

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

№ 2 (2023)

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/LQYE2220>

Бас редакторы – главный редактор

Аубакирова Р. Ж.

д.п.н. РФ, к.п.н. РК, профессор

Заместитель главного редактора

Жуматаева Е., *д.п.н., профессор*

Ответственный секретарь

Антикеева С. К., *PhD доктор*

Редакция алқасы – Редакционная коллегия

Мағауова А. С.,

д.п.н., профессор

Бекмағамбетова Р. К.,

д.п.н., профессор

Фоминых Н. Ю.,

д.п.н., профессор (Российская Федерация)

Снопкова Е. И.,

к.п.н., профессор (Республика Беларусь)

Костюнина А. А.,

к.п.н., доцент (Республика Алтай)

Оспанова Н. Н.,

к.п.н., доцент

Куанышева Б. Т.

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

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОЦЕССА ВОСПИТАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ

МРНТИ 14.37.27

<https://doi.org/10.48081/DWED7114>

***А. А. Аженов¹, М. А. Пшембаев²**

^{1,2}Торайғыров университет,

Республика Казахстан, г. Павлодар

e-mail: *sokrat-ares@mail.ru

**СОДЕРЖАНИЕ И КОМПОНЕНТЫ КАРЬЕРНОГО
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье рассматриваются актуальность и важность процесса карьерного консультирования в организациях высшего и послевузовского образования. Для определения сущности карьерного консультирования были проанализированы труды ученых в данной области. На основе анализа актуальных современных теорий карьерного развития были разработаны вопросы для анкетирования и интервью. В эксперименте принимали участие студенты выпускных курсов (60 респондентов) и сотрудники (15 респондентов) Некоммерческого акционерного общества «Торайғыров университет». В числе сотрудников были опрошены специалисты центра карьерного консультирования и эдвайзеры выпускных курсов НАО «Торайғыров университет». Данные, полученные в результате эксперимента, помогли определить структуру процесса карьерного консультирования в ОВПО. Среди важных структурных компонентов карьерного консультирования мы выделили: (1) Оценка личности и интересов студентов. Карьерный консультант помогает студентам определить их интересы, ценности и личностные характеристики, которые повлияют на выбор подходящей карьеры; (2) Разработка карьерного плана. Карьерный консультант помогает студентам определить карьерные цели и составить план действий для достижения этих целей;

(3) Поиск работы. Карьерный консультант обучает студентов навыкам поиска работы, составлению резюме, подготовке к собеседованию и созданию нетворкинга; (4) Стажировки и практики. Карьерный консультант помогает студентам подобрать подходящую стажировку или базу практики, чтобы набрать опыт работы в своей области; (5) Совет по развитию профессиональных навыков. Карьерный консультант помогает студентам определить траекторию индивидуального профессионального и личностного развития после окончания обучения.

Ключевые слова: карьерное консультирование обучающихся, компоненты карьерного консультирования, оценка личности, разработка карьерного плана, поиск работы, стажировки и практики, сопровождение выпускников, университет.

Введение

Система образования, профессиональная подготовка и рынок труда, в настоящее время, сталкиваются с растущими проблемами, вызванными целым рядом факторов, включая глобализацию, ухудшение состояния окружающей среды, демографические изменения и стремительно развивающиеся новые технологии. Последствия этих изменений оказывают значительное влияние на жизнь общества и отдельных людей. Технологии коренным образом изменили то, как люди работают и учатся, заменив идею решающего выбора профессиональной деятельности со школьной скамьи и стабильной работы на протяжении всей жизни постоянным состоянием изменений и неопределенности. В современном мире ускорился процесс, когда одни профессии устаревают, а другие, наряду с нетрадиционными формами занятости, появляются. Этот сдвиг сопровождается все большей фрагментацией ландшафта занятости и повышенной уязвимостью работников. Хотя автоматизация и искусственный интеллект могут быть выгодны для производительности и экономического роста, они требуют от людей повышения квалификации или даже смены карьеры, чтобы оставаться востребованными на рынке труда. Профессиональное самоопределение – одно из важнейших решений в жизни человека, так как от результат правильного самоопределения зависит положение и социальный статус каждой личности в этой жизни. В своем обращении к народу Казахстана в 2021 году, Президент Касым-Жомарт Токаев подчеркнул, что профессиональное самоопределение и карьерное развитие играет важную роль в образовании и должно быть ориентировано на потребности рынка труда [1].

