

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

**ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ**

ПЕДАГОГИКАЛЫҚ СЕРИЯСЫ
1997 ЖЫЛДАН БАСТАП ШЫҒАДЫ



**ВЕСТНИК
ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТА**

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СЕРИЯ
ИЗДАЕТСЯ С 1997 ГОДА

ISSN 2710-2661

№ 3 (2022)

ПАВЛОДАР

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета

Педагогическая серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на переучет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания
№ KZ03VPY00029269

выдано

Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность

публикация материалов в области педагогики,
психологии и методики преподавания

Подписной индекс – 76137

<https://doi.org/10.48081/DIFL9621>

Бас редакторы – главный редактор

Бурдина Е. И.

д.п.н., профессор

Заместитель главного редактора

Ксембаева С. К., *к.п.н., доцент*

Ответственный секретарь

Нургалиева М. Е., *PhD доктор*

Редакция алкасы – Редакционная коллегия

Пфейфер Н. Э.,

д.п.н., профессор

Жуматаева Е.,

д.п.н., профессор

Абибулаева А. Б.

д.п.н., профессор

Мирза Н. В.,

д.п.н., профессор

Фоминых Н. Ю.,

д.п.н., профессор (Россия)

Снопкова Е. И.,

к.п.н., профессор (Белоруссия)

Кудышева А. А.,

к.п.н., ассоц. профессор

Оспанова Н. Н.,

к.п.н., доцент

Оралканова И. А.,

доктор PhD

Омарова А. Р.,

технический редактор

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели

Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов

При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

<https://doi.org/10.48081/RJCM6958>***А. А. Аженов¹, Э. С. Пшембаева², К. О. Казиев³**^{1,2}Торайғыров университет,

Республика Казахстан, г. Павлодар;

³Атырауский университет имени Х. Досмухамедова,

Республика Казахстан, г. Атырау

МОДЕЛИ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И КОНСУЛЬТАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ

В данной статье представлены основные модели карьерного развития и варианты карьерного роста личности. В рамках приведенных моделей карьерный рост – это непрерывный процесс развития, который длится всю жизнь и фокусируется на поиске, получении и обработке информации о себе, профессиональных и образовательных альтернативах, образе жизни и вариантах ролей. Иными словами, развитие карьеры – это процесс, посредством которого люди начинают понимать себя, свое отношение к миру профессий и свое место в нем, процесс формирования профессиональной идентичности личности. В длительном процессе получения образования развитие карьеры дает человеку, часто обучающемуся, возможность сосредоточиться на выборе будущей профессиональной деятельности, сферу с которой он планирует связать будущее. В большинстве стран мира в организациях образования работают консультанты по вопросам карьеры (карьерные коучи, консультанты), они помогают обучающимся в их личностном, образовательном и профессиональном развитии.

В представленных моделях карьерного развития обосновывается важность карьерного консультирования для будущего как отдельной личности, так и всего общества. Влияние и результаты карьерного развития являются одним из аспектов социализации как части более широкого процесса человеческого развития. Теории и исследования, описывающие профессиональное поведение личности в данной статье, обеспечивают «концептуальную связь», а также описывают, где, когда и с какой целью должны быть реализованы консультации

по вопросам карьеры, карьерное обучение, профессиональная ориентация и другие виды вмешательств. В настоящей статье основное внимание уделено различным теориям, связанным с развитием карьеры, их месту и влиянию на образовательный процесс.

Ключевые слова: карьерное развитие, карьера, профориентация, модели карьерного развития, обучающиеся.

Введение

В настоящее время люди в большей части земли находятся в более выгодном положении, чем в прошлых веках во многих аспектах своей жизни, включая принятие карьерных решений. Важно понять природу и сущность карьеры, профессиональной деятельности, прежде чем разбираться в теориях развития карьеры. Карьера может быть определена как «образец опыта работы, охватывающий всю жизнь человека и который обычно рассматривается в отношении ряда фаз или стадий, отражающих переход от одной стадии жизни к другой» (Weinert, 2001).

Super (1957) определяет карьеру как «последовательность основных должностей, занимаемых человеком на протяжении всей его предпрофессиональной, профессиональной и постпрофессиональной жизни; включает связанные с работой роли, такие как роли обучающегося, работника и пенсионера, вместе с дополнительными профессиональными, семейными и гражданскими ролями». Arthur, Hall и Lawrence (1989) определяют карьеру как «развивающуюся последовательность трудового опыта человека на протяжении жизни». Collin (1998) утверждает, что ориентация на конкретную карьеру возникает в результате взаимодействия между человеком и различными организациями и обществом. Это означает, что карьера является функцией как внутренней направленности человека, так и внешних факторов. Savickas (2009) утверждает, что нынешнее представление о карьере может быть выражено в таких терминах как временный, случайный, контрактный, штатный, внештатный, неполный, внешний, нетипичный, самозанятый. Две общие черты, вытекающие из этих терминов, заключаются, во-первых, в том, что ответственность за управление карьерой теперь ложится на человека. Во-вторых, все эти термины описывают климат постоянных изменений. Термин «карьера» представляет собой последовательность взаимодействия личности с обществом, организациями и процессом получения образования на протяжении всей жизни. Однако необходимо подчеркнуть, что теперь большая часть ответственности за свой карьерный рост лежит на самом человеке, что требует устойчивых и развитых способностей к трудоустройству.

