсіндіру мүмкін емес [2].

Тәжірибелік іс-шараларда оқулық материалдарын кәсіби бағдар беру жұмыстарын ұйымдастыруда, мүмкіндігі шектеулі жастардың кәсіби дамуын қолдауда, сондай-ақ инклюзивті білім беру және жұмыспен қамту бағдарламаларын әзірлеуде пайдалануға болады.

Жалпы алғанда, оқулық инклюзивті кеңістіктің тиімділігінің көрсеткіші ретінде еңбек траекторияларын тұтас түсінуді дамытуға бағытталған.

Сонымен қатар, бұл үдерістердің табиғаты бойынша гетерогенді және қалыптасу үдерісінде екеніне ерекше назар аударылады. Бұл тек теориялық қағидаларды игеруді ғана емес, сонымен қатар нақты әлеуметтік жағдайларды талдай білуді де талап етеді.

Қысқасы, оқулықтың мақсаты дайын білімді жеткізу емес, қарама-қайшы және өзгермелі әлеуметтік шындықпен жұмыс істей білу қабілетін дамыту.

## **Модуль 1. Мүмкіндігі шектеулі жастардың инклюзивті кеңістігі мен кәсіби дамуының теориялық және әдіснамалық негіздері**

### **Аннотация**

Модуль инклюзивті кеңістікті қалыптастырудың теориялық және әдіснамалық негіздерін және мүгедек жастардың кәсіби даму ерекшеліктерін зерттеуге бағытталған. Инклюзияны әлеуметтік және білім беру құбылысы ретінде түсінудің заманауи тәсілдері, сондай-ақ мүгедектік туралы ғылыми идеялардың – медициналық модельден әлеуметтік және биопсихоәлеуметтік модельге дейінгі эволюциясы қарастырылады.

Бұл модуль инклюзивті қоғам қағидаттарын, қолжетімді ортаны құру тетіктерін және білім беру мен еңбектің жеке тұлғаларды әлеуметтендірудің және қоғамдық өмірге қосудың негізгі институттары ретіндегі рөлін талдайды. Әсіресе, мүгедек жастар кәсіби дамудың белсенді қатысушылары ретінде қарастырылатын патерналистік тәсілден субъективті тәсілге көшуге ерекше назар аударылады.

Кәсіби дамуға әсер ететін факторлар (жеке, әлеуметтік, білім беру және институционалдық) зерттеліп, инклюзивті тәжірибелерді енгізудегі кедергілер мен ресурстар талданады. Цифрландыру мен еңбек нарығын трансформациялаудың жұмыспен қамту мүмкіндіктерін кеңейтуге әсері арнайы қарастырылады.

### **Күтілетін оқу нәтижелері**

Осы модульді аяқтағаннан кейін білім алушылар мыналарды білуі керек:

- *Инклюзивті кеңістіктің әлеуметтік-білім беру құбылысы ретіндегі мәнін түсіндіру.*
- *Инклюзияның теориялық және әдіснамалық негіздерін және олардың дамуын ашу.*
- *Мүгедектікті түсінудің негізгі модельдерін салыстыру (медициналық, әлеуметтік, биопсихоәлеуметтік).*
- *Инклюзивті қоғам қағидаттарын және оларды жүзеге асыру жағдайларын талдау.*
- *Өмірлік шектеулердің қалыптасуындағы әлеуметтік ортаның рөлін негіздеу.*
- *Білім берудің жеке тұлғаның әлеуметтену және кәсіби дамуы үдерістеріне әсерін бағалау.*
- *Мүгедек жастардың кәсіби даму ерекшеліктерін сипаттау.*

- *Кәсіби дамудағы кедергілер мен ресурстарды анықтап, талдау.*
- *Инклюзивті саясат тұрғысынан пәнге негізделген тәсілдің маңыздылығын түсіндіру.*
- *Цифрландырудың және еңбек нарығындағы өзгерістердің жұмыспен қамту үдерістеріне әсерін бағалау.*

## **1-Дәріс. Инклюзивті кеңістік әлеуметтік және білім беру құбылысы ретінде**

### **1.1. Инклюзивті кеңістіктің теориялық негіздері және инклюзивті қоғамның принциптері**

Соңғы жылдары инклюзия ұғымы академиялық және тәжірибелік зерттеулерде, ең алдымен әлеуметтік және білім беру саясатында барған сайын танымал бола бастады. Бұл көбінесе жеке тұлға және оның қоғамдағы орны туралы түсініктердің өзгеруіне байланысты: бұрын әмбебап эталон ретінде «норма» идеясы басым болса, бүгінде әртүрлілікті әлеуметтік жүйенің ерекше емес, табиғи шарты ретінде мойындау барған сайын артып келеді.

Осыған байланысты, инклюзивті кеңістікті жай ғана шарттар жиынтығы ретінде емес (бұл да маңызды), сонымен қатар күрделірек формация – әлеуметтік-білім беру құбылысы ретінде қарастырған жөн, мәні бойынша, қоғамның жетілу деңгейін, оның құндылықтар жүйесін және азаматтардың әртүрлі санаттары үшін тең мүмкіндіктер беруге дайындық дәрежесін көрсетеді.

Инклюзивті кеңістік әдетте адамның жеке ерекшеліктеріне қарамастан, қоршаған орта ретінде түсініледі — өмірдің әртүрлі салаларына (білім беру, кәсіби, әлеуметтік және т.б.) қатысу үшін қолжетімді, қауіпсіз және жалпы алғанда жайлы жағдайлар қамтамасыз етіледі. Мұндағы ең маңыздысы - баса назар аударудың өзгеруі: мәселе адамның «сәйкес келуі» емес, қоршаған ортаның өзі әр түрлілікке қаншалықты бейімделуінде.

Бұл контекстегі негізгі ұғым - инклюзия. Кең мағынада инклюзия (inclusion) - адамдардың қоғамдық өмірге қатысуын кеңейту үдерісі, ол қандай да бір принциптерімен ресурстарға (білім беру, еңбек, әлеуметтік инфрақұрылым және т.б.) қол жеткізуді шектейтін кедергілерді жоюды қамтиды [1; 6].

Біріккен Ұлттар Ұйымы мен ЮНЕСКО әзірлеген халықаралық нормативтік актілерде, Инклюзивті білім беру тұжырымдамасы ең егжей-тегжейлі және теориялық тұрғыдан негізделген көрініс тапты. Бұл құжаттар бізге инклюзияны тек білім беру контекстінен тысқары ең кең ауқымда қарастыруға мүмкіндік береді.

Осы тәсіл шеңберінде инклюзияға арналған мақсатты топтарға тек мүгедектер ғана емес, сонымен қатар этномәдени азшылық өкілдері, әртүрлі жыныстық сәйкестіктері бар адамдар, бас бостандығынан айыру орындарындағы адамдар, халықтың әлеуметтік жағынан осал санаттары (АИТВ жұқтырғандарды қоса алғанда), мигранттар, шетелдік студенттер, қиын өмірлік жағдайда жүрген адамдар, сондай-ақ дарынды адамдар және психофизикалық дамуы әртүрлі адамдар кіреді.

Бұл бізге инклюзияны түсінудің екі деңгейі туралы айтуға мүмкіндік береді — *тар және кең*. Бұдан әрі «инклюзия» және «инклюзивті білім беру» терминдері бір-бірінің орнына қолданылады.

### **Инклюзияны тар түсіну**

Дәстүрлі, мамандандырылған мағынада инклюзивті білім беру келесідей анықталады:

- Инклюзивті білім беру (*inclusif* – инклюзивті; *include* – қосу, тарту)
- мүгедектердің қоғамдық өмірге толық қатысу құқығын тануға негізделген білім беру жүйесін өзгертуді білдіреді. Негізгі міндет - мүмкіндігі шектеулі оқушыларды қоса алғанда, қолжетімді білім беру ортасын құру [7].
- Инклюзия мүгедектерді қоғамға біріктіру процесі ретінде қарастырылады, бұл олардың қоғамдық өмірге тең қатысуын қамтамасыз ететін нақты тетіктерді әзірлеуді және енгізуді қамтиды [8].
- Инклюзия сонымен қатар әрбір қатысушының мекеменің білім беру және әлеуметтік қызметіне қатысуының ең жоғары деңгейі ретінде анықталады [9].

### **Инклюзияны кеңірек түсіну**

Қазіргі заманғы және кеңейтілген тәсілде инклюзивті білім беру әлдеқайда кеңірек түсіндіріледі:

- Бұл оқудағы кез келген кедергілерді жоюға және әрбір оқушының жеке ерекшеліктеріне қарамастан өз әлеуетін жүзеге асыра алатын жағдайлар жасауға бағытталған икемді білім беру моделі [10].

- Бұл барлық оқушылар, айырмашылықтарына қарамастан, оқуға тең дәрежеде қатысатын және педагогикалық қызмет әр баланың жеке ерекшеліктері мен мүмкіндіктерін ескере отырып құрылған оқу процесін ұйымдастыру [8].
- Бұл барлық балалардың – психофизикалық, мәдени немесе интеллектуалдық айырмашылықтарына қарамастан – бірыңғай білім беру кеңістігіне қосылуын қамтамасыз ететін білім беру жүйесі [11].

Норвегиялық зерттеуші Г.Иттерстадтың айтуынша, қазіргі заманғы инклюзия сегрегация моделінен интеграциялық модельге көшуге бағытталған 1980 жылдардағы білім беру жүйесіндегі реформалардың логикалық жалғасы болып табылады. Мәселе теңдік қағидаттарына қайшы келетін мүгедек балаларды оқшаулау тәжірибесін жеңу туралы болып отыр. Керісінше, инклюзивті тәсіл білім беру процесіне қатысушылардың барлығының тең құндылығын мойындауға негізделген [12].

Инклюзивті педагогиканың тұжырымдамалық аппараты пәнаралық сипатта екенін атап өту маңызды. Ол жалпы және түзету педагогикасының, әлеуметтік және жалпы психологияның қиылысында қалыптасады және медицина мен физиологияның деректеріне де негізделген.

Тым жеңілдетпеу маңызды: қазіргі ғылыми әдебиеттерде инклюзивтілік ұзақ уақыт бойы тек мүгедектік мәселелерімен шектеліп келді. Біз кең ауқымды мәселелер туралы айтып отырмыз – әлеуметтік стратификация, кемсітушілік (жынысы, шығу тегі, экономикалық мәртебесі бойынша) және мүмкіндіктерге тең емес қол жеткізу. Бұл тұрғыдан алғанда, инклюзия жеке әлеуметтік тәжірибеден гөрі әлеуметтік ұйымдасудың принципі болып табылады.

Жұмыс берушілердің инклюзивті жұмыспен қамтуға дайындығын талдау үшін В. Weiner [13] еңбектері маңызды, онда ұйымның өзгерістерге дайындығы теориясы әзірленген (*organizational readiness for change*). Бұл тұжырымдама ұйымның жаңа тәжірибелерді енгізуге ұжымдық мотивациясы мен қабілетін бағалауға бағытталған, бұл оны шағын және орта бизнестің инклюзивті жұмыспен қамтуға дайындығын бағалау әдіснамасын әзірлеуде әдістемелік негіз ретінде пайдалануға мүмкіндік береді.

Мүгедектерді жұмыспен қамту туралы шешім қабылдауға әсер ететін басқару және көшбасшылық факторларын талдау үшін А. Armenakis пен А. Bedeian [14], сондай-ақ А. Armenakis, S. Harris , K. Mossholder [15] тәсілдері

қолданылады, олар персонал мен басшылықтың ұйымдастырушылық өзгерістерге дайындығын қалыптастыру үдерістерін зерттейді. Олардың әдістері қызметкерлердің көзқарастарын, хабардарлығын және өзгеріс үдерістеріне қатысуын диагностикалауға бағытталған.

Жұмыс берушілердің ұйымдастырушылық мәдениетін зерттеу және инклюзивті жұмыспен қамтуға кедергі келтіретін мәдени кедергілерді анықтау үшін К. Cameron и R. Quinn [16] тұжырымдамалары қолданылады. Бәсекелес құндылықтар моделін және Ұйымдастырушылық мәдениетті бағалау құралын (OCAI) әзірлеген. Бұл тәсіл ұйымның құндылық бағдарларын және олардың бизнестің инклюзивтілік және әлеуметтік жауапкершілігі қағидаттарына сәйкестігін бағалауға мүмкіндік береді.

Инклюзивті кеңістіктерді функционалдық тұрғыдан қарастырған кезде бірнеше негізгі аспектілерді анықтауға болады.

Біріншіден, бұл интегративті функция. Бұл әртүрлі әлеуметтік топтарға бірыңғай әлеуметтік салаға кіру мүмкіндігі берілуінен көрінеді, бұл оқшаулану деңгейін төмендетеді (әсіресе осал санаттағылар үшін).

Екіншіден, реттеуші функция негізгі әлеуметтік институттарға (білім беру, жұмыспен қамту, денсаулық сақтау) тең қолжетімділікті қамтамасыз ету болып табылады. Мұнда біз енді тек декларациялар туралы ғана емес, нақты механизмдер туралы да айтып отырмыз.

Үшіншіден, құндылық функциясы — инклюзивті орта жаңа нормаларды жасайды және нығайтады: жеке тұлғаның қадір-қасиетін тану, стигманы қабылдамау және айырмашылықтарды ауытқулар емес, норма ретінде қабылдау.

Соңында, даму функциясы. Іс жүзінде әлеуметтік процестерге қатысушылардың әртүрлілігі көбінесе жаңа шешімдердің, идеялардың және тәсілдердің көзіне айналады. Яғни, салыстырмалы түрде айтқанда, инклюзия тек «этикалық» ғана емес, сонымен қатар «тиімді» дегенді білдіреді.

Дегенмен, инклюзивті кеңістіктерді талдаған кезде, оларды енгізу әрқашан әмбебап бола бермейтінін ескеру маңызды. Бірқатар жағдайларда, әсіресе мамандандырылған шарттарды немесе жоғары дәрежеде жекешелендіруді қажет ететін жағдайларда, инклюзивті модельдің қолданылу шектері туралы сұрақ туындайды.

Іс жүзінде бұл инклюзивті және мамандандырылған формаларды біріктіру қажеттілігінде көрінеді. Мысалы, студенттердің белгілі бір

санаттары үшін мамандандырылған ортада уақытша қолдау, содан кейін ашық модельге көшу тиімдірек болуы мүмкін. Осылайша, инклюзия саралауды жоққа шығармайды, керісінше қоршаған ортаны ұйымдастыру нысандарын таңдаудағы икемділікті болжайды.

Сонымен қатар, инклюзивті талаптарды шамадан тыс формальдау кері әсерге - білім беру немесе кәсіби процестің сапасының төмендеуіне әкелуі мүмкін екенін ескеру қажет. Бұл әсіресе жүйелік ресурстар шектеулі және талаптар жоғары болып қалатын жағдайларда байқалады.

Инклюзивті ортаны қалыптастыру бірқатар негізгі принциптеріне негізделген.

Ең алдымен, тең құқықтар мен мүмкіндіктер қағидаты. Бұл әрбір адамның мінез-құлқына қарамастан қоғамдық өмірге (білім алу мен жұмысты қоса алғанда) қатысуға құқығы бар деп болжайды.

Келесі кезекте қол жетімділік принципі келеді. Сонымен қатар, біз тек физикалық орта (пандустар, лифттер және т.б.) туралы ғана емес, сонымен қатар ақпараттық және цифрлық қол жетімділік – материалдарды, интерфейстерді және технологияларды бейімдеу туралы да айтып отырмыз.

Келесі принцип - қолдау және бейімделу. Ол арнайы жағдайлар жасау арқылы жүзеге асырылады: жеке білім беру бағыттары, мамандардың қолдауы және жұмыс орындарын бейімдеу.

Белсенді қатысу принципі бөлек қағида: адамдар көмек объектісі емес, субъект ретінде қарастырылады (және бұл іс жүзінде көбінесе ескі тәсілдерді жоққа шығарады).

Қабылдау принципі де маңызды, аяушылық пен әкелік қамқорлыққа қарама-қайшы.

Соңында, әртүрлілікті бағалау принципі: адамдар арасындағы айырмашылықтар проблема емес, даму ресурсы ретінде қарастырылады.

Бұл принциптер бірге қоғамның инклюзивті моделінің негізін құрайды.

Нақты тәжірибеде инклюзивті кеңістіктің қалыптасуы әрқашан сызықтық және бірізді түрде дами бермейтінін ескеру маңызды. Инклюзивтілік қағидаттарының нормативтік бекітілуі әлеуметтік ортаның оларды іске асыруға дайындығынан асып түсуі сирек емес. Бұл, мысалы, жағдайларды мазмұнмен толтырмай, оларды формальды түрде жасауда көрінеді.

Осы тұрғыдан алғанда, инклюзивті кеңістікті тек басқару шешімдерінің нәтижесі ретінде ғана емес, сонымен қатар терең әлеуметтік-мәдени өзгерістердің көрсеткіші ретінде де қарастыруға болады. Басқаша айтқанда, пандустар мен бейімделген бағдарламалардың болуы міндетті түрде инклюзияға қол жеткізілді дегенді білдірмейді — көзқарастардың, мамандардың кәсіби ойлауының және қоғамның айырмашылықтарды қабылдауының өзгеруі маңызды болып қала береді.

Инклюзияның қолданыстағы түсіндірмелерін талдау негізінде, автордың оның әдіснамалық негіздері туралы көзқарасын күрделі және көп қабатты санат ретінде ұсыну орынды.

*Инклюзия әдістемесінің жалпы ғылыми деңгейі*

Бұл деңгейде инклюзия бір-бірін толықтыратын тәсілдер жиынтығы арқылы қарастырылады.

**Жүйелік тәсіл** инклюзияны өзара байланысты компоненттерден тұратын тұтас құрылым ретінде түсіндіруге мүмкіндік береді: «инклюзивті мектеп - білім беру ұйымы - инклюзивті тәжірибе». Бұл элементтер оқшауланбайды, керісінше синергиялық әсерге бағынып, өзара тәуелділікте жұмыс істейді. Бұл тәсіл аясында келесі негізгі принциптер атап өтіледі:

- **Субъективтілік принципі:** білім беру процесінің әрбір қатысушысы (студент те, мұғалім де) педагогикалық ықпалдың пассивті объектісі емес, белсенді субъект ретінде әрекет етеді;
- **Сызықтық емес даму принципі:** баланың жеке дамуы қатаң болжамды емес және әртүрлі траекториялар бойынша жүзеге асырылуы мүмкін;
- **Өзін-өзі бағалау принципі:** әрбір адамның ерекшелігін тануға, өзін-өзі қабылдауды және ішкі тұтастық сезімін дамытуға баса назар аударылады.

**Парадигматикалық тәсіл** білім беру процесін тұлғаға бағытталған модельге бағыттайды, оның шеңберінде бала даму ерекшеліктеріне қарамастан, өзіндік құндылығы бар тұтас жеке тұлға ретінде қарастырылады.

**Акмеологиялық тәсіл** әрбір оқушының мүмкіндігінше максималды нәтижеге жетуіне және білім беру іс-әрекетіндегі әлеуетін дамытуға ықпал ететін жағдайлар жасауға бағытталған.

Қазіргі педагогикалық тәжірибеде мүмкіндігі шектеулі оқушылардың бейімделу және толыққанды даму мәселелерін шешуге бағытталған бірқатар қолданбалы тәсілдер де анықталғанын атап өткен жөн.

*Инклюзивті білім берудегі қолданбалы тәсілдер.*

*Жекешелендірілген тәсіл* білім беру процесін әрбір баланың ерекше қажеттіліктеріне бейімдеуді қамтиды. Бұл жағдайда мүмкіндігі шектеулі оқушының күшті жақтарын дамытуға ықпал ететін және олардың психологиялық жайлылығын қамтамасыз ететін қолдаушы және қауіпсіз орта жасалады.

*Ұжымдық тәсіл* пәнаралық ынтымақтастыққа негізделген: мұғалімдер, мамандар және баланың отбасы бірыңғай қолдау жүйесін құру үшін бірлесіп жұмыс істейді. Маңызды аспект - бұл процеске білім беру ортасының басқа қатысушыларын қосу, бұл барлығын ортақ мақсатпен біріктірілген серіктестер ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

*Қоршаған ортаны қорғау тәсілі* білім беру кеңістігін ұйымдастыруға баса назар аударады. Біз мүмкіндігі шектеулі балалардың мүмкіндіктеріне бейімделген дидактикалық материалдар мен оқу құралдарымен толықтырылған дамытушы орта құру туралы айтып отырмыз. Мұндай орта оқушылардың даму деңгейін ғана ескеріп қоймай, сонымен қатар олардың интеллектуалдық және физикалық өсуін ынталандыруы керек [8, 52 б.].

## **1.2. Инклюзивті кеңістікті қалыптастырудағы білім беру мен еңбектің рөлі**

Инклюзивтілікті жүзеге асыру тетіктеріне келгенде, білім беру, асыра сілтеусіз, маңызды орын алады. Жеке тұлғаның алғашқы әлеуметтену үдерісі білім беру мекемелері арқылы жүзеге асырылады және өзара әрекеттесудің негізгі модельдері қалыптасады.

Инклюзивті білім беру әдетте оқушылардың жеке ерекшеліктері ескерілетін және олардың білім беру ортасына толық енуі үшін жағдайлар жасалатын білім беру үдерісін ұйымдастыру ретінде анықталады [17].

Бұл тұрғыда білім берудің негізгі функцияларының бірі - әлеуметтену функциясы. Инклюзивті ортада білім алушылар әртүрлі адамдармен өзара әрекеттесуде нақты тәжірибе жинақтайды - абстрактілі емес, практикалық.

Сонымен қатар, коммуникативтік функция маңызды: эмпатия, ынтымақтастық дағдылары және төзімділік дамиды (бұл термин қазіргі уақытта талқылануда, бірақ мәні айқын).

Инклюзивті білім беру кемсітушілікке қарсы функцияны да атқарады, алалаушылық пен стереотиптер деңгейін төмендетуге көмектеседі.

Экономикалық аспектіні де назардан тыс қалдыруға болмайды: білім беру адами капиталды, демек, болашақ кәсіби даму әлеуетін қалыптастырады.

Зерттеулер көрсеткендей, инклюзивті ортадағы білім беру, әдетте, оқушылардың әлеуметтік бейімделу деңгейіне, коммуникативтік дағдыларының дамуына және өзін-өзі бағалауына оң әсер етеді [2; 17]. Дегенмен, егер білім беру жүйеге «кіріс» болса, онда жұмыс қоғамдық өмірге толыққанды қатысу болып табылады. Бұл өте типтік жағдайға әкеледі: инклюзивті білім беру ортасы болғанның өзінде, жұмысқа көшу қиын болып қала береді. Ресми дайындық бар, бірақ нақты өмірде ол көбінесе жеткіліксіз болып шығады.

Бұл бірнеше факторларға байланысты. Біріншіден, білім беру бағдарламалары әрқашан білімді практикалық қолдануға бағытталмаған. Екіншіден, білім беру ұйымдары мен жұмыс берушілер арасындағы өзара әрекеттесу шектеулі болып қала береді – мәні бойынша олар екі параллель жүйе ретінде өмір сүреді.

Сонымен қатар, жұмыс берушілердің өздері, тіпті инклюзияға деген міндеттемелерін мәлімдегеннің өзінде, жұмыс процестерін бейімдеуге әрқашан дайын емес. Нәтижесінде білім беру өз функциясын орындайды, бірақ кәсіби қызметке инклюзияны толық қамтамасыз етпейді. Дәл осы сәтте траектория көбінесе «бұзылады».

Жұмыспен қамту саласындағы инклюзивті модель адамның жұмысқа, кәсіби өсуге және мансаптық дамуға нақты (және ресми емес) қол жеткізуіне мүмкіндік беретін жағдайлар жасауды қамтиды [18].

Мұндағы негізгі бағыттарға мыналар жатады:

- жұмыс орнына бейімделу,
- көмекші технологияларды пайдалану,
- жұмыспен қамтудың икемді түрлерін енгізу.

Сондай-ақ маңызды рөл атқарады және кәсіби бағдар беру, әсіресе жеке ерекшеліктерді ескере отырып.

Сонымен қатар, кәсіби мәдениетті өзгерту – стереотиптерді жеңу және қабылдау көзқарасын қалыптастыру – мәселесі маңызды болып қала береді.

Жұмыс орнына инклюзивті тәсіл ұйымдардың таланттар қорын кеңейтеді – бұл пікірталас жұмыс берушілер арасында кеңінен таралған.

Сонымен қатар, еңбек интеграциясының тек әлеуметтік ғана емес, сонымен қатар экономикалық маңызы бар: Бұл жұмыспен қамту деңгейіне және экономиканың жалпы көрсеткіштеріне әсер етеді.

Дегенмен, тұжырымдаманың дамуына қарамастан, оны жүзеге асыру бірқатар мәселелерге тап болады. Олардың ішінде [19; 20]:

- нормативтік-құқықтық базаның жеткіліксіз дамығандығы,
- ресурстардың шектеулілігі,
- мамандарды оқытудың жеткіліксіздігі,
- қолдау жүйелерінің әлсіз дамуы.

Сонымен қатар, білім беру мекемелеріндегі инфрақұрылымның шектеулілігі мен жоғары жүктемені атап өткен жөн, бұл оқуды жекешелендіруді қиындатады.

Еңбек саласында жұмыспен қамтудағы қиындықтар, сондай-ақ іс жүзінде процестерге кедергі келтіретін тұрақты әлеуметтік көзқарастар сақталуда.

Осылайша, біз жарияланған қағидаттар мен тәжірибе арасындағы алшақтықтың бар екендігі туралы айта аламыз. Қазақстан Республикасындағы жағдай ерекше назар аударуға тұрарлық, мұнда инклюзивті тәжірибелерді енгізу процестері белсенді дамып келеді, бірақ сонымен бірге бірқатар қарама-қайшылықтар сақталуда. Бір жағынан, инклюзивті білім беруді реттеуші база мен институционалдық қолдау кеңейтілуде. Екінші жағынан, іс жүзінде жүзеге асыру көбінесе адами, әдіснамалық және инфрақұрылымдық ресурстардың жетіспеушілігіне тап болады.

Осы тұрғыда инклюзивті жүйенің дамуының өтпелі сипаты туралы айтуға болады: декларативті модельден практикалық модельге. Алдағы жылдары негізгі фактор жаңа ережелерді әзірлеу емес, керісінше, нақты білім беру мекемелері мен жұмыс берушілер деңгейінде оларды енгізу сапасын жақсарту болуы мүмкін.

Цифрландырудың әсерін бөлек қарастырған жөн. Қазіргі қоғам цифрлық технологияларды, автоматтандыруды және жасанды интеллектті енгізумен байланысты 4.0 индустриясы аясында дамып келеді [21].

Бір жағынан, бұл инклюзивтілік мүмкіндіктерін кеңейтеді: қашықтықтан оқыту, қашықтықтан жұмыспен қамту және көмекші технологиялар [22].

Екінші жағынан, жаңа теңсіздік, бұл жолы цифрлық теңсіздік қаупі пайда болуда.

Жалпы алғанда, инклюзивті кеңістік - бұл әлеуметтік, білім беру және экономикалық компоненттерден тұратын күрделі жүйе. Оның дамуы теңдік, қолжетімділік және әртүрлілікті мойындау қағидаттарына негізделген. Білім беру және жұмыс адамның қоғамдық өмірге араласуының негізгі тетіктері ретінде әрекет етеді. Қиындықтарға қарамастан, инклюзивті тәжірибелерді дамыту қоғамның тұрақты дамуы үшін қажетті шарт болып қала береді. Және, мәні бойынша, бәрі тек технологияға немесе заңдарға ғана емес, сонымен қатар қоғамның айырмашылықтарды тек жариялауға емес, шынымен қабылдауға дайындығына да байланысты болады.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Инклюзияның қазіргі түсінігі «нормаға» бағытталған дәстүрлі тәсілден қалай ерекшеленеді?

2. Инклюзивті кеңістік қалай анықталады және бұл анықтама неге басты назарды жеке тұлғадан қоршаған ортаға аударады?

3. Инклюзивті кеңістік қандай функцияларды орындайды (интегративтік, реттеуші, құндылыққа негізделген, дамытушы)? Әрқайсысын ашыңыз.

4. Неліктен инклюзияны тек мүгедектік тұрғысынан қарастыруға болмайды? Оған тағы қандай аспектілер кіреді?

5. Инклюзивті қоғамдағы тең құқықтар мен мүмкіндіктер принципі қандай?

6. Инклюзивті орта қандай қолжетімділік түрлерін қамтиды? Мысалдар келтіріңіз (физикалық, ақпараттық, сандық).

7. Білім беру және кәсіби ортада қолдау және бейімделу принципі қалай жүзеге асырылады?

8. Инклюзивті білім берудің негізгі функциялары қандай және олар оқушылардың жеке дамуына қалай әсер етеді?

9. Білім беруде және жұмыс орнында инклюзивті модельді енгізудегі негізгі кедергілер қандай?

10. Цифрландыру (4.0 саласы) инклюзивті кеңістіктің дамуына қалай әсер етеді? Ол қандай тәуекелдерді тудырады?

## **Реферат тақырыптары**

1. Инклюзивті кеңістік қоғамның әлеуметтік жетілу көрсеткіші ретінде.
2. Инклюзивтілік туралы идеялардың эволюциясы: медициналық модельден әлеуметтік модельге дейін.
3. Инклюзивті қоғам қағидаттары және оларды қазіргі білім беру тәжірибесінде жүзеге асыру.
4. Инклюзивті білім беру: қазіргі заманғы жағдайларда мүмкіндіктер мен шектеулер.
5. Білім алушыларда төзімділік пен эмпатияны қалыптастырудағы білім беру ортасының рөлі.
6. Жеке тұлғаның әлеуметтік интеграциялануының факторы ретіндегі еңбек интеграциясы.
7. Қазақстан Республикасында инклюзивті білім беруді енгізудегі қиындықтар.
8. Цифрландыру және инклюзия: жаңа мүмкіндіктер және теңсіздіктің жаңа түрлері.
9. Әлеуметтік стереотиптер инклюзивті қоғамның дамуына кедергі ретінде.
10. Білім беру және жұмыспен қамту жүйелеріндегі инклюзивті тәжірибелер: салыстырмалы талдау.

## **Тест тапсырмалары**

### **1. Инклюзияға қазіргі заманғы тәсілдің негізгі айырмашылығы неде?**

- A) Медициналық диагностикаға баса назар аудару
- B) Норманы стандарт ретінде тану
- C) Жеке тұлғаның қоршаған ортаға бейімделуі
- D) Қоршаған ортаның адамдардың әртүрлілігіне бейімделуі
- E) Белгілі бір топтардың қатысуын шектеу.

### **2. Инклюзивті кеңістік дегеніміз:**

- A) Арнайы мекемелер жиынтығы
- B) Мүгедектігіне қарамастан барлық адамдардың қатысуын қамтамасыз ететін орта
- C) Медициналық көмек жүйесі
- D) Тек білім беру ортасы
- E) Мүгедектерге арналған кеңістік.

**3. Инклюзивті кеңістіктің қандай функциясы жаңа әлеуметтік нормалардың қалыптасуымен байланысты?**

- A) Интегративтік
- B) Реттеушілік
- C) Құндылыққа негізделген
- D) Бақылауға негізделген
- E) Экономикалық.

**4. Қол жетімділік принципіне не кіреді?**

- A) Тек физикалық қол жетімділік
- B) Тек сандық технологиялар
- C) Тек білім беру бағдарламалары
- D) Тек физикалық, ақпараттық және сандық қол жетімділік
- E) Тек әлеуметтік қолдау.

**5. Белсенді қатысу принципі адамның:**

- A) Көмек объектісі болып табылады
- B) Шешім қабылдауға қатыспайды
- C) Өзара әрекеттесудің субъектісі болып табылады
- D) Мүмкіндіктері шектеулі
- E) Қоршаған орта талаптарына бағынады.

**6. Білім берудің қандай функциясы өзара әрекеттесу дағдыларын дамытумен байланысты?**

- A) Экономикалық
- B) Коммуникативтік
- C) Бақылау
- D) Әкімшілік
- E) Репродуктивті.

**7. Инклюзияны жүзеге асырудағы кедергілер қандай?**

- A) Технологиялық даму
- B) Жеке тәсіл
- C) Мамандардың жеткіліксіз дайындығы
- D) Білімге қолжетімділікті кеңейту
- E) Жұмыспен қамтудың өсуі.

**8. Инклюзивті ортада еңбек интеграциясы мыналарды қамтиды:**

- A) Белгілі бір топтарды шеттетуге

- В) Жұмысқа ресми түрде қол жеткізу
- С) Жұмысқа тең қол жеткізу үшін жағдай жасау
- Д) Мансаптық өсуді шектеу
- Е) Тек әлеуметтік көмек.

**9. Қоғамды цифрландырумен байланысты тәуекел қандай?**

- А) Барлық кедергілерді жою
- В) Мүмкіндіктердің толық теңдігі
- С) Білім берудің рөлін төмендету
- Д) Сандық алшақтықтың пайда болуы
- Е) Технологиядан бас тарту.

**10. Инклюзивтілікті тәжірибеге енгізудің негізгі мәселесі неде?**

- А) Шамадан тыс қаржыландыру
- В) Қоғамның толық дайындығы
- С) Теория мен тәжірибе арасындағы алшақтық
- Д) Технологияның жетіспеушілігі
- Е) Білім беру бағдарламаларының жеткіліксіздігі.

**2-дәріс. Мүгедектікті түсінудің заманауи модельдері**

**2.1. Мүгедектікті түсінудің теориялық негіздері**

Мүгедектікті түсіну - медицина, психология, әлеуметтану және философияның тоғысында зерттелетін пәнаралық мәселе. Қоғамның мүгедектікті қалай түсіндіретіні әлеуметтік саясаттың сипатына, білім беру тәжірибелеріне және тіпті адамдар арасындағы күнделікті өзара әрекеттесу түрлеріне тікелей әсер етеді.

Ұзақ уақыт бойы мүгедектік негізінен медициналық араласуды және түзетуді қажет ететін жеке ақау ретінде түсінілді. Дегенмен, ХХ ғасырдың екінші жартысында бұл ұстаным айтарлықтай қайта қаралды: зерттеушілер мүгедектікті тек медициналық ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік санат ретінде де қарастыра бастады. Қазіргі уақытта биологиялық, психологиялық және әлеуметтік факторларды ескеретін интегративті тәсіл кең таралуда [1; 6].

Зерттеудің теориялық-әдістемелік негізі инклюзивті білім беру, әлеуметтік мобильділік теориясы және цифрлық әділеттілік тұжырымдамасы

аясында дами отырып, отандық және халықаралық ғылыми тәсілдердің қиылысында қалыптасады.

Атап айтқанда, Ғ. Жолтаев, А. Стамбеков, А. Алипаев және Ғ. Ержановтың [23] еңбектерінде Қазақстандағы инклюзивті тәжірибелерді дамытудағы жүйелік кедергілерге назар аударылады. Авторлар білікті кадрлардың жетіспеушілігі, білім беру инфрақұрылымының жеткіліксіздігі және мектептердің инклюзивті модельдерді енгізуге дайын еместігі сияқты институционалдық шектеулер кешенін құжаттайды. Олар жүйелік реформаларсыз инклюзивтілік тәуекелдері декларативті нұсқаулар деңгейінде қалатынын атап көрсетеді.

Шетелдік ғылыми дәстүрде ерекше білім беру қажеттіліктері бар жасөспірімдерді білім беру жүйесінен жұмыспен қамту саласына көшу мәселесі де белсенді түрде дамып келеді. Осылайша, Р. Беллачико мен М. Павоне [24], Турин университетінің тәжірибесін талдай отырып, жоғары білім берудегі инклюзивті механизмдердің ресми түрде кеңеюіне қарамастан, мүгедектігі бар және мүгедектігі жоқ түлектердің жұмыспен қамту деңгейіндегі тұрақты теңсіздікті анықтайды. Олардың зерттеуі кәсіби интеграцияның табыстылығы институционалдық жағдайлармен де, түлектердің өздерінің мінез-құлық стратегияларымен де анықталатынын көрсетті.

Басқа аналитикалық тұрғыдан алғанда, Дж. Винсент [25] жұмыспен қамту шектеулерін физикалық, әлеуметтік-мәдени және құрылымдық кедергілерді біріктіретін (im) мобильділік санаты арқылы қарастыруды ұсынады. Автор біліктілігі жоғары болса да, аутизм спектрінің бұзылулары бар түлектер кемсітушілік тәжірибелерге, жұмысқа қабылдаудың айқын емес рәсімдеріне және университет ортасында да, еңбек нарығында да институционалдық қолдаудың жетіспеушілігіне тап болатынын көрсетеді.

Білім беру модельдерінің тиімділігін бағалау тұрғысынан алғанда, А. Sallin [26], Санкт-Галлен кантонында (Швейцария) жүргізілген зерттеуі қызығушылық тудырады. Зерттеу нәтижелері инклюзивті білім беру ортасы оқшауланған тәжірибелерге қарағанда академиялық жетістіктерде де, түлектер табысында да тұрақты ұзақ мерзімді әсер ететінін көрсетеді. Сонымен қатар, автор оқушылардың нақты қиындықтарын ескеретін сараланған тәсілдің қажеттілігін атап өтеді.

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторлардың жүйелі түрде жалпылануы К. Vornholt және т.б. [27] еңбегінде ұсынылған, ол еуропалық ұйымдастырушылық психология шеңберінде жарияланған. Авторлар БҰҰ Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясын қоса алғанда, жақсы дамыған заңнамалық базаның өзінде, әсіресе ақыл-ой кемістігі бар адамдар арасында жұмыспен қамтудың нақты деңгейі шектеулі болып қала беретінін атап өтеді. Негізгі факторларға стигма, қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандырмайтын жұмыс ортасы және инклюзивті мәдениеттің институционалданбауы жатады.

Қазақстандық контексте мүгедектердің еңбекке интеграциялануын талдау Г.А. Таспенев пен Т.С. Сатқалиевтің зерттеулерінде ұсынылған [28]. Авторлар нормативтік нұсқаулар мен нақты жұмыспен қамту тәжірибелері арасындағы алшақтықты құжаттайды, жұмыс берушілер үшін экономикалық ынталандыруларды енгізу қажеттілігін, сондай-ақ қашықтан және цифрлық қолдау форматтарын қоса алғанда, жұмыспен қамтудың икемді түрлерін дамыту қажеттілігін атап өтеді.

Осылайша, мүгедектікті түсінудің әртүрлі модельдерін талдау бізге тек теориялық тәсілдерді сипаттауға ғана емес, сонымен қатар қоғамдық санадағы өзгерістерді тіркеуге де мүмкіндік береді.

Медициналық модель тарихи тұрғыдан мүгедектікті жүйелі түрде түсіндірудің алғашқы әрекеттерінің бірі болып табылады. Оның дамуы клиникалық медицинаның дамуымен байланысты, оның шеңберінде денсаулық пен ауру организмнің объективті күйлері ретінде қарастырылады. Бұл модельге сәйкес, мүгедектік ауру, жарақат немесе туа біткен белгілерден туындаған дене функцияларының бұзылуының салдары ретінде түсініледі [6].

Медициналық парадигма шеңберінде басты назар диагнозға аударылады, ал мамандардың қызметі бұзылған функцияларды емдеуге, оңалтуға және өтеуге бағытталған. Тиісінше, мүгедек адам ең алдымен науқас ретінде қабылданады, кәсіби көмекке мұқтаж.

Бұл белгілі бір қарым-қатынас түрін жасайды - тәуелді және иерархиялық, мұнда жетекші рөл маманға (дәрігерге, оңалту маманына) тиесілі, ал адамның өзі әсер ету объектісінің орнын алады.

Егер біз практикалық жағдайды, мысалы, тірек-қимыл аппаратының бұзылуы бар баланы қарастырсақ, онда медициналық модель шеңберінде функцияларды емдеуге және қалпына келтіруге назар аударылады. Сонымен

қатар, білім беру ортасының қол жетімділігі немесе әлеуметтік өзара әрекеттесудің сипаттамалары сияқты аспектілер көбінесе екінші дәрежелі болып шығады.

Медициналық модельге сын гуманитарлық ғылымдарда дамыды. Атап айтқанда, Мишель Фуко медицинаның тек терапиялық ғана емес, сонымен қатар қалыпқа келтіруші функцияны атқаратынын, «норма» мен «ауытқудың» шекараларын белгілейтінін атап өтті [19]. Бұл тәсілдің басты кемшілігі - редукационизм - мүгедектіктің күрделі құбылысын тек биологиялық бұзылуларға дейін төмендету.

XX ғасырдың екінші жартысында, негізінен адам құқықтары қозғалыстарының ықпалымен, медициналық тәсілге балама ретінде мүгедектіктің әлеуметтік моделі пайда болды.

Бұл тұжырымдаманың негізгі әзірлеушілерінің бірі - Майкл Оливер. Ол өзінің (*The Politics of Disablement*) «Мүгедектік саясаты» атты еңбегінде мүгедектікті қоғамның әлеуметтік құрылымының нәтижесі ретінде қарастыруды ұсынды [17].

Әлеуметтік модельге сәйкес, мүгедектік денсаулық жағдайынан емес, қоршаған ортадағы кедергілердің болуынан туындайды. Бұл кедергілер әртүрлі болуы мүмкін: сәулеттік, институционалдық, мәдени немесе ақпараттық.

Мысалы, мүгедектер арбасын пайдаланатын адам лифттің болмауына байланысты сыныпқа кіре алмауы мүмкін. Медициналық модель мұны олардың физикалық жағдайымен байланыстырады, ал әлеуметтік модель қоршаған ортаның қол жетімсіздігіне нұсқайды.

Мүгедектіктің әлеуметтік табиғатын түсінуге стигма тұжырымдамасын жасаған Эрвинг Гоффман айтарлықтай үлес қосты [18]. Ол қоғамның тек айырмашылықтарды жазып қана қоймай, оларға теріс мағыналар беріп, белгілі бір әлеуметтік сәйкестікті қалыптастыратынын көрсетті.

Осылайша, әлеуметтік модель талдаудың өз қыр-сырын өзгертеді: мүгедектер құқық иелері ретінде қарастырылады, ал қоғамның міндеті - кедергілерді жою.

Дегенмен, бұл тәсіл де сынға ұшырады, себебі кейбір жағдайларда денсаулық жағдайына байланысты нақты өмірдегі шектеулерді жеткілікті түрде ескермейді.

Қазіргі кезеңде бұрынғы модельдердің біржақтылығын жеңуге тырысу бар, бұл биопсихоәлеуметтік тәсілдің қалыптасуына әкеледі. Бұл тәсіл Функционалдықтың халықаралық жіктемесінде (ICF) бекітілген [1].

Бұл модельге сәйкес, мүгедектік үш фактор тобының өзара әрекеттесуінің нәтижесі ретінде қарастырылады:

- биологиялық (денсаулық жағдайы),
- психологиялық (мотивация, когнитивтік сипаттамалар),
- әлеуметтік (қоршаған орта жағдайлары және қолдау).

Мысалы, бір адам қоршаған орта жағдайларына байланысты әртүрлі деңгейдегі жұмыс істеу қабілеттерін көрсетуі мүмкін: қолдаушы жағдайда шектеулер минималды; қолайсыз жағдайда олар күшейтіледі.

Осылайша, мүгедектік статикалық сипаттама болудан қалады және динамикалық сипатқа ие болады.

Модельдер арасындағы айырмашылықтарды жақсырақ түсіну үшін оларды жалпылама түрде ұсыну.

1-кесте. Мүгедектікті түсіну модельдері

Критерий	Медициналық модель	Әлеуметтік модель	Биопсихоәлеуметтік модель
Мүгедектікті түсіну	Дене ақауы	Әлеуметтік кедергі	Өзара әрекеттесу нәтижесі
Негізгі бағыт	Емдеу	Қоршаған ортаның өзгеруі	Кешенді тәсіл
Жеке тұлғаның рөлі	Науқас	Құқықтар тақырыбы	Белсенді қатысушы
Негізгі теоретиктер	WHO (1980)	Майкл Оливер	WHO (2001)

Алайда, іс жүзінде мәлімделген тәсілдер мен нақты жағдайлар арасында жиі сәйкессіздік болады. Биопсихоәлеуметтік модель ресми түрде танылғанның өзінде көптеген жүйелер медициналық тәсілдің логикасы шеңберінде жұмыс істеуді жалғастыруда. Бұл, мысалы, қоршаған ортаны бағалаудан гөрі диагностикалық критерийлердің басымдығынан айқын көрінеді.

Осы тұрғыдан алғанда, модельдер нақты тәжірибеге қарағанда теориялық деңгейде тезірек өзгеріп жатыр деп айтуға болады. Дәл осы олқылық инклюзивті тәсілдерді енгізудің қиындығын негізінен анықтайды.

## **2.2. Мүгедектік туралы қоғамдық түсініктердің өзгеруі**

Ғылыми модельдердің өзгеруі мүгедектік туралы қоғамдық түсініктердің өзгеруімен қатар жүреді.

Конструктивистік парадигманы екі іргелі теориялық бағытты біріктіретін интегративті бағыт ретінде қарастырған жөн. Біріншісі - Джордж Келли ұсынған жеке құрылымдар теориясы, ол шындықты қабылдаудың субъективті сипатына және оны түсіндірудің жеке тәсілдеріне бағытталған [29]. Екіншісі, Питер Бергер мен Томас Лукманн әзірлеген шындықтың әлеуметтік құрылысы теориясы әлем туралы идеялардың әлеуметтік өзара әрекеттесу, мәдениет және институционалдық орта аясында қалыптасатынын атап көрсетеді [30].

Осылайша, конструктивизмді индивидуалистік және әлеуметтік-бағдарланған түсіндірмелерді қамтитын үздіксіз спектр ретінде түсінуге болады. Конструктивизм мен әлеуметтік конструкционизмнің дамуы біртіндеп олардың тұжырымдамалық конвергенциясына әкелгенін ескеру маңызды, оның шеңберінде білім мен оқу әлеуметтік тәжірибе мен күнделікті өмірден ажырамас процестер ретінде қарастырылады [31].

Я. Крейн мүгедектіктің әлеуметтік өлшемін терең талдау қажеттілігін атап өтіп, оны түсіну көбінесе тар анықтамалар мен маргиналдану мен шеттетуге байланыстырылғандықтан бұрмаланатынын атап өтеді [32]. Бұл ұстанымды дамыта отырып, мүгедектік құбылысын тиісті түрде түсіну тек жеке және әлеуметтік конструктивизмнің бір мезгілде қатысуымен ғана мүмкін деп айтуға болады.

Бұл синтез, бір жағынан, мүгедектік пен девианс арасындағы тарихи қалыптасқан байланысты қайта қарастыруға мүмкіндік береді, стигма деңгейін төмендетеді, ал екінші жағынан, өзін-өзі сәйкестендіру механизмдерін анықтауға бағытталған зерттеулерді ынталандырады: адамның өзін (немесе басқаларды) мүгедек немесе ауру және бұзылу жағдайы ретінде қалай жіктейтіні.

Әлеуметтік конструкционизм шеңберінде Кеннет Герген оны әлеуметтік ғылымдардағы әртүрлі маңызды бағыттарды біріктіретін «интеллектуалды

желі» ретінде қарастырады [33]. Бұл әлеуметтік конструктивистік көзқарас мүгедектікті зерттеуде орталық орын алуы керек дегенді білдіреді, бұл сала норма шекараларын кім анықтайды және мүгедектердің атынан сөйлеуге кімнің құқығы бар деген сұрақтарды сөзсіз тудырады.

Сонымен қатар, Дебора Галлахер конструктивистік тәсіл әлеуметтік окшаулауға қарсы тұру қиындықтарына көбірек жауап беретінін атап көрсетеді, себебі ол адамның өзін-өзі анықтау және өз ұстанымын тәуелсіз білдіру құқығын қолдайды [34].

Осыған сүйене отырып, ғылыми зерттеулер мен тәжірибеде теориялық көзқарастарды біріктіру қажеттілігі туралы тұжырым негізді болып көрінеді. Бұл біріктірілген тәсіл мүгедектердің тәжірибесін тереңірек түсінуге мүмкіндік беретін тұтас конструктивистік негізді қамтамасыз етеді.

Сонымен қатар, бұл мүгедектігі бар және мүгедек емес адамдар арасындағы түсіністіктегі алшақтықтарды анықтауға және жоюға көмектеседі. Осыған байланысты психоәлеуметтік диссонанс құбылысын осы айырмашылықтарды түсіндіру механизмі ретінде қарастыру ерекше маңызды.

Алғашқы кезендерде сегрегациялық модель басым болды, бұл мүгедектерді қоғамдық өмірден тиімді түрде шеттетті. Кейіннен емдеуге бағытталған медициналық парадигма пайда болды.

Келесі кезең — интеграция — адамдарды елеулі өзгерістерсіз қолданыстағы жүйелерге ішінара қосуды қамтыды.

Қазіргі кезең қоршаған ортаның өзін өзгертетін инклюзияға көшумен сипатталады.

Бұл процесс құндылықтар жүйелерінің өзгеруімен қатар жүреді: әкелік қамқорлық пен аяушылықтан бастап құқықтарды тануға және жеке автономияны қолдауға дейін.

Халықаралық зерттеулер инклюзивті тәжірибелердің дамуының жаһандық үрдіске айналып келе жатқанын растайды [2].

Негізгі бағыттарға мыналар жатады:

- инклюзивті білім беруді дамыту,
- әмбебап жобалау қағидаттарын енгізу,
- цифрландыру,
- құқықтық және нормативтік базаларды нығайту.

Қазақстан Республикасында бұл үдерістер нормативтік құжаттарда, атап айтқанда, «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және Инклюзивті білім беруді дамыту тұжырымдамасында [21; 22] көрініс тапқан.

Дегенмен, инклюзивті тәжірибелерді енгізу көбінесе үзік-үзік болатынын атап өту маңызды. Формальды түрде жағдайлар жасалады, бірақ олар әрқашан адамның әлеуметтік процестерге нақты қосылуын қамтамасыз ете бермейді. Бұл әсіресе білім беру мекемелерінде байқалады, мұнда бейімделген бағдарламалардың қол жетімділігі білім беру қатысушыларының көзқарастарының өзгеруіне кепілдік бермейді.

Осылайша, қазіргі кезеңдегі негізгі міндет жаңа модельдерді әзірлеу емес деп болжауға болады, оларды енгізу тәжірибесінде қаншалықты өзгеріс бар. Жалпы, мүгедектікті түсінудің заманауи модельдері ғылыми білімнің күрделі даму жолын көрсетеді.

Медициналық модель диагностиканың негізін қалады, әлеуметтік модель қоғамның рөлін анықтады, ал биопсихоәлеуметтік модель әртүрлі тәсілдерді біріктіруге мүмкіндік берді. Бүгінгі таңда, адам өмірінің көп өлшемділігін ескеретіндіктен, соңғы тәсіл ең өнімді болып саналады.

Соңғы қорытынды - мүгедектікті тек адамның ерекшеліктеріне ғана байланыстыруға болмайды - ол жеке тұлға мен қоршаған ортаның өзара әрекеттесуі үдерісінде қалыптасады, бұл әлеуметтік жағдайлардың өзгеруі өмір сапасына айтарлықтай әсер етуі мүмкін дегенді білдіреді.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Неліктен мүгедектік пәнаралық білім саласы болып саналады? Бұған қандай ғылымдар қатысады?
2. Мүгедектіктің медициналық моделінің мәні неде болды және ол мамандарға қандай міндеттер қойды?
3. Қазіргі ғылыми әдебиеттерде медициналық модельдің қандай шектеулері көрсетілген?
4. Мишель Фуко қоғамдағы медицинаның мүгедектікке қатысты рөлін қалай түсіндірді?
5. Мүгедектіктің әлеуметтік моделі мен медициналық модельдің арасындағы түбегейлі айырмашылық неде?
6. Майкл Оливер әлеуметтік модель шеңберінде мүгедектікті қалай түсіндірді?

7. Мүгедектіктің әлеуметтік моделінде қандай кедергілер анықталған? Мысалдар келтіріңіз.
8. Эрвинг Гоффман әзірлеген стигма тұжырымдамасы мүгедектіктің әлеуметтік қабылдауын қалай түсіндіреді?
9. Мүгедектіктің биопсихосоәлеуметтік моделінің мәні неде және ол қандай факторлар тобын қамтиды?
10. Неліктен қоғам дамуының қазіргі кезеңі интеграциядан инклюзияға өтумен сипатталады?

### **Реферат тақырыптары**

1. Мүгедектікті түсінуге ғылыми тәсілдердің эволюциясы: медициналық модельден биопсихосоәлеуметтік модельге дейін.
2. Мүгедектіктің медициналық моделі: мүмкіндіктер, шектеулер және қазіргі заманғы сын.
3. Адам құқықтары қозғалысының дамуы нәтижесінде мүгедектіктің әлеуметтік моделі.
4. Биопсихосоәлеуметтік тәсіл: медициналық, психологиялық және әлеуметтік факторлардың интеграциясы.
5. Адам өміріндегі шектеулердің қалыптасуындағы әлеуметтік ортаның рөлі.
6. Стигма ұғымы және оның мүгедектікті түсінудегі маңызы.
7. Мүгедектік әлеуметтік құрылым ретінде: теориялық талдау.
8. Мүгедектікке қатысты қоғамдық көзқарастың өзгеруі: сегрегациядан инклюзияға дейін.
9. Қазіргі қоғамда инклюзивті тәжірибелерді енгізу мәселелері.
10. Қазақстан Республикасында инклюзивті саясаттың даму ерекшеліктері.

### **Тест тапсырмалары**

**1. Қай тәсіл мүгедектікті дене функцияларының бұзылуының салдары ретінде қарастырады?**

- A) Әлеуметтік модель
- B) Биопсихосоәлеуметтік модель
- C) Медициналық модель
- D) Инклюзивті модель
- E) Психологиялық модель.

**2. Қай модель қоғамдағы кедергілерді жоюға бағытталған?**

- A) Медициналық
- B) Әлеуметтік
- C) Биологиялық
- D) Клиникалық
- E) Диагностикалық.

**3. Мүгедектіктің әлеуметтік моделінің негізін қалаушылардың бірі кім?**

- A) Мишель Фуко
- B) Эрвинг Гоффман
- C) Майкл Оливер
- D) Карл Роджерс
- E) Зигмунд Фрейд.

**4. Медициналық модельдің негізгі бағыты неде?**

- A) Әлеуметтік орта
- B) Мәдени нормалар
- C) Диагностика және емдеу
- D) Адам құқықтары
- E) Инфрақұрылым.

**5. Қай тәсіл мүгедектікті әртүрлі факторлардың өзара әрекеттесуінің нәтижесі ретінде қарастырады?**

- A) Медициналық
- B) Әлеуметтік
- C) Биопсихоәлеуметтік
- D) Клиникалық
- E) Институционалдық.

**6. Стигма ұғымы кімдердің есімімен байланысты:**

- A) Майкл Оливер
- B) Эрвинг Гоффман
- C) Мишель Фуко
- D) Жан Пиаже
- E) Абрахам Маслоу.

**7. Төмендегілердің қайсысы әлеуметтік кедергі болып табылады?**

- A) Көру қабілетінің бұзылуы
- B) Созылмалы ауру
- C) Пандустардың болмауы
- D) Генетикалық патология

Е) Физиологиялық сипаттамалары.

**8. Мүгедектердің толық оқшаулануы қай кезеңге тән?**

А) Инклюзия

В) Интеграция

С) Сегрегация

Д) Бейімделу

Е) Әлеуметтену.

**9. Биопсихоәлеуметтік модельге не кіреді?**

А) Тек биологиялық факторлар

В) Тек әлеуметтік жағдайлар

С) Биологиялық, психологиялық және әлеуметтік факторлар

Д) Тек психологиялық сипаттамалар

Е) Тек медициналық көрсеткіштер.

**10. Инклюзия мен интеграцияның негізгі айырмашылығы неде?**

А) Инклюзия қатысуды жоққа шығарады

В) Интеграция қоршаған ортаны өзгертеді

С) Инклюзия қоршаған ортаны жеке тұлғаға бейімдеу үшін өзгертуді қамтиды

Д) Интеграция құқықтарға бағытталған

Е) Инклюзия тек медицинамен байланысты.

**3-дәріс. Мүгедек жастар кәсіби дамудың субъектілері ретінде**

**3.1. Мүгедек жастардың кәсіби дамуының теориялық-әлеуметтік негіздері**

Инклюзивті қоғамның қазіргі даму жағдайында мүгедек жастардың жағдайын түсінуге көзқарастарда айтарлықтай өзгеріс байқалады. Егер бұрынғылыми және практикалық дәстүрде бұл санат негізінен әлеуметтік қолдау объектісі ретінде қарастырылса, қазіргі уақытта субъективті тәсіл барған сайын қалыптасып келеді. Оның аясында мүмкіндігі шектеулі жастар өздерінің кәсіби және әлеуметтік дамуының белсенді қатысушылары ретінде қабылданады.

Бұл трансформация кездейсоқ емес. Ол бірқатар факторлардың үйлесімімен анықталады, олардың ішінде инклюзивті білім берудің дамуын, еңбек нарығының құрылымындағы өзгерістерді, цифрландыру үдерістерін,

сондай-ақ тең мүмкіндіктер мен әлеуметтік әділеттілік идеяларына бағытталған әлеуметтік құндылықтардың эволюциясын атап өтуге болады [2; 20].

Бұл мәселе, әсіресе, білім беру жүйесіндегі реформалар мен жұмыспен қамтуды қолдау тетіктері қатар жүзеге асырылып жатқан Қазақстан Республикасы жағдайында өте маңызды. Ресми мәліметтер бойынша, мүгедектер саны 700 мыңнан астам адамды құрайды, олардың айтарлықтай бөлігі еңбекке жарамды жастағылар. Дегенмен, олардың жұмыспен қамтылу деңгейі салыстырмалы түрде төмен болып қалуда, бұл экономикалық интеграцияға кедергілердің сақталып отырғанын көрсетеді [35].

Осылайша, айқын қарама-қайшылық туындайды: бір жағынан, инклюзивтілік қағидаты мемлекеттік саясат деңгейінде жарияланған, екінші жағынан, іс жүзінде толық кәсіби дамуға кедергі келтіретін шектеулер сақталуда.

Мүгедектігі бар жастар жас және мәртебелік сипаттамалардың қиылысында орналасқан белгілі бір әлеуметтік топты білдіреді. Бір жағынан, бұл жеке бастың қалыптасуымен, мансап таңдауымен және өмірлік стратегияларды әзірлеумен байланысты өмірлік кезең. Екінші жағынан, мүгедектіктің болуы әлеуметтену үшін ресурстарға қол жеткізуге және жағдайларға айтарлықтай әсер етеді.

Бұл санаттың әлеуметтік мәртебесі бірқатар факторлармен анықталады: сапалы білімге шектеулі қол жеткізу, қолдау мекемелеріне тәуелділік және білім берудің алғашқы кезеңдерінде дамитын бастапқы мүмкіндіктердің теңсіздігі.

Нақты тәжірибеде, тіпті формальды түрде тең мүмкіндіктер болған кезде де, бастапқы позициялар тең емес болып қала беретінін атап өту маңызды. Бұл тек инфрақұрылымдық шектеулерде ғана емес, сонымен қатар онша байқалмайтын аспектілерде де, мысалы, қоғам мен жастардың өздері тарапынан күтілетін деңгейде де көрінеді. Нәтижесінде, ресми шарттардың болуына қарамастан, кәсіби даму әлеуеті толық жүзеге аспайтын жағдай туындайды.

## **2. Әлеуметтену және кәсіби өзін-өзі анықтау: психологиялық және педагогикалық талдау**

Мүмкіндігі шектеулі жастардың әлеуметтену процесі олардың кәсіби дамуына әсер ететін бірқатар сипаттамаларға ие. Лев Выготскийдің мәдени-тарихи теориясы аясында тұлғаның дамуы әлеуметтік қатынастар жүйесіне қосылудың нәтижесі ретінде қарастырылады [36]. Мұндай өзара әрекеттесуді шектеу әлеуметтік тәжірибенің тапшылығына әкеледі.

Мінездемелік ерекшеліктердің бірі - әлеуметтік шеңбердің тарылуы. Білім беру және әлеуметтік іс-шараларға қатысу мүмкіндіктерінің шектеулілігі тұлға аралық байланыстардың қарқындылығының төмендеуіне әкеледі, бұл қарым-қатынас дағдыларының дамуына әсер етеді.

Стигматизация факторы маңызды рөл атқарады. Эрвинг Гоффман көрсеткендей, қоғам тек айырмашылықтарды түзетуге ғана емес, сонымен қатар оларға теріс мағыналар беруге, «бұзылған жеке бас» қалыптастыруға бейім [18]. Бұл өзін-өзі бағалаудың төмендеуіне және өмірдегі ұмтылыстардың шектеулі болуына әкелуі мүмкін.

Отбасының ықпалы да маңызды. Жақындарыңыздың қолдауы дамуға ықпал етеді, бірақ шамадан тыс қорғау тәуелсіздікті шектеуі мүмкін, бұл әсіресе кәсіби жолды таңдау кезеңінде өте маңызды.

Дональд Супердің теориясына сәйкес, кәсіби өзін-өзі анықтау өзін-өзі тану тұжырымдамасын қалыптастырумен және өз мүмкіндіктерін түсінумен байланысты [5]. Мүмкіндігі шектеулі жастар үшін бұл үдеріс көбінесе сыртқы шектеулерге байланысты күрделене түседі.

Нәтижесінде, мансап таңдау қызығушылықтар мен қабілеттерге емес, білім беру ортасының қолжетімділігіне негізделуі мүмкін. Бұл алынған білім толық кәсіби құзыреттілікті қамтамасыз етпейтін жағдайға әкеледі.

К. Герген әлеуметтік конструкционизмді әлеуметтік ғылымдардағы маңызды пәндерге еніп, икемді түрде байланыстыратын «интеллектуалды тамыр» [33] ретінде қарастырады. Демек, әлеуметтік конструкционизм сыни мүгедектік зерттеулерінің негізін қалауы керек деген қорытындыға келеді, бұл зерттеу саласы үнемі және рефлексивті түрде: мүгедектер кімдер және олардың атынан кім сөйлеуі керек? Екінші жағынан, Дебора Галлахер конструктивизмнің «мүгедектік зерттеулерінің мүгедектікке қатысты зерттеулердің мақсатына, әсіресе олардың кім екенін анықтау құқығына және өздері үшін сөйлеу еркіндігіне қатысты қысым мен маргинализацияға қарсы тұру мақсатына сәйкес келетінін» айтады [34]. Біз ғалымдар кешенді және инклюзивті конструктивистік парадигма жасау үшін теориялық көзқарастарды

біріктіру арқылы зерттеулері мен тәжірибелерін күшейтуі керек деп тұжырымдаймыз деген.

Мұндай жағдайларда кәсіби күтулер де өзгереді: ұмтылыстар төмендейді және біліктілігі төмен жұмысқа назар аударылады. Дегенмен, қолдаушы ортамен бұл шектеулерді жеңуге болады.

### **3.3. Кәсіби дамудың ресурстары, кедергілері және перспективалары**

Қолданыстағы шектеулерге қарамастан, мүмкіндігі шектеулі жастардың даму үшін айтарлықтай әлеуеті бар. Бұл әлеует жеке және әлеуметтік ресурстардың үйлесімі арқылы жүзеге асырылады.

Жеке ресурстарға төзімділік, бейімделу және мотивация жатады. Әлеуметтік ресурстарға отбасылық қолдау, білім беру мүмкіндіктері және қоғамдық ұйымдар жатады.

Альберт Бандураның теориясына сәйкес, өзіне деген сенімділік – адамның өз қабілеттеріне деген сенімі – маңызды рөл атқарады [37].

Институционалдық деңгейде Қазақстанда жұмыс орындарын квоталау және мемлекеттік бағдарламаларды қоса алғанда, жұмыспен қамтуды қолдау шаралары жүзеге асырылуда. Дегенмен, олардың тиімділігі шектеулі болып қала береді.

Негізгі кедергілер:

- шараларды іске асырудың формальды сипаты,
- жұмыс берушінің дайындығының жеткіліксіздігі,
- инфрақұрылымдық шектеулер.

Қолдау бағдарламалары болғанның өзінде, негізгі шектеулер заңды емес, әлеуметтік-мәдени сипатқа ие екені таңқаларлық. Бірқатар жағдайларда жұмыс берушілер мен қоғамның көзқарасы объективті шектеулерге қарағанда маңызды кедергі болып табылады. Бұл тек институционалдық ортаны ғана емес, сонымен қатар қоғамдық қабылдауды да өзгерту қажеттілігін көрсетеді.

Жүйелеу үшін ресурстар мен кедергілер арасындағы байланысты жалпылама түрде ұсынамыз.

Кесте 2. Мүгедек жастардың кәсіби дамуына кедергі келтіретін ресурстар мен кедергілер

Денгей	Ресурстар	Кедергілер
Жеке	ынталандыру, төзімділік, бейімделу	өзін-өзі төмен бағалау, сәтсіздіктен қорқу

<b>Отбасылық</b>	қолдау, көмек	шамадан тыс қорғау, шектеулі дербестік
<b>Білім беру</b>	инклюзивті бағдарламалар	қолжетімсіз инфрақұрылым, теория мен тәжірибе арасындағы алшақтық
<b>Әлеуметтік</b>	ҮЕҰ, мемлекеттік бағдарламалар	стереотиптер, стигма
<b>Экономикалық</b>	квоталар, жұмыспен қамту бағдарламалары	іске асырудың ресми сипаты

Цифрландыру және қашықтықтан жұмыс істеу сияқты заманауи үрдістер физикалық шектеулердің әсерін азайта отырып, кәсіби жетістікке жету үшін жаңа мүмкіндіктер ашуда.

Сонымен қатар, негізгі мәселе әлі де сақталуда: жарияланған инклюзивтілік қағидаттары мен оларды жүзеге асырудың нақты тәжірибесі арасындағы алшақтық.

Осылайша, мүмкіндігі шектеулі жастардың кәсіби дамуы әлеуметтік ортаның сапасына, білімнің қол жетімділігіне және институционалдық қолдаудың тиімділігіне байланысты күрделі, көп өлшемді үдеріс болып табылады.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Мүмкіндігі шектеулі жастарды түсінуде дәстүрлі (патералистік) тәсілден субъективті тәсілге ауысу нені білдіреді?
2. Қазіргі қоғамда мүгедек жастарға деген көзқарастың өзгеруіне қандай факторлар әсер етті?
3. Жарияланған инклюзия мен Қазақстандағы нақты жұмыспен қамту жағдайы арасындағы негізгі қайшылық неде?
4. Неліктен мүгедек жастар белгілі бір әлеуметтік топ ретінде қарастырылады?
5. Мүмкіндігі шектеулі жастарға қандай әлеуметтену сипаттамалары тән?
6. Лев Выготскийдің идеялары әлеуметтік ортаның тұлғаның дамуына әсерін қалай түсіндіреді?
7. Стигма мүгедек жастардың өзін-өзі бағалауына және кәсіби ұмтылыстарына қалай әсер етеді (Эрвинг Гоффманның идеялары тұрғысынан)?
8. Отбасылық факторлар бір мезгілде кәсіби дамуға ресурс және кедергі ретінде қалай әсер етуі мүмкін?

9. Дональд Супердің теориясы бойынша мүгедек жастардың кәсіби өзін-өзі анықтауының ерекшеліктері қандай?
10. Жеке, әлеуметтік және институционалдық деңгейлерде кәсіби дамудың негізгі ресурстары мен кедергілері қандай?

### **Реферат тақырыптары**

1. Мүгедек жастар кәсіби даму субъектілері ретінде: теориялық талдау.
2. Әлеуметтік саясаттағы патерналистік модельден субъективті тәсілге көшу.
3. Инклюзивті қоғамда мүмкіндігі шектеулі жастарды әлеуметтендіру.
4. Әлеуметтік ортаның жеке дамуға әсері: мүгедектік контексіндегі Л.С. Выготский мүгедектік тұрғысынан.
5. Стигматизация кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруды шектейтін фактор ретінде.
6. Мүгедек жастардың кәсіби дамуындағы отбасының рөлі.
7. Шектеулі мүмкіндіктер жағдайындағы кәсіби өзін-өзі анықтау ерекшеліктері.
8. Қазақстан Республикасында мүгедек жастарды жұмыспен қамтудағы кедергілер.
9. Кәсіби дамуға арналған ресурстар: жеке және әлеуметтік аспектілер.
10. Цифрландыру мүгедектерді жұмыспен қамту мүмкіндіктерін кеңейту факторы ретінде.

### **Тест тапсырмалары**

**1. Мүмкіндігі шектеулі жастарды қазіргі заманғы түсінудің негізінде қандай тәсіл жатыр?**

- A) Медициналық
- B) Әкелік
- C) Субъективті
- D) Диагностикалық
- E) Компенсациялық.

**2. Мүмкіндігі шектеулі жастарға қолданылған кезде субъективті тәсіл нені білдіреді?**

- A) Көмек объектісі ретінде қарау
- B) Емдеуге назар аудару
- C) Дамуға белсенді қатысушы ретінде қарау
- D) Тәуелсіздікті шектеу

Е) Мемлекеттік бақылауды күшейту.

**3. Қазақстандағы қазіргі жағдайда қандай қарама-қайшылық байқалады?**

А) Жұмыс орындарының шамадан тыс көптігі

В) Қоғамға толық интеграциялану

С) Инклюзивтілік туралы декларация мен нақты жұмыспен қамту арасындағы алшақтық

Д) Білімнің жетіспеушілігі

Е) Мүгедек адамдар санының азаюы.

**4. Лев Выготскийдің айтуынша, тұлғаның дамуы келесі жолдармен жүреді:**

А) Биологиялық факторлар

В) Медициналық араласу

С) Әлеуметтік өзара әрекеттесу

Д) Генетикалық сипаттамалар

Е) Оқшаулану.

**5. Әлеуметтік байланыстарды шектеудің қандай салдары болуы мүмкін?**

А) Мотивацияның артуы

В) Көшбасшылық дағдыларының дамуы

С) Қарым-қатынас дағдыларының төмендеуі

Д) Кәсіби өсудің жеделдеуі

Е) Әлеуметтік белсенділіктің артуы.

**6. Стигма тұжырымы қай есіммен байланысты?**

А) Лев Выготский

В) Дональд Супер

С) Эрвинг Гоффман

Д) Абрахам Маслоу

Е) Жан Пиаже.

**7. Шамадан тыс қорғаушылық отбасының мінез-құлқы дамуға қалай әсер етеді?**

А) Тәуелсіздікті арттырады

В) Көшбасшылық дағдыларын дамытады

С) Бастаманы шектейді

Д) Кәсіби дағдыларды арттырады

Е) Әсер етпейді.

**8. Дональд Супердің теориясы бойынша, кәсіби өзін-өзі анықтау немен байланысты:**

- A) Әлеуметтік мәртебе
- B) Табыс деңгейі
- C) «Мен» тұжырымдамасын қалыптастыру
- D) Медициналық диагноз
- E) Жасы.

**9. Институционалдық кедергілер дегеніміз не?**

- A) Жоғары мотивация
- B) Отбасылық қолдау
- C) Қолжетімсіз инфрақұрылым
- D) Өзіне деген сенімділік
- E) Бейімделу.

**10. Жұмыспен қамту мүмкіндіктерінің кеңеюіне қандай фактор ықпал етеді?**

- A) Сегрегация
- B) Білім берудің шектеулілігі
- C) Цифрландыру және қашықтан жұмыспен қамту
- D) Бақылаудың күшеюі
- E) Технологияның төмендеуі.

