

17 Nurliani R., Sinaga P., Rusdiana D. Problems of online learning and the use of information and communication technology (ICT) in physics learning at Sumedang, West Java. *Journal of Physics: Conference Series. IOP Publishing*, 2021, vol. 1806, no. 1, art. 012043. DOI: <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1806/1/012043>

18 Turrubiarres M. M. C. et al. Teaching Physics in higher education: Use of information and communication technologies and digital resources. *2020 X International Conference on Virtual Campus (JICV). IEEE*, 2020, pp. 1-3. DOI: <https://doi.org/10.1109/JICV51605.2020.9375694>

19 Lechhab A. et al. The use of digital teaching resources in the physical sciences and their impact on the secondary school. *2020 6th IEEE Congress on Information Science and Technology (CiSt)*, 2021, pp. 215-218. DOI: <https://doi.org/10.1109/CiSt49399.2021.9357182>

20 Goncharenko T., Yermakova-Cherchenko N., Anedchenko Y. Experience in the use of mobile technologies as a physics learning method. *CEUR Workshop Proceedings*, 2020, vol. 2732, pp. 1298-1313. <https://www.scopus.com/pages/publications/85096101873>

21 El Kharki K., Bensamka F., Berrada K. Enhancing practical work in physics using virtual javascript simulation and LMS platform. *Radical solutions and eLearning: Practical innovations and online educational technology*, 2020, pp.131-146. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-981-15-4952-6\\_9](https://doi.org/10.1007/978-981-15-4952-6_9)

22 Ferdianto F., Alfiani N. Digital module and treffinger model: can improve mathematics ability. *Journal of Physics: Conference Series. IOP Publishing*, 2019, vol. 1360, no. 1, art. 012035. DOI: <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1360/1/012035>

23 Korobova I. et al. Experience of Developing and Implementation of the Virtual Case Environment in Physics Learning by Google Services. *ICTERI*, 2019, vol. 2387, pp. 358-369. <https://www.scopus.com/pages/publications/85068738181>

24 Sánchez-Azqueta C. et al. ICT-based didactic strategies to build knowledge models in electronics in higher education. *2019 IEEE International Symposium on Circuits and Systems (ISCAS). IEEE*, 2019, pp. 1-5. DOI: <https://doi.org/10.1109/ISCAS.2019.8702527>

#### Авторлар туралы мәліметтер:

Абдулаева Әйгерім Бекмұханбетқызы\* – физика-математика кафедрасының оқытушы-дәріскері, І.Жансүгіров атындағы Жетісу университеті, Қазақстан Республикасы, 040009 Талдықорған қ., І.Жансүгіров көш. 187а, тел.: 87717468653, e-mail: [abdulaeva\\_aigerim@mail.ru](mailto:abdulaeva_aigerim@mail.ru).

Жанатбекова Назым Жанатбекқызы – педагогика ғылымдарының кандидаты, физика-математика кафедрасының оқытушы-дәріскері, І.Жансүгіров атындағы Жетісу университеті, Қазақстан Республикасы, 040009 Талдықорған қ., І.Жансүгіров көш. 187а, e-mail: [n.zhanatbekova@mail.ru](mailto:n.zhanatbekova@mail.ru).

Абдулаева Айгерім Бекмұханбетқызы\* – преподаватель-лектор кафедры физики-математики, Жетісуский университет имени И. Жансугурова, Республика Казахстан, 040009 г.Талдықорған, ул. И. Жансугурова 187а, тел.: 87717468653, e-mail: [abdulaeva\\_aigerim@mail.ru](mailto:abdulaeva_aigerim@mail.ru).

Жанатбекова Назым Жанатбекқызы – кандидат педагогических наук, преподаватель-лектор кафедры физики-математики, Жетісуский университет имени И. Жансугурова, Республика Казахстан, 040009 г.Талдықорған, ул. И. Жансугурова 187а, e-mail: [n.zhanatbekova@mail.ru](mailto:n.zhanatbekova@mail.ru).

Abdulayeva Aigerim Bekmuhanbetkyzy\* – Lecturer of the Department of physics and mathematics, I.Zhansugurov Zhetysu University, Republic of Kazakhstan, 040009, Taldykorgan, 187a I.Zhansugurov Str., tel.: 87717468653, e-mail: [abdulaeva\\_aigerim@mail.ru](mailto:abdulaeva_aigerim@mail.ru).

Zhanatbekova Nazym Zhanatbekkyzy – Candidate of Pedagogical Sciences, Lecturer of the Department of physics and mathematics, I.Zhansugurov Zhetysu University, Republic of Kazakhstan, 040009, Taldykorgan, 187a I.Zhansugurov Str., e-mail: [n.zhanatbekova@mail.ru](mailto:n.zhanatbekova@mail.ru).

MPHTI 14.35.07:20.53

УДК 378:004.04

<https://doi.org/10.52269/KGTD253216>

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И ОСНОВЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ИТ-ПЛАТФОРМЫ

Аженов А.А. – магистр политологии, докторант кафедры личностного развития и образования Торайғыров университет, менеджер отдела науки, Академия физической культуры и массового спорта, г. Астана, Республика Казахстан.

Щербакоева Е.П. – магистр социальных наук, руководитель проектного офиса, Казахский национальный университет искусств имени Күләш Байсейітовой, г. Астана, Республика Казахстан.

Сулейменова Ш.К.\* – доктор по ОП «Государственное управление» г. Астана, Республика Казахстан.

Есинбаева Ж.У. – кандидат филологических наук, заместитель председателя Комитета высшего и послевузовского образования Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан, г. Астана.

Актуальность исследования обусловлена растущими требованиями работодателей к выпускникам и сложностями профессионального самоопределения обучающихся, что требует от университетов создания инновационных систем карьерной поддержки. Цель данной статьи – формирование научно-обоснованного фундамента для проектирования современного IT-решения в области карьерного консультирования. Для достижения цели были решены следующие задачи: проведен систематический анализ фундаментальных теорий карьерного развития и выполнен сравнительный анализ существующих цифровых платформ для выявления их методологических и функциональных пробелов. Суть научного исследования заключается в междисциплинарном синтезе достижений психологии, педагогики и информационных технологий. Методология включает систематический обзор литературы и сравнительный анализ, на основе которых, с помощью метода теоретического синтеза, были сформулированы концептуальные требования к будущей системе. Основные результаты показали существенный разрыв между глубоким пониманием карьерного развития в научных теориях (в частности, в SCCT) и утилитарным, фрагментарным характером существующих IT-инструментов. Главным выводом и ключевым результатом работы стала формулировка четырех основополагающих психолого-педагогических требований к эффективной IT-платформе: опора на научно-обоснованную диагностику, динамическая персонализация траектории развития, интеграция высокоэффективных практик (менторство, проектный опыт) и создание единой поддерживающей экосистемы. Ценность и научная значимость работы заключается в операционализации сложных психологических конструктов в виде конкретных принципов для проектирования IT-систем, что создает «мост» между гуманитарными науками и EdTech. Практическое значение состоит в предоставлении четкого аналитического фундамента, который может быть использован разработчиками и университетами для создания инновационного инструмента, способного повысить осознанность, самооэффективность и конкурентоспособность выпускников.

