

Торайғыров университеті
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университет

**ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ**

Педагогикалық сериясы
1997 жылдан бастап шығады



**ВЕСТНИК
ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТА**

Педагогическая серия
Издается с 1997 года

ISSN 2710-2661

№ 3 (2020)

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

№ KZ03VPYU00029269

выдано

Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность

публикация материалов в области педагогики,
психологии и методики преподавания

Подписной индекс – 76137

Бас редакторы – главный редактор

Бегентаев М. М.

д.э.н., профессор

Заместитель главного редактора

Ответственный секретарь

Пфейфер Н. Э., *д.п.н., профессор*

Нургалиева М. Е., *PhD доктор*

Редакция алқасы – Редакционная коллегия

Абибуллаева А.,

д.п.н., профессор

Бурдина Е. И.,

д.п.н., профессор

Жумагаева Е.,

д.п.н., профессор

Фоминых Н. Ю.,

д.п.н., профессор (Россия)

Снопкова Е. И.,

к.п.н., профессор (Белоруссия)

Мирза Н. В.,

д.п.н., профессор

Донцов А. С.,

доктор PhD

Шокубаева З. Ж.,

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 «Торайгыров университета» обязательна

А. А. Аженов

Торайғыров университет,
Республика Казахстан, г. Павлодар

**ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЗАПАДНЫХ
МОДЕЛЕЙ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**

В данной статье представлен историко-теоретический обзор моделей и подходов различных ученых к вопросу карьерного развития индивидов. Теоретический обзор рассматривал специфичность данного феномена для различных групп индивидов, с учетом поло-возрастных, культурно-религиозных, расово-этнических особенностей. Данный обзор был проведен с целью выявления наиболее значимых теорий, для современных практик карьерного развития студентов. На основе проделанного анализа в дальнейшем планируется разработка модели сопровождения развития карьерной идентичности и карьерного самоопределения студентов выпускных курсов бакалавриата. В статье так же обсуждаются различные подходы к рассмотрению карьерного развития таких групп студентов как девушки/женщины, представители этнических меньшинств и т.д. Статья затрагивает идею о том, что карьерное развитие не является обособленной частью, а затрагивает жизнь человека и его личность целиком. В частности Super предложил подход Life-Career Rainbow (Радуга карьера-жизнь) это такая попытка рассмотреть жизнь индивида и его карьеру как целостную структуру.

Ключевые слова: профессионально-карьерная деятельность, карьерное развитие личности, теоретические модели карьерного развития, трудоустройство, подготовка конкурентноспособных специалистов.

Введение

Работа всегда являлась всеобъемлемой частью жизни человека и общества, а философские вопросы значения и смысла работы в развитии человечества затрагивались еще со времен древних Евреев и Греков (Axelson, 1993; Engels, Minor, Sampson, & Splete, 1995). Franc Parsons (1909)

рассмотрел и презентовал концептуальную структуру описывающую процесс принятия карьерных решений. Его подход был направлен на то что бы помочь отдельным индивидам определить свои склонности, способности и интересы, наряду с развитием понимания сферы трудовой деятельности. Он верил в то, что есть прямая зависимость между склонностями индивида и условиями успешности в определенной профессиональной сфере буду влиять на повышение удовлетворенности своей работой и успешности в профессиональной деятельности. Его идея об повышении чувства удовлетворенности своей профессиональной деятельностью и успешностью были ключевыми в теории и практики карьерного развития (Brown and Brooks, 1990).

После опубликованной работы Parson было разработано большое количество теорий и моделей карьерного развития многими зарубежными учёными. Учёные-теоретики карьерного развития выдвигали различные предположения о значении работы в жизни человека. Некоторые учёные выдвигали предположения о том, что работа позволяет индивидам удовлетворить базовые жизненные потребности (Astin, 1984; Roe, 1956); другие верили в то, что работа является способом самовыражения и саморазвития (Gottfredson, 1981; Super, 1951, 1953, 1963). Основным направлением новейших теорий является то, что они обращают наше внимание на важность работы и профессионального самоопределения в жизни человека что делают исследования карьерного развития актуальным в настоящее время.