Parsons (1909) использовал в своих работах термины «карьера», «призвание» и «профессия» как синонимы. Термин «карьера» подвергался критике за его ориентированность на западный средний класс и неприменимость в разных культурах и менее развитых странах. Совсем недавно термин «работа» стал применяться к этой области человеческого поведения, чтобы обеспечить более инклюзивное и менее концептуальное понимание. Слова, которые имеют общепринятое понимание в психологии карьеры, включают «work», которое обычно относится к сфере жизни, в которой люди предоставляют труд для получения результата услуги или товара. «Job» относится к конкретной должности, которая может быть постоянной с полной или частичной занятостью и выполнять определенную роль. «Career» относится к последовательности или совокупности должностей, занимаемых человеком в течение жизни, хотя в западных обществах она традиционно концептуализировалась как линейная последовательность «должностей», которая имеет вертикальную траекторию, «связанную с продвижением по службе». Психология карьеры занимается взаимодействием между людьми и окружающей средой и пытается описать природу моделей занимаемых должностей и полученного опыта в течение жизни человека. Эта поддисциплина фокусируется на предоставлении моделей и объяснении организационной деятельности, связанной с карьерой, такой как: происхождение и измерение индивидуальных способностей личности, интересов и карьерных ориентаций, мотивов и ценностей, как индивидуальные, социальные, случайные и средовые факторы формируют образование и обучение, опыт, возможность трудоустройства сотрудников, карьерная вовлеченность и мобильность, опыт карьерного благополучия, удовлетворенность работой и карьерой, ранний опыт работы, выбор профессии, организационный/выбор работы и карьерные движения после вступления в организацию, проблемы работы или семьи, карьерные плато и планирование выхода на пенсию. Развитие карьеры – это процесс развития убеждений, ценностей, взглядов, навыков и знаний личности о мире труда на протяжении всей жизни. Чтобы иметь связь между образованием и развитием карьеры, есть три предположения, общие для многих теорий развития карьеры. Во-первых, развитие карьеры является неотъемлемой частью профессионального развития, второе предположение состоит в том, что планирование карьеры и планирование жизни являются взаимосвязанными процессами, а третье предположение заключается в том, что образовательный опыт на уровне начальной и средней школы играет решающую роль в процессе развития карьеры.

Материалы и методы

Профориентация и карьерное консультирование в западном мире разработали комплексную систему теорий и стратегий вмешательства за свою более чем вековую историю. В эпоху экономической глобализации на всех людей влияет множество проблем, связанных с работой, некоторые из этих проблем уникальны для определенных культур, а другие являются общими для многих культурных групп. Поиск жизненных целей и смыслов, путь к самореализации через различные жизненные и рабочие роли, а также усилия стран по решению проблем занятости и безработицы – вот примеры универсальных проблем, которые, по-видимому, затрагивают многих людей из разных культур. В рамках темы развития карьеры есть опыт, проблемы и вопросы, которыми мы могли бы поделиться, изучить и обсудить на глобальном уровне. Вопросы, связанные с профессиональной деятельностью и карьерой, актуальны для разных культур и национальностей. Превращение профориентации и развития в глобальную дисциплину требует набора теоретических основ с универсальной валидностью и приложениями, а также культурно-специфических моделей, которые можно использовать для объяснения карьеры, вопросов и явлений развития на местном уровне. Вот некоторые из важных разделов теорий развития:

1 Теории содержания: содержание относится к влиянию на развитие карьеры, которое либо присуще самому человеку, либо исходит из контекста, в котором живет человек. В целом индивидуальному влиянию в теории карьеры уделялось больше внимания, чем влиянию контекста. Основные теории, фокусирующиеся на «содержании» развития карьеры, включают психологические подходы теории черт и факторов (Holland, 1973; Parsons, 1909) и психодинамическую теорию Бордина (1990).

2 Теории процессов: процесс относится к взаимодействию и изменениям с течением времени и изображается в некоторых теориях как серия стадий, через которые проходят люди. В эту категорию попадают теории стадии или развития Гинзберга и его коллег (1951), Супера (1953).

