

Astana, 110 Arnasay Str., tel.: +77753439561, e-mail: merushakenovaert@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1850-668X>.

Alpysbay Aliya Rustemkyzy – PhD student, Researcher, Bilim Innovations Group Limited Liability Partnership, Republic of Kazakhstan, 050000, Almaty, 63 Suyunbay Ave., tel.: +77025598368, e-mail: mtdi_2021@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6937-4578>.

Absadyk Almasbek Akhmetuly – Doctor of Philological Sciences, Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University, Republic of Kazakhstan, 110000, Kostanay, 47 Baitursynov Str., tel.: +77029172447, e-mail: absadyk.aa@ksu.edu.kz, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1657-029X>.

МРНТИ 14.35.09

УДК 378

<https://doi.org/10.52269/SEPT2632289>

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРНОЙ РЕЗИЛЬЕНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ УНИВЕРСИТЕТА

Шокубаева З.Ж. – PhD докторант, Торайгыров университет, г. Павлодар, Республика Казахстан.

Попандопуло А.С.* – PhD, профессор, Торайгыров университет, г. Павлодар, Республика Казахстан.

Ксембаева С.К. – к.п.н., профессор, Торайгыров университет, г. Павлодар, Республика Казахстан.

Антикеева С.К. – PhD, ассоциированный профессор, Торайгыров университет, г. Павлодар, Республика Казахстан.

В условиях стремительных социально-экономических изменений, цифровизации рынка труда и роста неопределённости профессиональных траекторий особую актуальность приобретает проблема формирования карьерной резильентности обучающихся в образовательной среде университета. Карьерная резильентность рассматривается как интегративное личностно-профессиональное качество, обеспечивающее способность будущего специалиста адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, преодолевать стрессовые ситуации, профессиональные кризисы и неопределённость, а также сохранять мотивацию к развитию и самоактуализации. В статье обосновывается значимость психолого-педагогических условий, способствующих формированию карьерной резильентности у студентов в процессе вузовского обучения. Подчёркивается роль образовательной среды университета как пространства целенаправленного развития личностных ресурсов обучающихся, включая мотивационно-ценностную сферу, рефлексивные способности, навыки саморегуляции и профессионального самоопределения. Особое внимание уделяется таким условиям, как психологически безопасная и поддерживающая образовательная среда, внедрение практико-ориентированных и интерактивных форм обучения, а также интеграция карьерного консультирования и психологической поддержки в образовательный процесс. Отмечается, что эффективное формирование карьерной резильентности возможно при междисциплинарном подходе, объединяющем педагогические технологии, психологическое сопровождение и управленческие механизмы развития образовательной среды. Делается вывод о том, что системная реализация психолого-педагогических условий в университете способствует повышению конкурентоспособности выпускников, их готовности к непрерывному профессиональному развитию и устойчивости к вызовам современного рынка труда.

Ключевые слова: карьерная резильентность, образовательная среда университета, психолого-педагогические условия, профессиональное самоопределение, психологическая устойчивость.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЖАҒДАЙЛАР УНИВЕРСИТЕТТІҢ БІЛІМ БЕРУ ОРТАСЫНДА СТУДЕНТТЕРДІҢ КАРЬЕРАЛЫҚ ТӨЗІМДІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Шокубаева З.Ж. – PhD докторант, Торайгыров университеті, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы.

Попандопуло А.С.* – PhD, профессор, Торайгыров университеті, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы.

Ксембаева С.К. – п.ғ.к., профессор, Торайгыров университеті, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы.

Антикеева С.К. – PhD, қауымдастырылған профессор (доцент), Торайгыров университеті, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы.

Қазіргі уақытта әлеуметтік-экономикалық өзгерістердің жылдамдығы, еңбек нарығының цифрлануы және кәсіби траекториялардың белгісіздігінің артуы жағдайында университеттің білім беру ортасында студенттердің карьерлік резильенттілігін қалыптастыру мәселесі ерекше өзекті болуда. Карьерлік резильенттілік болашақ маманның кәсіби қызметтің өзгеріп отыратын жағдайларына бейімделу қабілетін, стресстік жағдайларды, кәсіби дағдарыстар мен белгісіздікті жеңу қабілетін, сондай-ақ даму мен өзін-өзі жүзеге асыруға мотивацияны сақтауды қамтамасыз ететін интегративті тұлғалық-кәсіби қасиет ретінде қарастырылады. Мақалада жоғары оқу орнында білім алу үдерісінде студенттердің мансаптық резильенттілігін қалыптастыруға ықпал ететін психологиялық-педагогикалық жағдайлардың маңыздылығы негізделеді. Университеттің білім беру ортасы білім алушылардың жеке тұлғалық ресурстарын мақсатты түрде дамытуға арналған кеңістік ретінде қарастырылады, оған мотивациялық-құндылықтық сала, рефлексивтік қабілеттер, өзін-өзі реттеу дағдылары және кәсіби өзін-өзі айқындау жатады. Ерекше назар психологиялық тұрғыдан қауіпсіз әрі қолдаушы білім беру ортасын қалыптастыруға, практикалық бағытталған және интерактивті оқыту формаларын енгізуге, сондай-ақ мансаптық кеңес беру мен психологиялық қолдауды білім беру үдерісіне интеграциялауға аударылады. Карьерлік резильенттілікті тиімді қалыптастыру педагогикалық технологияларды, психологиялық сүйемелдеуді және білім беру ортасын дамытуға арналған басқару механизмдерін біріктіретін интердисциплинарлық тәсілмен мүмкін болатыны атап өтілген. Аннотацияда студенттердің жобалық, зерттеу және кәсіби бағытталған қызметке белсенді қатысуының маңызы, бұл өздерінің карьерлік мақсаттары мен стратегияларын түсінуге көмектеседі деп көрсетіледі. Мақалада университетте психолого-педагогикалық шарттардың жүйелі жүзеге асырылуы түлектердің бәсекеге қабілеттілігін, олардың үздіксіз кәсіби даму үшін дайындығын және қазіргі еңбек нарығының сын-тегеуріндеріне қарсы тұру тұрақтылығын арттыруға ықпал ететіні туралы қорытынды жасалады.

Түйінді сөздер: карьерлік резильенттілік, университеттің білім беру ортасы, психология-педагогикалық жағдайлар, кәсіби өзін-өзі анықтау, психологиялық тұрақтылық.

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR DEVELOPING STUDENTS' CAREER RESILIENCE IN THE UNIVERSITY EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Shokubayeva Z.Zh. – PhD student, Toraighyrov University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan.

Popandopulo A.S.* – PhD, Professor, Toraighyrov University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan.

Xembayeva S.K. – Candidate of Pedagogical Sciences, Professor, Toraighyrov University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan.

Antikeeva S.K. – PhD, Associate Professor, Toraighyrov University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan.