Несмотря на то, что данные теории и модели оказали существенное влияние на толкование принятия карьерных решений и карьерное развития у них имеются общие незначительные недостатки. Большая часть зарубежных теорий особенно по вопросам профессиональной идентичности и карьерного развития были основаны на опыте мужчин белой расы среднего класса, в связи с этим многие современные исследователи задаются вопросам их релевантности к таким группам студентов как женщины и представители других рас и культур с разнообразным этническим и социо-экономического происхождения (Betz & Fitzgerald, 1987; Fitzgerald & Critics, 1980; Fouad & Arbona, 1994; Perun & Bielby, 1981). Большинство теорий карьерного развития так же предполагали что каждый индивид имеет возможность выбирать для себя ту сферу и направление карьерного развития которое он считает наиболее приемлемым для себя. Но такие предположения полностью игнорируют реальность с которой сталкиваются такие социальные группы как женщины и этнические меньшинства. Карьерное развитие данных индивидов может быть ограничено такими факторами

как предрассудки, дискриминация и наличие возможностей обусловленных социо-политической системой. Более того, большинство современных теорий представляют из себя психологическую парадигму. В связи со стремительными изменениями в мировой экономике, экологической системе и структуре социальных и семейных ценностей вышеупомянутые теории не в состоянии объяснить особенности сложностей и проблем связанных с карьерным самоопределением и развитием различных групп населения.

Теории карьерного развития затрагивающие вопросы карьерного самоопределения женщин начали развиваться в начале 1980 годов (Astin, 1984; Farmer, 1985; Gottferdson, 1981; Hacket & Betz, 1981) Данные теории были направлены на улучшение ранее изложенных теорий тем, что они брали в учет различные факторы влияющие на карьерный выбор женщин, профессиональную идентичность и особенности труда. Например, на основе работа Бандура, Хакет и Бетз была разработана модель карьерной эффективности. Астин предложил социо-психологическую модель карьерного выбора и профессионального поведения, которая принимала во внимание особенности как психологических и культурно-средовых факторов. Эти факторы данные факторы взаимодействуют и тем самым влияют на выбор карьерного пути и профессиональное поведение. Четыре компонента модели Астена: мотивация, ожидание, поло-ролевая социализация и структура возможностей. Астин предполагала, что профессиональная идентичность важна, так как она позволяет восполнить определённые базовые потребности такие как выживание удовольствия и вклад в развитие общества. Астин в своих работах утверждала, что у женщин и мужчин одинаковая мотивация к профессиональной деятельности. Гендерное отличие между мужчинами и женщинами в профессиональной идентичности и карьерном развитии заключается Что отличает их ожидания от работы и результаты карьеры, так это опосредующий эффект трех других переменных.

Астин утверждала, что ожидания от результатов карьеры отличаются у мужчин и женщин, так как каждая из этих гендерных групп имеет свои особенности социализации и понимания своих возможностей. Астин рассматривала структуру возможностей как нечто динамическое. Структура возможностей по мнению Астин является ключевым в процессе принятия карьерных решений и занимает особое место в теоретической модели карьерного развития Астин.

Цель данной статьи – провести историко-теоретический анализ основные подходы и западных моделей карьерного развития личностей, представителей различных групп.