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, карьерное консультирование, обучающиеся, IT-платформа, цифровизация образования, социально-когнитивная теория карьеры (SCCT), психолого-педагогический подход.

#### **ЦИФРЛЫҚ ОРТАДА БІЛІМ АЛУШЫЛАРДЫҢ КӘСІБИ ӨЗІН-ӨЗІ АНЫҚТАУЫ: ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ТАЛДАУ ЖӘНЕ ІТ-ПЛАТФОРМАНЫ ЖОБАЛАУ НЕГІЗДЕРІ**

Аженов А.А. – саясаттану магистрі, Торайғыров университетінің Тұлғалық даму және білім беру кафедрасының докторанты, Ғылым бөлімінің менеджері, Дене шынықтыру және бұқаралық спорт академиясы, Астана қ., Қазақстан Республикасы.

Щербатова Е.П. – әлеуметтік ғылымдар магистрі, жобалық кеңсенің басшысы, Күләш Байсейітова атындағы Қазақ ұлттық өнер университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы.

Сулейменова Ш.К.\* – «Мемлекеттік басқару» білім беру бағдарламасы бойынша докторы, Астана қ., Қазақстан Республикасы.

Есинбаева Ж.У. – филология ғылымдарының кандидаты, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім комитеті төрағасының орынбасары, Астана қ., Қазақстан Республикасы.

Зерттеудің өзектілігі жұмыс берушілердің түлектерге қоятын талаптарының артуымен және білім алушылардың кәсіби тұрғыда өз жолын табудағы қиындықтарымен байланысты, бұл университеттерден мансаптық қолдаудың инновациялық жүйелерін құруды талап етеді. Осы мақаланың мақсаты – мансаптық кеңес беру саласында заманауи IT-шешімді жобалауға арналған ғылыми негізделген тұғырнама қалыптастыру. Мақсатқа жету үшін келесі міндеттер шешілді: мансаптық дамудың іргелі теорияларына жүйелі талдау жүргізілді және олардың әдіснамалық және функционалдық кемшіліктерін анықтау мақсатында қолданыстағы цифрлық платформаларға салыстырмалы талдау жасалды. "Ғылыми зерттеудің мәні – психология, педагогика және ақпараттық технологиялар салаларындағы жетістіктерді пәнаралық біріктіруде жатыр. Методология ретінде әдебиеттерге жүйелі шолу мен салыстырмалы талдау қолданылып, теориялық синтез әдісі арқылы болашақ жүйеге қойылатын тұжырымдамалық талаптар қалыптастырылды. Негізгі нәтижелер мансаптық дамуды ғылыми теорияларда (әсіресе SCCT-де) терең түсіну мен қазіргі IT-құралдардың утилитарлық, фрагменттік сипаты арасындағы айтарлықтай алшақтықты көрсетті. Зерттеудің басты қорытындысы мен негізгі нәтижесі – тиімді IT-платформаға қойылатын

төрт негізгі психологиялық-педагогикалық талаптың тұжырымдалуы болды: ғылыми негізделген диагностикаға сүйену, даму траекториясының динамикалық жекеленуі, жоғары тиімді тәжірибелерді (менторлық, жобалық жұмыс) біріктіру, бірыңғай қолдаушы экожүйені қалыптастыру. Зерттеудің құндылығы мен ғылыми маңыздылығы – күрделі психологиялық ұғымдарды IT-жүйелерді жобалауға арналған нақты принциптерге айналдыруда жатыр, бұл гуманитарлық ғылымдар мен EdTech арасындағы «көпір» құруға мүмкіндік береді. Практикалық мәні – түлектердің саналы таңдау жасауына, өзін-өзі тиімді сезінуіне және бәсекеге қабілеттілігін арттыруға мүмкіндік беретін инновациялық құрал әзірлеу үшін әзірлеушілер мен университеттерге нақты аналитикалық негіз ұсынуында.

**Түйінді сөздер:** кәсіби өзін-өзі анықтау, мансаптық кеңес беру, білім алушылар, IT-платформа, білім беруді цифрландыру, мансаптың әлеуметтік-танымдық теориясы (SCCT), психологиялық-педагогикалық тәсіл.

## STUDENTS' PROFESSIONAL IDENTITY WITHIN A DIGITAL ENVIRONMENT: PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ANALYSIS AND FOUNDATIONS FOR IT PLATFORM DESIGN

Azhenov A.A. – Master of Political Science, PhD student of the Department of personality development and education, Toraighyrov University NJSC, Manager of the Science Department of the Academy of Physical education and Mass Sports, Astana, Republic of Kazakhstan.

Shcherbakova Y.P. – Master of Social Sciences, Head of the Project Office, Kulyash Baiseitova Kazakh National University of Arts, Astana, Republic of Kazakhstan.

Suleimenova Sh.K.\* – PhD, “Public Administration” educational program, Astana, Republic of Kazakhstan.

Yessinbayeva Zh.U. – Candidate of Philological Sciences, Deputy Chair of the Committee of Higher and Postgraduate Education of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan, Astana, Republic of Kazakhstan.

The relevance of the research is due to the growing demands of employers toward graduates and the difficulties related to students' professional identity, which requires universities to create innovative systems of career support. The research objective is to form a scientifically grounded foundation for designing a modern IT solution in the field of career counseling. To achieve this goal, the following tasks were addressed: systematic analysis of fundamental career development theories was conducted; comparative analysis of existing digital platforms was performed to identify their methodological and functional gaps. The essence of research lies in the interdisciplinary synthesis of achievements in psychology, pedagogy, and information technology. The methodology includes a systematic literature review and comparative analysis, on the basis of which, using the method of theoretical synthesis, conceptual requirements for the future system were formulated. The main results showed a significant gap between the deep understanding of career development in scientific theories (in particular, in SCCT) and the utilitarian, fragmented nature of existing IT tools. The main conclusion and key result of the work was the formulation of four fundamental psychological and pedagogical requirements for an effective IT platform: reliance on scientifically based diagnostics, dynamic personalization of the development trajectory, integration of highly effective practices (mentorship, project experience), and creation of a unified supportive ecosystem. The value and scientific significance of the work lies in the operationalization of complex psychological constructs into specific principles for IT system design, which creates a “bridge” between the humanities and EdTech. The practical significance consists in providing a clear analytical foundation that can be used by developers and universities to create an innovative tool capable of enhancing graduates' awareness, self-efficacy, and competitiveness.

**Key words:** professional identity, career counseling, students, IT platform, digitalization of education, social cognitive career theory (SCCT), psychological and pedagogical approach.