In the context of rapid socio-economic changes, the digitalization of the labor market, and increasing uncertainty of professional trajectories, the problem of forming students' career resilience within the university educational environment becomes particularly urgent. Career resilience is considered as an integrative personal and professional quality that ensures a future specialist's ability to adapt to changing conditions of professional activity, overcome stressful situations, professional crises, and uncertainty, as well as maintain motivation for continuous development and self-actualization. The article substantiates the significance of psychological and pedagogical conditions that contribute to the development of career resilience among students in the course of university education. It emphasizes the role of the university educational environment as a space for the purposeful development of students' personal resources, including the motivational and value sphere, reflective abilities, self-regulation skills, and professional self-determination. Particular attention is paid to such conditions as a psychologically safe and supportive educational environment, the implementation of practice-oriented and interactive forms of learning, as well as the integration of career counseling and psychological support into the educational process. It is noted that the effective development of career resilience is possible through an interdisciplinary approach that integrates pedagogical technologies, psychological support, and managerial mechanisms for the development of the educational environment. It is concluded that the systematic implementation of psychological and pedagogical conditions at the university contributes to enhancing graduates' competitiveness, their readiness for continuous professional development, and their resilience to the challenges of the modern labor market.

Keywords: career resilience, university educational environment, psychological and pedagogical conditions, professional self-determination, psychological resilience.

Введение. Современный этап развития общества характеризуется высокой степенью социальной, экономической и профессиональной неопределённости, что напрямую отражается на требованиях к подготовке выпускников высших учебных заведений. Глобализация, цифровизация, ускоренные технологические изменения, трансформация рынка труда и появление новых форм занятости приводят к тому, что традиционные линейные карьерные траектории утрачивают устойчивость. В этих условиях особую значимость приобретает способность личности не только осваивать профессию-

нальные знания и навыки, но и эффективно адаптироваться к изменениям, преодолевать профессиональные кризисы, сохранять мотивацию к развитию и психологическую устойчивость. Данные характеристики в современной науке все чаще объединяются понятием карьерной резильентности [1, с. 233].

Карьерная резильентность рассматривается как сложное интегративное образование, включающее когнитивные, эмоционально-волевые, мотивационно-ценностные и поведенческие компоненты, обеспечивающие устойчивость личности в профессиональной сфере. Для обучающихся университета данное качество приобретает особую актуальность, поскольку именно в период студенчества происходит интенсивное профессиональное самоопределение, формирование представлений о будущей карьере, освоение норм и ценностей профессионального сообщества. Университет в данном контексте выступает не только как образовательный институт, обеспечивающий передачу знаний, но и как социально-психологическая среда, формирующая личностные ресурсы будущего специалиста [2, с. 103].

Американский психолог, один из ведущих исследователей в области карьерного консультирования M.L. Savickas, связывает карьерную резильентность с личностными характеристиками и навыками. M.L. Savickas утверждает, что карьерная резильентность – это способность человека адаптироваться к изменениям и трудностям в профессиональной жизни, сохранять мотивацию и активно управлять своей карьерой. Она включает уверенность в собственных силах, гибкость в выборе карьерных путей, принятие ответственности за профессиональные решения, настойчивость в достижении целей и осознанное понимание своих интересов и ценностей. Карьерная резильентность помогает успешно справляться с нестабильностью рынка труда и находить новые возможности развития [3, с. 247-259].

М. McMahon – доктор философии, старший преподаватель Квинслендского университета описывает карьерную устойчивость, как адаптивность и жизнестойкость карьеры. М. McMahon рассматривает системное мышление как подход, который связывает адаптируемость и жизнестойкость карьеры с социальной справедливостью для более эффективного удовлетворения потребностей населения [4].

Зарубежные исследователи P. Brown, A. Hesketh, S. Williams, [5, с.107-127], M. London, [6, с. 620-630] трактуют карьерную резильентность, как готовность личности к непрерывному профессиональному саморазвитию и адаптации к изменяющимся условиям труда.

В российской науке, такими учеными как: В.А. Бодров [7], А.К. Маркова [8], Н.С. Пряжников [9], карьерная резильентность рассматривается в контексте смежных понятий, таких как: профессиональная устойчивость, профессиональное самоопределение, психологическая готовность к профессиональной деятельности.

В казахстанской психолого-педагогической науке накоплен значительный опыт в исследовании таких вопросов, как: профессиональное самоопределение студентов и становление личности студента в работах А.С. Магауова, Г. Касен, А. Кудайбергенова, Ж. Махамбетова [10, с. 118-130; 11]; развитие личностной устойчивости и адаптивности обучающихся в исследованиях N. Tajimuratov, И. Колева [12, с. 45-56]; в правовых нормативных документах: Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2023–2029 годы (Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 248) [13] определяют стратегические ориентиры развития системы высшего образования. Стандарты ГОСО (пп. 3–4) устанавливают требования к содержанию образовательных программ и формированию профессиональных компетенций, что обуславливает необходимость их адаптации к условиям цифровой трансформации и современным требованиям рынка труда. Образовательные программы, разработанные в соответствии с требованиями ГОСО (пп. 1–2, 6), ориентированы на развитие цифровых компетенций, навыков будущего, обеспечение непрерывности образования и повышение качества профессиональной подготовки [14]. Данные положения согласуются с приоритетами, обозначенными в концептуальных и программных документах в сфере высшего образования, направленными на повышение качества подготовки специалистов, развитие их конкурентоспособности и готовности к изменяющимся условиям профессиональной деятельности [15]. В контексте данных приоритетов особую значимость приобретает формирование карьерной резильентности обучающихся как способности адаптироваться к изменениям на рынке труда, эффективно управлять профессиональной траекторией и сохранять устойчивость в условиях неопределённости.

Проблема формирования карьерной резильентности студентов в Республике Казахстан в настоящее время является актуальной, но недостаточно разработанной, так как находится на стыке психологии, педагогики, социологии и экономики образования.

Актуальность исследования психолого-педагогических условий формирования карьерной резильентности обучающихся обусловлена рядом факторов. Во-первых, работодатели всё чаще предъявляют требования не только к профессиональной компетентности выпускников, но и к их гибкости, стрессоустойчивости, способности к обучаемости и саморазвитию. Во-вторых, возросший уровень академической и профессиональной нагрузки, конкуренция на рынке труда и неопределённость карьерных перспектив усиливают риски профессионального выгорания уже на этапе обучения.

В-третьих, в системе высшего образования сохраняется ориентация преимущественно на формирование предметных и профессиональных компетенций при недостаточном внимании к развитию психологических ресурсов личности [16].

В образовательной среде университета карьерная резильентность не формируется стихийно. Она требует целенаправленного психолого-педагогического сопровождения, включающего создание благоприятного психологического климата, использование активных и практико-ориентированных методов обучения, развитие рефлексивных и метакогнитивных навыков, а также поддержку процессов профессионального самоопределения. Особую роль в этом процессе играют преподаватели, институциональная поддержка студентов, практико-ориентированное обучение, различные возможности для профессионального самоопределения и адаптации к изменениям на рынке труда, психологические службы вуза, которые могут способствовать формированию у обучающихся позитивных карьерных установок, уверенности в собственных возможностях и готовности к преодолению трудностей [17].

Несмотря на возрастающий интерес к проблеме резильентности в целом, вопросы карьерной резильентности обучающихся в контексте образовательной среды университета остаются недостаточно разработанными, особенно в аспекте выявления и обоснования конкретных психолого-педагогических условий её формирования. Это обуславливает необходимость комплексного анализа теоретических подходов и эмпирических исследований, а также систематизации научных представлений о факторах и механизмах развития карьерной устойчивости студентов. Таким образом, настоящее исследование ориентировано на восполнение выявленных пробелов и обоснование роли университета как ключевого пространства формирования карьерной резильентности будущих специалистов.