Современная школа накопила огромный опыт профориентационной работы с обучающимися и их родителями. На основе этого эмпирического опыта в основном и осуществляется профориентационная деятельность в школах.

Между тем, в педагогической практике организаций высшего профессионального образования необходимо также уделять внимание теоретическим концепциям, предметом которых является карьерное развитие личности, то есть ее профессиональное развитие [2].

Самой важной задачей современного эффективного университета, наряду с образовательным процессом, является подготовка студентов и выпускников к их будущей профессиональной деятельности, карьерное сопровождения и формирования навыков принятия карьерных решений. Поэтому на сегодняшний день так важно определить особенности, содержания и компоненты карьерного развития обучающихся высших профессиональных организаций образования процессе получения высшего образования (ОВПО).

Развитие карьеры – это сложный процесс, в рамках которого люди оценивают свои профессиональные возможности и планируют свой карьерный путь, стремясь продвинуться вверх по иерархии. Возможные шаги в развитии карьеры могут включать прохождение тестов для определения своих навыков и увлечений, а также поиск работы, которая соответствует их интересам и способностям [3]. Кроме того, этот процесс может включать в себя обучение и развитие новых навыков, которые помогут достичь успеха в профессиональной сфере. Карьерное консультирование обучающихся ОВПО.

Вопросами карьерного развития обучающихся ОВПО интересовались социологи, культурологи, экономисты, психологи, и ученые сферы образования. Из основных теорий карьерного развития и консультирования, актуальных в настоящее время стоит выделить:

- 1 Теория Сьюпера жизненного цикла карьеры
- 2 Теория Холланда о типах личности и окружающей среде
- 3 Теория ролей Готтфредсона
- 4 Теория суперсамэффективности Круза
- 5 Теория транзакционного анализа Шарпа
- 6 Теория карьерных суперцелей Кронекера [4].

Перечисленные теории дают нам понять, что карьерное развитие – это комплексный структурированный процесс, который зависит от множества факторов, включая личные интересы, образование, опыт работы, экономические условия и социум в котором находится личность.

Все вышеизложенное дает нам понимание о том, что карьерное консультирование студентов – это длительный, динамичный, многоуровневый процесс который не сводится лишь подготовке к трудоустройству в стенах университета. Данный процесс начинается за долго до обучения в университете с первыми этапами знакомства ребенка с миром профессий его раннего самоопределения. Так же процесс карьерного консультирования продолжается на протяжении всей профессиональной деятельности личности, так как карьерное консультирование взрослых не противоречит, а напротив, находится в одном поле с транзакционными теориями и направлен на формирование психологической готовности индивида к принятию тех или иных карьерных решений [5]. Карьерное консультирование и профориентация стали глобальными тенденциями. В XXI веке ожидается, что практики карьерного развития станут более инклюзивными, доступными и адаптированными для удовлетворения уникальных потребностей отдельных людей и сообществ. Это означает, что карьерное развитие будет более комплексным и равномерно распределенным, с увеличением акцента на местном знании и культурном контексте [6, 7]. Для понимания структуры или компонентов карьерного консультирования нами был проведен эксперимент.

Материалы и методы

Диагностические методы, используемые в данном исследовании, являются смешанными и включают качественные (Qualitative) и количественные (Quantitative) методы исследования. Количественные данные были собраны из Опроса по Карьерному Развитию. Опрос состоял из одиннадцати вопросов, касающихся службы по карьерному развитию, предоставляемых университетом, по подготовки студентов выпускных курсов к трудоустройству и профессиональной деятельности.

Количественный анализ проводился на основе данных анкетирования ППС и сотрудников центра карьерного сопровождения НАО «Торайгыров Университета» Участниками количественной части оценки карьерного развития были случайно выбранные преподаватели в ДРаЕ при ТУ. Десять преподавателей заполнили опрос. Опрос был доступен на казахском и русском языках. Стандартизированное сообщение было отправлено, чтобы пригласить участников по электронной почте и мессенджером с информацией об опросе и просьбой об их участии. Опрос проводился с использованием платформы Qualtrics для распространения и анализа ответов. Перед тем, как участники приступили к опросу, они должны были согласиться на участие в нем, заполнив форму согласия, которая была включена в приглашение на опрос.

