

А.С. Смыков¹, З.К. Кульшарипова^{1*}, М.В. Ивашенко²,
Н.А. Бисембаева¹, Л.С. Сырымбетова¹

¹Павлодар педагогикалық университеті, Қазақстан;

²Омбы мемлекеттік педагогикалық университеті, Ресей

(Хат-хабарға арналған автор. E-mail: kulsharipovazk@mail.ru*)

ORCID ID: 0000-0001-6170-099X2; 0000-0002-4369-33083

Кәсіби әлеуметтену: студент жастардың табысты мансаптық бағдары

Мақалада университетте оқу процесінде табысты мансап құрудың ерекшеліктері, мәселені тұжырымдау мен шешудің өзектілігі қарастырылған. Болашақ мамандықтағы табысты мансаптық ұмтылыстардың өсуі үшін дағдарысқа қарсы құзыреттерді дамытудың мәселелері мен факторларын шешу және дағдарыстарды жеңуге дайындық ерекшеліктері мен тұжырымның өзектілігі анықталған. Зерттеу мәселесі студенттерді дағдарыстық педагогикалық жағдайларды жеңу әдістерін зерттеу кезеңінде орталықтанған сүйемелдеудің рөлі мен мәніне, сонымен қатар мансаптық бағдарлауды құру кезеңдерінде педагогикалық менеджменттің әлеуетті мүмкіндіктері ретінде эмоциялар мен ақыл-ойдың өзара әрекеттесуінің психологиялық ерекшеліктеріне егжей-тегжейлі талдау жүргізуге байланысты. Сонымен қатар, мақалада талқыланған тақырыптың өзектілігі болашақ маманның табысты мансап пен қызметтің бір бөлігі ретінде адам санасын әлеуметтік жүйеге интеграциялау процесінің маңыздылығын нақты түсінбейтіндігімен анықталады. Зерттеу нәтижелерін жалпылау негізгі қорытындыларды тұжырымдауға және жоғары оқу орындары қызметінің негізгі бағыттарының өзгеруін әрі қарай ғылыми іздеудің перспективаларын және студенттердің жалпы мәдени, ғылыми және кәсіби дайындығының икемділігін арттыру ережелерін қайта құруға, сондай-ақ олардың жеке мансаптық өсуін ынталандырудың арнайы психологиялық тұжырымдамалық негіздерін енгізуге мүмкіндік береді.

Кілт сөздер: мансаптық бағдарлаудың жетістігі, педагогикалық жағдайдың дағдарысы, мансаптық бағдардағы тұрақтылық, орталықтанған сүйемелдеу, кәсіби қызмет, рефлексия, педагогикалық маркетинг жүйесі, тиімділікті бағалау моделі.

Kipicne

Мансаптық бағдарлар адамның кәсіби бағыттарының компоненті болып табылады, әрине бұл бағыттар адамның кәсіби даму бағытындағы тандауын көрсетеді. Осы саладағы тәжірибе мен қызметке байланысты көріністердің жеке үйлесімі болып табылады.

Студенттерді кәсіби әлеуметтенуге даярлаудың соңғы кезеңінде жоғары оқу орындарындағы заманауи білім беру кеңістігі жағдайында жаңа әлеуметтік рөлдерді игерудің сәтті үрдісіне әсер ететін мансаптық бағдарларды айқындау мәселесі мағыналы және маңызды болады. Бұл мәселенің өзектілігі жоғары оқу орнында оқытудың барлық процесінде, кәсіби құндылықтар қалыптасқанда көрінеді. Кәсіби «әлеуметтену — екі жақты процесс: бір жағынан, кәсіби байланыстар жүйесінің, кәсіби ортаға интеграциялау арқылы тұлғаның әлеуметтік тәжірибе алуы; екінші жағынан, болашақ педагогтердің жоо-дағы белсенді қызметі арқылы қоғаммен байланыс жүйесін белсенді құру.

Бұл процесс мансаптық мақсаттар қоюмен жеке тұлғаның кәсіби дамуының сәттілігін анықтайтын жоспарларды әзірлеудің ерекшелігінде көрінеді және әлеуметтену процесінің қозғалысын қамтамасыз етеді.

Педагогикалық жағдаяттардың дағдарысын анықтаудың негізгі тәсілдерін талдау үш сипаттамамен ерекшеленетін кәсіби ортаны әлеуметтендірудің сыртқы немесе ішкі факторларының өзгеруіне байланысты: негізгі құндылықтардың өзгеруі, жағдаятты мәселені түсінуге және одан әрі шешуге шектеулі уақыт, педагогикалық менеджмент жүйесіндегі белгісіздік деңгейі [1].

Дағдарыс жағдаяттарындағы белгісіздік теориясы мен практикасын зерттеу материалдарында зерттелетін бағыттардың мазмұнын ескере отырып, ықтимал мағыналар мен әрекеттерді бағалау схемалары қажет.

Педагогикалық практикадағы нақты жағдайға байланысты түсіндірілетін терминдер мен ұғымдардың бірыңғай «семантикалық» анықтамасы қажет.

Өзара байланыстың сенімділігі таңдалған зерттеу бағыттары нәтижелерге әкелуі мүмкін. Сондықтан жеткілікті хабардар болу, сенімділік және нәтижелерді дәл болжау мүмкіндігі болашақ мұғалімнің жеке кәсіби орталықтанған қызметін жобалау үшін қажетті құзыреттерді қалыптастыру кезеңінде туындайтын қауіп-қатер ауқымының салдарын азайтады.

Өйткені қазіргі жастардың өздерінің шынайы емес мақсаттарын, мансаптық ұмтылыстарын түсіну болашақ мамандықтағы көңілдерінің қалуларын болдырмауға, сонымен қатар кәсіби оптимизм мен өз іс-әрекеттеріне деген сенімділікті қабылдауға әкелуі мүмкін. Бұл студенттердің жеке жетістіктерін қалыптастыруға және кәсіби әлеуметтенудің алғашқы кезеңдерінде мансапты басқаруға, сауатты көзқарас қалыптастыруға жеткілікті үлес қосатын кәсіби білім беру жүйесіне жаңа бағыттарды талап етеді [2].