Проблематика резильентности имеет междисциплинарный характер и активно разрабатывается в психологии, педагогике, социологии и исследованиях в области управления человеческими ресурсами. Первоначально понятие «резильентность» использовалось для обозначения способности личности противостоять стрессу и восстанавливаться после неблагоприятных жизненных событий. В работах зарубежных психологов резильентность трактуется как динамический процесс позитивной адаптации в условиях значительных трудностей и рисков. Исследователи подчёркивают, что резильентность не является врождённым качеством, а формируется в процессе взаимодействия личности с социальной средой [18].

В рамках профессионального и карьерного развития понятие резильентности получило дальнейшее развитие. Карьерная резильентность рассматривается как способность человека сохранять профессиональную эффективность, адаптивность и психологическое благополучие в условиях изменений карьерных ролей, организационных трансформаций и нестабильности занятости. В зарубежных исследованиях подчёркивается связь карьерной резильентности с такими характеристиками, как карьерная адаптивность, самоэффективность, проактивность и ориентация на обучение в течение всей жизни.

В отечественной психолого-педагогической науке интерес к проблеме резильентности усилился сравнительно недавно. Исследователи рассматривают резильентность в контексте психологической устойчивости, стрессоустойчивости и личностных ресурсов. В работах, посвящённых профессиональному становлению личности, подчёркивается, что устойчивость к профессиональным трудностям формируется ещё на этапе обучения и во многом зависит от условий образовательной среды. При этом карьерная резильентность студентов чаще всего анализируется фрагментарно через отдельные компоненты (мотивацию, адаптацию, профессиональную идентичность), без целостного концептуального осмысления [19].

Значительное место в научной литературе занимает анализ образовательной среды университета как фактора личностного и профессионального развития. Современные педагогические исследования рассматривают образовательную среду как многокомпонентную систему, включающую учебный процесс, внеучебную деятельность, социальные взаимодействия, ценностно-нормативные установки и организационную культуру вуза. Подчёркивается, что именно характеристики среды её открытость, вариативность, психологическая безопасность и поддерживающий характер во многом определяют успешность развития личностных ресурсов обучающихся.

Отдельный блок исследований посвящён психолого-педагогическим условиям развития устойчивости и адаптивности студентов. В работах отмечается значимость активных методов обучения, проектной и исследовательской деятельности, а также практик рефлексии и самоанализа. Указывается, что включение студентов в ситуации выбора, ответственности и профессионального пробования способствует формированию уверенности в собственных силах и готовности к преодолению трудностей. Немаловажную роль играют программы психологического сопровождения, направленные на развитие навыков саморегуляции, стресс-менеджмента и осознанного карьерного планирования.

В литературе также подчёркивается значение социально-психологических ресурсов образовательной среды университета как инструментов формирования карьерной устойчивости. Система академической и профессиональной поддержки студентов, выступает источником профессионального опыта, поддержки и позитивных карьерных моделей, что особенно важно в условиях неопределённости. Исследования показывают, что участие обучающихся в программах психолого-педагогического

ческой поддержки и самореализации способствует повышению уровня академической и профессиональной мотивации, гибкости мышления и конструктивного поведения в стрессовых и нестандартных ситуациях, развитию рефлексивных навыков и снижению тревожности, связанной с будущей профессиональной реализацией [20].

Таким образом, анализ научных источников позволяет сделать вывод о том, что карьерная резильентность обучающихся формируется на пересечении индивидуальных психологических ресурсов и характеристик образовательной среды. В то же время в литературе сохраняется недостаточная систематизация психолого-педагогических условий, обеспечивающих целенаправленное развитие данного качества в университете. Это подтверждает актуальность дальнейших исследований, направленных на разработку комплексных моделей формирования карьерной резильентности обучающихся в образовательной среде высшей школы.

Цель исследования: определение уровня карьерной резильентности обучающихся и обосновании психолого-педагогических условий её формирования в образовательной среде университета.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические основы к понятию карьерная резильентность.
2. Изучить психолого-педагогические условия формирования карьерной резильентности обучающихся в образовательной среде университета.
3. Определить уровень карьерной резильентности у обучающихся университета на констатирующем этапе.

Материалы и методы. Методологической основой исследования психолого-педагогических условий формирования карьерной резильентности обучающихся в образовательной среде университета послужил комплексный, системный и личностно-ориентированный подходы, позволяющие рассматривать карьерную резильентность как многомерное интегративное образование, формирующееся в процессе взаимодействия личности обучающегося с образовательной средой вуза. В рамках исследования использовались как теоретические, так и эмпирические методы, что обеспечило целостность и научную обоснованность полученных результатов.

К числу теоретических методов были отнесены анализ, синтез, сравнение и обобщение научных источников по проблемам резильентности, профессионального и карьерного развития личности, психолого-педагогических условий обучения в высшей школе. Анализ позволил выявить основные научные подходы к трактовке понятия карьерной резильентности, определить её структурные компоненты и факторы формирования. Синтез и обобщение способствовали систематизации полученных теоретических положений и разработке концептуальной модели формирования карьерной резильентности обучающихся в образовательной среде университета. Сравнительный анализ использовался для сопоставления отечественных и зарубежных исследований, а также для выявления общих и специфических черт в подходах к развитию устойчивости студентов.

Эмпирические методы исследования включали психодиагностические, социологические и педагогические процедуры. В качестве основного психодиагностического инструментария применялись стандартизированные и адаптированные методики, направленные на изучение уровня карьерной резильентности и её компонентов. В частности, использовались опросники для оценки психологической устойчивости, стрессоустойчивости, карьерной адаптивности, профессиональной мотивации и самоэффективности обучающихся, что позволило получить количественные данные о выраженности ключевых характеристик карьерной резильентности у студентов третьих курсов и направлений подготовки. Результаты экспериментальных данных были представлены посредством анкетирования и методик: опросника «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна (адаптация А.А. Жданович) [21] и методики уровня сформированности компонентов карьерной резильентности Fourie & Van Vuuren [22, с. 52–59], для изучения мотиваций и установок человека относительно карьеры и профессиональной деятельности.

В рамках исследования была разработана концептуальная модель, связывающая личностные ресурсы студентов с характеристиками вузовской среды. Модель включает четыре взаимосвязанных блока:

1. Целевой блок: формирование готовности студентов к профессиональной самореализации в условиях неопределённости.

2. Содержательно-компонентный блок: когнитивный, эмоционально-волевой, мотивационно-ценностный и поведенческий компоненты.

3. Организационно-деятельностный блок (психолого-педагогические условия): интеграция интерактивных и практико-ориентированных методов; консультативная поддержка психологической службы вуза; институциональное сопровождение карьерного самоопределения.

4. Оценочно-результативный блок: критерии, показатели и методики диагностики уровней резильентности.