**4-дәріс. Ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектердің еңбек траекториясы**

**4.1. Еңбек траекториясының теориялық негіздері және тұжырымдамасы**

Білім беру жүйесінен кәсіби қызметке көшу - жеке тұлға өміріндегі ең маңызды кезеңдердің бірі. Бұл кезеңде тек әлеуметтік рөлдің өзгеруі ғана емес, сонымен қатар кәсіби жеке бастың қалыптасуы, экономикалық тәуелсіздіктің нығаюы және әлеуметтік қатынастар жүйесіне қосылуы да орын алады.

Ерекше білім беру қажеттіліктері (ЕБК) бар түлектер үшін бұл кезең, әдетте, қиынырақ және түсініксіз болып шығады. Бұл кәсіби даму процесі ресурстарға шектеулі қол жетімділік, әлеуметтік кедергілердің болуы және білім беру мүмкіндіктерінің тең еместігі жағдайында жүретіндігіне байланысты.

Ғылыми зерттеулерде жұмыс траекториясы жеке тұлғаның кәсіби жолындағы кезеңдер тізбегі ретінде анықталады, оған мыналар кіреді:

- кәсіби бағытты таңдау,
- білім алу
- 4еңбек қызметі көшу,
- кәсіби ортаға бейімделу,
- әрі қарай даму және мансаптық өсу.

Бұл тұжырымдама Дональд Супердің өмірлік бағыт тұжырымдамасымен және мансаптық даму теориясымен тығыз байланысты, оған сәйкес мансап жеке тұлғаның «мен-концепциясының» қалыптасуы мен дамуын көрсететін ұзақ мерзімді процесс ретінде қарастырылады.

Ерекше білім беру қажеттіліктері бар тұлғалар үшін жұмыс траекториясы сирек сызықтық сценарий бойынша дамиды атап өту маңызды. Білім беруден тұрақты жұмысқа біртіндеп көшуді болжайтын классикалық модельден айырмашылығы, олардың кәсіби жолы көбінесе келесідей сипатталады:

- уақытша үзілістер мен кідірістер,
- білім алуға оралу,
- кәсіби бағдардағы өзгерістер,
- әлеуметтік белсенділік кезеңдері.

Осылайша, жұмыс траекториясы айнымалы және сызықты емес болады, бұл оны көптеген сыртқы және ішкі факторларға тәуелді етеді.

Мүгедектерді жұмыспен қамту тәжірибесін талдаудың әдіснамалық негізі ретінде қолдау көрсетілетін жұмыспен қамтудың жеке орналастыру және қолдау (ЖОҚ) Individual Placement and Support (IPS). моделін жасаған G. Bond пен R. Drake [38] жұмысы пайдаланылады. Бұл модель мүгедектерді нақты жұмыс іс-әрекеттеріне тез біріктіруге бағытталған, сонымен бірге жеке қолдау мен басшылықты қамтамасыз етеді, бұл көптеген эмпирикалық зерттеулермен расталған.

P. Wehman [39] кәсіптік оңалту және қолдау көрсетілетін жұмыспен қамту саласындағы зерттеулері «білім беру – жұмыс» өтпелі кезеңін талдау үшін пайдаланылады. Оның әдістері мүгедек жастарды қолдауға, кәсіби дағдыларды дамытуға және білім беру ұйымдары мен жұмыс берушілер арасындағы өзара әрекеттесуді жеңілдетуге бағытталған.

Зерттеудегі мүгедектіктің тұжырымдамалық түсінігі М. Oliver [17] әзірлеген мүгедектіктің әлеуметтік моделіне негізделген, оған сәйкес кәсіби интеграцияның негізгі кедергілері жеке шектеулермен емес, әлеуметтік және ұйымдастырушылық жағдайлармен қалыптасады. Сонымен қатар, бейімделу мен қолдау тетіктерін жобалау кезінде мүгедектіктің әлеуметтік және жеке аспектілерін ескеруге мүмкіндік беретін Т. Shakespeare [20] сыни тәсілі қолданылады.

Мүгедек жұмысшыларға қатысты стигматизация мен кемсітушілік көзқарастарды талдау үшін біз В. Link пен J. Phelan [40] теориялық негізін пайдаланамыз, олар стигма тұжырымдамасын әлеуметтік процесс ретінде әзірледі, оған таңбалау, стереотиптеу және мәртебелік кемсітушілік кіреді. Бұл тәсіл жұмыс берушілер мен түлектерге арналған сауалнамаларды әзірлеу кезінде өзекті.

Зерттеудің нормативтік-әдіснамалық негізі Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) [41] және Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының (ДДҰ) [19] материалдарымен толықтырылған, олар инклюзивті жұмыспен қамту саясатын, жұмыс орындарын бейімдеу және инклюзивті ұйымдастырушылық ортаны құру бойынша ұсыныстарды әзірлеуге бағытталған.

Іс жүзінде бұл «қалыпты» мансаптық траектория идеясының өзі кездейсоқ болатынын білдіреді. Классикалық модельде ауытқу ретінде қабылданатын нәрсе (үзілістер, бағыттың өзгеруі) ЕБҚ контекстінде норма болуы ықтимал. Бұл кәсіби дамудың табысты критерийлерін қайта қарауды талап етеді.

#### **4.2. Кәсіби дамудың кезеңдері мен сипаттамалары**

Ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектердің кәсіби дамуын әрқайсысы нақты қиындықтармен қатар жүретін өзара байланысты кезеңдер тізбегі ретінде қарастыру керек.

##### *Кәсіби бағдар беру кезеңі*

Бұл кезеңде мамандықтар және өздерінің мүмкіндіктері туралы түсініктер қалыптасады. Дегенмен, ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектерге келесі белгілер тән:

- ақпаратқа шектеулі қолжетімділік,
- әлеуметтік стереотиптердің әсері,
- ұмтылыс деңгейінің төмендеуі.

Нәтижесінде, мамандық таңдау көбінесе бейсаналық немесе формальды болып шығады.

*Кәсіптік дайындық кезеңі*

Инклюзивті білім берудің дамуына қарамастан, сапалы білім беру бағдарламаларына қол жеткізудің тең еместігі сақталуда.

Негізгі мәселелер:

- білім беру ортасының жеткіліксіз бейімделуі,
- тәжірибеге бағытталған оқытудың болмауы,
- білім беру ұйымдары мен жұмыс берушілер арасындағы әлсіз

байланыстар.

Бұл алынған білімнің кәсіби дайындықтың жеткілікті деңгейін қамтамасыз етпейтін жағдайға әкеледі.

*Жұмыспен қамтуға көшу кезеңі*

Бұл кезең жұмыспен қамту траекториясының құрылымындағы ең осал кезең болып табылады.

Негізгі қиындықтар:

- жұмыс беруші талаптарының сәйкес келмеуі,
- жұмыс тәжірибесінің болмауы,
- кемсітушілік көзқарастардың болуы.

Халықаралық зерттеулер мүгедектердің жұмыспен қамтылу деңгейі орташа деңгейден айтарлықтай төмен екенін көрсетеді [1].

*Кәсіби бейімделу кезеңі*

Тіпті табысты жұмыспен қамту кезінде де қосымша қиындықтар туындайды:

- жұмыс жағдайларына бейімделу,
- ұжымның құрамына кіру,
- арнайы жағдайлар жасау қажеттілігі

*Кәсіби даму кезеңі*

Бұл кезең мансаптық өсуді және кәсіби дамуды қамтиды. Дегенмен, іс жүзінде:

- өсу мүмкіндіктері шектеулі,
- кәсіби тоқырау жиі кездеседі.

Кесте 3. Еңбек траекториясының кезеңдері және типтік тәуекелдер

Кезең	Мазмұны	Негізгі тәуекелдер
-------	---------	--------------------

<b>Кәсіби бағдар беру</b>	мамандық таңдау	стереотиптер, шектеулі таңдау
<b>Оқыту</b>	білім алу	тәжірибенің болмауы
<b>Жұмысқа көшу</b>	жұмыс іздеу	кемсітушілік, тәжірибенің болмауы
<b>Бейімделу</b>	ұжым мүшесі болу	әлеуметтік кедергілер
<b>Даму</b>	мансаптық өсу	Тоқырау

### **4.3. Еңбек траекторияларының факторлары, модельдері және қазіргі заманғы тенденциялар**

Кәсіби жолдың табыстылығы әртүрлі деңгейдегі факторлардың үйлесімімен анықталады.

#### **Жеке факторлар**

Альберт Бандураның өзін-өзі бағалау теориясы маңызды рөл атқарады, оған сәйкес, адамның өз қабілеттеріне деген сенімі оның мінез-құлқы мен жетістіктеріне әсер етеді.

Негізгі сипаттамаларға мыналар жатады:

- мотивация,
- талап ету деңгейі,
- өзіне деген сенімділік.

#### **Білім беру факторлары**

Тәжірибеге-бағытталған оқыту жұмысқа орналасудың сәтті болу мүмкіндігін айтарлықтай арттырады.

Негізгі компоненттер:

- оқыту сапасы
- практикалық тәжірибе
- құзыреттіліктерді дамыту

#### **Әлеуметтік факторлар**

- отбасылық қолдау
- әлеуметтік байланыстар
- әлеуметтік көзқарастар.

#### **Институционалдық факторлар**

ҚР жұмыспен қамтуды қолдау шараларын жүзеге асыруда:

- жұмыс орындарына квота бөлу (2–4%)
- «Жастар тәжірибесі», «Алғашқы жұмыс орны» және «Ұрпақ

келісімшарты» бағдарламалары.

Дегенмен, тәжірибе көрсеткендей, реттеуші шаралар мен олардың нақты іске асырылуы арасында алшақтық бар.

Қолдау бағдарламаларының ресми түрде болуы әрқашан еңбек нарығына нақты қосылуға әкелмейтіні әдеттегі жағдай. Көп жағдайда шешуші фактор саясаттың өзі емес, жұмыс берушілердің және әлеуметтік ортаның қалауы болып табылады.

#### Кесте 4. Жұмыс траекторияларының түрлері

Траектория түрі	Сипаттамалары
Сәтті	тұрақты даму және өсу
Кешіктірілген	оқудан кейінгі уақытша үзіліс
Үзіліссіз	тұрақсыз жұмыспен қамту
Алынып тасталды	еңбек нарығында инклюзивтіліктің болмауы

Қазіргі еңбек нарығы келесі себептерге байланысты айтарлықтай өзгерістерге ұшырауда:

- цифрландыру,
- қашықтықтан жұмыспен қамту,
- икемді жұмыс тәртібі.

Бұл өзгерістер физикалық шектеулерге тәуелділікті азайта отырып, ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектер үшін қосымша мүмкіндіктер жасайды.

Сонымен қатар, негізгі мәселе әлі де бар: жарияланған инклюзивтілік қағидаттары мен олардың нақты жүзеге асырылуы арасындағы сәйкессіздік.

Халықаралық зерттеулерде мүгедектерді жұмыспен қамту мәселесі, ең алдымен, ұйымдастырушылық және институционалдық кедергілер тұрғысынан талданады. Халықаралық еңбек ұйымы [42] заңнамалық кепілдіктердің болуы жұмыс берушілердің жұмыс орындарын бейімдеуге және басқару тәжірибелерін қайта қарауға дайындығынсыз нақты жұмыспен қамтуды қамтамасыз етпейтінін атап көрсетеді. ЭЫДҰ ережелерді ресми түрде сақтаудан инклюзивті ұйымдастырушылық ортаны құруға көшу қажеттілігін көрсетеді [43].

Вопассіо және т.б. авторлар [44] жұмыспен қамтудың негізгі кедергілері жұмыс берушінің көзқарасымен, басшылықтың күтулерімен және

корпоративтік нормалармен байланысты екенін көрсетеді. Lindsay және т.б. авторлар [45] жүйелі шолуда бейімделу тәжірибелерін енгізетін кәсіпорындардың тұрақты әлеуметтік-экономикалық әсерлерге қол жеткізетінін растайды.

Қазақстандық ғылыми дискурста мүгедектерді жұмыспен қамту мәселесі ең алдымен құқықтық және институционалдық аспектілерде қарастырылады. Сонымен, А.М. Adibayev, Ү.Т. Omirzhanov [46] Қазақстан Республикасында мүгедектерді жұмыспен қамтудың халықаралық стандарттарын енгізуді талдап, нормативтік база мен нақты тәжірибе арасындағы алшақтықты көрсетеді. Marat E. және бірлескен авторлар [47] еңбек нарығына енгізудің ресми квоталардан тұрақты тетіктерін жасауға көшу қажеттілігін атап көрсетеді. Тасыбеков А.Е. [48] жұмыспен қамту саясатын жүзеге асырудағы әлеуметтік-құрылымдық кедергілер мен аймақтық айырмашылықтарға бағытталған.

Осылайша, ішкі жағдайда мәселе институционалдық және ұйымдастырушылық сәйкессіздікте болып табылады: реттеуші қолдау бар, бірақ кәсіпорындардың инклюзивті жұмыспен қамтуға нақты дайындық деңгейі біркелкі емес.

Жалпы, ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектердің еңбек траекториялары жеке, әлеуметтік және институционалдық факторлармен қалыптасқан күрделі, көп өлшемді және сызықтық емес үдерісті білдіреді.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Жеке тұлғаның мансаптық траекториясы дегеніміз не және ол қандай кезеңдерді қамтиды?
2. Неліктен білім беруден жұмысқа орналасуға көшу өмірдегі негізгі кезең болып саналады?
3. Ерекше білім беру қажеттіліктері бар (ЕБҚ) түлектердің мансаптық траекториясының ерекшеліктері қандай?
4. Дональд Супер кәсіби даму процесін қалай түсіндіреді?
5. Неліктен ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектердің мансаптық бағыты сызықтық емес?
6. Ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектер кәсіби бағдар беру кезеңінде қандай негізгі мәселелерге тап болады?

7. Ресми білім мен нақты кәсіби құзыреттіліктер арасындағы алшақтық қалай көрінеді?
8. Жұмысқа орналасу кезеңіне өту кезінде қандай қиындықтар тән?
9. Альберт Бандураның өзін-өзі тиімділік теориясы тұлғалық факторлардың кәсіби дамуға әсерін қалай түсіндіреді?
10. Еңбек траекторияларының қандай түрлері ажыратылады және олар бір-бірінен қалай ерекшеленеді?

### **Реферат тапсырмалары**

1. Жеке тұлғаның кәсіби дамуын талдау санаты ретіндегі еңбек траекториясы.
2. Ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектердің кәсіби даму ерекшеліктері.
3. Еңбек траекторияларының сызықтық еместігі: себептері мен салдары.
4. Дональд Супердің мансаптық даму теориясы және оны еңбек траекторияларын талдауға қолдану.
5. Кәсіби дамудағы өзін-өзі тиімділік рөлі (Альберт Бандураның теориясына негізделген).
6. Ерекше білім беру қажеттіліктері бар түлектердің жұмысқа орналасуына кедергілер: әлеуметтік және институционалдық талдау.
7. Инклюзивті қоғамдағы білім беру мен еңбек нарығы арасындағы алшақтық мәселесі.
8. Жұмыспен қамту траекторияларының модельдері: салыстырмалы талдау (сәтті, кешіктірілген, үзік-үзік, алынып тасталған).
9. Ерекше білім беру қажеттіліктері бар адамдардың жұмыспен қамту траекторияларына цифрландырудың әсері.
10. Мемлекеттік жұмыспен қамту саясаты және оның Қазақстандағы арнайы білім беру қажеттіліктері бар түлектердің кәсіби дамуына әсері.

### **Тест тапсырмалары**

#### **1. Еңбек траекториясы дегенде нені түсінесіз?**

- A) Тек мамандық таңдау
- B) Білім алу процесі
- C) Жеке тұлғаның кәсіби жолының кезеңдерінің тізбегі
- D) Тек жұмыспен қамту
- E) Әлеуметтік бейімделу

**2. Мансапты даму үдерісі ретінде қарастырған қай теоретик? «Мен» тұжырымдамалары?**

- A) Альберт Бандура
- B) Лев Выготский
- C) Дональд Супер
- D) Эрвинг Гоффман
- E) Жан Пиаже.

**3. ЕБҚ бағдарламасы бойынша түлектердің еңбек траекториясы классикалықтан қалай ерекшеленеді?**

- A) Ол әрқашан сызықтық болады
- B) Оқу кезеңін қамтымайды
- C) Ол сызықтық емес және өзгермелі болады
- D) Оқудан кейін бірден аяқталады
- E) Сыртқы факторларға тәуелді емес.

**4. Кәсіби бағдар беру кезеңіне не тән?**

- A) Мансаптық өсу
- B) Кәсіби идеяларды қалыптастыру
- C) Кәсіби бейімделу
- D) Біліктілікті арттыру
- E) Тұрақты жұмыспен қамту.

**5. Кәсіби дайындық кезеңіне қандай мәселе тән?**

- A) Шамадан тыс тәжірибе
- B) Жұмысқа толық дайындық
- C) Жұмыс берушілермен байланыстың жеткіліксіздігі
- D) Жұмыспен қамтудың жоғары деңгейі
- E) Теориялық дайындықтың болмауы.

**6. Еңбек траекториясына ең маңызды кезең қайсысы?**

- A) Мансаптық бағдарлау
- B) Оқыту
- C) Жұмысқа көшу
- D) Бейімделу
- E) Даму.

**7. Кәсіби дамудың жеке факторлары қандай?**

- A) Жұмыс орындарына квоталар
- B) Мемлекеттік қолдау

С) Мотивация және өзіне деген сенімділік

Д) Инфрақұрылымның қол жетімділігі.

**Е) Жұмыспен қамту саясаты**

**8. Өзіне деген тиімділік теориясы қай есіммен байланысты?**

А) Дональд Супер

В) Альберт Бандура

С) Лев Выготский

Д) Эрвинг Гоффман

Е) Зигмунд Фрейд.

**9. Еңбек нарығында инклюзивтіліктің болмауы қандай жұмыспен қамту траекториясын сипаттайды?**

А) Табысты

В) Кешіктірілген

С) Үзілісті

Д) Шығарылған

Е) Бейімделгіш.

**10. Қазіргі экономикадағы қандай фактор жұмыспен қамту мүмкіндіктерін кеңейтеді?**

А) Сегрегация

В) Білім берудің шектеулілігі

С) Цифрландыру және қашықтан жұмыспен қамту

Д) Бақылаудың күшеюі

Е) Технологияның төмендеуі.

**5-дәріс. Инклюзивті білім беру және жұмыспен қамтудың нормативтік-құқықтық базасы**

**5.1. Құқықтық институт ретінде инклюзивтіліктің халықаралық құқықтық негізі**

Инклюзивті қоғамның қазіргі заманғы дамуын тұрақты нормативтік-құқықтық базаны қалыптастыру контекстінен тыс қарастыруға болмайды. Тең құқықтар мен мүмкіндіктер қағидатын іске асыруды қамтамасыз ететін, инклюзияны декларациялар саласынан практикалық саясат саласына ауыстыратын құқықтық реттеу.

Мұндай жағдайларда инклюзия тек педагогикалық немесе әлеуметтік санат ретінде қабылданбайды. Ол халықаралық және ұлттық деңгейде бекітілген құқықтық институт мәртебесіне ие болады. Бұл дегеніміз, біз жеке топтарды ерікті түрде қолдау туралы емес, мемлекеттің заңды түрде бекітілген міндеттемелері туралы.

Ең бастысы - қайырымдылықтан бас тарту адам құқықтарына деген көзқарастың патерналистік моделі. Егер бұрын мүгедектерге көмек көрсету әлеуметтік қолдаудың бір түрі болып саналса, қазіргі парадигмада білім алуға және жұмысқа қол жеткізу адамның ажырамас құқығы ретінде түсіндіріледі [49].

Халықаралық құжаттардың ішінде орталық орынды 2006 жылы Біріккен Ұлттар Ұйымы қабылдаған Мүгедектер құқықтары туралы конвенция алады.

Бұл құжат келесі негізгі қағидаттарды бекітеді:

- мүмкіндіктер теңдігі
- кемсітушілікке жол бермеу
- қоғамдық өмірге толық қатысу

Мүгедектікті түсінуге деген көзқарастың өзгеруі ерекше маңызды: ол жеке ерекшелік ретінде емес, адамның қоршаған ортамен өзара әрекеттесуінің нәтижесі ретінде қарастырылады.

Конвенцияның негізгі ережелеріне мыналар кіреді:

- барлық деңгейлерде инклюзивті білім алу құқығы
- кемсітушіліксіз жұмыс істеу құқығы

Бұл қағидаттарға қосымша теориялық қолдау халықаралық құжаттарда берілген:

- Функционалдық қызметтің халықаралық жіктемесі (ICF) - 2001 [2].
- Мүгедектік бойынша әлемдік есеп - 2011 [3].

Бұл құжаттар кешенді тәсілді құрайды, оның шеңберінде инклюзия білім беру, әлеуметтік және экономикалық саясаттың өзара әрекеттесуінің нәтижесі ретінде қарастырылады.

Балалардың құқықтарын қорғау туралы халықаралық заңнама:

1. Балалардың өмір сүруі, қорғалуы және дамуы туралы Дүниежүзілік декларация [50];
2. Барлығына білім беру туралы Дүниежүзілік декларация [51];
3. Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы [52];
4. Дакар іс-қимыл шеңбері [53];

5. Ақыл-есі кем адамдардың құқықтары туралы декларация [54];
6. Біріккен Ұлттар Ұйымының білім беру және адам құқықтары бойынша оқыту [55];
7. Мүгедектердің құқықтары туралы декларация [56];
8. Білім берудегі кемсітушілікке қарсы конвенция [57];
9. Мүгедектердің құқықтары туралы конвенция [58];
10. Бала құқықтары туралы конвенция [59];
11. Саламанка декларациясы [60];
12. Мүгедектерге тең мүмкіндіктер берудің стандартты ережелері [61].

Осылайша, халықаралық құқық қоғамның инклюзивті моделін дамытудың стратегиялық бағытын белгілейді.

Халықаралық нормалардың өздігінен автоматты түрде өзгерісті қамтамасыз етпейтінін есте ұстаған жөн. Олар нұсқаулық береді, бірақ олардың нақты маңыздылығы ұлттық құқықтық жүйелерге интеграциялану дәрежесімен және мекемелердің оларды енгізуге дайындығымен анықталады.

## **5.2. Қазақстан Республикасының Ұлттық құқықтық саясаты**

ҚР халықаралық стандарттарды біртіндеп бейімдеп, инклюзивті саясаттың өзіндік моделін әзірлеуде. Бұл модель аралас сипатта, адам құқықтары мен әлеуметтік тәсілдердің элементтерін біріктіреді.

Негізгі нормативтік құжат - әрбір азаматтың жеке ерекшеліктеріне қарамастан білім алу құқығын бекітетін «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңы (2007 ж.) [4].

Инклюзивті білім беруді дамыту аясында заңнамада мыналар көзделген:

- арнайы оқу жағдайларын жасау
- бейімделген білім беру бағдарламаларын енгізу
- психологиялық-педагогикалық қолдау жүйесін дамыту.

Қосымша құжат - қолжетімділік пен жұмыспен қамтуды реттейтін «Мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» Заң.

Стратегиялық бағыт мүгедектерді әлеуметтік және экономикалық өмірге тартуды арттыруға бағытталған мемлекеттік бағдарламалармен белгіленеді.

Сонымен қатар, ұлттық жүйе өтпелі болып қала береді. Бір жағынан, ол халықаралық стандарттарға бағытталған, ал екінші жағынан, мүмкіндіктердің

толық теңдігіне емес, қолдауға баса назар аударатын дәстүрлі модельдің ерекшеліктерін сақтайды.

Кесте 5. Халықаралық және ұлттық стандарттардың салыстырмалы талдауы

Критерийлер	Халықаралық құжаттар	Қазақстан Республикасының заңнамасы
Негізгі тәсіл	адам құқықтары	әлеуметтік-құқықтық
Мүгедектікті түсіну	биопсихоәлеуметтік	өтпелі
Білім алу құқығы	толық қамту	ішінара енгізу
Қоршаған ортаға қолжетімділік	әмбебап дизайн	бейімделгіш тәсіл
Жұмыс істеу құқығы	кемсітушілікке жол бермеу	квота жүйесі (2–4%)
Іске асыру деңгейі	жүйелілік	ішінара енгізілген

Талдау көрсеткендей, халықаралық нормалар жүйелік өзгерістерге бағытталған жоғары деңгейдегі талаптарды белгілейді, ал ұлттық саясат біртіндеп бейімделуді жүзеге асырады.

### 5.3. Құқықтық кепілдіктерді жүзеге асыру: білім беру, жұмыспен қамту және қазіргі заманғы қиындықтар

Құқықтық нормалар тек оларды іс жүзінде жүзеге асыру арқылы ғана нақты мағынаға ие болады. Ең алдымен, бұл білім беру жүйесіне және еңбек нарығына қатысты.

Инклюзивті білім беру

Қазақстандағы қолданыстағы заңнама инклюзивті білім беруді жүйенің міндетті элементі ретінде бекітеді.

Негізгі іске асыру тетіктері:

- жекелендірілген білім беру бағыттары
- мамандандырылған техникалық жабдықтарды пайдалану
- қолдау мамандарының қатысуы

Дегенмен, іс жүзінде мәселелер сақталуда:

- мұғалімдерді оқытудың жеткіліксіздігі

- ресурстардың шектеулілігі
- инфрақұрылымның біркелкі емес дамуы.

Бұл ресми түрде бекітілген құқықтардың толық жүзеге асырылмайтын жағдайға әкеледі.

Жұмыспен қамту саласында негізгі құрал жұмыс орындарына квота белгілеу болып табылады (2–4%). Сонымен қатар, мемлекеттік қолдау бағдарламалары жүзеге асырылуда. Дегенмен, олардың тиімділігі шектеулі болып қала береді.

Негізгі мәселелер:

- квотаны енгізудің формальды сипаты
- жұмыс берушілердің дайындығының жеткіліксіздігі
- бағдарламалардың қысқа мерзімді сипаты.

Құқықтық тетіктердің болуы кедергілерді өздігінен жоймайтыны маңызды. Көп жағдайда институционалдық инерция мен әлеуметтік көзқарастар ережелердің болмауына қарағанда маңызды шектеу болып табылады.

Кесте 6. Норма мен тәжірибе арасындағы алшақтық

Саласы	Норма (заң)	Нақты тәжірибе
Білім беру	Барлығына қолжетімділік	біркелкі емес енгізу
Инфрақұрылым	Қоршаған ортаға бейімделу	ішінара қолжетімділік
Жұмыспен қамту	Квоталар мен бағдарламалар	төмен тиімділік
Әлеуметтік қондырғылар	Теңдік	тұрақты стереотиптер

Инклюзивті саясатты дамытудың қазіргі үрдістері мыналармен байланысты:

- білім беру және әлеуметтік қызметтерді цифрландыру
- әмбебап дизайнды енгізу
- ведомствоаралық ынтымақтастықты дамыту

Дегенмен, негізгі фактор нормативтік базаның өзі емес, оны нақты іске асыру дәрежесі болып қала береді.

Қазақстан Республикасында ерекше білім беру қажеттіліктері бар балаларды/тұлғаларды тәрбиелеу және оқыту туралы нормативтік құқықтық актілер

1. 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000343> [21];

2. 2024 жылғы 30 желтоқсандағы № 1143 «2025-2030 жылдарға арналған

Қазақстан Республикасындағы инклюзивті саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2400001143> [22];

3. 2002 жылғы 11 шілдедегі № 343 «Мүмкіндігі шектеулі балаларға әлеуметтік және медициналық-педагогикалық түзетушілік қолдау көрсету туралы» Қазақстан Республикасының Заңы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z02000034> [62];

4. 2002 жылғы 8 тамыздағы № 345 «Қазақстан Республикасындағы баланың құқықтары туралы» Қазақстан Республикасының Заңы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345> [63];

5. Қазақстан Республикасы Білім министрінің 2025 жылғы 29 сәуірдегі № 92 «Білім беру ұйымдарындағы психологиялық-педагогикалық қолдау қызметінің қызметінің ережелерін бекіту туралы» бұйрығы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2500036047> [64];

6. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2022 жылғы 12 қаңтардағы № 4 «Арнайы білім беру қажеттіліктерін бағалау ережелері мен бағдарламаларын бекіту туралы» бұйрығы (2025 жылғы 6 мамырда енгізілген өзгерістер мен толықтырулармен) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200026618> [65];

7. Қазақстан Республикасы Білім министрінің 2025 жылғы 21 мамырдағы № 117 «Мүмкіндігі шектеулі балаларға арналған арнайы психологиялық-педагогикалық қолдау стандартын бекіту туралы» бұйрығы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2500036137> [66];

8. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 27 мамырдағы № 223 «Жергілікті атқарушы органдар көрсететін психологиялық-педагогикалық қолдау саласындағы мемлекеттік қызметтерді көрсету ережелерін бекіту туралы» бұйрығы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020744> [67];

9. 2025–2030 жылдарға арналған Қазақстан Республикасында инклюзивті білім беруді енгізу бойынша әдістемелік нұсқаулық «Инклюзивті білім берудің заманауи парадигмасы» [68]

Жалпы алғанда, нормативтік-құқықтық инклюзивтік жүйе - халықаралық стандарттар стратегиялық бағытты белгілейтін, ал ұлттық заңнама оларды нақты жағдайларға бейімдейтін көп деңгейлі құрылым болып табылады.

Қазақстан Республикасы инклюзивті модельді толық енгізуге көшу кезеңінде. Сонымен қатар, жүйенің тиімділігі тек заңдармен ғана емес, сонымен қатар институционалдық дайындық деңгейімен, ресурстармен қамтамасыз етумен және қоғамдық сананың өзгеруімен де анықталады.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Неліктен қазіргі қоғамда инклюзия тек әлеуметтік немесе педагогикалық санат емес, құқықтық институт ретінде қарастырылады?
2. Қайырымдылық-патералистік модельден адам құқықтары парадигмасына көшу дегеніміз не?
3. Біріккен Ұлттар Ұйымының Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясы (2006) инклюзивті саясатты әзірлеуде қандай рөл атқарады?
4. Халықаралық құқық шеңберінде мүгедектікті түсіну қалай өзгеріп жатыр?
5. Инклюзивті саясаттың негізін қандай негізгі халықаралық құжаттар құрайды (ICF, World Report)?
6. Қазақстан Республикасындағы инклюзивті саясаттың ұлттық моделінің ерекшеліктері қандай?
7. Инклюзивтілік тұрғысынан «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңында бекітілген негізгі ережелер қандай?
8. Жұмыс орындарын квоталау механизмі қалай жүзеге асырылады және оның шектеулері қандай?
9. Заңмен бекітілген құқықтар мен оларды жүзеге асырудың нақты тәжірибесі арасында неліктен алшақтық пайда болады?
10. Инклюзивті саясатты әзірлеудің қандай заманауи бағыттарын анықтауға болады (цифрландыру, әмбебап дизайн және т.б.)?

### **Реферат тақырыптары**

1. Құқықтық институт ретіндегі инклюзивтілік: теориялық және практикалық талдау.
2. Инклюзивті білім беру және жұмыспен қамтудың халықаралық құқықтық негізі.
3. БҰҰ-ның Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясы қазіргі заманғы инклюзивті саясаттың негізі ретінде.
4. Инклюзивтіліктің халықаралық және ұлттық модельдерін салыстырмалы талдау.
5. Инклюзивті білім беру саласындағы Қазақстан Республикасының ұлттық саясаты.
6. Инклюзивті білім берудің құқықтық кепілдіктері: енгізу мәселелері.
7. Мүгедектерді жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету тетіктері: тиімділігі мен шектеулері.
8. Реттеуші талаптар мен инклюзияны енгізу арасындағы алшақтық.
9. Инклюзивті саясатты әзірлеудегі цифрландырудың рөлі.
10. Қазақстан Республикасында инклюзивті заңнаманы дамытудың перспективалары.

### **Тест тапсырмалары**

#### **1. Қазіргі заманғы тәсілде инклюзия қалай қарастырылады?**

- A) Медициналық санат ретінде
- B) Әлеуметтік көмек түрі ретінде
- C) Құқықтық институт ретінде
- D) Білім беру технологиясы ретінде
- E) Уақытша құбылыс ретінде.

#### **2. Адам құқықтары парадигмасына көшу нені білдіреді?**

- A) Мемлекеттік бақылаудың күшеюі
- B) Құқықтарды шектеу
- C) Құқықтарды көмек формасы ретінде қарастыру
- D) Адам құқықтарын ажырамас деп тану
- E) Әлеуметтік қолдаудың азаюы.

#### **3. Халықаралық деңгейде мүгедектердің құқықтары қандай құжатта бекітілген?**

- A) Білім берудің дүниежүзілік декларациясы
- B) Мүгедектердің құқықтары туралы конвенция

- C) Білім беру туралы заң
- D) Халықаралық еңбек кодексі
- E) Әлеуметтік келісімшарт.

**4. Мүгедектердің құқықтары туралы конвенцияны (2006) қай ұйым қабылдады?**

- A) Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы
- B) БҰҰБҒМ
- C) Біріккен Ұлттар Ұйымы
- D) Дүниежүзілік банк
- E) Еуропалық Одақ.

**5. Мүгедектікті халықаралық деңгейде түсінудің негізінде қандай тәсіл жатыр?**

- A) Медициналық
- B) Биологиялық
- C) Биопсихоәлеуметтік
- D) Диагностикалық
- E) Әкелік (Патерналистский).

**6. Қазақстан Республикасының заңнамасы немен сипатталады?**

- A) Инклюзияны толық енгізу
- B) Заңнамалық базаның болмауы
- C) Модельдің өтпелі сипаты
- D) Тек медициналық тәсіл
- E) Толық сегрегация.

**7. Жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету үшін қандай механизм қолданылады?**

- A) Әлеуметтік жеңілдіктер
- B) Жұмыс орындарына квоталар
- C) Жұмысқа шектеулі қолжетімділік
- D) Оқшаулау
- E) Мәжбүрлі еңбек.

**8. Квотаны енгізудің қандай мәселесі тән?**

- A) Олардың болмауы
- B) Толық тиімділік
- C) Іске асырудың формальды сипаты
- D) Шамадан тыс қолдану

Е) Жұмыс берушілердің барлық қызметкерлерден бас тартуы.

**9. Норма мен тәжірибе арасындағы алшақтықты не көрсетеді?**

А) Заңдар мен шындықтың толық сәйкес келуі

В) Шамадан тыс қаржыландыру

С) Құқықтар мен олардың жүзеге асырылуы арасындағы алшақтық

Д) Заңнаманың болмауы

Е) Жұмыспен қамтудың жоғары деңгейі.

**10. Қандай заманауи үрдіс инклюзияны насихаттайды?**

А) Сегрегация

В) Қолжетімділіктің шектеулілігі

С) Цифрландыру және әмбебап дизайн

Д) Технологияның төмендеуі

Е) Оқшауланудың артуы.

**Модульдің қорытындысы**

Инклюзивті кеңістіктің теориялық және әдіснамалық негіздері инклюзияны жергілікті әлеуметтік тәжірибе ретінде емес, қазіргі қоғамның жүйелік ұйымдастырушылық қағидасы ретінде қарастыруға мүмкіндік береді, оның әлеуметтік жетілу деңгейін көрсетеді. Медициналық модельден әлеуметтік модельге, содан кейін биопсихоәлеуметтік тәсілге көшу мүгедектіктің ғылыми түсінігінің біртіндеп кеңеюін және жеке шектеулерден қоршаған орта жағдайларына және әлеуметтік қатынастардың сипатына ауысуын көрсетеді.

Модульді зерттеу барысында мүгедек жастардың кәсіби дамуы күрделі, көп өлшемді және сызықтық емес процесс екені айқындала түседі. Кәсіби дамудың дәстүрлі модельдерінен айырмашылығы, бұл процесс өзгермелі траекториялармен, үзіліссіз кезеңдермен және көптеген факторларға тәуелділікпен сипатталады. Жеке қасиеттер ғана емес (мотивация, өзін-өзі қамтамасыз ету, ұмтылыс деңгейі), сонымен қатар әлеуметтік жағдайлар, білім беру дайындығының сапасы және институционалдық орта да айтарлықтай әсер етеді.

Мүгедек жастар өздерінің кәсіби және өмірлік сапарларында белсенді қатысушылар ретінде қарастырылатын субъективті тәсілге көшу ерекше маңызды. Дегенмен, іс жүзінде бұл тәсіл толық жүзеге асырылмайды. Көп

жағдайда патерналистік модель элементтері сақталады, олар төмен күтулерде, шектеулі таңдауда және тәуелсіздікті дамытуға назар аудармауда көрінеді.

Білім беру және жұмыс әлеуметтік интеграцияның негізгі тетіктері болып табылады. Білім беру жүйесі арқылы негізгі құзыреттер мен кәсіби нұсқаулар қалыптасады, ал жұмыспен қамту экономикалық тәуелсіздікті және әлеуметтік өмірге араласуды қамтамасыз етеді. Сонымен қатар, талдау білім беру жүйесі мен еңбек нарығы арасында алшақтық сақталып отырғанын көрсетеді, бұл алынған құзыреттер мен жұмыс берушілердің талаптары арасындағы сәйкессіздіктен және түлектердің кәсіби қызметтің нақты жағдайларына жеткіліксіз дайындығынан көрінеді.

Әлеуметтік-мәдени факторлардың әсері де маңызды. Мүгедектерге қатысты тұрақты стереотиптер мен көзқарастар олардың кәсіби интеграциялану мүмкіндіктерін шектейді. Сонымен қатар, кедергілер тек институционалдық қана емес, сонымен қатар психологиялық сипатта болады, жастардың өзін-өзі бағалауына және кәсіби ұмтылыстарының деңгейіне әсер етеді.

Мәселенің тағы бір аспектісі цифрлық технологиялардың дамуымен байланысты. Цифрландыру және қашықтан жұмыспен қамтудың таралуы кәсіби жетістікке жету мүмкіндіктерін айқын кеңейтеді, физикалық шектеулерге тәуелділікті азайтады. Дегенмен, сонымен бірге, цифрлық құзыреттілік деңгейі мен технологияға қол жеткізуге байланысты теңсіздіктің жаңа түрлерінің пайда болу қаупі бар.

Осылайша, мүгедек жастар үшін инклюзивті ортаны дамыту және тиімді кәсіби дамуды қамтамасыз ету кешенді тәсілді қажет етеді. Бұл тек нормативтік базаны жетілдіру ғана емес, сонымен қатар білім беру тәжірибелерін өзгерту, жұмыс берушілердің дайындығын арттыру, инфрақұрылымды дамыту және әлеуметтік көзқарастарды өзгерту туралы.

Жалпы алғанда, әлеуметтік процесс ретінде инклюзия белсенді даму және ішкі қайта құрылымдау процесінде деген қорытынды жасауға болады. Оның тиімділігі жағдайлардың формальды түрде болуымен емес, олардың іс жүзіндегі жұмыс істеу дәрежесімен анықталады. Ал тікелей айтқанда: жүйе қазірдің өзінде бар, бірақ ол әлі толық қуатында жұмыс істеп тұрған жоқ — және мамандардың жұмысының негізгі бөлігі дәл осы олқылықта жатыр.

## **Модуль 2. Мүмкіндігі шектеулі түлектердің жұмысқа орналасуындағы әлеуметтік-психологиялық жағдайлар мен кедергілер.**

### **Аннотация**

Бұл модуль қазіргі еңбек нарығында мүгедек түлектердің кәсіби жетістігіне және жұмыспен қамтылуына әсер ететін әлеуметтік-психологиялық факторларды талдайды. Жеке тұлғаның өзін-өзі тануын түсінудің теориялық тәсілдері, соның ішінде гуманистік, экзистенциалдық және белсенділікке негізделген тұжырымдамалар қарастырылады. Кәсіби интеграцияға кедергі келтіретін психологиялық кедергілерге ерекше назар аударылады: өзін-өзі бағалау ерекшеліктері, жеке басы, мотивациялық сала және кәсіби өзін-өзі анықтау.

Мүгедектігі бар түлектердің ішкі жағдайының ерекшеліктерін ашатын эмпирикалық зерттеулер, соның ішінде «мен мүгедекпін» деген жеке басы құбылысы, өзіне деген сенімділік деңгейі және жетістікке жету мотивациясының құрылымы талданады.

Мүмкіндігі бар түлектердің ішкі жағдайының ерекшеліктерін ашатын эмпирикалық зерттеулер, соның ішінде «мен мүгедекпін» деген жеке бас құбылысы, өзіне деген сенімділік деңгейі және жетістікке жету мотивациясының құрылымы талданады. Әлеуметтік қолдаудың рөлі және психологиялық сүйемелдеу кәсіби бейімделудің табысты болуының негізгі факторлары ретінде қарастырылады.

Оқу нәтижелері түлектердің кәсіби дайындығы мен қолдауына кешенді тәсілдің қажеттілігін көрсетеді, олардың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруының сыртқы (әлеуметтік және институционалдық) және ішкі (психологиялық) жағдайларын ескереді және басымдық береді.

### **Күтілетін оқу нәтижелері**

Осы модульді аяқтағаннан кейін білім алушы мыналарды істей алуы керек:

- Мүгедектік жағдайындағы кәсіби өзін-өзі тануды психологиялық және әлеуметтік үдеріс ретінде сипаттау.
- Жұмысқа орналасудағы негізгі психологиялық кедергілерді (өзін-өзі бағалау, өзіне сенімділік, жеке бас, мотивация) талдау.
- Мотивациялық саланың құрылымын ажырату және кәсіби қызметтің ішкі және сыртқы мотивациясын сипаттау.
- «Мен мүгедекпін» деген жеке бастың кәсіби өзін-өзі анықтауға және мінез-құлық стратегияларына әсерін түсіндіру.
- Кәсіби жеке бастың даму деңгейін және жұмысқа дайындығын бағалау.
- Кәсібиліктің әртүрлі кезеңдеріндегі әлеуметтік қолдау мен психологиялық сүйемелдеудің рөлін талдау.
- Кәсіби өзін-өзі тану мен мотивацияны бағалау үшін психодиагностикалық әдістерді қолдану.

- Мүгедектігі бар түлектерге психологиялық сүйемелдеу көрсету бойынша ұсыныстар әзірлеу.
- Кәсіби бейімделмеу қаупін бағалау (үйренген дәрменсіздік, сыртқы мотивация, төмен өзін-өзі бағалау).
- Мүгедектердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру саласындағы эмпирикалық зерттеулердің нәтижелерін түсіндіру.

## **1- дәріс. Мүгедек жастардың еңбек нарығындағы әлеуметтік-экономикалық кедергілер: әлемдік тәжірибе, посткеңестік кеңістік және Қазақстан**

### **1.1. Жаһандық өлшем: жаһандық контексте және халықаралық стандарттарда мүгедектерді жұмыспен қамтудағы кедергілер**

Мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту — мемлекеттің әлеуметтік саясатының жетілгендігін көрсететін ең сезімтал көрсеткіштердің бірі. Мәселенің ауқымы өте үлкен: Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының деректері бойынша, мүгедектік қандай да бір түрде әлемдегі бір миллиардтан астам адамды, яғни жаһан халқының шамамен 15%-ын қамтиды. Соған қарамастан, бұл топтың еңбек нарығындағы мүмкіндіктері әлі де айтарлықтай шектеулі: Халықаралық еңбек ұйымы мүгедектігі бар адамдардың экономикалық белсенділігі дені сау азаматтармен салыстырғанда екі есе төмен екенін, ал жұмыссыздық деңгейі керісінше орташа көрсеткіштерден әлдеқайда жоғары екенін көрсетед [2].

Мүгедектігі бар адамдарды (МБА) жұмыспен қамту мәселесі ғылыми зерттеулерде де, тәжірибелік әлеуметтік саясатта да үнемі назарда. Бұл түсінікті: еңбек тек экономикалық емес, сонымен бірге терең әлеуметтік-психологиялық функцияны атқарады — ол адамға мәртебе, өзіндік болмыс және қоғамға тиесілілік сезімін береді. Осы мүмкіндіктен айырылу маргинализацияға және әлеуметтік төлемдерге тұрақты тәуелділікке әкеледі.

Мәселені теориялық тұрғыдан түсіндіруде екі негізгі зерттеу парадигмасы бар.

Мүгедектіктің медициналық моделі жұмыспен қамтудағы қиындықтарды адамның денсаулық шектеулері арқылы түсіндіреді: кедергі ретінде адамның өзі, оның диагнозы мен функционалдық бұзылыстары қарастырылады. Ал 1980-жылдардан бастап Батыс ғылымында орныққан және ДДСҰ-ның Халықаралық қызмет ету жіктемесінде бекітілген әлеуметтік

модель керісінше қоршаған ортадағы кедергілерге назар аударады: қоғам, оның институттары мен инфрақұрылымы — шеттетудің негізгі себебі, ал адамның жеке ерекшеліктері емес. Қазіргі халықаралық құқықта дәл осы әлеуметтік модель негізге алынған [17].

### **Халықаралық құқықтық негіз**

Бұл саладағы негізгі халықаралық-құқықтық құжат — 2006 жылы қабылданған БҰҰ-ның Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясы. Конвенцияның 27-бабы мүгедектігі бар адамдардың басқа азаматтармен тең дәрежеде еңбек ету құқығын бекітеді және оған қол қойған мемлекеттерді жұмысқа қабылдау кезінде кемсітушілікті жоюға, тең еңбек жағдайларын жасауға және жұмыс орнын бейімдеуді қамтамасыз етуге міндеттейді. Қазіргі уақытта бұл құжатты 180-нен астам мемлекет ратификациялаған, сондықтан ол инклюзивті жұмыспен қамту бойынша ұлттық стратегияларды әзірлеуде әмбебап бағдар болып табылады [58].

### **Жұмыспен қамтуды қолдаудың әлемдік модельдері**

Халықаралық тәжірибені талдау мүгедектерді жұмыспен қамтуды ұйымдастырудың бірнеше түбегейлі әртүрлі тәсілдерін анықтауға мүмкіндік береді. Олардың салыстыруы айқын көрсетеді, модельді таңдау қоғамның кеңірек құндылықтарын, атап айтқанда, инклюзивтілік және тең мүмкіндіктер қағидаттарына берілгендік дәрежесін көрсетеді.

Ең заманауи әрі тиімділігі дәлелденген модельдердің бірі — қолдау көрсетілетін жұмыспен қамту (supported employment). Оның мәні — арнайы дайындалған маман, яғни «джоб-коуч» мүгедектігі бар адамды барлық кезеңде сүйемелдейді: лайықты жұмыс іздеуден бастап нақты жұмыс орнында бейімделуге дейін. Бұл модель «алдымен жұмысқа орналастыру, кейін оқыту» қағидатына негізделген, яғни кәсіби дағдылар оқшауланған оқу ортасында емес, нақты жұмыс жағдайында қалыптасады. Муканова А.С. және әріптестерінің бағалауынша, бұл модель «әсіресе зияткерлік мүмкіндіктері шектеулі адамдар үшін тиімді нәтиже көрсетеді, өйткені қызметкердің нақты қажеттіліктеріне сай жеке қолдау көрсетуге мүмкіндік береді» [69].

Шведтік Samhall ұйымы бұл модельді мемлекеттік деңгейде жүзеге асырады. Samhall-дың дәстүрлі «қорғалған кәсіпорындардан» негізгі

айырмашылығы – мақсаттық бағыттылығы: ұйым бастапқыда тұрақты жұмыс орны ретінде емес, ашық еңбек нарығына өтудің аралық кезеңі ретінде құрылады. Жыл сайын кемінде мың қызметкердің кәдімгі компанияларға ауысуы оның тиімділігінің негізгі көрсеткіші болып табылады. Ұйым 23 000-нан астам қызметкерді қамтиды және бәсекелі нарық жағдайында жұмыс істеп, коммерциялық құрылымдармен тең дәрежеде тапсырыстар қабылдайды. Бұл тәжірибе кеңестік кезеңдегі елдер үшін, соның ішінде Қазақстан үшін де үлкен қызығушылық тудырады.

Кесте 7. Мүгедектерді жұмыспен қамтуға қолдаудың негізгі әлемдік модельдері

Модель	Мазмұны және қолданылатын елдер
<b>Қолдаулы жұмыспен қамту</b>	Жұмысқа орналасудың барлық кезеңдерінде жеке сүйемелдеу («джоб-коуч»). Ашық еңбек нарығына интеграция. Интеллектуалдық бұзылыстары бар адамдар үшін жоғары тиімділік. АҚШ, Ұлыбритания, Швеция.
<b>Қорғалған жұмыспен қамту</b>	Еңбек жағдайлары бейімделген арнайы кәсіпорындар. Жалпы нарықтан оқшауланған жұмыспен қамту сегменті. кеңестік кезеңдегі елдер, Германия.
<b>Жұмыс орындарын квоталау</b>	Жұмыс берушілер үшін мүгедектігі бар адамдарға арналған жұмыс орындарының заңмен белгіленген үлесі. Санкциялармен немесе өтемақы төлемдерімен қатар жүреді. Германия, Франция, Польша, Қазақстан.
<b>Кемсітушілікке қарсы заңнама</b>	Кемсітушілікке тыйым салу және квотасыз ақылға қонымды бейімдеу міндеті. Негізгі екпін – жеңілдіктерге емес, құқықтарға беріледі. АҚШ (ADA, 1990), Ұлыбритания (Equality Act, 2010).

### Жұмысқа орналасу кедергілері: әмбебап заңдылықтар

Құқықтық жүйелер мен экономикалық жағдайлардың айырмашылықтарына қарамастан, халықаралық зерттеулер әлемнің дерлік барлық елдерінде қайталанатын тұрақты кедергілер жиынтығын көрсетеді. Оларды үш деңгей бойынша жүйелеуге болады: институционалдық, ұйымдастырушылық және жеке-психологиялық.

Институционалдық деңгейде негізгі рөлді құқықтық механизмдердің жетілмегендігі атқарады: нормалар бар болғанымен, олардың іс жүзінде қолданылуы көбінесе формалды сипатта қалады. Ұйымдастырушылық деңгей

жұмыс ортасының физикалық қолжетімсіздігін, икемді жұмыспен қамту түрлерінің жоқтығын және жұмыс берушілердің жұмыс орнын ақылға қонымды бейімдеуге құлықсыздығын қамтиды. Сонымен қатар зерттеулер мұндай бейімдеулердің көп жағдайда ойлағаннан әлдеқайда арзанға түсетінін, ал икемді жұмыс кестесі мен бейімделген еңбек жағдайлары қызметкерлердің өнімділігі мен қанағаттануын айтарлықтай арттыратынын көрсетеді [70].

Жеке-психологиялық деңгей жұмыс берушілердің стереотиптері мен жаңсақ пікірлерін қамтиды. Мұқанова А.С. және бірлескен авторлар былай дейді: «Жұмыс берушілердің мүгедектердің мүмкіндіктері туралы қате түсініктері оларды жұмысқа алуға құлықсыздыққа әкеледі». Дегенмен, стереотиптерді тікелей өзара әрекеттесу тәжірибесі арқылы түзетуге болатыны маңызды: сол авторлар «мүгедек адамдармен тікелей қарым-қатынас тәжірибесі жұмыс берушілердің көзқарасына оң әсер етуі мүмкін, бұл жұмысқа қабылдау деңгейінің артуына әкеледі» деп атап өтеді [69]. Бұл жұмыс берушілерді мүгедектігі бар әлеуетті қызметкерлермен таныстыруға арналған мақсатты бағдарламалар — тағылымдамалар, ашық есік күндері, іскерлік ойындар — көзқарастарды өзгертудің тиімді құралы болып табылатынын білдіреді.

Әсіресе психикалық бұзылыстары бар адамдарға қатысты айқын көрінетін әлеуметтік стигматизация феномені ерекше назар аударуды талап етеді. Стигма тұйық шеңберді тудырады: әлеуметтік алалаушылық мүгедек адамдардың нақты кедергілерге тап болмай тұрып-ақ жұмыс іздеуден өздерін шеттетугіне әкеледі. Бұл шеңберді бұзу тек жүйелі ақпараттық-білім беру жұмыстары арқылы ғана мүмкін, жұмыс берушілерге де, жалпы қоғамдық пікірге де бір мезгілде бағытталған.

#### **Авторлық түсіндірме**

Халықаралық модельдерді талдау көрсеткендей, ең тұрақты нәтижелерге мемлекет тек мәжбүрлеу тетіктерінен (квоталар мен санкциялар) бас тартып, ынталандыру жүйесіне - салықтық жеңілдіктерге, субсидияларға және инклюзивті тәжірибелерді қоғамдық мойындауға көшкен кезде қол жеткізіледі. Мәжбүрлеу нормативтік талаптарға ресми сәйкестікті тудырады; ынталандыру инклюзивтіліктің шынайы корпоративтік мәдениетін қалыптастырады. Дәл осы өзгеріс Қазақстандағы

мүгедектерді жұмыспен қамту саясатын дамытудың стратегиялық маңызды бағыты болып көрінеді.

## **1.2. Кеңестен кейінгі кеңістік: нақты кедергілер және эмпирикалық зерттеу деректері.**

### **Тарихи мұра қазіргі кедергілердің факторы ретінде**

Тарихи контекстке қарамай, посткеңестік елдердегі жұмыспен қамтудағы кедергілердің мәнін түсіну мүмкін емес. Кеңестік мүгедектерді жұмыспен қамту жүйесі сегрегация қағидатына негізделген: мүгедектер негізінен мамандандырылған кәсіпорындарда — Бүкілресейлік соқырлар қоғамымен (БСКҚ) және Бүкілресейлік саңырау қоғамымен (БСКҚҚ) байланысты — яғни негізгі еңбек нарығынан толығымен оқшауланған ортада жұмыс істеді. Әлеуметтік бағытына қарамастан, бұл жүйе мүгедек адамның ерекше, қорғалатын кеңістікке мұқтаж, қалыпты жағдайларда бәсекеге қабілетті емес адам ретіндегі бейнесін қайта жаңғыртып, нығайтты.

КСРО-ның ыдырауы бұл инфрақұрылымды жойды, бірақ жаңа инклюзивті тетіктердің пайда болуына себеп болған жоқ — олар ішкі қоғамдық сұраныстың нәтижесінде емес, баяу, тұрақсыз және халықаралық міндеттемелердің қысымымен дамыды. Нәтижесінде, посткеңестік елдер ерекше институционалдық тұзаққа түсті: ескі жұмыспен қамту жүйесі жойылды, жаңасы жасалмады, ал мүгедектіктің басым медициналық моделі мемлекеттің, жұмыс берушілердің және қоғамның осы халық тобына деген көзқарасын анықтауды жалғастыруда. Мұқанова А.С. және бірлескен авторлар бұл жағдайларда «жұмыс берушілердің теріс стереотиптері мен алалаушылықтары, сондай-ақ олардың хабардар болмауы инклюзивті еңбек нарығындағы мінез-құлық кедергілері болып табылады» деп атап өтеді [69].

Кедергілер үшін жауапкершілік жеке тұлғаға емес, қоғамға жүктелетін мүгедектіктің әлеуметтік моделіне көшу посткеңестік кеңістікте өте біркелкі емес жүріп жатыр. Кейбір елдерде ол заңнама деңгейінде жарияланғанымен, нақты тәжірибелік өзгерістермен бекітілмеген; ал басқа елдерде бұл тұжырымдамалық қайта ойлау әлі де жүзеге аспаған. Бұл шынайы инклюзивті жұмыс ортасын қалыптастыруды айтарлықтай қиындатады.

**Эмпирикалық дәлелдер: мүгедек жастардың еңбекке интеграциясы бойынша зерттеу.**

Л.С. Деточенко мен Е.Г Костыриннің зерттеуі посткеңестік жағдайда мүгедек жастардың еңбекке интеграциялануы бойынша құнды эмпирикалық материалды ұсынады. 2022 жылы Ростов облысында өтті. Сауалнамаға 18 бен 40 жас аралығындағы 260 адам қатысты; іріктеме қалалық (194 адам) және ауылдық (66 адам) тұрғындарды, сондай-ақ мүгедектіктің барлық топтарының өкілдерін қамтыды. Әдістемелік тұрғыдан алғанда, зерттеу өмірлік бағыт тұжырымдамасына негізделген, жұмыспен қамтуды жетілуге жетілудің негізгі жас ерекшеліктерінің бірі ретінде қарастырады. Авторлар адам ұзақ уақыт бойы жұмыспен қамту мәртебесіне қол жеткізбеген жағдайды сипаттау үшін лиминалдықы ұғымын – мұндай ауысудың толық еместігін – енгізеді [71; 72].

Алынған деректер алаңдатарлық көріністі көрсетеді. Респонденттердің төрттен бір бөлігінен сәл астамы ғана — 26,92%-ы — жұмысты негізгі жұмыс түрі ретінде атады. Әрбір бесінші респондент (17,7%) толық әлеуметтік пассивтілік жағдайында жұмыс істемеген немесе оқымаған. Мұндай төмен көрсеткіштер жұмыспен қамтудың жақын болашақта мүгедек жастардың көпшілігі үшін нақты қол жеткізуге болатын өтпелі кезең емес екенін көрсетеді.

Кесте 8. Жас ерекшелік топтары бойынша жұмыс істейтін мүмкіндігі шектеулі жастардың үлесі (Ростов облысы, 2022)

<i>Жас тобы</i>	<i>Жұмыс істейтіндердің үлесі</i>
17–22 жас	3,3%
23–28 жас	30,9%
29–34 жас	33,8%
35–40 жас	37,5%

8-кесте деректері жеке аналитикалық түсіндірмені қажет етеді. 2-кестедегі деректер бөлек аналитикалық түсініктемені қажет етеді.

Біріншіден, 17-22 жас тобындағы өте төмен көрсеткіш (3,3%) таңқаларлық: өздігінен өтпелі жаста және тұрақты жұмыспен қамтуды білдірмейтін мүгедектік еңбек нарығына кіруді іс жүзінде мүмкін емес етеді.

Екіншіден, тіпті үлкен жастағы адамдарда да (35-40 жас) үш адамның біреуі ғана жұмыс істейтіні өте маңызды, яғни қырықтың ортасына қарай лиминализм мәселесі жойылмай, созылмалы ауруға айналады. Бұл қорытынды

кедергілердің жасқа байланысты емес, жүйелік сипаты туралы тезисті растайды.

### **Оңтайлы жас парадоксы**

Л.С. Деточенко мен Е.Г. Костырина нормативтік күтулер мен шындық арасындағы тән қарама-қайшылықты анықтады. Респонденттердің басым көпшілігі (73,9%) 18 мен 24 жас аралығында жұмыс істеу қажет деп санайды, яғни олар «дұрыс» өмір сүру ұзақтығы туралы жалпы қабылданған пікірлермен бөліседі. Дегенмен, бұл жас тобындағы нақты жұмыспен қамту деңгейі тек 3,3%-ды құрайды. Бұл сәйкессіздік өзінің сәтсіздігі туралы өткір сезім тудырады және көбінесе өзін-өзі бағалаудың төмендеуіне және жұмысты белсенді іздеуден бас тартуға әкеледі.

### **Еңбек интеграциясының сәттілігін немесе сәтсіздігін анықтайтын факторлар**

Қарастырылып отырған зерттеудің құндылығы - ол жалпы көріністі айтумен шектелмейді, бірақ жұмыспен қамту ықтималдығына әсер ететін нақты әлеуметтік факторларды анықтайды. Бұл факторларды түсіну мүмкіндігі шектеулі студенттер мен түлектерге мақсатты түрде көмек көрсету үшін өте маңызды.

Кемсітушілік деңгейі айтарлықтай жоғары: сауалнамаға қатысушылардың шамамен жартысы (49,2%) денсаулық жағдайына байланысты еңбек нарығында кемсітушілікке тап болғанын айтқан, олардың 23%-ы мұндай жағдайлардың жүйелі түрде болатынын көрсеткен. Сонымен қатар, басым көпшілігі (80,4%) мүгедек жастардың жұмыспен қамтылуына құрылымдық кедергілер бар деп санайды. Әлеуметтік кедергілер (46,5%) бұл кедергілерден асып түседі, құқықтық (31,9%) және экономикалық (21,9%) кедергілерден озып тұр. Бірқатар респонденттер субъективті себептерді де атап өткенін атап өткен жөн — «тәуелділік» немесе «жұмыс істегісі келмеу» — бұл құрылымдық өзгерістермен қатар мүгедектердің өздерінің ынтасы мен белсенділігін арттыру бойынша жұмыс істеу қажеттілігін көрсетеді.

Гендерлік фактор да айқын байқалады: ерлердің 31,6%-ы жұмыс істесе, әйелдер арасында бұл көрсеткіш небәрі 21,9%. Бұл қосарланған осалдықты білдіреді: мүгедектік еңбек нарығындағы гендерлік кедергілермен қабаттасып, оларды күшейтеді. Аймақтық фактор одан да өткір: қалалық жерлерде

жұмыспен қамтылу деңгейі 31,4% болса, ауылдық жерлерде — 13,6%. Шағын елді мекен тұрғындары тек жұмыс орындарынан ғана емес, сонымен бірге жұмыспен қамту қызметтеріне қолжетімділіктен де айырылады. Білім беру маңызды қорғаныш факторы болып қала береді: жоғары оқу орындарының түлектері арасында жұмыс істейтіндер үштен екіден астам, ал кәсіби білімнің болмауы жұмысқа орналасу мүмкіндігін күрт төмендетеді.

Нозологиялық профиль еңбек интеграциясына да айтарлықтай әсер етеді. Ең жоғары жұмыспен қамту көрсеткіштері көру қабілеті бұзылған (69,2%) және жалпы соматикалық аурулары бар (60%) адамдар арасында тіркелді. Есту қабілеті бұзылған (50%) және тірек-қимыл аппараты бұзылған (44,4%) адамдар үшін жағдай айтарлықтай нашар; ақыл-ой кемістігі бар адамдар үшін кедергілер іс жүзінде еңсерілмейтін болып қала береді. Мүгедектіктің пайда болу жасы да маңызды: туғаннан немесе ерте балалық шақтан бастап мүгедектікпен өмір сүргендердің бейімделу стратегияларын және бейімделген мансап жолын әзірлеуге уақыты бар, ал кейінірек мүгедектік мәртебесін алу өмірлік жоспарларды ауыр қайта құруды қажет етеді.

### **1.3. Қазақстан: жұмыспен қамту статистикасы, жұмыспен қамтудың төмен деңгейінің нақты себептері және мемлекеттік қолдау шаралары.**

#### **Қазақстан Республикасындағы мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтылуының жалпы сипаттамасы**

ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің деректеріне сәйкес, 2024 жылғы тамыз айының басындағы жағдай бойынша елде шамамен 719,3 мың мүгедектігі бар адам бар — бұл республика халқының жалпы санының шамамен 3,6%-ын құрайды. Бұл топтың құрылымы біркелкі емес: оның жартысынан сәл астамы (53,6% немесе 385,8 мың адам) еңбекке қабілетті жастағылар, 27,2% (195,8 мың) зейнет жасына жеткендер, ал шамамен 15% (109,4 мың) — балалар.

Әсіресе, жұмыс істейтін халықтың жағдайы алаңдатарлық. Экономикалық өмірге қатысуға кәмелетке толған 385,8 мың адамның тек 138,8 мыңы ғана іс жүзінде қатысады, бұл үштен бір бөлігінен сәл астам. Осылайша, 240 000-нан астам мүгедек еңбекке қабілетті азаматтардың әлеуеті әлі де пайдаланылмаған күйінде қалып отыр — бұл тек әлеуметтік мәселе ғана емес, сонымен қатар ел экономикасы үшін айтарлықтай шығын.

Кесте 9. ҚР экономикасының негізгі секторларындағы мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтылуы (2024 ж. тамыз)

Жұмыспен қамту секторы	Адам саны	Сипаттамасы
Мемлекеттік қызмет (орталық жергілікті және атқарушы органдар)	850 адам	420 ер, 430 әйел; 222-сі басшылық лауазымда; басым жас тобы — 50 жастан жоғары (41,8%)
Екінші деңгейлі банктер сақтандыру ұйымдары мен	585 адам	Гендірлік бойынша бөліну шамамен тең (49/51%); көпшілігі үшінші топтағы мүгедек (401 адам)
Ашық еңбек нарығы Астана қ.	322 адам	Тұрақты жұмыспен қамтылғандар саны 305 адамды құрайды; тұрақты жұмыспен қамтылғандардың 59%-ын (180 адам) 35 жасқа дейінгі жастар құрайды.

9-кестедегі деректер бірнеше маңызды заңдылықтарды көрсетеді. Біріншіден, мемлекеттік органдарда мүгедектерді жұмыспен қамту жас ерекшеліктеріне байланысты айқын айырмашылықпен сипатталады: 29 жасқа дейінгі жастар мүгедек мемлекеттік қызметкерлердің жалпы санының 5%-дан азын құрайды, ал 50 жастан асқандар 40%-дан астамын құрайды. Бұл тіпті ресми түрде белгіленген квоталары бар секторда да мүгедек жас мамандардың өте әлсіз позицияларды иеленетінін көрсетеді. Қаржы секторында III топтағы мүгедектердің басым болуы ерекше атап өтіледі: олардың жұмыспен қамтылғандар арасындағы үлесі шамамен 69% құрайды. Бұл нақты әлемдегі жұмысқа қабылдау логикасын көрсетеді — жұмыс берушілер функционалдық шектеулері минималды адамдарды жұмысқа алуға дайын.

#### **Жұмыспен қамтудың төмендігінің нақты себептері: ішкі көзқарас**

Ресми статистика жалпы жұмыспен қамту көрсеткіштерін тіркейді, бірақ мұндай төмен көрсеткіштердің пайда болу механизмдерін ашпайды. Бұл олқылықты А.С. Мұқанова және әріптестері жүргізген зерттеу аясында Астана қаласының Еңбек мобильділігі орталығының басшысымен жүргізілген

сараптамалық сұхбат толықтырады. Бес жылдық кезеңде (2019–2023) Орталыққа 5152 мүгедек адам өтініш берді; дегенмен, алайда олардың тек әр үшіншісі ғана — 1569 адам — жұмысқа орналастырылған. Сонымен қатар, 4243 адам түрлі қолдау шараларын алған, бұл бір жағынан сұраныстың жоғары екенін, екінші жағынан бұл сұраныстың көбіне нақты жұмысқа орналасуға айналмайтынын көрсетеді [69].

### **Сарапшылардың сұхбат деректерінен (Астана еңбек мобильділігі орталығы)**

Сарапшы жұмыспен қамтудың төмен деңгейінің төрт негізгі құрылымдық себебін анықтады: біріншіден, мүгедектердің кәсіби дайындығы мен жұмыс берушілердің нақты талаптары арасындағы алшақтық; екіншіден, жұмысқа орналасқаннан кейін жүйелі қолдаудың болмауы (адам жаңа жұмыс ортасымен жалғыз қалады); үшіншіден, әртүрлі нозологиясы бар адамдар үшін квота орындарына тең емес қолжетімділік; төртіншіден, жұмыс берушілердің қолжетімді мемлекеттік қаржылық қолдау шаралары туралы хабардарлығының төмендігі.

### **Мүгедектерді жұмыспен қамтуға қолдау көрсетудің мемлекеттік тетіктері және оларды бағалау**

Қазақстан Республикасында мүгедектерді жұмыспен қамтуға қатысты үш негізгі мемлекеттік саясат құралы бар. Олардың салыстырмалы талдауы бізге қазіргі жүйенің күшті жақтарын да, шектеулерін де бағалауға мүмкіндік береді.

Кесте 10. Қазақстан Республикасында мүгедектерді жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясаттың механизмдері

Механизмдер	Мазмұны	Параметрлер мен шектеулер
Жұмыс орындарын квоталау	Барлық ұйымдарда мүгедектер үшін жұмыс орындарының үлесін міндетті түрде резервтеу	Қызметкерлер санының 2–4%-ы; зиянды және қауіпті өндірістерді қамтымайды; нақты инклюзиясыз формалды орындау қаупі бар

Жұмыс берушілерді субсидиялау	Жұмыс орнын бейімдеуге жұмсалған шығындарды өтеу және үш жылдық шкала бойынша жалақыны ішінара жабу	Жалақының 70% → 65% → 60%; 30 АЕК-тен аспауы керек; жұмыс берушілерді хабардар ету үшін орталық жұмыспен қамту орталығының белсенді жұмысын талап етеді
Кәсіпкерлікті дамыту жөніндегі ұлттық жоба	Қысқа мерзімді кәсіби оқыту, онлайн-курстар, бизнес ашуға қайтарымсыз гранттар беру	400 АЕК дейінгі гранттар; қамту — 34 800 мүгедек адам (2024 жылдың тамызы); тиімділігі оқу бағдарламаларының сапасына байланысты

**Квоталар.** Бұл механизм, Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде бекітілген [3], мүгедектер үшін белгілі бір шектен жоғары персоналы бар ұйымдардағы жұмыс орындарының міндетті пайызын белгілейді — аймаққа және компанияның профиліне байланысты 2-ден 4%-ға дейін. Бұл механизмнің айқын артықшылығы бар: ол мүгедектердің еңбегіне кепілдендірілген сұранысты тудырады. Дегенмен, тәжірибе көрсеткендей, квота көбінесе тек формальды түрде орындалады — жұмыс мүгедек адамға тағайындалады, бірақ жұмыс күшіне нақты қосылу немесе кәсіби даму болмайды. Мәжбүрлеуден ынталандыруға көшу бұл механизмнің сапасын жақсартуы мүмкін.

**Жұмыс берушінің субсидиялары.** Мемлекеттік жалақыны субсидиялаудың үш жылдық шкаласы (70–65–60%) бастапқы кезеңде мүгедектерді жұмысқа алған кезде жұмыс берушілер үшін қаржылық тәуекелдерді азайтуға көмектеседі, оларды қызметкерді өз бетінше қолдауға біртіндеп дағдыландырады. Механизмнің логикасы жақсы ойластырылған, бірақ оның тиімділігі көбінесе еңбек мобильділігі орталықтарының әлеуетті жұмыс берушілермен түсіндіру жұмыстарындағы белсенділігіне байланысты.

**Кәсіпкерлікті дамытудың ұлттық жобасы.** Мүгедектерді қысқа мерзімді кәсіптік оқыту бағдарламаларына қосу және өз бизнесін бастауға гранттар беру өзін-өзі жұмыспен қамту және кәсіпкерлік мүмкіндіктерін

кеңейтеді, бұл әсіресе жұмыс берушілер тарапынан мүгедектерге деген сұраныстың шектеулі екенін ескере отырып өзекті. Айтарлықтай артықшылығы - шағын қалалар мен ауылдық жерлер тұрғындары үшін географиялық кедергіні жоятын онлайн оқыту форматының (skills.enbek.kz платформасы) қолжетімділігі [73].

#### **1.4. Білім беру тәжірибесіне арналған салыстырмалы талдау және қорытындылар.**

Жүргізілген үш деңгейлі талдау — жаһандық, посткеңестік және қазақстандық контексттер — бірқатар іргелі бақылауларды тұжырымдауға мүмкіндік береді.

Біріншіден, мүгедектерді жұмыспен қамтудағы кедергілер әмбебап: жұмыс берушінің стереотиптері, кәсіби құзыреттіліктердің жеткіліксіздігі және жұмыс ортасының физикалық қолжетімсіздігі экономикалық даму деңгейіне қарамастан, барлық дерлік елдерде қайталанатын. Бұл мәселенің түп-тамыры материалдық ресурстарда емес, құндылықтар жүйесінде және институционалдық тәжірибеде екенін көрсетеді.