Әлеуметтену жағдайында кәсіптік білім беру жүйесіне қойылатын жаңа талаптардың болмауы студенттерге кәсіптік бағдар беруде көмек көрсету болашақ мамандардың мансаптық өсуін қолдау жағдайларына ерекше назар аударылмайтындығын дәлелдейді, бұл университетте еңбекке әлеуметтенудің нақты бағдарламалар мен кәсіптік бағдарлау іс-шараларын енгізуді болжайды.

Зерттеу әдістері

Әлеуметтік-психологиялық әдебиеттерді талдауда кәсіби мансаптың әлеуметтенуінің мәні туралы, мәселен, мансаптық мотивация туралы (Д.Г. Винтер, Д. Макклелланд), мансаптық мақсаттар үшін (А.К. Гусева, А.Я. Кибанов), өз мансабын басқара білу (Э. Шейн, Д.Т. Холл), белсенді прогресс процесінде тұлғаның қалыптасуы мен дамуы (А.А. Деркач, А.К. Маркова, Э. Маль) мәселелері көптеген авторлардың еңбектерінде көрініс тапқандарын көрсетеді. Сонымен қатар Ресей және Украина ғалымдарының еңбектерінде (В.А. Чикер, Л.И. Почебут, Л.М. Карамушка, Е.И. Бондарчук) табысты мансаптық өсуді дамыту принциптері зерттелген [3, 4, 5, 6].

Болашақ маманның мансаптық өсуі және оның жеке әлеуетін іске асыру оның кеңейтілген әлеуметтік кеңістігін зерттеу нәтижесінде пайда болады.

Зерттеудің осы кезеңінде біз кәсіби әлеуметтенудегі мансап бағдарының түсінік мазмұны, жекелегенде педагогикалық мамандықтың студенттерінде жеке тұлғаға бағытталған қызметті қалыптастыру мен өзіндік менеджментті қалыптастыруды зерттейміз.

Педагогика және психология саласында мансап, бір жағынан, қоғамдық-әлеуметтік прогрестің моделі ретінде, екінші жағынан, оның кәсіби қызметінде жеке әлеуетті іске асыру процесі ретінде қарастырылады.

Жоғарыда аталған процестер өзара байланысты.

Мансап — оны сауатты таңдау және іске асыру кәсіби қалыптасу мен өзін-өзі дамытудың ажырамас бөлігі, сонымен қатар, біздің ойымызша, педагогтің жеке үйлесімін, психологиялық және физикалық әлеуетін сақтау болып табылады. Мансапты ақылға қонымды жоспарлау — тұлғаның кәсіби дамуының маңызды аспектілерінің бірі және оның табысты өзін-өзі жүзеге асыру болып табылады [7, 8].

Табысты мансап тұжырымдамасы ең алдымен табысты кәсіби өзін-өзі анықтаумен байланысты. Д. Сьюперттің кәсіби өзін-өзі анықтау теориясы психологияда ең танымал болып табылады. Оның бірі жұмысқа қанағаттану (көбінесе жалпы өмір) адамның кәсіби ортада өзінің қабілеттіліктерін, қызығушылықтары мен жеке қасиеттерін іске асыру үшін жеткілікті мүмкіндіктерге ие болу дәрежесіне байланысты екенін айтады, бұл оның кәсіби даму кезеңінде қолайлы деп саналатын рөлді ойнау қабілетін анықтайды.

Тұлғаның кәсіби жолының маңызды детерминанты — бұл оның жеке басының идеясы — «кәсіби өзіндік тұжырымдамасы», ол өмірдегі әр адамның бірқатар мансаптық шешімдерінде көрініс табады.

Табысты мансаптың өлшемдері өмірлік жағдаяттарға қанағаттану (субъективті өлшем) және әлеуметтік жетістік (объективті өлшем) болып табылады. Яғни, мансаптың объективті, сыртқы жағы — бұл жеке тұлға жүзеге асыратын кәсіби іс-әрекеттің дәйектілігі, ал субъективті, ішкі жағы — тұлғаның мансап, кәсіби өмір салтын және ондағы рөлін қалай қабылдайтындығы.

«Табысты мансап» шетелде пайда болған (итальян тілінен аударғанда *carriera* — табысты өмір жолы дегенді білдіреді) және әртүрлі мағынада түсіндіріледі:

– табысты мансап — тұлғаның өзін-өзі дамытудың жалпыланған моделіне сәйкес әрекет етуге ұмтылысын білдіретін, кәсіби әрекеттерінің тізбегін және басқа да өмірлік рөлдерді құрайтын өмірдегі оқиғалар;

– табысты мансап — табысқа жетер жол, қоғамда белгілі бір позицияға жету, тұлғаның кәсібі – маман синонимі және мамандықтағы қозғалысы;

– табысты мансап — лауазымдардың реттілігін өтумен байланысты өмір жағдайы, әлеуметтік мойындау мен жетістікке жетудегі белгілі бір кәсіби қызметтің жекеленген түрлеріндегі тұлғаның жеке дара жолы [9, 10].

Табысты мансап түсінігі отандық ғалымдардың еңбектерінде неғұрлым толығырақ көрсетілген:

– табысты мансап — тұлғаны дамытудың кәсіби кеңістігі, өзін-өзі жүзеге асырудың бір түрі, еңбек кезеңіндегі мамандардың лауазымдық өсу жолының иерархиялық көрінісі;

– табысты мансап — бұл «кәсіби өмір жолы», «кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру», «кәсіби өзін-өзі анықтау».

Табысты мансап ең алдымен табысты кәсіби өзін-өзі анықтаумен байланысты. Кәсіби өзін-өзі анықтауды Е.А. Климов, А.Е. Голомшток, С.Н. Чистякова, Н.С. Пряжиков және тағы басқалар ғалымдар қарастырды.

Дифференциалды диагностикалық көзқарас тұрғысынан (Ф. Парсонс) табысты кәсіби таңдау және оқыту саналы, ұтымды процесс болып табылады, онда студент әлеуетті мүмкіндіктер мен білім беру саясатын сақтау талаптарының жеке психологиялық немесе физикалық қасиеттерін анықтайды [9].

Зерттеуге Қазақстан Республикасы мен Ресейдің педагогикалық жоғары оқу орындарының 2 және 4 курс студенттері қатысты.