Анкетирование использовалось для выявления субъективных представлений обучающихся о собственной карьерной готовности, восприятии образовательной среды университета, а также значимости психологической и педагогической поддержки в процессе профессионального становления. Среди педагогических методов особое место занимали наблюдение и педагогический эксперимент. Наблюдение проводилось в естественных условиях образовательного процесса и было направлено

на фиксацию особенностей учебной и внеучебной активности обучающихся, их вовлечённости в проектную и профессионально-ориентированную деятельность, а также характера взаимодействия с преподавателями. В статье представлены результаты констатирующего этапа.

Таким образом, совокупность применённых методов обеспечила комплексное изучение проблемы формирования карьерной резильентности обучающихся, что позволило выявить эффективность психолого-педагогических условий и обосновать практическую значимость полученных результатов для системы высшего образования.

Обсуждение. Экспериментальная часть была проведена на базе НАО «Торайгыров университет», на констатирующем этапе исследования уровень карьерной резильентности оценивался с использованием двух основных психодиагностических методик на выборке 157 студентов третьего курса в возрасте от 19 до 22 лет. Гендерный состав: 58% женщин ($n = 91$), 42% мужчин ($n = 66$). Распределение по направлениям подготовки: инженерно-технические специальности (электроэнергетика, металлургия, строительство, теплоэнергетика) – 38% ($n = 60$); гуманитарно-социальные (история, филология, журналистика, психология, социальная работа) – 35% ($n = 55$); естественнонаучные (биология, химия, география, ветеринария) – 27% ($n = 42$). Выборка была разделена на экспериментальную группу – ЭГ, ($n = 78$) и контрольную группу – КГ, ($n = 79$). Обработка данных включала расчет описательной статистики (среднее значение M , стандартное отклонение SD) и сравнение групп с помощью t -критерия Стьюдента для независимых выборок (уровень значимости $p < 0,05$). Все показатели приведены в стандартизированной форме (по 100-балльной шкале для удобства сравнения).

Психодиагностический инструментарий и его надежность. Методика оценки уровня сформированности компонентов карьерной резильентности С. Fourie & L. Van Vuuren [22] (измеряет уверенность в себе, игнорирование традиционных источников успеха, самостоятельность, восприимчивость к изменениям). Коэффициент α Кронбаха для исследуемой выборки составил 0,84.

Опросник «Карьерные ориентации» Э. Г. Шейна (в адаптации А. А. Жданович) [21] (измеряет 8 карьерных «якорей»). Коэффициент α Кронбаха по субшкалам варьировал от 0,76 до 0,82.

Авторская анкета (15 вопросов) и протокол включённого наблюдения за учебной и проектной активностью студентов в течение двух месяцев.

Анкетирование проводилось на констатирующем этапе исследования с целью выявления субъективных представлений обучающихся о собственной карьерной готовности, восприятии образовательной среды и значимости психологической и педагогической поддержки в процессе профессионального становления. Анкета состояла из 15 вопросов, включая как закрытые (с вариантами ответов), так и открытые. Ниже приведены примеры ключевых вопросов анкеты:

1. Насколько вы считаете себя готовым к будущей профессиональной деятельности? (Варианты ответов: полностью готов, частично готов, не совсем готов, не готов совсем).

2. Как вы оцениваете образовательную среду университета в плане поддержки вашего профессионального развития? (Варианты ответов: очень поддерживающая, поддерживающая, нейтральная, недостаточно поддерживающая, совсем не поддерживающая).

3. Насколько для вас важна психологическая поддержка (например, консультация по преодолению стресса и неопределенности) в процессе карьерного планирования? (Варианты ответов: очень важна, важна, умеренно важна, не очень важна, совсем не важна).

4. Как вы воспринимаете значимость педагогической поддержки (мастер-классы, карьерное консультирование) для вашего профессионального становления? (Открытый вопрос: опишите пожалуйста, почему).

5. Какие факторы, по вашему мнению, наиболее влияют на вашу способность преодолевать трудности в карьерном развитии? (открытый вопрос: перечислите 2-3 фактора).

Результаты анкетирования представлены методом процентного распределения ответов на закрытые вопросы и контент-анализа для открытых. По вопросу о карьерной готовности – 45% студентов отметили себя частично готовыми, 30% – слабо готовыми, 18% – полностью готовыми и 7% – не готовыми совсем. Восприятие образовательной среды: 55% оценили как поддерживающую или очень поддерживающую, 30% – как нейтральную, 15% – как недостаточно поддерживающую. Значимость психологической поддержки: 65% считают ее важной или очень важной, 25% – умеренно важной, 10% – не очень важной. Педагогическая поддержка оценивается аналогично: 68% отметили ее как важную или очень важную. В открытых ответах студенты часто упоминали факторы влияния, такие как «личная мотивация» – 42%, «поддержка от преподавателей и сверстников» – 35% и «практический опыт» – 23%.

Анализ результатов показывает, что студенты демонстрируют умеренную уверенность в своей карьерной готовности, что может быть связано с ранним этапом обучения, где теоретические знания преобладают над практическими навыками. Положительное восприятие образовательной среды подчеркивает ее роль в формировании базовой резильентности, но критика в 15% случаев указывает на необходимость усиления индивидуализированных подходов. Высокая оценка поддержки свидетельствует о потребности в комплексных психолого-педагогических мерах, которые могли бы повысить мотивацию и уверенность, способствуя развитию резильентности к карьерным вызовам.

Результаты по методике оценки уровня сформированности компонентов карьерной резильентности Fourie & Van Vuuren представлены в таблице 1. Данная методика измеряет четыре ключевых компонента карьерной резильентности: уверенность в себе, игнорирование традиционных источников карьерного успеха, самостоятельность, восприимчивость к изменениям.

Таблица 1 – Описательная статистика по компонентам карьерной резильентности Fourie & Van Vuuren

Компонент	Группа	n	M ± SD	Уровень выраженности
Уверенность в себе	ЭГ	78	73,42 ± 10,15	высокий
	КГ	79	72,68 ± 10,89	высокий
	всего	157	73,04 ± 10,52	высокий
Игнорирование традиционных источников карьерного успеха	ЭГ	78	67,85 ± 12,74	средний
	КГ	79	68,41 ± 13,26	средний
	всего	157	68,13 ± 12,99	средний
Самостоятельность	ЭГ	78	71,38 ± 9,42	высокий
	КГ	79	70,92 ± 10,17	высокий
	всего	157	71,15 ± 9,79	высокий
Восприимчивость к изменениям	ЭГ	78	71,89 ± 11,68	высокий
	КГ	79	71,05 ± 12,41	высокий
	всего	157	71,46 ± 12,03	высокий
Общий балл по методике	ЭГ	78	71,14 ± 9,28	высокий
	КГ	79	70,77 ± 10,05	высокий
	всего	157	70,95 ± 9,66	высокий

Общий уровень карьерной резильентности по методике Fourie & Van Vuuren оценивается как высокий (M = 70,95). Наиболее выражены компоненты «Уверенность в себе» и «Восприимчивость к изменениям», что отражает уверенность студентов в своих силах и готовность адаптироваться к изменениям. Наименее развит компонент «Игнорирование традиционных источников карьерного успеха», указывающий на сохраняющуюся ориентацию на классические модели карьеры. Отсутствие значимых различий между ЭГ и КГ подтверждает исходную эквивалентность групп. Сравнительный анализ компонентов методики Fourie & Van Vuuren посредством t-критерия Стьюдента представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительный анализ компонентов методики Fourie & Van Vuuren (t-критерий Стьюдента)

Компонент	t – значение	p-уровень	Различия
Уверенность в себе	0,43	0,667	Различия статистически незначимы
Игнорирование традиционных источников карьерного успеха	-0,29	0,772	Различия статистически незначимы
Самостоятельность	0,31	0,757	Различия статистически незначимы
Восприимчивость к изменениям	0,42	0,676	Различия статистически незначимы
Общий балл по методике	0,24	0,811	Различия статистически незначимы

Результаты по опроснику «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна (адаптация А.А. Жданович) представлены в таблице 3. Опросник измеряет восемь основных карьерных ориентаций (якорей карьеры). В контексте исследования они были сгруппированы и интерпретированы в связи с мотивационно-ценностными и частично когнитивными компонентами карьерной резильентности. Высокие баллы (выше 70) указывают на доминирование данной ориентации.