**Введение.** Значимость высшего образования неуклонно повышается в связи с растущими требованиями работодателей к квалификации сотрудников [1, с. 53]. Именно в период обучения на бакалавриате многие студенты корректируют свои карьерные устремления под влиянием опыта, полученного в университете, при этом образовательный процесс способствует уточнению их профессиональных целей [2]. В свою очередь, обучающиеся с неопределенными карьерными ориентирами подвержены более высокому риску отчисления, имеют более низкую успеваемость и чаще сталкиваются с академическими трудностями [3, с. 223]. В условиях цифровизации экономики поиск инновационных, в том числе технологических, подходов к поддержке этого процесса становится ключевой задачей для университетов.

Одной из существующих проблем в области карьерного развития является заметное расхождение между теоретическими изысканиями и деятельностью специалистов-практиков [4]. Многие университетские программы по планированию карьеры не опираются на актуальные научные концепции, что было подтверждено исследованием 40 университетов [5]. Зачастую подобные курсы создаются с

целью охватить как можно более широкий круг обучающихся, что невозможно сделать силами лишь индивидуального консультирования [6, с.874]. В этом контексте IT-решения могут стать инструментом, позволяющим преодолеть разрыв между теорией и практикой, предлагая обучающимся персонализированные и теоретически обоснованные траектории развития в масштабах всего университета.

Научные работы подтверждают, что целенаправленные мероприятия по карьерному развитию являются эффективным инструментом поддержки обучающихся [7]. Тем не менее, несмотря на обилие публикаций, обучающиеся продолжают сталкиваться с барьерами, такими как неуверенность в выборе или отсутствие опыта, что тормозит их прогресс. Это актуализирует задачу по определению того, какие именно меры поддержки могут быть наиболее эффективно реализованы и масштабированы с помощью современных цифровых инструментов.

При этом существующие методы оценки карьерных программ имеют ограничения. Преобладающий количественный подход, как правило, лишь фиксирует статистические изменения, но не позволяет понять глубинные механизмы и причины этих трансформаций (то есть вопросы «как?» и «почему?»). Этот методологический пробел перекликается с дисбалансом в теоретических разработках, где, например, в рамках социально-когнитивной теории карьеры акцент долгое время делался на личностных факторах (самоэффективность, цели), тогда как средовым влияниям – барьерам и формам поддержки – не уделялось должного внимания [8, с. 369]. Следовательно, при разработке IT-решений необходимо учитывать не только количественные показатели, но и качественные аспекты опыта обучающихся, а также весь спектр внешних факторов.

Дальнейший анализ литературы показывает, что процесс карьерного развития определяется балансом между препятствиями и ресурсами поддержки, значимость которых может быть различной. Так, поддержка семьи и финансовые вопросы часто являются определяющими факторами [8, с. 370]. Вместе с тем сама образовательная среда как источник трудностей и опор остается малоисследованной [9]. Аналогично, недостаточно изучен и сам познавательный опыт (например, участие в проектах), хотя по социально-когнитивной теории карьеры он напрямую влияет на самоэффективность и ожидания результатов [10, с. 572].

Особый интерес для нашего исследования представляет анализ конкретных видов академической поддержки. Установлено, что практическое участие в исследованиях и персональное наставничество тесно связаны с ростом самоэффективности обучающихся, в то время как простое участие в жизни сообщества влияет на этот показатель в меньшей степени [11, с. 441]. Это выявляет потенциал для IT-решений, способных масштабировать именно высокоэффективные практики, например, через создание виртуальных менторских платформ, агрегаторов исследовательских проектов и инструментов для целевого нетворкинга.

Таким образом, проведенный теоретико-методологический анализ показывает, с одной стороны, доказанную потребность обучающихся в качественной карьерной поддержке, а с другой – наличие серьезных пробелов в ее организации и изучении. Становится очевидным, что традиционные подходы ограничены в охвате и персонализации. В этих условиях целью данного исследования является анализ существующих подходов и передовых практик для определения ключевых требований к современной IT-системе карьерного консультирования. Данный анализ лег в основу проекта «Разработка и внедрение IT-решений в процесс профессионального развития и карьерного консультирования обучающихся и выпускников ОВПО» (ИРН АР26194889). Цель проекта – создать и внедрить IT-решение, которое предоставит обучающимся персонализированные и научно обоснованные инструменты для планирования карьеры. Кроме того, система призвана автоматизировать процессы карьерного консультирования в университете.

**Цель, задачи.** Цель данной статьи – формирование научно-обоснованного фундамента для проектирования современного IT-решения в области карьерного консультирования.

Для достижения цели были решены следующие задачи:

- 1 проведен систематический анализ фундаментальных теорий карьерного развития;
- 2 выполнен сравнительный анализ существующих цифровых платформ для выявления их методологических и функциональных пробелов.

**Материалы и методы исследования.** На данном этапе для всестороннего изучения предметной области и выявления ключевых проблем и исследовательских пробелов применялся системный подход, реализованный через следующие методы:

Систематический обзор литературы. Целью обзора являлось выявление фундаментальных теоретических моделей карьерного развития, идентификация ключевых факторов, влияющих на профессиональное самоопределение обучающихся (самоэффективность, барьеры, поддержка, опыт обучения), и анализ доказавших свою эффективность практик и интервенций. Поиск источников производился в ведущих наукометрических базах данных, включая Scopus, Web of Science, Google Scholar и eLibrary.ru. Ключевыми поисковыми запросами на русском и английском языках выступили: «карьерное консультирование», «профессиональное самоопределение обучающихся», «социально-когнитивная теория карьеры», «IT в образовании», «EdTech», «career counseling», «student self-

efficacy», «SCCT». Критериями включения публикаций являлись: рецензируемость, соответствие теме исследования, фокус на высшем образовании.

Сравнительный анализ существующих IT-решений. Целью анализа было определение текущего состояния рынка цифровых продуктов для карьерного развития, выявление их сильных сторон и идентификация функциональных и методологических пробелов. Для анализа были отобраны ведущие платформы (LinkedIn, Coursera for Campus, Handshake), которые оценивались по следующим критериям:

- целевая аудитория и основные сценарии использования;
- ключевой функционал (диагностика, образовательный контент, поиск вакансий, менторство);
- наличие или отсутствие явной теоретической основы в построении пользовательского пути;
- основные преимущества и недостатки с точки зрения комплексной поддержки обучающихся.

В дополнение к теоретическому анализу, на начальном этапе проекта (ИРН AP26194889) было проведено пилотное анкетирование среди обучающихся (N=90) Южно-Казахстанского педагогического университета Ө. Жәнебекова и экспертов в области карьерного консультирования (N=12). Целью анкетирования было выявление их текущих потребностей и ожиданий от цифровых карьерных сервисов. Результаты опроса подтвердили высокую востребованность функций, связанных с персонализированной диагностикой и менторской поддержкой, что дополнительно верифицирует концептуальные требования, сформулированные в данной статье.

**Результаты и обсуждение.** Систематический анализ научной литературы позволил выявить и структурировать ключевые факторы, влияющие на профессиональное самоопределение обучающихся, а также определить существующие теоретические и методологические пробелы.