Мансаптық және жалпы кәсіби қалыптасудың сәттілігін анықтайтын мәселеге үлкен қызығушылық танытқанына қарамастан, студенттердің кәсіби бағдарларының даму ерекшелігі жеткілікті зерттелмеген, өйткені университеттің оқу кезеңі өз кезегінде олардың қалыптасуындағы орнын анықтайды.

Мансаптық өсудің нақты моделі қажет екенін атап өткен жөн (Л.С. Грановская, И.А. Зимняя, Ю.Н. Кулюткин, И.С. Кон, А.А. Семиченко, В.А. Якунин және т.б.) [10, 11, 12].

Мұның бәрі білім алушылар үшін жағдай жасауға, білім беруді оңтайландыруға бағытталған мансаптық қажеттіліктерді, мақсаттар мен уәждерді және мансаптық өсу бағдарламасын ескере отырып, білім алушылардың әлеуметтік кәсіби бағдарларын қалыптастыру процесінің әдістемелік базасын теориялық әзірлеу қажеттілігін көрсетеді.

Осы мәселелерді шешу қажеттілігі педагогикалық мамандықтардың әртүрлі профильдеріндегі студенттердің кәсіби бағдарларының ерекшеліктерін, белгілі бір бағдарламаларды әзірлеу арқылы кәсіптік бағдарлау және кәсіптік оқыту процесіне әсер ететін психологиялық факторлар мен жағдайларды анықтауға әкелді.

Кәсіптік бағдар беруді ынталандыру жоғары оқу орнын бітіргеннен кейін жұмысқа орналасудың мемлекеттік кепілдіктері жас педагогтердің мансаптық стратегияларының табысты іске асырылуын айтарлықтай дәрежеде қалыптастырады. Жастардың кәсіби бағыты өзін кәсіби маман ретінде қазіргі заманғы көзқарастың шындығына сәйкес келеді. Сондай-ақ жастардың кәсіби бағдары өзін кәсіби маман ретіндегі заманауи идеяның шындықтарына сәйкес келуі маңызды.

«Педагогикалық қоғамдастықтың дағдарыстық жағдайы» ұғымының кәсіби әлеуметтену мәні мен мазмұнын талдай отырып, біз «тәуекел», «дағдарыс», «тұрақсыздық» ұғымдарын қамтитын осы көп функциялы терминнің құрылымын сипаттаймыз. Педагогикадағы дағдарыстық құбылыстарды зерттеудегі негізгі ұғымдарды эмпирикалық интерпретациялау схемасы кәсібилендірудің алғашқы кезеңдерінде педагогикалық менеджмент жағдайында жеке кәсіби бағдарланған іс-әрекеттің дамуына маңызды өзгерістер енгізеді.

Нәтижелер және оларды талдау

Қазіргі заманғы жоғары оқу орны психологиялық және ұйымдастырушылық-басқарушылық, болашақ мамандардың табысты мансаптарын қамтамасыз етуге бағдарлануы тиіс, бұл жоғары оқу орнының білім беру ортасына айтарлықтай интеграцияланған табысты мансапты дамытудың тұрақты бағдарламаларын әзірлеуді және ұйымдастыруды көздейді.

Болашақ педагогтердің қажеттіліктері мен көзқарастарын талдай отырып, өзін-өзі жұмыспен қамту саласында мансап құруға және қабылданған әлеуметтік баспалдақпен жүруге, табыс көрсеткіштерін түсінуге, өзіндік орта мен жаңа әлеуметтік байланыстар орнату арқылы өзін-өзі тану арқылы мәдени байыту мен интеллектуалды дамуға қол жеткізуге болады.

Мұндай мансаптық сценарий кәсіби әлеуметтену жағдайында тұлғаның тұрақты зияткерлік және эмоционалды дамуын қамтамасыз етеді: болашақ жұмысқа жауапкершілікпен қарау мүмкіндігі болып табылады.

Мансаптық мақсаттар қою процесі үш негізгі кезеңнен тұрады (кесте 1).

Кесте 1

Мансаптық мақсаттар қою процесі

| № | Кезеңдер | Мазмұны |
|---|----------|---|
| 1 | 1 кезең | Мақсатты іздеу: «Мен не қалаймын?» (мақсаттар айқын болуы керек). |
| 2 | 2 кезең | Жағдаяттарды талдау: «Мен не істей аламын?» (жеке ресурстарды тіркеу). |
| 3 | 3 кезең | Мақсатты тұжырымдау: «Неден бастау керек?» (нақты тұжырымдары мен мерзімдері бар, нақты тәжірибелік мақсаттар). |

Студенттің әрқайсысында мансаптық мақсаттарының белгілі бір принциптері бар екенін көреміз. Біз әр студентке жеке немесе кәсіби мақсаттарының біреуін таңдауға, оны мансаптық мақсаттардың келесі принциптерімен салыстыруға және ұсынылған сұрақтарға жауап беруге кеңес береміз.

1. Сәттілік. Мансаптық мақсатты таңдау көбінесе қоғамдық пікірдегі лауазымның беделімен байланысты. Бұл тұжырымдаманы таңдау керек, өйткені бұл ұстаным болашақ педагог үшін тартымды. Осыған байланысты бұл ұстаным құндылық қажеттіліктерін ақтайды. Бұл мақсаттың болашағы орындалған кезде «өрескел» жұмыстың қиындықтарын жеңуге көмектеседі.

Бақылау сұрақ: Сізге мансаптық мақсатыңыздың таңдауы ұнайды ма?

2. Нақтылық. Жас маман басшылық жасағысы келмейді (бірақ генерал болуды армандамайтын сарбаз жаман). Басшылықтағы ұйымдастырушылық иерархиядағы орынды қабылдау және сәттілік соншалықты нақты емес.

Бақылау сұрақ: Жас маман ретінде не істегіңіз келеді? Сіз келесі кәсіби қадамды нақты қалай көресіз?

3. Өзін-өзі бағалау және өзіндік менеджмент. Мақсаттар шеңбері мақсатқа жетудің тік сызығын кеңейтеді. Тік басқару қозғалысы күш-жігерді өзіне шоғырландырады. Мақсатты бағытта тік орнату Сізді түпкі мақсатқа жақындатады.

Бақылау сұрақтар: Сіз өзіңіздің кәсіби мақсаттарыңызға жетудің маңызды кезеңдерін көресіз бе? Сіз таңдаған мансап жолында алға жылжу үшін қазір не істеу керектігін білесіз бе?