Качественный анализ проводился на основе данных групповых интервью со студентами. Качественные данные были собраны в ходе фокус-группового интервью нынешних студентов выпускных курсов бакалавриата. Интервью фокус-группы состояло из десяти вопросов, касающихся карьерного развития и карьерного консультирования, предыдущего опыта и предложений относительно повышения эффективности карьерного консультирования в университете. В фокус-групповом интервью приняли участие 80 студентов, обучающихся на различных образовательных программах. Студенты были собраны путем рассылки писем-приглашений по электронной почте и в мессенджерах. Перед процессом интервью участников попросили заполнить форму информированного согласия. Интервью длилось восемьдесят минут и проходило на платформе Zoom на казахском и русском. Интервью с фокус-группой записывалось с согласия участников для последующей интерпретации полученных данных.

Результаты и обсуждение

В анкетировании приняли участие ППС (эдвайзеры) и сотрудники Карьерного офиса, всего 15 респондентов. В интервью приняли участие 60 студентов различных образовательных программ. Ответы на вопросы «Интересуются ли студенты карьерным консультированием?» и «Обращаются ли к вам студенты выпускных курсов за поддержкой и помощью в поиске работы?» представлены на рисунке 1. По результатам можно судить о том, что не все студенты понимают суть «карьерного консультирования», но все же нуждаются в помощи в данном направлении

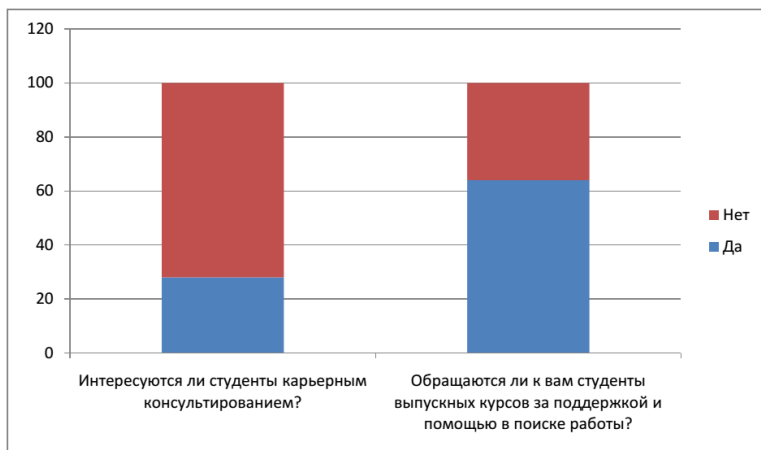


Рисунок 1 – Ответы респондентов по первому вопросу

Что касается помощи в карьерном развитии – сервис, который студенты получают от университета, то большинство участников анкетирования считают, что, хотя университет и оказывает некоторую помощь, он должен лучше готовить студентов к их будущим карьерным перспективам и выборам. На вопрос, считают ли они, что университет поддерживает студентов в карьерном развитии, только 50 % ответили утвердительно. Таким образом, неудивительно, когда 40 % участников опроса заявили, что в университете существуют программы наставничества, которые знакомят студентов с профессиями по специальности, в то же время 40 % респондентов (в основном эдвайзеры) не знакомы с тем, что университет предлагает такие программы наставничества, а остальные (20 %) были не уверены. Из тех, кто приводил примеры программ наставничества, предлагаемых университетом, релевантным был только один ответ: исследовательская работа, карьерная специализация и стажировки (практики). Ответы на опрос также показали, что 50 % участников не считают, что университет предоставляет курсы, которые помогают студентам в процессе развития их карьеры. Тем не менее, 40% заявили, что университету стоит рассмотреть организацию специальных курсов по карьерному коучингу,

Точно так же на вопрос, помогает ли университет студентам готовиться к собеседованиям, а также составлять резюме и сопроводительные письма, 50 % участников ответили утвердительно, 40 % ответили отрицательно, а 10 % затруднились ответить. Из четырех участников, которые подробно разъяснили свои ответы, двое участников назвали преподавателей основным источником помощи при собеседовании и составлении резюме, а двое других прокомментировали тот факт, что, хотя в университете существует центр карьеры, они не готовят студентов к будущей карьере успешен в процессе собеседования из-за отсутствия у сотрудников собственной подготовки в области развития карьеры.