Современные исследования в области профессионального самоопределения обучающихся во многом опираются на три фундаментальные концепции: теорию профессиональных личностей Дж. Холланда, социально-когнитивную теорию карьеры (SCCT) и теорию конструирования карьеры. Именно эти научно проработанные теории предоставляют незаменимый инструментарий для эффективной помощи обучающимся на пути их карьерного роста. На их основе были созданы ключевые методики диагностики и развивающие программы, а значительная часть современных карьерных тестов, используемых для выбора образовательной траектории, базируется на прикладной разработке и эмпирической проверке этих теоретических моделей.

Концепция Дж. Холланда, предложенная в 1959 году, стала одной из самых влиятельных моделей в карьерном консультировании благодаря своей практичности. Её суть заключается в том, что успешный профессиональный выбор определяется соответствием между типом личности обучающегося и типом рабочей среды [12]. На основе масштабных эмпирических исследований Холланд выделил шесть таких типов личности и соответствующих сред, известных под акронимом RIASEC: Реалистичный, Исследовательский, Артистический, Социальный, Предпринимательский и Конвенциональный.

При этом модель подчеркивает, что личностный профиль большинства людей не ограничивается одним типом, а представляет собой уникальное сочетание черт нескольких, а иногда и всех шести. Именно понимание этой комбинации помогает обучающимся осознать свои многогранные карьерные склонности [12].

Центральная идея теории Холланда заключается в том, что профессиональная успешность и удовлетворенность обучающегося зависят от соответствия его личности и рабочей среды. Для оценки этого в практическом консультировании обычно используется трехбуквенный код доминирующих типов (RIASEC). Эффективность этого соответствия оценивается через три ключевых параметра.

Конгруэнтность определяет степень совпадения кода личности и кода среды. Дифференциация показывает, насколько четко выражены интересы обучающегося – высокий показатель облегчает выбор, в то время как низкий его затрудняет. В свою очередь, эти два параметра, наряду с последовательностью интересов, формируют профессиональную идентичность: чем она яснее и стабильнее, тем легче обучающемуся принимать карьерные решения [12]. Эта стройная система понятий послужила теоретической базой для создания такого широко известного диагностического инструмента, как Опросник сильных профессиональных интересов (SII). Благодаря этому теория Холланда является одной из наиболее изученных и практически применимых в сфере карьерного развития на сегодняшний день [13, с. 311].

Теория конструирования карьеры представляет собой современную, динамичную модель профессионального развития, которая рассматривает этот процесс как активную адаптацию индивида к окружающей среде, а не как пассивное взросление [12]. Ключевой постулат теории заключается в том, что люди сами конструируют свою карьеру, придавая значение событиям и поведению в профессиональной сфере. Таким образом, карьера понимается как субъективный феномен – личный нарратив, который объединяет прошлое, настоящее и будущее в единый жизненный замысел.

Практическая работа в рамках этого подхода фокусируется на постепенном процессе осмысления обучающимся своего пути. Консультант помогает ему проанализировать его профессиональный темперамент, оценить гибкость (адаптивность) и выявить ведущие мотивы. Основным инструментом

является создание и анализ «карьерных историй», которые позволяют обучающимся сформулировать свою идентичность и найти смысл в переживаемых трудностях [12]. Несмотря на то, что в научной литературе эта теория реже ассоциируется с традиционными обучающимися, ее фокус на адаптивности и осмысленности делает ее чрезвычайно ценной для подготовки бакалавров к требованиям современного рынка труда.

Социально-когнитивная теория карьеры (SCCT) выступает как синтез и развитие предшествующих концепций, предлагая одну из самых проработанных теоретических рамок для изучения профессионального пути [13, с. 314]. Разработанная Лентом, Брауном и Хаккеттом, SCCT, так же как и теория Холланда, уделяет большое внимание интересам, способностям и ценностям. Однако ключевое различие кроется в признании динамической природы карьерного развития.

SCCT не рассматривает личность и среду как статичные категории. Напротив, теория базируется на идее Бандуры [14] о постоянном взаимном влиянии между личными характеристиками, поведением и внешними обстоятельствами. Этот динамический взгляд делает теорию особенно актуальной для современных обучающихся. В условиях стремительных технологических изменений способность адаптироваться и развивать новые интересы становится решающей [12]. SCCT использует такие понятия, как самоэффективность, чтобы объяснить связи между способностями, интересами и целями, и успешно применяется на практике, например, для исследования академической настойчивости обучающихся.

Одним из ключевых аспектов Социально-когнитивной теории карьеры (SCCT) является ее конструктивистская основа, которая отводит обучающимся активную роль в построении своего профессионального будущего [15, с. 74]. В отличие от подходов, рассматривающих карьеру как результат взросления или раскрытия врожденных талантов, SCCT утверждает, что обучающиеся сами формируют свои убеждения в собственной эффективности и ожидания от результатов.

Более того, эти убеждения, а также профессиональные интересы, не являются статичными – их можно и нужно развивать и изменять. Этот подход базируется на философии конструктивизма, которая предполагает, что не существует единственной «правильной» карьерной траектории. Вместо поиска абсолютной истины, конструктивизм утверждает, что знание о себе и своем месте в мире профессий создается самим обучающимся в процессе его взаимодействия с окружением [16, с.32]. Эта идея о совместном создании знания распространяется на процесс карьерного консультирования, где консультант и обучающийся выступают партнерами в конструировании понимания карьерного пути.

Социально-когнитивная теория карьеры (SCCT) комплексно описывает профессиональное становление обучающихся, объясняя, как у них зарождаются интересы, как они совершают выбор и проявляют настойчивость в достижении целей. В центре модели находятся три ключевых элемента: самоэффективность, ожидания результатов и цели. Теория утверждает, что эти элементы формируются под влиянием учебного опыта, на который, в свою очередь, влияют исходные данные обучающегося. При этом высокий уровень самоэффективности напрямую способствует успешности в деятельности. Модель также включает второй уровень анализа – влияние текущих барьеров и опор со стороны окружения, которые постоянно корректируют цели и решения обучающегося на его карьерном пути [17, с.38].

Социально-когнитивная теория карьеры (SCCT) построена на фундаменте общей социально-когнитивной теории Бандуры, которая рассматривает человека как активного творца своей жизни, а не пассивного наблюдателя. Ее суть заключается во взаимном влиянии трех факторов: личности, поведения и среды [14]. Центральным механизмом этого активного самоопределения является самоэффективность – убежденность в своих силах, которая позволяет обучающемуся выбирать свою деятельность и окружение, тем самым формируя свой жизненный путь [18]. Именно из-за этой ключевой роли самоэффективности большинство исследований в рамках SCCT было сфокусировано на анализе ее влияния (наряду с ожиданиями результатов) на профессиональные интересы обучающихся.

Самоэффективность, определяемая как убеждения индивида в его способности организовать и выполнять действия в различных областях, является центральным конструктом для понимания карьерных результатов как у мужчин, так и у женщин [19]. В рамках общей социально-когнитивной теории, наряду с самоэффективностью, ключевыми регуляторами поведения выступают также ожидания от результата и личные цели человека [18].