3 Смешанные теории. Совсем недавно была признана необходимость в теории учитывать как содержание (характеристики индивидуума и контекста), так и процесс (их развитие и взаимодействие между ними). Теоретические модели, основанные на теории социального обучения, концептуализированной как социальная когнитивная теория Бандуры (1986), включают теорию обучения Митчелла и Крамбольца (1990, 1996).

Теория Джона Холланда (1959) основана на модальности личностной ориентации или процессе развития, установленном посредством наследственности и индивидуального жизненного цикла реакции на

требования окружающей среды. Проще говоря, людей привлекает определенная профессия, которая отвечает их личным потребностям и приносит им удовлетворение. Теория Холланда основана на четырех предположениях:

а) категоризация личности на основе профессиональной направленности: реалистичные (R – физическая деятельность, вещи), исследовательские (I – мышление, решение проблем, научная деятельность), артистичные (A – свободные, неструктурированные, творческие занятия), социальные (S – обучающие, помогающие роли.), предприимчивый (E – убеждать, управлять людьми для достижения целей) или традиционные (C – упорядоченные, систематические условия, которыми управляют другие лица, наделенные властью.);

б) существует шесть модальных сред: реалистичная, исследовательская, художественная, социальная, предприимчивая и традиционная;

в) люди ищут среду, которая позволит им реализовать свои навыки и способности, выражать свое отношение и ценности, брать на себя посильные проблемы и роли;

г) поведение определяется взаимодействием личности и среды.

Holland утверждает, что личность постоянна, и ранний жизненный опыт, самовосприятие и ценности влияют на развитие поведения или личности. Но его теория личности подчеркивает, что людей тянет к определенным профессиям в результате их личностных предпочтений. Holland утверждает, что карьера является расширением и выражением личности в контексте мира труда и последующей идентификацией с определенными профессиональными стереотипами. Когда люди сравнивают себя со своим собственным восприятием профессиональной деятельности и либо принимают, либо отвергают их на основе психологической и социологической значимости той или иной деятельности для них. Если бы можно было оценить степень сходства человека с шестью профессиональными типами личности и интересов, то можно было бы сгенерировать трехбуквенный код (например, SIA, RIA) для обозначения и обобщения карьерного интереса человека. Первая буква кода – это тип основного интереса человека, который, вероятно, сыграет важную роль в выборе карьеры и удовлетворенности им. Второе и третье являются темами второстепенного интереса, и они, вероятно, будут играть меньшую, но все же значимую роль в процессе выбора карьеры. Holland постулировал, что профессиональные среды могут быть объединены в аналогичные типологии. В процессе выбора карьеры и развития люди ищут среду, которая позволила бы им реализовать свои навыки и способности, а также выразить свое отношение и ценности. В любой данной профессиональной

среде существует тенденция формировать ее состав таким образом, чтобы ее характеристики были подобны доминирующим в ней лицам, а те, кто не похож на доминирующие типы, скорее всего, будут чувствовать себя неудовлетворенными и неудовлетворенными. Понятие «конгруэнтность» используется Holland для обозначения статуса взаимодействия человека и среды. Высокая степень соответствия между типами личности и интересов человека и доминирующими типами рабочей среды (конгруэнтность) может привести к профессиональной неудовлетворенности и нестабильности. Понятие согласованности используется как «мера внутренней гармонии или согласованности показателей индивидуального типа». Помимо конгруэнтности и непротиворечивости, еще одним важным понятием в теории Holland является дифференциация. Дифференциация относится к тому, четко ли различаются типы высокого и низкого интереса в профиле интересов человека. Профиль интереса с низкой дифференциацией напоминает относительно плоскую линию, в которой типы с высоким и низким интересом не различаются. Напротив, дифференцированный профиль интересов имеет явно высокие и низкие баллы, что позволяет предположить, что могла произойти кристаллизация интереса и готовность к спецификации и реализации выбора карьеры.

Super (1969) предположил, что выбор карьеры и развитие – это, по сути, процесс развития и реализации Я-концепции человека. Согласно Super, Я-концепция является продуктом сложных взаимодействий ряда факторов, включая физическое и умственное развитие, личный опыт, а также характеристики окружающей среды и стимуляцию. Теория Super призывает уделять больше внимания влиянию социального контекста и взаимному влиянию между человеком и окружающей средой. В позднем подростковом возрасте должна сформироваться относительно стабильная самооценка, которая послужит ориентиром при выборе карьеры и адаптации. Однако Я-концепция не является статичной сущностью, и она будет продолжать развиваться по мере того, как человек сталкивается с новым опытом и проходит через этапы развития. Удовлетворенность жизнью и работой – это непрерывный процесс реализации, развивающейся Я-концепции через работу и другие жизненные роли. Super (1990) предложил схему развития жизненных стадий: рост, исследование, установление, поддержание (или управление) и разъединение. На каждом этапе необходимо успешно справляться с задачами профессионального развития, которые социально ожидаются от лиц в данном хронологическом возрастном диапазоне. Например, на этапе исследования (возраст от 15 до 24 лет) молодому человеку приходится справляться с задачами профессионального развития, кристаллизации