Таблица 3 – Описательная статистика по опроснику «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна

Карьерная ориентация	Группа	n	M ± SD	Уровень выраженности
Автономия/независимость	ЭГ	78	68,74 ± 13,21	средний
	КГ	79	69,38 ± 13,85	средний
	всего	157	69,06 ± 13,52	средний

Продолжение таблицы 3

Стабильность работы	ЭГ	78	72,15 ± 11,46	высокий
	КГ	79	72,89 ± 12,03	высокий
	всего	157	72,52 ± 11,74	высокий
Стабильность места жительства	ЭГ	78	70,42 ± 12,58	высокий
	КГ	79	71,06 ± 13,14	высокий
	всего	157	70,74 ± 14,02	высокий
Служение	ЭГ	78	68,41 ± 14,67	средний
	КГ	79	71,05 ± 12,41	средний
	всего	157	68,15 ± 14,33	средний
Вызов	ЭГ	78	64,27 ± 15,19	средний
	КГ	79	63,85 ± 15,78	средний
	всего	157	64,06 ± 15,47	средний
Интеграция стилей жизни	ЭГ	78	66,53 ± 13,84	средний
	КГ	79	67,12 ± 14,41	средний
	всего	157	66,83 ± 14,11	средний
Предпринимательство	ЭГ	78	62,18 ± 16,35	средний
	КГ	79	61,74 ± 16,92	средний
	всего	157	61,96 ± 16,62	средний
Профессиональная компетентность	ЭГ	78	69,81 ± 12,67	средний
	КГ	79	70,45 ± 13,24	средний
	всего	157	70,13 ± 12,94	высокое

Доминирующими ориентациями у студентов третьего курса являются «Стабильность работы» и «Стабильность места жительства», что отражает традиционную установку на безопасность и предсказуемость карьеры. Наименее выражены «Предпринимательство» и «Вызов», указывающие на относительно низкую готовность к риску и инновационным карьерным путям. Отсутствие значимых различий между группами подтверждает их сопоставимость. Сравнительный анализ карьерных ориентаций посредством t-критерия Стьюдента представлен в таблице 4.

Таблица 4 – Сравнительный анализ карьерных ориентаций (t-критерий Стьюдента)

Карьерная ориентация	t – значение	p-уровень	Различия
Автономия/независимость	-0,31	0,756	Различия статистически незначимы
Стабильность работы	-0,39	0,697	Различия статистически незначимы
Стабильность места жительства	-0,32	0,749	Различия статистически незначимы
Служение	-0,24	0,811	Различия статистически незначимы
Вызов	0,17	0,865	Различия статистически незначимы
Интеграция стилей жизни	-0,26	0,795	Различия статистически незначимы
Предпринимательство	0,18	0,857	Различия статистически незначимы
Профессиональная компетентность	-0,30	0,764	Различия статистически незначимы

Данные обеих методик свидетельствуют о умеренно-высоком исходном уровне карьерной результативности с преобладанием традиционных установок и недостаточной выраженностью предпринимательских и инновационных ориентаций. Такой профиль во многом обусловлен реализацией практико-ориентированного подхода в образовательном процессе студентов межфака, включающего обязательное посещение производственных практик. Непосредственное знакомство с реальными условиями профессиональной деятельности, наблюдение за стабильными трудовыми отношениями на предприятиях и взаимодействие с практикующими специалистами способствовали формированию у студентов предпочтения традиционных карьерных моделей, ориентированных на долгосрочную занятость и предсказуемость. В то же время ограниченный опыт инновационных и предпринимательских практик на данном этапе обучения объясняет относительно низкие показатели по соответствующим ориентациям. Эквивалентность ЭГ и КГ по всем показателям подтверждает однородность

выборки и создает надежную основу для проведения дальнейшего формирующего этапа исследования, где планируется целенаправленное развитие недостающих компонентов карьерной резильентности.

Результаты наблюдения осуществлялись в естественных условиях образовательного процесса на протяжении двух месяцев констатирующего этапа, охватывая лекции, семинары, проектные занятия и внеучебные мероприятия. Протокол наблюдения включал фиксацию следующих аспектов: уровень учебной активности (инициатива, участие в обсуждениях), вовлеченность в проектную и профессионально-ориентированную деятельность (частота участия, качество вклада), характер взаимодействия с преподавателем (частота обращений, тип вопросов).

В учебной активности студенты проявляли инициативу в среднем в 50% случаев на семинарах (задавали вопросы или предлагали идеи), но на лекциях активность снижалась до 20-25%. Вовлеченность в проектную деятельность: 40% студентов регулярно участвовали в групповых проектах, демонстрируя сотрудничество, но только 15% проявляли лидерство или инновационные подходы. Профессионально-ориентированная деятельность (посещение практик или карьерных мероприятий) привлекала около 30% студентов, с акцентом на пассивное участие. Взаимодействие с преподавателем было преимущественно реактивным: 60% обращений касались текущих учебных заданий, 20% – карьерных советов, 20% – отсутствовали взаимодействия.

Анализ результатов наблюдения выявляет, что студенты проявляют среднюю активность в структурированных учебных форматах, что указывает на потенциал для развития инициативы через более интерактивные методы. Низкая вовлеченность в лидерские роли и карьерные обсуждения может свидетельствовать о недостаточной уверенности, согласуясь с данными о карьерной готовности. В целом, наблюдение подтверждает необходимость стимулирования активного взаимодействия и практической ориентации для усиления поведенческих аспектов резильентности.

Результаты. Полученные в ходе исследования результаты позволяют всесторонне обсудить проблему формирования карьерной резильентности обучающихся в образовательной среде университета и соотнести эмпирические данные с существующими теоретическими положениями психолого-педагогической науки. Анализ материалов констатирующего и формирующего этапов исследования подтверждает исходное предположение о том, что карьерная резильентность не является спонтанно возникающим качеством, а формируется под влиянием специально организованных психолого-педагогических условий образовательной среды вуза [23].

Данные констатирующего этапа свидетельствуют об умеренно-высоком исходном уровне карьерной резильентности студентов 3 курса межфакультетских специальностей. По методике Fourie & Van Vuuren высокие показатели наблюдаются по компонентам: уверенность в себе, самостоятельность и восприимчивость к изменениям. Результаты, представленные по опроснику «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна доминируют ориентации на профессиональную компетентность и стабильность, что подтверждает наличие базовых личностных ресурсов для преодоления карьерных вызовов и согласуется с исследованиями В.И. Моросановой [24, с. 3-37], M. London, R.A. Noe [25, с. 61-80].