Убеждения в личной эффективности оказывают многогранное влияние. Они определяют когнитивные установки (оптимизм или пессимизм), влияют на мотивацию и настойчивость в преодолении препятствий, а также сужают или расширяют спектр рассматриваемых карьерных альтернатив. Именно через постановку целей и веру в положительный исход самоэффективность позволяет человеку двигаться по пути самосовершенствования [20, с. 24]. Таким образом, выборы, которые обучающиеся совершают на основе своей веры в собственные силы, кумулятивно определяют их жизненный и профессиональный путь, формируя их как личностей.

Эмпирическая поддержка Социально-когнитивной теории карьеры (SCCT) в контексте обучения в бакалавриате достаточно широка. Исследования подтверждают, что самоэффективность является ключевым предиктором образовательных и карьерных намерений, положительно влияя на ожидания

от результатов, цели и профессиональные интересы [21]. Например, было показано, что именно самоэффективность в принятии карьерных решений опосредует связь между восприятием обучающимся своей специальности и его карьерными ожиданиями, при этом самые высокие показатели уверенности наблюдаются у тех, кто эмоционально предан своей специальности [22, с. 32].

Несмотря на это, в научной литературе остается пробел в изучении других гипотез SCCT, в частности, роли опыта обучения и контекстуальных влияний в формировании интересов [23]. В связи с этим ученые призывают к дальнейшему изучению того, является ли именно учебный опыт тем самым механизмом, который связывает приверженность, самоэффективность и ожидания результата [24, с. 72].

Дальнейшее развитие Социально-когнитивной теории карьеры (SCCT) включило в анализ такой важный фактор, как удовлетворенность. Исследования показали, что интерес обучающегося к специальности предсказывает его удовлетворенность учебой, а та, в свою очередь, определяет его настойчивость в достижении целей, например, в инженерном деле [25, с. 80]. Кроме того, SCCT зарекомендовала себя как полезный инструмент для изучения опыта обучающихся, первыми в своей семье получающих высшее образование. Эта теория помогает понять, почему такие обучающиеся могут отказываться от своих карьерных планов, основываясь на неверной оценке своих способностей и заниженной самоэффективности [26, с. 205].

Сравнительный анализ ведущих IT-платформ (N=3, LinkedIn, Coursera, Handshake) позволил выявить ключевые рыночные тенденции и существующие пробелы. Результаты сведены в Таблицу 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ IT-платформ для карьерного развития

Критерий	LinkedIn	Coursera	Handshake	Выявленный пробел / Потребность
Основной фокус	Профессиональный нетворкинг, поиск работы	Развитие конкретных навыков через курсы	Связь студентов с работодателями, вакансии	Отсутствие единой экосистемы, объединяющей все этапы
Диагностика и самоопределение	Отсутствует / минимальна	Отсутствует	Отсутствует	Игнорирование начального этапа самопознания и выбора
Персонализация пути	На основе профиля и связей	На основе пройденных курсов	На основе специальности и интересов	Поверхностная персонализация без учета глубинных психологических факторов
Связь с научной теорией	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует	Разрыв с наукой, программы не опираются на доказанные модели (SCCT и др.)
Менторство и сообщество	Сильная сторона (нетворкинг)	Слабая сторона	Слабая сторона	Нехватка инструментов для целенаправленного поиска менторов
Аналитика для вуза	Отсутствует / ограничена	Предоставляется	Предоставляется	Потребность в глубокой аналитике для оценки и улучшения карьерных сервисов

Результаты, сведенные в Таблицу 1, показывают, что на рынке доминируют утилитарные решения, сфокусированные на одном из этапов карьерного пути (поиск работы или обучение). Существует явный пробел для комплексной, интегрированной платформы, которая бы сопровождала студента от этапа самопознания до трудоустройства, основываясь на научных моделях и предлагая глубокую персонализацию.

Синтез результатов теоретического и сравнительного анализа позволил сформулировать следующие концептуальные требования, которым должна соответствовать эффективная IT-платформа для профессионального развития обучающихся.

Опора на научно-обоснованную диагностику. В отличие от проанализированных аналогов, которые игнорируют этап самопознания, эффективное решение должно начинаться с диагностики. Она должна базироваться на валидных теориях, таких как модель RIASEC Холланда и конструкты самоэффективности и барьеров из SCCT, для последующей персонализации траектории.

Динамическая персонализация траектории развития. Платформа должна не просто предлагать статичный набор курсов, а формировать адаптивный план развития. Этот план должен учитывать не

только диагностические данные, но и быть гибким, отражая конструктивистский взгляд на карьеру как на постоянно создаваемый нарратив.

Интеграция высокоэффективных практик. Анализ показал ключевое влияние менторства и практического опыта на самооффективность. Следовательно, платформа должна содержать функционал для целенаправленного поиска наставников и участия в проектной/исследовательской деятельности, что является пробелом у большинства существующих систем.

Создание единой поддерживающей экосистемы. Выявленный главный пробел рынка – фрагментарность решений. Новая система должна интегрировать диагностику, обучение, получение опыта и поиск вакансий в единую, бесшовную среду, сопровождая обучающихся на всех этапах его пути.

Сформулированные требования представляют собой мост между психологическими теориями карьеры и принципами проектирования информационных систем. Теоретическая значимость данной работы заключается в операционализации сложных конструктов (самооффективность, конгруэнтность) в виде конкретных функциональных требований, что создает научный задел для будущих разработок в области EdTech.

Практическая значимость и инновационность предложенного подхода заключается в переходе от утилитарной помощи в трудоустройстве к целостному и проактивному управлению профессиональным развитием студентов. Платформа, построенная на этих требованиях, будет способствовать повышению осознанности, самооффективности и, как следствие, конкурентоспособности выпускников. Для университета такое IT-решение является инструментом масштабирования качественной карьерной поддержки и принятия управленческих решений на основе данных.

Следует признать, что внедрение подобной комплексной IT-платформы сопряжено с определенными рисками и барьерами. К ним можно отнести необходимость значительных финансовых инвестиций в разработку и поддержку, организационные трудности с интеграцией системы в существующие университетские процессы, а также технологические вызовы, связанные с обеспечением безопасности данных и бесшовной работы всех модулей. Успешное внедрение потребует не только технической экспертизы, но и административной поддержки со стороны руководства ОВПО, а также готовности преподавателей и карьерных консультантов к освоению новых инструментов.

Следует отметить, что данная работа представляет собой аналитический фундамент и концептуальную рамку. Перспективы дальнейших исследований лежат в плоскости разработки минимально жизнеспособного продукта (MVP) на основе представленных требований, его пилотного внедрения в образовательный процесс и проведения эмпирической оценки его влияния на карьерные показатели обучающихся.