Екіншіден, посткеңестік контекст әмбебап кедергілерге ерекше тарихи қабат қосады: мүгедектіктің медициналық моделінің мұрасы, қорғалған жұмыспен қамтудың жойылған инфрақұрылымы және инклюзивті корпоративтік мәдениеттің болмауы. Бұл мұраны жеңу үшін тек заңнамалық өзгерістер ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік көзқарастарды өзгерту бойынша жүйелі жұмыс қажет.

Үшіншіден, Қазақстан тәжірибесі нормативтік талаптар мен нақты тәжірибе арасындағы алшақтықтың сақталуына қарамастан, мүгедектерді жұмыспен қамтуды қолдаудың мемлекеттік жүйесінің белсенді дамып келе жатқанын көрсетеді. Астана қалалық еңбек мобильділігі орталығының деректері мекемелік қолдаудың арқасында да әрбір үшінші үміткер жұмысқа орналасатынын анық көрсетеді. Бұл жүйеде қолдау компоненттері және жұмыс траекторияларын үздіксіз бақылаудың жоқтығын білдіреді.

Кәсіптік білім беру жүйесі үшін бұл айқын қорытындыға әкеледі: университеттер мүгедек студенттерге академиялық дайындық берумен шектеле алмайды. Мансаптық құзыреттіліктерді дамыту, тәжірибелік практика мен тағылымдамаларды жеңілдету, сондай-ақ инклюзивті жұмысқа орналастыруға міндеттенген жұмыс берушілермен серіктестік орнату үшін

мақсатты жұмыс қажет. Білім беру ұйымы мүгедек оқушы мен еңбек нарығы арасындағы белсенді делдал ретінде әрекет етуі керек.

### **Білім беру тәжірибесі үшін қорытынды**

Мүмкіндігі шектеулі түлектердің жұмысқа орналасуы диплом алудың автоматты салдары емес, оқудың барлық кезеңіндегі мақсатты жұмыстың нәтижесі. Тиімді стратегияға ерте мансаптық бағдар беру, тағылымдамалар арқылы практикалық тәжірибе жинау, өзін-өзі таныстыру дағдыларын дамыту, психологиялық қолдау және инклюзивті жұмыс берушілермен тұрақты қарым-қатынас орнату кіреді. Бұл компоненттердің әрқайсысы білім беру мекемесінің ресурстары мен институционалдық назарын қажет етеді.

### **Негізгі қорытындылар:**

- Мүгедек жастардың жұмысқа орналасуына кедергілер жүйелік сипатқа ие және институционалдық, ұйымдастырушылық және жеке-психологиялық деңгейлерде бір мезгілде әрекет етеді. Посткеңестік елдерде бұл әмбебап кедергілер медициналық модельдің тарихи мұрасымен және қауіпсіз жұмыспен қамтудың құлдыраған инфрақұрылымымен күрделене түседі.
- Ростов облысынан алынған эмпирикалық деректер еңбек өтілі кезіндегі шектеушіліктің жоғары тәуекелдерін көрсетеді: мүгедек жастардың тек 26,92%-ы ғана жұмыспен қамтылған, тіпті 35-40 жасқа дейін жұмыспен қамту тек 37,5%-ға жетеді. Табыстың негізгі факторлары - білім, тұрғылықты жері, жынысы және нозологиялық жағдайы.
- Қазақстанда еңбекке жарамды жастағы мүгедектердің 36%-дан азы экономикалық қызметте жұмыспен қамтылған. Қазіргі қолдау жүйесі (квоталар, субсидиялар, Ұлттық жоба) қажетті жағдайларды жасайды, бірақ көмек сұрағандардың көпшілігінің жұмыспен қамтылуын қамтамасыз етпейді.
- Мүгедектерді жұмыспен қамту деңгейін арттыру міндетті механизмдерден ынталандыру механизмдеріне көшуді талап етеді, қолдау көрсетілетін жұмыспен қамтуды дамыту және білім беру ұйымдарын мүгедек түлектердің кәсіби интеграция процесіне белсенді тарту.

### **Өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар:**

1. Мүгедектіктің медициналық және әлеуметтік модельдерінің арасындағы негізгі айырмашылық неде? Бұл теориялық айырмашылық мемлекеттік жұмыспен қамту саясатына қалай әсер етеді?
2. Samhall ұйымдастырудың Швеция тәжірибесін сипаттаңыз. Бұл модельдің қандай элементтерін Қазақстан жағдайларына бейімдеуге болады?
3. Л.С. Деточенко мен Е.Г. Костыриннің зерттеуінде анықталған қандай әлеуметтік детерминанттар еңбек өткелдеріндегі шектеу қаупін арттырады? Олардың Қазақстан жағдайына қолданылуын талдаңыз.
4. Қазақстандағы мүгедектерді жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясаттың үш механизмін сипаттаңыз. Сіздің ойыңызша, әрқайсысының күшті және кемшіліктері қандай?
5. Астана еңбек мобильділігі орталығының директорымен сараптамалық сұхбатқа сәйкес, мүгедектердің жұмыспен қамтылу деңгейінің төмендігінің құрылымдық себептері қандай? Оларды жою үшін нақты шараларды ұсыныңыз.

#### **Реферат тақырыптары:**

1. Мүгедектіктің әлеуметтік және медициналық модельдері: салыстырмалы талдау және жұмыспен қамту саясатына әсері.
2. Еңбек нарығында мүгедектерге қатысты кемсітушілік: нысандары, механизмдері және оларды жеңу әдістері.
3. Мүгедек жұмысшыларға қатысты жұмыс берушілердің стереотиптері: психологиялық талдау және оларды өзгерту жолдары.
4. Қолдау көрсетілетін жұмыспен қамту моделі: әлемдік тәжірибе және Қазақстанда енгізу перспективалары.
5. Мүгедек жастардың жас ерекшелігіне байланысты еңбекке интеграциялануы: шектеулілік тәуекелдері және табыс факторлары.
6. Мүгедектерге арналған жұмыс орындарына квота белгілеу жөніндегі мемлекеттік саясат: Қазақстан және шетелдердің тәжірибесі.
7. Цифрландыру және оның мүгедектердің жұмыспен қамтылу мүмкіндіктеріне әсері: жаңа мүмкіндіктер мен жаңа кедергілер.
8. Мүгедек жастарды жұмыспен қамтудағы гендерлік және аймақтық айырмашылықтар.
9. Мүгедек тұлғалардың еңбекке бейімделуіндегі кәсіптік білім берудің рөлі.

10. Мүгедек жастар үшін жұмысқа орналасудағы кедергілердің психологиялық салдары: үйренген дәрменсіздік және күту стигмасы.

**Тест тапсырмалары.**

**1. Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының мәліметтері бойынша, әлем халқының қанша пайызы мүгедектіктің қандай да бір түрімен өмір сүреді?**

- A) шамамен 5%
- B) шамамен 10%
- C) шамамен 15%
- Г) шамамен 20%
- D) шамамен 25%

**2. Мүгедектіктің қай моделі еңбек өміріне қатысуға кедергіні адамның жеке ерекшеліктерін емес, әлеуметтік институттардың жеткіліксіздігін қарастырады?**

- A) Медициналық модель
- B) Оңалту моделі
- C) Әлеуметтік модель
- Г) Биопсихоәлеуметтік модель
- D) Экономикалық модель

**3. БҰҰ-ның Мүгедектер құқықтары туралы конвенциясы қай жылы қабылданды?**

- A) 1995
- B) 2000
- B) 2003
- Г) 2006
- D) 2010

**4. Жұмыспен қамтудың барлық кезеңдерінде мүгедек адамға жеке қолдау көрсететін жұмыспен қамту моделі қалай аталады?**

- A) Баспаналы жұмыспен қамту
- B) Квота бойынша жұмыспен қамту
- C) Қолдау көрсетілетін жұмыспен қамту
- Г) Қашықтан жұмыспен қамту
- D) Жартылай жұмыс күні

**5. Л.С. Деточенко мен Е.Г. Костыриннің зерттеуіндегі мүгедектігі бар респонденттердің көпшілігі еңбек нарығына кіру үшін қандай жасты оңтайлы деп санайды?**

- A) 18 жасқа дейін
- B) 18–24 жас
- C) 25–30 жас
- Г) 31–35 жас
- D) 36–40 жас

**6. 2024 жылдың 1 тамызындағы жағдай бойынша Қазақстан Республикасында қанша мүгедек бар?**

- A) шамамен 300 мың.
- B) шамамен 500 мың.
- В) шамамен 719 мың.
- Г) шамамен 900 мың.
- D) шамамен 1,2 миллион

**7. Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде мүгедектер үшін жұмыс орындарына қандай квота белгіленген?**

- A) 1-ден 2%-ға дейін
- B) 2-ден 4%-ға дейін
- C) 4-тен 6%-ға дейін
- Г) 5-тен 7%-ға дейін
- D) 3-тен 5%-ға дейін

**8. Мүгедек адамның жұмысқа орналасуының алғашқы жылында Қазақстан мемлекеті жұмыс берушілерге жалақының қанша пайызын субсидиялайды?**

- A) 50%
- B) 60%
- В) 65%
- Г) 70%
- D) 80%

**9. Л.С. Деточенко мен Е.Г. Костырин жасына байланысты жұмысқа орналасу мәртебесіне көшу кешіктірілген немесе аяқталмаған жағдайды сипаттау үшін қандай тұжырымдаманы қолданады?**

- A) Тоқырау
- В) Лиминалдық

- С) Маргиналдык
- Г) Депрессия
- Д) Сегрегация

**10. «Инклюзивті жұмыспен қамту» термині нені білдіреді?**

- А) Мүгедектерге арналған мамандандырылған кәсіпорындарда ғана жұмыспен қамту
- В) Барлық әлеуметтік топтар үшін жұмыспен қамтуға тең қолжетімділікті қамтамасыз етуге бағытталған кешенді шаралар жүйесі
- С) Мемлекеттік органдарда мүгедектерге арналған квота жүйесі
- Г) Мүгедектерді тек шалғайдағы лауазымдарда жұмыспен қамту
- Д) Әлеуметтік жағынан осал санаттағы азаматтарды уақытша жұмыспен қамту

**11. Адамның өз күш-жігерінің пайдасыздығына көз жеткізгеннен кейін жұмыс іздеуге белсенді түрде тырысуын тоқтататын құбылыс қалай аталады?**

- А) Әлеуметтік стигма
- В) Кәсіби сегрегация
- С) Үйренген дәрменсіздік
- Г) Шектеушілік
- Д) Институционалдық кемсітушілік

**12. Бейтарап болып көрінетін талаптар немесе саясат мүгедек жандарға шамадан тыс қолайсыздық тудырған кезде қандай кемсітушілік орын алады?**

- А) Тікелей кемсітушілік
- В) Құрылымдық кемсітушілік
- С) Жанама кемсітушілік
- Д) Институционалдық кемсітушілік
- Д) Статистикалық кемсітушілік

**13. Мүгедек жас түлектерге қатысты «кемшіліктердің қиылысуы» ұғымы нені білдіреді?**

- А) Жұмыс берушілер мен мүгедек жұмыс іздеушілер арасындағы мүдделердің қиылысуы
- В) Бір-бірін күшейтетін бірнеше кедергілердің бір мезгілде әрекет етуі
- С) Оқу кезеңінің және еңбек нарығына кірудің сәйкес келуі
- Г) Жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік және жекеменшік құрылымдардың өзара әрекеттесуі

D) Мемлекеттік қолдау шараларының қайталануы

**14. Мүгедек адам жұмысқа орналасу кезінде мүгедектігі туралы ақпаратты әдейі жасыратын стратегия қалай аталады?**

A) Кәсіби мимика

B) Әлеуметтік жасырыну

C) Жасырыну стратегиясы

Г) Бейімделгіш мінез-құлық

D) Өтемақы стратегиясы

**15. Мүгедек жұмысшылардың негізінен біліктілігі төмен және жалақысы төмен жұмыспен қамту салаларында шоғырланған жағдайын қандай термин білдіреді?**

A) Еңбек оқшаулануы

B) Кәсіби сегрегация

C) Әлеуметтік стратификация

Г) Қалдық принципінде жұмыспен қамту

D) Тік мобильділік

**2-дәріс .Мүмкіндігі шектеулі түлектердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруындағы психологиялық факторлар**

**2.1. Мүгедектігі бар түлектердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруы: теориялық негіздері**

Алдыңғы дәрісте мүгедек жастардың жұмысқа орналасуындағы әлеуметтік-экономикалық кедергілер, соның ішінде кемсітушілік, жұмысқа орналасу мүмкіндіктерінің шектеулілігі және жұмыс берушінің стереотиптері қарастырылды. Дегенмен, жұмыспен қамтуға кедергілер тек сыртқы және құрылымдық сипатта ғана емес. Ішкі кедергілер де маңызды - өзін-өзі бағалауға, мотивацияға, кәсіби сәйкестікке және әлеуметтік қолдауды қабылдауға байланысты психологиялық кедергілер. Бұл кедергілер осы дәрістің негізгі тақырыбы болып табылады.

С. Д. Максименко мен Л.А.Сердюктің кәсіби өзін-өзі тануды адамның психологиялық жетілу мен кәсіби құзыреттілікке қол жеткізе отырып, дамуға деген ішкі ұмтылысына сүйене отырып, өзінің жеке басын мақсатты түрде ашатын динамикалық үдеріс ретінде түсіндіреді [74]. Бұл үдеріс мүгедек

түлектер үшін ерекше маңызды: кәсіби өзін-өзі тану тек табысты жұмысқа орналасудың нәтижесі ғана емес, сонымен қатар психологиялық әл-ауқат пен әлеуметтік интеграцияның маңызды шарты болып табылады.

Гуманистік және экзистенциалды психологияда «өзін-өзі тану» ұғымының бірыңғай анықтамасы жоқ және көбінесе мағынасы жағынан жақын ұғымдармен байланыстырылады: өзін-өзі тану (Маслоу, Роджерс, Фромм), бірегей жеке тұлғаны жүзеге асыру (Олпорт), өзін-өзі жүзеге асыру (Юнг, Адлер), шынайы «Менді» жүзеге асыру (Хорни), жеке бас (Эриксон), өмірдің мәні (Франкль). О.И. Купреева бұл ұғымдарды ажыратады: өзін-өзі жүзеге асыру негізінен жеке тұлғаның ішкі, субъективті кеңістігінде жүзеге асады, ал өзін-өзі жүзеге асыру сыртқы, объективті кеңістікте — практикалық мәселелерді шешудегі белсенділік пен мінез-құлық арқылы жүзеге асады. Осылайша, өзін-өзі тану кеңірек ұғым болып табылады, ал өзін-өзі тану оның ішкі өлшемі болып табылады [75].

Мүмкіндігі шектеулі студенттер мен түлектерге қатысты О.И. Купреева өзін-өзі танудың екі деңгейін анықтайды: субъективті (жоғары) және субъективтіге дейінгі (орташа және төмен). Субъективті өзін-өзі тану арқылы адам өз күш-жігері арқылы өз қажеттіліктерін қанағаттандыратын және олардың құндылықтары мен мағыналарына қайшы келмейтін мүмкіндіктерді жүзеге асырады. Субъективтіге дейінгі өзін-өзі жүзеге асыру жүзеге асырылған мүмкіндіктердің жеке тұлғаның қажеттіліктері мен құндылықтарымен әлсіз сәйкестігімен, сондай-ақ жағдайлы әсерлердің өздігінен және бей саналық түрде орындалуымен сипатталады. Мүгедектік өзін-өзі жүзеге асырудың шектеулерін бірегей анықтайтын фактор ретінде емес, оның дамуының қолайсыз шарты ретінде қарастырылады - жеке тұлғаның өзі орталық буын болып қала береді [75].

Қазіргі ғылымда мүгедектерді үздіксіз кәсібилендіру көп сатылы үдеріс ретінде қарастырылады, оның ішінде келесі кезеңдерді қамтиды: кәсіби дайындық деңгейіндегі кәсіби бағдар беру жұмысы, университетте оқу кезеңі және магистратурадан кейінгі қолдау, таңдалған мамандық бойынша түлекті бекітуге бағытталған [76]. Осылайша, мүгедек түлек осы кезеңдердің әрқайсысында психологиялық қолдауды қажет етеді, және оның мазмұны олардың әрқайсысында сапалық тұрғыдан әртүрлі.

Мүгедектігі бар және ерекше қажеттіліктері бар адамдарға арналған кәсіптік білім беру саласындағы заманауи мақсатты көрсеткіштер нақты білім

беру вертикалын белгілейді: жалпы білім беру ұйымдарындағы ерте кәсіптік бағдарлаудан бастап - кәсіптік және жоғары білім беру арқылы - ашық еңбек нарығына шығуға дейін, кейіннен жұмыс орнында тікелей қолдау көрсетуге дейін [77]. Бұл вертикальды әрбір ауысу психологиялық қауіптің арту аймағы болып табылады.

### **Негізгі тұжырымдама**

Мүгедектігі бар тұлғаның кәсіби өзін-өзі тануы - бұл олардың кәсіби қызметін құндылықтарымен және мақсаттарымен үйлестіруді, жұмыстан қанағаттануды және кәсіби қоғамдастық тарапынан мойындауды болжайтын нақты жұмыс іс-әрекеттерінде олардың кәсіби әлеуетін жүзеге асыру процесі мен нәтижесі. Өзін-өзі тануға психологиялық кедергілер құрылымдық кедергілермен қатар жұмыс істейді және көбінесе адамның өзіне көрінбейтін болып қалатындықтан, оларды жеңу қиынырақ.

### **2.2. Өзін-өзі бағалау, өзіне деген қарым-қатынастар және жеке белгі «мен-мүгедекпін» жұмысқа орналасудағы ішкі кедергілер ретінде.**

Өзін-өзі бағалау - кәсіби жетістікті анықтайтын негізгі психологиялық факторлардың бірі. Мүгедектіктің психологиялық зерттеулеріне шолу көрсеткендей, мүгедектік ауруы жағдайында табысты әлеуметтік-психологиялық бейімделуге ықпал ететін ресурстарға эмоционалды-еріктік реттеудің тұрақтылығы, шынайы өзін-өзі бағалау, айқын ішкі сезім, қалыптасқан жеке басының сәйкестігі, жоғары деңгейдегі белсенділік, бай мотивациялық қажеттіліктер саласы, сондай-ақ стресспен күресу үшін бейімделу стратегияларына сүйену мүмкіндігі жатады [78].

О.И. Купрееваның эмпирикалық зерттеуі (N = 205 мүгедек студент және N=238 Украина университеттерінен келген дені сау студент) осы тұжырымдарды егжей-тегжейлі түсіндіреді. Мүмкіндігі шектеулі студенттердің жеке психологиялық ерекшеліктерінің көпшілігінде сау құрдастарынан айтарлықтай ерекшеленбейтіні анықталды. Айтарлықтай айырмашылықтар тек келесі көрсеткіштер бойынша тіркелді: интегралдық өзіне деген көзқарас және оның компоненттері (өзін-өзі бағалау, өзіндік қызығушылық); өзін-өзі жүзеге асыру және оның кіші шкалалары (автономия, өзін-өзі қолдау, тығыз байланыс орнату мүмкіндігі); өмірлік мағыналық бағдарлардың бағыты (өмірлік процесс, өмірлік тиімділік, бақылау локусы -

өмір), сондай-ақ қабылданған әлеуметтік қолдау - бұл көрсеткіштердің барлығы мүгедек студенттерде төменірек көрінеді. Сонымен қатар, бұл ішкі белсенділікті, рефлексияны және өзінің «Мен» түсінуді анықтайтын негізгі мағына түзуші құрылым ретінде әрекет ететін интегралдық өзіндік қарым-қатынас [75].

Дегенмен, дәл осы ресурстар мүгедек жастардың айтарлықтай бөлігі арасында жеткіліксіз игерілген. Егер мүгедектік ерте балалық шақта пайда болса, мүгедек балалар үнемі басқалар мен құрдастарының пікірлеріне ұшырайды, бұл табиғи түрде өзін-өзі төмен бағалауға, оқшаулануға және қарым-қатынас орнатудағы қиындықтарға әкеледі [78]. Стигматизациялау тәжірибелері мүгедек адамдар арасында шынайы және оң өзіндік бейненің дамуына елеулі кедергі келтіреді [79].

**Жеке басы «Мен – мүгедекпін» жүйені қалыптастырушы кедергі ретінде.**

Психологиялық әдебиеттерде сипатталған тұлғалық мүгедектік құбылысы ерекше назар аударуға тұрарлық. Мүгедектікке әкелетін аурудың басталуы өзін-өзі бағалаудың, құндылық басымдықтарының, өмірдің мәні мен адамның жұмысқа деген көзқарасының өзгеруін тудырады, бұл сайып келгенде «Мен мүгедекпін» деген жеке бастың қалыптасуына әкелуі мүмкін. Ауру өзін-өзі тануда орталық орын алып, оның негізгі ұйымдастырушылық қағидасына айналғанда, зерттеушілер мұны тұлғаның мүгедектігі ретінде жіктейді [80].

Ол принципті маңызды, мүгедек адамның әлеуметтік және кәсіби табысы тек денсаулықтың объективті шектеулерімен ғана емес, сонымен қатар көбінесе оның психологиялық ресурстарымен: мотивациялық әлеуетімен, ерік-жігерімен, табандылығымен және өзін-өзі жүзеге асыру қабілетімен анықталады [80]. Басқаша айтқанда, мүгедектік мәртебесі адамның кәсіби мүмкіндіктерін алдын ала анықтамайды — шешуші рөл атқаратын нәрсе - олардың бұл мәртебені қалай қабылдайтыны және мүгедектігінің кәсіби жеке басын «сіңіруіне» мүмкіндік беретін дәрежесі.

С.Д. Максименко және Л.А. Сердюк өзін-өзі жүзеге асыруға кедергі келтіретін бірқатар негізгі кедергілерді анықтайды: өзінің даму субъектісінің позициясын ала алмау; нашар дамыған рефлексиялық қабілет және бұлыңғыр өзіндік түсінік; өзін-өзі дамыту механизмдерінің қалыптаспауы, соның ішінде өзін-өзі жоққа шығару және өз болашағы туралы шындыққа жанаспайтын

идеялар; сондай-ақ басқа адамдардың бағалауы мен күтулеріне шамадан тыс тәуелділік көзқарасы [75]. Бұл кедергілердің әрқайсысы, әсіресе, өзін-өзі бағалауы стигматизациялық ортада қалыптасқан мүгедек жастар арасында жиі кездеседі.

Өзіне сенімділік тұжырымдамасы негізгі рөл атқарады (А. Бандура) – қажетті нәтижелерге жету үшін әрекеттерді ұйымдастыру және жүзеге асыру қабілетіне деген сенімділік. С.Д. Максименко мен Л.А. Сердюк адамның өзіне деген сенімсіздігі оның әрекет етуге дайындығын тікелей бөгейтінін атап көрсетеді [74]. Өзіне деген сенімділіктің төмендігі кәсіби қызметті тікелей шектейді: мүгедек түлек жұмыс істегісі келмегендіктен емес, табысқа жету мүмкіндігіне сенбегендіктен жұмыс табуға тырыспауы мүмкін.

Кесте 11. Мүгедектігі бар түлектердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруындағы психологиялық кедергілер

Кедергі түрі	Жалпы мазмұны	Мүмкіндігі шектеулі түлектердегі көрініс
<b>Құндылыққа негізделген</b>	Жарияланғанның карама-қайшылығы және шынымен де маңызды құндылықтар	Қауіпсіздікке және бағалау жағдайларынан аулақ болуға басым қажеттілікпен жұмыс істеуге деген мәлімдеме
<b>Семантикалық құрылым</b>	Өзіңізді маман ретінде сенім жүйесінің жеткіліксіздігі	Тең бәсекелестікке құқық жоқ деген сенім; жүйе құраушы ретіндегі «мен мүгедекпін» деген жеке бастың болуы
<b>Диспозициялық</b>	Тұрақты қондырғылар, кәсіби қызметті тежеу	Тәуелді лауазым, пассивті жұмыспен қамту стратегиясы; «аяушылықтан» көмек күту

### 3. Жетістікке жетуге ынталану: мүгедектігі бар түлектер үшін ресурстар мен тәуекелдер

Мотивация кәсіби өзін-өзі танудың негізгі психологиялық механизмі болып табылады. Дегенмен, мүгедек жастардың айтарлықтай бөлігі үшін кәсіби өзін-өзі анықтаудың мотивациялық саласы айтарлықтай

кемшіліктермен сипатталады. Зерттеулер көрсеткендей, мүгедек оқушылар үшін мансап таңдаудағы қиындықтардың ішінде пассивті өмірлік ұстаным ерекше орын алады, кәсіби жұмысқа деген қалыптасқан мотивацияның болмауы, өз мүмкіндіктері туралы бұрмаланған – асыра бағаланған немесе бағаланбаған – түсініктер, сондай-ақ өзін-өзі бағалаудың жеткіліксіздігі [81].

Бедан В. және т.б. авторлар 115 маманнан тұратын үлгіні пайдалана отырып, кәсіби өзін-өзі танудың әртүрлі деңгейлері бар адамдардың мотивациялық профильдеріндегі түбегейлі айырмашылықтарды сенімді түрде көрсетті. Жоғары деңгейдегі (SR+ тобы) адамдар ішкі мотивацияның басымдығын көрсетеді: өзін-өзі жетілдіруге деген қажеттілік (M11 = 78-ші процентиль) және сұранысқа ие болу және қызықты жұмысқа ие болу қажеттілігі (M12 = 82-ші процентиль). Төмен деңгейлі (SR– тобы) адамдар сыртқы мотивтерге бағытталған: материалдық марапаттау (M1 = 60,6-шы процентиль) және кең әлеуметтік байланыстар (M4, M5) [82].

Бұл заңдылықтың маңызды практикалық салдары бар. Әлеуметтік төлемдер мен жеңілдіктерге ұзақ мерзімді тәуелділік сыртқы мотивациялық жүйені жасайды: адамдар қаржылық қауіпсіздік кәсіби қызметпен байланысты емес деген ойға үйреніп қалады. Бұл толық кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру үшін қажетті ішкі мотивацияның дамуын айтарлықтай қиындатады.

### **Екі мотивациялық профиль: Мүмкіндігі шектеулі түлектермен жұмыс істеудің практикалық салдары**

Бедан В. және т.б. бірлескен авторлар (2021) мәліметтері бойынша, өзін-өзі жүзеге асыру деңгейі жоғары адамдар кең қолдаушы ортаға қажеттілікті сезінбейді және негізгі ынталандыру ретінде материалдық сыйақыларға аз көңіл бөледі. Мүмкіндігі шектеулі түлектермен жұмыс істеген кезде, бұл ішкі мотивацияны (іс-әрекеттің мазмұнына қызығушылық, кәсіби өсуге деген ұмтылыс) дамыту сыртқы ынталандыруларды жасауға қарағанда стратегиялық тұрғыдан маңыздырақ міндет екенін білдіреді. Сыртқы ынталандыру бастапқыда қажет, бірақ ұзақ мерзімді перспективада ішкі мотивацияны алмастыра алмайды.

С.С. Костыри және бірлескен авторлар еңбек өтіліне байланысты кәсіби мотивацияның тұрақты динамикасын анықтады. Тәжірибесі аз мамандар (5 жылға дейін) дамымаған мотивациялық құрылымды көрсетеді. Тәжірибе

жинақталған сайын (5-20 жыл) мотивацияның кәсіби түрі басым болады. Ұзақ тәжірибесі бар (20 жылдан астам) жұмысшыларда эмоционалдық күйіп кету салдарынан люмпенизация қаупі артады [83]. Кәсіби қызметтің алғашқы жылдары мүгедектігі бар түлектер үшін маңызды кезең болып табылады және дәл осы уақытта оларға ең үлкен психологиялық қолдау қажет.

#### **2.4. Кәсіби жеке басы және кәсіби өзін-өзі анықтау**

Кәсіби жеке басы – адамның өзін маман, кәсіби құндылықтар мен нормалардың иесі ретінде қабылдауы және түсінуі – табысты жұмысқа орналасудың негізгі психологиялық шарттарының бірі. Дегенмен, мүгедектігі бар түлектер үшін кәсіби жеке басын қалыптастыру айтарлықтай күрделі. Зерттеулер көрсеткендей, мүгедектігі бар жастардың көпшілігі өздерінің кәсіби болашағы туралы сындарлы көзқарас қалыптастырмайды: олар еңбек нарығында өзін-өзі жүзеге асырудың нақты мүмкіндіктерін нашар түсінеді және еңбек таңдау бойынша нақты нұсқауларға ие емес [84].

Сонымен қатар, кәсіби өзін-өзі анықтау қолжетімді мамандықтардың объективті түрде тарылуымен және нақты мансаптық мүмкіндіктер туралы жеткіліксіз хабардарлықпен бірге кедергі келтіреді [81]. Кәсіби таңдау денсаулық жағдайын және оңалту әлеуетін объективті бағалауға негізделуі және сонымен бірге белгілі бір адамның шынайы қызығушылықтарын, бейімділіктері мен қабілеттерін ескеруі принципіалды маңызды [85].

Ю.А. Карачарова мен А.С. Соколова кәсібилендіру үдерісінде жалпы қабілеттердің кәсіби қабілеттерге қалай айналатынын көрсететін модель жасады [86]. Бұл модель кәсіби сәйкестік туа біткен қасиет емес, нақты кәсіби тәжірибе арқылы біртіндеп қалыптасатынын көрсетеді. Міне, сондықтан да мүгедектігі бар түлектер үшін тағылымдамадан өту, мүмкіндігі шектеулі түлектер үшін алғашқы жұмыс тәжірибесі ерекше маңызды.

Мүмкіндігі шектеулі студенттерге психологиялық қолдау көрсету бойынша жұмыстарда тұрақты кәсіби жеке басын қалыптастыру қажеттілігі атап өтіледі. О.В. Коваленко психологиялық қолдаудың қажеттілігін мүгедек студенттердің көпшілігі ұжымдық өзара әрекеттесу дағдыларының жеткіліксіз дамығандығымен және эмоционалды-еріктік саладағы бұзылулармен сипатталатындықтан, арнайы түзету жұмыстарын қажет ететіндігімен негіздейді [87]. Оқуды аяқтау кезеңінде тұрақты кәсіби жеке басын

қалыптастыру, нақты кәсіби қызметке дайындық және адам өзін толықтай жүзеге асыра алатын кәсіби нишаны табуға көмектесу ерекше маңызды [84].

*Кесте 12. Мүгедек түлектердің кәсіби жеке басын қалыптастыру факторлары*

<b>Факторлар</b>	<b>Мүгедек жандарға қолданылатын мазмұндар</b>
<b>Нағыз кәсіби тәжірибе</b>	Тәжірибелер, тағылымдамалар және еріктілер «Мен мүгедекпін» емес, «Мен маманмын» деген жеке бас қасиеттерін дамытудың негізгі құралдары болып табылады.
<b>Оң кәсіби үлгілер</b>	Табысты мамандармен кездесу кәсіби біліктіліктің болмауы мүгедектік стереотиптерді жеңеді
<b>Кәсіби өзін-өзі анықтаудың жеткілікті деңгейі</b>	Нақты денсаулық мүмкіндіктерін, қызығушылықтары мен қабілеттерін ескере отырып мамандық таңдау – көңілсіздіктің және іс-әрекеттен бас тартудың алдын алу
<b>Кәсіби қауымдастық</b>	Кәсіби желілер мен қауымдастықтарға қосылу кәсіби топқа мүшелікті нығайтады және жетістіктерді тануға мүмкіндік береді

## **2.5. Жұмыспен қамту кезіндегі әлеуметтік қолдау және психологиялық қолдау**

Әлеуметтік қолдау мүгедек түлектердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруындағы негізгі сыртқы факторлардың бірі болып табылады. Мүгедектігі бар және ерекше білім беру қажеттіліктері бар адамдар өзара байланысты күрделі қиындықтарға тап болады: олардың құқықтарына кемсітушілік шектеулер, белгілі бір кәсіби салалардың жабық сипаты және жұмыс берушілердің оларды жұмысқа алуға құлықсыздығы. Жұмыспен қамту объективті денсаулық шектеулерімен және кәсіби дайындықтың жеткіліксіздігімен күрделене түседі, бұл мемлекеттік және университеттік қолдауды қосымша шарт емес, қажетті шарт етеді [76].

Зерттеулер әлеуметтік қолдаудың екі жақты сипатын көрсетеді. Бедан В. және бірлескен авторлар кәсіби өзін-өзі тану деңгейі жоғары топта кәсіби жетістіктерді тану қажеттілігі (М6) басым мотивтердің бірі екенін, ал кең әлеуметтік байланыстар мен қолдаушы қарым-қатынастарға шамадан тыс

кажеттілік (M4, M5) өзін-өзі тану деңгейі төмен топқа тән екенін көрсетті [82]. Бұл кәсіби жетістіктерді тануға бағытталған қолдау мен төмен өзін-өзі бағалауды өтейтін қолдау арасында түбегейлі айырмашылық бар екенін білдіреді. Бұл мынаны білдіреді: кәсіби жетістіктерді мойындауға бағытталған қолдау арасында түбегейлі айырмашылық бар, және қолдау, өзін-өзі тиімділік төмендігін өтеу.

### **Жүйелік құрал ретіндегі психологиялық қолдау**

Психологиялық қолдау кәсіби білім беру жүйесінде ерекше орын алады, инклюзивті білім беру ортасының жүйе құрушы компоненті ретінде қызмет етеді және оның тұтастығын қамтамасыз етеді [87]. Психологтың инклюзивті кәсіби білім беру ортасындағы жұмысы әрбір студенттің жеке ерекшеліктеріне бейімделген диагностикалық, түзету-дамытушылық және білім беру тәсілдерін қамтиды және нәтижелер жеке жазбалар мен даму бағдарламалары жүйесі арқылы бақыланады [87].

Үздіксіз кәсіби даму мүмкіндігі шектеулі түлектерге жұмыс орнында жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруді қолдауды қамтиды. Мұндай қолдау тағылымдамалар мен практикалық сабақтарды ұйымдастыруды, бос жұмыс орындарын таңдауды, жұмыс табуға көмектесуді, сондай-ақ жаңа жерде бейімделу кезеңінде психологиялық қолдауды қамтиды [76; 88]. Бұл тәсілдің тиімділігі практикалық деректермен расталады: мотивацияны жақсартуға арналған тренингтерді қоса алғанда, кешенді қолдаумен және мүгедектігі бар тағылымдамадан өтушілер өзін-өзі бағалауын түзету және еңбек ұжымдарымен жұмыс істеу барысында мүгедектігі бар он тағылымдамаға қатысушының сегізі тұрақты негізде жұмысқа орналастырылды [89].

### **Жұмыспен қамту кезінде мүгедектігі бар түлектерді тиімді психологиялық қолдау принциптері**

- 1) Фокус - басты назар мүгедектіктің өзіне емес, кәсіби жетістіктерге аударылады.
- 2) Тәуелсіздік артқан сайын қолдау қарқындылығын біртіндеп азайту.
- 3) Кәсіби қызметте жеке мағынаны іздеу арқылы ішкі мотивацияны дамыту.
- 4) Кәсіби қауымдастықпен байланыс орнатуға көмектесу — оларды жасанды қолдау ортасымен алмастырмау.
- 5) Шамадан тыс қорғаушылық көзқарастарды жеңу үшін түлектің отбасымен жұмыс істеу.
- 6) Инклюзивті жұмыс ортасын құру үшін жұмыс берушімен өзара әрекеттесу.

## **6. Кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру және компоненттік талдау деңгейлері: теориядан тәжірибеге дейін**

Е.А. Гаврилованың «Кәсіби өзін-өзі жүзеге асырудың түрі мен деңгейін анықтау» әдіснамасы кәсіби өзін-өзі жүзеге асырудың абстрактілі тұжырымдамасын іске асыруға және нақты, диагностикалық тексеруге болатын көрсеткіштерге көшуге мүмкіндік береді. Әдістеменің төрт деңгейі қарапайым атқарушыдан бастап мағыналы өмір мен құндылықтарды жүзеге асыруға дейінгі иерархияны құрайды.

Ж.Г. Чернова мен Е.Н. Киселеваның (2025) зерттеулері 60 басшылардың моделі анықталды, көпшілігі (82%) ұйымдағы рөлдер мен нормаларды енгізу деңгейінде болса, тек 7%-ы ғана ең жоғары деңгейге - өмірдің мәні мен құндылықтарды енгізуге жетеді [90]. Компоненттік талдау принципіалды түрде маңызды: жоғары мақсатты (67%) және феноменологиялық (60%) компоненттермен ресурстық компонент басшылардың 60%-ында көрінбейді. Авторлардың пікірінше, бұл модель ақыл-ой энергиясының тапшылығын, өзін-өзі реттеудегі қиындықтарды және өзінің кәсіби құзыреттіліктерін бағалаудағы дәлсіздікті көрсетеді [90].

Бұл тұжырым мүгедектігі бар тұлғалар үшін ерекше маңызды. Егер тіпті табысты басшылар да ресурстар компонентінің тапшылығын сезінсе, онда қосымша кедергілерді жеңген тұлғалар үшін бұл тапшылық айқынырақ болуы мүмкін. Сондықтан, өзін-өзі реттеуді, энергияны басқаруды және кәсіби өзін-өзі бағалауды дамыту бойынша жұмыс кәсіби интеграция бағдарламаларының қажетті элементі болып табылады.

О.И. Купрееваның деректері мүмкіндігі шектеулі студенттер үшін бұл көріністі толықтырады. Өзін-өзі тануға бейімділігі айқын студенттер тобында өзін-өзі танудың барлық көрсеткіштері мұндай бейімділігі жоқ студенттерге қарағанда айтарлықтай жоғары ( $p \leq 0,001$ ). Әсіресе жоғары көрсеткіштер: өзін-өзі танудың жалпы индексі, тығыз байланыс орнату мүмкіндігі, өзіне деген жанашырлық, шығармашылыққа деген ұмтылыс, өзін-өзі танудың құндылығы және уақытша құзыреттілік болды. Бұл мүгедектігі бар студенттердің өзін-өзі тануының табыстылығы мүгедектік фактісімен емес, психологиялық сипаттамалардың жиынтығымен анықталатынын көрсетеді: өзін-өзі оң қабылдау, өмірлік құндылықтар мен мақсаттарды түсіну, «қазір және осында» өмір сүру мүмкіндігі, өмірді тұтас, үздіксіз үдеріс ретінде қабылдау. Осылайша, теңгерімді уақыт перспективасы уақыт ішіндегі өзінің ажырамас

бейнесі және субъективті өзін-өзі танудың ең маңызды шарты ретінде әрекет етеді [75].

Кесте 13. Әртүрлі кезеңдегі мүгедектігі бар түлектердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруын қолдаудың психологиялық міндеттері

Кезең	Психологиялық міндеттер	Қолдаусыз тәуекелдер
Университетте оқу мерзімі	Кәсіби жеке басын қалыптастыру, өзіне сенімділікті дамыту, өзін-өзі бағалауды түзету, үш түрдегі кедергілерді жеңу	Еңбек нарығына «мен мүгедекпін» деген пікірмен, жеке басының өзіне деген сенімділіктің төмендігімен және жұмыс істеуге деген дамымаған мотивациямен кіру
Алғашқы жұмыспен қамту (5 жылға дейін)	Кәсіби бейімделу, ішкі мотивацияны қалыптастыру, ресурстық компонентті дамыту, тәлімгердің/жұмыс бойынша коучтің қолдауы	Сыртқы бағытталған мотивацияны нығайту; өзін-өзі танудың романтикалық немесе астеникалық түрі; жұмыстан ерте кету
Ұзақ мерзімді жұмыспен қамту (5+ жыл)	Эмоционалды күйіп кетудің алдын алу, мағыналы жұмысты қолдау, кәсіби жетістіктерді мойындау	Люмпенизацияланған мотивация түрі; ресурстық компоненттің жетіспеушілігі; кәсіби күйзеліс

### Негізгі тұжырымдар:

- Мүгедек түлектердің кәсіби жетістігіне психологиялық кедергілер еңбек нарығындағы құрылымдық кедергілермен қатар бар. Негізгілеріне мыналар жатады: жүйені қалыптастырушы фактор ретіндегі «Мен мүгедекпін» жеке басы, өзіне деген сенімділіктің төмендігі, кәсіби жеке басының дамымағандығы және сыртқы бағытталған мотивациялық жүйе.
- Зерттеулер көрсеткендей, мүгедек жастардың кәсіби өзін-өзі анықтауындағы негізгі қиындықтар жұмысқа деген ынтаның болмауы,

мамандықтар туралы ақпараттың жеткіліксіздігі және өз мүмкіндіктері туралы қате түсініктер болып табылады.

- Кәсіби өзін-өзі тану деңгейі жоғары адамдар басым ішкі мотивациямен сипатталады. Мүмкіндігі шектеулі түлектерде ішкі мотивацияны дамыту сыртқы ынталандыруларды жасаудан гөрі стратегиялық тұрғыдан маңызды міндет болып табылады.
- Басшылардың өзін-өзі жүзеге асыруының компоненттік талдауы (Чернова Ж.Г. және Киселева Е.Н., 2025) ресурстық компоненттің 60%-ға тапшылығын анықтады, бұл мүгедектерді қолдау бағдарламаларында өзін-өзі реттеуді және тиісті кәсіби өзін-өзі бағалауды дамыту қажеттілігін көрсетеді.
- Мүгедек түлектерді жұмысқа орналастыруды тиімді психологиялық қолдау үш кезеңнің барлығында (оқыту – бастапқы жұмыспен қамту – ұзақ мерзімді жұмыспен қамту) жұмыс істеуді қамтиды және қолдаушы функциядан дамытушы функцияға ауысуды қамтамасыз етеді.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары:**

1. «Мен-мүгедекпін» деген кім және ол неге кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруға кедергі келтіреді? Ол қалай қалыптасады?
2. Л.А. Коростылеваның пікірінше, мүгедектілегі бар түлектерге қатысты психологиялық кедергілердің үш түрін сипаттаңыз.
3. «Ішкі мотивация» дегеніміз не және оның дамуы сыртқы ынталандыруларды жасаудан гөрі неге маңызды? Бедан В. және т.б. зерттеу деректеріне сүйеніңіз.
4. Жұмыспен қамту үдерісінде мүгедектілегі бар түлектерді психологиялық қолдаудың негізгі бағыттары қандай?
5. Өзін-өзі танудың «ресурстық компонентіндегі» тапшылық нені білдіреді (Ж.Г. Чернова мен Е.Н. Киселеваның пікірінше) және оны жеңу үшін қандай практикалық шараларды қолдануға болады?

### **Реферат тақырыптары:**

1. «Мен мүгедекпін» деген жеке бас және оның мүгедек жастардың кәсіби өзін-өзі анықтауына әсері.
2. Мүгедектілігі бар түлектердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруының анықтаушысы ретіндегі өзіндік сенімділік.

3. Инклюзивті білім беру аясында кәсіби өзін-өзі жүзеге асырудағы психологиялық кедергілер және оларды жеңу жолдары.
4. Мүгедектердің ішкі және сыртқы кәсіби мотивациясы: салыстырмалы талдау.
5. Мүгедектілігі бар тұлғалардың кәсіби жеке бас тұлғасы: даму шарттары және кедергілері.
6. Кәсіби өзін-өзі тануда психологиялық қолдаудың рөлі: ресурс па, әлде кедергі ме?
7. Кәсіби өзін-өзі жүзеге асырудың компоненттік талдауы: мақсатты, ресурстық және феноменологиялық компоненттер.
8. Эмоционалдық күйіп кету синдромы мүгедек мамандардың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруына кедергі келтіретін фактор ретінде.
9. Мүгедектілігі бар тұлғаларды магистратурада қолдау: модельдер және тиімділік.
10. Рөлді орындаудан мағыналы және құндылыққа негізделген өзін-өзі тануға көшудің психологиялық шарттары.

### **Тест тапсырмалары.**

#### **1. С.Д. Максименко мен Л.А. Сердюк кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруды қалай анықтайды?**

- А) Жеке тұлғаның қолданыстағы біліктілігіне сәйкес тұрақты жұмыспен қамтылуы
- В) Оқу барысында алынған кәсіби білім, дағдылар мен қабілеттер жиынтығы
- С) Жеке тұлғаның жеке басын, дамуға деген ішкі оң және шығармашылық ұмтылысын, психологиялық жетілуін және құзыреттілігін жүзеге асыру және бейнелеу процесі
- Г) Кәсіби қызметтің жұмыс берушінің талаптары мен еңбек заңнамасының стандарттарына сәйкестігі
- Д) Кәсіби қызмет арқылы жоғары әлеуметтік мәртебеге және материалдық әлауқатқа қол жеткізу.

#### **2. О.И. Купреева бойынша «өзін-өзі жүзеге асыру» және «өзін-өзі тану» ұғымдары қалай байланысты?**

- А) Өзін-өзі жүзеге асыру жеке тұлғаның ішкі кеңістігінде, өзін-өзі тану сыртқы әлемде, белсенділік арқылы жүзеге асады; Өзін-өзі тану – кеңірек ұғым.

В) Өзін-өзі тану ішкі кеңістікте, өзін-өзі жүзеге асыру – сыртқы кеңістікте дамиды; өзін-өзі жүзеге асыру - кеңірек ұғым.

С) Ұғымдар толығымен бірдей және ешқандай айырмашылықсыз синоним ретінде қолданыла алады.

Г) Өзін-өзі жүзеге асыру тек кәсіби салаға ғана қатысты, ал өзін-өзі тану жеке өмірге қатысты.

Д) Өзін-өзі жүзеге асыру тек сау адамдарға ғана қатысты; өзін-өзі тану тек мүгедек адамдарға ғана қатысты.

**3. Өзін-өзі танудың субъективті деңгейі нені сипаттайды (Купреева О.И. бойынша)?**

А) Өздігінен, жағдайлардың әсерінен қабілеттерді бейсаналық түрде жүзеге асыру

В) Өз қажеттіліктері мен құндылықтарына сәйкес келмейтін мүмкіндіктерді жүзеге асыру

С) Кәсіби жетістіктердің сыртқы қолдау мен әлеуметтік ортаға толық тәуелділігі

Г) Жеке тұлғаның қажеттіліктеріне сәйкес келетін және оның құндылықтары мен мағыналарына қайшы келмейтін мүмкіндіктерді өз күш-жігерімен мақсатты түрде жүзеге асыру

Д) Жеке дамуға зиян келтіре отырып, тек материалдық қажеттіліктерді қанағаттандыруға назар аудару.

**4. А. Бандураның кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруға қатысты тұжырымдамасындағы өзін-өзі тиімді ету дегеніміз не?**

А) Дипломдар мен сертификаттармен расталған кәсіби құзыреттіліктің объективті деңгейі

В) Адамның қажетті нәтижелерге жету үшін іс-әрекеттерді ұйымдастыру және жүзеге асыру қабілетіне деген сенімі

С) Кәсіби қиындықтарға тап болған кездегі бейімделгіш күрес стратегияларының жиынтығы

Г) Жұмыс тобының адамның кәсіби жетістіктерін мойындау дәрежесі

Д) Кәсіби ортада уақытты тиімді басқару мүмкіндігі.

**5. Психологиялық әдебиеттерде «тұлғалық мүгедектік» дегеніміз не?**

А) Мемлекеттік органдарда мүгедектік мәртебесін заңды түрде тіркеу

В) Созылмалы ауруға байланысты физикалық денсаулықтың біртіндеп нашарлауы

С) Ауру өзін-өзі тануда жүйе құрушы факторға айналатын жағдай: өзін-өзі бағалау, құндылық бағдарлары және өмірдің мәні өзгереді, «Мен мүгедекпін» деген жеке бас қалыптасады.

Г) Сәулет және коммуникациялық кедергілерге байланысты мүгедек адамның әлеуметтік оқшаулануы.

Д) Денсаулықтың жүре пайда болған шектеуіне байланысты кәсіби қайта бағдарлану үдеріс.

**6. Қазіргі психологияда мүгедектік адамның кәсіби өзін-өзі тануындағы рөлін қалай қарастырады?**

А) Мүгедектік – кәсіби өзін-өзі танудың негізгі және еңсерілмейтін кедергісі

В) Мүгедектік кәсіби қызметте өзін-өзі толық тану мүмкіндігін толығымен жоққа шығарады

С) Мүгедектік барлық адамдарға, олардың жеке ерекшеліктеріне қарамастан, бірдей теріс әсер етеді.

Г) Мемлекеттік жеңілдіктер мен квоталар болған кезде мүгедектік кәсіби мүмкіндіктерге әсер етпейді.

Д) Мүгедектік өзін-өзі тану үшін қолайсыз жағдай, бірақ оны біржақты анықтамайды: орталық буын жеке тұлға және оның психологиялық ресурстары болып қала береді.

**7. Л.А. Коростылева кәсіби өзін-өзі тануға кедергі келтіретін психологиялық кедергілердің қандай үш түрін анықтайды?**

А) Физиологиялық, әлеуметтік және экономикалық

В) Құндылық, семантикалық құрылым және диспозициялық кедергілер

С) Когнитивтік, эмоционалдық және мінез-құлықтық

Д) Жеке, тұлғааралық және институционалдық

Д) Мотивациялық, құзыреттілікке негізделген және коммуникативтік.

**8. Бедан В. және бірлескен авторлардың зерттеуіне сәйкес, кәсіби өзін-өзі тану деңгейі жоғары адамдарда (SR+ тобы) қандай мотивация басым болады?**

А) Кең әлеуметтік байланыстар мен қолдаушы қарым-қатынастарға назар аудару

В) Кәсіби қызмет үшін негізгі ынталандыру ретінде материалдық марапаттарға назар аудару

С) Басшылық тарапынан мойындауға және жұмыс орнының тұрақтылығына назар аудару

Г) Ішкі мотивация: өзін-өзі жетілдіруге деген қажеттілік (78-ші пайыз) және сұранысқа ие болуға және қызықты жұмысқа ие болуға деген ұмтылыс (82-ші пайыз)

Д) Мансаптық өсуге және мәртебеге жетуге назар аудару.

**9. Мүгедектігі бар түлектің мотивациялық саласы тұрғысынан әлеуметтік төлемдер мен жеңілдіктер жүйесіне ұзақ мерзімді тәуелділіктің салдары қандай?**

А) Сыртқы бағытталған мотивациялық жүйе қалыптасады: адам материалдық қауіпсіздіктің кәсіби қызметпен байланысты емес екеніне үйренеді.

В) Кәсіби өсуге тұрақты ішкі мотивация дамиды

С) Өзін-өзі жетілдіруге және сыртқы қолдаудан тәуелсіздікке ұмтылыс артады.

Г) Жоғары өзін-өзі бағалау және өзінің кәсіби қабілеттеріне деген сенімділік дамиды.

Д) Жоғары кәсіби мәртебеге жетуге тұрақты назар аудару дамиды.

**10. Неліктен нақты кәсіби тәжірибе (тәжірибелік дайындық, тағылымдамалар) мүгедек түлектің кәсіби жеке басын қалыптастыру үшін ерекше маңызды?**

А) Бұл сізге мемлекеттік жәрдемақы алуға құқылы болу үшін жеткілікті жұмыс тәжірибесін жинауға мүмкіндік береді.

В) Бұл жоғары білім туралы диплом алу үшін міндетті талап.

С) Бұл «Мен мүгедекпін» дегеннің орнына «Мен маманмын» деген жеке бас бейнесін қалыптастырады, мамандықты шынайы түсінуге және құзыреттіліктерді дамытуға мүмкіндік береді.

Г) Кейіннен тұрақты жұмысқа орналасуға кепілдік береді.

Д) Ашық еңбек нарығында басқа үміткерлермен бәсекелестіктен аулақ болады.

**11. С.С. Костырь және бірлескен авторлар маманның мотивациялық құрылымын қалыптастыру үшін кәсіби қызметтің қай кезеңін маңызды деп санайды?**

А) Университетте оқу кезеңі (еңбек нарығына кірмес бұрын)

В) Кәсіби қызметтің алғашқы бес жылы, мотивациялық құрылым әлі қалыптаспаған кезең

С) Кәсіби мотивация түрі басым болатын 5 жылдан 20 жылға дейінгі кезең

Г) 20 жылдан астам жұмыс тәжірибесі бар кезең, бұл кезде люмпенизацияланған мотивация түрі артады.

Д) Кәсіби жетістіктерді қайта қарастыратын зейнеткерлікке шығу кезеңі

**12. Мүгедек түлектің жұмысқа орналасу кезінде тиімді және тиімсіз әлеуметтік қолдауының арасындағы түбегейлі айырмашылық неде (Бедан В. және бірлескен авторлардың пікірі бойынша)?**

А) Тиімді қолдауды тек мемлекеттік органдар көрсетеді, ал тиімсіз қолдауды үкіметтік емес ұйымдар мен жеке ұйымдар көрсетеді.

В) Тиімді қолдау тұрақты негізде, ал тиімсіз қолдау уақытша негізде көрсетіледі.

С) Тиімді қолдау материалдық қолдауға бағытталған, ал тиімсіз қолдау психологиялық кеңес беруге бағытталған.

Г) Тиімді қолдау кәсіби жетістіктерді тануға бағытталған; шамадан тыс қолдау, өзін-өзі төмен бағалауды өтеу және кең қолдау желілерін дамыту, өзін-өзі жүзеге асыру деңгейі төмен адамдар үшін тән.

Д) Тиімді қолдау түлектің жұмысқа орналасу жауапкершілігінен толығымен босатылатынын болжайды.

**13. Ж.Г. Чернова мен Е.Н. Киселеваның зерттеулеріне сәйкес (2025) өзін-өзі жүзеге асырудың ресурстық компонентінде тапшылығы бар басшылардың үлесі қандай?**

А) 7%

Б) 25%

В) 60%

Г) 82%

Д) 93%

**14. Кәсіби өзін-өзі танудың «ресурстық компонентінің» тапшылығы нені білдіреді (Чернова Ж.Г. мен Киселева Е.Н. бойынша)?**

А) Қажетті кәсіби білім мен біліктіліктің болмауы

В) Энергетикалық ресурстардың жеткіліксіздігі, кәсіби құзыреттіліктерді өзін-өзі реттеу және өзін-өзі бағалаудағы қиындықтар

С) Кәсіби даму үшін материалдық және қаржылық ресурстарға шектеулі қолжетімділік

Г) Ұйымның құрылымдық ерекшеліктеріне байланысты мансаптық мүмкіндіктердің болмауы

Д) Жұмыс күшіндегі өзара әрекеттесу үшін қажетті коммуникациялық дағдылардың дамымағандығы.

**15. Қолжетімді практикалық деректерге сүйене отырып, мүгедектерді жұмыспен қамтуға кешенді психологиялық қолдаудың (мотивациялық тренингтерді, өзін-өзі бағалауды түзетуді және еңбек ұжымдарымен жұмысты қоса алғанда) тиімділігі қандай?**

А) Мүгедек интерндердің шамамен 30%-ы тұрақты жұмыс орындарына ауыстырылды

В) Мүгедек интерндердің шамамен 50%-ы тұрақты жұмыс орындарына ауыстырылды

С) Мүгедек интерндердің шамамен 65%-ы тұрақты жұмыс орындарына ауыстырылды

Г) Тағылымдамадан өткен мүгедектердің 80%-ы тұрақты жұмыс орындарына ауыстырылды

Д) Мүгедек тағылымдамадан өтушілердің шамамен 95%-ы тұрақты жұмыс орындарына ауыстырылды.

**3-дәріс Әртүрлі санаттағы мүгедектердің кәсіби әлеуетінің ерекшеліктері**

**3.1. Теориялық негіздері: мүгедектердің кәсіби әлеуеті түсінігі**

Алдыңғы дәрістерде мүгедектердің жұмыспен қамтылуындағы әлеуметтік-экономикалық жағдайлар, еңбек нарығындағы кедергілер және кәсіби өзін-өзі танудағы психологиялық факторлар қарастырылды. Дегенмен, кәсіби интеграцияның табысы тек сыртқы ортамен ғана емес, сонымен қатар әрбір адамның ішкі әлеуетімен де анықталады, бұл оның бұзылу сипатымен анықталады. Бұл дәрістің тақырыбы әртүрлі мүгедектік санаттарының кәсіби әлеуетінің ерекшелігі болып табылады.

Мүгедектердің кәсіби әлеуеті - бұл адамның функционалдық шектеулері мен сақталған қабілеттерін ескере отырып, еңбек қызметін орындауға деген жеке мүмкіндіктерінің жиынтығы. Мүгедектік жөніндегі дүниежүзілік есепке сәйкес, әлем халқының шамамен 15%-ы – 1 миллиардтан астам адам мүгедектіктің қандай да бір түрімен өмір сүреді, олардың айтарлықтай бөлігі еңбекке қабілетті жастағылар [2]. Мисяк (Misiak, 2019) мүгедектіктің кәсіби мүмкіндіктерге әсерінің екі жақты сипатын атап көрсетеді: бір жағынан,

функционалдылық деңгейінің және/немесе көлемінің төмендеуі арқылы, екінші жағынан, жұмыс берушілер мен қоғам тарапынан осы шектеулерге стереотипті көзқарас арқылы.

Халықаралық функциялардың жіктелуі, өмірлік белсенділік пен денсаулықтың (ХФЖ) шектеулері мүгедектікті сипаттаудың жаңа халықаралық стандарты ретінде ДДСҰ 2001 жылы қабылдаған [1]. ХФЖ мүгедектікті адамның денсаулық жағдайы, қоршаған орта факторлары және жеке факторлар арасындағы күрделі өзара әрекеттесуден туындайтын көп өлшемді құбылыс ретінде қарастырады.

Бірдей бұзылыс әртүрлі адамдарға әкелуі мүмкін өмір сүру және жұмыс жағдайларына байланысты мүлдем басқа функционалды салдарға әкеледі [92]. Ол принципті маңызды, ХФЖ адамдардың өздерін емес, өмірлік жағдайларын сипаттайтындығы диагноздан функционалды мүмкіндіктерге баса назар аударады.

ХФЖ негізінде жатқан биопсихосолеуметтік модель мүгедектіктің биологиялық, психологиялық және әлеуметтік аспектілерін біріктіреді. Кәсіби оңалтуға қатысты бұл еңбек әлеуетін бағалауға мыналар кіруі керек дегенді білдіреді: биомедициналық факторлар (танымдық үдерістердің сипаты, білім алу мүмкіндігі, қозғалыс мүмкіндіктері); психологиялық факторлар (жұмысқа деген ынта, интеллект деңгейі, эмоционалды өзін-өзі бақылау); сондай-ақ әлеуметтік факторлар (қоршаған ортаның құндылықтар жүйесіндегі жұмыстың рөлі, отбасылық қолдау, институционалды жағдайлар) [93].

### **Негізгі түсінік**

Мүгедек адамның кәсіби әлеуеті - бұл оның жеке жұмысқа қабілеттілігінің жиынтығы, ол тек бұзылыстың сипатымен ғана емес, сонымен қатар оның ауырлығымен, басталу уақытымен, жеке компенсаторлық механизмдерімен және қоршаған орта жағдайларымен де анықталады. Мүгедектік бойынша ХФЖ халықаралық қауымдастық мүгедектікті жеке тұлғаның бекітілген сипаттамасы ретінде емес, адамның денсаулық жағдайының қоршаған ортадағы кедергілермен және ресурстармен өзара әрекеттесуінің нәтижесі ретінде түсінеді.

### **3.2. Мүгедектер үшін еңбекке қолжетімділікті анықтау факторлар.**

Ғылыми әдебиеттерді талдау мүгедектердің кәсіби қызметін анықтайтын факторлардың бірнеше жіктеу жүйелерін анықтауға мүмкіндік береді. Горчицкаяның жіктемесіне сәйкес (Misiak бойынша келтірілген, 2019), барлық факторларды үш топқа бөлуге болады.

Бірінші топ жеке факторлардан тұрады: адамның психофизикалық сипаттамалары, мүгедектік деңгейі мен ауырлығы, тұлғалық ерекшеліктері мен өзін-өзі қабылдауы, әлеуметтік-демографиялық сипаттамалары, білімі, кәсіби дағдылары және біліктілігі. Мүгедектіктің себебі мен деңгейі, оның басталу сәті, симптомдардың ауырлығы және дененің зақымдануынан туындаған кәсіби асқынулар ерекше рөл атқарады.

Екінші топ әлеуметтік орта факторларынан тұрады: жақын қоршаған ортаның құндылықтар жүйесіндегі жұмыстың рөлі, мүгедек адамның отбасында атқаратын қызметі, жақындарының оның кәсіби қызметіне көзқарасы, сондай-ақ жұмысқа орналасу және жұмысты орындау кезінде отбасының, құрдастарының, көршілерінің және жұмыс ұйымдарының қолдауы.

Үшінші топ демографиялық және экономикалық жағдайлардың (соның ішінде еңбек нарығындағы жағдайдың) әсеріне, физикалық ортаның қол жетімділігіне, мүгедектерге қатысты білім мен әлеуметтік көзқарастарға, зейнетақы заңнамасына, сондай-ақ мемлекеттік және үкіметтік емес ұйымдардың қызметіне байланысты институционалдық және жалпы факторлардан тұрады.

Биомедициналық ғылымдағы кәсіби мүмкіндіктердің ең маңызды факторларының қатарына мыналар жатады: когнитивтік процестердің сипаты, білім алу мүмкіндігі, кәсіби жол тұрғысынан маңызды дағдылар мен құзыреттіліктердің дамуы, орындалатын жұмыстың тиімділігі, ұтқырлық, икемділік және бейімделу. Әртүрлі мүгедектігі бар адамдардың функционалдық сипатын білу, олардың көпшілігі жұмыстың сипаты мен орны жеке функционалдық шектеулерді ескерген жағдайда салыстырмалы түрде тиімді жұмыс істей алатынын көрсетеді. ЭЫДҰ мәліметтері бойынша, Қазақстанда мүгедектердің басым көпшілігі еңбекке қабілетті жастағы адамдар, бірақ олардың тек 30%-дан аспайтыны ғана еңбек нарығына қатысады, бұл көбінесе еңбек жағдайлары мен олардың функционалдық мүмкіндіктері арасындағы сәйкессіздікке байланысты [94].

Кесте 14. Мүгедектердің жұмысқа кәсіби қол жетімділік факторларының топтары

Факторлар тобы	Мазмұны	Мүгедектерге қолданылатын мысалдар
<b>Жеке</b>	Психофизикалық сипаттамалары, бұзылыс деңгейі мен сипаты, білімі, дағдылары, жеке қасиеттері	Қозғалтқыш функцияларының сақталу дәрежесі, интеллект деңгейі, бұзылыстың пайда болу уақыты
<b>Әлеуметтік орта</b>	Отбасы мен қоршаған ортаның еңбек қызметіне, жұмысқа орналасуда және жұмысты орындауда қолдау көрсетуге көзқарасы	Шамадан тыс қамқор ата-аналар, жұмыс берушінің стереотиптері, команда тарапынан қолдаудың болмауы
<b>Институционалдық</b>	Еңбек нарығындағы жағдай, заңнама, қоршаған ортаға қолжетімділік, қолдау ұйымдарының қызметі	Жұмыс орындарына квоталар, субсидияланған жұмыспен қамту бағдарламалары, сандық жұмыспен қамту платформалары

### 3.3. Физикалық мүгедектік: кәсіби мүмкіндіктер мен шектеулер.

Физикалық бұзылуларға адамның қозғалғыштығына, үйлестіруіне және физикалық қызметіне айтарлықтай әсер ететін тірек-қимыл аппаратының, жүйке, жүрек-қан тамырлары немесе тыныс алу жүйелерінің зақымдануынан немесе ауруларынан туындаған жағдайлар жатады [95; 96].

#### Тірек-қимыл аппаратының бұзылыстары

Бұл санатқа жоғарғы және төменгі аяқ-қолдар мен омыртқаның мүгедектігі бар адамдар кіреді: тірек-қимыл аппараты мен жүйке жүйелерінің аурулары, жарақаттары және деформациялары; салдану және парез (моноплегия, гемиплегия, параплегия, тетраплегия); церебральды сал ауруы

және ми жарақатының салдары. Кәсіби тұрғыдан алғанда, шектеулердің мәні қозғалыс қабілетімен (манипулятивті және қозғалыс белсенділігі), оқу жылдамдығымен және есте сақтаумен байланысты қиындықтар болып табылады.

Кәсіби қарсы көрсетілімдер: жүруді немесе тұруды қажет ететін ауыр физикалық еңбек (аяқ-қолдың зақымдануы үшін); толық қолмен жұмыс істеуді қажет ететін жұмыс (жоғарғы аяқ-қолдың зақымдануы жағдайында); мәжбүрлі жағдайда жұмыс істеу. Сонымен қатар, кеңсе жұмысы, әсіресе компьютерлік технологияларды пайдалану арқылы, жұмысқа орналасудың жоғары мүмкіндіктерін тудырады. Компенсаторлық механизмдер (жоғарғы аяқ-қолдардың функцияларын төменгі аяқ-қолдармен ішінара ауыстыру) бұл топтың жұмыс әлеуетін айтарлықтай кеңейтеді.

### **Тыныс алу және жүрек-қан тамырлары аурулары**

Бұл санатқа созылмалы астматикалық бронхит, силикоз, аллергиялық бронх демікпесі, туберкулез, ӨСОА, эмфиземамен ауыратын адамдар, сондай-ақ жүрек-қан тамырлары аурулары бар адамдар кіреді. Шектеулер жүрек жиырылуының төмендеуіне, газ алмасудың бұзылуына, созылмалы шаршауға және ауырсынуға байланысты. Айтарлықтай психофизикалық қысыммен, қолайсыз жұмыс ырғағымен, айтарлықтай қозғалғыштықпен және қолайсыз температуралық жағдайлармен байланысты жұмыстарға тыйым салынады. Тыныс алу бұзылыстары жағдайында тітіркендіргіштермен қолайсыз микроклиматта жұмыс істеуге де тыйым салынады.

### **Неврологиялық аурулар**

Бұл топқа шеткі жүйкелердің, жұлынның және мидың аурулары бар адамдар кіреді: шашыранды склероз, инсульттің салдары, эпилепсия және жұлын жарақаттарының салдары [97]. Шашыраңқы склероз когнитивті функцияның созылмалы төмендеуіне, көру өткірлігінің нашарлауына, парезге, сөйлеу бұзылыстарына, тепе-теңдік пен қозғалыс координациясына әкеледі. Жұмысты таңдау симптомдардың түрі мен ауырлығын, сондай-ақ аурудың прогрессивті сипатына байланысты кейіннен бейімделудің ықтимал қажеттілігін ескеруі керек. Эпилепсия кезінде келесі әрекеттерге қарсы көрсетілімдер бар: биіктікте, оттың немесе судың жанында, қозғалмалы машиналармен жұмыс істеу, өз бетінше жұмыс істеу және түнде жұмыс істеу.

## **Негізгі ережелер**

Физикалық мүгедектіктің кең ауқымына қарамастан, бұл топтағы адамдардың көпшілігі жұмыс тапсырмалары жеке бейімделген және жұмыс орны тиісті түрде жабдықталған жағдайда жұмыс тауып, орындай алады. Сандық технологиялар және қашықтан жұмысқа орналасу мүмкіндігі физикалық мүгедектігі бар адамдардың кәсіби әлеуетін айтарлықтай кеңейтеді: IT, интернет-маркетинг, веб-дизайн және қашықтықтан оқыту саласындағы жұмыс саяхатты қажет етпейді және жұмыс орнын жеке қажеттіліктерге бейімдеуге мүмкіндік береді [98].

### **3.4. Сенсорлық бұзылулары: кәсіби мүмкіндіктер мен шектеулер.**

Сенсорлық бұзылулар бір немесе бірнеше сезім мүшелерінің жұмысы бұзылған жағдайларды қамтиды. Жұмыспен қамту тұрғысынан ең маңыздылары есту және көру бұзылыстары болып табылады [95; 96].

#### **Есту және сөйлеу бұзылыстары**

Бұл топқа есту қабілетінің жеңіл (26–40 дБ), орташа (41–70 дБ), айқын (71–90 дБ) және терең (90 дБ-ден жоғары – саңырау-мылқау) бұзылыстары бар адамдар кіреді. Бұзылу есту қабілетінің жоғалуынан және әртүрлі деңгейдегі дыбыстық байланыспен байланысты мәселелерден, сондай-ақ кейбір жағдайларда тепе-теңдік мәселелерінен тұрады. Айта кету керек, бұл топтағы адамдар, теңгерімсізді жағдайларын қоспағанда, кәсіби міндеттерін орындауда елеулі қиындықтарға тап болмайды.

Кәсіби қиындықтардың көзі - әріптестердің және өндірістік ортаның дыбыстық сигналдарына шектеулі қол жеткізуі, бұл бағдарлауға, қауіпсіздікке және жұмыс тиімділігіне әсер етеді. Қарсы көрсеткіштер: жақсы естуді және анық ауызша қарым-қатынасты қажет ететін жұмыс; қалған сезім мүшелеріне қауіп төндіретін жұмыс; биіктікте және қозғалмалы техникамен жұмыс істеу жатады. Бейімделу стратегиялары - акустикалық сигналдарды, жазбаша қарым-қатынасты және ымдау тілін көрнекі сигналдарды ауыстыру - бұл топтың жұмыс әлеуетін айтарлықтай кеңейтеді.

#### **Көру қабілетінің бұзылуы**

Бұл топқа толығымен соқыр адамдар, тек жарықты қабылдайтын адамдар, көру қабілеті төмен адамдар (жоғары миопия, шеткері және орталық көру қабілетінің бұзылуын қоса алғанда) және көру қабілеті айтарлықтай төмендеген адамдар кіреді. Кәсіби шектеулердің мәні - визуалды тітіркендіргіштерді қабылдаудағы қиындықтар, бұл манипуляциялық және

қозғалыс белсенділігінің төмендеуіне, сондай-ақ шешім қабылдаудағы қиындықтарға әкеледі [93].

Қарсы көрсеткіштерге мыналар жатады: айтарлықтай физикалық күш-жігерді қажет ететін жұмыс, жақсы көру, қашықтықты дәл бағалау, айналада жиі қозғалу және көлік жүргізу. Дегенмен, есту және сипап сезу маңызды өтемақы рөлін атқарады, бұл интеллектуалды жұмыс үшін кең мүмкіндіктер ашады, әсіресе компьютерлік технологияларды пайдалану арқылы. Қызмет көрсету салаларында, шағын өндірісте және қол еңбегінде, сондай-ақ оқытушылықта арнайы жұмыс орындары құрылады.

Кесте 15. Сенсорлық бұзылуларға арналған компенсаторлық стратегиялар және кәсіби нишалар

Бұзушылық түрі	Өтемақы технологиялары	Қолжетімді кәсіби нишалар
Есту және сөйлеу қабілетінің бұзылуы	Есту аппараттары, кохлеарлық имплантаттар, ымдау тілін түсіндіру, субтитрлер, визуалды дабыл жүйелері	Кеңсе жұмысы, ІТ, қолөнер, дизайн, қолөнер, ауыл шаруашылығы, гастрономия
Көру қабілетінің бұзылуы	Экраннан оқу бағдарламалары, Брайль шрифті, үлкейту бағдарламалары, бағдарлау және мобилизациялау бойынша жаттығулар, арнайы жарықтандыру	Зияткерлік жұмыс, кеңес беру, оқыту, бағдарламалау, қызметтер, психотерапия

### 3.5. Ментальды бұзылулар: кәсіби мүмкіндіктер мен шектеулер

Ментальды бұзылулар адамның когнитивтік, эмоционалдық және әлеуметтік қызметіне әсер ететін кең ауқымды жағдайларды қамтиды. Кәсіби әлеует тұрғысынан бұл санат ең гетерогенді болып табылады.