Данные, собранные в ходе опроса, также показали, что большинство участников считают, что университет хорошо помогает студентам в организации и прохождении профессиональных практик и предоставляет возможности для выстраивания контактов с потенциальными работодателями. По мнению 80 % участников, университет обеспечивает студентов базами прохождения практик. На вопрос как университет помогает найти базы для прохождения профессиональных практик один из участников пояснил, что университет предоставляет студентам список предприятий и организаций, с которыми у него есть соглашения. Другой участник также упомянул, что университет предоставил программу дуального обучения, по которой студенты могут начать работать неполный рабочий день, одновременно

выполняя свои задания. Что касается налаживания связей, 70 % участников опроса ответили утвердительно на вопрос, предоставляет ли университет студентам возможность общаться с потенциальными работодателями за пределами университета.

Результаты также показали, что, хотя центры карьерного развития и эдвайзеры играют важную роль в карьерном развитии студентов, они не чувствовали, что имеют надлежащую подготовку для того, чтобы эффективно сопровождать студентов в данном направлении. 42 % ППС признали, что активно способствуют развитию карьеры студентов, 31 % заявили, что не вносят вклада, а 27 % не уверены, играют ли они роль в развитии карьеры студентов.

На вопрос к сотрудникам, проходили ли они какое-либо обучение для того, чтобы помогать студентам в развитии их карьеры, 70 % из них ответили отрицательно, 10 % утвердительно, а 20 % затруднились в ответе. Участников, выбравших ответ «нет», уточнили, какой тип обучения поможет им более эффективно помогать студентам. Один респондент ответил, что ему было бы полезно пройти обучение по профессиональному развитию и карьерному консультированию студентов, которые включали бы тренинги по развитию коммуникативных и лидерских навыков.

Студенты, принявшие участие в интервью, поделились, что у них не было предыдущего опыта получения помощи или консультаций по карьере в своем университете, некоторые из респондентов не были заинтересованы в данной услуге. Стоит отметить мнение одного из респондентов о том, что он не участвовал ни в одной программе карьерного наставничества. Все респонденты отметили о желании иметь возможность карьерного наставничества за пределами университета, посредством менторства либо профессиональных стажировок (vocational shadowing).

Кроме того, студенты, скорее всего, примут участие в университетских ярмарках вакансий, потому что они считают, что это поможет им в будущих возможностях трудоустройства. Некоторые респонденты фокус-групп рассматривали стажировки как возможность профессионального развития. Один студент согласился с этим мнением, но также добавил, что тип стажировки и ее цель также имеют значение. Она поделилась: «Если вы проходите такие стажировки, это помогает понять, хотите ли вы продолжать работать в этой сфере, помогает понять, что значит работать по профессии».

Данные, собранные в ходе опроса, также показали, что все участники считают, что Торайғыров университету необходимо внести изменения, такие как включение в учебную программу университета отдельного курса для студентов старших курсов, направленного на развитие карьеры, и внедрение

системы диагностики направленной на оценку готовности студентов к профессиональной деятельности, поиску работы и т.д. Некоторые участники также предложили нанимать инструкторов за пределами университета (с полевых рабочих мест), отслеживать успехи выпускников в своей работе после трудоустройств.

Так же участники опроса отметили необходимость реорганизации карьерного центра Торайгыров университета таким образом, чтобы он стал более ориентированным на студентов и предоставлял индивидуальные консультации по развитию карьеры.

Анализ вышеперечисленных теорий и результатов эксперимента дает нам возможность прийти к выводу, что карьерное консультирование студентов – это комплексный и четко структурированный процесс сопровождения студентов на пути познания своей профессии и определения карьерных ориентиров и целей, планирования будущей карьеры и подготовки к процессу поиска работы после окончания обучения [8].

Информация о финансировании

Данная статья написана в рамках проекта грантового финансирования по научным и (или) научно-техническим проектам на 2022–2024 годы (МНВО РК): ИРН № AP14972607 «Интеграция карьерного консультирования в систему высших учебных заведений: анализ современной ситуации и перспективы развития».

Выводы

Карьера и профессиональное обучение в целом относительно новое явление в Казахстане. Даже такие университеты, как Назарбаев Университет, в котором есть центр карьеры, который помогает студентам в развитии их карьеры, не используют термин «карьерный консультант» [9]. Вместо этого студенты получают рекомендации от менеджеров. Тем не менее, мы рекомендуем Торайгыров университету рассмотреть вопрос о будущем развитии услуг структурированного карьерного консультирования, которые соответствуют культурным особенностям Республики. Исследования показывают, что сочетание общего консультирования с услугами по профессиональному самоопределению полезно для студентов [10].