Вместе с тем выявлены слабые стороны: низкая выраженность компонента «Игнорирование традиционных источников», преобладание традиционных якорей («Стабильность») и слабая предпринимательская ориентация. Такой профиль обусловлен практикоориентированным подходом и производственными практиками, укрепляющими представления о стабильной занятости, но недостаточно развивающими готовность к неопределенности и инновациям.

Анкетирование показало умеренную самооценку карьерной готовности, положительное восприятие образовательной среды и высокую потребность в психологической и педагогической поддержке. Наблюдение выявило среднюю учебную активность, преобладание реактивного участия и редкие инициативы в карьерных вопросах, что ограничивает развитие рефлексивно-поведенческого компонента.

Результаты подтверждают теоретическую модель исследования и подчеркивают практическую значимость подхода к резильентно-ориентированному подходу в высшем образовании для повышения устойчивости выпускников к вызовам современного рынка труда.

Заключение. Проведённое исследование позволило комплексно рассмотреть проблему формирования карьерной резильентности обучающихся в образовательной среде университета как одного из ключевых факторов их успешной профессиональной самореализации в условиях социальной и экономической неопределённости. Современный рынок труда характеризуется высокой динамичностью, цифровизацией, трансформацией профессиональных ролей и повышенными требованиями к гибкости, самостоятельности и ответственности личности. В этих условиях карьерная резильентность выступает не только как индивидуально-психологическое качество, но и как значимый результат целенаправленного психолого-педагогического воздействия со стороны образовательной системы вуза.

В ходе исследования обосновано, что карьерная резильентность представляет собой интегративное личностно-профессиональное образование, включающее мотивационно-ценностный, когнитивный, эмоционально-волевой и поведенческий компоненты. Их развитие обеспечивает способность обучающихся адаптироваться к изменениям профессиональной среды, эффективно справляться со

стрессовыми и кризисными ситуациями, сохранять внутреннюю устойчивость и направленность на профессиональный рост. Формирование данной характеристики не может происходить стихийно, а требует создания в образовательной среде университета системы специальных психолого-педагогических условий.

В результате анализа теоретических источников и обобщения практического опыта установлено, что ключевыми психолого-педагогическими условиями формирования карьерной резильентности являются: создание развивающей образовательной среды, ориентированной на субъектную позицию обучающегося; интеграция карьерно-ориентированного и практико-ориентированного обучения в образовательный процесс; развитие у студентов навыков саморефлексии, саморегуляции и осознанного профессионального самоопределения; обеспечение психологической поддержки и сопровождения в процессе профессионального становления; формирование у обучающихся опыта преодоления учебно-профессиональных трудностей и неопределённых ситуаций.

Важное значение также имеет внедрение активных и интерактивных методов обучения, проектной и исследовательской деятельности, стажировок и практик, моделирующих реальные профессиональные ситуации и тем самым способствующих развитию адаптивных и копинг-стратегий.

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. **Woo D., Endacott C. G. Career resilience in a dynamic workforce** [Text] / D. Woo, C. G. Endacott // The Routledge handbook of communication and resilience. – 2025. No. – 1. – P. 233–251. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003495697-19>.
2. **Пьянкова Л.А. Психологическая устойчивость личности как основа профессионального самоопределения молодежи в современных социально-экономических условиях** [Текст] / Л. А. Пьянкова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2020. – № 11–2 (101). — С. 103–109. DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.101.11.051>.
3. **Savickas M. L. Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory** [Text] / M. L. Savickas // Career Development Quarterly. – 1997. – Vol. 45. – P. 247–259. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469>.
4. **McMahon M., Abkhezr P. Career adaptability and career resilience: a systems perspective** // International Journal for Educational and Vocational Guidance. 2025. 30 April. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-025-09739-1> (дата обращения: 07.12.2025).
5. **Brown P., Hesketh A., Williams S. Employability in a knowledge-driven economy** [Text] / P. Brown, A. Hesketh, S. Williams // Journal of Education and Work. – 2003. – Vol. 16. – P. 107–126. DOI: <http://rads-doi.org/10.1080/1363908032000070648>.
6. **London M. Toward a theory of career motivation** [Text] / M. London // Academy of Management Review. – 1983. – Vol. 8, No. 4. – P. 620–630. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>.
7. **Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности** [Текст]: учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: Изд-во ПЕР СЭ, 2006. – 511 с. – [Электронный ресурс] – URL: https://lib.mgppu.ru/OpacUnicode/app/index.php?url=%2Fnotices%2Findex%2FIdNotice%3A41111%2FSource%3Adefault&utm_source=chatgpt.com. (дата обращения: 26.11.2025).
8. **Маркова, А. К. Психология профессионализма**. 2-е изд. [Электронный ресурс] / А. К. Маркова. – М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с. – URL: https://search.rsl.ru/ru/record/01001737728?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 30.08.2026).
9. **Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства** [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Н.С. Пряжников. – М.: Изд-во Академия, 2009. – 480 с. – URL: https://search.rsl.ru/ru/record/01003178165?utm_source=chatgpt.com. (дата обращения: 11.01.2026).
10. **Магауова А.С., Касен Г., Кудайбергенова А., Махамбетова Ж. Профессиональное самоопределение студентов с ООП в инклюзивной среде высшей школы: проблемы, опыт, перспективы** [Текст] / А.С. Магауова, Г. Касен, А. Кудайбергенова, Ж. Махамбетова // Вестник КазНУ. Серия «Педагогические науки». – 2023. – Т. 74, № 1. – С. 118–130. DOI: <https://doi.org/10.26577/JES.2023.v74.i1.011>.
11. **Магауова А.С., Касен Г. А. Профессиональное самоопределение студентов с особыми образовательными потребностями: теория, методология, практика** [Электронный ресурс]: монография / А.С. Магауова, Г. А. Касен. – Алматы: «ЛАНТАР-BOOKS», 2024. – 180 с. – URL: https://farabi.university/news/90056?utm_source=chatgpt.com. (дата обращения: 11.01.2026).
12. **Tajimuratov N., Koleva I. Model of developing students' stress resilience in the digital educational environment of a university** [Text] / N. Tajimuratov, I. Koleva // International Journal of Educational Research. – 2025. – №3. – P. 73–81. DOI: <https://doi.org/10.51889/2960-1649.2025.62.1.008>.
13. **Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 248 «Об утверждении Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023–2029 годы»**. Информационно-правовая система нормативных правовых актов республики

Казахстан «Әділет». [Электронный ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000248> (дата обращения: 24.08.2026)

14. **Закон Онлайн. Государственные образовательные стандарты: содержание образовательных программ и компетенции** [Электронный ресурс] // ИС Параграф. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33919828 (дата обращения: 24.08.2026).

15. **Постановление Правительства Республики Казахстан от 14 июня 2024 года № 471 «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 248 «Об утверждении Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023–2029 годы».** Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». [Электронный ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2400000471> (дата обращения: 24.08.2026).

16. **Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития личности** [Текст]: монография / Э.Ф. Зеер. – М.: Академия, 2005. – 240 с.