#### Зияткерлік бұзылыстар

Зияткерлік мүгедектік даму кезінде дамиды және жетілудің, дамудың және регрессияның кідірістері арасындағы күрделі өзара әрекеттесуді

білдіреді. Бұзылулар когнитивтік процестерге, оқу жылдамдығына, дағдыларды игеруге, психомоторлық дамуға, сөйлеуге және әлеуметтік жетілуге әсер етеді. Кәсіби тұрғыдан алғанда, бұл қиындықтар шындықты объективті бағалауды, зейінді шоғырландыруды, талдау мен пайымдауды, құбылыстарды түсіндіруді, қарым-қатынасты, шешім қабылдауды және мәселелерді шешуді талап ететін жұмыстағы шектеулерде көрінеді.

Бұл топтың кәсіби әлеуетіне деген кең таралған жеккөрушілік олардың көпшілігін экономикалық және әлеуметтік тәуелділікке мәжбүрлейді. Сонымен қатар, ғылыми жетістіктер стереотиптерді жоққа шығарады: бұл бұзушылық динамикалық сипатта болады. Ерте оңалтуды мұқият алған адамдардың басым көпшілігі жұмыстың күрделілігі олардың функционалдық шектеулерін ескерген жағдайда, жұмысқа орналасуға жеткілікті әлеуметтік жетілу мен кәсіби қабілеттерге қол жеткізе алады. Бақша өсіру, тазалау, күтім қызметтері, сауда, ауыл шаруашылығы, гастрономия және қолөнер мамандықтары салаларында жоғары жұмыс орындары құрылуда.

### **Психикалық бұзылулар**

Психикалық бұзылулары бар адамдар функционалдық шектеулер мен кәсіби мүмкіндіктері тұрғысынан жоғары дәрежеде сараланған топты құрайды. Психикалық мүгедектік эндогендік жағдайлардан (шизофрения, аффективті бұзылулар) немесе экзогендік факторлардан (реактивті депрессия, органикалық ми зақымдануы) туындауы мүмкін. Негізгі функционалдық бұзылулар психикалық және эмоционалдық бұзылулармен және әлеуметтік дағдылардың жетіспеушілігімен байланысты. Қалыпты жұмыс істеу кезеңдерінде көбінесе симптомдардың күшею кезеңдерімен кезектесіп отырады.

Тұрақты күйзеліс, түнгі ауысымдар және биіктікте жұмыс істеу бұл топтың кәсіби дамуына әсіресе қолайсыз әсер етеді. Дегенмен, дене белсенділігін қажет ететін, олардың қызығушылықтарын ынталандыратын және жетістік пен жауапкершілік сезімін беретін жұмысқа орналасу ұсынылады. Қазіргі тәжірибе бұл топтағы адамдарды сәтті белсендіруге болатынын және жұмыс олардың әлеуметтік және биомедициналық қызметіне оң әсер ететінін көрсетеді. Ауыл шаруашылығында, бау-бақша шаруашылығында, қолөнерде, гастрономияда, қонақ үй қызметтерінде және мал шаруашылығында айтарлықтай мүмкіндіктер жасалуда.

### **Аутизм спектрінің бұзылыстары**

Аутизм өмірдің алғашқы үш жылында ми қызметіне әсер ететін неврологиялық бұзылыс ретінде көрінеді. Бұл бұзылыс қарым-қатынастағы қиындықтармен, вербалды емес хабарламаларды түсіндірумен, мінез-құлықты бақылаумен және әлеуметтік өмір принциптерімен сипатталады. Эмоцияларды түсіну және қоршаған орта сигналдарын түсіндіру процестері бұзылады, бұл көбінесе эмоционалды реакциялардың жеткіліксіздігіне әкеледі. Бағалаулар бойынша, аутизммен ауыратын адамдардың тек 15%-ы ғана іс жүзінде жұмыспен қамтылған, дегенмен олар өз қабілеттеріне сәйкес жұмысты қоса алғанда, тәуелсіз өмір сүруге дайын болуы керек. Тиісті қолдаумен нақты құрылымдалған міндеттер жиынтығы бар мамандықтар қолжетімді: IT жұмысы, бағдарламалық жасақтаманы әзірлеу, қол еңбегі және шығармашылық мамандықтар.

Кесте 16. Әртүрлі ментальды бұзылулардың кәсіби әлеуеті

<b><i>Бұзушылық түрі</i></b>	<b><i>Кәсіби мүмкіндіктер</i></b>	<b><i>Қарсы көрсеткіштер мен шектеулер</i></b>
<b><i>Зияткерлік бұзылыстар</i></b>	Бақша шаруашылығы, тазалау, күтім жасау, бөлшек сауда, қойма, ауыл шаруашылығы, гастрономия, қол еңбегі	Күрделі шешім қабылдауды қажет ететін жұмыс (> уақыттың 50%), бақылаусыз жоғары тәуелсіздік
<b><i>Психикалық бұзылулар</i></b>	Ауыл шаруашылығы, бау-бақша шаруашылығы, қолөнер, гастрономия, қонақ үй қызметтері, мал шаруашылығы, кір жуу	Үнемі күйзеліс, түнгі ауысымдар, биіктікте жұмыс істеу
<b><i>Аутизм спектрінің бұзылыстары</i></b>	IT, бағдарламалау, бағдарламалық жасақтаманы әзірлеу, қол еңбегі, нақты тапсырма құрылымы бар шығармашылық мамандықтар	Қарқынды әлеуметтік өзара әрекеттесу, қақтығыстарды басқару, тұрақты тапсырмаларды үнемі ауыстыру

### 3.6. Кәсіби әлеуетті бағалауға жеке тәсіл

Әртүрлі мүгедектігі бар адамдардың функционалдық мүмкіндіктерін талдау мүгедектердің кәсіби жұмысқа қатысты биомедициналық сипаттамалары тұрғысынан өте алуан түрлі екенін растайды. Бұл факт мүгедектіктің белгілі бір түрлері бар адамдарды жұмысқа орналастыруға арналған ұсыныстар мен қарсы көрсетілімдердің қатаң каталогын әзірлеуді мүмкін емес етеді және бұл мәселеде қатаң жеке тәсілдің қажеттілігін негіздейді.

ХФЖ қағидаттары жеке бағалаудың нақты әдіснамасын анықтайды: анықтау бір реттік процесс емес, үздіксіз процесс; ол қоршаған орта факторларын ескеруі керек және тек бұзылуларды диагностикалауға ғана сүйенбеуі керек; Бірнеше дереккөздерді пайдалану және көп салалы топты тарту қажет. Мүгедектікті бағалауды бірлесіп құру процесі ретінде қарастыру керек.

Қазақстанда жүргізілген зерттеу цифрлық дағдыларды оқыту әртүрлі мүгедектігі бар адамдар үшін жұмыспен қамту мүмкіндіктерін кеңейтудің тиімді тәсілі екенін көрсетеді: IT жұмысы көбінесе мобильді және қашықтан жүзеге асырылады, бұл физикалық қол жетімділікке кедергі келтіретін көптеген кедергілерді жеңуге көмектеседі. Қазақстандағы 670 мың мүгедек адамның ішінде тек 30%-ы ғана жұмыспен қамтылған, және олар негізінен төмен жалақылы және физикалық тұрғыдан бағытталған салаларда жұмыс істейді [94;98]. Цифрлық дағдыларды оқыту бағдарламаларына қатысушылардың бәсекеге қабілеттілігін субъективті түрде бағалау оқуды аяқтағаннан кейін орта есеппен 6-дан 8-9 баллға дейін өсті [98].

*Кесте 17. Кәсіби әлеуетті жеке бағалаудың негізгі қағидаттары*

Принцип	Мүмкіндігі шектеулі жандарға қолданылатын мазмұн
<b>Үздіксіздік</b>	Бағалау бір реттік шара емес, жағдайдың динамикасын және қоршаған ортаның өзгермелі жағдайларын ескеретін үздіксіз процесс.
<b>Қоршаған орта факторларын ескеру</b>	Ол тек бұзылуларды диагностикалап қана қоймай, сонымен қатар физикалық, әлеуметтік және кәсіби ортадағы кедергілер мен ресурстарды анықтайды.

<b>Көп салалы</b>	Әртүрлі сала мамандарын тарту: медицина қызметкерлері, психологтар, оңалту мамандары, жұмыс берушілер
<b>Бірлескен құрылым</b>	Мүгедек адамның өз мүмкіндіктері мен шектеулерін анықтауға белсенді қатысуы
<b>Мүмкіндіктерге назар аудару</b>	Тек шектеулерге ғана емес, сақталған функциялар мен компенсаторлық механизмдерге баса назар аудару

Мүгедек адамның әлеуетті жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін бағалау жекешелендіріліп, мыналарды ескеруі керек: шектеулер мен кәсіби мүмкіндіктер, жұмыс орнындағы талаптар, сондай-ақ кәсіби белсенділікті қолдау үшін қолжетімді құралдарды пайдалана отырып, бар шектеулерді жою мүмкіндігі. Еңбек медицинасы бойынша мамандандырылған дәрігер белгілі бір жұмыс үшін жұмыс қабілеттілігін шолуды жүргізеді, бірақ әлеуетті жұмысқа орналасу туралы соңғы шешім жұмыс берушіде қалады. Бұл жұмыс берушілерді мүгедектердің кәсіби мүмкіндіктері туралы оқыту ғана емес, сонымен қатар мүгедек қызметкерлермен дұрыс қарым-қатынас мәдениетін дамыту, соның ішінде этикет пен кемсітушілікке жатпайтын тілді дамыту қажеттілігін негіздейді [93; 99].

### **Негізгі қорытынды:**

- Мүгедектердің саны биомедициналық сипаттамалары жағынан өте алуан түрлі, бұл кәсіби ұсыныстардың әмбебап каталогын әзірлеуге кедергі келтіреді және кәсіби әлеуетті бағалауға қатаң жеке тәсіл қажет екенін негіздейді.
- Мүгедектік кәсіби мүмкіндіктерге екі жолмен кері әсер етеді: функционалдылық деңгейінің төмендеуі және осы шектеулерге қатысты стереотиптік көзқарастар арқылы. Жұмыс берушілердің стереотиптік тәсілі тәуелсіз және күрделі кедергі болып табылады, көбінесе объективті функционалды шектеулерге қарағанда маңыздырақ.
- Физикалық мүмкіндіктері шектеулі адамдардың көпшілігі жұмыс міндеттері олардың қажеттіліктеріне бейімделген жағдайда жұмыс тауып, орындай алады. Цифрлық технологиялар мен қашықтан жұмыс істеу олардың жұмыс әлеуетін айтарлықтай кеңейтеді, бұл оларға физикалық қол жетімсіздік кедергілерін жеңуге мүмкіндік береді.

- Сенсорлық бұзылыстарда компенсаторлық механизмдер мен бейімделу технологиялары маңызды рөл атқарады. Есту қабілеті нашар адамдар, жұмыс орнын тиісті түрде бейімдеген кезде, жұмысқа орналасуда іс жүзінде ешқандай шектеулер болмайды; көру қабілеті бұзылған адамдардың компьютерлік технологияларды қолдана отырып, интеллектуалдық жұмыс істеу әлеуеті жоғары.
- Ментальды бұзылулар ең алуан түрлі санатты құрайды. Ақыл-ой кемістігінде бұзылыстың динамикалық сипаты айтарлықтай оңалту әлеуетін ұсынады; психикалық бұзылыстарда тұрақты күйзелісті болдырмайтын жұмыс ортасын құру маңызды рөл атқарады. АСБ бар адамдар, ең алдымен, нақты құрылымдалған міндеттер жиынтығы бар жұмыстарды табады.
- Цифрлық дағдыларды оқыту әртүрлі мүгедектігі бар адамдардың кәсіби мүмкіндіктерін кеңейтудің тиімді құралы болып табылады, әсіресе оқыту бағдарламалары стандартталған, әртүрлі топтарға қолжетімді етілген және кейінгі жұмысқа орналасу арқылы қолдау көрсетілген кезде.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары:**

1. Мүгедектердің кәсіби әлеуеті дегеніміз не және ХФЖ биопсихоәлеуметтік моделі неліктен бағалау логикасын түбегейлі өзгертеді?
2. Горчицкаяның жіктемесіне сәйкес мүгедектердің жұмысқа орналасуына қол жетімділігін анықтайтын үш фактор тобын сипаттаңыз. Әр топқа мысалдар келтіріңіз.
3. Тірек-қимыл аппараты бұзылған адамдардың кәсіби мүмкіндіктері мен шектеулері қандай? Компенсаторлық механизмдер қандай рөл атқарады?
4. Кәсіби оңалту тұрғысынан көру қабілетінің бұзылуында есту мен сезудің компенсаторлық рөлі қандай? Бейімделгіш технологиялардың нақты мысалдарын келтіріңіз.
5. Неліктен интеллектуалдық бұзылыстары бар адамдардың дәстүрлі түрде кәсіби белсенділігі төмен? Қандай ғылыми деректер олардың мүгедектігі туралы стереотипті түсінікті жоққа шығарады?
6. Психикалық бұзылулары бар адамдардың кәсіби дамуының ерекшеліктері қандай? Осы топ үшін ұсынылған және қарсы көрсетілетін жұмыс түрлерін атаңыз.
7. Кәсіби әлеуетті бағалау кезінде неліктен жеке тәсіл қажет? Бұл бағалаудың негізінде қандай ХФЖ принциптері жатыр?

### **Реферат тақырыптары:**

1. Мүгедектіктің биопсихосолеуметтік моделі және оның кәсіби оңалту үшін маңызы.
2. Тірек-қимыл аппараты бұзылған адамдардың кәсіби мүмкіндіктері: шектеулерден ресурстарға дейін.
3. Цифрлық технологиялар физикалық мүгедектігі бар адамдардың кәсіби әлеуетін кеңейту құралы ретінде.
4. Сенсорлық бұзылуларға арналған бейімделгіш технологиялар: әлемдік тәжірибеге шолу.
5. Интеллектуалдық бұзылыстары бар адамдарды кәсіби оңалту: бұзылыстың динамикалық сипаты және оны оңалту әлеуеті.
6. Психикалық бұзылулары бар адамдарды жұмысқа орналастырудың моделі ретінде қолдау көрсетілетін жұмыспен қамту.
7. Аутизм спектрінің бұзылыстары бар адамдардың кәсіби әлеуеті: мүмкіндіктер мен кедергілер.
8. Мүгедектерді жұмыспен қамтуға кедергі ретінде жұмыс берушілердің стереотипті көзқарастары: оларды жеңу жолдары.
9. Инклюзивті жұмыспен қамту құралы ретіндегі цифрлық дағдыларды оқыту: Қазақстан тәжірибесі.
10. Кешенді бұзылулар: кәсіби әлеуеттің және жұмыспен қамту стратегияларының ерекшеліктері.

### **Тест тапсырмалары.**

**1. Мисяк ( Misiak, 2019) мүгедектіктің адамның кәсіби мүмкіндіктеріне қос әсерін қалай сипаттайды?**

А) Мүгедектік когнитивті және мотивациялық салаларға әсер етпей, тек физикалық мүмкіндіктерге ғана әсер етеді.

Б) Мүгедектік кәсіби мүмкіндіктерге кері әсер етеді, біріншіден, функционалдылық деңгейінің және/немесе ауқымының төмендеуі арқылы, екіншіден, жұмыс берушілер мен қоғамның осы шектеулерге стереотиптік көзқарасы арқылы.

В) Мүгедектік кәсіби мүмкіндіктерге тек экономикалық кедергілер арқылы әсер етеді: төмен табыс және жоғары медициналық шығындар

Г) Мүгедектік кәсіби мүмкіндіктерге тек бірінші дәрежелі ауыр мүгедектік жағдайында ғана әсер етеді

Д) Мүгедектік кәсіби мүмкіндіктерге тек заңды шектеулер және квота жүйесі арқылы әсер етеді.

## **2. Мүгедектікті түсінуге арналған ICF (Халықаралық функционалдық жіктеу) тәсілінің негізгі ерекшелігі неде?**

А) ХФЖ мүгедектікті диагнозбен анықталатын жеке тұлғаның тұрақты медициналық сипаттамасы ретінде қарастырады.

Б) ХФЖ мүгедектікті адамның денсаулық жағдайының, қоршаған орта факторларының және жеке факторлардың өзара әрекеттесуінің нәтижесі ретінде сипаттайды және адамдардың өздерін емес, өмірлік жағдайларын сипаттайды.

В) ХФЖ мүгедектікті тек әлеуметтік құрылым ретінде қарастырады, медициналық факторлардың маңыздылығын жоққа шығарады.

Г) ХФЖ мүгедектікті медициналық нормадан қызмет етудің ауытқу дәрежесімен анықтайды.

Д) ХФЖ мүгедектікті медициналық және оңалту шараларымен емделетін уақытша жағдай ретінде қарастырады.

## **3. Горчицкая мүгедектердің жұмысқа кәсіби қолжетімділігін анықтайтын факторларды қандай үш топқа бөледі?**

А) Медициналық, педагогикалық және экономикалық

Б) Биологиялық, психологиялық және мәдени

В) Жеке, әлеуметтік орта және институционалдық (жалпы) факторлар

Г) Когнитивтік, эмоционалдық және мінез-құлықтық

Д) Заңды, ұйымдастырушылық және технологиялық

## **4. Осы топтың функционалдық шектеулерін талдау негізінде аяқ-қол кемістігі бар адамдар үшін қандай кәсіби мүмкіндіктер бар?**

А) Айтарлықтай физикалық күш жұмсауды және тұрақты қозғалысты қажет ететін жұмыс

Б) Жұмыс берушімен минималды өзара әрекеттесумен тек үйде жұмыс істеу

В) Негізінен ауыл шаруашылығында өзін-өзі жұмыспен қамтығандар

Г) Денсаулыққа қауіп төндіретіндіктен, жұмыс принцип бойынша қарсы көрсетілімді

Д) Кеңсе және интеллектуалдық жұмыс үшін жоғары мүмкіндіктер, әсіресе компьютерлік технологияларды және қашықтан жұмыспен қамту түрлерін пайдалану арқылы.

**5. Тыныс алу жолдарының аурулары бар адамдарға (бронх демікпесі, ӨСОА, силикоз) қандай жұмыс түрлері қарсы көрсетілімді?**

А) Кеңсе жұмысы, кеңес беру және оқыту

Б) Ақпараттық технологиялар саласындағы қашықтықтан жұмыс

В) Бу, шаң түріндегі тітіркендіргіштердің қатысуымен қолайсыз микроклиматта, сондай-ақ айтарлықтай психофизикалық қысым мен қолайсыз температура жағдайында жұмыс істеу

Г) Компьютерлерді пайдаланатын интеллектуалдық жұмыс

Д) Сауда және тұтынушылық қызмет көрсету саласындағы жұмыс.

**6. Эпилепсиямен ауыратын адамдар үшін қандай кәсіби қарсы көрсетілімдер белгіленген?**

А) Адамдармен жұмыс істеу, оқыту және кеңес беру

Б) Компьютерлермен және кеңсе жұмыстарымен жұмыс істеу

В) Биіктікте, оттың немесе су айдындарының жанында, қозғалмалы техникамен жұмыс істеу, сондай-ақ өз бетінше жұмыс істеу және түнгі ауысымдар

Г) Бақша өсіру, мал шаруашылығы және ауыл шаруашылығы жұмыстары

Д) Қашықтықтан жұмыс істеу және құжаттарды басқару.

**7. Есту және сөйлеу қабілеті бұзылған адамдар үшін жұмыс міндеттерін орындау кезінде қандай нақты кәсіби шектеулер бар?**

А) Олар тұрақты сурдоаудармашысыз ешқандай кәсіби қызметті жүзеге асыра алмайды

Б) Олардың негізгі шектеуі - оқуға әсер ететін когнитивтік бұзылулар.

В) Олардың шектеулері көру қабілетінің бұзылуымен толықтай ұқсас.

Г) Олар көптеген мамандықтарда кәсіби міндеттерін орындауда айтарлықтай қиындықтарға тап болмайды; Қиындықтардың көзі - бағдарлау мен еңбек қауіпсіздігіне әсер ететін дыбыстық сигналдарға шектеулі қол жеткізу.

Д) Олардың негізгі шектеуі - көптеген жұмыс станцияларының физикалық қол жетімсіздігі.

**8. Кәсіби мүмкіндіктер тұрғысынан көру қабілетінің бұзылуында есту және сипап сезу қандай компенсаторлық рөл атқарады?**

А) Есту және сипап сезудің компенсаторлық рөлі маңызды емес және кәсіби әлеуетке әсер етпейді.

Б) Есту және сипап сезу арқылы компенсация тек көру қабілетінің жартылай жоғалуымен ғана мүмкін, бірақ толық соқырлықпен емес.

В) Есту және сипап сезу компенсаторлық механизмдер ретінде интеллектуалдық жұмыс үшін, әсіресе компьютерлік технологияларды пайдалану кезінде, сондай-ақ қызмет көрсету және қол еңбегі салаларында кең мүмкіндіктер ұсынады.

Г) Есту және сипап сезу арқылы компенсация тек күнделікті өмірде ғана тиімді, бірақ кәсіби қызметте тиімді емес.

Д) Көру қабілетінің бұзылуының компенсаторлық механизмдері тактильді құралдарды (Брайль шрифті) пайдаланумен шектеледі.

**9. Интеллектуалдық бұзылыстары бар адамдардың кәсіби жарамсыздығы туралы стереотипті түсінікті қай ғылыми ұстаным жоққа шығарады?**

А) Интеллектуалдық бұзылыстары бар адамдар кез келген жұмысқа мүлдем жарамсыз және тек әлеуметтік қолдауды қажет етеді.

Б) Интеллектуалдық бұзылыстары динамикалық сипатта болады: мұқият ерте оңалтудан өткен адамдардың басым көпшілігі жұмысқа орналасу үшін жеткілікті әлеуметтік жетілу мен кәсіби қабілеттерге қол жеткізе алады.

В) Интеллектуалдық бұзылыстары бар адамдардың кәсіби жарамдылығы тек мемлекеттік қолдау дәрежесімен анықталады.

Г) Интеллектуалдық бұзылыстар мамандандырылған білімі бар адамдардың кәсіби мүмкіндіктеріне әсер етпейді.

Д) Интеллектуалдық бұзылыстары бар адамдар тек логикалық ойлауды қажет етпейтін шығармашылық жұмысқа ғана жарамды.

**10. Ақыл-ой кемістігі бар адамдар үшін қай салаларда жұмыспен қамту мүмкіндіктері ең көп жасалған?**

А) Басқарушылық лауазымдар, басқарушылық және әкімшілік жұмыстар

Б) Бағдарламалық жасақтаманы зерттеу және әзірлеу

В) Бақша шаруашылығы, тазалау, күтім жасау, сауда, ауыл шаруашылығы, гастронмия, қолөнер (металлургия, ағаш ұстасы, тігінші, механик)

Г) Жоғары біліктілікті талап ететін қаржылық және заңгерлік мамандықтар

Д) Азаматтық-құқықтық шарттар бойынша тек үйде жұмыс істеу.

**11. Аутизм спектрінің бұзылыстары (АСБ) бар адамдардың нақты жұмыспен қамтылған үлесі қандай?**

А) Аутизмнің бұзылуы бар адамдардың шамамен 50%-ы ашық еңбек нарығында жұмыспен қамтылған.

Б) Аутизмнің бұзылуы бар адамдардың шамамен 35%-ы қолдау көрсетілетін жұмыспен қамтылған.

В) Аутизмнің бұзылуы бар адамдардың шамамен 15%-ы жұмыспен қамтылған.

Г) Аутизмнің бұзылуы бар адамдардың шамамен 70%-ы мамандандырылған мекемелерде жұмыспен қамтылған.

Д) Аутизмнің бұзылуы бар адамдардың шамамен 5%-ы қолдаусыз жұмыспен қамтылған.

**12. Неліктен мүгедектерге арналған кәсіби ұсыныстар мен қарсы көрсетілімдердің әмбебап каталогын әзірлеу мүмкін емес?**

А) Мүгедектік туралы деректерді жүйелеудің жеткілікті ғылыми негізінің болмауы

Б) Жұмыспен қамту саласындағы халықаралық және ұлттық стандарттар арасындағы қайшылық

В) Мүгедектердің саны биомедициналық сипаттамалары бойынша өте алуан түрлі, бұл әрбір нақты адамға қатаң жеке көзқарас қажеттігін негіздейді.

Г) Мүгедектерді жұмыспен қамтуға қатысты заңнамадағы үнемі өзгерістер

Д) Еңбек нарығында кәсіби оңалту мамандарының тапшылығы.

**13. ЭЫДҰ деректері бойынша (2017), Қазақстандағы еңбек нарығына қатысатын мүгедектердің үлесі қандай?**

А) Еңбек жасындағы мүгедектердің шамамен 10%-ы

Б) Еңбек жасындағы мүгедектердің шамамен 55%-ы

В) Еңбек жасындағы мүгедектердің шамамен 75%-ы

Г) Еңбек нарығына еңбек жасындағы мүгедектердің 30%-дан аспайтыны қатысады

Д) Еңбек жасындағы мүгедектердің шамамен 45%-ы.

**14. Мануилованың (2019) зерттеуіне сәйкес, мүмкіндігі шектеулі цифрлық дағдыларды оқыту бағдарламаларына қатысушылардың бәсекеге қабілеттілігін субъективті түрде бағалауы қалай өзгерді?**

А) Нарықтың жоғары сұранысын сезінуге байланысты өзін-өзі бағалау орташа есеппен 8-ден 5 баллға дейін төмендеді

- Б) Өзін-өзі бағалау өзгеріссіз қалды - оқыту бәсекеге қабілеттіліктің субъективті қабылдауына әсер етпейді
- В) Цифрлық дағдылар бойынша оқытуды аяқтағаннан кейін өзін-өзі бағалау орташа есеппен 6-дан 8-9 баллға дейін өсті
- Г) Барлық қатысушылар үшін өзін-өзі бағалау ерекшеліксіз 3-тен 10 баллға дейін өсті
- Д) Оқытуды аяқтағаннан кейін қатысушылардың көпшілігінде өзін-өзі бағалау төмендеді.

**15. Мүгедек адамның кәсіби әлеуетін ХФЖ әдіснамасына сәйкес бағалау кезінде келесі қағидалардың қайсысы маңызды болып табылады?**

- А) Бағалау мүгедектік бастапқы анықталғаннан кейін бір рет жүргізілуі және тұрақты түрде тіркелуі тиіс.
- Б) Бағалау тек медициналық диагнозға және дәрігердің пікіріне негізделуі тиіс.
- В) Бағалау субъективті деректерді қоспағанда, тек объективті функционалдық шектеулерді ескеруі керек.
- Г) Бағалау үздіксіз жүргізіледі, қоршаған орта факторларын (кедергілер мен қоршаған орта ресурстарын) ескереді, көп салалы топ жүргізеді және адамның өздерінің қатысуымен бірлесіп жобалау процесі болып саналады.
- Д) Бағалауды мүгедек адамның қатысуынсыз тек медициналық мамандар жүргізуі керек.

**Дәріс 4. Еңбек ұжымындағы инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениеті және психологиялық климат.**

**4.1. Инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениеті: түсінік, құрылым және негізгі сипаттамалары**

Бұл дәріс мүгедек тұлғалардың жұмыспен қамту факторларын жүйелі талдауды жалғастырады, назарды үміткердің психологиялық сипаттамаларынан олар кіретін ұйымдастырушылық ортаға аударады. Алдыңғы дәрістерде ішкі психологиялық кедергілер мен жеке ресурстар қарастырылған болса, мұнда талдаудың негізгі бағыты ұйым - оның мәдениеті, психологиялық климаты және мүгедек қызметкерлермен жұмыс істеу тәжірибелері болып табылады.

Инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениет түсінігін зерттемес бұрын, «**ұйымдастырушылық мәдениеті**» негізгі түсінікті нақтылау қажет. Ғылыми әдебиетте оның бірыңғай, дұрыс түсіндірмесі жоқ. О.С. Виханский мен А.И. Наумов оны «ұйым мүшелері қабылдаған және ұйым мәлімдеген құндылықтарда көрсетілген, адамдарға мінез-құлық бойынша нұсқаулық беретін ең маңызды болжамдар жиынтығы» деп анықтайды [100]. А.Д. Элдридж және А. Кромби ұйымдастырушылық мәдениетті «адамдар мен адамдар тобының бір нәрсе жасау үшін қалай бірігетінін сипаттайтын нормалардың, құндылықтардың, сенімдердің және мінез-құлық тәсілдерінің бірегей жүйесі» деп анықтайды [101]. Э.Х. Шейн ұйымдастырушылық мәдениетті артефактілер, негізгі құндылықтар және ортақ негізгі болжамдар деңгейінде қарастырады, мәдениеттің қалаулы және қалаусыз мінез-құлық туралы сабақтар алынатын оқиғалардан қалыптасатынын атап көрсетеді [102].

Тәсілдердің алуан түрлілігіне қарамастан, көптеген авторлар ұйымдастырушылық мәдениет құндылықтар жиынтығы екендігімен келіседі, топтық бірлікті қамтамасыз ететін және ұйымда мақсаттарға жету үшін қабылданған әдістерді анықтайтын **мінез-құлық нормалары мен символикалық жүйелер**. Зерттеушілер ұйымдастырушылық мәдениеттің үш негізгі сипаттамасын анықтайды: **әмбебаптық** (ол ұйымдастырушылық өмірдің барлық аспектілерін қамтиды), **бейресмилік** (мәдени нормалардың айтарлықтай бөлігі құжатталмаған) және **тұрақтылық** (мәдениет қызметкерлердің ұрпақтан-ұрпаққа беріліп, персонал ауысқан кезде де өзгеріссіз қалады) [101].

Ұйымдастырушылық мәдениет сыртқы факторлардың (заңнамалық бастамалар, қоғамның әлеуметтік-мәдени үлгілері) және ішкі факторлардың әсерінен қалыптасады, бұл ұйымның өзінің күш-жігері арқылы өзгерістерді қамтамасыз етеді [102]. Жоғары басшылық бұл мәдениетті сақтауда маңызды рөл атқарады: олар өздерінің сөздік қоры, қарым-қатынас стилі және мінез-құлқы арқылы ұйымдық иерархияның барлық деңгейлеріне берілетін нормалар мен құндылықтарды белгілейді. Өртүрлі санаттағы қызметкерлерді бейімдеу, жұмысқа алу және ұстап тұру әдістерін кеңінен білетін адами ресурстар менеджерлері де маңызды рөл атқарады [103].

## Негізгі түсінік

Инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениет – бұл мүгедектерді қоса алғанда, барлық санаттағы қызметкерлердің еңбекке тең қатысуы үшін жағдай жасайтын ұйым ішіндегі құндылықтардың, нормалардың, тәжірибелердің және символикалық жүйелердің жиынтығы. Ол қолжетімді физикалық ортаны қамтамасыз етуде, кемсітушіліксіз жалдау және лауазымдық өсу саясатында көрінеді, қызметкерлердің айырмашылықтарға төзімділікпен қарауы және жұмыс үдерістерін қызметкердің жеке қажеттіліктеріне бейімдеуге дайындығы.

Антонова В.К. және т.б. бірлескен авторлар инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениеттің бірнеше көрініс деңгейлерін анықтады [104]:

- реттеушілік-инфрақұрылымдық деңгей – мүгедек қызметкерлер үшін арнайы жабдықталған жұмыс орындары мен ортақ аймақтардың болуы, заңды талаптарды сақтау (квоталар, қолжетімді орта);
- ұйымдастырушылық және процедуралық деңгей – мүгедек қызметкерлерді жұмысқа алу, бейімдеу, мансаптық жоспарлау және дамытудың ресми түрде белгіленген рәсімдері, арнайы бейімделу бағдарламалары;
- құндылық-мінез-құлық деңгейі – әріптестердің төзімділікпен қарауы, бейресми көмек пен қолдау көрсетуге дайындығы, жұмыс ұжымы әртүрліліктің құндылығын мойындау;
- стратегиялық деңгей – мүгедек қызметкерлерді жұмысқа алуды және ұстап тұруды бақылау, жеткізушілерге/мердігерлерге инклюзивтілік қағидаттарын сақтау талаптары, үкіметтік емес ұйымдармен ынтымақтастық.

Мүгедек қызметкерлердің еңбек нарығына әлеуметтік интеграциясы төрт деңгейдің барлығын дамытуды талап етеді. Дегенмен, ең көп таралған қателік – күш-жігерді тек реттеуші-инфрақұрылымдық деңгейге шоғырландыру: квоталарды қамтамасыз ету және жұмыс орындарын жабдықтау автоматты түрде шынайы инклюзивті мәдениеттің дамуына әкелмейді, бұл әрине көбірек күш-жігерді, уақытты және кәсібилікті қажет етеді.

Кесте 18. Ұйымдастырушылық мәдениеттің негізгі элементтері және олардың инклюзивті өлшемі

Ұйымдастырушылық мәдениет элементі	Жалпы мазмұны	Инклюзивті өлшемі
Құндылықтар жүйесі	Ұйымдағы «дұрыс» мінез-құлықты анықтайтын негізгі қағидалар	Тең мүмкіндіктер, айырмашылықтарды құрметтеу және әртүрліліктің құндылығын мойындау
Басқарушылық стилі	Міндеттерді қою әдістері, қызметкерлерді бақылау және ынталандыру	Мүгедек қызметкерлердің жеке қажеттіліктеріне бағытталған қолдаушы стиль
Ұйымдық батырлар	Мәдени құндылықтарды бойына сіңіріп, үлгі болатын тұлғалар	Мүмкіндігі шектеулі қызметкерлерді командаға сәтті біріктірген басшылар мен әріптестер
Рәсімдер мен әдет-ғұрыптар	Ұйымның күнделікті өміріне енгізілген символикалық іс-шаралар	Мүгедек қызметкерлерді басқалармен тең дәрежеде қамтитын бірлескен іс-шаралар
Мәдени желі	Бейресми коммуникациялар және жасырын билік иерархиялары	Мүгедектігі бар жаңа қызметкерлерге қолдау көрсететін және тәлімгерлік ететін көлденең байланыстар

#### 4.2. Еңбек ұжымындағы психологиялық ахуал және оның инклюзиядағы рөлі.

Еңбек ұжымының психологиялық ахуал ұғымы ұйымдастырушылық мәдениетпен тығыз байланысты, бірақ өзіндік мазмұны бар. Егер

ұйымдастырушылық мәдениет салыстырмалы түрде тұрақты құндылықтарды, нормалар мен белгілерді қамтыса, онда психологиялық климат - бұл бірлескен қызмет үдерісінде оның мүшелері тікелей сезінетін команданың қазіргі эмоционалды және психологиялық жағдайы.

Ұжымның психологиялық ахуал бірнеше өзара байланысты компоненттерден тұрады: **танымдық** (қызметкерлердің ұйымның мақсаттары, құндылықтары және ережелері туралы түсініктері), эмоционалды (ұжымдағы басым эмоционалды фон, тұлға аралық қарым-қатынастардың сипаты) және **мінез-құлықтық** (өзара әрекеттесудің, өзара көмектің және жанжалдарды шешудің типтік тәсілдері). Инклюзивті ортаны құру үшін үш компоненттің барлығында оң динамика өте маңызды.

А.Л. Журавлев және т.б. бірлескен авторлар қызметкерлердің әлеуметтену және ұйымдық бейімделуі бірлескен қызметтің тиімділігін анықтайтын негізгі психологиялық факторлардың бірі екенін атап көрсетеді [105]. Мүгедек жұмысшылар үшін бұл процестер ерекше маңызды: команда ішіндегі сәтті бейімделу өнімділікті арттырып қана қоймай, сонымен қатар психологиялық әл-ауқатты қамтамасыз етеді және стигматизация мен әлеуметтік оқшаулану қаупін азайтады.

Зерттеулер көрсеткендей, инклюзивті жұмыс орындарын құру мүгедек қызметкерлердің әл-ауқатын жақсартып қана қоймай, сонымен қатар ұйымның өзіне де оң әсер етеді: Барлық санаттағы қызметкерлер арасында өнімділік пен компанияға деген адалдық артады, ал топ ішіндегі микроклимат жақсарады [106]. Осылайша, инклюзивтілік мүгедек қызметкер үшін де, тұтастай алғанда ұйым үшін де өзара тиімді стратегия болып табылады.

***Инклюзия үшін қолайлы психологиялық ахуал мыналарды талап етеді:***

- мүгедек қызметкер айыптаудан немесе кемсітушіліктен қорықпайтын психологиялық қауіпсіздік атмосферасының болуы;
- әріптестердің қамқорлық (әкелік) көзқарас танытпай қолдау көрсетуге дайындығы;
- әртүрлілікті ерекшелік емес, норма ретінде қабылдау;
- басшылықтың жеке қажеттіліктер және жұмыс орнындағы қолайлы жағдайлар туралы диалогқа ашықтығы;

- ұжым ішіндегі стигматизациялық көзқарастардың төмен деңгейі [104;105].

Психологиялық қауіпсіздік тек мүгедек қызметкер үшін ғана емес, сонымен қатар бүкіл ұжым үшін шарт екенін атап өту маңызды. Құрметпен, инклюзивті орта барлық қызметкерлерге өз әлеуетін толық ашуға көмектеседі, ынталандыруды арттырады және кадрлардың тұрақсыздығын азайтады [104].

Шынымен де инклюзивті ахуал жасаған компания еңбек нарығында тұрақты бәсекелестік артықшылыққа ие болады. Жұмыс орнында мүгедектікті жариялау ерекше қиындық тудырады. Жұмыс берушілердің мүгедектерді белсенді түрде жұмысқа алу, инклюзивті орта құру және мүгедектікті әртүрлілікті басқару саясатына енгізу сияқты тәжірибелері, мүгедектік туралы ақпаратты ашық жариялауға ықпал ететін ең маңызды факторлар болып саналады - олар қызметкерлерге өздерін онша осал сезінбеуге және денсаулық сипаттамаларын әріптестері мен басшылықтан жасырмауға мүмкіндік береді.

### **3. Мүгедек қызметкерлердің әлеуметтік-еңбекке бейімделуі: кезеңдері мен механизмдері.**

Мүгедек қызметкердің әлеуметтік-еңбек бейімделуі - бұл жұмыс жағдайларына, командаға және нақты жұмыс берушінің ұйымдастырушылық мәдениетіне бейімделу үдерісі. Бұл үдеріс мүгедектігі жоқ қызметкердің бейімделуіне қарағанда айтарлықтай күрделі: ол жалпы бейімделу міндеттерін (лауазымдық міндеттерді игеру, жұмыс қатынастарын орнату) және нақты міндеттерді - инфрақұрылымдық кедергілерді жеңуді, арнайы жұмыс жағдайлары бойынша келіссөздер жүргізуді және ұжым ішіндегі мүгедектікті ашуды қамтиды.

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға қолдау көрсетумен жүйелі түрде айналысатын ұйымдардың тәжірибесіне сүйене отырып, бейімделудің келесі негізгі кезеңдерін анықтауға болады [107]:

- Дайындық кезеңі (жұмысқа кіріспес бұрын). Мансаптық бағдар беруді, ұйыммен және болашақ жұмыс орнымен танысуды, қызметкердің жеке ерекшеліктері туралы ақпарат жинауды және еңбек жағдайлары туралы келісімді қамтиды. Екі жақтан да шынайы үміттерді орнату өте маңызды.
- Ынталандыру және жұмысқа бейімделу кезеңі (алғашқы апталар).

Қызметкер ұжыммен танысады, жұмыс орнын, жұмыс және демалыс кестесін, ішкі тәртіп ережелерін үйренеді. Бұл кезеңде жеке жұмыс кестесін анықтау, қажет болған жағдайда тәлімгер немесе репетитор беру және қауіпсіздік бойынша оқытуды қолжетімді түрде ұйымдастыру қажет.

- Кәсіптік оқыту кезеңі. Мүгедек жұмысшы кәсіби дағдылар мен өнімділік талаптарын меңгереді. Меңгеру жылдамдығы мүгедектіктің түрі мен ауырлығына байланысты айтарлықтай өзгеруі мүмкін. Оқыту уақыты мен әдістеріне икемді тәсіл қажет.
- Кәсібилік кезеңі. Қызметкер тұрақты кәсіби құзыреттіліктерін көрсетеді және ұжым өміріне қатысады. Ұйымның міндеті - бейімделудің табыстылығын бақылау, мансаптық дамуды жоспарлау және күйіп қалу мен кемсітушіліктің алдын алу.
- Тәуелсіз кәсіби қызмет кезеңі. Қызметкер жұмыс процесіне толықтай қатысады. Қажет болған жағдайда, жұмыс жағдайы немесе денсаулық жағдайы өзгерген жағдайда маманнан мерзімді қолдау көрсетіледі.

Сәтті бейімделу үшін **қолдау көрсетілетін** жұмыспен қамту ерекше маңызды - мүгедектермен және басқа да осал топтармен жұмыс істеу әдісі, өтініш берушімен өзара әрекеттесудің барлық кезеңдерінде жұмыс берушінің қолдауын қоса алғанда. Негізгі элемент - жұмыс орнында кәсіби ортаны құру және жұмыс берушінің ұжымымен және тәлімгермен өзара әрекеттесу [107]. Бұл тәсіл бейімделудің әдеттегі кедергілерін жеңуге көмектеседі: жұмыс кестесі мен қызметкердің қажеттіліктері арасындағы сәйкессіздік, жұмыс жүктемесінің көптігі және жұмыс орнын жеке тұлғаның қажеттіліктеріне бейімдеу қажеттілігі.

Кесте 19. Мүгедек қызметкерлердің бейімделуіндегі типтік кедергілер және оларды жеңу тәсілдері

Кедергі түрі	Мазмұны	Жеңу тәсілдері
<b>Инфрақұрылым</b>	Жұмыс орнына, кеңсеге және санитарлық-гигиеналық құралдарға қолжетімсіздік	ЖОББ сәйкес мамандандырылған жұмыс орындарын жабдықтау және қоршаған ортаны бейімдеу

Кедергі түрі	Мазмұны	Жеңу тәсілдері
Ақпарат	Жұмыспен қамту мүмкіндіктері мен жұмысшылардың құқықтары туралы ақпараттың жетіспеушілігі	Білім беру іс-шаралары, мансаптық бағдар беру кездесулері, қолжетімді нұсқаулықтар
Коммуникация	Әріптестермен қарым-қатынас орнатудағы қиындықтар, стигмадан қорқу	Командалық тренинг, тәлімгерлік, психологиялық қолдау
Ұйымдастырушылық	Жұмыс кестесі, жұмыс қарқыны, жұмыс көлемі мен қызметкердің мүмкіндіктері арасындағы сәйкессіздік	Жеке кесте, қолайлы жағдайлар, жұмысқа біртіндеп кіріспе
Заңдық	Жұмыс беруші мен қызметкерлердің еңбек құқығын білудегі олқылықтар	Мамандармен кеңесу, үкіметтік емес ұйымдармен және жұмыспен қамту қызметтерімен өзара әрекеттесу

Маңызды практикалық құрал - медициналық-әлеуметтік сараптама әзірлеген **жеке оңалту/бейімделу бағдарламасы (ЖОББ)**. Онда жұмыс орнының жабдықтары, қолайлы жағдайлар және жұмыс кестелері бойынша ұсыныстар бар. Жұмыс беруші мүгедек қызметкерді жұмысқа алған кезде ЖОББ-мен танысып, онда берілген ұсыныстардың орындалуын қамтамасыз етуге міндетті [107]. ЖОББ негізіндегі жеке тәсіл сәтті бейімделудің негізгі шарты болып табылады.

Ресми құралдармен қатар, бейресми бейімделу механизмдері де үлкен маңызға ие — әріптестердің қолдауы, шағын топтардағы жылы атмосфера және инфрақұрылымдық кедергілерді жеңуге көмектесуге дайындық. Зерттеулер көрсеткендей, шағын компанияларда қызметкерлер арасында

тығыз байланыстар және мүгедек әріптестерге төзімділікпен қарайды. Бұл шағын бизнеске арнайы бағдарламаларсыз немесе айтарлықтай ресурстарсыз бейресми түрде инклюзивті тәжірибелерді енгізуге мүмкіндік береді.

#### **4.4. Инклюзивті ұйымдастырушылық органы құрудағы басқарудың рөлі.**

Инклюзивтіліктің ұйымдастырушылық факторларын талдау басқарудың инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастырудағы негізгі агент екенін сенімді түрде көрсетеді. Ұйымның мүгедектік мәселелеріне жария, көрінетін міндеттемесі мүгедек қызметкерлердің жұмыс күшіне сәтті интеграциялануының маңызды болжаушысы болып табылады. Менеджерлер жеке үлгі көрсету, құндылықтарды жеткізу және кәсіби өсуге жағдай жасау арқылы мүгедектердің интеграциясында маңызды рөл атқарады.

Дегенмен, шетелдік зерттеулер көрсеткендей, қауіп бар: **инклюзивтілік құндылықтарына берілгендік туралы пікірталас** үшін артында нақты тәжірибелер жасырын болуы мүмкін, олар әрқашан қамтуды білдірмейді. Стратегияларға инклюзивтілікке бағытталған жарияланған және белгіленген бағытқа қарамастан, инклюзивті орта құру бастамалары көбінесе әлсіз әсер етеді: мүгедек қызметкерлердің нақты саны өспейді және қызметкерлердің инклюзивті тәжірибеге қатысу деңгейі төмен болып қала береді [108].

Жарияланған құндылықтар мен нақты тәжірибелер арасындағы алшақтықты жою үшін басшылықтың бірнеше салада жүйелі жұмысы қажет:

- күнделікті мінез-құлық, коммуникация және шешім қабылдау арқылы инклюзивтілік құндылықтарын қалыптастыру және жеткізу;
- ресурстық базаны қамтамасыз ету: жұмыс орындарын бейімдеуге, тәлімгерлік және қолдау бағдарламаларына бюджет бөлу;
- өлшенетін инклюзивтілік көрсеткіштерін белгілеу (мүгедек қызметкерлердің үлесі, оларды ұстап тұру және лауазымдық өсу көрсеткіштері, сондай-ақ психологиялық ахуалды бағалау);
- инклюзивті тәжірибелердің тиімділігін үнемі бақылау және бағалау, кейіннен стратегияға түзетулер енгізу;
- жеткізушілермен және мердігерлермен өзара іс-қимыл саясатына қосу талаптарын енгізу («қосу тізбегін» қалыптастыру).

**HR менеджерлерінің рөлі** ерекше назар аударуға тұрарлық: олар әдетте ұйымдастырушылық мәдениетті дамытуда және жұмыс орнында әртүрлілік

пен инклюзивтілікті қамтамасыз етуде жетекші рөл атқарады. Зерттеулер көрсеткендей, мүгедек қызметкерлерге бейімделу әдістері саласындағы мол білімімен HR менеджерлері инклюзивтілікті, әлеуметтік келісімді дамыту және компания қызметкерлері арасындағы өзара әрекеттесу желілерін құру тұрғысынан инновациялық әлеуетті ұсынады. Сонымен қатар, Ресей жағдайында инклюзивті жұмыспен қамту және әртүрлілікті басқару саясаты көбінесе HR менеджерлері тарапынан отандық топырақта нашар тамыр жайған батыстық ноу-хау ретінде қабылданады [109].

#### ***Инклюзивті көшбасшылықтың белгілері***

- Әртүрлілік пен инклюзивтілік құндылықтары туралы жоғарыдан төмен қарай белсенді түрде хабарлау;*
- Мүгедектігі бар әрбір қызметкерге олардың нақты қажеттіліктерін ескере отырып, жеке көзқарас;*
- Жұмыс жағдайларына қолайлы жағдайлар жасау және түзетулер енгізу мәселелері бойынша диалогқа қатысуға дайын болу;*
- Ұжым ішіндегі кемсітушілік пен стигматизацияның алдын алу;*
- Мүмкіндігі шектеулі қызметкерлерді шешім қабылдау процесіне және кәсіби дамуға тарту;*
- Әртүрлілікке төзімді, құрметпен қараудың жеке үлгісі [103; 104].*

#### **4.5. Инклюзияға корпоративтік қолдау: құралдар мен ең жақсы тәжірибелер.**

Инклюзивтілікті корпоративтік қолдау заң талаптарын ресми түрде сақтаудан бастап, ұйым үшін ұзақ мерзімді пайдаға бағытталған стратегиялық әртүрлілікті басқаруға дейінгі кең ауқымды тәжірибелерді қамтиды. Мүгедек қызметкерлерді белсенді түрде жұмысқа алу, инклюзивті орта құру және мүгедектікті әртүрлілікті басқару саясатына енгізу сияқты жұмыс берушілердің тәжірибесі мүгедек қызметкерлерге айырмашылықтарын жасырмай, өздерінің кәсіби әлеуетін жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Инклюзивтілік саласындағы жетекші жұмыс берушілердің (IKEA, Philip Morris, Coca-Cola, MTS, SAP, Yandex және басқа да бірқатар компаниялар) тәжірибесі бізге негізгі инклюзивті тәжірибелердің бірнеше тобын анықтауға мүмкіндік береді [104]:

– Жұмысқа қабылдау тәжірибелері: мүмкіндігі шектеулі үміткерлерге қолжетімді бос орындарды арнайы белгілеу; үміткерлерді тарту үшін үкіметтік емес ұйымдармен және жұмыспен қамту қызметтерімен серіктестік; бейімделген іріктеу рәсімдері (орындардың болуы, сұхбат жүргізудің арнайы шарттары).

- Бейімделу тәжірибелері: арнайы кіріспе бағдарламалары; тәлімгерді немесе репетиторды тағайындау; жұмыс кестесін, жұмыс көлемін және жұмыс жағдайларын бейімдеу; мүгедектігі бар әріптестермен өзара әрекеттесу дағдыларын ұжымда үйрету.
- Даму және ұстап тұру тәжірибелері: арнайы қажеттіліктерді ескере отырып, мансапты жоспарлау құралдары; кәсіби дайындық пен кәсіби даму үшін тең мүмкіндіктер; мүгедек қызметкерлерді ұстап қалу және лауазымдық өсу көрсеткіштерін бақылау.
- Инклюзивті корпоративтік мәдениетті қалыптастыру тәжірибелері: менеджерлер мен қызметкерлерге арналған инклюзия тақырыбы бойынша тренингтер; ұйым ішіндегі ақпараттық науқандар; корпоративтік еріктілік және инклюзияға байланысты әлеуметтік жобаларға қатысу.
- Инклюзивтілікті сыртқы ортада тарату тәжірибелері: жеткізушілер мен мердігерлерге инклюзивтілік және әртүрлілік қағидаттарын ұстану талаптары; инклюзивті тәжірибелер туралы жария есеп беру; тәжірибе алмасу үшін кәсіби желілерге қатысу.

Мүгедектерді жұмысқа алуға арналған квоталар мемлекеттік саясаттың негізгі құралы болып табылады, бірақ бизнес және коммерциялық емес секторлардың сарапшылары «квоталар жұмыс істейді, бірақ әлеуметтік жауапкершілік жақсырақ жұмыс істейді» деп атап өтеді. Халықаралық компаниялар тек заңды талаптарды орындап қана қоймай, сонымен қатар жұмыспен қамту бағдарламаларын, тәлімгерлік жүйелерін жасайды және студенттерден қызметкерлерді өз бетінше «өсіреді», оларды бастапқыда тағылымдамадан өтушілер ретінде қабылдайды және мансаптық өсуге жағдай жасайды.

Ресей жағдайында мүгедектерді жұмыспен қамту туралы заңнамаға енгізілген түзетулер 2022 жылдың 1 наурызында күшіне енді. Бұл түзетулер тек ресми жұмыс орындарын резервтеуге емес, нақты жұмыспен қамтуға баса назар аударады. Жаңартылған заң квотаны орындаудың екі жолын белгілейді — өзін-өзі жұмыспен қамту арқылы немесе басқа жұмыс берушімен келісім

арқылы — және филиалдардағы қызметкерлер санын есепке алу тәртібін түсіндіреді. Бұл өзгерістер ресми жұмыспен қамтудан шынайы инклюзивті жұмыспен қамтуға көшу үшін алғышарттар жасайды.

Кесте 20. Инклюзияны корпоративтік қолдау деңгейлері және олардың сипаттамалары

Қолдау деңгейі	Сипаттамалар	Типтік тәжірибелер
Минимум (заңды сәйкестік)	Квоталарды ресми түрде орындау, қолжетімді ортаны	Заңнамалық талаптарға сәйкес жұмыс орындарын, дәретханалардың жабдықтарын және жұмыс орындарын брондау
Негізгі (белсенді бейімделу)	Мүмкіндігі шектеулі қызметкерлердің нақты ұйым жағдайларына мақсатты бейімделуі	Бағдарламалық кіріспе, тәлімгерлік, жекелендірілген кесте
Әзірленген (әртүрлілікті басқару)	Инклюзивті мәдениетті қалыптастыру бойынша жүйелі жұмыс.	Мүгедектігі бар қызметкерлердің инклюзивтілік көрсеткіштерін, қызметкерлерді оқытуды және мансаптық жоспарлауды бақылау
Стратегиялық (инклюзивті көшбасшылық)	Бәсекелестік артықшылық ретінде инклюзивтілікті ілгерілету	Жеткізушілерге қойылатын талаптар, көпшілік алдында есеп беру, үкіметтік емес ұйымдармен серіктестік, мүгедек студенттерге арналған бағдарламалар

#### 4.6. Инклюзивті ұйымдар «аномалия» ретінде: мәселелер мен перспективалар

Жалпыұлттық зерттеудің нәтижелері (N=2050 HR менеджері, 2021) ресейлік компанияларда инклюзивті тәжірибелерді енгізудің жалпы деңгейі

өте төмен болып қала беретінін көрсетті. Осыған байланысты, кең ауқымды инклюзивті тәжірибелерді үнемі енгізетін компаниялар статистикалық **аномалия** болып табылады - олар жалпы көріністе «көрінбейді», себебі мұндай ұйымдардың саны аз.

Бір қызығы, бұл аномальды компаниялар **мүгедек қызметкерлер саны бойынша көшбасшы емес**: мүгедектерге жұмыс жағдайларын қамтамасыз етудің жалпы деңгейі жоғары болғанына қарамастан, мұндай қызметкерлер онда жиі кездесе бермейді. Бұл ресми талаптарды сақтауға басымдық берілгенін көрсетеді: мүгедек қызметкерлерді тарту және ұстап тұрудан гөрі инфрақұрылым мен рәсімдерді қамтамасыз ету оңайырақ болып шығады. Осылайша, мұндай компаниялардағы инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениетті «мұздатылған әлеует» ретінде сипаттауға болады, ол қажет болған жағдайда ашылады және мүгедек қызметкерлердің кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруына жағдай жасайды.

Бұл қорытынды кең ауқымды мәселені көрсетеді: Ресейдегі институционалдық орта инклюзивтілік саласындағы көшбасшы компанияларды бизнес қауымдастығында инклюзивті тәжірибелерді белсенді түрде ілгерілетуге әлі ынталандырмайды. Өртүрлілікті басқару және инклюзивті жұмыспен қамту кез келген көлемдегі компаниялар үшін басымдық болып табылмайды, шетелдік компанияларды қоспағанда, олар бұл мәселелерді азды-көпті назарда ұстайды.

Компания көлемі мен оның инклюзивті тәжірибесі арасындағы байланысты талдау келесі заңдылықтарды анықтады:

- Ірі компаниялардың (250-ден астам қызметкері) арнайы жабдықталған жұмыс орындары болуы, мүгедек қызметкерлерді жұмысқа алу және мансаптық дамуын бақылауы, бейімдеу бағдарламаларын енгізуі және үкіметтік емес ұйымдармен ынтымақтастығы ықтималдығы жоғары. Бұл ресурстардың көптігімен және реттеуші органдарға есеп беру қажеттілігінің айқындығымен түсіндіріледі.
- Шағын компаниялар (100 қызметкерге дейін) инклюзивті тәжірибелерді бейресми түрде қолдайды: команда ішіндегі тығыз байланыс, төзімділік және өзара көмек арқылы. Олардың ресми бағдарламалары аз, бірақ психологиялық ахуал мүгедек қызметкер үшін жиі ыңғайлырақ болады.
- Орташа компаниялар (101–250 қызметкер) парадоксалды нәтиже көрсетеді: олардың инклюзивті жұмыспен қамту шараларын енгізу ықтималдығы аз,

сонымен бірге оларды бейресми түрде енгізу ықтималдығы аз. Бұл орта бизнесте инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениетті дамытудың алғышарттары ірі және шағын компанияларға қарағанда аз екенін білдіреді.

Ресейде инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениетті дамыту перспективалары бірнеше негізгі бағыттарға байланысты:

- Заңнамалық: тек ресми емес, инклюзивті жұмыспен қамтуды ынталандыратын нормативтік базаны жетілдіру және квоталарды орындау құралдарын кеңейту.
- Институционалдық: инклюзивті қолдау инфрақұрылымын дамыту (КЕҰ, қолдау көрсетілетін жұмыспен қамту қызметтері, корпоративтік еріктілер бағдарламалары), озық тәжірибелермен алмасу үшін кәсіби желілерді қалыптастыру.
- Мәдени: мүгедектерге қатысты патерналистік және стигматизациялық көзқарас деңгейін төмендету, субъективтілік ұстанымын және мүгедек жұмысшылардың жұмысқа орналасу және кәсіби даму процесінде белсенді рөлін дамыту.
- Ұйымдастырушылық: инклюзивтілікті бақылау жүйелерін құру, тәлімгерлік және қолдау көрсетілетін жұмыспен қамту тәжірибелерін тарату, корпоративтік әртүрлілікті басқару бағдарламаларын әзірлеу.

### Қорытынды

Инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениет мүгедек қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек бейімделуінің сәтті болуының негізгі факторы болып табылады. Оны қалыптастыру барлық деңгейлерде жүйелі жұмысты қажет етеді: қоршаған ортаның физикалық қолжетімділігін қамтамасыз етуден бастап басшылық пен қызметкерлердің құндылықтары мен көзқарастарын өзгертуге дейін. Бұл үдерістегі жетекші рөл ұйым басшылығына тиесілі, бірақ тұрақты нәтижелерге тек белсенді үкіметтік қолдау және қолайлы институционалдық орта құру арқылы ғана қол жеткізуге болады. Ең үздік инклюзивті тәжірибелерді – аномалиялардан нормаға дейін – ілгерілету – бизнес үшін де, тұтастай алғанда қоғам үшін де стратегиялық мақсат болып табылады.

### Өзін-өзі бақылау сұрақтары:

1. Инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениет дегеніміз не және ол компанияның жалпы ұйымдастырушылық мәдениетінен қалай ерекшеленеді? Оның көрінісінің төрт деңгейін атаңыз.
2. Жұмыс тобының психологиялық климаты мүгедек қызметкердің бейімделуіне қалай әсер етеді? Жұмыс орнындағы психологиялық қауіпсіздік дегеніміз не?
3. Мүгедек қызметкердің әлеуметтік-еңбек бейімделуінің негізгі кезеңдерін сипаттаңыз. Әр кезеңде қолдау көрсетілетін жұмыспен қамтудың рөлі қандай?
4. Инклюзивті көшбасшылықтың сипаттамалары қандай? Неліктен жарияланған инклюзивтілік құндылықтары ұйымның нақты тәжірибесінен жиі алшақтайды?
5. В.К. Антонова және т.б. бірлескен авторлық бүкілресейлік зерттеуінің деректері негізінде (2022), ең инклюзивті компаниялардың неліктен «аномалиялар» ретінде жіктелгенін және олардың неліктен инклюзивті мәдениеттің таралуының қозғаушы күшіне айналмайтынын түсіндіріңіз.

#### **Реферат тақырыптары:**

1. Инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениет: теориялық тәсілдер және эмпирикалық зерттеулер.
2. Еңбек ұжымының психологиялық ахуалы мүгедек қызметкерлердің сәтті бейімделу факторы ретінде.
3. Қолдау көрсетілетін жұмыспен қамту: халықаралық және ресейлік ұйымдастырушылық тәжірибе.
4. Инклюзивті ұйымдастырушылық ортаны құрудағы басқарудың рөлі: көшбасшылық және құндылықтар.
5. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік және инклюзивтілік: квоталардан әртүрлілікті басқаруға дейін.
6. Мүгедек қызметкерлердің бейімделуіне кедергілер және ұйымдарда оларды жеңу тәсілдері.
7. Шағын, орта және ірі бизнестегі инклюзивті орта: салыстырмалы талдау.
8. Мүгедектігі бар персоналды инклюзивті жалдау мен бейімдеуді қамтамасыз етудегі HR менеджерінің рөлі.
9. Жұмыс орнындағы мүгедектікті ашу: психологиялық және ұйымдастырушылық аспектілер.

10. Ұйымның инклюзивтілігін бақылау: көрсеткіштер, әдістер және практикалық қолдану.

**Тест тапсырмалары:**

**1. Көптеген зерттеушілер (Виханский О.С., Наумов А.И.; Шейн Э.Х.; Элдридж А.Д.) ұйымдастырушылық мәдениеттің өзегін не деп атайды?**

- А) Ұйымның ішкі нормативтік құжаттарында көрсетілген лауазымдық нұсқаулықтар мен ережелер жүйесі
- Б) Ұйымның басқару құрылымы және лауазымдық иерархиясы
- В) Ұжымның бірлігін қамтамасыз ететін және мақсаттарға жетудің қабылданған әдістерін анықтайтын құндылықтар, мінез-құлық нормалары және символикалық жүйелер жиынтығы
- Г) Ұйым ұсынатын материалдық ынталандыру жүйесі және мансаптық мүмкіндіктер
- Д) Ұйымда қолданылатын технологиялық процестер мен өндіріс стандарттары

**2. Зерттеушілер ұйымдық мәдениеттің қандай үш негізгі сипаттамасын анықтады?**

- А) Иерархия, формальдылық және өзгергіштік
- Б) Технологиялық, шығын тиімділігі және басқарылушылық
- В) Әмбебаптық, бейресмилік және тұрақтылық
- Г) Ашықтық, икемділік және инновация
- Д) Орталықтандыру, нормативтілік және болжамдылық

**3. Мүгедек қызметкерлерді жұмысқа алу және мансаптық даму көрсеткіштерін бақылау инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениеттің төрт деңгейінде қайсысында орналасқан? сондай-ақ жеткізушілердің инклюзивтілік қағидаттарын сақтау талаптары қандай?**

- А) Нормативтік-инфрақұрылымдық деңгей
- Б) Ұйымдастырушылық-процедуралық деңгей
- В) Құндылық-мінез-құлық деңгейі
- Г) Стратегиялық деңгей
- Д) Операциялық деңгей.

**4. В.К. Антонованың зерттеуіне сәйкес және т.б. бірлескен авторлар (2022), қандай көлемдегі компаниялар инклюзивті тәжірибелерді ресми түрде қолдайды — арнайы бейімдеу бағдарламалары, жалдау көрсеткіштерін бақылау және үкіметтік емес ұйымдармен серіктестік арқылы?**

- А) Шағын компаниялар (100 қызметкерге дейін)
- Б) Орташа компаниялар (101–250 қызметкер)
- В) Ірі компаниялар (250-ден астам қызметкер)
- Г) Қызметкерлер санына қарамастан шетелдік компаниялар
- Д) Көлеміне қарамастан мемлекеттік ұйымдар

**5. Неліктен В.К. Антонова және т.б. бірлескен авторлар (2022) зерттеуінде ең инклюзивті компаниялар неліктен «аномалиялар» ретінде жіктелген?**

- А) Олар мүгедектерді жұмысқа орналастыруға қатысты еңбек заңнамасының талаптарын бұзғандықтан
- Б) Олар өздерінің инклюзивті тәжірибелері туралы ақпаратты реттеуші органдардан әдейі жасырғандықтан
- В) Олар мүгедектерді жұмысқа орналастыруға арналған квоталарды орындамағандықтан
- Г) Ресейлік компанияларда инклюзивті тәжірибелерді қолдаудың жалпы деңгейі өте төмен болып қала беретіндіктен, және осыған байланысты инклюзивті мәдениеті дамыған ұйымдар статистикалық тұрғыдан көрінбейді.
- Д) Өйткені олар Ресей заңнамасында көзделмеген жұмыс әдістерін қолданды.

**6. Зерттеушілер орта компанияларға (101–250 қызметкер) қатысты келесі нәтижелердің қайсысын алды?**

- А) Орташа компаниялар мүгедек қызметкерлерге арналған ресми бейімдеу бағдарламаларын енгізуде ең белсенді.
- Б) Орташа компаниялар қызметкерлер арасындағы тығыз байланыстар арқылы бейресми түрде инклюзияны қолдайды.
- В) Орташа компаниялар инклюзивті жұмыспен қамту шараларын енгізуге бейім емес және оларды бейресми түрде қолдауға дайын емес — оларда инклюзивті мәдениетті дамыту үшін ірі және шағын компанияларға қарағанда алғышарттар аз.
- Г) Орташа компаниялар барлық жұмыс беруші санаттары арасында инклюзивті тәжірибенің ең жоғары деңгейін көрсетеді.
- Д) Орташа компаниялар ресурстардың шектеулі болуына байланысты мүгедектерді жұмысқа алудан толығымен бас тартады.

**7. Еңбек ұжымының психологиялық климаты ұйымдастырушылық мәдениеттен қалай ерекшеленеді?**

- А) Психологиялық ахуал нормативтік құжаттарда бекітілген, ал ұйымдастырушылық мәдениет тек бейресми түрде ғана өмір сүреді.

Б) Психологиялық ахуал – бұл команданың мүшелері тікелей сезінетін ағымдағы эмоционалдық және психологиялық жағдайы, ал ұйымдастырушылық мәдениет тұрақты құндылықтарды, нормаларды және белгілерді қамтиды.

В) Психологиялық ахуал тек басшылықпен қарым-қатынасқа қатысты, ал ұйымдастырушылық мәдениет қарапайым қызметкерлер арасындағы қарым-қатынасқа қатысты.

Г) Психологиялық ахуал сыртқы факторлармен (еңбек нарығы, заңнама) анықталады, ал ұйымдастырушылық мәдениет тек ішкі факторлармен анықталады.

Д) Ұғымдар толығымен бірдей және синоним ретінде қолданылуы мүмкін.

**8. Инклюзивті жұмыс орнындағы ортаның шарты ретінде «психологиялық қауіпсіздік» нені білдіреді?**

А) Қызметкерлерді сыртқы қауіптерден қорғау үшін қауіпсіздік пен бейнебақылау жүйесінің болуы

Б) Қызметкерлердің қысқаруы мен қажетсіз ауысулардан кепілдендірілген қорғаныс

В) Мүгедек қызметкердің сотталудан қорықпайтын атмосферасы, әріптестер мен басшылық тарапынан кемсітушілік пен стигматизация

Г) Медициналық персонал мен алғашқы медициналық көмек құралдарының тікелей жұмыс орнында болуы

Д) Мүгедек жұмысшылар үшін санитарлық нормалар мен еңбек қауіпсіздігі талаптарын қатаң сақтау.

**9. Мүгедек қызметкердің әлеуметтік-еңбек бейімделуінің қай кезеңінде жеке жұмыс кестесін анықтау, тәлімгер немесе репетитор тағайындау және қауіпсіздік бойынша оқытуды қолжетімді түрде жүргізу қажет?**

А) Өзіндік кәсіби қызмет кезеңі

В) Кәсібилік кезеңі

С) Кәсіби дайындық кезеңі

Д) Мотивация және жұмысқа бейімделу кезеңі (жұмыстың алғашқы апталары)

Д) Дайындық кезеңі (жұмысқа кіріспес бұрын)

**10. Мүгедек адамдармен жұмыс істеу әдісі ретінде «қолдау көрсетілетін жұмыспен қамту» дегеніміз не?**

А) Мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін квоталарды орындауға жұмыс берушілерді үкіметтің мәжбүрлеу нысаны

- Б) Мүгедек адамды тек мамандандырылған әлеуметтік қамсыздандыру мекемелерінде жұмыспен қамту әдісі
- В) Жұмыс берушілер мен мүгедек жұмыс іздеушілерді жұмыс орнында кәсіби орта құруды және командамен өзара әрекеттесуді қоса алғанда, өзара әрекеттесудің барлық кезеңдерінде қолдау әдісі.
- Г) Арнайы жұмыс орнын жабдықтау шығындарын жұмыс берушіге өтейтін мемлекеттік субсидиялар жүйесі.
- Д) Мүгедек қызметкермен еңбек шартын ресімдеудің заңды тәртібі.

**11. Зерттеулер мүгедектерді белсенді түрде жұмысқа тарту тәжірибесін көрсетеді, әртүрлілікті басқару саясатында инклюзивті орта құру және мүгедектікті ескеру неге ықпал ететін негізгі факторлар болып табылады?**

- А) Жұмыс берушілердің мүгедектерді жұмысқа алуға арналған заңнамалық квоталарды ресми түрде сақтауы
- Б) Мүгедек қызметкерлерді жұмысқа алу кезінде кадрлар бөліміне әкімшілік ауыртпалықты азайту
- В) Компанияның бәсекеге қабілеттілігін тек салықтық жеңілдіктер арқылы арттыру
- Г) Жұмыс орнында мүгедектікті ыңғайлы түрде ашу: қызметкерлер өздерін онша осал сезінбейді және мүгедектігін әріптестері мен басшылықтан жасыру ықтималдығы аз.
- Д) Өнімділік көрсеткіштеріне автоматты түрде қол жеткізу.

**12. Халықаралық зерттеулерге сәйкес, HR менеджерінің инклюзивті ұйымдастырушылық мәдениетті құрудағы рөлі қандай?**

- А) HR менеджері таза әкімшілік функцияны орындайды — мүгедек қызметкерлерді жұмысқа алу кезінде құжаттарды өңдейді.
- Б) HR менеджері мүгедектерді бейімдеу, жұмысқа алу және ұстап қалу әдістері саласында кең білімге ие және инклюзияны, әлеуметтік бірлікті және желіні дамыту үшін инновациялық әлеуетке ие.
- В) HR менеджері тек квоталардың сақталуын бақылауға ғана жауапты және ұйымдық мәдениетті қалыптастыруға қатыспайды.
- Г) HR менеджері инклюзивті шешімдерді тек жоғарғы басшылықтың тікелей нұсқауы бойынша, өз бастамасын қолданбай қабылдайды.
- Д) HR менеджері мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтерімен және үкіметтік емес ұйымдармен сыртқы байланыстарға толық жауапты.

**13. Ресейдегі бизнес және коммерциялық емес секторлардың сарапшылары «квоталар жұмыс істейді, бірақ әлеуметтік жауапкершілік жақсырақ жұмыс істейді» деп тұжырымдайды. Бұл іс жүзінде нені білдіреді?**

А) Жұмыс берушілер квотаны қолданудан толығымен бас тартып, тек ерікті бағдарламаларға назар аударуы керек.

Б) Мүгедектерді жұмыспен қамту, тәлімгерлік және мансаптық дамыту бойынша корпоративтік бағдарламаларды қабылдаған компаниялар заңды талаптарды ресми түрде сақтаумен шектелетін компанияларға қарағанда жақсы нәтижелерге қол жеткізеді.

В) Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік мемлекеттік квота жүйесін ауыстырады және оны артық етеді.

Г) Квоталар - Ресей еңбек нарығында мүгедектерді жұмысқа орналастырудың жалғыз тиімді құралы.

Д) Жұмыс берушілер корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік бағдарламасы болған жағдайда квоталарды орындау міндеттемесінен босатылады.

**14. Неліктен аномальды компаниялар (2022 жылғы бүкілресейлік зерттеуге сәйкес ең инклюзивті компаниялар) бизнес қауымдастығында инклюзивті мәдениеттің таралуының қозғаушы күшіне айналмайды?**

А) Себебі олар бәсекелестердің көшіруінен қорқып, өздерінің инклюзивті тәжірибелерін құпия ұстайды.

Б) Себебі олар өз тәжірибелерінің таралуына кедергі келтіретін заңнамалық шектеулерге тап болады.

В) Себебі олар реттеуші талаптардың ресми сақталуына басымдық береді, ал жетілмеген институционалдық орта оларды инклюзивті тәжірибелерді белсенді түрде насихаттауға итермелемейді.

Г) Басқа компаниялар инклюзивті тәжірибелерге қызығушылық танытпайды және кез келген тәжірибе алмасудан бас тартады.

Д) Себебі мемлекет еңбек нарығындағы бәсекелестікті қорғау арқылы табысты инклюзивті тәжірибелердің таралуына кедергі келтіреді.

**15. 2022 жылдың 1 наурызынан бастап мүгедектерді жұмыспен қамту туралы Ресей заңнамасында қандай өзгеріс күшіне енді (219-ФЗ)?**

А) Жұмыс берушінің квотасы толығымен алынып тасталды және ерікті корпоративтік міндеттемелермен ауыстырылды.

Б) Квотаны орындау енді мүгедек адамның жұмыспен қамтылуы ретінде танылады, тек жұмыс орындарын ресми түрде резервтеу емес; квотаны орындаудың екі әдісі белгіленген: келісім бойынша өзімен немесе басқа жұмыс берушімен жұмысқа орналасу.

В) 15-тен астам қызметкері бар барлық компаниялар мүгедек қызметкерлерінің кемінде 20%-ын жұмысқа алуға міндетті.

Г) Мүгедектерді жұмыспен қамту аймақтық билік органдарының құзыретіне берілді; федералдық квота алынып тасталды.

Д) Жұмыс берушілер аймақтық жұмыспен қамту қорына өтемақы жарналарын төлейтін жағдайда, квоталарды орындамағаны үшін жауапкершіліктен босатылады.

**5-дәріс. Түлектерді жұмысқа дайындау: білім берудің рөлі, тәлімгерлік және мансаптық қолдау.**

**5.1. Білім берудің құрамдас бөлігі ретінде мансаптық даму: теориялық негіздері**

Алдыңғы дәрістерде мүгедектердің кәсіби әлеуеті және оларды жұмысқа орналастырудың құқықтық негіздері қарастырылды. Дегенмен, заңды кепілдіктер мен кәсіби мүмкіндіктердің болуы түлектің еңбек нарығына сәтті өтуін қамтамасыз етпейді. Бұл ауысудың негізгі шарты - **білім беру, тәлімгерлік және мансаптық қолдау** арқылы мақсатты дайындық.

**Мансапты дамыту бойынша оқыту (Career Development Learning, CDL)** – бұл студенттердің жұмысқа орналасуын дамытуға бағытталған тәсіл, ол оларға білім беру бағдарламасы шеңберінде немесе одан тыс әртүрлі іс-шараларға қатысу арқылы болашақ мансабын ойластыруға және жоспарлауға мүмкіндік береді [110]. CDL «жеке анықталған болашаққа қарай жылжу мақсатында өмірді, оқуды, жұмысты, демалысты және өмір бойы өтпелі кезеңдерді басқару процесі» ретінде анықталады [111].

**Жұмысқа орналасу мүмкіндігі (employability)** жұмыс берушілер қажет деп санайтын сапасы, қасиеттердің және дағдылардың жиынтығы ретінде түсініледі. Оқу кезеңінде жұмысқа орналасу өзін-өзі тану және ойлану процесі ретінде қарастырылады, оған түлектің жұмысқа орналасу және мансаптық мақсаттарға жету қабілетін анықтайтын жеке қасиеттер мен

жағдайлық факторлар әсер етеді [112; 113]. Мүгедектігі бар және денсаулық мүмкіндіктері шектеулі түлектерге қатысты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету ерекше маңызды, себебі бұл санат еңбек нарығында кедергілердің артуына байланысты.

CDL жеке тұлғаларға өз әлеуетін жүзеге асыруға, еңбек нарығына кіруге, дағдылары мен білімдерін барынша пайдалануға және толыққанды өмір сүруге көмектесуге арналған стратегияларды қамтиды [114]. Жұмыспен қамтуды ынталандырудағы CDL рөлінің мойындалғанына қарамастан, оны жүзеге асыру тәсілдері білім беру ұйымдары арасында айтарлықтай ерекшеленеді.

### ***Негізгі түсінік***

***Мансапты дамыту бойынша оқыту (CDL) – студенттердің жұмысқа орналасуын және өмір бойы мансаптық жоспарлауды дамыту үшін білім беру процесіне біріктірілген мақсатты стратегиялар мен араласулардың жиынтығы.***

***Жұмысқа орналасу мүмкіндігі (employability) - атрибуттар жиынтығы, мансаптық мақсаттарға жету үшін қажетті сапалар мен дағдылар; оқу кезеңінде түлектің еңбек нарығына кіру мүмкіндігін анықтайтын өзін-өзі тану және рефлексия үдерісі жүреді.***

***Тәжірибеге-бағытталған оқыту (ПОО, work-integrated learning) - өндірістік тәжірибені, тағылымдамаларды және нақты жұмыс тапсырмаларын оқу үдерісіне тікелей біріктіретін оқыту.***

***Мансаптық қолдау - студенттер мен түлектерге кәсіби өзін-өзі анықтау, жұмыс іздеу және жұмыс орнында бейімделу мәселелерінде жүйелі қолдау көрсету.***

***Мектептен кейінгі қолдау - ерекше білім беру ұйымдарының түлектерін оқу аяқталғаннан кейін жұмыс орнында толық интеграцияланғанға және бейімделгенге дейін қолдау [115].***

Кесте 21. Білім берудегі мансаптық дамудың негізгі түсініктері

<b>Түсінік</b>	<b>Мазмұны</b>
----------------	----------------

Жұмысқа орналасу	Атрибуттар жиынтығы, жұмыс берушілер талап ететін сапалар мен дағдылар; оқу барысында өзін-өзі тану және рефлексия процесі
CDL	Мансапты дамыту бойынша оқыту (CDL) – өмір бойы мансаптық жоспарлау үшін білім беру процесіне енгізілген мақсатты стратегиялар мен араласулар
Тәжірибеге бағытталған оқыту (ТБО)	Оқу үдерісіне өндірістік тәжірибені, тағылымдамаларды және нақты жұмыс тапсырмаларын біріктіретін оқыту
Мансаптық қолдау	Студенттер мен түлектерге кәсіби өзін-өзі анықтау, жұмыс іздеу және жұмыс орнына бейімделу мәселелерінде жүйелі қолдау көрсету
Мектептен кейінгі қолдау	Ерекше білім беру ұйымдарының түлектерін оқуын аяқтағаннан кейін жұмыс орнында толық интеграцияланғанға және бейімделгенге дейін қолдау

## 5.2. Түлектерді жұмысқа дайындаудағы білім беру ұйымының рөлі.

Университеттер мен кәсіптік білім беру мекемелері барған сайын көбірек көңіл бөлуде, олар студенттерді оқу бітіргеннен кейінгі өмірге қалай дайындайды. Түлектердің жұмыспен қамтылуы туралы деректер университет рейтингтерінде, үкіметтің қаржыландыру механизмдерінде және университеттің маркетингтік науқандарында айқын көрінеді [116]. Қазақстанның техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінде жұмысқа орналасуға дайындық, әсіресе мамандандырылған оқу орындарының түлектері үшін басым бағыттардың бірі болып табылады.

Зерттеулер көрсеткендей, оқытушылар студенттердің мансаптық дамуын қолдауда кең ауқымды рөлдерді атқарады. Австралия университетіндегі 55 академикпен сұхбат нәтижелерін талдау негізінде **Dean et al (2022)** CDL-ге үш кластерге топтастырылған 11 рөлді қамтитын таксономияны әзірледі: **жоқ, имплицитті және эксклюзивті** тәсілдер.

**Студенттердің мансаптық дамуындағы оқытушылар рөлдерінің таксономиясы (Dean et al., 2022) [110]**

«Жоқ» кластер (CDL енгізілмеген): оқытушылар өздерін мансаптық кеңесшілер деп санамайды; CDL-ді қолдауға дайын емес деп санайды; академиялық мазмұнды мансаптық компоненттермен ауыстыруға сақтықпен қарайды; жоғары білім берудің миссиясына баса назар аударды.

«Жасырын» кластер (CDL бейсаналық түрде жүзеге асырылады): оқытушылар оқушыларда жаһандық азаматтық қасиеттерді тәрбиелейді; сыни ойлауды дамыту; бейресми тәлімгер ретінде әрекет ету.

«Ашық» кластер (CDL мақсатты түрде жүзеге асырылады): оқытушылар «мансап картасын жасаушылар» ретінде әрекет етеді, еңбек нарығының құпияларын ашып, студенттерге мансап жолын құруға арналған құралдарды ұсыну; оқу материалдарын нақты өмірдегі мамандықтармен байланыстыру; «мансаптық одақтастар» болып табылады – мансаптық стратегиялар туралы диалогқа ашық.

Зерттеудің негізгі тұжырымы - әртүрлі деңгейдегі қатысуға қарамастан, **CDL іс-шараларының басым көпшілігі диалогтық және бейресми** болып табылады, олар мақсатты түрде жасалмағандықтан, оқытудың бөлігі ретінде пайда болады. Бұл CDL-ді оқу бағдарламаларына енгізуге жүйелі тәсіл қажеттігін көрсетеді.

Мүмкіндігі шектеулі түлектерге қатысты білім беру ұйымының рөлі ерекше маңызға ие. Тәжірибе көрсеткендей, дұрыс жасалған жағдайлар, **кәсіби-еңбекке дайындық** мазмұны мен формалары оқушының мүмкіндіктеріне сәйкес жұмыс біліктілігі мен дағдылары, қабілеттерін меңгеруді, жеке тұлғаның жалпы мәдениетін қалыптастыруды және оның әлеуметтенуін қамтамасыз ете алады.

### **3. Тәжірибеге бағытталған оқыту жұмысқа орналасуды қалыптастыру механизмі ретінде**

**Тәжірибеге бағытталған оқыту (ТБО) — work-integrated learning (WIL)** — жұмысқа дайындалудың негізгі құралдарының бірі. Зерттеулер растайды, CDL стратегиялары оқу процесіне интеграцияланған және білім беру бағдарламасы аясында жүзеге асырылатын, оған қосымша емес, түлектердің жұмыспен қамтылуына оң әсер ете алады [117].

Мамандандырылған білім беру ұйымдарының түлектері үшін ТБО дәстүрлі форматтарды (өндірістік тәжірибе, жұмыс сынақтары) және

студенттердің психофизикалық ерекшеліктерін ескере отырып, арнайы бейімделген форматтарды қамтиды. Мүмкіндігі шектеулі түлектерді жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бойынша әдістемелік ұсыныстарда [118] тәжірибеге бағытталған оқытудың келесі бағыттары атап көрсетілген:

- серіктес кәсіпорындарда **еңбек сынақтарын** ұйымдастыру;
- **жеке бейімделген тапсырмалармен** өндірістік оқыту;
- **оқу кәсіпорындары мен шеберханаларының** жұмысына қатысу;
- тәлімгердің немесе тьюторлық қолдауымен тағылымдамадан өту;
- жұмыс тәжірибесін жинақтаудың бір түрі ретінде ерікті және қоғамдық пайдалы іс-шаралар.

ТБО тиімділігін қамтамасыз ету үшін білім беру ұйымы мен жұмыс берушілер арасындағы **әлеуметтік серіктестік** қажет. Әлеуметтік серіктестік туралы келісімдер келесі бағыттар бойынша жасалады: кәсіби-еңбекке оқыту; өндірістік тәжірибеден өту; кейіннен жұмысқа орналастырумен мақсатты кәсіби дайындық; арнайы мектептер оқушыларының кәсіпорындарға қызмет көрсетуі; мәдени-білім беру қажеттіліктерін дамыту.

**Кәсіби диагностика** ТБО-да ерекше рөл атқарады – мүмкіндігі шектеулі оқушылардың болашақ кәсіби қызметінің мүмкіндіктері мен сипатын анықтау. Қазақстанда бұл диагностика «Мүмкіндігі шектеулі балаларға әлеуметтік және медициналық-педагогикалық түзетушілік қолдау көрсету туралы» Қазақстан Республикасының Заңына [62] сәйкес арнайы білім беру ұйымдарында еңбекке дайындаудың міндетті элементі болып табылады.

Халықаралық тәжірибе мүгедектерге арналған ТБО-ды дұрыс ұйымдастырылған кезде жоғары тиімділігін көрсетеді. Германияда кәсіптік оңалту орталықтары алты апталық кәсіптік сынақ кезеңін өткізеді, содан кейін ең ұсынылатын мамандық бойынша шешім қабылданады. Күнделікті оқыту мектептегі теориялық дайындықты да, шеберханалардағы практикалық жұмысты да қамтиды. Оқыту кәсіптік емтихан тапсырумен аяқталады, содан кейін ұзақ мерзімді еңбек шартын жасауға болады.

Кесте 22. Мүгедек түлектерге арналған тәжірибеге бағытталған оқыту формалары

ТБО формасы	Мазмұны	Мүмкіндігі шектеулі адамдарға бейімделу
-------------	---------	---

<b>Жұмыс сынақтары</b>	Нақты жұмыс орнында жұмыс функцияларын қысқа мерзімді орындау.	Бақылау, тәлімгерлік қолдау, бейімделген тапсырмалар.
<b>Өндірістік тәжірибелер</b>	Кәсіби тапсырмалармен ұзақ мерзімді жұмыс орнында тәжірибеден өту	Арнайы жұмыс орны, жұмыс орнындағы коучинг
<b>Оқыту шеберханалар</b>	Білім беру ұйымының арнайы жабдықталған шеберханаларында практикалық сабақтар	Бейімделген жабдықтар, бағдарламаны аяқтау мерзімін ұзарту
<b>Әлеуметтік кәсіпкерлік</b>	Өнімдерді (кәдесыйлар, қолөнер бұйымдары және т.б.) өндіруге және сатуға қатысу	Қолжетімді іс-шаралар, қосымша табыс көзі

#### **5.4. Тәлімгерлік және бейресми мансаптық қолдау**

Тәлімгерлік - мансапты қолдаудың ең тиімді құралдарының бірі. Dean et al. (2022) жүргізген зерттеуде «бейресми тәлімгерлер» ретінде қызмет ететін оқытушылар студенттермен қарым-қатынасқа ашық және кәсіби өзін-өзі анықтауда қиындықтарға тап болғандарды қолдауда белсенді деп сипатталады. Айта кету керек, мұндай тәлімгерлік формальды жоспарланған іс-шара ретінде емес, жағдайға байланысты - диалог арқылы - жүзеге асырылады [110].

Оқытушылар «мансаптық одақтастары» студенттерге әдейі қолжетімді етеді — көбінесе сабақтан тыс уақытта — мансаптық мүмкіндіктерді талқылау үшін. Диалог арқылы педагогтар оқушылардың мансапқа қатысты алаңдаушылықтары мен идеяларын анықтап, оларға басшылық пен қолдау көрсете алады.

Мүмкіндігі шектеулі түлектер үшін тәлімгерліктің маңыздылығы экспоненциалды түрде артады. Білім беруден еңбекке көшу осы санат үшін ерекше қиындық тудырады: Бүгінгі еңбек нарығында олар қалыпты дамып

келе жатқан құрдастарымен бәсекелесу үшін күреседі. Мұндай жағдайларда тәлімгерлер бірнеше өзара байланысты функцияларды орындайды.

**Мүмкіндігі шектеулі түлектерге арналған тәлімгерлік функциялары**

**Ақпарат** – еңбек нарығындағы құқықтар мен мүмкіндіктерді, жұмыс орындарына квоталар мен мемлекеттік қолдау шараларын түсіндіру.

**Кәсіби бағдар беру** – жеке мүмкіндіктер мен шектеулерді ескере отырып, кәсіби өзін-өзі анықтауға көмек көрсету.

**Психологиялық** – өзіне деген күмәнді жеңу, белсенді өмірлік ұстанымды қалыптастыру, еңбек нарығында «қажет емес» болу туралы көзқарастармен жұмыс істеу.

**Практикалық** – сұхбатқа дайындалу, түйіндеме жазу, нарықтық ортада жұмыс іздеу дағдыларын игеру.

**Бірге жүретін** – бірінші жұмысқа бейімделуге көмектесу, түлектің жұмыста қалуын бақылау.

Тиімді тәлімгерліктің ең маңызды шарты - **қол жетімділік**. Мүмкіндігі шектеулі түлектерді жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бойынша әдістемелік нұсқаулықтар [118] түлектерге қажетті ресурстар мен мамандарға үнемі қол жеткізуді қамтамасыз ететін **«ақпараттық мансаптық ортаны»** құруды көздейді. Қолдау алгоритміне мүгедек оқушылардың дерекқорын құру, жұмысқа орналасуға дайындалу үшін білім беру іс-шараларын өткізу және тәжірибеге бағытталған оқытуды ұйымдастыру кіреді.

Зерттеулер көрсеткендей, өндірістік тәжірибесі шектеулі академиялық қызметкерлер көбінесе мансаптық тәлімгер ретінде өздерін қабілетсіз сезінеді. Бұл мұғалімдермен бірлесіп жұмыс істеуге мамандар мен мансаптық кеңесшілерді тарту қажеттілігін көрсетеді.

**5.5. Маңсап орталықтары: функциялар, модельдер және тәжірибе**

Көптеген университеттерде білікті мамандар студенттерге мансаптық шешімдер қабылдауда және кәсіби мақсаттарына жетуде қолдау көрсететін мансаптық қызметтер бар [119]. Бұл орталықтар факультеттермен тығыз байланыста жұмыс істейді, тәжірибе жинақтайды және студенттермен, оқытушылармен және жұмыс берушілермен қарым-қатынас орнатады.

Ресей мен Қазақстанның кәсіптік білім беру мекемелерінде түлектерді жұмыспен қамтуды қолдау орталықтары ұқсас рөл атқарады. Әдістемелік нұсқаулықтарға [118] сәйкес, мүгедек түлектерге арналған мұндай орталықтардың қызметі мыналарды қамтиды:

1. **Заңнамалық және нормативтік-құқықтық ақпарат** – түлектерді еңбек және жұмыспен қамту саласындағы құқықтарымен және квоталау механизмдерімен таныстыру.

2. **Дерекқорды қалыптастыру** - мүмкіндігі шектеулі студенттерді тіркеу, олардың кәсіби қызығушылықтары мен мүмкіндіктерін бақылау.

3. **«Ақпараттық мансаптық ортаны» құру** – ағымдағы бос жұмыс орындарын, әдістемелік материалдарды және жұмыс берушілер туралы ақпаратты жариялау.

4. **Білім беру іс-шаралары** – мақсатты аудиторияның ерекшеліктерін ескере отырып, түйіндеме жазу, сұхбатқа дайындық, іскерлік ойындар бойынша тренингтер.

5. **Тәжірибеге бағытталған оқыту** – жұмыс беруші серіктестер желісі негізінде өндірістік тағылымдамалар мен тағылымдамаларды ұйымдастыру.

6. **Әлеуметтік серіктестік** – жұмыспен қамту орталықтарымен, жұмыс берушілермен және мүгедектердің қоғамдық ұйымдарымен өзара іс-қимыл.

7. **Еңбек нарығын бақылау** – бос квота жұмыс орындарын ай сайын талдау.

Әлемдік тәжірибе мансап орталықтары модельдерінің әртүрлілігін көрсетеді. **Германияда** жұмыспен қамту кеңселерінде мүгедектерді кәсіби оңалтуға арналған арнайы бөлімдер бар, олар медициналық-кәсіптік тексерулер жүргізеді. **АҚШ** әрбір штатта мүгедектерді оқыту саласындағы мамандардың қатысуымен консультативтік кеңестер үйлестіретін кәсіптік оқыту бағдарламаларын іске асыруға жауапты мемлекеттік білім беру департаменті құрылды.

Қазіргі заманғы ең маңызды өзгеріс - **интеграцияға көшу CDL оқу бағдарламасына тікелей енгізуге бағытталған қадам**, CDL оқытушылармен студенттермен жұмыс істеу арқылы жүзеге асырылған кезде. Бұл тәсіл студенттердің білім алуын және мансаптық қолдаудың өзектілігін айтарлықтай арттыра алады, бірақ академиялық қызметкерлер мен мансаптық

қызмет көрсету мамандары арасындағы рөлдерді нақты бөлуді талап етеді [110; 117].

Кесте 23. Түлектерді мансаптық қолдау модельдері: салыстырмалы талдау

Критерий	Орталықтандырылған модель (мансап орталығы)	Таратылған модель (оқу процесіндегі CDL)
Негізгі субъект	Мансаптық қызмет көрсету мамандары	Мансаптық қызметтер қолдайтын оқытушылар құрамы
Студенттерді қамту	Шектеулі (өз бастамасымен өтініш береді)	Барлық (осы курстың барлық студенттері)
Пәннің байланысы	Көбінесе әмбебап сипаттағы	Кәсіби контекстке енгізілген
Тәуекелдер	Оқу процесіне нашар интеграциялану	Оқытушылардың шамадан тыс жүктелуі; сараптаманың жетіспеушілігі
Ұсынылатын тәсіл	Ынтымақтастық, толықтырушы модель	Бірлескен, өзаратолықтырушы модель

### 5.6. Мүгедектік түлектерге мектептен кейінгі қолдау

**Мектептен кейінгі қолдау** - бұл арнайы білім беру ұйымдарының түлектерін оқуын аяқтағаннан кейін қолдауды қамтитын мансаптық қолдаудың ерекше түрі, қоғамда және жұмыс орнында толық интеграция мен бейімделуге дейін.

Мұндай қолдаудың қажеттілігі бірқатар факторларға байланысты. Біріншіден, арнайы мектептердің түлектері көбінесе бастауыш кәсіптік білім беру мекемелерінде білімін жалғастыру мүмкіндігінен айырылады: оқушылар саны азаяды, оқуға түсу үшін білім беру талаптары көтеріледі, арнайы кәсіптік және білім беру бағдарламалары жоқ. Екіншіден, интеллектуалды және психофизикалық кемістігі бар түлектер, әдетте, бастапқы кәсіптік білім беру бағдарламаларын өз бетінше игере алмайды. Үшіншіден, арнайы қолдаусыз

бұл санаттағы азаматтар қоғамдық өмірден «асып кетеді» – отбасының шектеулі кеңістігінде.

Мектептен кейінгі қолдаудың инновациялық бағыттары:

- **толық интеграцияға және қоғамға бейімделуге** дейін түлектерге мектептен кейінгі қолдау көрсету;
- **әлеуметтік серіктестер** желісін құру кәсіби-еңбекке дайындау және мәдени- білім беру қажеттіліктерін қанағаттандыру;
- **қосымша табыс** табу және экономикалық тәуелсіздікті дамыту үшін жағдайлар жасау;
- түлектің мүмкіндіктері мен қызығушылықтарын ескере отырып, **жеке білім беру траекторияларын** жобалау;
- түлектерді мақсатты түрде тұрғылықты жері бойынша аудан әкімшілігімен келісім бойынша оқыту;
- **тәрбиеленушілерді салауатты құрдастарының ортасына** уақытша интеграциялау.

Қазақстан мен Ресейде перспективалы шешімдердің бірі - арнайы мектептерде мүмкіндігі шектеулі жастарға арналған қолдау орталықтарын ашу. Мұндай орталықтар: қолжетімді еңбек дағдыларын (тігін, кітап түптеу, компьютерлік сауаттылық және т.б.) үйретуге мүмкіндік береді; өндірілген өнімдерді сату арқылы қосымша табыс табу; психологиялық қолдау көрсету және бос уақытты ұйымдастыру; физикалық денсаулықты нығайту.

Мектептен кейінгі қолдаудың тиімділігі көбінесе жұмысқа дайындықтың ерте басталуымен анықталады. Оқытуға мансаптық компоненттердің стихиялық немесе жоспарланбаған түрде енгізілуі еңбек нарығына көшу үшін қажетті дағдыларды дамытуға тек кездейсоқ мүмкіндіктер жасайды. Ұсынылатын тәсіл - кеңірек жұмысқа орналастыру шеңберіне енгізілген курстық немесе бағдарламалық мансаптық даму бағдарламасын жасау. Бағдарлама бойынша оқу нәтижелеріне, іс-шараларға және бағалау рәсімдеріне CDL стратегияларының кең ауқымын мақсатты түрде енгізу барлық студенттердің оқу барысында мансаптық білім алуға қол жеткізуін қамтамасыз етеді.

### **Негізгі қорытынды**

1. Жұмысқа дайындық – білім беру мекемелерінің, мұғалімдердің, мансап мамандарының, жұмыс берушілердің және мемлекеттік органдардың

үйлестірілген күш-жігерін талап ететін жүйелі міндет. Түлектердің тұрақты жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету үшін бөлшектенген, өздігінен пайда болатын мансаптық өзара әрекеттесулер жеткіліксіз.

2. Оқытушылар мүшелері студенттердің мансаптық дамуында әртүрлі рөлдерді атқарады - толықтай бас тартудан «мансаптық одақтас» ретіндегі белсенді позицияға дейін. ИмPLICITтің басымдығы және бейресми тәсілдер оқу бағдарламаларында CDL-ды мақсатты түрде жобалау мүмкіндігін көрсетеді.

3. Тәжірибеге бағытталған оқыту жұмысқа орналасуға бейімділікті дамытудың негізгі тетігі болып табылады. Мүгедек жандар үшін оның тиімділігі тапсырмаларды жекешелендіруге, жұмыс орнын бейімдеуге және бірге жүретін маманның (репетитор, тәлімгер) болуына тікелей байланысты.

4. Тәлімгерлік ақпараттық, мансаптық бағдар беру, психологиялық, практикалық және қолдау функцияларын атқарады. Оның тиімділігі тәлімгердің болуымен және өндірістік тәжірибенің болуымен анықталады. 5. Мансап орталықтары білім беру мен еңбек нарығы арасындағы байланысты қамтамасыз ете отырып, жүйе құрушы рөл атқарады. Ең үлкен әсерге мансап мамандары мен мұғалімдер арасындағы жауапкершілікті бөлісуді қамтитын бірлескен модельдер қол жеткізеді.

6. Мүгедек түлектерді мектептен кейінгі қолдау мансаптық қолдау жүйесінің өте маңызды элементі болып табылады. Оның уақтылы басталуы, мақсатты сипаты және жеке оңалту бағдарламасына сүйенуі түлектің еңбек нарығына интеграциялануының табыстылығын анықтайды.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары:**

1. Мансапты дамыту бойынша оқыту (ТБО) дегеніміз не және оны білім беру үдерісіне интеграциялау неліктен жеке мансаптық қызметтер енгізуге қарағанда тиімдірек деп саналады?
2. Студенттердің мансаптық дамуындағы оқытушылар рөлдерінің таксономиясын сипаттаңыз. Әрбір кластерге мысалдар келтіріңіз және жасырын тәсілден айқын тәсілге өтуге не кедергі келтіретінін түсіндіріңіз.
3. Мүмкіндігі шектеулі түлектерге арналған тәжірибеге бағытталған оқытудың негізгі формалары қандай? Оларды ұйымдастырған кезде нені бейімдеу керек?

4. Жұмысқа орналасу процесінде мүгедек түлектерді қолдау кезінде тәлімгер қандай функцияларды орындайды? Неліктен тәлімгердің өндірістік тәжірибесі соншалықты маңызды?
5. Мансапты қолдаудың орталықтандырылған (мансап орталығы арқылы) және таратылған (білім беру процесі арқылы) модельдерін салыстырыңыз. Олардың әрқайсысы қандай жағдайларда тиімдірек?
6. Мүгедек түлектерге мектептен кейінгі қолдау дегеніміз не және ол неліктен мансаптық қолдаудың бөлек түрі болып саналады? Ол қандай ұйымдастырушылық формаларды қамтуы мүмкін?
7. Мүгедектерді мансаптық қолдау және жұмыспен қамтудың халықаралық тәжірибесі қандай? Бұл тәжірибенің қандай элементтері Қазақстан жағдайына қолданылады?

### **Реферат тақырыптары:**

1. Оқыту үдерісіндегі мансаптық дамуды оқыту (CDL): халықаралық тәжірибе және қазақстандық контекст.
2. Оқушының мансаптық дамуындағы мұғалімнің рөлі: мұғалімдердің кәсіби дамуына арналған тәсілдер мен жолдардың таксономиясы.
3. Тәжірибеге бағытталған оқыту мүмкіндігі шектеулі түлектерді әлеуметтік-еңбекпен оңалтудың құралы ретінде.
4. Мүгедектігі бар адамдарға мансаптық қолдау көрсетудің бір формасы ретінде тәлімгерлік.
5. Білім беру жүйесіндегі мансап орталықтары: модельдер, функциялар және тиімділік.
6. Арнайы білім беру ұйымдарының түлектерін мектептен кейінгі қолдау: ұйымдастырушылық модельдер және тиімділік критерийлері.
7. Мүмкіндігі шектеулі түлектерді жұмыспен қамту мүддесі үшін білім беру ұйымдары мен жұмыс берушілер арасындағы әлеуметтік серіктестік.
8. Мансапты қолдаудағы цифрлық технологиялар: мүгедектерге арналған қашықтықтан оқыту форматтары.
9. Мүгедек түлектер үшін мансаптық жоспарлау құралы ретіндегі жеке оңалту бағдарламасы.
10. Қазақстанда, Ресейде және ЕО елдерінде мүгедектерді кәсіби оңалту және мансаптық қолдау жүйелерінің салыстырмалы талдауы.

## **Тест тапсырмалары.**

### **1. Дәрісте мансапты дамыту бойынша оқыту (Career Development Learning, CDL) қалай анықталады?**

- A) Жұмыс берушілерге арналған кәсіби емтихандар мен түлектердің біліктілігін растайтын сертификаттар жүйесі
- Б) Студенттердің жұмысқа орналасуына мүмкіндік беретін тәсіл, оларға білім беру бағдарламасы аясында немесе одан тыс әртүрлі іс-шараларға қатысу арқылы болашақ мансабын ойластыруға және жоспарлауға мүмкіндік береді
- В) Жұмысқа орналасу кезінде құжаттарды өңдеуге арналған әкімшілік рәсімдер жиынтығы
- Г) Оқу бағдарламаларының мазмұнын реттейтін кәсіби дайындықтың міндетті мемлекеттік стандарты
- Д) Ірі компанияларда мансап құруға бағытталған студенттерді қаржылық ынталандыру жүйесі.

### **2. Оқу кезеңіне қатысты «жұмысқа орналасу» дегеніміз не?**

- A) Білім беру мекемесін бітіргеннен кейін жұмысқа орналасуға мемлекет кепілдік беретін құқық
- Б) Бітіруші түлектің біліктілік анықтамалықтары мен кәсіби талаптарына ресми сәйкестігі
- В) Жұмысқа орналасу және мансаптық мақсаттарға жету мүмкіндігін анықтайтын жеке қасиеттер мен жағдайлы факторлардың әсерінен өзін-өзі тану және рефлексия процесі
- Г) Студенттің оқу барысында аяқтаған тағылымдамалар саны
- Д) Түлектің еңбек нарығында бәсекелестік артықшылық беретін академиялық үлгерім деңгейі.

### **3. Dean et al. (2022), таксономиясы қанша кластерлер мен рөлдерді қамтиды? оқытушының студенттердің мансаптық дамуына қатысуын сипаттап беріңіз?**

- A) Екі кластер және алты рөл
- Б) Төрт кластер және сегіз рөл
- В) Үш кластер және он бір рөл
- Г) Бес кластер және он бес рөл
- Д) Үш кластер және жеті рөл

### **4. Dean et al. (2022) таксономиясының қай тобы еңбек нарығын әдейі «жұмбақтан арылтып» жүрген мұғалімдерді сипаттайды? «мансаптық**

**одақтастар» ретінде әрекет ету және оқу материалдарын нақты мамандықтармен байланыстыру?**

- A) "Жоқ" кластер
- B) "Жасырын" кластер
- C) "Бейімделгіш" кластер
- D) "Ашық" кластер
- D) "Кәсіби" кластер.

**5. Dean et al. (2022) өздерін мансаптық кеңесші деп санамайтын және академиялық мазмұнды мансаптық компоненттермен ауыстырудан сақтанатын оқытушыларды қамтиды ма?**

- A) "Ашық" кластері
- B) "Жасырын" кластері
- C) "Жоқ" кластері
- D) "Бейтарап" кластері
- D) "Формальды" кластері.

**6. Dean et al. (2022) университет ортасындағы көптеген CDL іс-шараларының сипаты туралы зерттеуінің негізгі қорытындысы қандай?**

- A) CDL іс-шараларының көпшілігі жоғары құрылымдалған және тек мансаптық қызмет көрсету мамандары жүзеге асырады.
- B) CDL іс-шараларының көпшілігі диалогтық және бейресми болып табылады, олар мақсатты түрде жасалмайды, оқыту барысында пайда болады.
- B) Көптеген оқытушылар CDL-ды өз бастамалары бойынша оқу бағдарламаларына белсенді және жүйелі түрде енгізеді.
- Г) Көптеген студенттер оқытушылардың бастамасынсыз мансап орталықтарымен өз бетінше байланысады.
- Д) Көптеген университеттер CDL-ды оқу бағдарламаларына міндетті элемент ретінде енгізуге заңды түрде міндетті.

**7. Карсакованың әдістемелік ұсыныстарында (2022) мүгедек түлектерге арналған тәжірибеге бағытталған оқытудың қандай түрлері көрсетілген?**

- A) Қашықтықтан тестілеу, онлайн тағылымдамалар және виртуалды өндірістік модельдеу
- B) Серіктес компаниялардағы жұмыс сынақтары, бейімделген тапсырмалармен жұмыс орнында оқыту, репетиторлық тағылымдамалар, оқу бағдарламаларына қатысу және еріктілер қызметі
- B) Нақты кәсіпорындарға бармай-ақ, тек оқытушымен жеке сабақтар өткізу

Г) Өндірістік тақырыптар бойынша курстық жұмыстар мен дипломдық жұмыстар жазу

Д) Жұмыс орнына арнайы бейімделусіз мемлекеттік жұмыспен қамту бағдарламаларына қатысу.

**8. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес, Қазақстандағы мүгедек түлектерді тәжірибеге бағытталған оқыту жүйесінде кәсіби диагностика қандай рөл атқарады?**

А) Кәсіби бағалау ерікті түрде жүргізіледі және тек оқушының ата-анасының өтініші бойынша ғана жүргізіледі.

Б) Кәсіби бағалау педагогикалық ерекшеліктеріне қарамастан медициналық тексерумен шектеледі.

В) Кәсіби диагностика - болашақ кәсіби қызметтің мүмкіндіктері мен сипатын анықтау - Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес арнайы білім беру ұйымдарында еңбекке үйретудің міндетті элементі болып табылады.

Г) Кәсіби диагностика тек жұмыспен қамту орталықтарында оқу аяқталғаннан кейін ғана жүргізіледі.

Д) Кәсіби диагностика кемсітушілік процедура ретінде алынып тасталды және оның орнына кәсіби жарамдылықтың әмбебап тесттері қолданылды.

**9. Дәріске сәйкес, Германияның кәсіптік оңалту орталықтарында кәсіби сынақ мерзімінің ұзақтығы қандай және оның нәтижесі қандай?**

А) Мерзімі аяқталмаған еңбек шарты жасалатын он екі апталық кезең.

Б) Таңдалған мамандық бойынша біліктілік санатын берумен аяқталатын үш айлық кезең.

В) Алты апталық кәсіби сынақ кезеңі, оның нәтижелері бойынша ең ұсынылған мамандық бойынша қорытынды жасалады; оқу кәсіби емтиханмен аяқталады

Г) Ресми нәтижелерсіз және кейіннен жұмысқа орналасусыз бір апталық таныстыру кезеңі

Д) Нақты кәсіпорындарға бармай-ақ шеберханаларда екі жылдық оқу кезеңі.

**10. Дәрісте мүгедек түлектерді қолдау кезінде тәлімгердің аталған функцияларының қайсысы «белгісіздікті жеңу, белсенді өмірлік ұстанымды қалыптастыру, еңбек нарығындағы пайдасыздыққа қатысты көзқарастармен жұмыс істеу» ретінде сипатталады?**

А) Ақпараттық функция

В) Кәсіби бағдар беру функциясы

- С) Глессе функция
- Д) Психологиялық функция
- Д) Практикалық функция

**11. Дәріске сәйкес, Карсакованың әдістемелік ұсыныстарында (2022) көзделгендей, мүгедек түлектерге тиімді тәлімгерлік етудің ең маңызды шарты қандай?**

- А) Тәлімгердің академиялық дәрежесі және академиялық тәжірибесі бар
- Б) Тәлімгердің болуы: түлектерге қажетті ресурстар мен мамандарға үздіксіз қол жеткізуді қамтамасыз ететін «ақпараттық мансаптық ортаны» құру
- В) Тәлімгер тәлім алушымен бір нозологиялық топқа жатуы керек.
- Г) Тәлімгерлік іс-шараларды қаржыландыру тек федералды бюджеттен ғана қамтамасыз етілуі тиіс.
- Д) Тәлімгерді мемлекеттік әлеуметтік қорғау агенттіктерінің міндетті түрде сертификаттауы.

**12. Мансапты қолдаудың орталықтандырылған моделінің (мансап орталығы арқылы) таратылған модельмен (оқу процесіндегі CDL) салыстырғандағы негізгі кемшілігі неде?**

- А) Оқытушылар құрамының шамадан тыс жүктелуі және кәсіби біліктіліктің жетіспеушілігі
- Б) Университеттің мансаптық қызметтерінде білікті мамандардың жетіспеушілігі
- В) Қамту шектеулі: тек өз бастамасымен қолдау іздейтін студенттер ғана қолдау іздейді, ал белгілі бір пәнмен байланыс көбінесе әмбебап болып табылады.
- Г) Сабақ уақытында студенттерге мансаптық қызметтер көрсетуге заңнамалық тыйым салу.
- Д) Мансап орталықтарын ұстаудың жоғары құны, бұл оларды көптеген университеттер үшін қолжетімді етпейді.

**13. Сейсенованың (2015) пікірінше, арнайы білім беру ұйымдарының түлектерін мектептен кейінгі қолдау қажеттілігінің себебі неде?**

- А) Халықаралық ұйымдардың ұлттық білім беру жүйелеріне қойылатын міндетті талаптары
- Б) Кәсіптік білім беру мекемелеріне қабылдаудың азаюы, оқуға түсу үшін білім беру деңгейін көтеру, ақыл-ой кемістігі бар түлектердің кәсіптік білім

беру бағдарламаларын өз бетінше меңгере алмауы және қолдаусыз әлеуметтік оқшаулану қаупі

В) Жұмыс берушілердің мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін заңнамалық квоталарды сақтау қажеттілігі

Г) Білім беру ұйымдарына арналған ерікті сертификаттау жүйесінің талаптары

Д) Қазақстан мен Ресейде мүгедектерге арналған бастапқы кәсіптік білім беру бойынша мамандандырылған ұйымдардың болмауы.

**14. Дәрісте ұсынылған мүгедек түлектерді мектептен кейінгі қолдаудың инновациялық бағыттарының тізіміне не кіреді?**

А) Жұмыс берушілерге квотаны орындау талаптарын күшейту және арнайы жұмыс орындарын құруды міндеттеу

Б) Кәсіптік оқыту үшін әлеуметтік серіктестер желісін құру, жеке білім беру жолдарын дамыту, аудан әкімдіктерімен келісімшарттар бойынша мақсатты оқыту және салауатты құрдастар топтарына уақытша интеграциялау.

В) Мүгедек түлектерді қашықтықтан оқытуға және жұмысқа толық көшіру

Г) Жұмысқа орналасудың шарты ретінде міндетті әскери-патриоттық тәрбие

Д) Жеке оңалту бағдарламаларын әмбебап кәсіби стандарттармен алмастыру.

**15. Дәрісте CDL-ды білім беру процесіне енгізуде барлық студенттердің оқу барысында мансаптық білім алуға қол жеткізуін қамтамасыз ету үшін қандай тәсіл ұсынылған? (Bridgstock және т.б., 2019; Dean және т.б., 2022)?**

А) Мұғалімдерді кез келген мансаптық функциядан босату арқылы CDL үшін жауапкершілікті мансап орталықтарына толығымен беру

Б) Студенттердің жұмыс табуға ең ынталы болатын жоғары сыныптардағы CDL-ды шектеу.

В) Жұмысқа орналастыру шеңберіне біріктірілген курстық немесе бағдарламалық мансаптық даму бағдарламасын құру, оқу нәтижелеріне, іс-шараларға және бағалау рәсімдеріне CDL стратегияларын мақсатты түрде енгізу арқылы.

Г) Кәсіби пәндерге қатысы жоқ «Мансапты дамыту» атты жеке міндетті курсты енгізу

Д) Аудиториялық оқытуды теориялық компонентсіз тек өндірістік оқытумен алмастыру.

## 2-модуль бойынша қорытынды

Мүгедек түлектердің жұмысқа орналасуындағы әлеуметтік-психологиялық жағдайлар мен кедергілерді зерттеу олардың кәсіби интеграциялану мәселесінің жүйелі және көп деңгейлі екенін көрсетеді. Бір жағынан, сыртқы шектеулер - еңбек нарығындағы институционалдық, ұйымдастырушылық және экономикалық кедергілер - әлі де сақталуда. Екінші жағынан, жеке тұлғаның кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруға дайындығын анықтайтын ішкі, психологиялық факторлар да маңызды.

Теориялық тәсілдер мен эмпирикалық зерттеулерді талдау бізге түбегейлі қорытынды жасауға мүмкіндік береді: мүгедек түлектің кәсіби бағытының табысы денсаулықтың объективті шектеулерімен емес, оның психологиялық ресурстарының қалыптасу деңгейімен анықталады.

Олардың арасындағы негізгілері:

- жеткілікті өзін-өзі бағалау,
- кәсіби тұлғаны дамыту;
- жоғары өзіндік тиімділік;
- ішкі мотивацияның басым болуы.

Керісінше, «мен мүгедекпін» деген жеке бастың басымдығы, сыртқа бағытталған мотивация және үйренген дәрменсіздік тұрақты жұмыспен қамту мүмкіндігін айтарлықтай төмендетеді.

Инклюзивті еңбек нарығының жарияланған әлеуеті мен нақты жұмыспен қамту тәжірибелері арасындағы алшақтық ерекше назар аударуға тұрарлық. Нормативтік база мен мемлекеттік қолдау шараларының болуына қарамастан, мүгедек түлектердің айтарлықтай бөлігі белсенді кәсіби қызметтен тыс қалып отыр. Бұл жүйелік психологиялық қолдау компонентін қоспағанда, қолданыстағы тетіктердің жеткіліксіз тиімділігін көрсетеді.

Кәсіби өзін-өзі тану еңбек нарығына енгеннен кейін пайда болмауы өте маңызды, ол білім беру үдерісінен әлдеқайда бұрын дамиды. Демек, білім беру ұйымы тек білім беруші ғана емес, сонымен қатар білім алушының кәсіби жеке басын, мотивациясын және субъективті ұстанымын қалыптастыру ортасы ретінде де әрекет етуі керек.

Модульден алынған практикалық қорытынды өте айқын: психологиялық факторлар бойынша мақсатты жұмыс жүргізілмесе, кез келген сыртқы шаралардың (квоталар, субсидиялар, жұмыспен қамту

бағдарламалары) әсері шектеулі болады. Инклюзия «өздігінен» жұмыс істемейді – ол жүйені де, сол жүйедегі жеке тұлғаны да түзетуді талап етеді.

Осылайша, мүгедек тұлектердің кәсіби интеграциясының тиімді моделі үш компоненттің үйлесіміне негізделуі керек:

1. *Институционалдық қолдау* (саясат, бағдарламалар, ынталандырулар);
2. *Ұйымдастырушылық жағдайлар* (қолжетімді және бейімделген орта);
3. *Психологиялық сүйемелдеу* (жеке ресурстарды дамыту).

Тек олардың синхрондалуы ғана формальды түрде қамтудан адамның кәсіби және әлеуметтік өмірге нақты қатысуына, ауысуына мүмкіндік береді.

### **3-МОДУЛЬ. ЦИФРЛЫҚ ИНКЛЮЗИЯ ЖӘНЕ КӘСІБИ ӨЗІН-ӨЗІ ТАНУ ЖАҢА ФОРМАЛАРЫ**

#### **Аннотация**

Модуль еңбек нарығының цифрлық трансформациясын және оның жұмыспен қамту нысандарына әсерін зерттеуге арналған, кәсіби іс-әрекеттер және өзін-өзі тану мүмкіндіктері. Фрилансерлік, платформалық және қашықтықтан жұмыс істеуді қоса алғанда, жаңа жұмыспен қамту модельдері қарастырылуда, сондай-ақ кәсіби ортаның жаһандануы ерекшеліктері.

Цифрлық инклюзия мәселелеріне ерекше назар аударылады, цифрлық ортада тиімді жұмыс істеу үшін қажетті құзыреттіліктерді дамыту. Модуль цифрлық экономиканың мүмкіндіктері мен тәуекелдерін, соның ішінде жұмыспен қамтудың тұрақсыздығын талдайды, цифрлық теңсіздік және платформа механизмдеріне тәуелділік.

Бұл материал білім алушыларды еңбек нарығындағы заманауи үрдістерді жүйелі түрде түсінуді дамытуға бағытталған және цифрлық трансформация жағдайында кәсіби өзін-өзі анықтау дағдыларын дамыту.

#### **Күтілетін оқу нәтижелері**

*Осы модульді аяқтағаннан кейін білім алушылар:*

- *экономиканың цифрлық трансформациясының мәнін және оның еңбек нарығына әсерін түсіндіре алады;*
- *жұмыспен қамту және кәсіби қызмет құрылымындағы өзгерістерді талдау;*
- *цифрлық ортадағы жұмыспен қамту нысандарын және олардың жұмыс істеу ерекшеліктерін сипаттау;*
- *платформалық экономика мен цифрлық технологиялардың мүмкіндіктері мен тәуекелдерін бағалау;*
- *қашықтан және икемді жұмыспен қамтудың ерекшеліктерін талдау;*
- *цифрлық теңсіздік факторларын анықтау және цифрлық инклюзия принциптерін қолдану;*
- *кәсіби өзін-өзі таныстыру және ілгерілету үшін цифрлық құралдарды пайдалану;*
- *цифрлық ортада кәсіби даму стратегияларын әзірлеу;*
- *кәсіби қызметтегі жасанды интеллекттің рөлін бағалау;*

- ұлттық және жаһандық деңгейдегі еңбек нарығының даму үрдістерін талдау;
- кәсіби қызметтің өзгермелі жағдайларына бейімделу.

## **1-дәріс: Еңбек нарығының цифрлық трансформациясы және жұмыспен қамтудың жаңа түрлері**

### **1.1. Экономиканың цифрлық трансформациясы: мәні және негізгі сипаттамалары**

Ғылыми зерттеулерде экономиканың цифрлық трансформациясы ақпараттық технологияларды қолданыстағы үдерістерге енгізуден әлдеқайда кеңірек түсіндіріледі. Бұл әлеуметтік-экономикалық жүйелердің жұмыс принциптерінің өзгеруімен байланысты, онда цифрлық шешімдер жұмыстың ұйымдастырылу тәсілін, өзара әрекеттесулердің қалай жүргізілетінін және экономикалық құндылықтың қалай жасалатынын анықтай бастайды.

Бұл үдерістің негізгі ерекшеліктерінің бірі - деректердің рөлінің өзгеруі. Қазіргі даму кезеңінде ол тек аналитикалық құрал ретінде ғана емес, сонымен қатар болжау, басқару және жаңа өнімді әзірлеу үшін қолданылатын тәуелсіз ресурс ретінде де қызмет етеді. Бұл кәсіби қызметтің айтарлықтай бөлігінің цифрлық ортаға ауысуына әкеледі, және жұмыспен қамту түрлері арасындағы дәстүрлі шекаралар айқын емес болып барады.

Өзгерістер жұмыстың кеңістіктік ұйымдастырылуына да әсер етеді. Көптеген салаларда кәсіби міндеттерді орындау енді үнемі физикалық қатысуды қажет етпейді, бұл экономикалық қатысу мүмкіндіктерін кеңейтеді. Қазақстан үшін бұл еңбек нарығының аймақтық дифференциациясын ескере отырып, әсіресе маңызды, себебі цифрлық форматтар жергілікті жұмыспен қамту нарықтарының шектеулерін ішінара өтейді. Сонымен қатар, мұндай мүмкіндіктерге қол жеткізу цифрлық инфрақұрылымның сапасына және пайдаланушыларды оқыту деңгейіне тікелей байланысты.

Цифрлық платформалар экономикалық трансформацияда маңызды рөл атқарады. Олар нарық қатысушылары арасында делдал ретінде әрекет етеді және өзара әрекеттесудің жаңа механизмдерін қалыптастырады. Мұндай модельдер аясында адамның жұмысқа қатысу сипаты өзгереді: маңыздысы қызметкердің ресми лауазымы емес, оның цифрлық ортада тапсырмаларды тиімді орындау және кәсіби беделін сақтау қабілеті. Бұл пайдаланушылар үшін

эрқашан ашық бола бермейтін алгоритмдік тапсырысты бөлу механизмдері мен рейтинг жүйелеріне тәуелділікті арттырады.

Экономиканың трансформациясы мамандарға қойылатын талаптарды қайта қараумен қатар жүреді. Кәсіби білімнен басқа, цифрлық сауаттылық, жаңа құралдарды өз бетінше меңгеру мүмкіндігі және белгісіз жағдайларда жұмыс істеуге дайындық барған сайын маңызды бола түсуде. Тәжірибе көрсеткендей, маманның еңбек нарығындағы тұрақтылығы көбінесе оның өзгерістерге бейімделу қабілетімен анықталады, тек ресми біліктілік деңгейімен ғана емес.

Цифрлық қол жетімділік мәселесі ерекше назар аударуға тұрарлық. Мүмкіндіктерді кеңейту оларды тең бөлуді білдірмейді. Егер цифрлық қызметтер мен интерфейстер пайдаланушылардың әртүрлілігін ескермесе, бұл белгілі бір топтардың экономикалық қызметке қатысуын шектеуі мүмкін.

Бұл жағдайда цифрлық трансформация теңсіздіктің бар түрлерін азайтпайды, керісінше қайталайды.

Мүмкіндіктермен қатар, цифрлық алшақтықтың кеңеюі, технологиялық инфрақұрылымға тәуелділік және мамандарды даярлау деңгейіне қойылатын талаптардың артуы сияқты тәуекелдерді де ескеру қажет. Бұл факторлар әртүрлі әлеуметтік-экономикалық жағдайларда әртүрлі көрінеді және білім беру және басқару шешімдерін әзірлеу кезінде ескеруді қажет етеді.

Демек, экономиканың цифрлық трансформациясы технологиялық, әлеуметтік және институционалдық өзгерістерді қамтитын күрделі үдеріс. Ол жұмысты және кәсіби қызметті ұйымдастыру үшін жаңа жағдайлар қалыптастырады, бірақ оларды жүзеге асыру технологияның қол жетімділігіне, цифрлық құзыреттілік деңгейіне және қоғамның жаңа жағдайларға бейімделу қабілетіне байланысты.

Деректердің құндылығы тек оның көлемімен ғана емес, сонымен қатар маманның оны нақты кәсіби контексте түсіндіру қабілетімен де анықталатынын ескеру маңызды.

## **1.2. Цифрлық трансформация аясында еңбек нарығындағы негізгі өзгерістер**

Цифрлық трансформация еңбек нарығына көп қырлы әсер етеді, тек жұмыспен қамту нысандарына ғана емес, сонымен қатар кәсіби қызметтің негізгі мазмұнына да әсер етеді. Бұл өзгерістер біркелкі емес және жұмыспен

қамту құрылымынан бастап мамандарға қойылатын талаптарға дейін әртүрлі аспектілерде көрінеді. Бұл қазіргі еңбек нарығын икемді етеді, бірақ сонымен бірге ұзақ мерзімді кәсіби стратегиялар тұрғысынан онша тұрақты емес.

Ең байқалатын өзгерістердің бірі - бір ұйым ішіндегі тұрақты жұмысқа бағытталған классикалық жұмыспен қамту моделінен біртіндеп бас тарту. Кәсіби қызмет жеке тапсырмаларға, жобаларға немесе қысқа мерзімді келісімшарттарға негізделіп құрылымдалған сайын артып келеді. Жұмыспен қамтудың бұл түрлерінің кеңеюі қызметкерлердің жеке ерекшеліктерін, соның ішінде олардың кәсіби қызығушылықтарын, жұмысқа орналасу мәртебесін және өмірлік жағдайларын ескеруге мүмкіндік береді. Қазақстан жағдайында бұл өзін-өзі жұмыспен қамтудың және бейресми немесе икемді жұмыс түрлеріне қатысудың өсуінде ерекше байқалады. Дегенмен, мұндай икемділік табысты болжаудың төмендеуімен және әлеуметтік кепілдіктерге шектеулі қол жеткізумен қатар жүреді, бұл Халықаралық еңбек ұйымының аналитикалық материалдарымен расталады [120].

Өзгерістердің тағы бір маңызды бағыты - жұмыс мазмұнын өзгерту. Автоматтандырудың әсері мамандықтардың жойылып кетуінде емес, олардың ішіндегі функцияларды қайта бөлуде көрінеді. Күнделікті операциялар біртіндеп цифрлық жүйелерге ауысуда, ал талдауды, түсіндіруді және шешім қабылдауды қажет ететін тапсырмалардың маңыздылығы артып келеді. Бұл кәсіби рөл өзгеріссіз қалғанның өзінде оның ішкі құрылымы өзгеріп жатқанын білдіреді. ЭЫДҰ деректері бойынша, автоматтандыру көбінесе мамандықты толығымен алмастырудың орнына қызметтің жеке элементтерін өзгертеді [121].

Осыған байланысты әмбебап құзыреттіліктердің маңыздылығы артып келеді. Тәжірибе көрсеткендей, жаңа құралдарды тез меңгеру, өзгермелі жағдайларға бейімделу және цифрлық ортада тиімді өзара әрекеттесу мүмкіндігі мамандандырылған білімнен кем емес маңызды болып келеді. Өз бетінше жұмысты ұйымдастыру дағдылары әсіресе сұранысқа ие, себебі икемді жұмыс ортасы көбінесе жұмыс берушінің бақылауын минималды етеді. Дүниежүзілік экономикалық форумның есептері бейімделу мен сыни ойлау кәсіби тұрақтылықтың негізгі факторларына айналып келе жатқанын атап көрсетеді [122].

Еңбектің кеңістіктік ұйымдастырылу деңгейінде де айтарлықтай өзгерістер болып жатыр. Цифрлық байланыстың кеңеюі мамандарға

физикалық көшірусіз халықаралық жобаларға қатысуға мүмкіндік береді. Бұл кеңірек нарыққа қол жеткізуге мүмкіндік береді, бірақ сонымен бірге бәсекелестікті арттырады. Маманды тек жергілікті үміткерлермен ғана емес, сонымен қатар басқа елдердің мамандарымен де салыстыра бастайды. Дүниежүзілік банктің мәліметтері бойынша, цифрландыру жұмысшылардың жаһандық құндылықтар тізбегіне қосылуына ықпал етуде, бұл жұмыспен қамтудың сипатын өзгертіп, біліктілікке қойылатын талаптарды арттырады [123].

Кәсіби даму логикасының өзгеруі ерекше назар аударуға тұрарлық. СЫЗЫҚТЫҚ мансап жолдары біртіндеп кәсіби рөлдерді өзгертуге, бірнеше қызмет түрлерін біріктіруге және әртүрлі жұмыспен қамту форматтары арасында ауысуға мүмкіндік беретін икемді сценарийлерге жол беруде. Бұл маманнан өзінің мансаптық стратегиясын өз бетінше әзірлеу және белгісіздік жағдайында шешім қабылдау мүмкіндігін талап етеді.

Сонымен қатар, цифрлық экономика мүмкіндіктеріне қол жеткізу біркелкі емес болып қала береді. Қазіргі заманғы жұмыспен қамту нысандарына қатысу көбінесе цифрлық сауаттылық деңгейімен, техникалық инфрақұрылымның қол жетімділігімен және білім беру сапасымен анықталады. Халықаралық зерттеулер мақсатты саясатсыз цифрлық трансформация бар әлеуметтік теңсіздікті ушықтыруы мүмкін екенін атап көрсетеді [124].

Қазақстанда бұл үдерістер мемлекеттік саясат деңгейінде көрініс табады. Атап айтқанда, 2024–2029 жылдарға арналған Еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасында цифрлық құзыреттіліктерді дамыту және оқыту жүйесін жаңа жұмыспен қамту жағдайларына бейімдеу қажеттілігіне баса назар аударылған [125].

Бұл көрсеткіштердің жұмыспен қамтудың гетерогенді құрылымын жасыратынын ескеру маңызды – мәжбүрлі өзін-өзі жұмыспен қамтудан бастап икемді жұмыс тәртібін саналы түрде таңдауға дейін.

Қорытындылай келе, еңбек нарығындағы өзгерістер бірнеше өзара байланысты үдерістердің үйлесімі арқылы көрінетінін атап өту маңызды: жұмыспен қамтудың икемді түрлерінің таралуы, кәсіби қызмет мазмұнының өзгеруі, әмбебап құзыреттіліктердің маңыздылығының артуы және жаһандық бәсекелестіктің күшеюі. Бұл өзгерістер тек технологиялық инновациялармен

шектелмейді; олар кәсіби қызметтің логикасына әсер етеді және мамандардан жоғары деңгейдегі автономия мен үнемі дамуға дайындықты талап етеді.

### **1.3. Цифрлық ортадағы жұмыспен қамтудың жаңа түрлері**

Цифрлық экономиканың дамуы дәстүрлі жұмыс тәжірибелерінен айтарлықтай ерекшеленетін жаңа жұмыспен қамту модельдерінің пайда болуына әкеліп соғуда. Қазіргі заманғы еңбек нарығы икемділікпен, орталықсыздандырумен және цифрлық технологияларды белсенді пайдаланумен сипатталады, бұл тек жұмыс жағдайларын ғана емес, сонымен қатар кәсіби жетістікке жету жолдарын да өзгертеді.

Негізгі үрдістердің бірі - мамандар өздерінің кәсіби қызметінің параметрлерін дербес анықтайтын жекелендірген жұмыспен қамту түрлерінің өсуі. Осыған байланысты әртүрлі клиенттер үшін жеке тапсырыстарды орындауға негізделген фриланс барған сайын кең таралуда. Бұл модель икемді жұмыс жүктемесін басқаруға және жұмыстың бірнеше саласын біріктіру мүмкіндігіне мүмкіндік береді. Сонымен қатар, ол өзін-өзі таныстыру, цифрлық коммуникация және уақытты басқару дағдыларын дамытуды талап етеді. Цифрлық платформалардың дамуы фрилансқа қол жетімділікті айтарлықтай кеңейтеді, бірақ бәсекелестіктің артуымен және табыс тұрақсыздығымен қатар жүреді [126].

Қазақстанда фрилансерлік және өзін-өзі жұмыспен қамтудың дамуы тұрақты болып келеді. Ресми деректерге сәйкес, шамамен 2,2 миллион адам өзін-өзі жұмыспен қамтығандар ретінде жіктеледі, бұл экономикада жұмыспен қамтылғандардың шамамен 23-24%-ын құрайды [127]. Бұл ұлттық еңбек нарығындағы икемді жұмыспен қамту түрлерінің маңызды рөлін көрсетеді. Сонымен қатар, өзін-өзі жұмыспен қамтуға деген ынталандыру көбінесе жұмыс орындарының жетіспеушілігімен ғана емес, сонымен қатар үлкен автономия мен икемділікке деген ұмтылыспен де байланысты.

Платформадағы жұмыспен қамту да айтарлықтай дамуда. Қазақстанда ол жаһандық қызметтермен (фриланс биржалары, IT платформалары) және жергілікті цифрлық шешімдермен ұсынылған. Мысалы, Enbek.kz электрондық еңбек биржасы жұмыс берушілерді, жұмыс іздеушілерді және мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтерін біріктіретін ұлттық цифрлық платформа ретінде жұмыс істейді [128]. Бұл жұмыспен қамтудың цифрлық түрлерін институционалдандыру үдерісін көрсетеді.

Платформа экономикасының ауқымы ерекше назар аударуға тұрарлық. Қазақстанда кем дегенде 500 000 адам платформалық жұмыспен қамтылады деп есептеледі (курьерлер, такси қызметтері, онлайн қызметтер және т.б.) [129]. Сонымен қатар, Қазақстан жан басына шаққандағы платформалық жұмыстың таралуы бойынша Орталық Азияда көшбасшылардың қатарында [130]. Бұл жұмыспен қамту құрылымының белсенді түрде трансформациялануын және платформалық экономиканың өсуін көрсетеді.

Сонымен қатар, қашықтықтан жұмыспен қамту көлемінің артуы байқалды. Ұлттық статистика басқармасының мәліметі бойынша, қашықтықтан жұмыс істейтіндер саны бір жылда 18%-дан астамға өсіп, шамамен 46 700 адамға жеткен, дегенмен олардың жалпы жұмыспен қамтудағы үлесі салыстырмалы түрде аз болып қала береді [131]. Бұл Қазақстанда қашықтықтан жұмыс істеудің өсіп келе жатқанын және біртіндеп тұрақты жұмыспен қамту түріне айналып келе жатқанын көрсетеді.

Жобаға негізделген жұмыспен қамту, әсіресе ІТ, маркетинг, білім беру және консалтинг салаларында, еңбек нарығының маңызды элементіне айналуда. Бұл маманның уақытпен шектелген жобаларға қатысуын қамтиды және икемді кәсіби бағытты дамытуға мүмкіндік береді. Цифрлық экономикада бұл форматтар барған сайын біріктірілуде: маман бір уақытта қашықтықтан жұмыс істей алады, фрилансерлік тапсырыстарды орындай алады және өзінің цифрлық өнімдерін жасай алады.

Кеңірек мағынада, біз гиг-экономикаға көшу туралы айта аламыз, мұнда жұмыспен қамту нысандары арасындағы шекаралар бұлыңғырланады, ал кәсіби қызмет бекітілген лауазымға емес, бірқатар жобалар мен міндеттерге негізделеді [132].

Мүмкіндіктердің кеңеюіне қарамастан, жұмыспен қамтудың жаңа түрлері бірқатар тәуекелдермен қатар жүреді. Оларға табыс тұрақсыздығы, әлеуметтік кепілдіктердің болмауы, цифрлық платформаларға тәуелділік және құзеттіліктің үнемі жаңартып отыру қажеттілігі жатады. Осыған байланысты халықаралық зерттеулер платформалық экономика жағдайында жұмысшыларды әлеуметтік қорғау тетіктерін бейімдеу қажеттілігін атап көрсетеді [133].

Тәжірибе көрсеткендей, Қазақстандағы жұмыспен қамтудың жаңа түрлерінің дамуы жалпы жаһандық үрдістерді көрсетеді, сонымен қатар өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың жоғары үлесімен, платформалық

экономиканың белсенді дамуымен және қашықтықтан жұмыспен қамтудың біртіндеп өсуімен байланысты өзіндік ерекшеліктері бар. Студенттер үшін қазіргі еңбек нарығы тек кәсіби білімді ғана емес, сонымен қатар цифрлық ортада өздерінің кәсіби бағытын өз бетінше басқару қабілетін де талап ететінін ескеру маңызды.

Қарастырылып отырған жұмыспен қамту нысандары негізінен цифрлық платформалар арқылы жүзеге асырылады, бұл олардың жұмыс істеуін егжей-тегжейлі талдауды талап етеді.

#### **1.4. Платформалық экономика инклюзивті ортада еңбекті ұйымдастырудың жаңа моделі ретінде**

Платформалық экономика, цифрлық трансформацияның бөлігі ретінде, қазіргі заманғы жұмыспен қамтуды ұйымдастырудың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Тұрақты жұмыспен қамтуға және иерархиялық басқару құрылымына негізделген дәстүрлі еңбек қатынастарынан айырмашылығы, платформа моделі нарық қатысушылары арасындағы орталықсыздандырылған өзара әрекеттесуді қамтиды, олар тапсырыс беруші мен мердігер арасындағы делдал ретінде әрекет ететін цифрлық қызметтер арқылы жүзеге асырылады.

Цифрлық платформалардың жұмысы ақпараттық технологияларды, алгоритмдік тапсырыстарды бөлу механизмдерін және өнімділікті бағалау жүйелерін біріктіруге негізделген. Бұл кәсіби қызметке адамды тарту қағидаттарының өзгеруіне әкеледі: маңыздылық қызметкердің формальды сипаттамаларымен ғана емес, сонымен қатар оның сандық ортада міндеттерді тиімді орындау қабілетімен де артады. Іс жүзінде бұл кейбір басқару функцияларының тиімді түрде цифрлық жүйелерге ауыстырылып жатқанын білдіреді, бұл жұмыстағы бақылау мен жауапкершіліктің дәстүрлі түсінігін өзгертеді. Бұл тұрғыда платформа тек жұмыс іздеу құралы ғана емес, сонымен қатар кәсіби беделді қалыптастыру құралы ретінде де қызмет етеді.

Платформа экономикасының маңызды әсерлерінің бірі - географиялық фактор рөлінің төмендеуі. Тапсырмаларды қашықтықтан орындау мүмкіндігі мамандарға тұрғылықты жеріне қарамастан экономикалық қызметке қатысуға мүмкіндік береді. Бұл жағдай халықаралық зерттеулерде жұмыспен қамтуға қол жетімділікті кеңейту факторы ретінде қарастырылады, әсіресе дәстүрлі еңбек жағдайларында шектеулерге тап болған халық топтары үшін [124].

Сонымен қатар, платформадағы жұмысқа орналастыру белгілі бір деңгейдегі цифрлық дайындықты қажет ететінін ескеру қажет. Пайдаланушы онлайн өзара әрекеттесу құралдарын жетік меңгеруі, цифрлық қызметтердің жұмыс принциптерін түсінуі және алгоритмдік тапсырмаларды бөлу шарттарына бейімделе алуы керек. Білім беру тұрғысынан бұл оқушылардың негізгі цифрлық сауаттылық дағдыларын, сондай-ақ платформалық ортада тиімді жұмыс істеу дағдыларын дамытуды білдіреді.

Цифрлық платформалардың қол жетімділігі мәселесі ерекше маңызды. Егер қызмет интерфейстері мен функционалдығы әртүрлі мүгедектерді қоса алғанда, пайдаланушылардың әртүрлілігін ескермесе, платформа экономикасының әлеуетті артықшылықтары шектеулі болады. Осыған байланысты, халықаралық цифрлық қол жетімділік стандарттары цифрлық ресурстарға тең қол жетімділікті қамтамасыз ететін әмбебап шешімдерді әзірлеу қажеттілігін атап көрсетеді [133].

Практикалық тұрғыдан алғанда, платформалық экономика жұмысшылардың тәуелсіз нарық қатысушылары ретінде әрекет ететін жаңа жұмыспен қамту модельдерін қалыптастыруда. Ол міндеттерді таңдау туралы шешім қабылдайды, өзінің жұмысын реттейді және өз қызметінің нәтижелері үшін жауап береді. Бұл модель жоғары деңгейдегі автономияны, өзін-өзі ұйымдастыру қабілетін және кәсіби беделді басқару қабілетін талап етеді.

Сонымен қатар, платформада жұмыс істеу бірқатар шектеулермен қатар жүреді, платформалық жұмыспен қамтудың таралу шарттары. Оларға табыс тұрақсыздығы, платформа алгоритмдеріне тәуелділік, кепілдендірілген әлеуметтік жағдайлардың болмауы және цифрлық қызметтердің жұмысын реттейтін ережелерге әсер ету мүмкіндіктерінің шектеулілігі жатады. Халықаралық еңбек ұйымы платформалық жұмыспен қамтудың таралуы аясында әлеуметтік қорғау тетіктерін бейімдеу қажеттілігін атап көрсетеді [140].

Қазақстанда платформалық экономика еңбек нарығының жалпы цифрлық трансформациясының бөлігі ретінде дамып келеді. Цифрлық қызметтерді пайдалану қызмет көрсету саласында, логистикада, қашықтан жұмыспен қамтуда және онлайн өзара әрекеттесуде кеңейіп келеді. Бұл сандық платформалар құрылымдық рөл атқаратын жұмысты ұйымдастырудың жаңа түрлеріне біртіндеп көшуді көрсетеді.

Платформалық экономика тек технологиялық құбылыс қана емес, сонымен қатар еңбек қатынастарының сипатын өзгертетін әлеуметтік-экономикалық модель деген қорытынды жасауға болады. Бұл кәсіби қызметке қатысу үшін қосымша мүмкіндіктер ашады, бірақ жаңа құзыреттіліктерді дамытуды және институционалдық ортаны бейімдеуді талап етеді. Білім беру үдерісінде платформалық жұмыспен қамтуды дәстүрлі жұмысқа балама ретінде емес, қазіргі заманғы еңбек нарығы құрылымының элементтерінің бірі ретінде қарастыру маңызды.

### **1.5. Цифрлық трансформация жағдайындағы еңбек нарығының жаһандануы**

Еңбек нарығының жаһандану үдерісі бүгінде жаңа формалар мен мазмұнға ие болуда. Халықаралық еңбек бөлінісі бұрын негізінен капиталдың, тауарлардың және жұмыс күшінің қозғалысымен байланысты болса, цифрландыру кезінде цифрлық коммуникациялар, онлайн платформалар және таратылған өзара әрекеттесу модельдері маңызды рөл атқара бастады.

Бұл үдерістің айрықша ерекшеліктерінің бірі - мамандардың физикалық көшірусіз халықаралық жобаларға қатысу мүмкіндігі. Цифрлық технологияларды пайдалану шетелдік ұйымдар үшін кәсіби тапсырмаларды орындауға, әртүрлі елдердің командаларымен ынтымақтастық жасауға және жаһандық құндылықтар тізбегіне интеграциялануға мүмкіндік береді. Дүниежүзілік банктің аналитикалық материалдарында цифрлық шешімдер жұмысшылардың халықаралық экономикаға қатысуын кеңейтуге және жұмыспен қамтудың жаңа түрлерін қалыптастыруға ықпал ететіні атап өтілген [123].

Сонымен қатар, әлемдік еңбек нарығына қол жетімділіктің кеңеюі бәсекелестіктің артуымен қатар жүреді. Мамандар өздерін тек жергілікті нарық өкілдерімен ғана емес, сонымен қатар басқа елдердің мамандарымен де салыстыратын жағдайда табады. Бұл оқыту сапасына, цифрлық дағдыларға және әртүрлі өзара әрекеттесу форматтарына бейімделуге қойылатын талаптардың артуына әкеледі. Мұндай жағдайларда кәсіби тұрақтылық белгілі бір нарыққа қатысушылықпен емес, жаһандық цифрлық ортада бәсекелесу мүмкіндігімен анықталады. Дүниежүзілік экономикалық форумның мәліметтері бойынша, бәсекеге қабілеттіліктің негізгі факторлары - ойлау икемділігі, оқу қабілеті және цифрлық құралдарды меңгеру [122].