В Казахстане, как и во всем мире, за последние годы карьерное консультирование получило значительный импульс развития благодаря увеличивающемуся интересу к этой области и участию различных заинтересованных сторон: государства, коммерческих агентств, общественных организаций и бизнеса. Каждый из них занимает свою нишу и разрабатывает собственные методы. Общественные организации и бизнес-сектор фокусируются на работе с молодыми людьми из уязвимых групп,

помогая им в выборе профессии и самоопределении, тогда как коммерческие образовательные агентства ориентированы на работу с состоятельными семьями. Государство же выступает инициатором крупномасштабных национальных проектов, таких как «Мамандығым болашағым». Но как государственные, так и коммерческие и благотворительные проекты имеют общую точку зрения на карьерное консультирование, рассматривая его как важнейший компонент личностного самоопределения и достижения успеха в жизни индивидуума, что является основой современных теорий карьерного развития.

Анализ психолого-педагогической, методической литературы и результатов исследования показал, что основными компонентами карьерного консультирования студентов в ОВПО являются:

1) Оценка личности и интересов студентов. Карьерный консультант помогает студентам определить свои интересы, ценности и личностные характеристики, которые помогут выбрать подходящую карьеру.

2) Разработка карьерного плана. Карьерный консультант помогает студентам определить карьерные цели и составить план действий для достижения этих целей.

3) Поиск работы. Карьерный консультант обучает студентов навыкам поиска работы, составлению резюме, подготовке к собеседованию и созданию нетворкинга.

4) Стажировки и практики. Карьерный консультант поможет студентам подобрать подходящую стажировку или практики, чтобы набрать опыт работы в своей области.

5) Совет по развитию профессиональных навыков. Карьерный консультант помогает студентам определить траекторию индивидуального профессионального и личностного развития после окончания обучения.

Карьерное консультирование является важной частью процесса подготовки будущих специалистов которое направлено на помощь студентам в разработке стратегии достижения карьерных и личностных целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны». 01.09.2021. [Электронный ресурс]. – <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048>.

2 **Наушабаева, С. О.** О прикладном значении теории карьерного развития (на примере теории исключений и компромисса Л. Готтфредсон). //

Вестник КазНУ. Серия педагогическая, [S.l.]. V. 50. № 1. P. 60–69, Aug., 2017. [Электронный ресурс]. – <https://bulletin-pedagogic-sc.kaznu.kz/index.php/1-ped/article/view/405>.

3 **Құлдыбаев, А. К.** Современные методы привлечения абитуриентов в вуз в рамках профориентационной работы // Вестник КазНПУ имени Абая, серия «Педагогические науки». – 74, 27 – 2022, июнь. С. 71–81. – DOI: [10.51889/2022-2.1728-5496.08](https://doi.org/10.51889/2022-2.1728-5496.08).

4 **Yeung, I.** The factors of career self-determination of students of higher education institutions [Text] // Baltic Journal of Career Education and Management. – 2019. – Vol. 7. – No 1. – P. 9–20.

5 **Nancy, K.** Schlossberg, Janc Goodman. Counseling adults in transition // Springer Publishing Company, 2005. – 362 p. [Электронный ресурс]. – URL: https://books.google.ru/books?icasCobc_xcoOMCeorntscestrontcoveray_ oncosce od sialse feta oopamenns (Дата обращения 29.05.207).

6 **Savickas, M. L.** Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. International Handbook of Career Guidance. – 2008. – 2. – P. 97–113.

7 **Lindo, N.A., Ceballos, P.G., Blalock, S., Conner, C., Edwards, J., Spellings, M., Webster, L., & Opiola, K.** Students' perceptions of career counselling: an examination of a graduate curriculum in the United States, British Journal of Guidance & Counselling. – 2020. – 48:6. – P. 803–814. – DOI: [10.1080/03069885.2019.1679350](https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1679350).

8 **Miller, A., Osborn, D., Sampson, J., Peterson, G., & Reardon, R.** The Impact of a College Career Course on Students' Career Decision States. The Career Development Quarterly. – 2018. – 66(4). – P. 371–377. – <https://doi.org/10.1002/cdq.12157>.