**Заключение.** В условиях постоянно растущих требований работодателей к квалификации выпускников и сложности профессионального самоопределения, с которой сталкиваются обучающиеся в период обучения, эффективное профессиональное развитие и карьерная поддержка в университетах приобретает первостепенное значение. Данная статья, выполненная в рамках теоретико-методологического анализа, была нацелена на изучение существующих подходов и практик для формирования научно-обоснованного фундамента для разработки и внедрения современного IT-решения в области карьерного консультирования.

Проведенный систематический анализ научной литературы подтвердил, что в основе успешного карьерного развития лежат фундаментальные психологические теории, такие как теория Холланда, теория конструирования карьеры и, в особенности, Социально-когнитивная теория карьеры (SCCT). Была установлена критическая роль таких конструктов, как самооффективность, которая влияет на карьерные интересы, цели и настойчивость обучающихся. В то же время, сравнительный анализ ведущих IT-платформ выявил существенный разрыв между теорией и практикой: существующие решения носят преимущественно утилитарный характер, сфокусированы на отдельных этапах карьерного пути и, как правило, не имеют под собой глубокой научной основы.

Ключевым результатом проведенного исследования стала формулировка четырех концептуальных требований к эффективной IT-платформе для профессионального развития.

Было установлено, что она должна строиться на четырех принципах: 1) опора на научно-обоснованную диагностику для выявления индивидуальных особенностей и потребностей; 2) динамическая персонализация образовательной и карьерной траектории, отражающая конструктивистский взгляд на развитие личности; 3) целенаправленная интеграция высокоэффективных педагогических практик, таких как менторство и проектная деятельность, для развития самооффективности; 4) создание единой поддерживающей экосистемы, сопровождающей обучающегося на всех этапах его становления.

Таким образом, данная работа вносит как теоретический, так и практический вклад. Теоретическая значимость работы состоит в том, что сложные психологические конструкты были преобразованы в конкретные принципы педагогического дизайна для IT-среды. Это создает «мост» между психологией, педагогикой и информационными технологиями. Практическая значимость состоит в формировании четкого аналитического фундамента для создания инновационного инструмента, способного повысить осознанность, самооффективность и конкурентоспособность выпускников, а также

эффективность карьерных служб университета. Перспективы дальнейшей работы, в соответствии с задачами проекта, лежат в плоскости разработки минимально жизнеспособного продукта (MVP) на основе представленных требований, его последующего пилотного внедрения и эмпирической оценки его эффективности.

**Информация о финансировании.** Данная статья выполнена в рамках исследования, финансируемого Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (ИРН проекта AP26194889).

#### ЛИТЕРАТУРА:

1 Клячко Т.Л., Токарева Г.С. **Оценка избыточности/недостаточности квалификации молодежи: зарубежный опыт** [Текст]. / Т.Л. Клячко, Г.С.Токарева // Профессиональное образование и рынок труда. – 2025. – Т. 13. – № 1 (60). – С. 49-74.

2 Бахтин Е.Л. **Роль высшего образования в формировании ориентаций студентов и выпускников вузов на прекарную занятость** [Текст]: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Е.Л. Бахтин. – Екатеринбург, 2023. – С. 17.

3 Thiem K.C., Dasgupta N. **From precollege to career: Barriers facing historically marginalized students and evidence-based solutions** [Text] / K.C. Thiem, N. Dasgupta // Social Issues and Policy Review. – 2022. – Т. 16. – №. 1. – P. 212-251. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/sipr.12085>.

4 Vadivel B., Namaziandost E., Saeedian A. **Progress in English language teaching through continuous professional development – teachers' self-awareness, perception, and feedback** [Text] / B. Vadivel, E. Namaziandost, A.Saeedian // Frontiers in Education. – 2021. – Vol. 6. – pp. 1-10. DOI: <http://dx.doi.org/10.3389/educ.2021.757285>.

5 Zhang Y. **Path of career planning and employment strategy based on deep learning in the information age** [Text] / Y. Zhang // Plos one. – 2024. – Vol. 19. – No. 10. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308654>.

6 Quinlan K.M., Renninger K.A. **Rethinking employability: how students build on interest in a subject to plan a career** [Text] / K.M. Quinlan, K.A. Renninger // Higher Education. – 2022. – Vol. 84. – No. 4. – P. 863-883.

7 Красильникова М.М. **Отношение к образовательной среде и академическая мотивация как предикторы профессионального самоопределения будущих педагогов** [Текст]: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата наук / М.М. Красильникова. – 2024.

8 Fouad N.A. et al. **Barriers and supports for continuing in mathematics and science: Gender and educational level differences** [Text] / N.A. Fouad, G. Hackett, P. L. Smith, N. Kantamneni, M. Fitzpatrick, S. Haag, D. Spencer // Journal of Vocational Behavior. – 2010. – Vol. 77. – Iss. 3. – P. 361-373. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.004>.

9 Deemer E.D., Thoman D.B., Chase J.P., Smith J.L. **Feeling the threat: Stereotype threat as a contextual barrier to women's science career choice intentions** [Text] / E.D. Deemer, D.B. Thoman, J.P. Chase, J.L. Smith // Journal of Career Development. – 2014. – Vol. 41(2). – P. 141-158. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845313483003>.

10 Rodrigues N., Rebelo T. **Can employees capitalize upon their role breadth self-efficacy and innovative work behaviour to enhance their prospects of promotion?** [Text] / N. Rodrigues, T. Rebelo // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2023. – Vol. 32. – Iss. 4. – P. 562-574. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2023.2198707>.

11 Lin Y. et al. **Experience of dormitory peer mentors: A journey of self-learning and development** [Text] / Y. Lin, et al. // Education. – 2016. – Vol. 136. – No. 4. – P. 437-450.

12 Brown S., Lent R. **Career development and counseling: Putting theory and research Work (2nd Ed.)** [Electronic resource]. Hoboken: Wiley & Sons, 2013. URL: <https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Career%20Development%20and%20Counseling/1667986287car.pdf> (accessed 10 November 2024).

13 Sampson J.P. et al. **A content analysis of career development theory, research and practice** [Text] / J.P. Sampson, P.C. Hou, J.F. Kronholz, V.C. Dozier, M.C. McCain, M. Buzzetta, et al. // The Career Development Quarterly. – 2014. – Vol 62. – Iss. 4. – pp. 290-326. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00085.x>.

14 Bandura A. **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory** [Text] / A. Bandura. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986. – 648 p.

15 Родионов М.Г., Борисова О.М. **Теории профессионального развития и карьеры в современных рыночных условиях** [Текст] / М.Г. Родионов, О.М. Борисова // Управление социально-экономическими системами в условиях неопределенности. – 2021. – С. 62-82.

16 MacLeod A., Burm S., Mann K. **Constructivism: learning theories and approaches to research** [Text] / A. MacLeod, S. Burm, K. Mann // Researching medical education. – 2022. – pp. 25-40. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/9781118838983.ch6>.

17 Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. **Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis** [Text] / R.W. Lent, S.D. Brown, G. Hackett // *Journal of Counseling Psychology*. – 2000. – Vol. 47. – P. 36-49. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>.