Мәдениет аралық қарым-қатынас дағдыларын дамыту өте маңызды. Халықаралық ортада жұмыс істеу әртүрлі мәдени және кәсіби дәстүрлердің өкілдерімен өзара әрекеттесуді қамтиды, бұл тек шет тілдерін жетік білуді ғана емес, сонымен қатар іскерлік қарым-қатынастың ерекшеліктерін түсінуді де талап етеді. Білім беру процесінде болашақ мамандардың құзыреттіліктерін дамыту кезінде мұны ескеру қажет.

Жаһандану жағдайында кәсіби мансап құрылымы да өзгеруде. Бір ұйым ішіндегі дәйекті түрде алға жылжудың дәстүрлі моделі біртіндеп халықаралық жобаларға қатысуды, кәсіби рөлдерді өзгертуді және жұмыспен қамтудың әртүрлі нысандарын біріктіруді қамтитын икемді траекторияларға жол беруде. Бұл маманнан өзінің мансаптық стратегиясын өз бетінше әзірлеу және белгісіздік жағдайында шешім қабылдау мүмкіндігін талап етеді.

Әлемдік еңбек нарығындағы біркелкі емес қамтуға ерекше назар аудару қажет. Мүмкіндіктердің кеңеюіне қарамастан, халықаралық жұмысқа қол жеткізу бірқатар факторларға, соның ішінде білім деңгейіне, цифрлық сауаттылыққа және инфрақұрылымның қол жетімділігіне байланысты. Халықаралық зерттеулер цифрлық трансформацияның бір мезгілде мүмкіндіктерді кеңейтіп, бар теңсіздікті күшейте алатынын көрсетеді, егер ресурстарға тең қол жетімділік қамтамасыз етілмесе [124].

Қазақстан үшін еңбек нарығының жаһандануы мүмкіндіктер мен қиындықтарды тудырады. Бір жағынан, цифрлық технологиялардың дамуы мамандарға елден шықпай-ақ халықаралық іс-шараларға қатысуға мүмкіндік береді, бұл әсіресе жергілікті еңбек нарықтары шектеулі аймақтар үшін маңызды. Екінші жағынан, жаһандық деңгейде бәсекеге қабілетті кадрларды даярлау қажеттілігі артып келеді, бұл білім беру бағдарламаларын жаңғырту және цифрлық құзыреттіліктерді дамытуды қажет етеді. Бұл бағыттар Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында бекітілген [125].

Жалпы алғанда, бұл цифрландыру жағдайында еңбек нарығының жаһандануы кәсіби қызмет үшін ашықтықпен, жоғары бәсекелестікпен және жұмыспен қамтудың әртүрлі түрлерімен сипатталатын жаңа орта құрып жатқанын көрсетеді. Болашақ мамандар үшін әлемдік нарыққа сәтті интеграциялану тек кәсіби білімді ғана емес, сонымен қатар цифрлық және мәдениет аралық ортада бейімделу, үздіксіз оқу және тиімді өзара әрекеттесу қабілетін де қажет ететінін ескеру маңызды.

## **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Экономиканың цифрлық трансформациясының мәні неде?
2. Цифрлық технологиялардың әсерінен еңбек нарығында қандай өзгерістер болып жатыр?
3. Жұмыспен қамтудың жаңа түрлері дәстүрлі жұмыс моделінен қалай ерекшеленеді?
4. Фрилансерлік және өзін-өзі жұмыспен қамтудың ерекшеліктері қандай?
5. Платформалық жұмыспен қамтудың ерекшеліктері қандай?
6. Цифрлық экономикада қандай құзыреттер маңызды рөл атқаруда?
7. Цифрлық технологиялар кәсіби қызметтің құрылымына қалай әсер етуде?
8. Жұмыспен қамтудың жаңа түрлерінің дамуымен қандай тәуекелдер қатар жүреді?
9. Еңбек нарығының жаһандануы цифрлық дәуірде қалай көрінеді?
10. Маманның әлемдік нарықтағы бәсекеге қабілеттілігін қандай факторлар анықтайды?
11. Цифрлық экономикада кәсіби бағыт қалай өзгереді?
12. Неліктен цифрлық қол жетімділік инклюзивтіліктің маңызды шарты болып табылады?

## **Реферат тақырыптары**

1. Еңбек нарығының цифрлық трансформациясы: үрдістер мен салдарлар
2. Цифрлық экономикадағы жұмыспен қамтудың жаңа түрлері
3. Платформалық экономика еңбекті ұйымдастырудың жаңа моделі ретінде
4. Өзін-өзі жұмыспен қамту және фриланс: мүмкіндіктер мен шектеулер
5. Еңбек нарығының жаһандануы және оның кәсіби қызметке әсері
6. Қазіргі заманғы кәсіби ортадағы цифрлық құзыреттіліктердің рөлі
7. Цифрлық алшақтық әлеуметтік мәселе ретінде
8. Жасанды интеллекттің жұмыспен қамту құрылымына әсері
9. Қашықтықтан жұмыспен қамтудың дамуы: халықаралық және қазақстандық тәжірибе
10. Цифрлық экономикадағы кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру
11. Цифрлық ортаның инклюзивтілігі және оның еңбек нарығына әсері
12. Қазақстандағы платформалық жұмыспен қамту: ерекшеліктері мен перспективалары

## **Тест тапсырмалары**

**1. Экономиканың цифрлық трансформациясының негізгі сипаттамасы қандай?**

- a) Ақпараттың рөлін азайту
- b) Орталықтандырылған басқаруға көшу
- c) Деректер мен цифрлық платформалардың маңыздылығының артуы
- d) Қол еңбегінің үлесінің артуы
- e) Әлемдік өзара әрекеттесуді шектеу

**2. Әр түрлі клиенттер үшін жеке тапсырыстарды орындауды жұмыспен қамтудың қандай түрі қамтиды?**

- a) Мемлекеттік қызмет
- b) Фрилансерлік
- c) Тағылымдамадан өту
- d) Уақытша жұмыспен қамту
- e) Әкімшілік жұмыс

**3. Платформа экономикасының негізгі ерекшелігі неде?**

- a) Делдалдар жоқ
- b) Тек офлайн ортада жұмыс істеу
- c) Қатаң ұйымдастырушылық құрылым
- d) Өзара әрекеттесу үшін цифрлық платформаларды пайдалану
- e) Технологияның рөлін азайту

**4. Қазіргі еңбек нарығына қандай өзгеріс тән?**

- a) Жұмыспен қамту тұрақтылығының артуы
- b) Бәсекелестіктің төмендеуі
- c) Жұмыспен қамтудың икемді түрлерінің кеңеюі
- d) Цифрлық технологиялардан бас тарту
- e) Біліктілік талаптарының төмендеуі

**5. Әмбебап құзыреттіліктерге не жатады?**

- a) Ұқсас міндеттерді орындау
- b) Тар кәсіби мамандандыру
- c) Бейімделу және оқу мүмкіндігі
- d) Таза физикалық дағдылар
- e) Цифрлық құралдардан бас тарту

**6. Қашықтықтан жұмыс істеуге тән артықшылығы неде?**

- a) Жұмыс уақыты қатаң реттеледі
- b) Жұмыс берушіге толық тәуелділік
- c) Байланыстың шектеулілігі
- d) Өз бетінше жұмыс істеу мүмкіндігі
- e) Жауапкершілік деңгейінің төмендеуі

**7. Жұмыспен қамтудың жаңа түрлерінің қауіптерінің бірі неде?**

- a) Табыс тұрақтылығының артуы
- b) Әлеуметтік кепілдіктердің артуы
- c) Бәсекелестіктің төмендеуі
- d) Кәсіби қызметтің жеңілдетілуі
- e) Табыс тұрақсыздығы

**8. Цифрлық экономикада жұмыс мазмұны қалай өзгереді?**

- a) Күнделікті операциялардың үлесі артады
- b) Технологияны пайдалану жойылады
- c) Аналитикалық және шығармашылық тапсырмалардың рөлі артады
- d) Білімнің маңыздылығы төмендейді
- e) Қарым-қатынас шектеулі

**9. Маманның жаһандық еңбек нарығына қатысуына не әсер етеді?**

- a) Тек географиялық орналасуы
- b) Тек жасы
- c) Тек жалақы деңгейі
- d) Цифрлық дағдылар мен оқыту деңгейі
- e) Білімнің жетіспеушілігі

**10. Қазіргі кәсіби бағытты қандай сипаттама көрсетеді?**

- a) Бір ұйым ішіндегі сызықтық даму
- b) Толық тұрақтылық
- c) Өзгерістердің болмауы
- d) Қатаң иерархия
- e) Икемділік және өзгергіштік

**11. Инклюзивті цифрлық ортаның шарты қандай?**

- a) Пайдаланушылардың шектеулі қол жетімділігі
- b) Күрделі интерфейстерді пайдалану
- c) Бейімделгіш шешімдердің болмауы
- d) Технологиялардың әмбебап қол жетімділігі
- e) Функционалдығының төмендеуі

## **12. Цифрлық платформалар еңбек нарығында қандай рөл атқарады?**

- a) Қатысушылар арасындағы өзара әрекеттесуді болдырмау
- b) Жұмысқа орналасуды шектеу
- c) Нарық қатысушылары арасында делдал ретінде әрекет ету
- d) Бәсекелестікті жою
- e) Кәсіби дағдылардың маңыздылығын төмендету

### **2-дәріс: Қашықтықтан жұмыс істеу және платформа экономикасы**

#### **2.1. Цифрландыру жағдайындағы қашықтықтан жұмыс істеудің сипаты және платформа экономикасы**

Қазіргі зерттеулерде қашықтықтан жұмыс істеу және платформалық экономика цифрлық технологиялардың дамуына байланысты еңбек нарығының трансформациясының өзара байланысты элементтері ретінде қарастырылады. Олардың таралуы тек техникалық өзгерістермен ғана емес, сонымен қатар қызметкердің физикалық қатысуы кәсіби міндеттерді орындаудың міндетті шарты болудан қалған еңбек қызметін ұйымдастыру қағидаттарын қайта қараумен де байланысты.

Қашықтықтан жұмыс істеу – бұл ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып, дәстүрлі жұмыс кеңістігінен тыс жерде жұмыс функциялары орындалатын жұмыспен қамту түрі. Тұрақты жұмыс орнына негізделген дәстүрлі жұмыспен қамту моделінен айырмашылығы, қашықтан жұмыс істеу интернетке қол жеткізуді, бұлттық қызметтерді, ынтымақтастық платформаларын және онлайн байланыс құралдарын қоса алғанда, цифрлық инфрақұрылымға сүйенеді.

Тәжірибе көрсеткендей, жұмыспен қамтудың бұл түрі еңбек нәтижелерін цифрлық түрде ұсынуға болатын салаларда – білім беруде, ІТ секторында, маркетингте, қаржылық аналитикада және шығармашылық салаларда белсенді дамып келеді.

Платформа экономикасы еңбекті ұйымдастырудың басқа механизмін жасауда. Ол тапсырыс беруші мен мердігер арасында делдал ретінде әрекет ететін сандық платформаларға негізделген. Бұл платформалар тек жұмыс іздеуді ғана емес, сонымен қатар тапсырмаларды бөлуді, мерзімдерді бақылауды және рейтинг жүйесін құруды жеңілдетеді, еңбек қатынастарын

реттеудің бірегей моделін жасайды. Халықаралық зерттеулер цифрлық еңбек платформаларының жаһандық экономиканың тұрақты элементіне айналып, жұмыспен қамту құрылымына әсер етіп жатқанын атап көрсетеді [126].

Қашықтықтан жұмыс істеудің дамуындағы маңызды фактор - байланыс үдерістерін цифрландыру. Заманауи технологиялар жұмыс әрекеттеріне қатысушылардың географиялық орналасуына қарамастан нақты уақыт режимінде өзара әрекеттесуін ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Бұл қызметкерлер әртүрлі елдерде орналасып, асинхронды түрде жұмыс істей алатын таратылған топтардың құрылуына әкеледі. ЭЫДҰ мәліметтері бойынша, қашықтықтан жұмыспен қамту еңбек нарығының тұрақты элементі ретінде қалыптасты және пандемиямен байланысты дағдарыс кезеңдерінен кейін де өз маңыздылығын сақтап қалды [134].

Қашықтықтан жұмыс істеу инклюзивтілік тұрғысынан ерекше маңызды. Физикалық тұрғыдан шектеулі ортадан тыс кәсіби тапсырмаларды орындау мүмкіндігі кедергілерді ішінара жоюға мүмкіндік береді, инфрақұрылымға, көлікке және жұмыс кеңістігін ұйымдастыруға қатысты. Мүгедек жандар үшін бұл жұмысқа орналасуға кеңірек қол жеткізуді және кәсіби қызметке тең шарттарда қатысу мүмкіндігін білдіреді. Дегенмен, цифрлық ортаны да бейімдеу қажет екенін ескеру маңызды: интерфейстердің қол жетімділігі, көмекші технологияларды пайдалану және әртүрлі пайдаланушы сценарийлерін ескеру инклюзия үшін қажетті шарттарға айналуға.

Платформадағы жұмыспен қамту да инклюзивті әлеуетке ие, себебі ол орындаушының сипаттамаларына емес, жұмыстың нәтижелеріне бағытталған. Бұл үміткерлерді таңдау кезінде субъективті факторлардың әсерін азайтуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, платформалық экономикаға қатысу белгілі бір деңгейдегі цифрлық құзыреттілікті, тәуелсіздікті және бәсекелестік ортада жұмыс істеуге дайындықты талап етеді, бұл кейбір пайдаланушылар үшін шектеуші фактор болуы мүмкін.

Мүмкіндіктермен қатар, осы жұмыспен қамту түрлерінің шектеулерін де ескеру қажет. Ең маңыздыларының қатарында табыс тұрақсыздығы, дәстүрлі әлеуметтік кепілдіктердің болмауы және жұмыспен жеке уақыт арасындағы бұлыңғыр шекаралар бар. Мүгедектерді қоса алғанда, жұмысшылардың белгілі бір санаттары үшін бұл тәуекелдер институционалдық қолдаудың жеткіліксіздігінен күшеюі мүмкін. БҰҰ есебінде цифрлық трансформация

аясында жұмыспен қамтуға тең қол жетімділікті қамтамасыз ету қажеттілігі атап өтілген [134].

Қашықтықтан жұмыс істеу және платформалық экономика тек жұмыспен қамтудың жаңа түрлерін ғана емес, сонымен қатар еңбек қатынастары құрылымындағы кешенді өзгерісті білдіреді. Олар кәсіби қызметке қатысу мүмкіндіктерін кеңейтеді, икемді жұмыспен қамту модельдерін жасайды және жаһандық еңбек нарығының дамуына үлес қосады, бірақ қол жетімділік, әлеуметтік қорғау және цифрлық құзыреттіліктерді дамыту мәселелерін қарастыруды талап етеді.

## **2.2. Платформалық жұмыспен қамтудың түрлері және цифрлық еңбек платформалары**

Платформа экономикасының дамуы орындалатын тапсырмалардың сипатымен, мамандардың шеберлік деңгейімен және қатысушылар арасындағы өзара әрекеттесуді ұйымдастыру әдістерімен ерекшеленетін цифрлық жұмыспен қамтудың әртүрлі модельдерінің пайда болуына әкелді. Ғылыми әдебиеттерде платформалық жұмыспен қамту біртекті жүйе емес, керісінше, цифрлық делдалдарды пайдалану арқылы біріктірілген еңбек қызметінің әртүрлі формаларының жиынтығы екені атап өтілген.

Ең көп таралған сегменттердің бірі - интеллектуалды, аналитикалық және шығармашылық тапсырмаларға бағытталған фрилансерлік платформалар. Мұндай платформаларға жаһандық қызмет көрсету нарығына қол жеткізуді қамтамасыз ететін Upwork, Fiverr, Freelancer және Topal кіреді. Бұл платформалар бағдарламалау, дизайн, копирайтинг, аударма және деректерді талдау саласындағы мамандарға сұранысқа ие. Халықаралық зерттеулерге сәйкес, цифрлық платформалар арқылы жұмыс істейтін фрилансерлердің үлесі жыл сайын артып келеді, әсіресе цифрлық инфрақұрылымы дамыған елдерде [140].

Қазақстан жағдайында фрилансерлік жұмысқа деген қызығушылық тұрақты түрде артып келеді. Әртүрлі аналитикалық шолулар мен платформаларға сәйкес (мысалы, hh.kz, фрилансер биржалары және қызмет көрсету нарықтары), ең көп сұранысқа ие салалар:

- графикалық дизайн;
- SMM және цифрлық маркетинг;
- веб-сайттар мен мобильді қосымшаларды әзірлеу;

- копирайтинг және аударма;
- онлайн оқыту және репетиторлық.

Талдау жергілікті платформалар мен қызметтерді (мысалы, Kwork тәрізді модельдер, Telegram тапсырыс арналары) пайдаланудың артып келе жатқанын көрсетеді, бұл жаһандық үрдістердің аймақтық нарыққа бейімделуін көрсетеді.

Бөлек санат микро тапсырмалар платформаларынан тұрады, мұнда жұмыс әрекеттері жоғары біліктілікті қажет етпейтін шағын тапсырмалар түрінде ұйымдастырылады. Мұндай платформалар деректерді белгілеу, қызметтерді тестілеу және ақпаратты өңдеу үшін қолданылады. Жалақы деңгейі салыстырмалы түрде төмен болғанына қарамастан, олар цифрлық жұмыспен қамтуға кіру нүктесі ретінде маңызды функцияны атқарады. Тәжірибесі немесе дағдылары шектеулі пайдаланушылар үшін бұл платформалар оларға цифрлық ортаны біртіндеп меңгеруге және негізгі құзыреттіліктерді дамытуға мүмкіндік береді.

Қазақстанда жұмыспен қамтудың ұқсас түрлері қарапайым цифрлық қызметтер сегментінде, соның ішінде контентті модерациялау, деректерді өңдеу және онлайн жобаларға қатысу саласында кездеседі. Дегенмен, бұл сегменттің дамуы цифрлық сауаттылық деңгейімен және халықаралық платформаларға қол жеткізумен шектеледі.

Келесі маңызды топ - ұзақ мерзімді ынтымақтастыққа бағытталған қашықтан жұмыспен қамту платформалары. Оларға LinkedIn, Remote OK және қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндіктерін ұсынатын басқа да қызметтер жатады. Фриланс платформаларынан айырмашылығы, бұл қызметтер көбінесе тұрақты жұмыспен қамтуды және компанияның ұйымдастырушылық құрылымдарына интеграцияны ұсынады.

Қазақстанда шетелдік компанияларда, әсіресе IT саласында қашықтықтан жұмыс істейтін мамандар санының артуы байқалады. Сарапшылардың бағалауынша, IT қызметтерінің экспорты және мамандардың халықаралық жобаларға қатысуы оң үрдістерді көрсетіп отыр, бұл цифрлық дағдылардың дамуы мен IT саласына үкіметтің қолдауының арқасында (мысалы, Astana Hub және Digital Kazakhstan бағдарламалары) [135, 136].

Офлайн қызметтерге бағытталған, бірақ цифрлық технологиялар (мысалы, жеткізу қызметтері және көлік қосымшалары) арқылы басқарылатын платформалар ерекше назар аударуға тұрарлық. Мүмкіндігі шектеулі адамдар

үшін қол жетімділіктің шектеулі болуына қарамастан, олар платформалық экономикаға тән алгоритмдік еңбекті басқару принциптерін көрсетеді.

LinkedIn сияқты кәсіби цифрлық желілер тек коммуникация ғана емес, сонымен қатар жұмыспен қамту функцияларын да атқаратын маңызды рөл атқарады. Олар мамандарға кәсіби профильді дамытуға, құзыреттіліктерін көрсетуге және іскерлік байланыстар орнатуға мүмкіндік береді. Цифрлық экономикада белсенді профильге ие болу бәсекеге қабілетті факторға айналуға.

Платформаны пайдаланудың жүйелік сипаттамасы - алгоритмдік басқару. Тапсырыстарды бөлу, рейтингтер және өнімділікті бағалау автоматтандырылған механизмдерді қолдану арқылы жүзеге асырылады. Бір жағынан, бұл өзара әрекеттесудің тиімділігін арттырады, бірақ екінші жағынан, ашықтықтың болмауы және ықтимал бейтараптық қаупін тудырады.

Халықаралық зерттеулер платформалық жұмыспен қамтудың кеңеюі нормативтік базаны бейімдеуді және жұмысшыларды әлеуметтік қорғау тетіктерін әзірлеуді қажет ететінін атап көрсетеді (International Labour Organization, 2021).

Қорытындылай келе, платформалық жұмыспен қамту - бұл еңбек қызметінің әртүрлі түрлерін – микро тапсырмалардан бастап жоғары білікті фрилансерлік жұмысқа дейін қамтитын күрделі және көп деңгейлі жүйе деген қорытынды жасауға болады. Қазақстан жағдайында оның дамуы цифрлық жұмыспен қамтуға деген қызығушылықтың артуымен қатар жүреді, жаһандақ еңбек нарығына қатысуды арттыру және жұмыстың цифрлық түрлерін біртіндеп институционализациялау. Инклюзия тұрғысынан алғанда, платформалардың қолжетімділігін қамтамасыз ету негізгі міндеттер болып қала береді, цифрлық құзыреттіліктерді дамыту және халықтың әртүрлі санаттарының қатысуына кедергілерді азайту.

### **2.3. Қашықтықтан және платформалық жұмыспен қамтудың инклюзивтілік тұрғысынан артықшылықтары мен тәуекелдері**

Цифрлық трансформация аясындағы қашықтықтан және платформалық жұмыспен қамту тек жұмысты ұйымдастырудың жаңа нысандары ретінде ғана емес, сонымен қатар кәсіби қызмет құрылымын өзгерту факторы ретінде де қарастырылады. Олардың көбеюі мүмкіндіктердің кеңеюімен және жаңа

тәуекелдердің пайда болуымен қатар жүреді, бұл, әсіресе инклюзивтілік тұрғысынан алғанда, кешенді талдауды қажет етеді.

Жұмыс жағдайларын ұйым анықтайтын дәстүрлі жұмыспен қамту түрлерінен айырмашылығы, цифрлық ортада жауапкершіліктің айтарлықтай бөлігі маманның өзіне беріледі. Бұл уақытты, табысты және кәсіби дамуды тәуелсіз басқару қажеттілігінде көрінеді. Дегенмен, бұл өзгерістердің әсері екіұшты: бірдей факторлар артықшылықтар да, тәуекел көздері де бола алады.

Кесте 24. Қашықтықтан және платформалық жұмыспен қамтудың артықшылықтары

<b>Факторлар тобы</b>	<b>Мазмұны</b>	<b>Инклюзия контексіндегі маңыздылығы</b>
<b>Жұмыспен қамтудың икемділігі</b>	Жұмыс кестеңіз бен жұмыс көлемін өз бетінше анықтау мүмкіндігі	Денсаулық жағдайын және жеке жұмыс ырғағын ескеруге мүмкіндік береді
<b>Аймақтық тәуелсіздік</b>	Тұрғылықты жеріңізден тәуелсіз жұмыс істеу	Көлік және инфрақұрылым кедергілерінің әсерін азайтады
<b>Әлемдік нарыққа қол жеткізу</b>	Халықаралық клиенттермен жұмыс істеу мүмкіндігі	Аймаққа қарамастан кәсіби мүмкіндіктерді кеңейтеді
<b>Нәтижеге бағытталған</b>	Орындалған жұмыс сапасына негізделген бағалау	Субъективті факторлар мен стереотиптердің әсерін азайтады
<b>Табыстарды әртараптандыру</b>	Бірнеше клиентпен жұмыс істеу мүмкіндігі	Жұмыспен қамту тұрақтылығын арттырады

Талдау көрсеткендей, ең маңызды факторлар икемділік пен қолжетімділік болып табылады. Қазақстан жағдайында бұл әсіресе шағын қалалар мен ауылдық жерлердің тұрғындары үшін өзекті, жұмыспен қамту мүмкіндіктері шектеулі болған жағдайда. Цифрлық жұмыспен қамтудың

кеңеюі аймақтық айырмашылықтарды ішінара өтейді және мамандардың кеңірек еңбек нарығына қосылуына ықпал етеді.

Сонымен қатар, жоғарыда аталған артықшылықтар әмбебап емес және кейбір жағдайларда айтарлықтай шектеулермен қатар жүреді.

Кесте 25. Қашықтықтан және платформалық жұмыспен қамтудың тәуекелдері

<b>Тәуекел тобы</b>	<b>Көрінісі</b>	<b>Инклюзия шарттарындағы ерекшеліктер</b>
<b>Табыс тұрақсыздығы</b>	кепілдендірілген жұмыс жүктемесінің болмауы	қаржылық осалдықтың артуы
<b>Әлеуметтік қамсыздандырудың болмауы</b>	демалыс, сақтандыру немесе зейнетақы жарналарының болмауы	сыртқы қолдауға тәуелділікті арттырады
<b>Жұмыс шекараларының бұлыңғырлығы</b>	жұмыс пен жеке уақытты араластыру	артық жұмыс істеу және шаршау қаупі
<b>Цифрлық теңсіздік</b>	дағдылардың немесе технологияға қол жеткізудің болмауы	белгілі бір топтардың қатысуын шектейді
<b>Алгоритмдік басқару</b>	рейтингтер мен тапсырыстарды бөлудегі ашықтықтың болмауы	мүмкін болатын жасырын кемсітушілік түрлері

Анықталған тәуекелдердің ішінде ең маңыздылары табыс тұрақсыздығы және әлеуметтік қорғаудың болмауы болып табылады. Халықаралық еңбек ұйымы платформалық жұмыспен қамту әлеуметтік қамсыздандыру тетіктерін қайта қарауды қажет ететінін атап көрсетеді, себебі дәстүрлі еңбекті реттеу модельдері жұмыспен қамтудың цифрлық түрлерінің ерекшеліктерін ескермейді [126].

Қосымша қауіп факторы - кәсіби және жеке өмір арасындағы бұлыңғыр шекаралар. Қашықтықтан жұмыс істеу белгіленген жұмыс уақытының болмауына байланысты артық жұмыс істеу ықтималдығын арттырады.

Мүгедек адамдар үшін бұл аспект ерекше назар аударуды қажет етеді, себебі жұмыс көлемі олардың жеке мүмкіндіктеріне бейімделуі керек.

Қазақстанда бұл тәуекелдер платформалық жұмыспен қамтуды институционалдық қолдаудың жеткіліксіздігі аясында көрінеді. Атап айтқанда, салық салу, әлеуметтік қорғау және фрилансерлердің құқықтық мәртебесіне қатысты мәселелер әлі де даму сатысында. Бұл жұмыспен қамту мүмкіндіктерінің артуы әрқашан жұмысшыларды тиісті деңгейде қорғаумен қатар жүрмейтін жағдайды тудырады.

Кесте 26. Мүмкіндіктерді салыстыру және шектеулер

Параметрлер	Мүмкіндіктер	Шектеулері
<b>Жұмысқа орналасуға қолжетімділік</b>	еңбек нарығына қатысудың артуы	цифрлық инфрақұрылымға тәуелділік
<b>Жұмыс жағдайлары</b>	икемділік және дербестік	жауапкершіліктің жоғары деңгейі
<b>Табыс</b>	әлеуетті табыстың өсуі	Тұрақсыздық
<b>Мансап</b>	тәжірибенің тез артуы	жоғары бәсекелестік
<b>Инклюзия</b>	физикалық кедергілердің азаюы	сақталған цифрлық кедергілер

Нәтижесінде, қашықтықтан және платформалық жұмыспен қамту еңбек нарығының қос моделін жасайды деген қорытынды жасауға болады, онда мүмкіндіктердің кеңеюі жеке жауапкершіліктің артуымен және осалдықтың жаңа түрлерімен қатар жүреді. Инклюзия тұрғысынан олардың әлеуеті тек цифрлық орта қолжетімді болған жағдайда, құзыреттер дамыған және әлеуметтік қолдау тетіктері орнатылған жағдайда ғана жүзеге асады.

#### 2.4. Цифрлық платформа операциялары

Цифрлық еңбек платформалары тапсырыс беруші мен мердігер арасындағы алгоритмдік және байланыс құралдары арқылы жүзеге асырылатын нақты өзара әрекеттесу механизмдеріне негізделіп жұмыс істейді.

Негізгі үдерістерді ұйым реттейтін дәстүрлі жұмыспен қамту модельдерінен айырмашылығы, платформалық экономикада өзара әрекеттесудің айтарлықтай бөлігі цифрлық ортада орын алады және стандартталған процедураларға сүйенеді.

Платформалардың қалай жұмыс істейтінін түсіну мамандарды цифрлық жұмыспен қамтуға сәтті интеграциялау үшін өте маңызды, себебі бұл оларға тек тапсырмаларды орындауға ғана емес, сонымен қатар тұрақты кәсіби стратегия құруға мүмкіндік береді.

Кесте 27. Цифрлық платформалардағы жұмыстың негізгі кезеңдері

Кезеңдер	Іс-әрекеттің мазмұны	Негізгі дағдылар
Профильді тіркеу және жасау	маман, дағдылар және тәжірибе туралы ақпаратты толтыру	өзін-өзі таныстыру, ақпаратты құрылымдау
Тапсырыстарды табу	ұсыныстарды талдау, тиісті тапсырмаларды таңдау	сыни ойлау, аналитика
Тапсырмаларға жауап беру	тапсырыс беруші үшін жеке ұсыныстарды дайындау	іскерлік коммуникация
Жұмысты орындау	талаптарға сәйкес тапсырманы орындау	кәсіби дағдылар, уақытты басқару
Тұтынушымен байланыс	тапсырмаларды нақтылау, мәліметтерді келісу	онлайн коммуникация
Баға алу	бағалау және шолу жасау	кері байланысты басқару
Профильді дамыту	портфолио мен дағдыларды жаңарту	өзін-өзі дамыту

Айта кету керек, бұл кезеңдер қатаң сызықтық емес: нақты тәжірибеде маман бір уақытта бірнеше тапсырысты өңдей алады, өз тәжірибесін дамытып, жаңа жобаларды іздей алады. Бұл бірнеше тапсырманы бір уақытта орындау және іс-әрекеттерді өз бетінше ұйымдастыру мүмкіндігін талап етеді.

Кесте 28. Платформа экономикасының механизмдері

Механизмдер	Мәні	Мүмкін болатын тәуекелдер
-------------	------	---------------------------

<b>Бағалау жүйесі</b>	жұмыс сапасын шолулар арқылы бағалау	бағалаудың субъективтілігі
<b>Алгоритмдік бөлу</b>	автоматты тапсырыс таңдау	алгоритмдердің ашықтығының болмауы
<b>Бәсекелестік орта</b>	мердігерлер арасындағы бәсекелестік	баға демпингісі
<b>Цифрлық бедел</b>	кәсіби имиджді қалыптастыру	бағалауға тәуелділік
<b>Үдерістерді автоматтандыру</b>	өзара әрекеттесуді жеңілдету	икемділіктің шектеулілігі

Қазақстан жағдайында бұл тетіктер халықаралық платформаларда да көрініс табады, сондай-ақ жергілікті цифрлық қызметтерде. Негізгі ерекшелік - ресми платформалардың (мысалы, халықаралық фрилансер биржалары) және бейресми арналардың (Telegram чаттары, жергілікті қауымдастықтар) үйлесімі, бұл мамандардан өз тәсілдерінде икемді болуды талап етеді.

## **АЛГОРИТМ: ЦИФРЛЫҚ ПЛАТФОРМАЛАРДА ЖҰМЫС ІСТЕУДІ ҚАЛАЙ БАСТАУ КЕРЕК**

Платформаны пайдалануға практикалық түрде қосу алгоритм түрінде ұсынылуы мүмкін дәйекті әрекеттерді талап етеді.

### **1-қадам. Кәсіби бағытты анықтау**

Бастапқы кезеңде өзіңіздің құзыреттеріңізді нарық талаптарына сәйкестендіру қажет. Маманның не істей алатынын анықтау ғана емес, сонымен қатар осы дағдыларға деген сұранысты бағалау да маңызды.

### **2-қадам. Платформаны таңдау**

Әртүрлі платформалар әртүрлі тапсырмалар мен дағдылар деңгейлеріне бағытталған. Жаңадан бастаушыларға кіру шегі төмен қызметтерді таңдаған жөн.

### **3-қадам. Профиль жасау**

Профиль өзін-өзі таныстырудың негізгі құралы болып табылады. Ол келесідей болуы керек:

- құрылымдалған;
- түсінікті;
- нәтижеге бағытталған;

- қажетсіз ақпаратсыз.

#### **4-қадам. Портфолио құру**

Тәжірибе болмаған жағдайда оқу немесе демонстрациялық жұмыстар жасауға рұқсат етіледі. Тәжірибе көрсеткендей, портфолионың болуы тапсырыс алу ықтималдығын айтарлықтай арттырады.

#### **5-қадам. Тапсырыстар мен жауаптарды іздеу**

Бұл кезеңде мыналар маңызды:

- тиісті тапсырмаларды таңдау;
- жаппай шаблондық жауаптардан аулақ болу;
- тапсырманы түсінгенін көрсету.

#### **6-қадам. Жұмысты орындау**

Негізгі факторлар - мерзімдерді сақтау, жұмыс сапасы және тапсырыс берушімен дұрыс байланыс.

#### **7-қадам. Бедел қалыптастыру**

Пікірлер мен рейтингтер болашақ жұмысқа орналасудың негізін құрайды. Бұл кезеңде бір реттік тапсырыстардан ұзақ мерзімді ынтымақтастыққа көшу маңызды.

Жаңадан бастаған мамандардың жіберетін типтік қателіктері 1-суретте көрсетілген.



Сурет 1. Жаңадан бастаушылар жасайтын типтік қателіктер

### Платформаларда жұмыс істеудің инклюзивті аспектісі

Платформа жұмысына қосу цифрлық ортаның қол жетімділігін ескеруді талап етеді. Пайдаланушылардың әртүрлі санаттары үшін келесілер маңызды:

- бейімделгіш интерфейстер;
- көмекші технологияларды пайдалану;
- байланыс форматын таңдау мүмкіндігі;
- жұмыс кестесінің икемділігі.

Халықаралық стандарттар пайдаланушылардың тең қатысуының шарты ретінде цифрлық платформалардың қол жетімділігін қамтамасыз ету қажеттілігін атап көрсетеді, бұл әсіресе цифрлық инклюзия тұрғысынан маңызды [133].

Цифрлық платформалардағы жұмыс механизмдері өзін-өзі таныстыру, тапсырмаларды орындау және беделді қалыптастыру кезеңдерін қамтитын құрылымдалған өзара әрекеттесу жүйесін білдіреді. Бұл тетіктерді меңгеру мамандарға тек цифрлық жұмыспен қамтуға ғана емес, сонымен қатар тұрақты кәсіби стратегия құруға мүмкіндік береді.

## 2.5. Инклюзивті цифрлық ортада қашықтықтан және платформалық жұмыспен қамтуға арналған заманауи маманның құзыреттілігі

Еңбек нарығының цифрлық трансформациясы және қашықтықтан және платформадағы жұмыспен қамту мамандардың кәсіби дайындығына қойылатын талаптардың өзгеруін анықтайды. Білім мен тәжірибе негізгі факторлар болған дәстүрлі жұмыспен қамту модельдерінен айырмашылығы, цифрлық ортада күрделі құзыреттіліктердің маңыздылығы артып келеді, бұл белгісіздік, жоғары бәсекелестік және технологиялық өзгерістер жағдайында тиімді жұмыс істеу мүмкіндігін қамтамасыз етеді.

Қазіргі заманғы маман кәсіби қызметтің айтарлықтай бөлігі цифрлық ортаға ауысатын ортада жұмыс істейді. Бұл тек кәсіби білімді ғана емес, сонымен қатар цифрлық құралдарды пайдалану, онлайн қарым-қатынас орнату және өз іс-әрекеттерін дербес басқару қабілетін де талап етеді. Нәтижесінде, құзыреттілік моделі пәнаралық сипатқа ие болады.

Негізгі дағдылардың бірі - цифрлық сауаттылық. Оған платформалармен, қызметтермен және ақпараттық ресурстармен жұмыс істеу мүмкіндігі, сондай-ақ цифрлық ортаның принциптерін түсіну кіреді. Платформаға негізделген жұмыс орнында цифрлық сауаттылық кәсіби қызмет үшін міндетті, міндетті емес талапқа айналуға.

Өзін-өзі ұйымдастыру құзыреттілігі де маңызды. Қашықтықтан жұмыс істеу жоғары деңгейдегі автономияны талап етеді, бұл мамандарға жұмыс кестесін өз бетінше жоспарлауға, жұмыс көлемін басқаруға және нәтижелерге жауапты болуға мүмкіндік береді. Өзін-өзі реттеу дағдыларының жетіспеушілігі тиімділіктің төмендеуіне және кәсіби күйіп қалу қаупінің артуына әкелуі мүмкін.

Коммуникативтік дағдылар цифрлық ортада да ерекше маңызды. Клиенттермен және әріптестермен өзара әрекеттесу, ең алдымен, мәтіндік және бейне арналар арқылы жүзеге асырылады, бұл анық сөздерді, іскерлік стильді сақтауды және қашықтықтан байланыстың ерекшеліктерін ескере білуді талап етеді.

Қазіргі заманғы маманның маңызды қасиеті - үздіксіз білім алу мүмкіндігі. Технологиялар мен құралдардың жылдам дамуы үнемі жаңа білім алуды талап етеді. Халықаралық зерттеулер оқу қабілетінің болашақтың негізгі құзыреттіліктерінің біріне айналып келе жатқанын атап көрсетеді [3].

Өзін-өзі таныстыру құзыреттілігі ерекше рөл атқарады. Цифрлық ортада мамандар еңбек нарығымен өздерінің профилі, портфолиосы және цифрлық беделі арқылы өзара әрекеттеседі. Өзіңіз туралы ақпаратты құрылымдау, жұмыс нәтижелерін көрсету және кәсіби имидж қалыптастыру мүмкіндігі сіздің сұранысыңызға тікелей әсер етеді.

Аналитикалық ойлау және мәселелерді шешу дағдылары да негізгі құзыреттер болып табылады. Платформа экономикасында жұмыс істеу көбінесе мәселелерді тәуелсіз талдауды, шешім қабылдауды және нәтижелерге жауапкершілікті талап етеді.

Инклюзия жағдайында бейімделуді дамыту маңызды рөл атқарады. Маман әртүрлі ортада жұмыс істей білуі, қоршаған орта факторларын ескеруі және қажет болған жағдайда көмекші технологияларды пайдалана білуі керек. Бұл кәсіби қызметке қатысу мүмкіндіктерін кеңейтуге мүмкіндік береді. Қашықтықтан және платформалық жұмыспен қамтуда тиімді жұмыс істеу үшін қажетті маманның негізгі құзыреттерінің жүйелі көрінісі 2-суретте көрсетілген.



Сурет 2 Қашықтықтан және платформалық жұмыспен қамту маманының негізгі құзыреттіліктері

Суретте көрсетілген құзыреттер оқшауланған емес. Олардың тиімділігі үйлесіммен көрсетілген, себебі цифрлық ортадағы табысты кәсіби қызмет

цифрлық дағдыларды, өзін-өзі ұйымдастыруды, коммуникацияны және өзгермелі жағдайларға бейімделуді бір мезгілде дамытуды талап етеді.

Қазақстан жағдайында бұл құзыреттіліктерді дамыту білім беру және кәсіби оқыту жүйесінің негізгі міндеттерінің біріне айналуға тиіс. Цифрлық жұмыспен қамтудың өсуі, мамандардың халықаралық жобаларға қатысуы және IT саласының дамуы тек жергілікті ғана емес, сонымен қатар жаһандық еңбек нарығына бейімделген дағдыларды қажет етеді.

Тәжірибе көрсеткендей, құзыреттер оқшауланбайды. Олардың тиімділігі үйлесіммен көрінеді: мысалы, өзін-өзі ұйымдастыру немесе коммуникациялық дағдылары дамыған цифрлық дағдылардың жоғары деңгейі тұрақты кәсіби өнімділікті қамтамасыз етпейді. Осыған байланысты мамандарды даярлауға кешенді тәсіл маңызды.

Кәсіби қызметтің этикалық құрамдас бөлігі ерекше назар аударуға тұрарлық. Цифрлық технологияларды пайдалану, деректерді өңдеу және онлайн өзара әрекеттесу құпиялылық, жауапкершілік және кемсітушілікке жол бермеу қағидаттарын сақтауды талап етеді. Бұл цифрлық ортаны дамытуға халықаралық тәсілдерге сәйкес келеді [137].

Қашықтықтан және онлайн жұмыс істейтін заманауи маман цифрлық дағдылар, өзін-өзі ұйымдастыру, коммуникация, аналитикалық ойлау және оқу қабілеті сияқты бірқатар өзара байланысты құзыреттіліктерге ие болуы керек. Инклюзия тұрғысынан бұл құзыреттер бейімделушілікпен және шектеулерді жеңу үшін технологияны пайдалану мүмкіндігімен толықтырылады. Бұл құзыреттіліктерді дамыту цифрлық экономикада кәсіби дамудың табысты болуы үшін өте маңызды.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Цифрландыру жағдайында жұмыспен қамтуды түсіну қалай өзгеруде?
2. Қашықтықтан жұмыс істеу мен дәстүрлі жұмыспен қамту моделінің арасындағы түбегейлі айырмашылық неде?
3. Цифрлық платформалар жұмысты ұйымдастыруда қандай функцияларды орындайды?
4. Платформалық экономика дәстүрлі еңбек қатынастарынан қалай ерекшеленеді?
5. Қазіргі экономикада қандай цифрлық платформаларды анықтауға болады?
6. Маманның кәсіби беделі платформаларда қалай қалыптасады?

7. Цифрлық платформаларда жұмыс істеу қандай кезеңдерді қамтиды және олардың қайсысы ең маңызды?
8. Алгоритмдік еңбекті басқару қалай көрінеді?
9. Бүгінгі таңда қашықтықтан жұмыс істеудің ең маңызды артықшылықтары қандай?
10. Платформамен жұмыспен қамту қандай тәуекелдермен бірге жүреді және олар іс жүзінде қалай көрінеді?
11. Цифрлық жұмыспен қамту Қазақстандағы еңбек нарығының құрылымына қалай әсер етеді?
12. Қашықтықтан жұмыс істеудің инклюзивті әлеуеті қандай?
13. Қолжетімділігіне қарамастан, цифрлық жұмыспен қамтуда қандай кедергілер сақталуда?
14. Платформаларда сәтті жұмыс істеу үшін қандай құзыреттердің маңызы зор?
15. Неліктен цифрлық сауаттылық кәсіби қызметтің негізгі шарты болып саналады?

### **Реферат тақырыптары**

1. Цифрлық экономикадағы жұмыспен қамтудың трансформациясы
2. Қашықтықтан жұмыс істеу: мүмкіндіктер мен шектеулер
3. Платформалық экономика еңбекті ұйымдастырудың жаңа моделі ретінде
4. Қазіргі заманғы жұмыспен қамтудағы фрилансерлік
5. Цифрлық платформалар және олардың жаһандық еңбек нарығындағы рөлі
6. Алгоритмдік басқару және оның еңбек қатынастарына әсері
7. Платформалық жұмыспен қамтудағы табыс тұрақсыздығы мәселесі
8. Цифрлық жұмыспен қамтудың инклюзивті әлеуеті.
9. Кәсіби қызметтегі сандық құзыреттіліктердің рөлі
10. Цифрлық ортадағы кәсіби бедел
11. Қазақстандағы платформалық жұмыспен қамтудың даму ерекшеліктері
12. Цифрлық экономиканың әлеуметтік тәуекелдері және оларды азайту жолдары

### **Тест тапсырмалары**

1. Қашықтықтан жұмыс істеуді не қамтиды:
  - а) тек кеңседе орындалатын жұмыс

- б) жұмыс орнынан тыс цифрлық технологияларды пайдаланып орындалатын тапсырмалар
- с) келісімшартсыз уақытша жұмыспен қамту
- д) тек оқыту
- е) физикалық еңбек.
2. Платформа қандай экономикаға негізделген:
- а) орталықтандырылған басқару
- б) жұмыспен қамтудың дәстүрлі түрлері
- с) цифрлық платформалар арқылы өзара әрекеттесу
- д) үкімет басқаратын еңбек бөлінісі
- е) жергілікті нарықтар.
3. Цифрлық платформалардың негізгі функциясы:
- а) мамандарды оқыту
- ә) мемлекеттік бақылау
- в) тапсырыс беруші мен мердігер арасындағы делдалдық
- г) кеңсе жұмыс орындарын құру
- д) жалақыны реттеу.
4. Платформада мердігерді таңдаудағы негізгі фактор не?
- а) жасы
- ә) сыртқы келбеті
- в) рейтингі және пікірлері
- г) тұрғылықты жері
- д) дипломы.
5. Платформадағы жұмыстың бірінші кезеңі:
- а) тапсырманы орындау
- б) төлем алу
- с) профиль жасау
- д) рейтинг алу
- е) нәтижелерді талдау.
6. Қашықтықтан жұмыс істеудің артықшылықтарының бірі:
- а) қатаң бақылау
- б) кеңсеге тәуелділік
- с) икемді жұмыс жағдайлары
- д) шектеулі тапсырмалар
- е) технологияның болмауы.

7. Платформадағы жұмыспен қамтудың тәуекелдеріне не жатады?
- a) тұрақты табыс
  - b) бекітілген кесте
  - c) табыс тұрақсыздығы
  - d) бәсекелестіктің болмауы
  - e) кепілдендірілген жұмыспен қамту.
8. Алгоритмдік басқару нені білдіреді:
- a) тапсырмаларды қолмен бөлу
  - b) тапсырмаларды бақылаусыз орындау
  - c) жүйенің тапсырыстарды автоматты түрде бөлуі
  - d) өнімділікті бағалаудың болмауы
  - e) үкіметтің бақылауы.
9. Инклюзивті жұмыспен қамтуға не ықпал етеді?
- a) шектеулі қолжетімділік
  - b) технологияның жетіспеушілігі
  - c) қашықтан жұмыс істеу мүмкіндіктері
  - d) тығыз кесте
  - e) талаптардың төмендеуі.
10. Қашықтықтан жұмыс істеу үшін қандай дағды ерекше маңызды?
- a) физикалық төзімділік
  - b) өзін-өзі ұйымдастыру
  - c) жас
  - d) жұмыс өтілі
  - e) орналасқан жері.
11. Платформадағы жұмыспен қамту қандай белгілермен сипатталады?
- a) тек мемлекеттік жұмыспен қамту
  - b) бекітілген жалақы
  - c) икемділік және жобаға негізделген жұмыс
  - d) технологияның болмауы
  - e) міндетті түрде қатысу.
12. Цифрлық ортадағы кәсіби тұрақтылыққа не әсер етеді?
- a) тек білім
  - b) тек тәжірибе
  - c) құзыреттер жиынтығы
  - d) жас

е) тұрғылықты жері.

### **3-дәріс: Жасанды интеллект кәсіби қызмет құралы ретінде**

#### **3.1. Қазіргі кәсіби қызметтегі жасанды интеллекттің мәні мен рөлі**

Қазіргі даму кезеңінде жасанды интеллект кәсіби қызметтің мазмұны мен жұмысты ұйымдастыру логикасының өзгеруін анықтайтын негізгі факторға айналууда. Оны енгізу тек нақты салаларға ғана емес, сонымен қатар білім беру мен бизнестен бастап мемлекеттік басқаруға және шығармашылық салаларға дейінгі әртүрлі салалардағы кәсіби міндеттерді орындаудың жаңа тәсілдерін қалыптастырады.

Негізінен қайталанатын тапсырмаларды автоматтандыруға бағытталған дәстүрлі сандық технологиялардан айырмашылығы, жасанды интеллект жүйелері деректерді өңдеуге, үлгіні анықтауға, болжауға және маңызды нәтижелерге қол жеткізуге байланысты күрделірек функцияларды орындай алады. Бұл бізге жасанды интеллектті тек құрал ретінде ғана емес, сонымен қатар адамдар мен технология арасындағы функцияларды қайта бөлуге әсер ететін фактор ретінде де қарастыруға мүмкіндік береді.

Бұл тұрғыда жасанды интеллект адамның интеллектуалдық белсенділігін қажет ететін тапсырмаларды орындауға мүмкіндік беретін әдістер мен технологиялар жиынтығын білдіреді. Бұл тапсырмаларға деректерді талдау, табиғи тілді өңдеу, үлгіні тану, деректерге негізделген оқыту және өзгермелі жағдайларға бейімделу кіреді. Бұл технологиялардың дамуы қолжетімді деректердің артуымен, есептеу қуатының өсуімен және машиналық оқыту алгоритмдерінің жетілдірілуімен байланысты.

Тәжірибе көрсеткендей, жасанды интеллекттің енгізілуі адам еңбегін ауыстыруға ғана емес, оның трансформациясына да әкеледі. Әдеттегі және формальды операциялар алгоритмдерге ауыстырылады, ал маманға талдау, түсіндіру, шешім қабылдау және шығармашылық жобалау функциялары жүктеледі. Нәтижесінде, пәнаралық және икемді құзыреттіліктердің маңыздылығы артып келеді, бұл халықаралық зерттеулермен расталады [122].

Қазақстан жағдайында бұл үдерістер цифрландыру және адами капиталды дамыту жөніндегі мемлекеттік саясат аясында көрініс табады. Халықтың цифрлық дағдыларын дамытуға және жасанды интеллект

технологияларын енгізуге бағытталған бағдарламаларды іске асыру кәсіби ортаны өзгертуге ықпал етуде. Атап айтқанда, электрондық үкімет, цифрлық қызметтер және білім беру платформалары саласындағы бастамалардың дамуы мамандарға жаңа талаптар қояды, соның ішінде деректерді талдау және цифрлық өзара әрекеттесу құралдарын меңгеру.

Сонымен қатар, экономиканың әртүрлі салаларында жасанды интеллект технологияларын енгізу біркелкі емес. Цифрлық шешімдер білім беру, мемлекеттік басқару және қаржылық қызметтер салаларында белсенді түрде енгізілуде, ал кейбір аймақтар мен салаларда цифрлық инфрақұрылым деңгейіне және персоналды оқытуға қатысты шектеулер сақталуда. Бұл жасанды интеллект құзыреттіліктерін дамыту тек кәсіби қажеттілікке ғана емес, сонымен қатар маманның ұлттық еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігінің факторына айналатын жағдайды тудырады.

Жасанды интеллект инклюзия контексінде ерекше маңызды. Автоматты түрде сөйлеуді тану, мәтінді генерациялау, аудару және визуалды талдау технологиялары пайдаланушының сенсорлық және қозғалыс қабілеттерімен байланысты шектеулерді өтей алады. Бұл кәсіби қызметке қолжетімділікті кеңейтеді және цифрлық экономикаға қатысуға кедергілерді азайтады. Мысалы, автоматты субтитрлер, дауыстық интерфейстер және мәтіннен сөйлеуге түрлендіру жүйелері ақпаратпен өзара әрекеттесудің балама арналарын жасайды.

Жасанды интеллектті пайдалану бірқатар қарама-қайшылықтармен қатар жүретінін атап өткен жөн. Бір жағынан, бұл кәсіби қызметтің тиімділігі мен қолжетімділігін арттыруға ықпал етеді; екінші жағынан, алгоритмдердің ашық еместігімен, деректердің ықтимал бұрмалануымен және технологияға біркелкі емес қолжетімділікпен байланысты жаңа тәуекелдер туғызады. Халықаралық құжаттарда бұл үдерістерді этикалық реттеу қажеттілігі атап өтілген [137].

Мамандарды оқыту және кәсіби даярлауда жасанды интеллектті мағыналы пайдалану дағдыларын дамытудың маңыздылығы артып келеді. Бұл тек құралдарды меңгеру ғана емес, сонымен қатар алынған нәтижелерді сыни тұрғыдан бағалау, алгоритмдердің шектеулерін түсіну және тәуелсіздікті жоғалтпай оларды кәсіби қызметке біріктіру мүмкіндігі туралы.

Жоғарыда айтылғандарға байланысты, жасанды интеллектті жұмыс мазмұнына, жұмыспен қамту құрылымына және мамандарға қойылатын

талаптарға әсер ететін кәсіби ортаны трансформациялаудағы жүйелік фактор ретінде қарастырған жөн. Қазақстанда оның маңыздылығы цифрландыру үдерістерімен және цифрлық экономикада тиімді жұмыс істей алатын кадрларды даярлау қажеттілігімен артады. Оны пайдалану тиімділікті арттыру және кәсіби өзін-өзі тануды кеңейту үшін жаңа мүмкіндіктер ашады, бірақ саналы, сындарлы және этикалық тұрғыдан негізделген тәсілді қажет етеді.

Бұл өзгерістердің іс жүзінде жүзеге асырылуы кәсіби қызметке біріктірілген және әртүрлі тапсырмаларды орындауға мүмкіндік беретін арнайы жасанды интеллект құралдарын пайдалануда көрініс табады.

### **3.2. Кәсіби қызметтегі жасанды интеллекттің практикалық құралдары**

Қазіргі кәсіби орта ақпаратты өңдеуден бастап цифрлық мазмұн жасауға дейінгі кең ауқымды мәселелерді шешу үшін қолданылатын қолданбалы жасанды интеллект құралдарын белсенді түрде енгізумен сипатталады. Технологиялар көмекші функцияларды орындаған цифрландырудың алғашқы кезеңдерінен айырмашылығы, қазіргі заманғы жасанды интеллект құралдары жұмыс үдерістерінің құрылымына және міндеттерді бөлуге әсер ете отырып, кәсіби қызметтің толыққанды қатысушыларына айналуға.

Тәжірибе көрсеткендей, жасанды интеллектті кәсіби қызметте қолдану эпизодтық емес, жүйелік сипатқа ие. Жасанды интеллект құралдары маманның күнделікті жұмысына біріктірілген, тапсырмаларды орындаудың әртүрлі кезеңдерінде: мәселені қоюдан бастап нәтижелерді алуға және түсіндіруге дейін қолдау көрсетеді.

Функционалдық мақсатына байланысты жасанды интеллект құралдарын қолдану салалары бойынша шамамен жіктеуге болады.

Кәсіби қызметте қолданылатын негізгі жасанды интеллект құралдары 29-кестеде көрсетілген.

Кесте 29 Кәсіби қызметтегі жасанды интеллекттің негізгі құралдары

<b>Құралдар</b>	<b>Негізгі тағайындау</b>	<b>Қолдану мысалдары</b>	<b>Кәсіби тапсырма</b>
<b>ChatGPT</b>	мәтінді жасау және талдау	есептер, мақалалар және хаттар жазу	аналитикалық және мәтіндік

			материалдарды дайындау
<b>Google Gemini</b>	көп модельді деректермен жұмыс істеу	құжаттарды талдау, ақпаратты өңдеу	деректерді талдау және шешім қабылдауды қолдау
<b>Notion AI</b>	деректерді ұйымдастыру және құрылымдау	жазбалар жасау, жобаны басқару	ақпаратты басқару және қызметті жоспарлау
<b>Canva (AI)</b>	көрнекі мазмұн жасау	презентациялар, инфографика, дизайн	ақпаратты визуализациялау және материалдарды әзірлеу
<b>NotebookLM</b>	дереккөздермен және біліммен жұмыс істеу	жазбалар жасау, материалдарды талдау	ғылыми және білім беру ақпаратын өңдеу
<b>Synthesia</b>	бейнелер мен аватарлар жасау	оқыту бейнелері, презентациялар	мультимедиялық мазмұн мен коммуникацияларды дайындау

Кәсіби тапсырмаларды бөліп көрсету арқылы кесте құрылымын кеңейту жасанды интеллект құралдарын тек функционалдық мүмкіндіктері тұрғысынан ғана емес, сонымен қатар практикалық қолдану тұрғысынан да қарастыруға мүмкіндік береді. Бұл жасанды интеллектті қолданудың тиімділігі маманның құралды нақты кәсіби тапсырмамен сәйкестендіру қабілетімен анықталатынын баса көрсетеді.

Қазақстан жағдайында бұл құралдарды пайдалану біртіндеп кеңейіп келеді, әсіресе білім беру ортасында, маркетингте және цифрлық қызметтерде. Мұғалімдер, білім алушылар және мамандар оқу материалдарын, аналитикалық есептерді және презентацияларды дайындау үшін генеративті модельдерді белсенді түрде пайдаланады. Дегенмен, цифрлық сауаттылық пен технологияға қол жеткізудегі айырмашылықтарға байланысты жүйелік жасанды интеллектті енгізу деңгейі біркелкі емес болып қала береді.

Функционалдық тұрғыдан алғанда, жасанды интеллект құралдары бірнеше негізгі кәсіби міндеттерді шешуге мүмкіндік береді:

- мәтіндік мазмұнды жасау (есептер, мақалалар, іскерлік хат алмасулар);
- ақпаратты талдау және құрылымдау;
- көрнекі және мультимедиялық материалдарды жасау;
- күнделікті операцияларды автоматтандыру;
- бағдарламалауды және деректермен жұмыс істеуді қолдау.

Бұл құралдарды пайдалану маманның белсенді тәсілін қажет ететінін атап өту маңызды. Жасанды интеллект кәсіби қызметті алмастырмайды, керісінше оны жақсартады, танымдық көмекші ретінде әрекет етеді. Оны қолданудың тиімділігі мәселелерді тұжырымдау, нәтижелерді түсіндіру және оларды белгілі бір контекстке бейімдеу мүмкіндігіне байланысты.

Жасанды интеллект құралдары инклюзивті ортада ерекше маңызды. Олар бізге қабылдау, коммуникация және ақпаратты өңдеу ерекшеліктерімен байланысты шектеулерді өтеуге мүмкіндік береді. Мысалы, мәтінді генерациялау жазу қиындықтары бар пайдаланушыларға жұмыс істеуді жеңілдетеді, ал дауыстық интерфейстер сандық ортамен өзара әрекеттесудің балама түрлерін жасайды.

Сондай-ақ жасанды интеллектті пайдаланудың шектеулерін ескеру маңызды. Алынған нәтижелерде дәлсіздіктер болуы мүмкін және қосымша тексеру мен бейімдеуді қажет етеді. Бұл қазіргі заманғы мамандар үшін негізгі құзыреттер ретінде сыни ойлау мен цифрлық сауаттылықты дамытудың маңыздылығын көрсетеді.

Бұл практикалық жасанды интеллект құралдарының кәсіби қызметтің ажырамас бөлігіне айналып, тиімділікті арттырып, функционалдылықты кеңейтіп, жаңа жұмыс модельдерін қалыптастырып жатқанын көрсетеді. Оларды пайдалану тек техникалық дағдыларды ғана емес, сонымен қатар кәсіби тәжірибеге интеграциялауға саналы көзқарасты да талап етеді.

### **3.3. Жасанды интеллектті кәсіби қызметте пайдалану мүмкіндіктері**

Жасанды интеллекттің нақты құралдарын қарастыру бізге олардың кәсіби қызметтегі функционалдық мүмкіндіктерін жалпы талдауға көшуге мүмкіндік береді.

Қазіргі кәсіби қызметте жасанды интеллект тек жеке операцияларды автоматтандыру құралы ретінде ғана емес, сонымен қатар маманның

функционалдык мүмкіндіктерін кеңейту құралы ретінде де әрекет етеді. Оны қолдану тапсырмаларды орындау тәсілін өзгертумен, өнімділікті арттырумен және кәсіби қызметтің жаңа модельдерін әзірлеумен байланысты.

Тәжірибе талдауы көрсеткендей, жасанды интеллекттің мүмкіндіктерін нақты құралдардың тізімі арқылы емес, оның жүзеге асыруға мүмкіндік беретін кәсіби функциялардың түрлері арқылы қарастырған жөн (30-кесте).

Кесте 30. Кәсіби қызметте жасанды интеллектті қолданудың негізгі бағыттары

Қолдану бағыттары	Мазмұны	Кәсіби әсер
Мазмұнды генерациялау	мәтіндер, есептер және оқу материалдарын жасау	материалдарды жеделдету, өнімділіктің артуы
Деректерді талдау	ақпаратты өңдеу, үлгілерді анықтау	шешімдердің жарамдылығының артуы
Визуализациялау	презентациялар мен инфографика жасау	ақпаратты түсінудің жақсаруы
Тапсырмаларды автоматтандыру	күнделікті операцияларды орындау	жұмыс жүктемесінің азаюы және уақытты үнемдеу
Бағдарламалау	кодты әзірлеу және талдауға көмек	дамуды жеделдету
Білімдерді басқару	құжаттарды талдау, жазбалар жасау	оқыту мен зерттеу сапасының жақсаруы
Байланыс	аударма, жауаптар жасау	өзара әрекеттесудің кеңеюі

Ұсынылған салалар жасанды интеллекттің әмбебап мүмкіндіктерін көрсетеді, олар әртүрлі кәсіби салаларда айқын көрінеді. Оларды пайдалану маманға тапсырмаларды орындауды жеделдетуге ғана емес, сонымен қатар өз қызметін ұйымдастыру тәсілін өзгертуге мүмкіндік береді.

Цифрлық экономика жағдайында жасанды интеллекттің әртүрлі функцияларын біріктіру мүмкіндігі ерекше маңызды. Мысалы, аналитикалық есепті дайындау кезінде маман деректерді жинау, талдау, мәтін жасау және

нәтижелерді визуализациялау құралдарын бір уақытта пайдалана алады. Бұл интеграцияланған тәсіл жұмыс тиімділігін арттырады және уақыт шығындарын азайтады.

Қазақстан жағдайында бұл мүмкіндіктер біртіндеп білім беру және кәсіби тәжірибеге енгізілуде. Оқыту іс-шараларында жасанды интеллектті пайдалану, ғылыми зерттеулер мен цифрлық қызметтер икемділікке, жылдамдыққа және пәнаралық байланысқа бағытталған жаңа жұмыс модельдерін әзірлеуге ықпал етеді. Сонымен қатар, цифрлық дағдылар мен технологияға қол жеткізудегі айырмашылықтарға байланысты бұл мүмкіндіктерді пайдалану деңгейі біркелкі емес болып қала береді.

Жасанды интеллект инклюзия контексінде ерекше маңызға ие. Оның функционалдығы кәсіби қызметіңізді пайдаланушының жеке ерекшеліктеріне бейімдеуге мүмкіндік береді. Мәтін генерациясы, дауыстық интерфейстер, автоматты аударма және интеллектуалды ақпаратты өңдеу жүйелері әртүрлі халық топтарының кәсіби қызметке кеңінен қатысуына жағдай жасайды.

Жасанды интеллекттің әлеуетін тек маманның белсенді қатысуымен ғана жүзеге асыруға болатынын есте ұстаған жөн. Жасанды интеллектті тиімді пайдалану тек құралдарды меңгеруді ғана емес, сонымен қатар тапсырмаларды тұжырымдау, нәтижелерді түсіндіру және оларды кәсіби талаптарға сәйкестендіру қабілетін де талап етеді.

Жалпы алғанда, бұл жасанды интеллекттің кәсіби қызметтің шекараларын кеңейтіп, мамандарға күрделірек тапсырмаларды орындауға, өнімділікті арттыруға және цифрлық орта жағдайларына бейімделуге мүмкіндік беретінін көрсетеді. Оны пайдалану жаңа құзыреттілік талаптарын тудырады және операциялардан үдерістер мен нәтижелерді басқаруға ауысуды жеңілдетеді.

Бұл мүмкіндіктерді іс жүзінде іске асыру жасанды интеллектті кәсіби қызметке тиімді интеграциялауға мүмкіндік беретін нақты әрекеттер тізбегін талап етеді.

**АЛГОРИТМ: КӘСІБИ ҚЫЗМЕТІҢІЗДЕ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТІ ҚАЛАЙ ПАЙДАЛАНУ КЕРЕК (7 ҚАДАМ)**

Жасанды интеллектті кәсіби қызметте тиімді пайдалану тек жеке құралдарды білуді ғана емес, сонымен қатар оларды қолданудың логикасын түсінуді де талап етеді. Төменде тапсырмаларға, контекстке және нәтиже

талаптарына негізделген жұмыс үдерістеріне жасанды интеллектті интеграциялаудың қадамдық үдерісі берілген.

### **1-қадам. Тапсырманы және күтілетін нәтижені анықтау**

Жасанды интеллектпен жұмыс істеу тапсырманы анықтаудан басталады. Бұл кезеңде тек тақырыпты анықтау ғана емес, сонымен қатар күтілетін нәтижені: форматты (мәтін, талдау, көрнекі материал), көлемді, егжей-тегжейлілік деңгейін және мақсатты аудиторияны нақтылау маңызды.

Тапсырма неғұрлым дәл тұжырымдалса, тиісті нәтиже алу ықтималдығы соғұрлым жоғары болады. Инклюзивті ортада өзара әрекеттесудің қолайлы форматын (мәтін, дауыс немесе визуалды) ескеру ұсынылады.

### **2-қадам. Тапсырма түріне негізделген құралды таңдау**

Келесі қадам қолдағы тапсырмаға сәйкес келетін құралды таңдауды қамтиды. Әртүрлі жасанды интеллект жүйелері әртүрлі функцияларды орындауға арналған: мәтінді генерациялау, ақпаратты талдау, визуалды мазмұнды жасау немесе деректерді ұйымдастыру.

Құралды таңдау саналы болуы керек, себебі нәтиженің сапасы ғана емес, сонымен қатар тапсырманың тұтастай алғанда тиімділігі де оған байланысты.

### **3-қадам. Сұранысты қалыптастыру (шақыру)**

Жасанды интеллектпен өзара әрекеттесудің негізгі элементі - сұранысты қалыптастыру. Іс жүзінде, дәл осы кезең жауап сапасын анықтайды.

Тиімді сұраныс әдетте:

- тапсырманы анықтайды;
- контексті қамтиды;
- параметрлерді орнатады (ұзындығы, стилі, құрылымы);
- нәтижеге бағытталған.

Мысалы, жалпы сұраныстың орнына мақсат пен күтілетін нәтижелерді көрсететін дәлірек тұжырымдаманы қолданған жөн. Сұраныстарды өңдеу дағдыларын дамыту бөлек кәсіби құзыреттілік ретінде қарастырылады.

### **4-қадам. Алынған нәтижені бастапқы бағалау**

Алынған нәтиже түпкілікті деп саналмауы керек. Бұл кезеңде оның қойылған мақсатқа сәйкестігін, логикалық құрылымын және ұсынылған ақпараттың толықтығы мен дәлдігін бағалау маңызды.

Мүмкін болатын фактілік қателіктерге немесе дәлсіздіктерге ерекше назар аудару керек, өйткені жасанды интеллект сенімді, бірақ әрқашан сенімді емес деректерді жасай алады.

#### **5-қадам. Нәтижені нақтылау және бейімдеу**

Тәжірибе көрсеткендей, жасанды интеллект нәтижелері кейіннен өңдеуді қажет етеді. Бұған сөздерді нақтылау, құрылымды өзгерту, кәсіби талдауды қосу немесе оны белгілі бір аудиторияға бейімдеу кіруі мүмкін.

Бұл кезең жасанды интеллект нәтижелерін кәсіби қызметке енгізуді қамтамасыз етеді және оларды толыққанды жұмыс өніміне айналдырады.

#### **6-қадам: Жұмыс үдерісіне жасанды интеллектті біріктіру**

Жасанды интеллект жүйелі түрде қолданылған кезде ең тиімді болып табылады. Бұл бір реттік пайдалану туралы емес, керісінше, жасанды интеллектті күнделікті жұмыс үдерістеріне: материалдарды дайындауға, ақпаратты өңдеуге және тапсырмаларды жоспарлауға біріктіру туралы.

Бұл жұмыс уақытын оңтайландыруға және күш-жігерді күрделі аналитикалық және шығармашылық тапсырмаларға қайта бөлуге мүмкіндік береді.

#### **7-қадам. Рефлексия және пайдалану тиімділігін бағалау**

Соңғы кезең жинақталған тәжірибені талдауды қамтиды. Маман үшін жасанды интеллектті қолдану мәселені шешуге қалай үлес қосқанын, қандай қиындықтар туындағанын және қандай тәсілдер ең тиімді болып шыққанын бағалау маңызды.

Үнемі рефлексия жасау жасанды интеллектпен жұмыс істеу дағдыларыңызды жетілдіруге мүмкіндік береді және кәсіби қызметтің сапасын арттыру.

ЖИ пайдалану кезінде жиі кездесетін қателіктер. Тәжірибе көрсеткендей, жасанды интеллектті тиімсіз пайдалану көбінесе технологияның шектеулерімен емес, оны қолдану ерекшеліктерімен байланысты. Ең көп таралған қателіктерге мыналар жатады:

- нақты тұжырымдалған тапсырманың болмауы;
- тым жалпы немесе анық емес сұрауларды пайдалану;
- нәтижелерді сын көзбен қабылдау;
- алынған мәтінді бейімдеусіз көшіру;
- фактілерді тексеруді елемей;

– жасанды интеллектті қолданудың этикалық аспектілерін бағаламау.

### **Жасанды интеллектті қолданудың инклюзивті аспектісі**

Жасанды интеллектті кәсіби қызметте пайдалану қолжетімді және бейімделгіш ортаны құруға ықпал етеді. Бұл өзара әрекеттесу форматын (мәтін, дауыс, визуалды интерфейстер) таңдау мүмкіндігінде, танымдық жүктемені азайтуда және ақпаратты қабылдаумен байланысты шектеулерді өтеуде көрінеді.

Атап айтқанда, сөйлеуден мәтінге айналдыру, автоматты аударма және мазмұн жасау технологиялары әртүрлі пайдаланушы санаттарының кәсіби қызметке қатысуын арттыруға мүмкіндік береді. Дегенмен, бұл әлеуетті жүзеге асыру технологияның қол жетімділігі мен пайдаланушылардың цифрлық дағдыларын ескеруді талап етеді.

### **3.4. Кәсіби қызметте жасанды интеллектті қолданудың тәуекелдері, шектеулері және этикалық аспектілері**

Жасанды интеллектті кәсіби қызметте қолдану мамандардың функционалдық мүмкіндіктерінің кеңеюімен ғана емес, сонымен қатар жаңа тәуекелдер мен шектеулердің пайда болуымен де қатар жүреді. Оларды ескеру технологияны әртүрлі салаларда жауапкершілікпен және тиімді қолдану үшін өте маңызды.

Тәжірибе талдауы пайда болатын тәуекелдердің күрделі сипатқа ие екенін және технологиялық, әлеуметтік және этикалық аспектілерге әсер ететінін көрсетеді (31-кесте).