4. Педагогикалық маркетинг жүйесі. Келесі ішкі мақсаттардың әрқайсысы кәсіби құзыреттерді қамтиды. Егер мақсатқа жаңа жұмысқа дайындалу арқылы қол жеткізілсе, мансаптық процесс тұрақтылықты жоғалтпайды. Алға жылжу кезінде мотивтер өзгеруі мүмкін. Мақсатқа жету бастапқы мотивтерге назар аудару мансаптық өсудің баяулауына әкеледі.

Бақылау сұрақтар: Сіз кәсіби білім алуда және мансаптың өсуі үшін қандай білім, тәжірибе және дағдылар қажет екенін түсінесіз бе?

5. Тиімділікті бағалау моделі. Мақсатқа қол жеткізуді бағалау өлшем шарттары бір мәнді болуға тиіс. Жоспарланған нәтижелердің болашақ мақсаттармен өзара байланысы мансап жолының өсуін жоспарлаудың тиімділігін одан әрі бағалау үшін негіз болып табылады.

Бақылау сұрақтар: Мансаптық өсудің мақсатты факторларының сапалық және сандық көрсеткіштері бар ма? Сіз оларды өлшей аласыз ба?

Қорытынды:

1. Барлық сұрақтарға оң жауап бере отырып, Сіз шынымен қазіргі жағдайды объективті бағалауыңыз туралы ойлануыңыз керек. Тым сенімдісіз бе?

2. Егер қойылған сұрақтарға жауаптар теріс болса, бұл туралы ойланыңыз — Сіз шынымен мақсатыңызға қол жеткізгіңіз келе ме? Сіздің мансабыңыздың өсуі қалай көрінеді? Мүмкін бұл сіздің мақсатыңыз емес шығар?

3. Жауаптар тұрақты түрде оң және теріс болған кезде, мансаптық стратегияны құру туралы сұрақтар бар екенін түсінуге болады, содан кейін бәрі оқиғаларға байланысты.

Студенттердің сауалнамасының деректері олардың тұрақты интеллектуалды және эмоционалды дамуына теріс әсер ететін бірқатар проблемаларды анықтауға мүмкіндік береді.

Сауалнама деректерін талдау, жалпы алғанда, сұралған студенттердің жеке кәсіптік орталықтанған іс-әрекеттерге жеткілікті көңіл бөлмейтінін көрсетті, бұл «дағдарыс жағдайлары мен алаңдаушылықты» жеңуге дайын еместік фактілеріне әкеледі.

Шетелдік және отандық тәжірибеде жастардың мансаптық ұмтылыстарын анықтау үшін Э. Шейннің (В.А. Чикер, В.Э. Винокурова бейімдеген) мансаптық құндылықтарды диагностикалау әдісі қолданылады [13, 14].

Бұл әдіс адамның негізгі мансаптық бағыттарын және оның дамуын анықтауға мүмкіндік береді. Э. Шейн сегіз негізгі бағыттарды бөліп көрсетті (кесте 2).

Кесте 2

Э. Шейн бойынша негізгі мансаптық бағыттар

| № | Негізгі бағыттар | Мансаптық ұмтылыстың мазмұны |
|---|--|--|
| 1 | Кәсіби құзыреттілік | Мамандардың тұлғалық қасиеттері және кәсіби білімнің интегралдық сипаттамасы (құзыреттілік) және де белгілі бір қызмет түріне жағымды бейімділік |
| 2 | Педагогикалық менеджмент | Басқару (жоспарлау, реттеу, бақылау), басшылықпен педагогикалық өндіріске қатысу, оны ұйымдастыру |
| 3 | Автономия және тәуелсіздік – жетілу белгілері. | Тәуелсіздікке ұмтылу |
| 4 | Тұрақтылық | Мансаптық бағдарлаудың тұрақтылығы қажеттілікке байланысты |
| 5 | Өз қызметіне қатынас түрі | Жауапты және адал ниетпен міндетті болу |
| 6 | Болашақтың сын-қатерлері | Техногенді дәуірдің сын-тегеуріндері ретінде мамандық таңдау |
| 7 | Мансаптық өмір салтын біріктіру | Мансап жеке адамның қажеттіліктерін теңестіре отырып, жалпы өмір салтымен байланысты болуы керек |
| 8 | Кәсіпкерлік қызмет | Орындалған жұмыстардан немесе көрсетілген қызметтерден тұрақты пайда алу бағыты бойынша жүзеге асырылатын дербес қызмет |

Мансаптық өсудің бастапқы кезеңінде қолданылатын бұл әдіс болашақта қолайлы жұмыс жасау үшін адамның белгілі бір жұмыс түріне бейімділігін анықтауға мүмкіндік береді.

Эссені талдау негізінде біз студенттердің жалпы таңдауын екі топқа бөлдік:

- 1 топ – кәсіптік бағдар берудің басымдығын түсінетін студенттер;
- 2 топ – басым кәсіби бағытты білмейтіндер.

Нәтижесінде біз мансап бағдарларының аңғарылған дәрежесін түсінбегендер шамамен 40 %-ға көп, ал аңғарылмағаны 60 % екенін анықтадық. Бірінші курс студенттерінің 30 %-ы ғана мансапты дамытудың басымдықтарын біледі, ал 70 %-ы аңғарылмағандығын көрсеткен.

4 курс студенттері арасында хабардарлықты арттыру үрдісі байқалады, бірақ бұл статистикамен расталмайды. Зерттеу нәтижелерін оқыту кезеңдері саналы мансаптық бағдарланумен болашақ мамандықты түсінуде нақты рөл атқармайтындығымен түсіндіруге болады. Бұл құбылыс, біздің ойымызша, студенттердің өзіндік дайындық жүйесін құрумен байланысты.

Зерттеудің келесі кезеңінде ішкі кернеуді диагностикалау бағыттары таңдалды. Бұл әлеуметтену кезеңіндегі сезімталдық деңгейімен және олардың кәсіби бағытын түсінумен тығыз байланысты (кесте 3).