(познавательный процесс, предполагающий понимание своих интересов, навыков и ценностей, а также стремление к карьере, цели, соответствующие этому пониманию), конкретизация (предварительный и конкретный выбор карьеры) и реализация (принятие мер для реализации выбора карьеры путем участия в обучении и началу трудовой деятельности). Super (1990) постулировал, что мини-цикл, состоящий из одних и тех же стадий от роста до разъединения, скорее всего, будет происходить внутри каждой из стадий, особенно когда человек переходит от одной стадии к другой. Кроме того, люди будут проходить через мини-цикл этапов всякий раз, когда им приходится делать ожидаемые и неожиданные изменения карьеры, такие как потеря работы или смена профессиональной сферы из-за личных или социально-экономических обстоятельств. Donald Super разработал теорию выбора профессии на протяжении всей жизни, в которой есть шесть этапов развития жизни и карьеры:

- 1) стадия кристаллизации (14–18 лет);
- 2) стадия уточнения (18–21 год);
- 3) стадия реализации (21–24 года);
- 4) стадия стабилизации (24–35 лет);
- 5) консолидация (35 лет);
- 6) готовность к выходу на пенсию (55 лет).

Помимо карьерной зрелости, существуют и другие аспекты теории Super, которые необходимо изучить в разных культурах. Например, Я-концепция является важной чертой теории Super, а реализация своих интересов, ценностей и навыков в рабочей роли способствует профессиональному развитию и удовлетворению. Тем не менее, существуют культурные различия в важности себя в принятии решений, и в некоторых культурах важные жизненные решения, такие как выбор карьеры, также зависят от соображений, которые носят семейный и коллективный характер. Чтобы максимизировать самореализацию и социальное одобрение, нужно вести переговоры с окружающей средой, чтобы найти наиболее приемлемый вариант решения.

Следовательно, выбор карьеры и развитие – это нелинейный процесс реализации Я-концепции, а процесс переговоров и компромиссов, в которых необходимо консультироваться как с самим собой, так и со своим окружением. Концепция жизненной роли также может быть полезна для понимания культурной динамики, связанной с процессом выбора карьеры. Такие ценности, как почтение родителей, семейная гармония и лояльность, могут влиять на то, как строится личное «Я», а также на значимость и

важность различных жизненных и рабочих ролей, а также на их динамическое взаимодействие.

Контекстуальный акцент теории Super (1990) наиболее ясно показан через его постулирование жизненных ролей и жизненного пространства. Жизнь в любой момент представляет собой совокупность ролей, которые человек принимает на себя, таких как ребенок, обучающийся, бездельник, гражданин, рабочий, родитель или домохозяйка. Значение различных жизненных ролей меняется по мере прохождения жизненных стадий, но в каждый отдельный момент две или три роли могут занимать центральное место, в то время как другие роли остаются на периферии. Жизненное пространство – это совокупность различных жизненных ролей, которые человек играет в данное время в различных контекстах или культурных «театрах», включая дом, общество, школу и рабочее место. Ролевые конфликты, ролевые помехи и смешение ролей, вероятно, происходят, когда люди ограничены в своей способности справляться с требованиями, связанными с их многочисленными ролями.

Многие аспекты теории Super привлекательны для международных специалистов по профориентации и ученых, включая такие понятия, как задачи профессионального развития, этапы развития, карьерная зрелость и жизненные роли. Он предлагает всеобъемлющую основу для описания и объяснения процесса профессионального развития, который может направлять карьерные вмешательства и исследования. Недавнее закрепление теории контекстуализма развития принимает во внимание взаимное влияние между человеком и его/ее социальной экологией, включая культуру. Точно так же концептуализация выбора карьеры и развития как процесса построения личности и карьеры признает влияние субъективных культурных ценностей и убеждений на формирование профессиональных представлений о себе и предпочтений. Теория Super будет продолжать играть важную роль в международной практике развития карьеры.

Franc Parsons часто называют отцом-основателем современной психологии карьеры и психологии профессиональной деятельности. Исходя из логического позитивистского мировоззрения, теория черт и факторов, он опирается на измерения и объективные данные, которые интерпретируются экспертом и на этой основе чего делаются прогнозы о пригодности человека для будущей профессиональной деятельности. Три основных элемента его теории развития карьеры, которые помогают в выборе будущей профессии:

– четкое понимание себя, своих склонностей, способностей, интересов, ресурсов, ограничений и других качеств;

– знание требований и условий успеха, преимуществ и недостатков, вознаграждения, возможностей и перспектив в различных сферах деятельности;

– понимание результатов отношений этих двух групп фактов.