18 Bandura A. **Self-efficacy: The exercise of control**. [Text] / Bandura A. – New York: Freeman, 1997. – 604 p.

19 Yamani N., Almazroa H. **Exploring career interest and STEM self-efficacy: implications for promoting gender equity** [Text] / N. Yamani, H. Almazroa // *Frontiers in Psychology*. – 2024. – Vol. 15. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1402933>.

20 Bandura A. **On the functional properties of perceived self-efficacy revisited** [Text] / A. Bandura // *Journal of Management*. – 2012. – Vol. 38(1). – P. 9-44. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206311410606>

21 Pratiwi F. et al. **Relationships of self-efficacy, outcome expectation, career intention and career exploration in nutrition science student's career choice** [Text] / F. Pratiwi, et al. // 2nd Sriwijaya International Conference of Public Health (SICPH 2019). – Atlantis Press, 2020. – P. 302-309.

22 Jiang Z. **Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment** [Text] / Z. Jiang // *Journal of Employment Counseling*. – 2016. – Vol. 53. – No. 1. – P. 30-47. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/joec.12026>.

23 Wang D., Liu X., Deng H. **The perspectives of social cognitive career theory approach in current times** [Text] / D. Wang, X. Liu, H. Deng // *Frontiers in psychology*. – 2022. – Vol. 13. DOI: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1023994>.

24 Conklin A.M., Dahling J.J., Garcia P.A. **Linking affective commitment, career self-efficacy, and outcome expectations: A test of social cognitive career theory** [Text] / A.M. Conklin, J.J. Dahling, P.A. Garcia // *Journal of Career Development*. – 2013. – Vol. 40(1). – P. 68-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0894845311423534>.

25 Lent R.W. et al. **Social cognitive model of adjustment to engineering majors: Longitudinal test across gender and race/ethnicity** [Text] / R.W. Lent et al. // *Journal of Vocational Behavior*. – 2015. – Vol. 86. – P. 77-85. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.004>.

26 Olson J.S. **Opportunities, obstacles, and options: First-generation college graduates and social cognitive career theory** [Text] / J.S. Olson // *Journal of Career Development*. – 2014. – Vol. 41(3). – P. 199-217. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0894845313486352>.

#### REFERENCES:

1 Klyachko T.L., Tokareva G.S. **Ocenka izby'tochnosti/nedostatochnosti kvalifikacii molodezhi: zarubezhny'j opy't** [Assessment of youth overqualification and underqualification: international experience]. *Professional'noe obrazovanie i ry'nok truda*, 2025, vol. 13, no. 1 (60), pp. 49-74. (In Russian).

2 Bahtin E.L. **Rol' vy'sshego obrazovaniya v formirovanii orientacii studentov i vy'pusknikov vuzov na prekarnuyu zanyatost'** [The role of higher education in shaping students' and graduates' orientations toward precarious employment]. Abstract of PhD thesis, Yekaterinburg, 2023, 17 p. (In Russian).

3 Thiem K. C., Dasgupta N. **From precollege to career: Barriers facing historically marginalized students and evidence-based solutions**. *Social Issues and Policy Review*, 2022, vol. 16, no. 1, pp. 212-251. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/sipr.12085>.

4 Vadivel B., Namaziandost E., Saedian A. **Progress in English language teaching through continuous professional development – teachers' self-awareness, perception, and feedback**. *Frontiers in Education*, 2021, vol. 6, pp. 1-10. DOI: <http://dx.doi.org/10.3389/educ.2021.757285>.

5 Zhang Y. **Path of career planning and employment strategy based on deep learning in the information age**. *Plos one*, 2024, vol.19, no. 10, art. e0308654. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308654>.

6 Quinlan K.M., Renninger K.A. **Rethinking employability: how students build on interest in a subject to plan a career**. *Higher Education*, 2022, vol. 84, no. 4, pp. 863-883.

7 Krasilnikova M.M. **Otnoshenie k obrazovatel'noj srede i akademicheskaya motivaciya kak prediktory' professional'nogo samoopredeleniya budushhikh pedagogov** [Attitude toward the educational environment and academic motivation as predictors of professional identity of future teachers]. Abstract of PhD thesis, 2024. (In Russian).

8 Fouad N.A. et al. **Barriers and supports for continuing in mathematics and science: Gender and educational level differences**. *Journal of Vocational Behavior*, 2010, no. 77, pp. 361-373. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.004>.

9 Deemer E.D., Thoman D.B., Chase J.P., Smith J.L. **Feeling the threat: Stereotype threat as a contextual barrier to women's science career choice intentions**. *Journal of Career Development*, 2014, no. 41(2), pp. 141-158. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845313483003>.

10 Rodrigues N., Rebelo T. **Can employees capitalize upon their role breadth self-efficacy and innovative work behaviour to enhance their prospects of promotion?** *European Journal of Work and*

*Organizational Psychology*, 2023, vol. 32, no. 4, pp. 562-574. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2023.2198707>.

11 Lin Y. et al. **Experience of dormitory peer mentors: A journey of self-learning and development.** *Education*, 2016, vol. 136, no. 4, pp. 437-450. DOI: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1104212>.

12 Brown S., Lent R. **Career development and counseling: Putting theory and research Work.** Hoboken: Wiley & Sons, 2013. Available at: <https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Career%20Development%20and%20Counseling/1667986287car.pdf> (accessed 10 May 2025).

13 Sampson J.P., et al. **A content analysis of career development theory, research and practice.** *The Career Development Quarterly*, 2014, no. 62, pp. 290-326. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00085.x>.

14 Bandura A. **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986, 648 p.

15 Rodionov M.G., Borisova O.M. **Teorii professional'nogo razvitiya i kar'ery' v sovremenny'h ry'nochny'h usloviyah** [Theories of professional development and career in the modern market conditions]. *Upravlenie social'no-ekonomicheskimi sistemami v usloviyah neopredelennosti*, 2021, pp. 62-82. (In Russian).

16 MacLeod A., Burm S., Mann K. **Constructivism: learning theories and approaches to research.** *Researching medical education*, 2022, pp. 25-40. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/9781118838983.ch6>.

17 Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. **Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis.** *Journal of Counseling Psychology*, 2000, no. 47, pp. 36-49. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>.

18 Bandura A. **Self-efficacy: The exercise of control.** New York, Freeman, 1997, 604 p.

19 Yamani N., Almazroa H. **Exploring career interest and STEM self-efficacy: implications for promoting gender equity.** *Frontiers in Psychology*, 2024, vol. 15. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1402933>.

20 Bandura A. **On the functional properties of perceived self-efficacy revisited.** *Journal of Management*, 2012, vol. 38(1), pp. 9-44. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206311410606>.

21 Pratiwi F. et al. **Relationships of self-efficacy, outcome expectation, career intention and career exploration in nutrition science student's career choice.** *2nd Sriwijaya International Conference of Public Health (SICPH 2019)*, Atlantis Press, 2020, pp. 302-309.