9 Nazarbayev University. Career and Advising Center. – 2021. Retrieved from <https://cac.nu.edu.kz/en/>.

10 **Lindo, N.A., Ceballos, P.G., Blalock, S., Conner, C., Edwards, J., Spellings, M., Webster, L., & Opiola, K.** Students' perceptions of career counselling: an examination of a graduate curriculum in the United States, British Journal of Guidance & Counselling. 2020. – 48:6. – P. 803-814. – DOI: [10.1080/03069885.2019.1679350](https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1679350).

REFERENCES

1 Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Edinstvo naroda i sistemnye reformy – prochnaya osnova процветания страны» [The unity of the people and systemic reforms are a solid foundation for the prosperity of the country] 01.09.2021. [Electronic resource]. – <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048>.

2 **Naushabaeva, S. O.** O prikladnom znachenii teorii kar'ernogo razvitiya (na primere teorii isklyuchenij i kompromissa L. Gottfredson) [On the applied significance of the theory of career development (on the example of the theory of exceptions and compromise by Liu Gottfredson)] // Vestnik KazNU. Seriya pedagogicheskaya [S.I.]. – V. 50. – N. 1. – P. 60–69. – Aug., 2017. [Electronic resource]. – <https://bulletin-pedagogic-sc.kaznu.kz/index.php/1-ped/article/view/405>.

3 **Kuldybaev, A. K.** Sovremennye metody privlecheniya abiturientov v vuz v ramkah proorientacionnoj raboty [Modern methods of attracting applicants to the university in the framework of career guidance] // Vestnik KazNPU imeni Abaya, seriya «Pedagogicheskie nauki». 74, 2 (iyun. 2022). – P. 71–81. – DOI: [10.51889/2022-2.1728-5496.08](https://doi.org/10.51889/2022-2.1728-5496.08).

4 **Yeung, I.** The factors of career self-determination of students of higher education institutions [Text] // Baltic Journal of Career Education and Management. – 2019. – Vol. 7. – No 1. – P. 9–20.

5 **Nancy, K. Schlossberg, Janc Goodman.** Counseling adults in transition // Springer Publishing Company. – 2005. – 362 p. [Electronic resource]. – URL: <https://books.google.ra/books?icasCobc xco OM Ceorntscstrontcoveray oncosce od sialse feta oopamenns> (Access date 29.05.207).

6 **Savickas, M. L.** Helping people choose jobs : A history of the guidance profession. International Handbook of Career Guidance. – 2008. – 2. – P. 97–113.

7 **Lindo, N.A., Ceballos, P.G., Blalock, S., Conner, C., Edwards, J., Spellings, M., Webster, L., & Opiola, K.** Students' perceptions of career counselling: an examination of a graduate curriculum in the United States, British Journal of Guidance & Counselling. – 2020. – 48:6. – P. 803–814. – DOI: [10.1080/03069885.2019.1679350](https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1679350).

8 **Miller, A., Osborn, D., Sampson, J., Peterson, G., & Reardon, R.** The Impact of a College Career Course on Students' Career Decision States. The Career Development Quarterly. – 2018. – 66(4). – P. 371–377. – <https://doi.org/10.1002/cdq.12157>.

9 Nazarbayev University. Career and Advising Center. – 2021. [Electronic resource]. – Retrieved from <https://cac.nu.edu.kz/en/>

10 **Lindo, N.A., Ceballos, P.G., Blalock, S., Conner, C., Edwards, J., Spellings, M., Webster, L., & Opiola, K.** Students' perceptions of career counselling: an examination of a graduate curriculum in the United States // British Journal of Guidance & Counselling. – 2020. – 48:6. – P. 803–814. – DOI: [10.1080/03069885.2019.1679350](https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1679350).

Материал поступил в редакцию 24.05.23.

*А. А. Аженов¹, М. А. Пшембаев²

^{1,2}Торайғыров университеті,

Қазақстан Республикасы, Павлодар қ.

Материал 24.05.23 баспаға түсті.