Каждый из этих трех элементов представляет собой крупный вклад в теорию и практику карьеры, которые, по мнению Parsons, представляют собой неразрывную смесь, что само по себе важно, учитывая дебаты о связях между теорией и практикой. Его первый элемент очень важен в его теории и согласуется с современными подходами к оценке и выбору карьеры. Parsons признавал, что люди различаются по своим интересам, способностям, ценностям, личностным предпочтениям и навыкам. Parsons предположил, что собеседование по профориентации занимает в среднем пятнадцать минут, что по современным стандартам консультирования кажется очень коротким. Он также разработал первую форму самооценки, в которой клиенты заполняли исчерпывающую анкету, содержащую более ста вопросов, до собеседования по вопросам карьеры. Его оценка и процесс собеседования установили формат для карьерного консультирования. Таким образом, в то время как Parsons представил концепцию оценки карьеры, только с развитием психометрического движения были предоставлены инструменты, необходимые для эффективного расширения самопознания и обеспечения связи с миром работы. Второй элемент Parsons относится к знаниям о мире работы, концепция, которую он считал жизненно важной для всестороннего планирования и развития карьеры, и которая всегда считалась критически важной в работе по развитию карьеры. Можно провести параллели между источниками информации, рекомендуемыми для использования Парсонсом, и теми, которые используются современными консультантами по вопросам карьеры, они включают списки и классификации отраслей, информацию об обучении и курсах, а также общую отраслевую информацию. Разработка систем предоставления информации о карьере, столь необходимых для современной профориентации, также берет свое начало в работе Парсонса. Концепция Parsons об «истинном мышлении» остается и по сей день его «самым устойчивым вкладом» в эту область. Он считал когнитивные процессы и аналитические способности фундаментальными для истинного мышления и выбора карьеры. Это отражает дальновидный характер его работы и еще раз подчеркивает ее актуальность для современной профессиональной ориентации. Parsons придавал большое значение роли внутриличностных и межличностных факторов в принятии карьерных решений.

Теория выбора карьеры Gottfredson, ограничений и компромиссов является недавно разработанная теория развития карьеры. Gottfredson (2005) предположил, что выбор профессии – это процесс, требующий высокого уровня когнитивных способностей. Способность ребенка синтезировать и систематизировать сложную профессиональную информацию зависит как от хронологического возраста, так и от общего интеллекта. Когнитивный рост и развитие играют важную роль в развитии когнитивной карты занятий и представлений о себе, которые используются для оценки уместности различных профессиональных альтернатив. В отличие от устоявшегося представления о том, что выбор – это процесс отбора Gottfredson (2005) предположил, что выбор карьеры и развитие можно рассматривать как процесс устранения или ограничения, в котором человек постепенно исключает определенные профессиональные альтернативы из дальнейшего рассмотрения. Ограничение направляется существенными аспектами Я-концепции, возникающими на разных стадиях развития. Gottfredson утверждал, что на карьерные устремления детей больше влияет общественность (например, пол, социальный класс), чем частные аспекты их самооценки (например, навыки, интересы).

Была предложена модель развития, состоящая из четырех стадий развития. Первый называется «ориентация на размер и силу» (3–5 лет) ребенок воспринимает занятия как роли, которые играют большие люди (взрослые). Второй этап называется «ориентация на экс-роли» (6–8 лет), и на этом этапе выступают полоролевые нормы и установки как определяющая сторона Я-концепции ребенка. Ребенок оценивает занятия в зависимости от того, соответствуют ли они своему полу, и исключает из дальнейшего рассмотрения альтернативы, которые воспринимаются как несоответствующие полу (например, неправильный половой тип). Третий этап называется «ориентация на социальную оценку» (возраст 9–13 лет), когда социальный класс и статус становятся важными для развивающейся самооценки ребенка. Соответственно, формирующийся подросток исключает из дальнейшего рассмотрения профессии со слишком низким статусом. Четвертый этап называется «ориентация на внутреннее, уникальное «Я» (возраст 14 лет и старше), на котором выделяются внутренние и частные аспекты Я-концепции подростка, такие как личность, интересы, навыки и ценности. Подросток рассматривает профессии из оставшегося пула приемлемых профессий в зависимости от их пригодности или степени соответствия своему внутреннему «Я».