22 Jiang Z. **Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment.** *Journal of Employment Counseling*, 2016, vol. 53, no. 1, pp. 30-47. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/joec.12026>.

23 Wang D., Liu X., Deng H. **The perspectives of social cognitive career theory approach in current times.** *Frontiers in psychology*, 2022, vol. 13. DOI: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1023994>.

24 Conklin A.M., Dahling J.J., Garcia P.A. **Linking affective commitment, career self-efficacy, and outcome expectations: A test of social cognitive career theory.** *Journal of Career Development*, 2013, vol. 40(1), pp. 68-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0894845311423534>.

25 Lent R.W. et al. **Social cognitive model of adjustment to engineering majors: Longitudinal test across gender and race/ethnicity.** *Journal of Vocational Behavior*. 2015, vol. 86, pp. 77-85. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.004>.

26 Olson J.S. **Opportunities, obstacles, and options: First-generation college graduates and social cognitive career theory.** *Journal of Career Development*, 2014, vol. 41(3), pp. 199-217. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0894845313486352>.

#### Сведения об авторах:

Аженов Аскар Алимаулетович – магистр политологии, докторант кафедры личностного развития и образования, Торайгыров университет; менеджер отдела науки, Академия физической культуры и массового спорта, Республика Казахстан, 010000 г. Астана, тел.: 87012181390, e-mail: sokrat-ares@mail.ru.

Щербакоева Елена Павловна – магистр социальных наук, руководитель проектного офиса, Казахский национальный университет искусств имени Күләш Байсейитовой, Республика Казахстан, 010000 г. Астана, e-mail: yelena.chsherbakova@mail.ru.

Сулейменова Шынар Кайратовна\* – доктор по образовательной программе «Государственное управление», Республика Казахстан, 010000 г. Астана, тел.: 87785851058, e-mail: shinar19102006@gmail.com.

Есинбаева Жанна Уакасовна – кандидат филологических наук, заместитель председателя Комитета высшего и послевузовского образования Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан, 010000 г. Астана, тел.: 87014566369, e-mail: yeszhanka@gmail.com.

Аженов Аскар Алимаулетович – саясаттану магистрі, Торайғыров университетінің Тұлғалық даму және білім беру кафедрасының докторанты, Ғылым бөлімінің менеджері, Дене шынықтыру және бұқаралық спорт академиясы, Қазақстан Республикасы, 010000 Астана қ., тел.: 87012181390, e-mail: sokrat-ares@mail.ru.

Щербакоева Елена Павловна – әлеуметтік ғылымдар магистрі, жобалық кеңсенің басшысы, Күләш Байсейітова атындағы Қазақ ұлттық өнер университеті, Қазақстан Республикасы, 010000 Астана қ., e-mail: yelena.chsherbakova@mail.ru.

Сулейменова Шынар Кайратовна\* – «Мемлекеттік басқару» білім беру бағдарламасы бойынша доктор, Қазақстан Республикасы, 010000 Астана қ., тел.: 87785851058, e-mail: shinar19102006@gmail.com.

Есинбаева Жанна Уакасовна – филология ғылымдарының кандидаты, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім комитеті төрағасының орынбасары, Қазақстан Республикасы, 010000 Астана қ., тел.: 87014566369, e-mail: yeszhanka@gmail.com.

Azhenov Askar Alimauletovich – Master of Political Science, PhD Student, Department of personality development and education, Toraihyrov University, Manager of the Science Department of the Academy of Physical education and Mass Sports, Republic of Kazakhstan, 010000, Astana, tel: 87012181390, e-mail: sokrat-ares@mail.ru.

Shcherbakova Yelena Pavlovna – Master of Social Sciences, Head of the Project Office, Kulyash Baiseitova Kazakh National University of Arts, Republic of Kazakhstan, 010000, Astana, e-mail: yelena.chsherbakova@mail.ru.

Suleimenova Shynar Kairatovna\* – PhD, “Public Administration” educational program, Republic of Kazakhstan, 010000, Astana, tel: 87785851058, e-mail: shinar19102006@gmail.com.

Yessinbayeva Zhanna Uakassovna – Candidate of Philological Sciences, Deputy Chair of the Committee of Higher and Postgraduate Education of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan, 010000, Astana, tel.: 87014566369, e-mail: yeszhanka@gmail.com.

XФТАР 14.31.07

ӨОЖ 811.111:37.018.43

<https://doi.org/10.52269/KGTD253227>

### ГЕОГРАФИЯНЫ ОҚЫТУДА ПӘНДІК-ТІЛДІК ИНТЕГРАЦИЯЛАНҒАН ТӘСІЛДІ (CLIL) ҚОЛДАНУДЫҢ ӘДІСТЕМЕСІ

Алдахметова Ш.А.\* – PhD докторант, география және экология кафедрасы, Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті, Алматы қ., Қазақстан Республикасы.

Карбаева Ш.Ш. – педагогика ғылымдарының кандидаты, профессор, Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті, Алматы қ., Қазақстан Республикасы.

Мақалада Қазақстан Республикасының жоғары педагогикалық білім беру жүйесінде пәндік-тілдік интеграцияланған тәсілдің (Content and Language Integrated Learning – CLIL) көптілді білім беру кеңістігінде болашақ мұғалімдерді кәсіби даярлаудың сапасын арттыру құралы ретіндегі маңыздылығы қарастырылады. Теориялық негіз ретінде ғылыми әдебиеттер, нормативтік құжаттар, білім беру бағдарламалары мен оқу-әдістемелік материалдарды талдау пайдаланылды. Эмпирикалық зерттеу Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің жаратылыстану және география факультеті, география және экология кафедрасының оқытушылары мен студенттері арасында жүргізілді. Сауалнаманың мақсаты – CLIL тәсілін білім беру үдерісінде қолдануға қатысты хабардарлық деңгейін, дайындықты және уәждемені анықтау болды. Алынған деректер бұл әдіске деген тұрақты қызығушылықтың бар екенін көрсетті, сондай-ақ тілдік, әдістемелік және ресурстық қамтамасыз етуге байланысты бірқатар қиындықтарды анықтады. CLIL тәсілі түлектердің академиялық ұтқырлығы мен бәсекеге қабілеттілігін арттыру құралы ретінде қабылданатынына ерекше назар аударылды. Зерттеу нәтижелері негізінде CLIL тәсілін жоғары оқу орындарының оқу үдерісіне кезең-кезеңімен енгізу бойынша ұсыныстар әзірленді, соның ішінде оқытушылар құрамының біліктілігін арттыру және оқу курстарын бейімдеу қажеттілігі айтылды. Мақала материалдары оқытушыларға, әдіскерлерге, білім беру бағдарламаларын әзірлеушілерге және екітілді, көптілді білім беру саласындағы мамандарға пайдалы болуы мүмкін.

**Түйінді сөздер:** пәндік-тілдік интеграцияланған тәсіл (CLIL), тілдік қарым-қатынас, педагогикалық білім беру, тәсіл, пәндік-кәсіби білім, оқу материалдары, пәнаралық оқыту.