Материалы и методы. В данной статье основными методами выступают теоретические методы исследования: теоретический анализ, синтез, обобщение, сравнение. Основным материалом выступали работы зарубежных ученых в сфере карьерного развития личности

Franc Parsons [4] первую концептуальную структуру которая раскрыла сущность понятия процесс принятия карьерных решений. Импульсом для развития его идей стал период когда в США возросла необходимость в более эффективном распределении работников среди имеющихся рабочих мест. Для того, что бы повысить максимально удовлетворенность работников своей работой и успехами и минимизировать оплату труда Parsons настаивал на необходимости соответствий между желаниями и ожиданиями индивидов и рабочего места. Его подход помогал индивидам определиться в своих желаниях, способностях, возможности и интересам наряду с пониманием объективной реальности карьерной среды они выбирают. По сей день его идея необходимости развития чувства удовлетворенности карьерой и сферой труда личности являются весьма актуальными и центральными в теории и практики карьерного развития.

Идеи Parson являются фундаментом в развитии подхода основанного на характерных чертах индивида (trait factor approach). Данный подход базируется на четыре предположений:

- каждый индивид имеет набор определенных черт, относительно стабильных в течении жизни и которые можно достоверно и валидно измерить;
- различные профессии требуют разные способности;
- от точности совпадения зависит вероятность успеха и удовлетворенности работой (Klein & Wiener, 1977).

Основной критикой в сторону вышеизложенного подхода было то, что он полагался на диагностику личностных характеристик индивида и подборе профессиональной сферы которой он соответствовал («test and tell») и это было сильное упрощение данного процесса. Если прислушаться к этому вопросу то выбор карьеры рассматривается как выбор который делается в жизни всего раз без возможности на ошибку. В современном мире профессиональное развитие считается очень динамичной сферой, она характеризуется изменениями, переходами и разнообразием, поэтому trait-factor подход не сможет в должной мере полностью сопроводить и объяснить сложный процесс карьерного развития.

С момент появления работ Parsons появилось большое количество теорий и моделей карьерного развития. В данной статье мы попытаемся провести краткий анализ основных теорий карьерного развития для того,

что бы понять сферы в которых можно провести дальнейшее исследование с целью повышения эффективности карьерного развития студентов.

Donald Super еще один выдающийся теоретик, чьи работы и идеи по сей день влияют на сферу карьерного развития. Самый основной теоретический вклад Holland Super в развитие и внедрение понятия самооценка в процесс карьерного развития. (Super, 1951, 1953, 1963). Идея рассмотрения самооценки индивида в профессиональных условиях помогает понять как люди становятся теми, кто они есть и как они принимают карьерные решения. По мнению, Super, степень удовлетворения личностью своей профессиональной деятельностью напрямую зависит от того насколько она смогла поднять свою самооценку через профессиональную деятельность. Удовлетворенность своей жизнью и профессиональной деятельностью зависит от того насколько личность найдет адекватный выход для своих способностей, интересов, ценностей и потребностей. Данные проведенного исследования Betz и Fitzgerald показывают, что самооценка и чувство собственного достоинства играют важную роль в развитии личности женщин в карьерной сфере. Женщины с более высоким уровнем собственного достоинства чаще выбирают работу креативней чем среднестатистические женщины, они более мотивированны на достижение успеха и преданны своей карьере.

Все чаще признается учеными тот факт, что карьерное развития не является какой-то обособленной частью, а затрагивает жизнь человека и его личность целиком. Super предложил подход Life-Career Rainbow (Радуга карьера-жизнь) это такая попытка рассмотреть жизнь индивида и его карьеру как целостную структуру. По мнению Super человек в течение жизни примеряют на себя множество ролей сын/дочь, родитель, супруг/супруга и т.д. Данный подход визуально изображает как различные роли определяют и влияют на жизненную карьеру индивида от рождения до смерти. Важность каждой отдельной роли и определение ведущей изменяется в течении всего жизненного цикла индивида.

Совсем иную точку зрения к вопросу карьерного развития предложил Krumboltz. Он разработал социально образовательный подход, который помог ответить на вопрос почему каждая отдельная личность принимает либо не принимает те или иные карьерные решения. Дополнительно к личностным характеристикам теории Krumboltz так же рассматривает влияющие социологических и экономических факторов на процесс принятия карьерных решений. По мнению Krumboltz рассматривал четыре фактора влияющие на принятие карьерных:

1 Генетическая одаренность которая включает такие унаследованные атрибуты как раса, пол и внешность.