Кесте 3

Ішкі шиеленісті диагностикалаудың пайыздық қатынасы

| Мансап бағдарларының аңғарылған дәрежесі | 1 курс | 2 курс | Ішкі тұлғалық кернеулікті диагностикалау |
|---|--------|--------|--|
| Мансаптық бағдарлаудың басым бағытын түсінетін студенттер | - | 63 % | Мансаптық бағдарды таңдау кезінде студенттер ішкі тұлғалық шиеленісті сезінбейді |
| | - | 10 % | Студенттер шиеленісуге бейім |
| | - | 2 % | Студенттер ішкі тұлғалық кернеуге бейім |
| Мансаптық бағдарлаудың басымдығын түсінбейтін студенттер | 25 % | - | Студенттер ішкі тұлғалық шиеленісті сезінбейді |
| | 47 % | - | Студенттер мансаптық бағдарлауда шиеленісті сезінбейді |

Мазасыздық деңгейін меншік ретінде өлшеу өте маңызды, өйткені бұл мүмкіндік білім алушылардың мінез-құлқын анықтайды. Мазасыздықтың белгілі бір деңгейлері жеке тұлғаға және іс-әрекетке бағытталған белсенді мінез-құлықтың табиғи және міндетті белгісі болып табылады.

Мазасыздықтың оңтайлы немесе қажетті деңгейінің болуы пайдалы алаңдаушылық болып табылады. Осыған субъект өзін-өзі басқарудың маңызды құрамдас бөлігі байланысты болып табылатын өзінің дағдарыстық жағдайын бағалауы керек. Жеке мазасыздық дегеніміз – субъектінің мазасыздыққа бейімділігі және өзін-өзі бағалау үшін жеңудің белгілі бір ынталандыруларын қабылдауға бейімділігі.

Дағдарыс жағдаяттық немесе реактивті алаңдаушылықпен және эмоциялардың субъективті тәжірибесімен сипатталады: шиеленіс, алаңдаушылық. Бұл жағдай стрестік жағдайға эмоционалды реакция ретінде пайда болады. Егер интеллект жағдайды білу мен түсінуді байланыстырмаса, реактивті мазасыздықтың қарқындылығы мен динамикасы өзгеруі мүмкін.

Жағдаяттылық немесе реактивті мазасыздық субъективті эмоциялармен сипатталады: шиеленіс, мазасыздық, жүйке. Бұл жағдай дағдарыс жағдайына стресс түрінде эмоционалды реакция ретінде пайда болады және уақыт өте келе төтенше қарқындылық пен динамикалығымен айтарлықтай өзгеруі мүмкін.

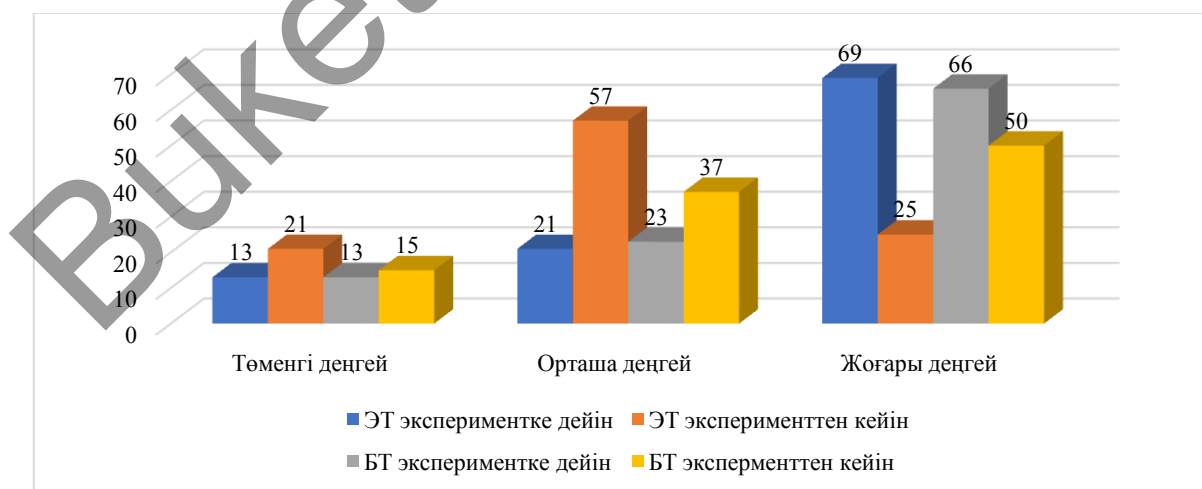
Зерттеу «Жеке–жағдаяттық мазасыздықтың өзін-өзі бағалау шкаласы» әдісі бойынша жүргізілді (Спилбергер С.Д., Ханин Ю.Л.) [15] және орташа дағдарыстық деңгейі бар студенттер үшін статистикалық маңызды айырмашылықтар алынды ($p < 0,001$) және жеке ($p = 0,009$) эксперименттік топтағы дағдарысқа қарсы эмоционалды интеллекттің дамуымен өзіндік жұмыс курсынан өткенге дейін және одан кейін мазасыздық. Жағдаяттық дағдарыстық мазасыздықтың орташа деңгейі бар студенттер үшін 30 %–ға, тұлғалық мазасыздықтың орташа деңгейі 28 %–ға өсті.

Мазасыздықтың орташа деңгейінен ауытқу ерекше назар аударуды қажет етеді, өйткені жоғары мазасыздық студенттердің дағдарыс жағдайына бейімділігін және оның дағдарысқа қарсы құзыреттілігін бағалауды болжайды, бұл жеке және кәсіби орталықтанған қызметті дамыту арқылы кәсіби өсудің нәтижесі.

Жағдаяттық дағдарыстық алаңдаушылықтың жоғары деңгейі бар студенттерді іріктеу үшін үлгі айтарлықтай өзгерді: эксперименттік топта ол 69 %–дан 25 %–ға дейін төмендеді ($p < 0,001$).