Кесте 31 Кәсіби қызметте жасанды интеллектті пайдаланудың негізгі тәуекелдері

<b>Тәуекел түрі</b>	<b>Мазмұны</b>	<b>Ықтимал салдары</b>
<b>Ақпараттық</b>	дәлсіздік, ескірген немесе бұрмаланған деректер	дұрыс емес шешім қабылдау
<b>Алгоритмдік</b>	алгоритм жұмысының мөлдір еместігі («қара жәшік»)	нәтижелерге деген сенімнің төмендеуі
<b>Әлеуметтік</b>	стереотиптер мен бейтараптықтың қайталануы	пайдаланушы кемсітушілігі

<b>Кәсіби</b>	жасанды интеллектке тәуелділік, төмендеуі	автономияның бұзылуы	сыни ойлаудың бұзылуы
<b>Технологиялық</b>	цифрлық тәуелділік	инфрақұрылымға	ақаулықтар, деректердің жоғалуы
<b>Заңдық</b>	жеке деректерді пайдалану		құпиялылықтың бұзылуы

Кестеде келтірілген тәуекелдер жасанды интеллектті пайдалану кезінде туындайтын негізгі мәселелік аймақтарды көрсетеді, бірақ іс жүзінде олар бір-бірімен байланысты және бір-бірін күшейте алады.

Негізгі мәселелердің бірі - жасанды интеллект жүйелері жасаған нәтижелердің сенімділігі. Алгоритмдер жоғары өңдеу жылдамдығына қарамастан, дәл емес немесе дұрыс емес қорытындылар шығаруы мүмкін. Бұл алынған деректерді міндетті түрде тексеруді және оларды сенімді дереккөздермен салыстыруды талап етеді.

Нәтижелер сапасының бастапқы деректерге тәуелділігі маңызды шектеу болып табылады. Алгоритмдер қателіктерді, стереотиптерді немесе қателіктерді қамтуы мүмкін үлкен деректер жиынтықтарында оқытылады. Нәтижесінде, жасанды интеллект бар әлеуметтік бейімділіктерді қайта жаңғырта алады, бұл әсіресе инклюзия контексінде проблемалы. Бұл аспект жасанды интеллект этикасы бойынша халықаралық нұсқауларда баса көрсетілген [137].

Алгоритмдердің мөлдір еместігі мәселесі, көбінесе «қара жәшік» әсері деп аталады, ерекше назар аударуға тұрарлық. Пайдаланушы жүйенің белгілі бір нәтижеге қалай жеткенін бақылау мүмкіндігіне әрқашан ие бола бермейді, бұл оны түсіндіруді және бағалауды қиындатады.

Сондай-ақ, кәсіби қызметте технологияға тәуелділіктің даму қаупі бар. Жасанды интеллектті шамадан тыс пайдалану тәуелсіз талдау деңгейінің төмендеуіне, сыни ойлаудың әлсіреуіне және маманның пассивті ұстанымының қалыптасуына әкелуі мүмкін.

Маңызды аспект - деректердің құпиялылығы мен қауіпсіздігін қамтамасыз ету. Жасанды интеллект құралдарын пайдалану жеке немесе меншік құқығына тиесілі ақпаратты өңдеуді қамтиды. Деректерді өңдеу

ережелерін сақтамау ақпараттың ағып кету және пайдаланушы құқықтарының бұзылуы қаупін тудырады.

Еңбек нарығы жағдайында жұмыспен қамтудың трансформациялану қаупі айтарлықтай. Белгілі бір функцияларды автоматтандыру мамандарға қойылатын талаптарды және кәсіби қызметтің құрылымын өзгерте алады. Зерттеулер жасанды интеллект мамандықтарды толығымен алмастырғаннан гөрі көбірек дәрежеде өзгертетінін көрсететінін ескеру қажет [122].

Цифрлық теңсіздік мәселесі ерекше маңызды. Технологияға қол жеткізудегі және цифрлық дағдылардағы айырмашылықтар белгілі бір топтардың цифрлық ортадан шеттетілуіне әкелуі мүмкін. БҰҰ есебінде мақсатты шараларсыз цифрлық технологиялардың әлеуметтік теңсіздікті арттыру мүмкіндігі бар екендігі атап өтілген [124].

Қазақстан жағдайында бұл тәуекелдер аймақтарды цифрландыру деңгейінің біркелкі еместігі аясында көрінеді және персоналды оқытудағы айырмашылықтар. Бұл цифрлық құзыреттіліктерді дамытуға және технологиялардың қолжетімділігін қамтамасыз етуге жүйелі тәсілді қажет етеді.

Жасанды интеллектті пайдаланудың этикалық аспектілері әділдік, ашықтық, жауапкершілік және кемсітушілікке жол бермеу қағидаттарымен байланысты. Кәсіби мамандар технологияны пайдаланудың ықтимал салдарын ескеруі, ақпаратты манипуляциялау үшін жасанды интеллектті пайдаланудан аулақ болуы және кәсіби этиканы ұстануы керек.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, жасанды интеллектті кәсіби қызметте пайдалану тек техникалық дағдыларды ғана емес, сонымен қатар дамыған сыни ойлауды, этикалық жауапкершілікті және технологияның шектеулерін бағалау қабілетін де қажет етеді деп айтуға болады. Инклюзивті даму тұрғысынан жасанды интеллектке қол жетімділікті қамтамасыз ету және кемсітушілік тәжірибелердің алдын алу ерекше маңызды. Тек осы факторларды жан-жақты ескере отырып қана жасанды интеллектті кәсіби ортаны дамытудың тұрақты құралы ретінде қарастыруға болады.

### **3.5. Жасанды интеллект инклюзивті кәсіби ортаны дамыту құралы ретінде**

Цифрлық революция дәуірінде жасанды интеллекттің дамуы икемді және қолжетімді кәсіби ортаны қалыптастыру үшін алғышарттар жасайды.

Стандартизаланған жағдайларға бағытталған дәстүрлі жұмысты ұйымдастыру модельдерінен айырмашылығы, заманауи цифрлық технологиялар пайдаланушылардың жеке ерекшеліктерін ескеруге және жұмыс үдерістерін олардың қажеттіліктеріне бейімдеуге мүмкіндік береді.

Жасанды интеллектті инклюзивті ортада қолданудың негізгі бағыттарының бірі - көмекші технологияларды дамыту (assistive technologies). Бұл шешімдер шектеулерді өтеуге және ақпаратқа, коммуникацияға және кәсіби қызметке қол жеткізуді қамтамасыз етуге бағытталған. Оларға сөйлеуді мәтінге айналдыру жүйелері, сөйлеуді синтездеу, автоматты субтитрлер, кескінді тану және интеллектуалды интерфейстер кіреді. Оларды пайдалану әртүрлі мүгедектігі бар адамдардың кәсіби қызметке көбірек қатысуына мүмкіндік береді және олардың тәуелсіздік деңгейін арттырады [128].

Кәсіби қызметті жекешелендіру маңызды бағыт болып табылады. Жасанды интеллект тапсырма мазмұнын, ақпаратты ұсыну форматын және жұмыс қарқынын пайдаланушының жеке мүмкіндіктеріне бейімдеуге мүмкіндік береді. Бұл әсіресе дәстүрлі жұмысты ұйымдастыру танымдық және сенсорлық қабілеттердің әртүрлілігін ескермейтін жағдайларда маңызды.

Байланыс мүмкіндіктерін кеңейтуге ерекше назар аудару керек. Автоматты аударма, мәтінді генерациялау және дауыстық өзара әрекеттесу технологиялары тілдік және сенсорлық кедергілерді жеңуге көмектеседі, мамандарға халықаралық жобалар мен кәсіби қауымдастықтарға қатысуға мүмкіндік береді. Бұл тек кәсіби ортаға қосылуға ғана емес, сонымен қатар өзара әрекеттесудің жаңа түрлерін қалыптастыруға да ықпал етеді.

Жасанды интеллект кәсіби дағдыларды дамытуда да маңызды рөл атқарады. Жасанды интеллект элементтерін қамтитын білім беру платформалары мен цифрлық орталар оқу үдерісін бейімдеуге, жеке оқу қарқынын ескеруге және жеке даму жолдарын жасауға мүмкіндік береді. Бұл үздіксіз білім алу және кәсіби өсу үшін жағдай жасайды, бұл әсіресе дәстүрлі білім беру ресурстарына қолжетімділігі шектеулі пайдаланушылар үшін маңызды [137].

Кәсіби өзін-өзі тану аясында маманның цифрлық бейнесін жасау үшін жасанды интеллект құралдарын пайдалану барған сайын маңызды болып келеді. Контент жасау, автоматтандырылған байланыс және цифрлық аватарларды жасау мамандарға физикалық шектеулерге қарамастан жұмыс

нәтижелерін ұсынуға мүмкіндік береді. Бұл назарды сыртқы сипаттамалардан кәсіби құзыреттіліктер мен өнімділікке аударады.

Жасанды интеллектті инклюзивті кәсіби ортада қолданудың негізгі мүмкіндіктері 32-кестеде көрсетілген.

Кесте 32. Инклюзивті кәсіби ортада жасанды интеллектті пайдалану мүмкіндіктері

Бағыттар	Мазмұны	Әсері
Қарым-қатынас	аударма, дауыстық интерфейстер, субтитрлер	өзара әрекеттесудің кеңеюі
Ақпаратқа қол жеткізу	мәтінді бейімдеу, дауыстық жазба	қабылдаудағы кедергілердің азаюы
Іс-шараларды ұйымдастыру	тапсырмаларды автоматтандыру, еске салғыштар	тәуелсіздіктің артуы
Оқыту	жекелендірілген траекториялар	дағдылардың дамуы
Өзін-өзі таныстыру	цифрлық аватарлар, мазмұн	кәсіби мүмкіндіктердің кеңеюі

Ұсынылған салалар жасанды интеллектті инклюзивті ортада қолданудың кешенді екенін және кәсіби қызметтің әртүрлі аспектілеріне – коммуникациядан бастап өзін-өзі тануға дейін әсер ететінін көрсетеді. Бұл пайдаланушылардың әртүрлі санаттарының қажеттіліктерін ескере отырып, цифрлық технологияларды енгізуге жүйелі тәсіл қажеттігін көрсетеді.

Айтарлықтай әлеуетіне қарамастан, жасанды интеллектті инклюзивті ортада пайдалану бірқатар шарттарды ескеруді талап етеді. Ең алдымен, бұл цифрлық технологиялардың қол жетімділігін және халықаралық стандарттарға сәйкестігін қамтамасыз етуді қамтиды [133]. Сонымен қатар, пайдаланушылар арасында цифрлық дағдыларды дамыту маңызды фактор болып табылады, себебі қажетті құзыреттіліктердің болмауы технологияларды пайдалануды шектеуі мүмкін.

Қазақстан жағдайында бұл мәселелер цифрлық инфрақұрылым деңгейінің айырмашылықтарына және білім беру ресурстарының қол жетімділігіне байланысты ерекше өзекті болып табылады. Инклюзивті кәсіби

ортаны қалыптастыру кешенді тәсілді қажет етеді, цифрлық қызметтерді дамытуды, мамандарды оқытуды және «жобалау бойынша қосу» (inclusion by design) қағидатын ескере отырып технологияларды енгізуді қоса алғанда.

Жасанды интеллекттің әзірленуі мен енгізілуі пайдаланушылардың әртүрлілігін ескермесе, оның бар кедергілерді азайтуы да, оларды ушықтыруы да мүмкін екенін мойындау маңызды. Бұл технологияны енгізуге және этикалық аспектілерді ескеруге жауапкершілікпен қарау қажеттілігін көрсетеді.

Жасанды интеллект инклюзивті кәсіби ортаны құру, жұмысқа қатысу мүмкіндіктерін кеңейту, қол жетімділікті арттыру және жұмыспен қамтудың жаңа түрлерін дамыту құралы ретінде қызмет етеді. Оны тиімді пайдалану технологиялық шешімдердің, құзыреттілікті дамытудың және әділдік пен қол жетімділік қағидаттарын сақтаудың үйлесімін талап етеді.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Жасанды интеллекттің әсерінен кәсіби қызметтің мазмұны қалай өзгереді?
2. Жасанды интеллект атқаратын функциялары тұрғысынан дәстүрлі цифрлық технологиялардан қалай ерекшеленеді?
3. Кәсіби ортада жасанды интеллекттің белсенді енгізілуіне қандай факторлар ықпал етті?
4. Функциялар мамандар мен интеллектуалды жүйелер арасында қалай қайта бөлінуде?
5. Кәсіби қызметте жасанды интеллект құралдарының қандай топтары қолданылады?
6. Генеративті технологиялардың практикалық маңызы қандай?
7. Жасанды интеллект деректерді талдау және өңдеу үшін қандай мүмкіндіктер ұсынады?
8. Жасанды интеллектті пайдалану жұмыс процесін ұйымдастыруға қалай әсер етеді?
9. Кәсіби қызметті басқаруда алгоритмдердің рөлі қандай?
10. Жасанды интеллектті пайдалану кезінде қандай шектеулерді ескеру қажет?
11. Жасанды интеллектпен жұмыс істеген кезде деректердің сенімділігі мәселесі неге маңызды?
12. Алгоритмдердің мөлдір еместігімен байланысты қандай тәуекелдер бар?
13. Жасанды интеллект еңбек нарығына қалай әсер етеді?

14. Жасанды интеллект инклюзивті кәсіби ортаны құруға қалай үлес қосады?
15. Кәсіби қызметте жасанды интеллектті тиімді және қауіпсіз пайдалану үшін қандай шарттар қажет?

### **Реферат тақырыптары**

1. Жасанды интеллект кәсіби қызметті өзгерту факторы ретінде
2. Жасанды интеллект енгізу аясындағы жұмыс функцияларының өзгеруі
3. Генеративті технологиялар және олардың қазіргі кәсіби тәжірибедегі рөлі
4. Жасанды интеллект құралдары: әлеуеті мен шектеулері
5. Жасанды интеллект еңбек өнімділігін арттыру құралы ретінде
6. Кәсіби қызметтегі алгоритмдік басқару
7. Жасанды интеллектті пайдалану тәуекелдері және оларды азайту жолдары
8. Кәсіби ортада жасанды интеллектті пайдаланудың этикалық аспектілері
9. Жасанды интеллект және цифрлық теңсіздік мәселесі
10. Білім беру мен зерттеулерде жасанды интеллектті пайдалану
11. Жасанды интеллекттің инклюзивті әлеуеті
12. Жасанды интеллекттің таралуы жағдайында еңбек нарығының даму перспективалары

### **Тест тапсырмалары**

1. Кәсіби қызметтегі жасанды интеллект дегеніміз не?
  - а) интеллектуалдық функцияларды орындайтын технологиялар жиынтығы
  - ә) деректерді сақтау жүйесі
  - б) жалпы мақсаттағы бағдарламалық жасақтама
  - г) ақпаратты беру әдісі
  - д) цифрлық инфрақұрылым.
2. Жасанды интеллект пен дәстүрлі технологиялардың негізгі айырмашылығы қандай?
  - а) жоғары жылдамдық
  - ә) интерфейстің болуы
  - б) үйрену және бейімделу мүмкіндігі
  - г) интернетке қол жеткізу
  - д) деректерді сақтау.
3. Кәсіби қызметте жасанды интеллект келесі қандай мақсаттарда қолданылады?

- а) тек ақпаратты сақтау
- ә) деректерді беру
- б) желіні басқару
- г) автоматтандыру және шешім қабылдауды қолдау
- д) пайдаланушыларды оқыту.

4. Жасанды интеллектті пайдалану кезінде маманның рөлі қалай өзгереді?

- а) толығымен жоғалады
- ә) көмекші болады
- б) нұсқаулармен шектеледі
- г) өзгермейді
- д) талдау мен басқаруға ауысады.

5. Генеративті технологиялар неге мүмкіндік береді?

- а) контент жасау
- б) деректерді сақтау
- с) ақпаратты беру
- д) деректерді қорғау
- е) желіні басқару.

6. Дереккөздермен және біліммен жұмыс істеу үшін қандай құрал қолданылады?

- а) Canva
- б) Paint
- с) Excel
- д) NotebookLM
- е) Browser.

7. Мәтіндерді жасау үшін қандай құрал қолданылады?

- а) Word
- б) PowerPoint
- с) ChatGPT
- д) Excel
- е) Paint.

8. Алгоритмдік басқару нені білдіреді:

- а) тапсырманы қолмен беру
- б) бақылаудың болмауы
- с) кездейсоқ беру
- д) пайдаланушы басқаруы

- е) жүйенің шешім қабылдауын автоматтандыру.
9. Жасанды интеллекттің артықшылықтарының бірі неде?
- а) жұмыс жүктемесінің артуы
  - ә) дәлдіктің төмендеуі
  - в) тапсырманың шектелуі
  - г) өнімділіктің артуы
  - д) технологиялық кемшіліктер.
10. Жасанды интеллектті пайдаланумен байланысты тәуекел қандай?
- а) тұрақтылық
  - ә) жоғары дәлдік
  - в) жұмыс жүктемесінің азаюы
  - г) деректердегі қателіктердің болуы мүмкін
  - д) ыңғайлылық.
11. «Қара жәшік» нені білдіреді?
- а) сақтау құрылғысы
  - б) дерекқор
  - с) бағдарлама
  - д) сервер
  - е) алгоритмдердің мөлдір еместігі.
12. Жасанды интеллекттің дұрыс жұмыс істеуін не анықтайды?
- а) интерфейс дизайны
  - б) интернет жылдамдығы
  - с) құрылғы түрі
  - д) файл пішімі
  - е) деректер сапасы.
13. Жасанды интеллект еңбек нарығына қалай әсер етеді?
- а) Әсер етпейді
  - б) Адамдарды толығымен алмастырады
  - с) Дамуды азайтады
  - д) Жұмыспен қамтуды шектейді
  - е) Еңбек функцияларын өзгертеді.
14. Жасанды инклюзивтілікке не ықпал етеді?
- а) шектеулі қолжетімділік
  - ә) күрделі интерфейстер
  - б) оқытудың жетіспеушілігі

- г) жоғары құны
- д) бейімделгіш технологиялар.

15. Жасанды интеллектпен жұмыс істеген кезде не қажет?

- а) толық сенім
- ә) нәтижелерді көшіру
- б) қателерді елемей
- г) талдаудан бас тарту
- д) сыни бағалау.

#### **4-дәріс. Мүгедек жандарға қолдау көрсетуге арналған цифрлық қолжетімділік және технологиялар**

##### **4.1. Цифрлық қолжетімділік тұжырымдамасы және оның қазіргі кәсіби ортадағы маңыздылығы**

Әлеуметтік және экономикалық үдерістерді цифрландыру адам қызметінің әртүрлі салаларында ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолданудың кеңеюімен қатар жүреді. Білім беру, кәсіби қызмет, мемлекеттік қызметтер және әлеуметтік өзара әрекеттесу цифрлық ортада барған сайын жүзеге асырылуда. Мұндай жағдайда тұрақты және инклюзивті дамудың негізгі факторларының бірі ретінде цифрлық қолжетімділікті қамтамасыз ету мәселесі ерекше маңызға ие болады.

Цифрлық қолжетімділік – пайдаланушылардың әртүрлі қажеттіліктерін қанағаттандыратынын көрсететін цифрлық ортаның сипаттамасы. Қолжетімділікті тар техникалық тұрғыдан түсінуден айырмашылығы, бұл құбылыс цифрлық ресурстарды пайдаланудың техникалық мүмкіндігін ғана емес, сонымен қатар олардың әртүрлі сенсорлық, физикалық және танымдық қабілеттерге бейімделуін де қамтиды. Осылайша, біз цифрлық технологиялар қосымша шектеулер көзіне емес, өзара әрекеттесудің әмбебап құралына айналатын жағдайлар жасау туралы айтып отырмыз.

Қазіргі заманғы халықаралық тәсілдер цифрлық қолжетімділікті адам құқықтарының ажырамас бөлігі және әлеуметтік интеграцияның маңызды элементі ретінде қарастырады. Мүгедектердің құқықтары туралы конвенция интернет-ресурстар мен ақпараттық жүйелерді қоса алғанда, ақпаратқа, коммуникацияға және цифрлық технологияларға қол жеткізу құқығын

бекітеді [138]. Бұл тәсіл қол жетімділіктің цифрлық ортаның қосымша сипаттамасы емес, керісінше міндетті сапа екенін баса көрсетеді.

Кәсіби салада цифрлық қолжетімділік практикалық маңызға ие болады, себебі цифрлық құралдардың бейімделу деңгейі адамның жұмыспен айналысу қабілетіне тікелей әсер етеді. Интерфейске қол жетімділіктің жеткіліксіздігі, цифрлық қызметтердің күрделі құрылымы және ақпаратты ұсынудың балама түрлерінің болмауы кәсіби қызметке қатысуды шектейтін кедергілер ретінде әрекет етуі мүмкін. Бұл, әсіресе, қашықтықтан жұмыспен қамту жағдайында айқын көрінеді, мұнда цифрлық орта қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы өзара әрекеттесудің негізгі кеңістігіне айналады.

Платформалық экономиканың және қашықтықтан жұмыспен қамту түрлерінің дамуы кәсіби инклюзия факторы ретінде цифрлық қол жетімділіктің маңыздылығын арттырады. Өзара әрекеттесу негізінен цифрлық платформалар арқылы жүзеге асырылатын жағдайларда технологиялық қол жетімділік тек қатысу үшін ғана емес, сонымен қатар еңбек нарығындағы мамандардың бәсекеге қабілеттілігі үшін де алғышартқа айналады. Осылайша, цифрлық қолжетімділік тек әлеуметтік қана емес, сонымен қатар экономикалық өлшемге де ие болады.

Қол жетімділікті қамтамасыз етудің негізгі тәсілдерінің бірі - қосымша бейімделуді қажет етпей, пайдаланушылардың мүмкіндігінше кең ауқымы пайдалануға жарамды өнімдер мен қызметтерді жасауға бағытталған әмбебап дизайн тұжырымдамасы. Кедергілер анықталғаннан кейін жүзеге асырылатын компенсаторлық шешімдерден айырмашылығы, әмбебап жобалау оларды жобалау кезеңінде болдырмауға бағытталған. Халықаралық ұсыныстар инклюзивті ортаны құрудағы бұл тәсілдің тиімділігін атап көрсетеді [139].

Цифрлық инклюзивтілік цифрлық теңсіздік мәселесімен тығыз байланысты, ол технологияға қол жеткізудегі, цифрлық сауаттылықтағы және цифрлық ресурстарды пайдалану мүмкіндігіндегі айырмашылықтарда көрінеді. Қызметтерге қол жеткізудің жеткіліксіздігі, сондай-ақ оларды пайдалану дағдыларының жетіспеушілігі халықтың белгілі бір топтарының цифрлық ортадан шеттетілуіне әкелуі мүмкін. Цифрлық экономика жағдайында бұл кәсіби даму мүмкіндіктерін шектейді және әлеуметтік дифференциацияны арттырады.

Қазақстан жағдайында цифрлық қол жетімділік мәселелері біртіндеп цифрлық трансформация үдерістеріне енгізілуде. Электрондық үкіметтің,

онлайн білім берудің және цифрлық қызметтердің дамуы ақпарат пен қызметтерге қол жетімділікті кеңейтуде. Дегенмен, цифрлық инфрақұрылымдағы аймақтық айырмашылықтардың сақталып отырғанын, сондай-ақ ерекше қажеттіліктері бар пайдаланушылар үшін белгілі бір қызметтердің жеткіліксіз бейімделуін атап өткен жөн. Бұл инклюзивті дизайн тәжірибелерін одан әрі дамыту және цифрлық сауаттылықты арттыру қажеттілігін көрсетеді.

Халықаралық стандарттар, әсіресе веб-мазмұнға қол жетімділік нұсқаулары [147], цифрлық қол жетімділікті қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Бұл стандарттар цифрлық ресурстардың құрылымына, навигациясына, визуалды көрсетіліміне және функционалдығына қойылатын талаптарды анықтайды, олардың әртүрлі мүгедек пайдаланушылар үшін қол жетімділігін қамтамасыз етеді. Оларды пайдалану қол жетімді цифрлық шешімдерді әзірлеуге бірыңғай тәсілдерді әзірлеуге ықпал етеді.

Цифрлық қол жетімділік мүмкіндігі шектеулі пайдаланушылардың тар санатынан тысқары екенін атап өту маңызды. Қол жетімділік қағидаттарын енгізу технологияны барлық пайдаланушылар, соның ішінде егде жастағы адамдар, уақыты шектеулі адамдар және әртүрлі деңгейдегі цифрлық дағдылары бар адамдар үшін пайдалануды жақсартады. Осылайша, қол жетімділік тұтастай алғанда цифрлық орта сапасының сипаттамасына айналады.

Бұл бізге цифрлық қол жетімділіктің цифрлық ресурстарға, технологияларға және кәсіби даму мүмкіндіктеріне тең қол жеткізуді қамтамасыз ететін инклюзивті кәсіби ортаны қалыптастырудың негізгі шарты екенін қарастыруға мүмкіндік береді. Экономикалық дамудың қазіргі кезеңінде оның маңыздылығы артып келеді, себебі технологиялық қолжетімділік деңгейі адамның экономикалық және әлеуметтік үдерістерге қатысу дәрежесін анықтайды. Цифрлық қол жетімділік принциптерін меңгеру заманауи мамандарды кәсіби даярлаудың маңызды элементі және инклюзивті мәдениетті қалыптастырудың негізі болып табылады.

#### **4.2. Цифрлық ортадағы бұзушылықтар мен кедергілердің түрлері**

Цифрлық қол жетімділік пайдаланушылардың әртүрлілігін және олардың жеке ерекшеліктерін ескеруді талап етеді, бұл әсіресе инклюзивті кәсіби орта жағдайында маңызды. Мүгедек адамдар әртүрлі функционалдық

шектеулер санаттарын қамтитын әртүрлі топты білдіреді, олардың әрқайсысы олардың цифрлық технологиялармен өзара әрекеттесу сипатына әсер етеді. Бұл ерекшеліктерді елемей ақпаратқа, қызметтерге және кәсіби қызметке қол жеткізуді шектейтін кедергілердің пайда болуына әкеледі.

Қазіргі ғылыми және практикалық дәстүрлерде цифрлық ресурстарды пайдалануға әсер ететін мүгедектіктің бірнеше негізгі санаттары анықталған: көру қабілетінің бұзылуы, есту қабілетінің бұзылуы, тірек-қимыл аппаратының бұзылуы, сондай-ақ танымдық және ақыл-ой кемістігі. Осы санаттардың әрқайсысы цифрлық ортаны жобалау саласында тиісті шешімдерді талап ететін нақты қиындықтар туғызады.

Цифрлық ортадағы кедергілер тек пайдаланушының жеке ерекшеліктерінің нәтижесінде ғана емес, сонымен қатар цифрлық өнімдердің жеткіліксіз бейімделуінің нәтижесінде де пайда болатынын түсіну ерекше маңызды. Бұл тәсіл мүгедектіктің әлеуметтік моделіне сәйкес келеді, оған сәйкес шектеулер адамның жағдайымен емес, қоршаған орта жағдайларымен анықталады [128].

Кедергілердің негізгі түрлерін жүйелеу және 33-кестеде тиісті шектеулер көрсетілген.

Кесте 33. Цифрлық ортадағы бұзушылықтар мен кедергілердің түрлері

<b>Бұзушылықтар санаты</b>	<b>Негізгі қиындықтар</b>	<b>Сандық ортадағы типтік кедергілер</b>	<b>Қолжетімділік талаптары</b>
<b>Көру қабілетінің бұзылуы</b>	көру қабілетінің шектеулі немесе мүлдем болмауы	альтернативті мәтіннің болмауы, төмен контраст, кішкентай қаріп, қиын навигация	аудио интерфейстер, экран оқу құралы, контраст, масштабталу
<b>Есту қабілетінің бұзылуы</b>	дыбыстық ақпаратты қабылдауды шектеу	субтитрлердің, мәтіндік баламалардың немесе визуалды	субтитрлер, мәтін нұсқалары, ақпаратты визуализациялау

		белгілердің болмауы	
<b>Тірек-қимыл аппаратының бұзылыстары</b>	қозғалтқыш функцияларының шектелуі	шағын басқару элементтері, дәл қозғалыстарға қажеттілік, күрделі интерфейстер	дауыспен басқару, балама енгізу құрылғылары, жеңілдетілген интерфейс
<b>Танымдық Бұзылулар</b>	ақпаратты қабылдау және өңдеудегі қиындықтар	интерфейстің шамадан тыс жүктелуі, күрделі мәтіндер, логикалық емес құрылым	мазмұнды жеңілдету, құрылымдау, визуалды қолдау

Ұсынылған деректерді талдау көптеген кедергілердің тек пайдаланушының жеке сипаттамаларына ғана емес, сонымен қатар цифрлық ортаның дизайн ерекшеліктеріне байланысты туындайтынын көрсетеді. Бұл қолжетімді цифрлық шешімдерді бейімдеу тәсілінен проактивті жобалауға көшу қажеттілігін көрсетеді.

Цифрлық ортадағы кедергілердің тек технологиялық қана емес, сонымен қатар әлеуметтік те екенін атап өту маңызды. Құрылғыларға шектеулі қол жетімділік, цифрлық сауаттылықтағы айырмашылықтар және географиялық айырмашылықтар цифрлық теңсіздікті ушықтыруы мүмкін.

Қазақстан жағдайында бұл мәселе қалалық және ауылдық аймақтар арасындағы айырмашылықтардан көрінеді, сондай-ақ мамандандырылған қолдау технологияларының шектеулі таралуы.

Қосымша фактор - жас, білім деңгейі және әлеуметтік-экономикалық мәртебесі сияқты әртүрлі пайдаланушы сипаттамаларының қиылысуы. Бұл цифрлық ортамен өзара әрекеттесудің күрделілігін арттырады және икемді және бейімделгіш шешімдерді қажет етеді.

Кәсіби қызметте осы факторларды ескеру кедергілерді жоюға ғана емес, сонымен қатар цифрлық технологияларды пайдаланудың жалпы тиімділігін арттыруға көмектеседі. Қолжетімді интерфейстер, логикалық ақпарат

құрылымы және өзара әрекеттесу әдістерін таңдау мүмкіндігі когнитивті жүктемені азайтады және тек пайдаланушылардың белгілі бір санаттары үшін ғана емес, барлық қызметкерлер үшін өнімділіктің артуына ықпал етеді.

Нәтижесінде, бұзушылықтардың түрлерін және олармен байланысты кедергілерді түсіну инклюзивті цифрлық ортаны қалыптастырудың қажетті шарты болып табылады деген қорытынды жасауға болады. Болашақ мамандар үшін пайдаланушылардың әртүрлілігін ескеру ғана емес, сонымен қатар кәсіби қызметке қатысу үшін тең мүмкіндіктерді насихаттайтын қол жетімді шешімдерді жобалаудағы олардың рөлін түсіну маңызды.

### **КӘСІБИ ТАПСЫРМА**

*Ұйымның ішкі цифрлық порталын әзірлеу барысында кейбір қызметкерлердің жүйені пайдалануда қиындықтарға тап болып жатқаны анықталды: интерфейсте шағын басқару элементтері болды, суреттерге мәтіндік балама болмады, ал навигация бірнеше тізбекті қадамдарды қажет етті.*

*Топта құрамында әртүрлі мүгедектігі бар қызметкерлер бар, көру, есту және танымдық ерекшеліктерді қоса алғанда.*

#### **Тапсырма:**

1. Сипатталған жағдайда кездесетін кедергілердің түрлерін анықтаңыз.
2. Анықталған кедергілерді пайдаланушылардың бұзушылықтарының санаттарымен сәйкестендіріңіз.
3. Анықталған мәселелерді шешудің нақты шешімдерін ұсыныңыз.
4. Өзгерістердің тек жеке топтардың ғана емес, барлық қызметкерлердің жұмысына қалай әсер ететінін негіздеңіз.

#### **Цифрлық қол жетімділікті талдау алгоритмі (7 қадам)**

Цифрлық ортаның қол жетімділігін жүйелі бағалау үшін келесі алгоритмді пайдалануға болады:

##### **1-қадам. Пайдаланушыны талдау**

Ықтимал сенсорлық, физикалық және когнитивтік сипаттамаларды ескере отырып, мақсатты пайдаланушы топтарын анықтаңыз.

##### **2-қадам. Өзара әрекеттесу нүктелерін анықтаңыз**

Пайдаланушының цифрлық өніммен тәжірибесінің негізгі кезеңдерін анықтаңыз (кіру, навигация, тапсырманы орындау).

##### **3-қадам. Кедергілерді анықтау**

Қиындықтар тудыруы мүмкін интерфейс элементтерін (көру, есту, қозғалыс, когнитивтік) талдау.

**4-қадам. Кедергілерді бұзушылық түрлерімен өзара байланыстыру**

Қай санаттағы пайдаланушылар ең үлкен шектеулерге тап болатынын анықтау.

**5-қадам. Шешімдерді таңдау**

Кедергілерді жоюға арналған технологиялар мен тәсілдерді таңдау (балама форматтар, интерфейсті жеңілдету, бейімделгіш мүмкіндіктер).

**6-қадам. Шешімдердің әмбебаптығын бағалау**

Ұсынылған өзгерістердің барлық пайдаланушылар үшін пайдаланушы тәжірибесін қалай жақсартатынын талдаңыз.

**7-қадам. Рефлексия және қайта қарау**

Ұсынылған шешімдердің тиімділігін және оларды түзетудің мүмкін болатын нұсқаларын бағалау.

Цифрлық қол жетімділіктің практикалық талдауын қосу анықталған кедергілерді тек теориялық тұрғыдан ғана емес, сонымен қатар практикалық тұрғыдан да зерттеуге, оларды нақты кәсіби жағдайлармен үйлестіруге мүмкіндік береді. Қадамдық алгоритмді қолдану білім алушыларға цифрлық ортаны талдау, шектеулерді анықтау және оның қол жетімділігін арттыруға бағытталған негізделген шешімдер қабылдау дағдыларын дамытуға көмектеседі.

**4.3. Цифрлық ортадағы (assistive technologies) көмекші технологиялар**

Цифрлық технологиялар мен жасанды интеллект құралдарының дамуы мүгедектердің кәсіби қызметке қатысу мүмкіндіктерін айтарлықтай кеңейтті. Бұл тұрғыда көмекші технологиялар (assistive technologies) ерекше рөл атқарады.

Көмекші технологиялар - функционалдық шектеулерді өтеуге және цифрлық ресурстарға тең қол жеткізуді қамтамасыз етуге арналған бағдарламалық және аппараттық шешімдердің үйлесімі.

Халықаралық тәжірибеде көмекші технологиялар әлеуметтік және кәсіби интеграцияның негізгі тетігі болып саналады. Оларды пайдалану тек

бар кедергілерді жеңуге ғана емес, сонымен қатар тәуелсіз қызметке, жұмыс тиімділігін арттыруға және кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерін кеңейтуге жағдай жасайды [140].

Қазіргі заманғы көмекші технологияларды олар шешетін міндеттердің түріне байланысты функционалдық тұрғыдан қарастыруға болады (34-кесте).

Кесте 34. Көмекші технологиялардың негізгі түрлері және олардың функционалдық мүмкіндіктері

<b>Технологиялық топ</b>	<b>Құралдардың мысалдары</b>	<b>Негізгі функциялар</b>	<b>Кәсіби қызметтегі маңыздылығы</b>
<b>Көру қабілетінің бұзылуы үшін</b>	NVDA, JAWS	мәтінді сөйлеуге түрлендіру, интерфейс навигациясы	құжаттармен, веб-сайттармен және цифрлық платформалармен жұмыс істеу
<b>Есту қабілетінің бұзылуы үшін</b>	автоматты субтитрлер (Zoom, YouTube)	сөйлеуді мәтінге түрлендіру	онлайн кездесулерге қатысу, оқу
<b>Қозғалыс қабілетінің бұзылуы үшін</b>	дауыспен енгізу, сөйлеуден мәтінге	пернетақтасыз жүйені басқару	физикалық шектеулерсіз тапсырмаларды орындау
<b>Когнитивті қолдау үшін</b>	мәтінді жеңілдету, визуализация	ақпаратты құрылымдау	когнитивті жүктемені азайту
<b>Жалпы мақсаттағы жасанды интеллект құралдары</b>	ChatGPT, NotebookLM	мәтінді генерациялау, түсіндіру, талдау	оқуға және ақпаратпен жұмыс істеуге көмектесу

Технологиялық дамудың қазіргі кезеңі жасанды интеллекттің көмекші шешімдерге интеграциялануымен сипатталады. Бұл статикалық құралдардан жұмыс үдерісінде пайдаланушының жеке сипаттамаларын ескере алатын және

өзара әрекеттесу параметрлерін өзгерте алатын бейімделгіш жүйелерге ауысуға мүмкіндік береді.

Ең маңызды салалардың бірі - сөйлеуді тану және дауысты синтездеу технологияларын пайдалану. Олар көру немесе қозғалыс бұзылыстары бар пайдаланушыларға дәстүрлі енгізу құрылғыларын пайдаланбай кәсіби тапсырмаларды орындауға, цифрлық жүйелермен өзара әрекеттесуге және байланысқа қатысуға мүмкіндік береді.

Мазмұнды пайдаланушының қабылдау деңгейіне бейімдеуге мүмкіндік беретін генеративті модельдерді әзірлеу қосымша мүмкіндіктер береді. Технологиялар мәтіндерді жеңілдетеді алады, негізгі идеяларды бөліп көрсетеді алады, түсініктемелер береді алады және ақпаратты құрылымдай алады, бұл әсіресе когнитивті бұзылулары бар пайдаланушылар үшін маңызды.

Маңызды бағыт - ақпаратпен жұмыс істеу үшін интеллектуалды жүйелерді пайдалану. NotebookLM сияқты құралдар дереккөздерді талдауға, деректерді қорытындылауға және құрылымдалған материалдар жасауға мүмкіндік береді, бұл үлкен көлемдегі ақпаратпен жұмысты жеңілдетеді және кәсіби тиімділікті арттырады.

Цифрлық аватар және сөйлеуді синтездеу технологиялары ерекше назар аударуға тұрарлық, олар цифрлық ортада коммуникация және өзін-өзі таныстыру мүмкіндіктерін кеңейтеді. Олар пайдаланушыларға физикалық шектеулерге қарамастан кәсіби қызметке қатысуға мүмкіндік береді, бұл әсіресе қашықтан жұмыс істеу және платформаға негізделген жұмыспен қамту жағдайында өзекті.

Сонымен қатар, көмекші технологиялардың тиімділігі көбінесе олардың қол жетімділік деңгейімен және пайдаланушылардың цифрлық сауаттылығымен анықталады. Мамандандырылған шешімдердің қымбаттығы, хабардарлықтың жеткіліксіздігі және технологияны пайдаланудағы шектеулі дағдылар олардың практикалық қолданылуын шектеуі мүмкін. Осыған байланысты, цифрлық құзыреттіліктерді дамытуға бағытталған білім беру бағдарламаларын әзірлеу маңызды бағыт болып табылады.

Қазақстан жағдайында көмекші технологияларды дамыту белсенді даму кезеңінде. Халықаралық цифрлық платформаларды пайдалану, цифрлық білім беру элементтерін енгізу және онлайн қызметтерге қол жетімділіктің кеңеюі көмекші технологиялардың кеңінен қолданылуына жол ашуда. Сонымен

қатар, тілдік ерекшеліктер мен аймақтық ерекшеліктерді ескере отырып, цифрлық шешімдерді бейімдеу қажеттілігі әлі де бар.

Мұнда көмекші технологиялар мен жасанды интеллект құралдары қолжетімді цифрлық ортаны құруда маңызды элемент екенін атап өту маңызды. Оларды пайдалану шектеулерді өтеуге ғана емес, сонымен қатар кәсіби қатысудың жаңа түрлерін жасауға, өзін-өзі тану және заманауи цифрлық қоғамға интеграциялану мүмкіндіктерін кеңейтуге көмектеседі.

#### **4.4. Цифрлық жұмыс кеңістігінің әмбебап дизайны және бейімделуі**

Кәсіби ортада цифрлық қол жетімділікті қамтамасыз ету бейімделгіш тәсілден пайдаланушылардың әртүрлілігіне бағытталған проактивті дизайнға ауысуды талап етеді. Осыған байланысты, пайдаланушылардың мүмкіндігінше кең ауқымы пайдалана алатын цифрлық өнімдер мен жұмыс кеңістіктерін жасауды көздейтін әмбебап дизайн тұжырымдамасы өте маңызды.

Кейінгі бейімделуге негізделген тәсілдерден айырмашылығы, әмбебап дизайн әзірлеу кезеңінде кедергілерді болдырмауға бағытталған. Бұл цифрлық ортамен өзара әрекеттесудің әртүрлі сценарийлерін қарастыруға мүмкіндік береді және болашақта одан әрі өзгерту қажеттілігін азайтады. Әмбебап дизайн принциптері халықаралық тәжірибеде кеңінен қабылданды және цифрлық технологиялар, білім беру және жұмысты ұйымдастыру салаларында қолданылады [139].

Цифрлық кәсіби ортада әмбебап дизайн өзара әрекеттесудің қарапайымдылығын, бірізділігін және икемділігін қамтамасыз ететін интерфейстерді жасау арқылы жүзеге асырылады. Бұған бейімделгіш параметрлер, көп арналы ақпарат ұсыну және жүйемен өзара әрекеттесу әдісін таңдау мүмкіндігі кіреді.

Ақпаратты әртүрлі форматтарда: мәтіндік, аудио және визуалды түрде ұсынуды қамтитын көп арналы байланыс принципі ерекше маңызды. Бұл тәсіл жеке сенсорлық арналарға тәуелділікті азайтады және пайдаланушыларға ақпаратты қабылдаудың ең ыңғайлы жолын таңдауға мүмкіндік береді.

Пайдаланушының жеке қажеттіліктеріне сәйкес интерфейс параметрлерін өзгерту мүмкіндігін беретін бейімделу принципі де маңызды. Қазіргі заманғы цифрлық шешімдер қаріп өлшемін, контрастын және

интерфейс құрылымын реттеуге, сондай-ақ дауыстық командаларды қоса алғанда, балама енгізу әдістерін пайдалануға мүмкіндік береді.

Кәсіби ортада әмбебап дизайн цифрлық жұмыс орнын ұйымдастыруда көрініс табады. Бұған қолжетімді бағдарламалық шешімдерді таңдау, интерфейстерді теңшеу, көмекші технологияларды біріктіру және сандық құралдарды пайдалану қосымша қиындықтар тудырмайтын жағдайлар жасау кіреді (35-кесте).

Кесте 35. Цифрлық жұмыс кеңістігіндегі әмбебап дизайн принциптері

Принциптер	Мазмұны	Цифрлық ортада іске асырудың мысалы
Тең пайдалану	әртүрлі пайдаланушы санаттары үшін қолжетімділік	сайтқа экран оқу құралы арқылы кіруге болады
Пайдалану икемділігі	өзара әрекеттесу әдістерін таңдау	тышқан, пернетақта және дауыспен басқару
Қарапайымдылық және интуитивтілік	интерфейсті түсінудің қарапайымдылығы	логикалық мәзір құрылымы
Ақпараттың түсініктілігі	ақпаратты әртүрлі форматтарда ұсыну	мәтін + аудио + визуалды элементтер
Қателерге төзімділік	пайдаланушы қателерінің әсерін азайту	әрекетті растау
Физикалық жүктеменің төмендігі	өзара әрекеттесуді жеңілдету	үлкен түймелер, минималды әрекеттер
Кеңістік пен интерфейсін қолжетімділігі	интерфейсті пайдаланудың қарапайымдылығы	бейімделгіш дизайн

Бұл қағидаттарды енгізу бізге пайдаланушылардың әртүрлілігі норма ретінде қабылданатын цифрлық ортаны құруға мүмкіндік береді. Әмбебап дизайн жеке бейімделу қажеттілігін жоймайтынын, керісінше, қол

жетімділіктің негізгі деңгейін белгілеу арқылы оны толықтыратынын атап өту маңызды.

Цифрлық экономикада әмбебап дизайн тиімділік факторына айналуға. Пайдаланушыға ыңғайлы және интуитивті интерфейстер когнитивті жүктемені азайтады, тапсырмаларды орындауды жеделдетеді және өнімділікті арттырады. Бұл қол жетімділікті тек әлеуметтік ғана емес, сонымен қатар басқарушылық санатқа айналдырады.

### **КӘСІБИ ТАПСЫРМА**

Ұйым қызметкерлерге арналған жаңа цифрлық тапсырмаларды басқару жүйесін енгізуде. Жүйе іске қосылғаннан кейін кейбір пайдаланушылар қиындықтар туралы хабарлайды: интерфейс ақпаратқа толы, дисплей параметрлерін өзгерту мүмкіндігі жоқ және навигация көптеген қадамдарды қажет етеді.

Жұмыс күшіне әртүрлі деңгейдегі цифрлық дағдылары бар пайдаланушылар, сондай-ақ ақпаратты өңдеуде мүгедектігі бар қызметкерлер кіреді.

#### **Тапсырма:**

1. Әмбебап дизайнның қандай принциптері бұзылғанын анықтаңыз.
2. Пайдаланушылар үшін ең үлкен ауыртпалық тудыратын интерфейс элементтерін анықтаңыз.
3. Жүйенің қол жетімділігін жақсарту үшін өзгерістер ұсыныңыз.
4. Ұсынылған шешімдердің ұйымның жұмысына қалай әсер ететінін негіздеңіз.

#### **Қолжетімді цифрлық ортаны жобалау алгоритмі (7 қадам)**

##### **1-қадам. Пайдаланушыны талдау**

Пайдаланушының сипаттамаларын, соның ішінде цифрлық дағдылар деңгейі мен ықтимал шектеулерді анықтаңыз.

##### **2-қадам. Тапсырманы талдау**

Пайдаланушының жүйеде орындайтын негізгі әрекеттерін анықтаңыз.

##### **3-қадам. Интерфейсті бағалау**

Құрылымды талдау, навигация және визуалды дизайн.

##### **4-қадам. Шамадан тыс жүктемені анықтау**

Когнитивті немесе физикалық шамадан тыс жүктеме тудыратын элементтерді анықтау.

#### **5-қадам. Әмбебап дизайн принциптерін қолдану**

Интерфейсті қолжетімділік пен пайдалану ыңғайлылығына бейімдеу.

#### **6-қадам. Шешімдерді тексеру**

Әртүрлі пайдаланушы топтары үшін пайдалану ыңғайлылығын тексеру.

#### **7-қадам. Түзету және жақсарту**

Кері байланыс негізінде өзгерістер енгізу.

Әмбебап дизайн принциптерін іс жүзінде қолдану бізге цифрлық қол жетімділікті абстрактілі талап ретінде емес, кәсіби ортаның сапасын жақсарту құралы ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Қол жетімді шешімдерді талдау және жобалау дағдыларын дамыту білім алушыларға пайдаланушылардың әртүрлілігін ескеру және тиімдірек цифрлық жүйелерді құру қабілетін дамытуға көмектеседі.

### **4.5. Жасанды интеллект пен цифрлық технологиялардың инклюзивті кәсіби ортаны құрудағы рөлі**

Цифрлық дамудың қазіргі кезеңі жасанды интеллект технологияларының кәсіби қызметке белсенді интеграциялануымен сипатталады. Инклюзивті қоғамда бұл технологиялар тек құралдық ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік маңызға ие болады, кәсіби қызметке қолжетімділікті кеңейту және пайдаланушылардың жеке ерекшеліктеріне байланысты кедергілерді азайту тетігі ретінде қызмет етеді.

Дәстүрлі цифрлық шешімдерден айырмашылығы, жасанды интеллект цифрлық ортамен бейімделгіш өзара әрекеттесуді қамтамасыз етеді. Интеллектуалды жүйелер пайдаланушының мінез-құлқын талдай алады, олардың сипаттамаларын ескере алады және интерфейс параметрлерін, ақпаратты ұсыну әдістерін және өзара әрекеттесу сценарийлерін автоматты түрде реттей алады. Бұл барлығына бірдей сәйкес келетін шешімдерден жекелендірілген цифрлық ортаға ауысуға мүмкіндік береді.

Жасанды интеллекттің негізгі қолданылу салаларының бірі - цифрлық мазмұнды бейімдеуді автоматтандыру. Технологиялар мәтінді аудиоға түрлендіруге, субтитрлер жасауға, күрделі материалдарды жеңілдетуге, ақпаратты құрылымдауға және негізгі элементтерді ерекшелеуге мүмкіндік береді. Бұл когнитивті жүктемені айтарлықтай азайтады және

пайдаланушылардың әртүрлі санаттары үшін ақпаратты қабылдау мүмкіндігін кеңейтеді.

Сөйлеуді тану және дауысты синтездеу технологияларын дамыту өте маңызды. Дауыстық интерфейстер көру немесе қозғалыс бұзылыстары бар пайдаланушыларға дәстүрлі енгізу құрылғыларын пайдаланбай кәсіби тапсырмаларды орындауға, цифрлық жүйелермен өзара әрекеттесуге және коммуникацияларға қатысуға мүмкіндік береді. Бұл қолжетімді кәсіби рөлдердің ауқымын кеңейтеді және физикалық шектеулерге тәуелділікті азайтады.

Жасанды интеллект тілдік кедергілерді жеңуге де көмектеседі, бұл әсіресе жаһанданған кәсіби қызмет жағдайында өзекті. Автоматты аударма, мәтінді жасау және бейімдеу мамандарға шет тілін меңгеру деңгейіне қарамастан халықаралық ортада өзара әрекеттесуге мүмкіндік береді. Бұл халықаралық жобаларға және цифрлық экономикаға қатысу мүмкіндіктерін кеңейтеді.

Маңызды сала - кәсіби қызметте интеллектуалды көмекшілерді пайдалану. Мұндай жүйелер тапсырмаларды құрылымдауға, ақпаратты талдауға, мәтіндер жасауға және шешім қабылдау үдерісін қолдауға мүмкіндік береді. Әртүрлі мүгедектігі бар пайдаланушылар үшін бұл өтемақы механизмі ретінде қызмет етеді, өнімділікті арттырады және шектеулердің өнімділікке әсерін азайтады.

Цифрлық қол жетімділік контексінде жасанды интеллектті қолданудың негізгі бағыттарын қорытындылау үшін оның функционалдық мүмкіндіктері мен кәсіби қызметтегі практикалық маңыздылығының жүйеленуі ұсынылған (36-кесте).

Кесте 36. Инклюзивті кәсіби ортада жасанды интеллектті қолдану мүмкіндіктері

Қолдану бағыты	Жасанды интеллект функциялары	Тәжірибелік маңыздылығы
Интерфейсті бейімдеу	реттелетін параметрлер	жұмыс ыңғайлылығын арттыру
Қолжетімді мазмұн	субтитрлер, дыбыстау, мәтінді жеңілдету	ақпаратқа қолжетімділікті кеңейту

<b>Байланыс</b>	аударма, сөйлеуді синтездеу	кәсіби өзара әрекеттесуге қатысу
<b>Ақпаратты талдау</b>	құрылымдау, қорытындылау	жұмыс тиімділігін арттыру
<b>Іс-әрекетті қолдау</b>	ақылды көмекшілер	тапсырмаларды орындауға көмектесу

Жасанды интеллекттің дамуы физикалық шектеулердің маңыздылығын жоғалтып бара жатқан жаңа жұмыспен қамту модельдерінің пайда болуына ықпал етуде. Қашықтықтан жұмыс істеу, цифрлық платформалар және онлайн қызметтер орналасқан жеріне немесе денсаулық жағдайына қарамастан кәсіби қызметті жүзеге асыруға мүмкіндік беретін жағдайлар жасауда. Бұл мүгедектерді еңбек нарығына тарту үшін жаңа мүмкіндіктер ашады.

Жасанды интеллект технологияларын енгізу маңызды ойлауды қажет ететінін есте ұстаған жөн. Бір жағынан, бұл технологиялар кедергілерді азайта алады; екінші жағынан, егер қол жетімділік қағидаттары ескерілмесе, олар цифрлық алшақтықты ушықтыруы мүмкін. Қол жетімсіз интерфейстер, күрделі алгоритмдер және бейімделудің болмауы пайдаланушылардың белгілі бір санаттарының қатысуын шектеуі мүмкін.

Осыған байланысты, цифрлық шешімдерді әзірлеу кезінде пайдаланушылардың әртүрлілігін ескеретін «дизайн бойынша қосу» (inclusion by design), тәсілі ерекше маңызды. Бұл тәсіл кедергілердің пайда болу қаупін азайтуға көмектеседі және технологияны енгізудің тұрақты сипатын қамтамасыз етеді.

Халықаралық тәжірибе технологиялардың инклюзияға әсері оларды пайдалану шарттарына және қол жетімділік деңгейіне байланысты екенін атап көрсетеді [124]. Бұл технологияны дамытуды, цифрлық сауаттылықты және инклюзивті мәдениетті дамытуды қамтитын кешенді тәсілдің қажеттілігін көрсетеді.

Қазақстан жағдайында жасанды интеллект пен цифрлық технологиялардың дамуы қол жетімді кәсіби орта құру үшін қосымша мүмкіндіктер ашады. Цифрлық қызметтердің кеңеюі, онлайн білім берудің енгізілуі және платформаға негізделген жұмыспен қамтудың дамуы әртүрлі пайдаланушы санаттарын кеңінен қамтуға жағдай жасауда. Дегенмен, технологияларды тілдік және әлеуметтік ерекшеліктерді ескере отырып

бейімдеу, сондай-ақ цифрлық құзыреттілік деңгейін арттыру міндеті өзекті болып қала береді.

Жасанды интеллект тек автоматтандыру құралы ғана емес, сонымен қатар инклюзивті кәсіби ортаны құрудағы маңызды фактор болып табылады. Оны пайдалану кәсіби жетістікке жету мүмкіндіктерін кеңейтетін және цифрлық экономикадағы кедергілерді азайтатын икемді, бейімделгіш және қолжетімді цифрлық шешімдерді жасауға мүмкіндік береді.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Кәсіби қызмет аясында цифрлық қол жетімділікті қалай түсіндіруге болады?
2. Неліктен цифрлық қол жетімділік әлеуметтік және кәсіби инклюзияның элементі болып саналады?
3. Технологияларға техникалық қол жетімділік пен олардың пайдаланушылар үшін нақты қол жетімділігінің айырмашылығы неде?
4. Цифрлық ортаны жобалау кезінде қандай мүгедектік санаттарын ескеру қажет?
5. Қабылдау сипаттамалары цифрлық жүйелермен өзара әрекеттесуге қалай әсер етеді?
6. Неліктен цифрлық ортадағы кедергілер тек пайдаланушы сипаттамаларының нәтижесі ретінде емес, дизайн ерекшеліктерінің нәтижесі ретінде қарастырылады?
7. Мүгедектіктің әлеуметтік моделінің цифрлық қол жетімділікті түсіну үшін маңызы қандай?
8. Цифрлық ресурстарға қол жеткізуді қамтамасыз ету үшін қандай көмекші технологиялар қолданылады?
9. Көмекші технологиялар пайдаланушылардың кәсіби қызметіне қалай әсер етеді?
10. Әмбебап дизайнның мәні неде және ол бейімделу тәсілінен қалай ерекшеленеді?
11. Әмбебап дизайнның қандай принциптері цифрлық орта үшін маңызды?
12. Әмбебап дизайн пайдаланушы тәжірибесіне қалай әсер етеді?
13. Жасанды интеллект цифрлық қол жетімділікті қамтамасыз етуде қандай функцияларды орындайды?
14. Кәсіби қызметте интеллектуалды көмекшілердің рөлі қандай?

15. Инклюзивті ортада жасанды интеллектті енгізу кезінде қандай қауіптер туындауы мүмкін?
16. Жасанды интеллект цифрлық алшақтықты азайтуға қалай көмектесе алады?
17. Қол жетімді цифрлық шешімдерді әзірлеу кезінде қандай факторларды ескеру қажет?
18. Цифрлық қол жетімділік және еңбек нарығындағы мамандардың бәсекеге қабілеттілігі қалай байланысты?

### **Реферат тақырыптары**

1. Инклюзивті қоғамды дамытудағы фактор ретіндегі цифрлық қол жетімділік
2. Кәсіби қызметтің қол жетімділігіне цифрлық трансформацияның әсері
3. Цифрлық орта жағдайындағы мүгедектіктің әлеуметтік моделі
4. Цифрлық ортадағы кедергілер және оларды жеңу жолдары
5. Көмекші технологиялар кәсіби интеграция құралы ретінде
6. Цифрлық технологиялардың мүгедектердің жұмыспен қамту мүмкіндіктеріне әсері
7. Қол жетімді цифрлық ортаның негізі ретіндегі әмбебап дизайн
8. Әмбебап дизайн принциптері және оларды цифрлық жүйелерде қолдану
9. Қол жетімділікті қамтамасыз ету құралы ретіндегі жасанды интеллект
10. Кәсіби қызметтегі интеллектуалды көмекшілер
11. Цифрлық алшақтық: себептері мен салдары
12. Цифрлық экономикада инклюзивті кәсіби ортаны дамыту
13. Технологиялардың қол жетімділігін қамтамасыз етудегі цифрлық құзыреттіліктердің рөлі
14. Инклюзивті ортада жасанды интеллектті қолданудың перспективалары
15. Қазақстанның цифрлық қол жетімділікті дамытудағы тәжірибесі.

### **Тест тапсырмалары**

1. Кәсіби ортадағы цифрлық қол жетімділік нені білдіреді?
  - a) пайдаланушы қажеттіліктерін ескере отырып, цифрлық ресурстарға тең қол жетімділік
  - b) цифрлық технологияларды пайдалану
  - c) интернетке қол жетімділік
  - d) бағдарламаларды пайдалану

- е) ақпаратты сақтау.
2. Цифрлық қол жетімділік болып не табылады?
- а) техникалық сипаттама
  - б) дизайн элементі
  - с) маркетинг құралы
  - д) әлеуметтік интеграцияның бөлігі
  - е) білім беру нысаны.
3. Қолжетілсіз цифрлық ортаның негізгі мәселесі қандай?
- а) құрылғылардың жетіспеушілігі
  - б) технологияның жоғары құны
  - с) бағдарламалардың болмауы
  - д) интерфейстердің жеткіліксіз бейімделуі
  - е) интернет жылдамдығының төмендігі.
4. Мүгедектіктің әлеуметтік моделі нені болжайды?
- а) диагнозға баса назар аудару
  - б) шектеулі мүмкіндіктер
  - с) емдеу қажеттілігі
  - д) технологиядан бас тарту
  - е) қоршаған ортаның шектеулерге әсері.
5. Көру қабілеті нашар пайдаланушылар үшін не кедергі?
- а) субтитрлер
  - б) дауыспен енгізу
  - с) жоғары контраст
  - д) үлкен қаріп
  - е) балама мәтіннің болмауы.
6. Көмекші технологиялар бұл:
- а) әмбебап бағдарламалар
  - б) ойын технологиялары
  - с) пайдаланушыларды қолдау технологиялары
  - д) кеңсе қосымшалары
  - е) браузерлер.
7. Көмекші технологияның мысалы:
- а) Paint
  - б) Word
  - с) Excel

d) Browser

e) NVDA

8. Экран оқу құралы қандай функцияларды орындайды?

a) Мәтінді аудару

b) Кескінді көрсету

c) Деректерді өңдеу

d) контент жасау

д) ақпаратты жеткізу.

9. Әмбебап дизайн нені қамтиды?

a) әзірлеуден кейінгі бейімделу

b) стандарттау

c) интерфейстің күрделілігі

d) шектеулі функционалдылық

e) барлық пайдаланушылар үшін шешімдер жасау.

10. Әмбебап дизайн принциптерінің біріне қайсы жатады?

a) күрделілік

b) шектеулі қол жетімділік

c) жабықтық

d) бекітілген интерфейс

e) қарапайымдылық және айқындық.

11. Интерфейстің бейімделуі дегеніміз не?

a) біркелкі дисплей

b) өзгерістердің болмауы

c) құрылымның күрделілігінің артуы

d) функционалдылықтың шектеулілігі

e) пайдаланушының бейімделуі.

12. Цифрлық қол жетімділіктегі жасанды интеллекттің рөлі қандай?

a) процестердің күрделілігінің артуы

b) қолжетімділіктің шектеулілігі

c) тиімділіктің төмендеуі

d) технологияның жоққа шығарылуы

e) цифрлық ортаның бейімделуі.

13. Жасанды интеллект қолданбаларының мысалдары:

a) құжаттарды басып шығару

b) деректерді сақтау

- c) пернетақтаны пайдалану
- d) файлдарды ашу
- e) автоматты субтитрлер.

14. Цифрлық алшақтық қандай жағдайларда көрінеді?

- a) тең мүмкіндіктер
- b) технологиялық даму
- c) пайдаланушыларды оқыту
- d) жүйені жаңғырту
- e) цифрлық ресурстарға қол жеткізудегі айырмашылықтар.

15. Инклюзивті цифрлық орта дегеніміз не?

- a) күрделі жүйе
- ә) жабық платформа
- б) кәсіби жүйе
- г) техникалық инфрақұрылым
- д) барлық пайдаланушылар үшін қолжетімді орта

## **5-дәріс: Жаһандық еңбек нарығында маманның өзін-өзі таныстыруы және біліктілігін арттыруы**

### **5.1. Цифрлық ортадағы кәсіби құзыреттілік ретінде өзін-өзі таныстыру**

Қазіргі экономикалық даму және еңбек нарығының жаһандануы кезеңінде кәсіби жұмысқа қойылатын талаптар айтарлықтай өзгеруде. Бұрын білім деңгейі, жұмыс тәжірибесі және ұсыныстар сияқты формальды көрсеткіштер маңызды болса, бүгінде маманның өз құзыреттіліктерін цифрлық ортада өз бетінше ұсыну және орналастыру қабілетінің рөлі барған сайын маңызды болып келеді. Осыған байланысты өзін-өзі таныстыру кәсіби құзыреттіліктің маңызды құрамдас бөлігі болып саналады.

Цифрлық ортада өзін-өзі таныстыру – бұл цифрлық құралдар мен платформаларды қолдана отырып, кәсіби имиджді қалыптастырудың, құрылымдаудың және көрсетудің мақсатты үдерісі. Ол тек кәсіби тәжірибе мен дағдыларды сипаттауды ғана емес, сонымен қатар маманның тұтас бейнесін жасауды, оның құзыреттіліктерін, жетістіктерін және жеке ерекшеліктерін көрсетуді де қамтиды. Өзін-өзі таныстырудың дәстүрлі

түрлерінен айырмашылығы, цифрлық орта өзінің кәсіби имиджін икемді басқаруға және оны әртүрлі мақсатты аудиторияларға бейімдеуге мүмкіндік береді.

Цифрлық технологиялардың дамуы мамандар мен жұмыс берушілер арасындағы өзара әрекеттесу механизмдерін түбегейлі өзгертті. Бүгінгі таңда нақты тәжірибеде үміткерлерді бағалау олардың кәсіби профильдерін, портфолиоларын, жарияланымдарын және мамандандырылған платформалардағы қызметін қоса алғанда, олардың цифрлық қатысуына негізделген. Бұл цифрлық имиджді дамытуға саналы тәсілді, сондай-ақ ақпаратты құрылымдау және негізгі құзыреттіліктерді анықтау дағдыларын қажет етеді.

Өзін-өзі таныстыру әсіресе мамандар тек жергілікті ғана емес, сонымен қатар халықаралық деңгейде де бәсекелесетін жаһандық еңбек нарығы жағдайында маңызды. Кәсіби қасиеттеріңізді цифрлық ортада көрсете білу қашықтан жұмыс істеу және халықаралық жобаларға қатысуды қоса алғанда, мансаптық мүмкіндіктердің кең ауқымына қол жеткізуді қамтамасыз етеді.

Инклюзия контекстінде цифрлық өзін-өзі таныстыру маңызды әлеуметтік функцияны атқарады. Бұл бізге маманның сыртқы сипаттамаларынан оның кәсіби қызметінің нәтижелері мен құзыреттілік деңгейіне назар аударуға мүмкіндік береді. Бұл стереотиптердің әсерін азайтуға және маманды объективті бағалауға ықпал етеді. Сонымен қатар, цифрлық орта ақпаратты ұсыну форматтарының (мәтін, аудио, бейне, көрнекі материалдар) таңдауын ұсынады, бұл икемді және қолжетімді өзара әрекеттесуді қамтамасыз етеді.

Өзін-өзі таныстырудың маңызды құрамдас бөлігі - цифрлық коммуникация дағдыларын дамыту. Маман ақпаратты анық және логикалық түрде ұсына білуі, мазмұнды аудиторияның нақты қажеттіліктеріне бейімдеуі және ақпаратты ұсыну үшін әртүрлі форматтарды пайдалана білуі керек. Бұған тек мәтіндік коммуникация ғана емес, сонымен қатар визуалды және мультимедиялық элементтермен жұмыс істеу де кіреді.

Цифрлық ортада өзін-өзі таныстыру талдау, коммуникация, цифрлық сауаттылық және стратегиялық позициялау дағдыларын біріктіретін интегративті кәсіби құзыреттілік ретінде әрекет етеді. Оны дамыту цифрлық экономикада және жаһандық еңбек нарығында табысты кәсіби қызмет үшін қажетті шарт болып табылады.

## 5.2. Цифрлық портфолио кәсіби өсу құралы ретінде

Цифрлық экономика және еңбек нарығының трансформациясы жағдайында цифрлық портфолио маманның кәсіби өсуінің ең маңызды құралдарының біріне айналуда. Сипаттамалық және біліктілік туралы жалпыланған ақпаратты қамтитын дәстүрлі түйіндемеден айырмашылығы, портфолио нақты өнімділік нәтижелері мен практикалық тәжірибені көрсетуге бағытталған.

Цифрлық портфолио - маманның кәсіби жетістіктерін көрсететін материалдардың жүйелі жиынтығы. Оған аяқталған жобалар, аналитикалық және зерттеу материалдары, презентациялар, визуалды дизайн, бейне контент, сондай-ақ клиенттердің пікірлері мен кәсіби жетістіктері кіруі мүмкін. Бұл формат құзыреттіліктердің бар екенін жариялауға ғана емес, сонымен қатар олардың даму деңгейін көрсетуге де мүмкіндік береді.

Цифрлық портфолионың маңызды артықшылығы - оның ашықтығы мен қол жетімділігі. Материалдарды цифрлық платформаларда орналастыру оларды әртүрлі аймақтар мен елдерден келген жұмыс берушілер мен клиенттерді қоса алғанда, кең аудиторияға ұсынуға мүмкіндік береді. Бұл әсіресе қашықтықтан жұмыс істеудің және жаһандық еңбек нарығының дамуы тұрғысынан өзекті, мұнда цифрлық қатысу кәсіби өзара әрекеттесудің негізгі арнасына айналуда.

Маңызды аспект - портфолионың құрылымы. Тиімді портфолио ақпаратқа оңай қол жеткізуді қамтамасыз ететін анық, логикалық құрылымға ие болуы керек. Әдетте, ол келесі элементтерді қамтиды: маман туралы жалпы ақпарат, негізгі құзыреттіліктердің сипаттамасы, орындалған жұмыстың мысалдары, кәсіби жетістіктер және байланыс ақпараты. Жақсы ойластырылған құрылымның болуы жұмыс берушінің оң бағасының ықтималдығын арттырады (37-кесте).

Кесте 37. Цифрлық портфолионың құрылымы мен мазмұны

Портфолио бөлімі	Мазмұны	Тәжірибелік маңыздылығы
Маман туралы ақпарат	қысқаша сипаттама, кәсіби сала	алғашқы әсерді қалыптастыру
Құзыреттер	негізгі дағдылар мен мамандандыру	кәсібилікті көрсету

<b>Жұмыс мысалдары</b>	жобалар, кейс-стадилер, әзірлемелер	тәжірибелік тәжірибені растау
<b>Жетістіктер</b>	сертификаттар, нәтижелер, пікірлер	сенімді арттыру
<b>Байланыстар</b>	байланыс әдістері	қарым-қатынасты қамтамасыз ету

Цифрлық портфолиоға қойылатын негізгі талап - ұсынылған материалдардың сапасы. Маңыздысы жұмыстың көлемі емес, оның өзектілігі мен орындалу деңгейі. Материалдарды таңдау кәсіби даму мақсаттарына және мақсатты аудиторияның талаптарына негізделуі керек. Ең маңызды және аяқталған жобаларды көрсету кәсіби беделді арттыруға көмектеседі.

Қазіргі заманғы цифрлық технологиялар портфолиоларды әртүрлі форматтарда, соның ішінде мамандандырылған платформаларда, кәсіби әлеуметтік желілерде, жеке веб-сайттарда және бұлттық қызметтерде жасауға мүмкіндік береді. Көрнекі және мультимедиялық элементтерді пайдалану ұсынылған материалдардың ақпараттық мазмұны мен тартымдылығын арттырады, бұл ақпаратты тиімдірек түсінуге ықпал етеді.

Инклюзивтілік тұрғысынан цифрлық портфолио кәсіби өзін-өзі таныстыруға тең қол жетімділікті қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Бұл маманға сыртқы факторларға, соның ішінде физикалық шектеулерге қарамастан өз жұмысын ұсынуға мүмкіндік береді. Осыған байланысты, портфолионың өзінің қол жетімділігін қамтамасыз ету ерекше маңызды: бейімделгіш дизайнды, құрылымдық навигацияны және ақпаратты ұсынудың балама түрлерін пайдалану.

Сонымен қатар, портфолио қалыптастыру үдерісі кәсіби рефлексияның дамуына ықпал етеді. Маман өз тәжірибесін талдайды, негізгі жетістіктерді атап өтеді және одан әрі дамыту бағыттарын анықтайды. Бұл портфолионы тек жарнама құралына ғана емес, сонымен қатар кәсіби өсу құралына айналдырады.

Бұл цифрлық портфолио кәсіби құзыреттіліктерді ұсынудың әмбебап құралы екенін, маманның цифрлық және жаһандық кәсіби ортаға интеграциялануын қамтамасыз ететінін көрсетеді. Оны тиімді пайдалану бәсекеге қабілеттілікті арттыра алады, жұмыспен қамту мүмкіндіктерін кеңейте алады және тұрақты кәсіби лауазым құра алады.

### 5.3. Кәсіби профильдер мен цифрлық платформалар еңбек нарығына кіру құралы ретінде

Қазіргі заманғы еңбек нарығы цифрлық форматқа көшудің жоғары деңгейімен сипатталады, жұмыс іздеу, жұмысқа қабылдау және кәсіби өзара әрекеттесу үдерістері цифрлық платформалар арқылы барған сайын кеңінен жүзеге асырылуда. Мұндай жағдайларда кәсіби профиль өзін-өзі таныстырудың негізгі құралына айналады, ал цифрлық платформалар мамандардың еңбек нарығына шығуының негізгі арнасына айналады.

Кәсіби профиль – маман туралы ақпараттың құрылымдалған цифрлық жинағы, оның ішінде құзыреттер, жұмыс тәжірибесі, аяқталған жобалар және жетістіктер. Дәстүрлі түйіндемеден айырмашылығы, ол динамикалық болып табылады, бұл ақпаратты жаңартуға және өзгермелі нарықтық сұраныстарға бейімдеуге мүмкіндік береді. Бұл кәсіби позициялаудағы икемділікті қамтамасыз етеді және табысты жұмысқа орналасу мүмкіндігін арттырады.

Цифрлық платформалардың дамуы мамандар мен жұмыс берушілер арасындағы өзара әрекеттесудің әртүрлі модельдерінің қалыптасуына әкелді (38-кесте). Функционалдық мақсатына байланысты платформалардың бірнеше негізгі түрлерін ажыратуға болады: кәсіби әлеуметтік желілер, фрилансерлік платформалар және жұмыс агрегаторлары.