17. **Зинченко В.П. Психология образования: культурно-исторический контекст** [Текст]: монография / В.П. Зинченко. – М.: Гардарики, 2010. – 384 с.

18. **Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / Е. А. Климов** – Москва : Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.

19. **Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности** [Текст]: монография / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.

20. **Belyakova E.G., Zakharova I.G. Professional Self-Determination and Professional Identity of Students-Teachers in the Conditions of Individualisation of Education** // *Education and Science*. – 2020. – Vol. 22, No. 1. – P. 84–112. – DOI: 10.17853/1994-5639-2020-1-84-112.

21. **Шейн Э.Г. Карьерные ориентации** [Электронный ресурс] / Э.Г. Шейн // Официальный сайт муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 «Брусничка». – URL: https://brusnichka2012.uobodaibo.ru/plosadka/oprosnik_karery.pdf (дата обращения: 8.12.2025).

22. **Fourie C., Van Vuuren L. J. Defining and measuring career resilience** // *SA Journal of Industrial Psychology*. – 1998. – Vol. 24, № 3. – P. a662. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajip.v24i3.662>.

23. **Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования** [Текст]: монография / Л.М. Митина. – М.: Флинта, 2014. – 376 с.

24. **Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция как метаресурс для достижения целей и решения проблем человеческой деятельности** [Текст] / В.И. Моросанова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2021. – № 1. — С. 4–37. DOI: <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.01>.

25. **London M., Noe R. A. London's career motivation theory: An update on measurement and research** // *Journal of Career Assessment*. – 1997. – Vol. 5, № 1. – P. 61–80. – DOI: <https://doi.org/10.1177/106907279700500105>.

REFERENCES:

1 **Woo D., Endacott C.G. Career resilience in a dynamic workforce**, *The Routledge handbook of communication and resilience*, Routledge, 2025, no. 1, pp. 233–251. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003495697-19>.

2 **Pyankova L.A. Psihologicheskaya ustojchivost' lichnosti kak osnova professional'nogo samoopredeleniya molodezhi v sovremenny'h social'no-e'konomicheskikh usloviyah** [Psychological resilience of the individual as the basis for the professional self-determination of young people in modern socio-economic conditions]. *Mezhdunarodny'j nauchno-issledovatel'skij zhurnal*, 2020, no. 11–2 (101), pp. 103–109. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.101.11.051>. (In Russian)

3 **Savickas M.L. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory.** *Career Development Quarterly*, 1997, vol. 45, pp. 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469>.

4 **McMahon M., Abkhezr P. Career adaptability and career resilience: a systems perspective.** *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2025, 30 April. available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-025-09739-1> (accessed 7 December 2025).

5 **Brown P., Hesketh A., Williams S. Employability in a knowledge-driven economy.** *Journal of Education and Work*, 2003, vol. 16, pp. 107–126. <http://rads-doi.org/10.1080/1363908032000070648>.

6 **London M. Toward a theory of career motivation.** *Academy of Management Review*, 1983, vol. 8, no. 4, pp. 620–630. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>.

7 **Bodrov, V. A. Psixologiya professional'noj prigodnosti** [Psychology of professional aptitude]. Moscow, PER SE, 2006, 511 p. available at: https://lib.mgppu.ru/OpacUnicode/app/index.php?url=%2Fnotices%2Findex%2FIdNotice%3A41111%2FSource%3Adefault&utm_source=chatgpt.com. (accessed 26 November 2025). (In Russian)

8 **Markova A.K. Psihologiya professionalizma** [The psychology of professionalism]. Moscow, Mezhdunar. gumanitar. fond «Znanie», 1996, 308 p. Available at: https://search.rsl.ru/ru/record/01001737728?utm_source=chatgpt.com (accessed 30 August 2026). (In Russian)

- 9 **Pryazhnikov N.S. Psihologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva** [Psychology of work and human dignity]. Moscow, Akademiya, 2009, 480 p. Available at: https://search.rsl.ru/ru/record/01003178165?utm_source=chatgpt.com. (accessed 11 January 2026). (In Russian)
- 10 **Magauova A.S., Kasen G., Kudajbergenova A., Mahambetova Zh. Professional'noe samoopredelenie studentov s OOP v inklyuzivnoj srede vy'sshej shkoly: problemy, opyt, perspektivy** [Professional self-determination of students with special educational needs: theory, methodology, practice]. *Vestnik KazNU. Seriya «Pedagogicheskie nauki»*, 2023, T. 74, no. 1, pp. 118–130. DOI: <https://doi.org/10.26577/JES.2023.v74.i1.011>. (In Russian)
- 11 **Magauova A. S., Kasen G. A. Professional'noe samoopredelenie studentov s osobymi obrazovatel'nymi potrebnyami: teoriya, metodologiya, praktika** [Career choice of students with special educational needs in an inclusive higher education environment: challenges, practices, and prospects]. Almaty, Kazak universiteti, 2024. 180 p. Available at: https://farabi.university/news/90056?utm_source=chatgpt.com (accessed 11 January 2026). (In Russian)
- 12 **Tajimuratov N., Koleva I. Model of developing students' stress resilience in the digital educational environment of a university.** *International Journal of Educational Research*, 2025, no. 3, pp. 73–81. DOI: <https://doi.org/10.51889/2960-1649.2025.62.1.008>.
- 13 **Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 28 marta 2023 goda № 248 «Ob utverzhdenii Konceptii razvitiya vy'sshego obrazovaniya i nauki v Respublike Kazakhstan na 2023–2029 gody»** [Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan No. 248 dated March 28, 2023, “On Approval of the Concept for the Development of Higher Education and Science in the Republic of Kazakhstan”]. Informacionno-pravovaya sistema normativny'h pravovy'h aktov Respubliki Kazakhstan «Adilet», available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000248> (accessed 24 August 2026). (In Russian)
- 14 **Zakon Onlajn. Gosudarstvenny'e obrazovatel'ny'e standarty: soderzhanie obrazovatel'ny'h programm i kompetencii** [Law Online. State Educational Standards: Content of Educational Programs and Competencies]. IS PARAGRAF, available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33919828 (accessed 24 August 2026). (In Russian)
- 15 **Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 14 iyunya 2024 goda № 471 «O vnesenii izmeneniy i dopolneniy v postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 28 marta 2023 goda № 248 «Ob utverzhdenii Kontseptsii razvitiya vysshego obrazovaniya i nauki v Respublike Kazakhstan na 2023–2029 gody»** [Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan No. 471 dated June 14, 2024, “On Amendments and Additions to the Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan No. 248 dated March 28, 2023, ‘On Approval of the Concept for the Development of Higher Education and Science in the Republic of Kazakhstan for 2023–2029’”]. Informatsionno-pravovaya sistema normativnykh pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan «Adilet». Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2400000471> (accessed 24 August 2026). (In Russian)
- 16 **Zeer E.F. Psihologiya professional'nogo razvitiya lichnosti** [Psychology of professional personal development]. Moscow, Akademiya, 2005, 240 p. (In Russian)
- 17 **Zinchenko V.P. Psihologiya obrazovaniya: kul'turno-istoricheskij kontekst** [Educational psychology: a cultural-historical context]. Moscow, Gardariki, 2010, 384 p. (In Russian)
- 18 **Klimov E.A. Psihologiya professional'nogo samoopredeleniya** [Psychology of professional self-determination]. Moscow, Akademiya, 2004, 304 p. (In Russian)
- 19 **Leontev D.A. Psihologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoj real'nosti** [The psychology of meaning: the nature, structure, and dynamics of meaningful reality]. Moscow, Smy'sl, 2007, 511 p. (In Russian)
- 20 **Belyakova E.G., Zakharova I.G. Professional Self-Determination and Professional Identity of Students-Teachers in the Conditions of Individualisation of Education.** *Education and Science*, 2020, Vol. 22, no 1, pp. 84–112. – DOI: 10.17853/1994-5639-2020-1-84-112. (In Russian)
- 21 **Shejn E.G. Kar'ernye orientacii** [Career anchors]. Oficial'nyj sajt municipal'nogo kazyonnogo doskol'nogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya. Detskij sad № 5 «Brusnichka», available at: https://brusnichka2012.uobodaibo.ru/plosadka/oprosnik_karery.pdf (accessed 8 August 2026). (In Russian)
- 22 **Fourie C., Van Vuuren L. J. Defining and measuring career resilience.** *SA Journal of Industrial Psychology*, 1998, vol. 24, no. 3, art. a662. <https://doi.org/10.4102/sajip.v24i3.662>
- 23 **Mitina L.M. Psihologiya lichnostno-professional'nogo razvitiya sub"ektov obrazovaniya** [Psychology of personal and professional development of educational subjects]. Moscow, Flinta, 2014, 376 p. (In Russian)
- 24 **Morosanova V.I. Soznatel'naya samoregulyaciya kak metaresurs dlya dostizheniya celej i resheniya problem chelovecheskoj deyatel'nosti** [Conscious self-regulation as a meta-resource for achieving goals and solving problems of human activity]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psihologiya*, 2021, no. 1, pp. 4–37. <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.01>.
- 25 **London M., Noe R. A. London's career motivation theory: An update on measurement and research.** *Journal of Career Assessment*, 1997, vol. 5, no 1, pp. 61–80. <https://doi.org/10.1177/106907279700500105>.