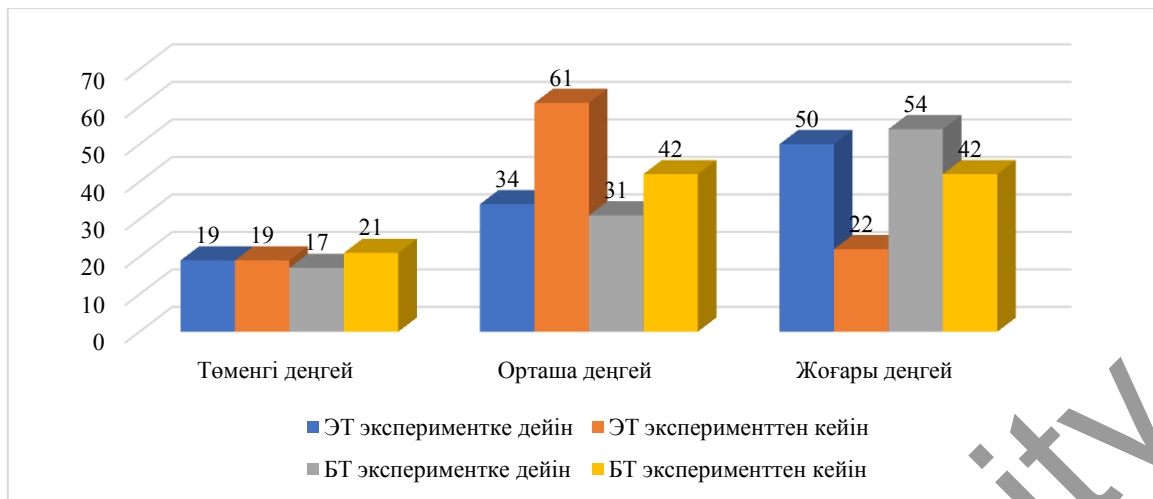
Сондай-ақ, біз эксперименттік топтағы жеке мазасыздықтың жоғары деңгейі бар студенттер үлесінің 57 %–дан 21 %–ға дейін төмендеуін ($p = 0,007$), сондай-ақ эксперименттік топта өзіндік жұмыс курсынан өткеннен кейін бақылау тобымен салыстырғанда жеке мазасыздықтың жоғары деңгейі бар студенттер үлесінің төмендеуін байқадық ($p = 0,004$).

Студенттердің көпшілігінде орташа балл болды, бұл «пайдалы мазасыздықтың» болуына сәйкес келеді. Алынған мәліметтер жағдаяттық және жеке мазасыздықтың орташа және жоғары деңгейі бар студенттерде эмоционалды зияткерлікті дамыту курсының тиімділігін көрсетеді (сурет 1, 2).



Сурет 1. Эксперименттік және бақылау топтары студенттерінің жағдаяттық-дағдарыстық мазасыздық деңгейін диагностикалау

Ескертпе: * — $p < 0,01$ экспериментке дейін топпен айырмашылық



Сурет 2. Эксперименттік және бақылау топтары студенттерінің жағдаяттық-дағдарыстық мазасыздық деңгейін диагностикалаудың қорытынды деректері

Ескертпе: * — $p < 0,01$ экспериментке дейін топпен айырмашылық. ^ — $p < 0,01$ бақылау тобынан айырмашылық.

Трансплантация процесі дағдарыс моделінің әдісі ретінде нақты жағдайдың даму жолын қалыптастырады және бұл модель әлеуметтік мінез-құлықтың өзгеруін түсінуге мүмкіндік береді және эмоционалды интеллект басқару жүйесіндегі өзгерістерді сақтауға және қауымдастықтың мүдделеріне әсер етеді.

Бұл құрал түсіну арқылы мінез-құлықты өзгертудің моделін және төрт кезеңін енгізу барысы туралы жалпы түсінік алуға мүмкіндік береді. Өз бастамасы бойынша қатысуын жандандырған студенттер мен бағдарламаларды әзірлеуге қатысушылар туралы деректерді зерттеу олардың барлығы бірдей кезеңдерден өткендігін көрсетті.

1) Болжау (кілт сөздерді түсіндіру). Осы кезеңде студенттердің белсенділігін арттыруға айтарлықтай ұмтылыс жоқ. Бұл кезең бастапқы критерий ретінде таңдалды, өйткені ол болашақта мінез-құлықтың өзгеруін жоспарлау үшін максималды болып көрінеді.

Студенттер болашақ мамандық туралы пайымдаудың алғашқы кезеңдерінде осы тақырып бойынша байланыстар мен сөйлесулерді қаламайтынын есте ұстаған жөн. Олар өзін-өзі басқарудың ұсынылған әдістеріне қызығушылық танытпайды және олардың кемшіліктерін талқылауға бейім емес. Шешім қабылдау теориясының негізгі терминдерін қолдана отырып, адам өзінің болашақ мамандығын түсінудің жағымды жақтарын асыра көрсетуге және оны таңдау қаупінің дәрежесін бағаламауға бейім деп айта аламыз.

2) Рефлексия (негізгі мағынада ойлау). Рефлексия кезеңі – бұл студенттер белгілі бір уақыт ішінде өздерінің пассивті мінез-құлқын белсенді мінез-құлыққа өзгерту туралы байыпты ойлана бастайтын рефлексия кезеңі. Бұл кезеңде оның имиджінің оң және теріс жақтары әдетте мамандықты жоғары қабылдау ретінде бағаланады. Сондықтан мінез-құлықтың өзгеруі туралы айтылса да, нәтижелер аралас болуы мүмкін.

3) Дайындау (негізінен ойлау). Дайындық кезеңі студент келесі жақын уақыт аралығында мінез-құлқын өзгертуге ниет білдірген кезде басталады. Әдетте, осы уақыт ішінде кейбір әрекеттер жасалды, енді мінез-құлықты өзгерту үшін жаңа, бірақ маңызды қадамдар жасалуда.

Оқу шешімдері арасындағы тепе-теңдік тұрғысынан алғанда, екеуі де жоғары болғанымен, артықшылықтар кемшіліктерден асып түседі.

4) Әрекет (негізгі категориялар бойынша ойлау). Әрекет ету кезеңі мінез-құлықтың түбегейлі өзгеруінен кейін алты айлық кезеңді қамтиды және жаңа ойлау стилін үнемі сақтаумен сипатталады. Міндет – жаңа мінез-құлық стилін сақтау.

Спираль түріндегі өзгерістер тізбегі, ал 4 кезеңнен кейін 1-ші кезеңді спираль арқылы қайталауға болады. Сіз өзіңіздің ойыңызды өзгертуге тырысқан сайын ол бірдей кезеңдерден өтеді. Алайда, неғұрлым көп күш жұмсалса, студент өз мақсатына – болашақ мамандығын түсінуге жақындайды.