ЖОҒАРЫ КӘСІПТІК БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫНЫҢ БІЛІМ АЛУШЫЛАРҒА МАНСАПТЫҚ КЕҢЕС БЕРУДІҢ МАЗМҰНЫ МЕН КОМПОНЕНТТЕРІ

Мақалада жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарындағы мансаптық кеңес беру процесінің маңыздылығы қарастырылады. Мансаптық кеңес берудің мәнін анықтау үшін осы саладағы ғалымдардың еңбектері талданды. Мансаптық дамудың қазіргі заманғы теорияларын талдау негізінде сауалнамалар мен сұхбаттарға арналған сұрақтар жасалды. Экспериментке бітіруші курс студенттері (60 респондент) және «Торайғыров университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының қызметкерлері (15) қатысты. Қызметкерлер қатарында «Торайғыров университеті» КЕАҚ мансаптық кеңес беру орталығының мамандары мен бітіру курстарының эдвайзерлері сұралды. Эксперимент нәтижесінде алынған мәліметтер ЖЖОКБҰ-дағы мансаптық кеңес беру процесінің құрылымды анықтауға көмектесті. Мансаптық кеңес берудің маңызды құрылымдық компоненттерінің ішінде біз мыналарды атап өттік: (1) студенттердің жеке басы мен мүдделерін бағалау. Мансап бойынша кеңесші студенттерге тиісті мансапты таңдауға көмектесетін қызығушылықтарын, құндылықтарын және жеке ерекшеліктерін анықтауға көмектеседі; (2) мансап жоспарын құру. Картерлік кеңесші студенттерге мансаптық мақсаттарды анықтауға және осы мақсаттарға жету үшін іс-қимыл жоспарын құруға көмектеседі; (3) жұмыс іздеу. Мансап бойынша кеңесші студенттерге жұмыс іздеу, түйіндеме жасау, сұхбаттасуға дайындық және желі құру дағдыларын үйретеді; (4) тағылымдамалар мен тәжірибелер. Мансап бойынша кеңесші студенттерге өз саласында тәжірибе жинау үшін тиісті тағылымдаманы немесе тәжірибені табуға көмектеседі; (5) кәсіби дағдыларды дамыту кеңесі. Мансап бойынша кеңесші студенттерге оқуды бітіргеннен кейін жеке кәсіптік және жеке даму траекториясын анықтауға көмектеседі.

Кілтті сөздер: мансаптық кеңес беру, білім алушылар, мансаптық кеңес беру компоненттері, жоғары және жоғары білімнен кейінгі білім беру ұйымдары.

*A. A. Azhenov¹, M. A. Pshembayev²

^{1,2}Toraighyrov University,

Republic of Kazakhstan, Pavlodar.

Material received on 24.05.23.

CONTENT AND COMPONENTS OF CAREER COUNSELING FOR STUDENTS OF THE ORGANIZATION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION

The article discusses the relevance and importance of the career counseling process in organizations of higher and postgraduate education (OHPE). To determine the essence of career counseling, the works of scientists in this field were analyzed. Based on the analysis of relevant modern theories of career development, questions for surveys and interviews were developed. The experiment involved graduate students (60 respondents) and employees (15 respondents) of the Non-Profit Joint-Stock Company «Toraighyrov University». Among the employees, specialists from the career counseling center and graduate advisers of NJSC «Toraighyrov University» were interviewed. The data obtained as a result of the experiment helped to determine the structure of the career counseling process in the OHPE. Among the important structural components of career counseling, we identified: (1) Assessment of the personality and interests of students. A career counselor helps students identify their interests, values, and personality traits that will influence their choice of a suitable career; (2) Development of a career plan. A career counselor helps students define career goals and develop an action plan to achieve those goals; (3) Job search. A career consultant teaches students the skills of finding a job, writing a resume, preparing for an interview and creating networking; (4) Internships and practice. A career counselor helps students find the right internship or practice base to gain work experience in their field; (5) Council for the development of professional skills. A career counselor helps students determine the trajectory of individual professional and personal development after graduation.

Keywords: career counseling, students, components of career counseling, organizations of higher and postsecondary education.

Теруге 24.05.2023 ж. жіберілді. Басуға 30.06.2023 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

7,53 Мб RAM

Шартты баспа табағы 24,7.

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген З. С. Исақова

Корректорлар: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Тапсырыс № 4083

Сдано в набор 24.05.2023 г. Подписано в печать 30.06.2023 г.

Электронное издание

7,53Мб RAM

Усл.п.л. 24,7. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка З. С. Исақова

Корректоры: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Заказ № 4083

«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-pedagogic.tou.edu.kz