2 Условия окружающей среды включая экономические, политические, социальные и культурные силы.

3 Опыт обучения.

4 Навыки подхода к задаче, возникающие в результате взаимодействия трех вышеуказанных факторов, например: стандарты производительности и рабочие привычки

Отличительной особенностью теории Krumboltz является его концепция обобщения самонаблюдения и мировоззренческое обобщения, которая может быть использовано для объяснения индивидуальных различий в принятии карьерных решений. На основе своего прошлого опыта в обучении студенты могут проводить обобщения о своей эффективности, склонностях и интересах. Социально-образовательный подход к карьерному развитию Krumboltz в отличии от других теорий имеет выраженную практическую ориентированность. Данная теория на практике применяется для разработки программ развития, таких как обучения навыкам принятия карьерных решения и развития целеустремленности и настойчивости.

Выводы

Несмотря на то, что эти и другие теории внесли значительный вклад в понимание карьерного развития но все же у них наблюдается общие слабые места. Большинство теорий карьерного развития представленных на западе основаны на понимание потребностей среднего класса представителей белой расы и в основном мужчин. Современные ученые задаются вопросом релевантности данных теорий для таких групп как – женщины, представители различных культур, этносов и рас. Не релевантно использовать нормы применяемые к белому мужчине, среднего класса и использовать эти нормы как своего рода исходный уровень для других групп (женщины, этнические и культурные меньшинства). Это означает, что растет необходимость развития теорий учитывающих вышеупомянутые группы.

Список использованных источников

1 **Axelson, J. A.** Work and care work in women's lives : A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 1993. – 12. – 117– 126. *Counseling and development in a multicultural society* (2nd ed., pp.)

2 **Engels, D. W., Minor, C. W., Sampson, J. P., Jr., & Splete, H. H.** Career counseling specialty : History, development, and prospect. *Journal of Counseling and Development*. – 1995. – 74. – 134–138.

3 **Brown, M.** Career plans of college women : Patterns and influences. In P. J. Perun (Ed.), *The undergraduate woman : Issues in educational equity*. – Lexington, MA : Lexington Books, 1982.

4 **Astin, H. S., & Myint, T.** Career development of young women during the post-high school years. *Journal of Counseling Psychology*. – 1971. – 18. – 369–393.

5 **Roe, A.** *The psychology of occupations*. New York : Wiley, 1956.

6 **Gottfredson, L. S.** Circumscription and compromise : A developmental theory of occupational aspirations. In *Journal of Counseling Psychology Monograph*. – 28. – 1981. – 545–579.

7 **Fitzgerald, L. F., & Crites, J. O.** Toward a career psychology of women : What do we know? What do we need to Fouad, N. A., & Arbona, C. (1994). *Careers in a cultural context*. *The Career Development Quarterly*. – 43. – 1980. – 96–112.

8 **Perun, P. J., & Bielby, D. D.** Towards a model of female occupational behavior : A human development approach. In *Psychology of Women Quarterly*. – 6. – 1981. – 234–252.

9 **Farmer, H. S.** Model of career and achievement motivation for men and women. In *Journal of Counseling Psychology*. – 32. – 1985. – 353–390.

10 **Hackett, G., & Betz, N. E.** A self-efficacy approach to the career development of women. In *Journal of Vocational Behavior*. – 18. – 1981. – 326–339.

11 **Super, D. E.** Vocational adjustment : Implementing a self-concept. In *Occupations*. – 30. 1951. – 88–92.

12 **Super, D. E.** A theory of vocational development. In *American Psychologist*. – 8. – 1953. – 185–190.

13 **Super, D. E.** Self-concepts in vocational development. In D. E. Super (Ed.), *Career development : Self-Concept theory* (pp. 1–16). – New York : College Entrance Examination Board, (1963).