Олардың қандай сатыларда екенін түсініп, сәтті мансап құру үшін болашақта қандай қадамдар жасау керектігін түсінуге болады.

Қорытынды

Зерттеулер нәтижесінде болашақ педагогтің кәсіби дамуында табиғи және әлеуметтік, биологиялық және әлеуметтік, ең алдымен, адамның өз өмірін мамандыққа айналдыратын алғышарттары бар екендігі анықталды. Осыған байланысты психологтар да, педагогтер да осы процестегі адамның белсенділігін маңызды рөл атқарады.

Сонымен қатар, дайындық жағдайы (зияткерлік, эмоционалды, мінез-құлықты басқару) кәсіби ортада және кәсіби қызметте белсенді мінез-құлықтан бұрын болады. Осы санаттағы басқа белгілердің ішінде адамның белгілі бір кәсіби қызмет түріне ықтимал мүмкіндіктерінің сандық және сапалық сипаттамаларын ажыратуға болады.

Осылайша, педагогтердің кәсіби даму мәселесі кәсібилендіру, кәсіби белсенділік және кәсіби қалыптасу процестері аясында қарастырылады.

Әдебиеттерді талдау жеке тұлғаның кәсіби және әлеуметтік дамуын түсінудегі жалпыға ортақ нәрсені анықтауға мүмкіндік береді. Бұл — адамның әлеуметтік жағдайға, жетекші қызметіне және шығармашылық мүмкіндіктеріне байланысты кәсіби қызметтің белсенді қатысушысы ретінде (оның ішінде кәсіби таңдау мен дайындық кезеңіндегі белсенді) жеке тұлғаны тұтас дамыту процесі.

Сонымен қатар, кәсіби даму жеке тұлғаның кәсіби қызметке деген қажеттілігін ғана емес, сонымен бірге жеке тұлғаны табысты мансап ретінде кәсіби өсуге бағыттауды да қамтиды. Егер «кәсіби даму» жеке тұлғаның дамуының әртүрлі кезеңдерінде өзгертін динамикалық құрылыммен сипатталатын кәсіби қалыптасудың интегралды көрсеткіші болса, онда «тұлғалық даму» оның кәсіби қалыптасуының әртүрлі кезеңдеріндегі жеке жаңашылдық өзгеру динамикасымен сипатталатын басқа интегралды көрсеткіш болып табылады.

Әдебиеттер тізімі

- 1 Мағауова А.С. Социализация молодежи и современные молодежные субкультуры: учеб. пос. / А.С. Мағауова. — Алматы: Қазақ университеті, 2018. — 160 с.
- 2 Новикова А.А. Социальная компетентность: критерии и методики определения / А.А. Новикова // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 1–1. — Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=17693>
- 3 Глушко А.Н. Содержание профессионального развития и направления психологической помощи студентам в процессе обучения в вузе / А.Н. Глушко // Психология обучения. — 2016. — № 11. — С. 63–69.
- 4 Петров Д.В. Типы жизненных стратегий личности студента / Д.В. Петров, Е.П. Ивутина // Науч.-метод. электрон. журн. «Концепт». — 2016. — Т. 32. — С. 141–150. — URL: <http://e-koncept.ru/2016/56678.htm> 88. Мафесоли М. Молодежные тусовки и субкультуры / coolreferat.com/.
- 5 Харланова Т.Н. К проблеме учебной деятельности студентов / Т.Н. Харланова // Науч.-метод. журн. Образование личности. Рубрика: Развитие личности: способности и одаренность. — 2015. — № 2. — С. 81–88.
- 6 Мешкова И.В. Психологические особенности студентов педагогического вуза с различными ценностными карьерными ориентациями / И.В. Мешкова // Вестн. Южно-Урал. гос. гум.-пед. ун-та. — 2014. — № 7. — С. 142–151.
- 7 Гнедина Т.Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Спец.19.00.13 — «Психология развития, акмеология» / Т.Г. Гнедина, Т.Х. Невструева. — Хабаровск, 2006. — С. 15, 16.
- 8 Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика // Н.С. Пряжников. — М.: Академия, 2008. — С. 320.
- 9 Харланова Т.Н. Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Спец. 19.00.07 — «Педагогическая психология (психологические науки)» / Т.Н. Харланова. — М., 2015. — Т. 261.
- 10 Цариценцева О. П. Содержание образа «Я-виртуальное» пользователей Интернета (на примере юношеского возраста) / О. П. Цариценцева, Н. Н. Бутрова // Концепт. — 2014. — № 12. — С. 76–80.
- 11 Садон Е.В. Профессиональные компетенции студента вуза как фактор становления карьеры будущего специалиста [Текст] / Е.В. Садон, Е.А. Могилевкин // Высшее образование сегодня. — 2008. — № 10. — С. 28–33.
- 12 Юртаева Н.И. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза / Н.И. Юртаева // Вестн. Казан. технол. ун-та. — 2012. — Т. 15. — № 1. — С. 300–306.
- 13 Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
- 14 Yanova M.G. Professional Competences of Physical Education Teachers: Structural and Component Analysis / M.G. Yanova, V.V. Yanov, S.V. Kravchenko, I.V. Vetrova // Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences. — 2022. No 15 (4). P. 554–558.
- 15 Фонарев А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / А. Р. Фонарев. — М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2005. — 560 с.

А.С. Смыков, З.К. Кульшарипова, М.В. Иващенко,
Н.А. Бисембаева, Л.С. Сырымбетова

Профессиональная социализация: успешность карьерной ориентации студенческой молодежи

В статье рассмотрены особенности построения успешной карьеры в процессе обучения в вузе. Специфика подготовки к преодолению кризисов ситуаций в будущей профессии определяет актуальность постановки, решения проблемы и факторы развития антикризисных компетенций для роста успешных карьерных устремлений. Проблема исследования обусловлена ролью и сущностью централизованного сопровождения студентов на этапе изучения методов преодоления кризисных педагогических ситуаций, а также проведением подробного анализа психологических особенностей взаимодействия эмоции и интеллекта как потенциальных возможностей педагогического менеджмента на этапах построения карьерной ориентации. Значимость темы статьи определяется тем, что у будущего специалиста нет четкого понимания важности процесса интеграции человеческого сознания в социальную систему как части успешной карьеры и деятельности. Обобщение результатов исследования позволило сформулировать не только основные выводы и обозначить перспективы дальнейшего научного поиска изменения основных направления деятельности вузов и реконструкции положений по повышению гибкости общекультурной, научной и профессиональной подготовки студентов, но и способствовало введению особых психологических концептуальных основ стимулирования их личностного карьерного роста.