Другой процесс развития карьеры – компромисс. В ответ на внешние реалии и ограничения, такие как изменения в структуре экономической

депрессии, несправедливой практике найма и семейных обязательств, люди должны приспосабливаться к своим профессиональным предпочтениям, чтобы их конечный выбор был достижим в реальном мире. Компромисс – это сложный процесс, в котором совместимость с чьими-либо интересами часто ставится под угрозу в первую очередь, чтобы сохранить большую степень соответствия предпочтениям в отношении престижа и пола. Теория Готтфредсона предлагает уникальные перспективы специалистам по профориентации на международном уровне. Например, во многих культурах жизненные достижения измеряются успехами в образовании и государственных экзаменах, а также достижением карьерных должностей, имеющих высокий социальный статус и влияние. Точно так же гендерные стереотипы являются частью многих культур, и людей поощряют заниматься профессиями, которые считаются совместимыми с их полом. Следовательно, теория Готтфредсона предлагает основу, в которой влияние престижа и пола может быть понято в различных культурных контекстах. Между тем, по мере того, как вмешательства по профориентации становятся все более важными в начальных и средних школах по всему миру (Gysbers, 2000), теория Готтфредсона может быть использована в качестве концептуального руководства по разработке программ. Готтфредсон (2005) описал модель мер по профориентации, направленных на снижение риска и улучшение развития, поощрение позитивной адаптации в отношении когнитивного роста, самосоздания, ограничения и компромисса. Модель состояла из стратегий и инструментов консультанта, которые можно было бы использовать для оптимизации (а) обучения и использования сложной профессиональной информации, (б) опыта и действий, которые позволяют детям и подросткам понять свои личные качества, связанные с карьерой, (в) самоанализа – понимание построения и осмысления будущей карьеры, которая является реалистичной и выполнимой, и (г) мудрость в самоинвестировании, чтобы повысить шансы на успешную реализацию предпочтительных вариантов карьеры. Эти общие стратегии применимы к разнообразным культурным контекстам, в которых существуют возможности для карьерного вмешательства в подростковом возрасте.

Информация о финансировании

Данная статья является теоретическим введением в проект конкурса на грантовое финансирование молодых ученых по проекту «Жас ғалым» на 2022-2024 годы: ИРН № AP13268772 «Психолого-педагогическое сопровождение развития метакогнитивных способностей обучающихся как основной фактор успешности обучения в условиях обновленного образования».

Результаты и обсуждение

Большинство теорий развития карьеры были разработаны на Западе и в большей степени в США и служат руководством для практики профориентации и исследований на международном уровне. Они до сих пор концептуально и эмпирически привязаны к социальному и профессиональному контексту США, и исследователи должны быть осторожны, чтобы не перенести эти теории в свои собственные контексты без культурной адаптации и модификаций. Обзор концептуальной литературы по развитию карьеры показал, что очень мало теорий развития карьеры появилось в регионах за пределами США. Чтобы продвигать дисциплину профориентации во всем мире, должно быть больше «местных» усилий по разработке теорий и практики, которые отвечали бы своеобразным потребностям в различных географических регионах. «Коренизация» или по-другому развитие теорий и практик профориентации и карьеры, отвечающим интересам обучающихся Казахстана, должна быть направлена на выявление универсалий, а также уникального опыта, конструкций и практики, характерных для казахстанских культурных групп. Концептуализация коренизации Энрикеса (1993) может быть использована в качестве руководства для коренизации теорий развития карьеры. Индигенизация дисциплины профориентации может пойти по пути коренизации изнутри и коренизации извне. Есть три действительных момента и шага, которые необходимо помнить в контексте коренизации теорий развития карьеры. Эти шаги могут быть определены как шаги, которые должны быть предприняты для того, чтобы внедрить теории карьерного роста:

- во-первых, международные ученые в области профориентации должны изучить, как культура может вмешиваться, модерировать или опосредовать предполагаемый процесс развития карьеры и выбора;

- во-вторых, специалисты по профориентации должны разработать инструменты и меры, которые будут надежными и действительными для различных культур;

- в-третьих, следующий шаг к местным теориям карьеры изнутри – это разработка основанных на теории вмешательств по профориентации в межкультурных условиях, включая культурные адаптации, основанные на местных социальных, культурных и профессиональных особенностях.

Выводы

В данной статье нами было предложено несколько теорий развития карьеры. Каждая теория подчеркивает одну точку зрения и, таким образом, не объясняет сложный процесс в его совокупности. Для профессиональных консультантов по вопросам карьеры различные теории развития карьеры

являются полезными отправными точками. Поскольку клиенты происходят из разных культур и придерживаются разных взглядов, ни одна теория не может удовлетворительно объяснить сложный процесс выбора карьеры и профессии. Существует острая необходимость сформулировать теории народов развивающихся стран, чтобы они имели кросс-культурную валидность, что, в свою очередь, поможет в разработке психологических тестов для профессионального и карьерного выбора. В Казахстане выбор карьеры часто основывается на выборе родителей, а не на индивидуальном выборе, поэтому необходимо информировать учителей и родителей о важности принятия карьерных решений на основе личных интересов, что не только даст чувство удовлетворенности и мастерство, а в долгосрочной перспективе поспособствует улучшению социально-экономического капитала страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 **Athanasou, J. A.**, R. Van Esbroeck International Handbook of Career Guidance [Text]. – Springer Science + Business Media B. V., 2008. – 114 p.