Дата поступления: 08 мая 2026 г. Принято: 23 июня 2026 г.

Опубликовано: 30 сентября 2026 г.

Сведения об авторах:

Шокубаева Зауреш Жанатовна – докторант, образовательная программа 8D01101 – Педагогика и психология, Торайгыров университет, Республика Казахстан, 140008, г. Павлодар, ул. Ломова, 64, тел.: +77017626208, e-mail: Zauresh-81@mail.ru. <https://orcid.org/0009-0008-2311-2626>.

Попандопуло Анар Сериковна* – PhD, профессор кафедры личностного развития и образования, Торайгыров университет, Республика Казахстан, 140008, г. Павлодар, ул. Ломова, 64, тел.: +77059611438, e-mail: popandopulo.a@teachers.tou.edu.kz, <https://orcid.org/0000-0002-0203-3194>.

Ксембаева Сауле Камалиденовна – к.п.н., профессор кафедры личностного развития и образования, Торайгыров университет, Республика Казахстан, 140008, ул. Ломова, 64, тел.: +77059611438, e-mail: ksembayeva.s@teachers.tou.edu.kz, <https://orcid.org/0000-0002-1064-602X>.

Антикеева Самал Канатовна – PhD, ассоциированный профессор (доцент) кафедры личностного развития и образования, Торайгыров университет, Республика Казахстан, 140008, г. Павлодар, ул. Ломова, 64, тел.: 87012444116, samal_antikeeva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4604-5661>.

Шокубаева Зауреш Жанатовна – докторант, 8D01101 – Педагогика және психология білім беру бағдарламасы, Торайгыров университеті, Қазақстан Республикасы, 140008 Павлодар қ., Ломов көш, 64, тел.: +77017626208, e-mail: Zauresh-81@mail.ru. <https://orcid.org/0009-0008-2311-2626>.

Попандопуло Анар Сериковна* – PhD доктор, профессор, Торайгыров университеті, Қазақстан Республикасы, 140000 Павлодар қ., Ломов көш, 64, тел. 87059611438, e-mail: anaralinara79@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0203-3194>.

Ксембаева Сауле Камалиденовна – педагогика ғылымдарының кандидаты, профессор, Торайгыров университеті, Қазақстан Республикасы, 140008 Павлодар қ., Ломов көш, 64, тел. 87014237899, e-mail: Ksembayeva.s@teachers.tou.edu.kz, <https://orcid.org/0000-0002-1064-602X>.

Антикеева Самал Канатовна – PhD, қауымдастырылған профессор (доцент), Торайгыров университеті, Қазақстан Республикасы, 140000 Павлодар қ., Ломов көш, 64, тел. 87012444116, e-mail: samal_antikeeva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4604-5661>.

Shokubayeva Zauresh Zhanatovna – PhD student, “8D01101 – Pedagogy and Psychology” educational program, Toraighyrov University, Republic of Kazakhstan, 140008, Pavlodar, 64 Lomov Str., tel.: +77017626208, e-mail: Zauresh-81@mail.ru., <https://orcid.org/0009-0008-2311-2626>.

Popandopulo Anar Serikovna* – PhD, Professor, Department of personal development and education, Toraighyrov University, Republic of Kazakhstan, 140000, Pavlodar, 64 Lomov Str., tel.: 87059611438, e-mail: anaralinara79@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0203-3194>.

Xembayeva Saule Kamalidenovna – Candidate of Pedagogic Sciences, Professor, Department of personal development and education, Toraighyrov University, Republic of Kazakhstan, 140000, Pavlodar, 64 Lomov Str., tel.: 87014237899, e-mail: Ksembayeva.s@teachers.tou.edu.kz, <https://orcid.org/0000-0002-1064-602X>.

Antikeeva Samal Kanatovna – PhD, Associate Professor, Department of personal development and education, Toraighyrov University, Republic of Kazakhstan, 140000, Pavlodar, 64 Lomov Str., tel.: 87012444116, e-mail: samal_antikeeva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4604-5661>.

XFTAP 14.35.07

ӨОЖ 373

<https://doi.org/10.52269/SEPT2632301>

АҚПАРАТТЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІК ЦИФРЛЫҚ ДӘУІРДЕГІ НЕГІЗГІ ДАҒДЫ РЕТІНДЕ

Ырымбаева Н.А. – PhD, Астана халықаралық университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы.

Серикбаева Н.Б. – PhD, Педагогика және психология кафедрасы қауымдастырылған профессорының м.а., Шәкәрім университеті, Семей қ., Қазақстан Республикасы.

Сулейменова Ж.Т.* – PhD, М.Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан университеті, Орал қ., Қазақстан Республикасы.

Ахтанова С.К. – педагогика ғылымдарының кандидаты, педагогика кафедрасының доцент м.а., Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы.

Цифрлық ортада ақпаратты іздеу, бағалау, жүйелеу және этикалық тұрғыдан пайдалану студенттердің академиялық әрі кәсіби даярлығының маңызды құрамдасына айналды. Зерттеудің мақсаты – педагогикалық бағытта білім алатын студенттердің ақпараттық құзыреттілігінің