Ключевые слова: успешность карьерной ориентации, кризис педагогической ситуации, стабильность в карьерной ориентации, централизованное сопровождение, профессиональная деятельность, рефлексия, система педагогического маркетинга, модель оценки эффективности.

A.S. Smykov, Z.K. Kulsharipova, M.V. Ivashchenko,
N.A. Bissebayeva, L.S. Syrymbetova

Professional socialization: successful career orientation of students

The article discusses the features of building a successful career in the process of studying at a university. These features of overcoming crisis situations in the future profession determine the factors of the development of anti-crisis competencies for the growth of successful career aspirations. The research problem is caused by the role and essence of centered support of students at the stage of studying methods of overcoming crisis pedagogical situations, as well as conducting a detailed analysis of the psychological features of the interaction of emotion and intelligence as potential opportunities of pedagogical management at the stages of building career orientation. The relevance of the topic is determined by the fact that the future specialist does not have a clear understanding of the importance of the process of integrating human consciousness into the social system as part of a successful career and activity. Summarizing the results of the study allowed us to formulate the main conclusions and outline the prospects for further scientific search for changes in the main activities of universities and the reconstruction of provisions to increase the flexibility of general cultural, scientific and professional training of students, the introduction of special psychological conceptual foundations to stimulate their personal career growth.

Keywords: success of career orientation, crisis of pedagogical situation, stability in career orientation, centered support, professional activity, reflection, system of pedagogical marketing, model of efficiency assessment.

References

- 1 Magauova, A.S. (2018). *Sotsializatsiia molodezhi i sovremennye molodezhnye subkultury: uchebnoe posobie* [Socialization of youth and modern youth subcultures: textbook]. Almaty: Qazaq university [in Russian].
- 2 Novikova, A.A. (2015). *Sotsialnaia kompetentnost: kriterii i metodiki opredeleniia* [Social competence: criteria and methods of determination] *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia — Modern problems of science and education*, 1–1. Retrieved from <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=17693> [in Russian].
- 3 Glushko, A.N. (2016). *Soderzhanie professionalnogo razvitiia i napravleniia psikhologicheskoi pomoshchi studentam v protsesse obucheniia v vuze* [The content of professional development and psychological assistance to students in the process of studying at the university] *Psikhologiya obucheniia — Psychology of learning*, 11, 63–69 [in Russian].
- 4 Petrov, D.V. & Ivutina, E.P. (2016). *Tipy zhiznennykh strategii lichnosti studenta* [Types of life strategies of a student's personality] *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Koncept» — Scientific and methodological electronic journal "Concept"*, 32, 141–150. Retrieved from <http://e-koncept.ru/2016/56678.htm> [in Russian].

- 5 Kharlanova, T.N. (2015). K probleme uchebnoi deiatelnosti studentov [On the problem of students' educational activity]. — *Nauchno-metodicheskii zhurnal. Obrazovanie lichnosti. Rubrika: Razvitie lichnosti: sposobnosti i odarennost — Personality education. Category: Personal development: abilities and giftedness — Scientific and Methodological Journal*. Moscow, 2, 81–88 [in Russian].
- 6 Meshkova, I.V. (2014). Psikhologicheskie osobennosti studentov pedagogicheskogo vuza s razlichnymi tsennostnymi karernymi orientatsiyami [Psychological features of pedagogical university students with broad value orientations]. *Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta — Bulletin of the South Ural State Humanitarian Pedagogical University*, 7, 142–151 [in Russian].
- 7 Gnedina, T.G., & Nevstrueva, T.Kh. (2006). Dinamika karernykh orientatsii lichnosti rukovoditelia [Dynamics of career orientations of the leader's personality] *Extended abstract of candidate's thesis*. Khabarovsk [in Russian].
- 8 Priazhnikov, N.S. (2008). Professionalnoe samoopredelenie: teoriia i praktika [Professional self-determination: theory and practice]. Moscow: Academia [in Russian].
- 9 Kharlanova, T.N. (2015). Razvitie karernykh orientatsii studencheskoi molodezhi v protsesse professionalnoi podgotovki [Development of career orientations of students in the process of professional training]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Moscow [in Russian].
- 10 Tsaritsentseva, O.P., & Butrova, N.N. (2011). Soderzhanie obraza «Ya-virtualnoe» polzovatelei Internetf (na primere yunosheskogo vozrasta) [Content of the Internet users' "virtual self" image (on the example of adolescence)]. *Kontsept — Concept*, 12, 76–80 [in Russian].
- 11 Sadon, E.V., & Mogilevkin, E.A. (2008). Professionalnye kompetentsii studenta vuza kak faktor stanovleniia karery budushchego spetsialista [Professional competencies of a university student as a factor of the formation of a future specialist career] *Vysshee obrazovanie segodnia — Higher education today*, 10, 28–33 [in Russian].
- 12 Yurtaeva, N.I. (2012). Upravlenie karernymi orientatsiyami v professionalnom razvitii studentov inzhenerenogo vuza [Management of career orientations in the professional development of engineering university students]. *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta — Bulletin of Kazan Technological University*, 15 (1), 300–306 [in Russian].
- 13 Shein, E.Kh. (2002). Organizatsionnaia kultura i liderstvo [Organizational culture and leadership]. Saint Petersburg: Piter [in Russian].
- 14 Yanova, M.G., Yanov, V.V., Kravchenko, S.V., & Vetrova, I.V. (2022). Professional Competences of Physical Education Teachers: Structural and Component Analysis Journal of Siberian Federal University. *Humanities & Social Sciences*, 15, (4), 554–558.
- 15 Fonarev, A.R. (2005). Psikhologicheskie osobennosti lichnostnogo stanovleniia professionala [Psychological features of personal formation of a professional]. Moscow: Izdatelstvo Moskovskogo psikhologo-sotsialnogo instituta [in Russian].