2 **Edbroeck, R. V., Vianen, A. E. M.** Life designing : A paradigm for career construction in the 21st century [Text] // Journal of Vocational Behavior. – 2009. – V. 75 (3). – P. 239–250.

3 **Enriquez, V. G.** Developing a Filipino psychology (In U. Kim & J. W. Berry (Eds.), Indigenous psychologies : Research and experience in cultural context) [Text]. – Newbury Park, CA : Sage, 1993. – P. 152–169.

4 **Gladding, S. T.** Counseling a Comprehensive Profession (3rd Edition) [Text]. – Eaglewood Cliffs : Prentice Hall, Inc, 1992. – 523 p.

5 **Gottfredson, L. S.** Circumscription and compromise : A developmental theory of occupational aspirations : monograph [Text] // Journal of Counseling Psychology. – 1981. – V. 28. – P. 545–579.

6 **Gottfredson, L. S.** Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation [Text] // In D. Brown & Associate (Eds.), Career choice and development (4th ed.). – San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2002. – P. 85–148.

7 **Gottfredson, L. S.** Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling [Text] // In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), Career development and counseling : Putting theory and research to work. – Hoboken, NJ : Wiley, 2005. – P. 71–100.

8 **Gysbers, N. C.** Implementing a whole school approach to guidance through a comprehensive guidance system [Text] // Asian Journal of Counseling. – 2000. – V. 7. – P. 5–17.

9 **Patton, W., McMahon, M.** Career Development and Systems Theory Connecting Theory and Practice (3rd edition) [Text]. – Sense Publishers : Boston, 2014. – 385 p.

10 **Savickas, M., Lent, R.** Convergence in Career Development Theories [Text]. – Palo Alto, California, 1994. – P. 149–205.

11 **Super, D. E.** The psychology of careers : An introduction to vocational development [Text]. – New York : Harper & Row, 1957. – 362 p.

12 **Weinert, A. B.** Psychology of career development [Text] // International Encyclopaedia of the Social & Behavioral Sciences, Elsevier Science. – 2001. – P. 1471–1475.

13 **Zunker, V. G.** Career Counseling : A holistic approach [Text]. – Belmont, C. A. : Thomson Books/Cole, 2006. – 512 p.

REFERENCES

1 **Athanasou, J. A., R. Van Esbroeck** International Handbook of Career Guidance [Text]. – Springer Science + Business Media B. V., 2008. – 114 p.

2 **Edbroek, R. V., Vianen, A. E. M.** Life designing : A paradigm for career construction in the 21st century [Text] // Journal of Vocational Behavior. – 2009. – V. 75 (3). – P. 239–250.

3 **Enriquez, V. G.** Developing a Filipino psychology (In U. Kim & J. W. Berry (Eds.), Indigenous psychologies : Research and experience in cultural context) [Text]. – Newbury Park, CA : Sage, 1993. – P. 152–169.

4 **Gladding, S. T.** Counseling a Comprehensive Profession (3rd Edition) [Text]. – Eaglewood Cliffs : Prentice Hall, Inc, 1992. – 523 p.

5 **Gottfredson, L. S.** Circumscription and compromise : A developmental theory of occupational aspirations : monograph [Text] // Journal of Counseling Psychology. – 1981. – V. 28. P. 545–579.

6 **Gottfredson, L. S.** Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation [Text] // In D. Brown & Associate (Eds.), Career choice and development (4th ed.). – San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2002. – P. 85–148.

7 **Gottfredson, L. S.** Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling [Text] // In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), Career development and counseling : Putting theory and research to work. – Hoboken, NJ : Wiley, 2005. – P. 71–100.

8 **Gysbers, N. C.** Implementing a whole school approach to guidance through a comprehensive guidance system [Text] // Asian Journal of Counseling. – 2000. – V. 7. – P. 5–17.

9 **Patton, W., McMahon, M.** Career Development and Systems Theory Connecting Theory and Practice (3rd edition) [Text]. – Sense Publishers : Boston, 2014. – 385 p.

10 **Savickas, M., Lent, R.** Convergence in Career Development Theories [Text]. – Palo Alto, California, 1994. – P. 149–205.

11 **Super, D. E.** The psychology of careers : An introduction to vocational development [Text]. – New York : Harper & Row, 1957. – 362 p.

12 **Weinert, A. B.** Psychology of career development [Text] // International Encyclopaedia of the Social & Behavioral Sciences, Elsevier Science. – 2001. – P. 1471–1475.

13 **Zunker, V. G.** Career Counseling : A holistic approach [Text]. – Belmont, C. A. : Thomson Books/Cole, 2006. – 512 p.

Материал поступил в редакцию 14.09.22.