Кесте 38. Цифрлық платформалардың түрлері және олардың функциялары

Платформа түрлері	Мысалдар	Негізгі функциялар	Практикалық маңыздылығы
Кәсіби желілер	LinkedIn	профиль құру, желі құру	жұмыс іздеу және іскерлік байланыстар
Фриланс платформалары	Upwork, Fiverr	жобаны іске асыру, рейтинг құру	жобаға негізделген жұмыспен қамту
Жұмыс агрегаторлары	Remote Қашықтан басқару құралы	жұмыс іздеу	жаһандық нарыққа шығу

Кәсіби желілер іскерлік байланыстар орнатуға және мансаптық дамуға бағытталған. Олар мамандарға өз жетістіктерін көрсетуге, кәсіби мазмұнды жариялауға және жұмыс берушілермен қарым-қатынас орнатуға мүмкіндік береді. Фриланс платформалары жобаға негізделген жұмысқа қол жеткізуді қамтамасыз етеді және аяқталған жобалар арқылы кәсіби беделді қалыптастыруға көмектеседі. Жұмыс агрегаторлары бос жұмыс орындарына, соның ішінде халықаралық деңгейде қол жетімділікті кеңейтеді.

Цифрлық платформалардың тиімділігі көбінесе кәсіби профильдің сапасымен анықталады. Ол құрылымдалған болуы керек, негізгі құзыреттіліктерді, жұмыс мысалдарын қамтуы және тиісті кілт сөздерді пайдалануы керек, бұл оның платформалардың іздеу алгоритмдерінде көрінуін арттырады.

Платформалардың қалай жұмыс істейтінін, соның ішінде рейтинг жүйелерін, шолуларды және рейтинг алгоритмдерін түсіну өте маңызды. Бұл механизмдерді меңгеру мамандарға өз қызметтерін тиімдірек насихаттауға және кәсіби даму стратегиясын әзірлеуге мүмкіндік береді.

Қазақстан жағдайында цифрлық жұмыспен қамту платформасы нарығы жоғары дәрежеде әртараптандырумен сипатталады (38-кесте). Халықаралық қызметтермен қатар, жұмыспен қамтудың әртүрлі нысандарына бағытталған ұлттық және аймақтық платформалар белсенді дамып келеді.

Негізгі платформаларға мамандандырылған жұмыс іздеу және жұмысқа орналастыру қызметі HeadHunter [141] кіреді. Платформа түйіндеме жасауды, жұмыс орындарын жариялауды және жұмыс берушілермен өзара әрекеттесуді жеңілдетеді және жұмысқа орналастырудың тиімділігін арттыру үшін деректерді сәйкестендіру алгоритмдерін пайдаланады.

Еңбек нарығын реттеудің мемлекеттік құралы - бос жұмыс орындарына, жұмыспен қамту бағдарламаларына және мемлекеттік қолдау шараларына қол жеткізуді қамтамасыз ететін Enbek.kz электрондық еңбек биржасы [142]. Бұл платформа интегративтік функцияны атқарады және пайдаланушылардың кең ауқымына бағытталған.

Сонымен қатар, ағымдағы бос жұмыс орындарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін және ақпаратты жаңартудың жоғары жылдамдығымен сипатталатын Qyzmet.kz, Rabota.kz және JobLab.kz сияқты коммерциялық қызметтер бар [143-145].

Ерекше орынды OLX.kz [146] сияқты әмбебап цифрлық платформалар алады, олар өздерінің негізгі функцияларынан басқа уақытша және бейресми жұмыс табу мүмкіндіктерін ұсынады.

Жұмыс іздеу платформаларымен қатар, Halyk Bank [147] және Freedom Holding Corp. сияқты корпоративтік цифрлық экожүйелерді де қарастырған жөн. [148], олар өздерінің мансаптық қызметтері арқылы жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін ұсынады.

Кесте 39. Қазақстандағы цифрлық жұмыспен қамту платформалары

Платформа түрлері	Мысалдар	Ерекшеліктері	Рөлі
Мамандандырылған	hh.kz	іріктеу алгоритмдері, түйіндеме	классикалық жұмыспен қамту
Мемлекеттік	Enbek.kz	жұмыспен қамту бағдарламалары	Реттеу
Коммерциялық	Qyzmet.kz, Rabota.kz, JobLab.kz	бос жұмыс орындарының кең таңдауы	бұқаралық нарық
Әмбебап	OLX.kz	икемді жұмыспен қамту	балама формалар

Талдау көрсеткендей, Қазақстанда дәстүрлі жұмыспен қамту нысандарын да, икемді және платформаға негізделген форматтарды да қамтитын көп деңгейлі еңбек нарығының моделі қалыптасып келеді. Бұл кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерін кеңейтеді және мамандардан әртүрлі цифрлық қызмет түрлерін меңгеруді талап етеді.

Инклюзивтілік тұрғысынан алғанда, цифрлық платформалар қашықтықтан өзара әрекеттесу, икемді жұмыс тәртібі және өзін-өзі таныстырудың әртүрлі арналары арқылы кәсіби қызметке кірудегі кедергілерді азайтуға көмектеседі. Сонымен қатар, цифрлық құзыреттіліктерді дамыту және жаһандық кәсіби ортаның талаптарына бейімделу қажеттілігі әлі де бар.

Жалпы алғанда, бұл кәсіби профильдер мен цифрлық платформалар мамандарды заманауи еңбек нарығына біріктірудің негізгі құралдары екенін көрсетеді. Оларды тиімді пайдалану жұмыспен қамту мүмкіндіктерін

кеңейтуді, бәсекеге қабілеттілікті арттыруды және тұрақты кәсіби лауазымның қалыптасуын қамтамасыз етеді.

#### **5.4. Өзін-өзі таныстыру үшін жасанды интеллектті пайдалану және кәсіби өсу**

Жасанды интеллект технологияларының дамуы цифрлық ортада өзін-өзі таныстыру және кәсіби өсу үдерістеріне айтарлықтай әсер етуде. Еңбек нарығында бәсекелестік жоғары болған жағдайда, жасанды интеллект ұсынылған кәсіби құзыреттіліктердің сапасын жақсартатын, материалдарды дайындауды оңтайландыратын және оларды нақты платформалар мен жұмыс берушілердің талаптарына бейімдейтін құралға айналуға.

Жасанды интеллекттің негізгі қолданылу салаларының бірі - мәтіндік мазмұнды жасау және оңтайландыру. Заманауи жасанды интеллект құралдары түйіндемелерді, жұмыс тәжірибесінің сипаттамаларын, мотивациялық хаттарды және кәсіби профильдерге арналған мәтіндерді жасауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, мазмұнды нақты бос орынның талаптарына бейімдеуге болады, бұл ұсынылған материалдардың өзектілігін арттырады және жұмыс берушінің оң жауабының ықтималдығын арттырады. Мұндай құралдарға ChatGPT және Gemini жатады.

Ақпаратты талдау және құрылымдалған материалдарды дайындау үшін жасанды интеллектті пайдалану маңызды рөл атқарады. NotebookLM сияқты құралдар дереккөздермен жұмыс істеуге, негізгі идеяларды бөліп көрсетуге және логикалық құрылымдалған мәтіндер мен аналитикалық материалдар жасауға мүмкіндік береді. Бұл портфолиоар мен кәсіби сипаттамаларды дайындау кезінде әсіресе маңызды.

Маңызды бағыт - визуалды мазмұнды жасау. Canva сияқты цифрлық құралдарды пайдаланып, сіз презентациялар, инфографика және визуалды портфолио элементтерін жасай аласыз. Кіріктірілген жасанды интеллект мүмкіндіктері дизайн үдерісін жеңілдетеді және материалдарды құрылымды және тартымды етеді.

Бейне контент жасау технологияларын және цифрлық аватарларды әзірлеу ерекше назар аударуға тұрарлық. Synthesia және HeyGen сияқты платформалар мәтіндік сценарийлерге негізделген бейне презентацияларды жасауға мүмкіндік береді. Бұл өзін-өзі таныстырудың жаңа түрлерін, әсіресе

қашықтықтан байланыс және халықаралық өзара әрекеттесу контекстінде өзекті мәселелерді шешуге мүмкіндік береді (40-кесте).

Кесте 40. Өзін-өзі таныстыруда жасанды интеллектті пайдалану бойынша нұсқаулар

Бағыттар	Құралдар	Функциялар	Практикалық маңыздылығы
Мәтіндік мазмұн	ChatGPT, Gemini	мәтінді жасау және редакциялау	түйіндеме мен профиль жасау
Ақпараттық талдау	NotebookLM	деректерді құрылымдау	портфолио дайындау
Көрнекі мазмұн	Canva	материалдық дизайн	тартымдылықты арттыру
Бейнелер және аватарлар	Synthesia, HeyGen	бейне презентация жасау	цифрлық өзін-өзі таныстыру

Жасанды интеллектті пайдалану үдерістерін автоматтандыруды жеңілдетіп қана қоймай, сонымен қатар олардың сапасын да жақсартады. Мамандар кәсіби материалдарды тезірек жасау, оларды әртүрлі платформалар мен форматтарға бейімдеу және ұсынылған ақпараттың құрылымы мен мазмұнын жақсарту мүмкіндігіне ие болады.

Инклюзия жағдайында жасанды интеллект өтемақы функциясын орындайды. Ол когнитивті бұзылулары бар пайдаланушыларға мәтіндерді дайындау үдерісін жеңілдетеді, коммуникацияның балама түрлерін (дауыс, бейне) ұсынады және көпшілік алдында өзін-өзі таныстырумен байланысты кедергілерді азайтады. Цифрлық аватарларды жасау мүмкіндігі мамандарға аудиториямен өзара әрекеттесу үшін ең ыңғайлы форматты таңдауға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, жасанды интеллектті пайдалану сыни және саналы тәсілді қажет етеді. Шамадан тыс автоматтандыру жеке тұлғаның жоғалуына және стереотиптік кәсіби профильдердің қалыптасуына әкелуі мүмкін. Осыған байланысты, автордың стилін және ақпараттың сенімділігін сақтауға бағытталған жасалған мазмұнды редакциялау және бейімдеу кезеңі ерекше маңызға ие болады.

Жоғарыда келтірілген материалға сүйене отырып, жасанды интеллект кәсіби өзін-өзі таныстыруды жақсарту құралы ретінде әрекет етеді, құзыреттіліктерді ұсыну сапасын, қол жетімділігін және өзгергіштігін арттыруға мүмкіндік береді деп айтуға болады. Оны тиімді пайдалану кәсіби өсу мүмкіндіктерін кеңейтуге және мамандардың жаһандық еңбек нарығына интеграциялануына ықпал етеді.

### **5.5. Жаһандық еңбек нарығында маманның өзін-өзі таныстыру және мансаптық өсу алгоритмі**

Цифрлық экономика және еңбек нарығының жаһандану жағдайында маманның кәсіби жетістігі көбінесе оның мансаптық өсу стратегиясын өз бетінше әзірлеу және өз құзыреттерін цифрлық ортада тиімді ұсыну қабілетімен анықталады. Дәстүрлі жұмыспен қамту модельдерінен айырмашылығы, қазіргі заманғы мамандар өзін-өзі таныстыруға жүйелі тәсілді қажет ететін жоғары бәсекеге қабілетті және цифрлық медиацияланған ортада жұмыс істейді.

Ұсынылған алгоритм тұрақты кәсіби лауазымды дамытуға және жаһандық еңбек нарығына тиімді интеграциялануға бағытталған әрекеттер тізбегін көрсетеді.

#### **КӘСІБИ ӨСУ АЛГОРИТМІ (7 ҚАДАМ)**

##### **1-қадам. Құзыреттіліктер мен кәсіби әлеуетті талдау**

Бұл кезеңде кәсіби ресурстардың өзін-өзі бағалауы жүргізіледі, оған мыналар кіреді:

- негізгі білім мен дағдылар;
- олардың қалыптасу деңгейі;
- практикалық тәжірибе;
- кәсіби қызығушылықтар мен мақсаттар.

Бәсекелестік артықшылықтарды анықтау және құзыреттіліктердің практикалық құндылығын түсіну ерекше маңызды. Инклюзивті ортада бұл кезең жеке ерекшеліктерді ескеруді және кәсіби дамудың оңтайлы нысандарын таңдауды талап етеді.

**2-қадам. Кәсіби нишаны және жұмысқа орналасу форматын анықтау**

Талдау негізінде маман қызмет саласын және жұмыс форматын анықтайды. Келесі нұсқалар мүмкін:

- жалдамалы жұмыс;
- фрилансерлік және жобалық жұмыс;
- өзін-өзі жұмыспен қамту және кәсіпкерлік;
- аралас модельдер.

Тауашаны таңдау нарық қажеттіліктерін, бәсекелестік деңгейін және маманның мүмкіндіктерін ескеруі керек.

### **3-қадам. Цифрлық портфолио қалыптастыру**

Кәсіби жұмысыңыздың нақты нәтижелерін көрсететін портфолио жасаңыз. Маңызды:

- аяқталған жобаларды қосу;
- жұмыстың практикалық маңыздылығын көрсету;
- материалдардың логикалық құрылымын қамтамасыз ету.

Егер сізде тәжірибе болмаса, нақты жаһандағы тапсырмаларды модельдейтін оқыту немесе демонстрациялық жобалар жасау ұсынылады.

### **4-қадам. Кәсіби профильді құру және оңтайландыру**

Маман өзі туралы ақпаратты цифрлық платформаларға орналастырады. Ол үшін мыналар маңызды:

- құзыреттіліктерді анық көрсету;
- кәсіби тұрғыдан маңызды кілт сөздерді қолданыңыз;
- портфолиоға сілтемелер қосу;
- ақпаратты үнемі жаңартып отыру.

Профиль мақсатты аудиторияға бағытталған және платформа талаптарына сай болуы керек.

### **5-қадам. Өзін-өзі таныстыруды жақсарту үшін жасанды интеллектті пайдалану**

Бұл кезеңде материалдардың сапасын жақсарту үшін жасанды интеллект құралдары қолданылады:

- мәтінді оңтайландыру (түйіндеме, тәжірибені сипаттау);
- мотивациялық хаттарды дайындау;
- визуалды және бейне контент жасау;
- ақпаратты әртүрлі платформаларға бейімдеу.

Жасанды интеллект тиімділікті арттыру құралы ретінде әрекет етеді, бірақ одан әрі тестілеуді және жекешелендіруді қажет етеді.

### **6-қадам. Нарыққа кіру және кәсіби желі құру**

Маман платформалармен белсенді жұмыс істей бастайды:

- бос жұмыс орындарына жауап беру;
- жобаларға қатысу;
- іскерлік байланыс жүргізеді;
- кәсіби беделді қалыптастырады.

Негізгі факторлар – тапсырмаларды сапалы орындау, мерзімдерді сақтау және клиенттермен тиімді өзара әрекеттесу.

### **7-қадам. Кәсіби бренд және тұрақты мансап құру**

Соңғы кезең кәсіби лауазымды нығайтуға бағытталған:

- сілтемелер мен кейс-стадилерді жинау;
- құзыреттіліктерді дамыту;
- кәсіби байланыстарды кеңейту;
- жеке бренд қалыптастыру.

Біртіндеп маман мүмкіндіктерді іздеуден оларды жасауға көшеді.

Алгоритмнің инклюзивті аспектісі. Ұсынылған алгоритм пайдаланушылардың әртүрлі санаттары үшін кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруға қол жетімділікті қамтамасыз етуге бағытталған. Оны пайдалану мүмкіндік береді:

- кәсіби қызметті қашықтықтан жүзеге асыру;
- ыңғайлы қарым-қатынас әдістерін таңдау;
- жасанды интеллектті компенсаторлық құрал ретінде пайдалану;
- физикалық және әлеуметтік кедергілердің әсерін азайту.

Осы тұрғыда цифрлық өзін-өзі таныстыру тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету және еңбек нарығына қолжетімділікті кеңейту механизмі ретінде қызмет етеді.

Бұл өзін-өзі таныстыру алгоритмінің проактивті кәсіби тәсілге, цифрлық технологияларды пайдалануға және жаһандық экономикаға интеграциялануға негізделген кәсіби дамудың заманауи моделін көрсететінін көрсетеді. Бұл тәсілді меңгеру еңбек нарығына тиімді кіруге ғана емес, сонымен қатар заманауи цифрлық ортада тұрақты кәсіби траекторияны дамытуға мүмкіндік береді.

### **Өзін-өзі бақылау сұрақтары**

1. Өзін-өзі ұсыну ұғымы цифрлық экономикада қалай өзгерді?
2. Неліктен өзін-өзі таныстыру кәсіби құзыреттілік болып саналады?
3. Цифрлық өзін-өзі таныстыру мамандандырылған презентацияның дәстүрлі түрлерінен қалай ерекшеленеді?
4. Цифрлық ортадағы маманның кәсіби имиджін қандай элементтер қалыптастырады?
5. Кәсіби өсу құрылымында цифрлық портфолионың рөлі қандай?
6. Портфолионың мазмұны мен құрылымына қойылатын талаптар қандай?
7. Кәсіби профиль маманның еңбек нарығындағы көрінуіне қалай әсер етеді?
8. Еңбек нарығына кіру үшін қандай сандық платформалар қолданылады?
9. Жұмыспен қамту платформалары мен өзін-өзі жұмыспен қамту платформаларының айырмашылығы неде?
10. Іздеу және рейтинг алгоритмдері цифрлық платформаларда қалай жұмыс істейді?
11. Қазақстандағы цифрлық жұмыспен қамту платформасы нарығының ерекшеліктері қандай?
12. Цифрлық платформалар жаңа жұмыспен қамту модельдерінің қалыптасуына қалай әсер етуде?
13. Жасанды интеллекттің өзін-өзі таныстырудағы рөлі қандай?
14. Жасанды интеллектті қолданудың артықшылықтары мен шектеулері қандай?
15. Жасанды интеллект құралдарын пайдалану кезінде жеке ерекшелікті сақтау неліктен маңызды?
16. Кәсіби өсу алгоритмі қандай кезеңдерді қамтиды?
17. Мансаптық дамудағы цифрлық құзыреттіліктердің рөлі қандай?
18. Цифрлық өзін-өзі таныстыру инклюзивті ортаны дамытуға қалай ықпал етеді?

### **Реферат тақырыптары**

1. Өзін-өзі таныстыру цифрлық экономикадағы мамандардың бәсекеге қабілеттілігінің факторы ретінде
2. Цифрлық технологиялардың әсерінен еңбек нарығының трансформациясы
3. Цифрлық портфолио кәсіби позициялау құралы ретінде
4. Цифрлық коммуникация жүйесіндегі кәсіби профиль

5. Жұмыспен қамту және мансаптық дамудағы цифрлық платформалардың рөлі
6. Жұмыспен қамту платформаларының салыстырмалы талдауы: халықаралық және қазақстандық тәжірибе
7. Фрилансерлік және платформалық жұмыспен қамту: мүмкіндіктер мен тәуекелдер
8. Кәсіби қызметтегі жасанды интеллект
9. Кәсіби контент жасау үшін жасанды интеллектті пайдалану
10. Цифрлық жеке бренд: қалыптастыру және ілгерілету стратегиялары
11. Цифрлық ортада кәсіби өсу алгоритмдері
12. Еңбек нарығындағы цифрлық технологиялардың инклюзивті әлеуеті
13. Табысты мансаптың шарты ретінде цифрлық құзыреттіліктерді дамыту
14. Қазақстандағы өзін-өзі жұмыспен қамту және цифрлық кәсіпкерлік
15. Кәсіби өзін-өзі таныстыруда жасанды интеллектті пайдаланудың этикалық аспектілері

### **Тест тапсырмалары**

1. Цифрлық ортада өзін-өзі таныстыру – бұл не?
  - а) кәсіби имиджді қалыптастыру үдерісі
  - ә) өтінім толтыру
  - б) бос жұмыс орындарын іздеу
  - г) оқыту
  - д) деректерді сақтау.
2. Цифрлық өзін-өзі таныстыру негізгі сипаттамалары қандай?
  - а) статикалық ақпарат
  - ә) шектеулі арналар
  - б) динамизм және жаңарту
  - г) формальдылық
  - д) құпиялылық.
3. Цифрлық портфолио сізге нені жасауға мүмкіндік береді?
  - а) құжаттарды сақтау
  - б) нақты жұмыс нәтижелерін көрсету
  - с) әріптестермен байланысу
  - д) оқудан өту
  - е) есептеулер жүргізу.

4. Портфолионың негізгі элементтері қандай?
- a) кітаптар тізімі
  - b) есептер
  - c) жобалар мен істер
  - d) сауалнама
  - e) кесте.
5. Кәсіби профиль дегеніміз не?
- a) құжаттар мұрағаты
  - b) дерекқор
  - c) маманның сандық көрінісі
  - d) нұсқаулар
  - e) есеп.
6. LinkedIn сияқты платформалар қалай жіктеледі?
- a) білім беру
  - b) кәсіби желілер
  - c) ойын-сауық
  - d) қаржылық
  - e) ойын-сауық.
7. Фриланс платформалары неге арналған?
- a) оқу
  - b) ақпаратты сақтау
  - c) жобалық жұмысты аяқтау
  - d) деректерді талдау
  - e) байланыс.
8. Жұмыс агрегаторлары сізге нені жасауға мүмкіндік береді?
- a) веб-сайттар құру
  - b) бағдарламаларды әзірлеу
  - c) бизнесті жүргізу
  - d) бос жұмыс орындарын табу
  - e) файлдарды сақтау.
9. hh.kz қалай жіктеледі?
- a) білім беру платформасы
  - b) мемлекеттік қызмет
  - c) фрилансер платформасы
  - d) жұмыс платформасы

е) әлеуметтік желі.

10. Enbek.kz қандай қызметтерді ұсынады?

а) ойын-сауық

б) білім беру

с) мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі

д) фрилансер

е) дизайн.

11. Жасанды интеллектті пайдалануда сізге нені жасауға мүмкіндік береді?

а) адамның араласуын болдырмауға

б) мазмұнды автоматтандыруға және жақсартуға

с) тәжірибені ауыстыруға

д) талдауды жоюға

е) мүмкіндіктерді шектеуге.

12. Жасанды интеллект құралына мысалы:

а) Excel

б) Paint

с) Word

д) Browser

е) ChatGPT

13. Жасанды интеллектті пайдалану қаупі:

а) сапаның жақсаруы

ә) жылдамдықтың артуы

в) мүмкіндіктердің кеңеюі

г) жеке тұлғаның жоғалуы

д) қолжетімділік.

14. Алға жылжыту алгоритмінің кезеңдерінің бірі:

а) демалыс

ә) бақылау

в) құзыреттілікті талдау

г) нарықты елемеу

д) технологиядан бас тарту.

15. Инклюзивті цифрлық өзін-өзі таныстыру дегеніміз не?

а) шектеулі қолжетімділік

б) қатысу үшін тең мүмкіндіктер

- c) процестердің күрделілігінің артуы
- d) оқшаулану
- e) стандарттау

### **3-модульдің қысқаша қорытынды**

«Цифрлық инклюзия және кәсіби өзін-өзі жүзеге асырудың жаңа формалары» модулі цифрлық технологиялардың әсерінен қазіргі заманғы еңбек нарығында болып жатқан трансформациялық процестерді кешенді зерттеуді қамтамасыз етеді. Материал экономиканы цифрландыру, жұмыспен қамту құрылымдарының өзгеруі және жаңа кәсіби модельдердің пайда болуы арасындағы байланысты зерттейді.

Талдау көрсеткендей, цифрлық трансформация тек жаңа технологиялық шешімдердің пайда болуына ғана емес, сонымен қатар жұмысты ұйымдастыру логикасының өзгеруіне де әкеледі. Платформалық экономиканың кеңеюі, қашықтан жұмыспен қамтудың дамуы және өзін-өзі жұмыспен қамтудың өсуі еңбек қатынастарының икемді, бірақ тұрақсыз жүйесін құруда. Мұндай жағдайларда маманның өзінің кәсіби бағыты үшін жеке жауапкершілігінің маңыздылығы артады.

Модульде цифрлық инклюзияға ерекше назар аударылады. Цифрлық ресурстар мен технологияларға қолжетімділік қазіргі экономикаға қатысудың негізгі шарты болып табылатыны атап өтілген. Сонымен қатар, цифрлық ортаның жеткіліксіз бейімделуі қолданыстағы әлеуметтік шектеулерді қайталауы мүмкін, бұл қолжетімді шешімдерді жобалауға жүйелі тәсілді талап етеді.

Бұл модульдің негізгі нәтижесі - цифрлық ортада сәтті кәсіби даму тек кәсіби біліммен ғана емес, сонымен қатар цифрлық, коммуникативтік және бейімделгіш құзыреттіліктердің дамуымен де анықталатынын түсіну. Маман белгісіздік ортасында жұмыс істей білуі, цифрлық құралдарды пайдалана білуі және өзінің мансаптық өсу стратегиясын әзірлей білуі керек.

Осылайша, модуль заманауи еңбек нарығын жаңа мүмкіндіктер мен жаңа тәуекелдерді біріктіретін динамикалық жүйе ретінде тұтас түсінуді дамытады. Алынған білім мен дағдылар білім алушыларға цифрлық ортада саналы түрде бағдарлануға және тиімді кәсіби модельдерді дамытуға мүмкіндік береді.

## Оқудағы жағдайлары

### **1-жағдай. «Менің дипломым бар, бірақ жұмысым жоқ».**

Айдана колледжді графикалық дизайн мамандығы бойынша бітірді. Оның тірек-қимыл аппараты бұзылған және ол мүгедектер арбасын пайдаланады. Оқу кезінде ол теориялық пәндерді жақсы меңгерді, бірақ тәжірибе аз болды. Оқуды бітіргеннен кейін ол белсенді түрде жұмыс іздейді, бірақ бас тартуларға тап болады. Жұмыс берушілер не жауап бермеді, не тәжірибенің жоқтығына сылтау айтты.

Бір жағдайда оған тікелей «кеңсе жабдықталмаған» деп айтылған.

#### **Талдауға арналған сұрақтар:**

1. Айдананың жағдайын қандай еңбек траекториясына жатқызуға болады?
2. Бұл жағдайда қандай кедергілер айқын көрінеді (білім беру, институционалдық, әлеуметтік)?
3. Инклюзивті білім беру мен еңбек нарығы арасындағы алшақтық қалай көрінеді?
4. Жағдайды қандай ресурстар жақсарты алады?
5. Айданаға және жұмыс берушіге қандай ұсыныстар бере аласыз?

### **2-жағдай. "Таңдаусыз таңдау"**

Ержан есту қабілеті нашар орта мектепті бітірген. Мамандық таңдағанда ол өзінің қызығушылықтарын емес, оқу орнының қол жетімділігін басшылыққа алды. Ақырында, ол өзіне қызық емес мамандыққа түсті. Оқу үдерісінде оның мотивациясы төмендейді және болашақ жұмысына күмәнданады.

#### **Талдауға арналған сұрақтар:**

1. Негізгі мәселе еңбек траекториясының қай кезеңінде туындайды?
2. Кәсіби таңдауыңызға қандай факторлар әсер етті?
3. Кәсіби бағдар берудің шектеулілігі мұнда қалай көрінеді?
4. Қандай балама шешімдер ұсынылуы мүмкін еді?
5. Бұл кезеңде бағытты қалай түзетуге болады?

### **3-жағдай. «Жұмыс бар, бірақ даму жоқ».**

Марина квота бағдарламасы бойынша жұмысқа орналасты. Ол өз міндеттерін сәтті орындап келеді, бірақ бірнеше жыл бойы лауазымдық өсім

алған жоқ. Басшылық оның «қазіргі жағдайы жақсы» деп санайды және одан да күрделі тапсырмалар ұсынбайды.

**Талдауға арналған сұрақтар:**

1. Бұл іс қандай еңбек траекториясына жатады?
2. Бұл жағдайда қандай жасырын кедергілер айқын көрінеді?
3. Ресми түрде қамтудың қандай мәселесі бар?
4. Мансаптық өсу мен әлеуметтік көзқарастар қалай байланысты?
5. Марина өзі қандай қадамдар жасай алады?

**4-жағдай. «Цифрлық мүмкіндіктер барлығына бірдей қолжетімді емес»**

Нұрлан онлайн бағдарламалау курстарын аяқтады және қашықтан жұмыс табуға тырысуда. Дегенмен, ол басқа үміткерлермен бәсекелесуде қиындықтарға тап болуда: ол өз дағдыларына сенімді емес, онлайн сұхбат жүргізуді білмейді және портфолио құруды білмейді.

**Талдауға арналған сұрақтар:**

1. Бұл жағдайда цифрлық жұмыспен қамтудың қандай артықшылықтары мен шектеулері айқын көрінеді?
2. Өзіне тиімділік қандай рөл атқарады?
3. Мұнда қандай құзыреттер маңызды?
4. Цифрлық алшақтық туралы айтуға бола ма?
5. Қандай қолдау шаралары тиімді болуы мүмкін?

**5-жағдай. «Қолдау ма, әлде шамадан тыс қорғау ма?»**

Әлия оқуын бітіргеннен кейін жұмыс істегісі келеді, бірақ ата-анасы оның денсаулығына алаңдаушылық білдіріп, үйде қалуын талап етеді. Нәтижесінде, ол жұмыс іздеуді кейінге қалдырады және біртіндеп өзіне деген сенімділігін жоғалтады.

**Талдауға арналған сұрақтар:**

1. Бұл жағдайда отбасылық фактор қандай рөл атқарады?
2. Шамадан тыс қорғау қалай көрінеді және оның салдары қандай?
3. Бұл кәсіби дамуға қалай әсер етеді?
4. Қандай өзара әрекеттесу стратегиялары мүмкін?
5. Жағдайды қақтығыссыз қалай өзгертуге болады?

### **6-жағдай. «Бағдарлама бар, бірақ нәтиже жоқ».**

Аймақта мүмкіндігі шектеулі жастарға арналған жұмыспен қамту бағдарламасы бар. Ресми түрде есептер жоғары деңгейде қамтылғанын көрсетеді, бірақ қатысушылардың көпшілігі уақытша жұмыс істейді және тұрақты лауазымдарға тағайындалмайды.

#### **Талдауға арналған сұрақтар:**

1. Норма мен тәжірибе арасындағы алшақтық қалай көрінеді?
2. Қандай институционалдық мәселелерді анықтауға болады?
3. Неліктен бағдарламалар формальды сипатта болуы мүмкін?
4. Қандай критерийлерді тиімділік қолдану керек пе?
5. Қандай өзгерістер өнімділіктік жақсартуы мүмкін?

### **7-жағдай. «Ол өзін шектеді».**

Даниярдың жоғары білімі бар, бірақ ол «ол әлі де жақсы жұмысқа орналаса алмайды» деп санайды. Ол тек біліктілігі төмен лауазымдарға ғана түйіндемелер жібереді және күрделі бос орындардан аулақ болады.

#### **Талдауға арналған сұрақтар:**

1. Өзін-өзі бағалау адамның еңбек траекторияларына қалай әсер етеді?
2. Жағдайдың өзін-өзі тиімділік теориясымен қандай байланысы бар?
3. Қандай ішкі кедергілер бар?
4. Стигматизация (ішкі) туралы айтуға бола ма?
5. Қандай түзету әдістері мүмкін?

### **8-жағдай. «Қағаздағы инклюзивтілік»**

Университет инклюзивтілік саясатын енгізді, бірақ мүмкіндігі шектеулі студенттер мыналарды атап өтеді:

- кейбір аудиторияларға кіру мүмкін емес,
- оқытушылар тапсырмаларды бейімдемейді,
- практикалық дайындық мүлдем жоқ дерлік.

Оқуды бітіргеннен кейін көптеген түлектер жұмыс табуда қиындықтарға тап болады.

#### **Талдауға арналған сұрақтар:**

1. Инклюзияның формальды сипаты қалай көрінеді?
2. Мұнда қандай деңгейдегі мәселелер бар?
3. Бұл еңбек траекторияларына қалай әсер етеді?

4. Қандай жүйелік өзгерістер қажет?
5. Инклюзивті саясаттың тиімділігін қалай бағалауға болады?

## Қорытынды

Бұл оқулық қоғамның цифрлық трансформациясы аясында инклюзивті кеңістіктер мен түлектердің еңбек траекторияларын талдайды. Материалды шолу барысында инклюзияның теориялық және әдіснамалық негіздері, мүгедек жастардың кәсіби дамуының ерекшеліктері, сондай-ақ еңбек нарығының дамуындағы нақты кедергілер мен заманауи үрдістер дәйекті түрде ашылады.

Оқулықтың мазмұнын қорытындылай келе, инклюзивті кеңістік тек білім алуға және жұмысқа орналасуға мүмкіндік беретін шарттар жиынтығы ғана емес екенін атап өтуге болады, бірақ әлеуметтік, экономикалық және мәдени факторлар қиылысатын динамикалық жүйе. Мүгедектіктің медициналық моделінен әлеуметтік және биопсихоәлеуметтік моделіне ауысуы ғылыми логиканың өзгеруін көрсетеді — жеке шектеулерге баса назар аударудан қоршаған орта мен инклюзия жағдайларын талдауға дейін.

Оқулық құрылымында еңбек траекторияларын инклюзивті саясаттың тиімділігінің көрсеткіші ретінде қарастыру ерекше орын алады. Талдау көрсеткендей, мүгедек түлектердің кәсіби дамуы сирек жағдайда сызықтық сипатқа ие және бірқатар факторларға байланысты: білім деңгейі, ресурстардың қол жетімділігі, әлеуметтік қолдау және институционалдық жағдайлар. Сонымен қатар, нормативтік түрде бекітілген инклюзивтілік қағидаттары мен оларды енгізу тәжірибесі арасында тұрақты алшақтық сақталуда.

Пәннің басқа білім салаларымен логикалық байланысы оның пәнаралық сипатында көрінеді. Оқулық материалы даму психологиясымен, әлеуметтік психологиямен, педагогикамен, әлеуметтанумен және еңбек экономикасымен тікелей байланысты. Бұл қарастырылып отырған процестерді бірыңғай ғылыми парадигма шеңберінде жеткілікті түрде түсіндіру мүмкін еместігіне байланысты. Болашақта бұл академиялық пәннің дамуы инклюзивтіліктің цифрлық аспектілеріне көбірек назар аударуды, платформадағы жұмыспен қамтуды талдауды және кәсіби дамуды қолдау үшін тәжірибеге бағытталған модельдерді әзірлеуді қамтуы мүмкін.

Цифрландырудың әсері ерекше назар аударуға тұрарлық. Бір жағынан, ол қашықтықтан және икемді жұмыспен қамту нысандары арқылы кәсіби қатысу мүмкіндіктерін кеңейтеді. Екінші жағынан, бұл цифрлық теңсіздікпен байланысты жаңа тәуекелдерді тудырады, жұмыспен қамтудың тұрақсыздығы

және құзыреттілікке қойылатын талаптардың артуы. Бұл мамандарды даярлаудың дәстүрлі тәсілдерін қайта қарастыруды және білім беру мекемелерінің бейімделу дағдыларын дамытудағы рөлін күшейтуді талап етеді.

Пәнді одан әрі зерттеу бойынша ұсыныстар ретінде бірнеше бағыттарды анықтауға болады. Біріншіден, инклюзивті жұмыспен қамту саласындағы халықаралық тәжірибені және оны ұлттық жағдайларға бейімдеу мүмкіндіктерін терең талдау. Екіншіден, жұмыспен қамту траекторияларының практикалық жағдайларын зерттеу, бізге инклюзия мен алып тастаудың нақты механизмдерін түсінуге мүмкіндік береді. Үшіншіден, цифрлық ортаға қатысты құзыреттіліктерді дамыту, соның ішінде өзін-өзі таныстыру, платформаларда жұмыс істеу және кәсіби бағытты басқару траекториялары.

Курстың практикалық маңыздылығы оның кәсіби мәселелерді шешуге қолданылуында жатыр.

Алынған білімді келесі мақсаттарда пайдалануға болады:

- мүмкіндігі шектеулі студенттерге қолдау көрсету бағдарламаларын әзірлеу;
- кәсіптік бағдар беру және мансаптық жұмысты ұйымдастыру;
- жұмыспен қамтудағы кедергілерді талдау және оларды жеңу шараларын әзірлеу;
- инклюзивті саясат шеңберінде жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл;
- цифрлық трансформация контексінде білім беру және әлеуметтік бастамаларды жобалау.

Жалпы алғанда, инклюзивті кеңістіктер мен түлектердің мансаптық жолдары нормативтік, әлеуметтік және технологиялық факторлар бір мезгілде әрекет ететін тұрақты өзгерістер жағдайында қалыптасады деген қорытынды жасауға болады. Ал егер біз қажетсіз шамадан тыс сөйлесек, Мұндағы маманның негізгі міндеті - тек теорияны меңгеру ғана емес, сонымен қатар осы күрделі, кейде қарама-қайшы шындықпен жұмыс істей білу.

## **Глоссарий**

**Инклюзия** — әлеуметтік, институционалдық және мәдени кедергілерді жою арқылы барлық адамдардың қоғамдық өмірге қатысуын кеңейту процесі.

**Инклюзивті кеңістік** — адамдардың жеке ерекшеліктеріне қарамастан тең қолжетімділік пен қатысуды қамтамасыз ететін әлеуметтік-білім беру ортасы.

**Инклюзивті білім беру** — білім алушылардың әртүрлілігін ескеретін және олардың біртұтас білім беру кеңістігіне тартылуын қамтамасыз ететін білім беру процесін ұйымдастыру.

**Мүгедектік** — адамның денсаулық жағдайы мен оның әлеуметтік өмірге қатысуын шектейтін қоршаған орта кедергілерінің өзара әрекеттесу нәтижесі.

**Мүгедектіктің медициналық моделі** — мүгедектікті организм функцияларының бұзылу салдары ретінде қарастыратын және емдеу мен оңалтуға бағытталған тәсіл.

**Мүгедектіктің әлеуметтік моделі** — мүгедектікті жеке шектеулер арқылы емес, қоғамдағы кедергілердің болуы арқылы түсіндіретін тәсіл.

**Мүгедектіктің биопсихоәлеуметтік моделі** — мүгедектікті биологиялық, психологиялық және әлеуметтік факторлардың өзара әрекеттесу нәтижесі ретінде қарастыратын интегративті тәсіл.

**Кәсіби қалыптасу** — кәсіби бірегейліктің, құзыреттіліктердің және еңбек қызметіне дайындықтың қалыптасу процесі.

**Кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру** — тұлғаның өз құндылықтары мен мүмкіндіктеріне сәйкес келетін қызметте кәсіби әлеуетін іске асыру процесі мен нәтижесі.

**Кәсіби бірегейлік** — адамның өзін белгілі бір кәсіби топтың өкілі және оның құндылықтарын тасымалдаушы ретінде сезінуі.

**Кәсіби өзін-өзі анықтау** — қызығушылықтар, қабілеттер мен мүмкіндіктер негізінде кәсіби жолды таңдау және пайымдау процесі.

**Еңбек траекториясы** — тұлғаның кәсіби жолының кезеңдерінің жүйелілігі (оқу, жұмысқа орналасу, бейімделу және даму).

**Еңбек ауысуының лиминалдылығы** — білім алудан еңбек қызметіне ауысудың созылмалы немесе аяқталмаған күйі.

**Инклюзивті жұмысқа орналастыру** — мүгедектігі бар адамдардың қажеттіліктерін ескере отырып, олардың жұмыспен қамтылуына тең қолжетімділікті қамтамасыз ететін шаралар жүйесі.

**Қолдау көрсетілетін жұмысқа орналастыру - IPS**— мүгедектігі бар адамды еңбек нарығына шығу және жұмыс орнында бейімделу кезінде жеке сүйемелдеуді көздейтін жұмыспен қамту моделі.

**Жұмысқа орналасудың психологиялық кедергілері** — кәсіби қызметке дайындық пен қабілетті шектейтін ішкі факторлар (өзін-өзі бағалау, мотивация, бірегейлік).

**Өзін-өзі бағалау** — адамның өз құндылығы мен мүмкіндіктері туралы түсініктер жүйесі.

**Өзіндік тиімділік** — адамның алға қойған мақсаттарына жету қабілетіне деген сенімділігі.

**Мен — мүгедекпін» бірегейлігі**— мүгедектік тұлғаның орталық элементіне айналып, мінез-құлық пен өмірлік стратегияларға әсер ететін өзін-өзі қабылдау нысаны.

**Жетістік мотивациясы** — адамның табысқа, кәсіби дамуға және мақсаттарды іске асыруға ұмтылысы.

**Ішкі мотивация** — қызығушылық пен тұлғалық маңыздылыққа негізделген қызмет.

**Сыртқы мотивация** — сыртқы ынталандыруларға (сыйақы, бақылау, қысым) негізделген қызмет.

**Үйренген дәрменсіздік** — адамның жағдайды өзгерту мүмкін еместігіне сенімді болуына байланысты белсенді әрекеттерден бас тарту күйі.

**Стигматизация** — адамның ерекшеліктеріне сүйене отырып, оған жағымсыз сипаттамалар таңу процесі.

**Дискриминация / Кемсітушілік** — адамның белгілі бір топқа жататындығына байланысты оның құқықтары мен мүмкіндіктерін шектеу.

**Кәсіби сегрегация** — белгілі бір әлеуметтік топтардың шектеулі кәсіптерде немесе жұмыс түрлерінде шоғырлануы.

**Әлеуметтік қолдау** — тұлғаға психологиялық, ақпараттық және практикалық көмекті қамтамасыз ететін қолдау жүйесі.

**Психологиялық сүйемелдеу** — адамның тұлғалық және кәсіби дамуын қолдауға бағытталған шаралар кешені.

**Өзін-өзі өзектілендіру** — тұлғаның ішкі әлеуетін ашу процесі.

**Өзін-өзі жүзеге асырудың ресурстық компоненті** — кәсіби қызметтің тиімділігін қамтамасыз ететін психологиялық және тұлғалық ресурстардың жиынтығы.

**Инклюзивті саясат** — барлық әлеуметтік топтар үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге бағытталған мемлекеттік және институционалдық шаралар жүйесі.

**Цифрлық трансформация** — цифрлық технологияларды енгізуге байланысты экономика мен қоғамдағы терең өзгерістер процесі.

**Цифрлық экономика** — деректер мен цифрлық платформаларды пайдалануға негізделген экономикалық қатынастар жүйесі.

**Платформалық экономика** — цифрлық платформалар арқылы өзара әрекеттесуге негізделген еңбекті ұйымдастыру моделі.

**Фриланс** — ұзақ мерзімді еңбек қатынастарынсыз жекелеген тапсырыстарды орындауды көздейтін жұмыспен қамту нысаны.

**Өзін-өзі жұмыспен қамту** — еңбек шартын рәсімдеусіз дербес экономикалық қызмет.

**Қашықтан жұмыс істеу** — жұмыс цифрлық технологияларды қолдана отырып, кеңседен тыс жерде орындалатын жұмыспен қамту нысаны.

**Икемді жұмыспен қамту** — өзгертін жағдайлары (кесте, формат, жұмыс көлемі) бар еңбек қызметінің нысандары.

**Цифрлық инклюзия** — барлық пайдаланушылар үшін цифрлық технологияларға тең қолжетімділікті қамтамасыз ету.

**Цифрлық теңсіздік** — технологиялар мен цифрлық ресурстарға қолжетімділіктегі айырмашылықтар.

**Цифрлық құзыреттіліктер** — цифрлық ортада жұмыс істеу білімі мен дағдыларының жиынтығы.

**Цифрлық өзін-өзі таныстыру** — онлайн-ортада кәсіби бейнені ұсыну.

**Платформалық жұмыспен қамту** — жұмысты цифрлық платформалар арқылы орындау.

**Алгоритмдік басқару** — қызметті цифрлық алгоритмдер арқылы реттеу.

**Еңбек нарығының жаһандануы** — халықаралық деңгейде кәсіби өзара әрекеттестіктің кеңеюі.

## Список использованных источников

### *Kipicne*

1. World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health. — Geneva: WHO, 2001. — 299 p.
2. World Health Organization; World Bank. World Report on Disability. — Geneva: WHO, 2011. — 350 p.
3. Социальный Кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК.
4. Блинов В.И. Цифровизация образования: вызовы и перспективы // Образование и наука. — 2020. — Т. 22, № 5. — С. 9–28.
5. Super D.E. The Psychology of Careers. — New York: Harper & Row, 1957. — 362 p.

### *Модуль I*

6. World Health Organization. International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. — Geneva: WHO, 1980. — 207 p.
7. Слостенин, В. А. Введение в педагогическую аксиологию [Текст] / В. А. Слостенин, Г. И. Чижакова. — М.: Академия. — 2003. — 192 с.
8. Дюков, В. М. Теоретические и методологические основы инклюзивного образования [Текст] / В. М. Дюков, Л. А. Бойдик // Международный журнал экспериментального образования. — 2012. — № 12. — С. 172–173.
9. Наумов, А. А. Концептуальные основания инклюзивной образовательной среды [Текст] / А. А. Наумов // Педагогическая поддержка детей и молодежи с ограниченными возможностями здоровья в условиях современной России: тенденции и опыт: мат-лы Всеросс. науч. конф. 20–21 марта 2014 г. / под ред. О. В. Лебедевой. — Киров: Изд-во «Радуга-ПРЕСС», 2014. — 327 с.
10. Пугачев, А. С. Инклюзивное образование [Текст] // Молодой ученый. — 2012. — № 10. — С. 374–377.
11. Пургина, Е. И. Философские основы инклюзивного образования в контексте специального федерального государственного образовательного стандарта для детей с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / Е. И. Пургина // Педагогическое образование в России. — 2014. — № 2. — С. 152–156.
12. Иттерстад, Г. Инклюзия — что означает это понятие, и с какими проблемами сталкивается норвежская школа, претворяя его в жизнь? [Текст] /

- Г. Иттерстад // Психологическая наука и образование. — 2011. — № 3. — С.41–49.
- 13.Weiner B. J. A theory of organizational readiness to change // Implementation Science. – 2009. – Vol. 4. – URL: <https://implementationscience.biomedcentral.com> (дата обращения: проверить).
- 14.Armenakis A. A., Bedeian A. G. Organizational change: A review of theory and research in the 1990s // Journal of Management. – 1999. – Vol. 25, № 3. – P. 293–315.
- 15.Armenakis A. A., Harris S. G., Mossholder K. W. Creating readiness for organizational change // Human Relations. – 1993. – Vol. 46. – P. 681–703.
- 16.Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. – San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
- 17.Oliver M. The Politics of Disablement. — London: Macmillan, 1990. — 216 p.
- 18.Goffman E. Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity. — Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1963. — 168 p.
- 19.Foucault M. The Birth of the Clinic: An Archaeology of Medical Perception. — New York: Vintage Books, 1973. — 215 p.
- 20.Shakespeare T. Disability Rights and Wrongs Revisited. — London: Routledge, 2014. — 256 p.
- 21.Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 г. № 319-III (с изм. и доп.).
22. Постановление Правительства РК от 30 декабря 2024 года № 1143 «Об утверждении Концепции инклюзивной политики в Республике Казахстан на 2025-2030 годы» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2400001143>
- 23 Zholtayeva Gulnar & Stambekova Assel & Alipbayeva Anara & Yerzhanova Gulnur.(2013). INCLUSIVE EDUCATION IN KAZAKHSTAN: SELECTED ISSUES. CBU International Conference Proceedings. 1. 196-204. 10.12955/cbup.2013.34.
24. Rosa Bellacicco et Marisa Pavone, « After higher education », Alter [En ligne], 14-3 | 2020, mis en ligne le 15 novembre 2024, consulté le 15 juillet 2025. URL :<http://journals.openedition.org/alterjdr/4502> ; DOI : <https://doi.org/10.1016/j.alter.2020.03.002>
- 25 Vincent, Jonathan. (2020). Employability for UK University Students and Graduates on the Autism Spectrum: Mobilities and Materialities. Scandinavian

Journal of Disability Research, 22(1), pp. 12–24. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.656>

26 Sallin A. (2022). Estimating returns to special education: Combining machine learning and text analysis to address confounding. University of St. Gallen. Retrieved from <https://arxiv.org/abs/2110.08807>

27 Katharina Vornholt, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Jana Bauer, Adrienne Colella, Fred Zijlstra, Gemma Van Ruitenbeek, Sjur Uitdewilligen & Marc Corbière (2018) Disability and employment – overview and highlights, European Journal of Work and Organizational Psychology, 27:1, 40-55, DOI: 10.1080/1359432X.2017.138753

28 Таспенова Г.А., Саткалиева Т.С Проблема трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья в Казахстане // НАУ. 2016. №5-2 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-trudoustroystva-lits-s-ogranichennymivozmozhnostyami-zdorovya-v-kazahstane> (дата обращения: 15.07.2025).

29. Келли Дж. Теория личности: психология личностных конструктов) / Дж. Келли. — СПб.: Речь, 2020. — 249 с.

30. Бергер П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман // Пер. Е.Д. Руткевич. — М.: Медиум, 2021. — 323 с. 3.

31. Истомина Е.В. Изучение психологических аспектов формирования самосознания подростков с нарушениями опорно-двигательного аппарата / Е.В. Истомина // Современное образование: традиции и инновации. — 2023. — No 1 . — С. 120– 122.

32. Крейн Я. Социальное значение инвалидности: размышления о категоризации, стигме и идентичности / Я. Крейн // Социология здоровья и болезней. — 2016. — No 38(6). — С. 957–964.

33. Gergen K. Social construction in context / Kenneth Gergen — Thousand Oaks, CA: Sage, 2022. — URL: <https://sk.sagepub.com/books/social-construction-in-context> (дата обращения: 05.05.2023).

34. Галлахер Д. Важность конструктивизма и конструктивистской педагогики для изучения инвалидности в образовании / Дебора Галлахер. — DOI 10.18061/dsq.v24i2.489 // Ежеквартальные исследования инвалидности. — 2004. — Т. 24, No 2. — URL: <https://dsq-sds.org/article/view/489> (дата обращения: 05.05.2023).

35. Комитет по статистике Республики Казахстан. Официальные данные по занятости лиц с инвалидностью. — Астана, 2023.
36. Выготский Л.С. Психология развития человека. — М.: Смысл, 2005. — 1136 с.
37. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. — New York: Freeman, 1997. — 604 p.
38. Bond G. R., Drake R. E. The critical ingredients of supported employment // World Psychiatry. – 2014. – Vol. 13(1). – P. 24–31.
39. Wehman P. Vocational rehabilitation and supported employment. – Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co., 1988.
40. Link B. G., Phelan J. C. Conceptualizing stigma // Annual Review of Sociology. – 2001. – Vol. 27. – P. 363–385.
41. International Labour Organization. Disability and work: Guide for employers. – Geneva: ILO, 2015. – URL: <https://www.ilo.org>
42. International Labour Organization. A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities. ILO, n.d. <https://www.ilo.org/publications/study-employment-and-wage-outcomes-people-disabilities>
43. OECD. Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. OECD Publishing, 2022. <https://www.oecd.org/employment/disability-work-and-inclusion-1eaa5e9c-en.htm>.
44. Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R. et al. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. J Bus Psychol 35, 135–158 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
45. Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M. et al. A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. J Occup Rehabil 28, 634–655 (2018). <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
46. A.M. Adibayev Y.T. Omirzhanov The main problems with the implementation of the international standards for the employment of persons with disabilities in the Republic of Kazakhstan // Вестник Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. Серия Право-2022,- № 2(139)-с.109-121, DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2022-139-2-109-121>
47. Marat E, Aidarov A., Sagatkarim E., Alimbekova G. Inclusion of people with disabilities in the labor market of kazakhstan: a comprehensive review//

Publisher.agency: Proceedings of the 5th International Scientific Conference «Interdisciplinary Science Studies» (March 14-15, 2024). Dublin, Ireland, 2024- p.282-291

48.Тасыбеков А.Е Қазақстандағы мүгедектер мәселесінің зерттелуі//Gumilyov journal of sociology-2025- №3(152)-с.113-129

49.Convention on the Rights of Persons with Disabilities. — New York: United Nations, 2006.

50.Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей (1990) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Текст документа](#) (дата обращения: 15.04.2026).

51.Всемирная декларация об образовании для всех (Джомтьен, 1990) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unesdoc.unesco.org> (дата обращения: 15.04.2026).

52.Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Официальный текст](#) (дата обращения: 15.04.2026). ([Refworld](#))

53.Дакарские рамки действий. Образование для всех (2000) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [PDF-документ](#) (дата обращения: 15.04.2026).

54.Декларация о правах умственно отсталых лиц: принята Генеральной Ассамблеей ООН 1971 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026).

55.Декларация ООН об образовании и подготовке в области прав человека (2011) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026).

56.Декларация о правах инвалидов: принята Генеральной Ассамблеей ООН 1975 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026). ([Википедия](#))

57.Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования (1960) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unesdoc.unesco.org> (дата обращения: 15.04.2026).

58.Конвенция о правах инвалидов (2006) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026).

59.Конвенция о правах ребенка: принята Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Официальный текст](#) (дата обращения: 15.04.2026). ([Википедия](#))

60. Саламанкская декларация и рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями (1994) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unesdoc.unesco.org> (дата обращения: 15.04.2026).

61. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов (1993) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2026).

62. Закон Республики Казахстан от 11 июля 2002 года N 343 «О социальной и медико-педагогической коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000343> ;

63. Закон Республики Казахстан от 8 августа 2002 года N 345 «О правах ребенка в Республике Казахстан» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345>

64. Приказ Министерства просвещения РК от 29 апреля 2025 года № 92 «Об утверждении Правил деятельности службы психолого-педагогического сопровождения в организациях образования» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2500036047> ;

65. Приказ Министерства образования и науки РК от 12 января 2022 года № 4 “Об утверждении Правил и программ оценки особых образовательных потребностей” (с изменениями и дополнениями от 06.05.2025 г.) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200026618>

66. Приказ Министерства просвещения РК от 21 мая 2025 года № 117 “Об утверждении стандарта специальной психолого-педагогической поддержки детей с ограниченными возможностями” <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2500036137>

67. Приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 27 мая 2020 года № 223 “Об утверждении правил оказания государственных услуг в сфере психолого-педагогической поддержки, оказываемых местными исполнительными органами” <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020744>

68. Методическое руководство по реализации инклюзивного образования в Республике Казахстан на 2025–2030 годы «Современная парадигма инклюзивного образования»

#### *Модуль 2*

69. Муканова А.С., Окутаева С.Т., Байбаш Г.К., Недоспасова О.П. Инклюзивный рынок труда в Казахстане: барьеры и меры поддержки трудоустройства людей с инвалидностью // Вестник университета «Туран». — 2025. — № 2(106). — С. 266–282.

70. Деточенко Л.С., Костырин Е.Г. Трудовая интеграция молодых людей с инвалидностью в контексте возрастных переходов. — 2022.
71. Деточенко Л.С. Переходы к зрелости молодых людей с инвалидностью: монография. — Ростов-н/Д.; Таганрог: Изд-во Южного федерального университета, 2022. — 222 с.
72. Конвенция ООН о правах инвалидов. Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 года.
73. Okutayeva S., Smagulova Z., Mukanova A., Askerov E., Metsik O. Inclusive employment: barriers and ways to overcome them // Entrepreneurship and Sustainability Issues. 2024. No. 12(1). P. 209–222.
74. Атлас рекомендуемых профессий для лиц с инвалидностью. URL: <https://www.enbek.kz/ru/atlasses-professions/disabilities-professions>
75. Maksimenko S., Serdiuk L. Psychological Potential of Personal Self-Realization // Social Welfare: Interdisciplinary Approach. — 2016. — Vol. 6. — No. 1. — P. 92–100.
76. Купреева О.И. Психологические особенности самореализации студентов с инвалидностью // Social Welfare: Interdisciplinary Approach. — 2015. — Vol. 5. — No. 2. — P. 64–73.
77. Николаева И.В. Современный вуз в системе содействия трудоустройству и постдипломного сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью // Молодой учёный. — 2020. — № 2 (292). — С. 200–202.
78. Профессиональное образование лиц с ОВЗ и инвалидностью: целевые ориентиры и факторы успешного развития // Альманах Института коррекционной педагогики. — 2019.
79. Обзор психологических исследований инвалидности // Киберленинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-psihologicheskikh-issledovaniy-invalidnosti>
80. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе: автореф. дис. — 2009.
81. Психологические модели инвалидности: причины возникновения и перспективы использования // Психологическая газета. URL: <https://psy.su/feed/9111/>
82. Профессиональное самоопределение обучающихся с ОВЗ // Киберленинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie-obuchayushchih-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya>

83. Bedan V., Brynza I., Budiianskyi M., Vasylenko I., Vodolazska O., Ulianova T. Motivative Factors of Professional Self-Realization of the Person // BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience. — 2021. — Vol. 12. — No. 2. — P. 18–37.
84. Костыря С.С., Коломоец В.В., Жарких Н.Г. Психологические особенности профессиональной мотивации и профессиональной самореализации педагога // Технологический университет (МГОТУ). — М., 2023.
85. Психологическое сопровождение профессионального становления личности обучающегося с инвалидностью и ОВЗ // Молодой учёный. — 2020.
86. Методические рекомендации по обучению студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ. — МГУ имени Н.П. Огарёва.
87. Карачарова Ю.А., Соколова А.С. Психологические факторы профессиональной успешности в контексте специализации профессиональной деятельности // Актуальные вопросы психологии и педагогики. — Тверь: ТГУ.
88. Коваленко О.В. Психологическое сопровождение как одно из специальных условий профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ // Молодой учёный. — 2020. — № 23 (313). — С. 555–557.
89. Программа содействия трудоустройству и постдипломного сопровождения выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ ТГПУ им. Л.Н. Толстого на 2021–2025 годы.
90. Гаврилова Е.А. Психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» // Вестник ТвГУ. — 2015. — № 3. — С. 19–34.
91. Чернова Ж.Г., Киселева Е.Н. Особенности профессиональной самореализации руководителей: компонентный анализ и уровни развития // Научный Лидер. — 2025. — № 5 (206).
92. Hollenweger J. Definition and Classification of Disability: Webinar 2 — Companion Technical Booklet / UNICEF. — 2014. URL: <https://www.unicef.org/lac/media/7911/file/Booklet%202.pdf>
93. Misiak M. Professional Limitations and Capabilities of People with Various Disabilities // Central European Review of Economics & Finance. — 2019. — Vol. 29. — No. 1. — P. 35–51. DOI: 10.24136/ceref.2019.003
94. ОЭСР. Создание инклюзивного рынка труда в Казахстане: акцент на молодёжи, пожилых работников и лицах с ограниченными возможностями. — 2017.

- 95.Kumar R., Krishanlal. Understanding Different Types of Disabilities // International Journal of Innovative Research in Technology. — 2024. — Vol. 11. — No. 3. — P. 146–153.
- 96.Understanding Disability Types: Impact // Psychology.town. URL: <https://psychology.town/community-based-rehabilitation-cbr/understanding-disability-types-impact/>
- 97.NBK. Disability and Health // National Library of Medicine. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK378951/>
- 98.Мануилова Н. Трудоустройство людей с инвалидностью — роль цифровых навыков. — Программа для молодых исследователей в области публичной политики. Фонд Сорос-Казахстан.
- 99.Культура общения с людьми с инвалидностью. Язык и этикет. — РООИ «Перспектива». URL: <https://perspektiva-inva.ru>
- 100.Антонова В.К., Александрова М.Ю., Присяжнюк Д.И., Рябиченко Т.А. Инклюзивная организационная культура как аномалия: взаимосвязь размера компании и проявления в ней инклюзивных норм и практик // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2022. — № 4. — С. 172–198. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.4.2223>
- 101.Банникова Е.Б. Организационная культура: сущность и основные характеристики в условиях глобализации // Грані. — 2015. — № 10 (126). — С. 118–123.
- 102.Журавлёв А.Л., Жалагина Т.А., Занковский А.Н., Демиденко Н.Н. (ред.) Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества: коллективная монография. — Тверь: ТвГУ, 2021.
- 103.Андреева Е.Е., Галагузова Ю.Н., Гнусарева Е.П. и др. «Социополис» как инклюзивная модель организации жизнеустройства людей с инвалидностью. — Екатеринбург: Ажур, 2021. — 284 с.
- 104.Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
- 105.Антонова В.К., Присяжнюк Д.И., Рябиченко Т.А. Креативный эффект, инвестиции и инклюзия как норма жизни: установки HR-менеджеров России в отношении инклюзивного трудоустройства // Журнал исследований социальной политики. — 2021. — Т. 19. — № 3. — С. 373–388.
- 106.Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. — 3-е изд. — М.: Экономист, 2003. — 532 с.

107. Meacham H., Cavanagh J., Shaw A., Bartram T. HRM Practices That Support the Employment and Social Inclusion of Workers with an Intellectual Disability // *Personnel Review*. — 2017. — Vol. 46. — No. 8. — P. 1475–1492. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2016-0105>
108. Kaye H.S., Jans L.H., Jones E.C. Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? // *Journal of Occupational Rehabilitation*. — 2011. — Vol. 21. — No. 4. — P. 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
109. Kuznetsova Yu. An Inclusive Corporate Culture: Examining the Visible and Invisible Levels of Disability Inclusiveness in Two Large Enterprises // *Scandinavian Journal of Disability Research*. — 2016. — Vol. 18. — No. 3. — P. 179–190.
110. Erickson W.A., von Schrader S., Bruyère S.M., VanLooy S.A. The Employment Environment: Employer Perspectives, Policies, and Practices Regarding the Employment of Persons with Disabilities // *Rehabilitation Counselling Bulletin*. — 2014. — Vol. 57. — No. 4. — P. 195–208.
111. Colgan F., McKearney A., Bokovikova E. et al. Employment Equality and Diversity Management in a Russian Context // *International Handbook on Diversity Management at Work*. — Cheltenham: Edward Elgar, 2014. — P. 217–240.
112. Влияние предпринимательства на развитие и поддержку принципов инклюзии // Росконгресс. URL: <https://roscongress.org/materials/vliyanie-predprinimatelstva-na-razvitie-i-podderzhku-printsipov-inklyuzii/>
113. Создание инклюзивной среды в компании: зачем и как // 1-ARB.ru. URL: <https://1-arb.ru/articles/upravlenie-personalom/zachem-sozdavat-inklyuzivnuyu-sredu-v-kompanii-fz/>
114. Социально-трудова́я адаптация: этапы, методы и инструменты // Unicraft. URL: <https://www.unicraft.org/blog/8680/socialno-trudovaya-adaptatsiya/>
115. Dean B.A., Ryan S., Glover-Chambers T., West C., Eady M.J., Yanamandram V., Moroney T., O'Donnell N. Career development learning in the curriculum: What is an academic's role? // *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. — 2022. — Vol. 13. — No. 1. — P. 142–154.
116. Career Industry Council of Australia. Australian Blueprint for Career Development. — Melbourne: CICA, 2019.
117. Yorke M. Employability in the undergraduate curriculum: Some student perspectives // *European Journal of Education*. — 2004. — Vol. 39. — No. 4. — P. 409–427.

118. Smith C., Ferns S., Russell L. Measuring Employability through Graduate Employment: Findings of a Three-Year Study // Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability. — 2018. — Vol. 9. — No. 1. — P. 1–24.
119. Artess J., Hooley T., Mellors-Bourne R. Employability: A Review of the Literature 2012 to 2016. — York: Higher Education Academy, 2017.
120. Сейсенова А.Д. Профессионально-трудовое обучение выпускников специальных организаций образования в Республике Казахстан. Методические рекомендации. — Алматы: ННПЦ КП, 2015. — 60 с.
121. Healy M., Hammer S., McIlveen P. Mapping graduate employability and career development in higher education research: A citation network analysis // Studies in Higher Education. — 2020. — Vol. 45. — No. 10. — P. 2141–2156.
122. Bridgstock R., Grant-Iramu M., McAlpine A. Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability // Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability. — 2019. — Vol. 10. — No. 1. — P. 56–72.
123. Карсакова Л.Н. Методические рекомендации по содействию трудоустройству выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. — Чебоксары: Чебоксарский экономико-технологический колледж, 2022.
124. Donald W.E., Ashleigh M.J., Baruch Y. Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labour market // Career Development International. — 2019. — Vol. 24. — No. 5. — P. 413–430.
125. Jackson D., Bridgstock R. What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work // Higher Education. — 2021. — Vol. 81. — No. 4. — P. 723–739.
126. Закон Республики Казахстан «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан» от 13 апреля 2005 года № 39.

### *Модуль 3*

127. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2023. URL: <https://www.ilo.org/publications> (дата обращения: 01.03.2026)
128. OECD. Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing, 2023. URL: <https://www.oecd.org/employment-outlook/> (дата обращения: 01.03.2026)

129. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата обращения: 01.03.2026)
130. World Bank. World Development Report 2021: Data for Better Lives. Washington, DC: World Bank, 2021. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021> (дата обращения: 01.03.2026)
131. United Nations. Disability and Development Report 2019. URL: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/publication/disability-and-development-report-2019.html> (дата обращения: 01.03.2026)
132. Постановление Правительства Республики Казахстан № 1050 от 29.11.2023 «Об утверждении Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001050> (дата обращения: 01.03.2026)
133. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work> (дата обращения: 01.03.2026)
134. Бюро национальной статистики Республики Казахстан. Рынок труда и занятость. URL: <https://stat.gov.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
135. Правительство Республики Казахстан. Электронная биржа труда Enbek.kz. URL: <https://www.gov.kz/article/64596?lang=ru> (дата обращения: 01.03.2026)
136. CABAR.asia. In the Shadow of the Platform Economy in Kazakhstan. URL: <https://cabar.asia/en/in-the-shadow-of-the-platform-economy-in-kazakhstan-how-can-growing-labor-troubles-be-resolved> (дата обращения: 01.03.2026)
137. European Training Foundation. Platform work in Central Asia. URL: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work%20in%20Central%20Asia%20EN\\_0.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work%20in%20Central%20Asia%20EN_0.pdf) (дата обращения: 01.03.2026)
138. Astana Times. Work from Anywhere: Remote Jobs on Rise in Kazakhstan. URL: <https://astanatimes.com/2025/06/work-from-anywhere-remote-jobs-on-rise-in-kazakhstan/> (дата обращения: 01.03.2026)
139. MDPI. Digital labour and gig economy research (Economies Journal). URL: <https://www.mdpi.com/2227-7099/13/5/131> (дата обращения: 01.03.2026)

- 140.W3C. Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2. URL: <https://www.w3.org/TR/WCAG22/> (дата обращения: 01.03.2026)
- 141.OECD. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. URL: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/> (дата обращения: 01.03.2026)
- 142.Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан. Государственная программа «Digital Kazakhstan». URL: <https://www.gov.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
- 143.Astana Hub. Международный технопарк IT-стартапов. URL: <https://astanahub.com> (дата обращения: 01.03.2026)
- 144.UNESCO. Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. Paris: UNESCO, 2021. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137> (дата обращения: 01.03.2026)
145. United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York: United Nations, 2006. URL: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf> (дата обращения: 01.03.2026)
- 146.Center for Universal Design. The Principles of Universal Design. North Carolina State University. URL: [https://projects.ncsu.edu/ncsu/design/cud/about\\_ud/udprinciples.htm](https://projects.ncsu.edu/ncsu/design/cud/about_ud/udprinciples.htm) (дата обращения: 01.03.2026)
- 147.World Health Organization. Global Report on Assistive Technology. Geneva: WHO, 2022. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049451> (дата обращения: 01.03.2026).
- 148.HeadHunter Kazakhstan (hh.kz). Платформа поиска работы и подбора персонала. URL: <https://hh.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
- 149.Электронная биржа труда Enbek.kz. URL: <https://www.enbek.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
- 150.Qyzmet.kz. Онлайн-платформа поиска работы в Казахстане. URL: <https://qyzmet.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
- 151.Rabota.kz. Платформа вакансий и резюме. URL: <https://rabota.kz> (дата обращения: 01.03.2026)
- 152.JobLab.kz. Сервис поиска работы и сотрудников. URL: <https://joblab.kz> (дата обращения: 01.03.2026)

153.OLX Kazakhstan. Платформа объявлений и поиска работы. URL: <https://olx.kz> (дата обращения: 01.03.2026)

154.Halyk Bank. Карьерные возможности. URL: <https://halykbank.kz> (дата обращения: 01.03.2026)

155.Freedom Holding Corp. Карьера. URL: <https://freedomholdingcorp.com> (дата обращения: 01.03.2026).

## Ответы на тесты

1-Модуль. Мүмкіндігі шектеулі жастардың инклюзивті кеңістігі мен кәсіби дамуының теориялық және әдіснамалық негіздері				
<b>Дәріс 1</b>	<b>Дәріс 2</b>	<b>Дәріс 3</b>	<b>Дәріс 4</b>	<b>Дәріс 5</b>
1 — D	1 — C	1 — C	1 — C	1 — C
2 — B	2 — B	2 — C	2 — C	2 — D
3 — C	3 — C	3 — C	3 — C	3 — B
4 — D	4 — C	4 — C	4 — B	4 — C
5 — C	5 — C	5 — C	5 — C	5 — C
6 — B	6 — B	6 — C	6 — C	6 — C
7 — C	7 — C	7 — C	7 — C	7 — B
8 — C	8 — C	8 — C	8 — B	8 — C
9 — D	9 — C	9 — C	9 — D	9 — C
10 — C	10 — C	10 — C	10 — C	10 — C
2-Модуль. Мүмкіндігі шектеулі тұлғалардың жұмысқа орналасуындағы әлеуметтік-психологиялық жағдайлар мен кедергілер.				
<b>Дәріс 1</b>	<b>Дәріс 2</b>	<b>Дәріс 3</b>	<b>Дәріс 4</b>	<b>Дәріс 5</b>
1 — Б	1 — В	1 — Б	1 — В	1 — Б
2 — Г	2 — А	2 — Б	2 — В	2 — В
3 — Б	3 — Г	3 — В	3 — Г	3 — В
4 — В	4 — Б	4 — Д	4 — В	4 — Г
5 — В	5 — В	5 — В	5 — Г	5 — В
6 — Б	6 — Д	6 — В	6 — В	6 — Б
7 — В	7 — Б	7 — Г	7 — Б	7 — Б
8 — Б	8 — Г	8 — В	8 — В	8 — В
9 — В	9 — А	9 — Б	9 — Г	9 — В
10 — В	10 — В	10 — В	10 — В	10 — Г
11 — Б	11 — Б	11 — В	11 — Г	11 — Б
12 — Г	12 — Г	12 — В	12 — Б	12 — В
13 — Б	13 — В	13 — Г	13 — Б	13 — Б
14 — В	14 — Б	14 — В	14 — В	14 — Б
15 — Б	15 — Г	15 — Г	15 — Б	15 — В
3-Модуль. Цифрлық инклюзия және кәсіби өзін-өзі тану жаңа формалары				
<b>Дәріс 1</b>	<b>Дәріс 2</b>	<b>Дәріс 3</b>	<b>Дәріс 4</b>	<b>Дәріс 5</b>
1 — C	1 — B	1 — A	1 — A	1 — A
2 — B	2 — C	2 — C	2 — D	2 — C
3 — D	3 — C	3 — D	3 — D	3 — B
4 — C	4 — C	4 — E	4 — E	4 — C
5 — C	5 — C	5 — A	5 — E	5 — C
6 — D	6 — C	6 — D	6 — C	6 — B
7 — E	7 — C	7 — C	7 — E	7 — C

8 - C	8 - C	8 - E	8 - E	8 - D
9 - D	9 - C	9 - D	9 - E	9 - D
10 - E	10 - B	10 - D	10 - E	10 - C
11 - D	11 - C	11 - E	11 - E	11 - B
12 - C	12 - C	12 - E	12 - E	12 - E
		13 - E	13 - E	13 - D
		14 - E	14 - E	14 - C
		15 - E	15 - E	15 - B