14 **Krumboltz, J. D.** «The Wisdom of Indecision». In *Journal of Vocational Behavior*. – 41. – 1992. – 239–244.

15 **Krumboltz, J. D.** «A Learning Theory of Career Counseling». In *Handbook of Career Counseling Theory*. – 1996. – P. 55–80.

Материал поступил в редакцию 30.09.20.

A. A. Azhenov

Жеке мансапты дамытудың батыс модельдерінің тарихи-теориялық талдау

Торайғыров университеті,
Қазақстан Республикасы Павлодар қ.
Материал 30.09.20 баспаға түсті.

A. A. Azhenov

Formation of university students' vocational-career competence

Toraighirov University,
Republic of Kazakhstan, Pavlodar,
Material received on 30.09.20.

Бұл мақалада университет түлектерінің жұмысқа орналасу мүмкіндіктері мен деңгейлерін жоғарылату үшін кәсіби-мансаптық құзыреттіліктерді (жұмсақ дағдылар) қалыптастыру қажеттілігі талқыланады. Мақалада шет тілдеріндегі әдебиеттерге талдау жасалынған, бұл жұмыстық дағдыларды қалыптастыруға бағытталған колледждердің (университеттердің) білім беру бағдарламаларына компоненттерді қосудың маңыздылығы туралы: коммуникативтік дағдылар, көп салалы міндеттерді шеше білу, туындаған мәселелерді шығармашылық тұрғыда шешу, кіріс ақпаратын сыни тұрғыдан түсіндіру және т.б. Осы мақалаға сүйене отырып, біз жаңа формациядағы болашақ бәсекеге қабілетті мамандарды даярлау процесін кәсіби және мансаптық, жұмсақтық дағдыларын ескере отырып құру қажет деген шешімге келдік. Сондай-ақ, мақалада қыздар / әйелдер, этностық азшылықтардың өкілдері және т.б. сияқты студенттер топтарының мансаптық өсуін қарастырудың әртүрлі тәсілдері талқыланады. Мақалада мансаптық өсу оқшауланған бөлік емес, адамның өміріне және оның жеке басына әсер етеді деген ой қозғалды. Супер, атап айтқанда, Life-CareerRainbow тәсілін жеке тұлғаның өмірі мен мансабын тұтас құрылым ретінде қарастыруға тырысу деп ұсынды.

Кілтті сөздер: кәсіби-мансаптық қызмет, жұмсақ дағдылар, жұмысқа орналасу, бәсекеге қабілетті мамандарды даярлау.

This article presents a historical and theoretical overview of the models and approaches of various scientists to the issue of career development of individuals. The theoretical review considered the specificity of this

phenomenon for various groups of individuals, taking into account age-sex, cultural-religious, racial-ethnic characteristics. This review was conducted in order to identify the most significant theories for modern practices of student career development. Based on the analysis done, it is planned to develop a model for supporting the development of career identity and career self-determination of graduate students of bachelor's degree in the future. The article also discusses various approaches to considering the career development of such groups of students as female students, representatives of ethnic minorities, etc. The article touches upon the idea that career development is not an isolated part, but affects a person's life and his personality as a whole. In particular, Super suggested the Life-Career Rainbow approach is an attempt to view an individual's life and career as a holistic structure.

Keywords: professional and career activities, career development of personality, theoretical models of career development, employment, training of competitive specialists.

Теруге 30.09.2020 ж. жіберілді. Басуға 19.10.2020 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

2,66 Мб RAM

Шартты баспа табағы 36,5.

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген З. С. Исакова

Корректорлар: А. Р. Омарова

Тапсырыс № 3701

Сдано в набор 30.09.2020 г. Подписано в печать 19.10.2020 г.

Электронное издание

2,66 Мб RAM

Усл.п.л. 36,5. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка З. С. Исакова

Корректор: А. Р. Омарова

Заказ № 3701

«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.vestnik.tou.edu.kz