*А. А. Ажесенов¹, Э. С. Пишембаева², К. О. Казиев³

^{1,2}Торайғыров университеті,

Қазақстан Республикасы, Павлодар қ.

³Х. Досмұхамедов атындағы Атырау университеті,

Қазақстан Республикасы, Атырау қ.

Материал 14.09.22 баспаға түсті.

МАНСАПТЫҚ ДАМУ МОДЕЛЬДЕРІ: КӘСІБИ ЖӘНЕ КЕҢЕС БЕРУ НЕГІЗДЕРІ

Бұл мақалада мансаптық дамудың негізгі модельдері және жеке тұлғаның мансаптық өсу нұсқалары берілген. Берілген модельдер аясында мансаптық өсу – бұл өмір бойы жалғасатын, өзі туралы ақпаратты табуға, алуға және өңдеуге, кәсіби және білім беру баламаларына, өмір салты мен рөлдердің нұсқаларына бағытталған үздіксіз даму процесі. Басқаша айтқанда, мансапты дамыту – бұл адамдар өздерін, кәсіптер әлеміне деген көзқарасын және ондағы орнын, жеке тұлғаның кәсіби сәйкестігін қалыптастыру процесін түсіне бастайтын процесс. Білім алудың ұзақ процесінде мансапты дамыту көбінесе оқитын адамға болашақты байланыстыруды жоспарлап отырған болашақ кәсіби қызметті таңдауға көңіл бөлуге мүмкіндік береді. Әлемнің көптеген елдерінде білім беру ұйымдарында мансап мәселелері жөніндегі кеңес берушілер (мансаптық коучтер,

кеңес берушілер) жұмыс істейді, олар білім алушыларға олардың жеке, білім беру және кәсіби дамуына көмектеседі.

Ұсынылған модельдерде мансаптық кеңес берудің маңыздылығы болашақ жеке тұлға үшін де, бүкіл қоғам үшін де негізделген. Мансаптық дамудың әсері мен нәтижелері адам дамуының кең процесінің бөлігі ретінде әлеуметтенудің бір аспектісі болып табылады. Осы мақалада адамның кәсіби мінез-құлқын сипаттайтын теориялар мен зерттеулер «тұжырымдамалық байланысты» қамтамасыз етеді, сонымен қатар мансап, мансаптық оқыту, кәсіптік бағдарлау және басқа да араласулар бойынша кеңестер қайда, қашан және қандай мақсатта жүргізілуі керек екенін сипаттайды. Бұл мақалада мансапты дамытуға, олардың маңыздылығына және оқу процесіне әсер етуге байланысты әртүрлі теорияларға назар аударылады.

Кілтті сөздер: мансаптық даму, мансап, кәсіптік бағдар, мансаптық даму модельдері, білім алушылар.

*A. A. Azhenov¹, E. S. Pshembayeva², K. O. Kaziye³

^{1,2}Toraighyrov University,

Republic of Kazakhstan, Pavlodar;

³Kh. Dosmukhamedov Atyrau University,

Republic of Kazakhstan, Atyrau.

Material received on 14.09.22.

CAREER DEVELOPMENT MODELS: PROFESSIONAL AND CONSULTATIONAL BASIS

This article presents the main models of career development and career options for the individual. Within these models, career growth is a continuous developmental process that lasts a lifetime and focuses on the search, acquisition and processing of information about oneself, professional and educational alternatives, lifestyle and role options. In other words, career development is a process by which people begin to understand themselves, their attitude to the world of professions and their place in it, the process of forming a professional identity of an individual. In the long process of obtaining an education, career development gives a person who is often trained the opportunity to focus on choosing a future professional activity, the area with which he plans to connect the future. In most countries of the world, career consultants (career coaches,

consultants) work in educational organizations, they help students in their personal, educational and professional development.

The presented models of career development substantiate the importance of career counseling for the future of both the individual and the whole society. The impact and outcomes of career development are one aspect of socialization as part of the broader process of human development. The theories and studies that describe the professional behavior of the individual in this article provide a «conceptual link» as well as describe where, when and for what purpose career counseling, career training, vocational guidance and other types of interventions should be implemented. This article focuses on various theories related to career development, their place and impact on the educational process.

Keywords: career development, career, professional orientation, career development models, students.

Теруге 14.09.2022 ж. жіберілді. Басуға 30.09.2022 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

3,23 Mb RAM

Шартты баспа табағы 24,6.

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген З. С. Исакова

Корректоры: А. Р. Омарова, Т. Оразалинова

Тапсырыс № 3976

Сдано в набор 14.09.2022 г. Подписано в печать 30.09.2022 г.

Электронное издание

3,23 Mb RAM

Усл.п.л. 24,6. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка З. С. Исакова

Корректор: А. Р. Омарова, Т. Оразалинова

Заказ № 3976

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@tou.edu.kz

www.pedagogic-vestnik.tou.edu.kz