

RU

Внедрение карьерно-ориентированного подхода в обучение иностранному языку студентов языковых специальностей

Фатуева Ю. Н.

Аннотация. Цель исследования – теоретически обосновать и эмпирически проверить эффективность карьерно-ориентированного подхода к организации профессиональной ориентации и профессионального самоопределения личности студентов языковых специальностей в рамках занятий по иностранному языку. В статье анализируются результаты применения карьерно-ориентированного подхода к профессиональной ориентации студентов-лингвистов, интегрированного в занятия по английскому языку через специальные задания и диагностическую шкалу LCAS, которые подтверждают рост их карьерной адаптируемости и профессионального самоопределения. Научная новизна заключается в разработке и обосновании системы карьерно-ориентированных заданий, встроенной непосредственно в процесс обучения иностранному языку на старших курсах языкового вуза, где иностранный язык выступает не только как цель, но и как средство карьерного проектирования. Впервые в методике преподавания иностранных языков вводятся и операционализируются понятия «карьерно-ориентированный подход» и «карьерно-ориентированная языковая задача», а также предлагается адаптированный для студентов-лингвистов диагностический инструментарий (Linguistics Career Adaptability Scale) на основе международной Шкалы карьерной адаптируемости (CAAS). В результате исследования установлено, что внедрение карьерно-ориентированных заданий на английском языке в процесс обучения студентов-лингвистов 4-го курса повышает уровень их карьерной адаптируемости и способствует их профессиональному самоопределению.

EN

Implementation of a career-oriented approach in foreign language teaching for language majors

I. N. Fatueva

Abstract. The study aims to theoretically substantiate and empirically verify the effectiveness of a career-oriented approach to organizing vocational guidance and professional self-determination among language majors within foreign language classes. The article analyzes the outcomes of applying a career-oriented approach to the vocational guidance of linguistics students, integrated into English language classes via specialized tasks and the Linguistics Career Adaptability Scale (LCAS) diagnostic tool, confirming an increase in their career adaptability and professional self-determination. The scientific novelty lies in developing and substantiating a system of career-oriented tasks embedded directly into the process of foreign language teaching for upper-year students at a language university, where the foreign language functions not only as a learning objective but also as a vehicle for career trajectory design. For the first time in foreign language pedagogy, the concepts of “career-oriented approach” and “career-oriented language task” are introduced and operationalized, and an adapted diagnostic tool for linguistics students – the Linguistics Career Adaptability Scale (LCAS) – is proposed based on the international Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). The study establishes that integrating career-oriented English-language tasks into the training of fourth-year linguistics students enhances their level of career adaptability and fosters their professional self-determination.

Введение

Актуальность исследования обусловлена противоречием между возрастающей нестабильностью рынка труда для выпускников языковых специальностей (расширение сфер применения лингвистического образования, появление новых профессий: промпт-инжиниринг, цифровая лингводидактика, межкультурная аналитика, NLP-лингвистика (Natural Language Processing, обработка естественного языка)) и сохраняющейся

в вузах традиционной моделью профессиональной ориентации, направленной на узкий набор профессий (переводчик, преподаватель). Непрерывная адаптация к современному рынку труда становится критически важной для достижения успеха в работе. Для развития профессионального самоопределения будущих выпускников необходимо пересмотреть подходы к профессиональной ориентации в высшей школе, особенно в языковом образовании, где сам иностранный язык может выступать мощным ресурсом карьерного конструирования.

Задачи исследования:

- сформулировать рабочие определения ключевых понятий исследования («профессиональное самоопределение», «карьерная адаптируемость», «карьерно-ориентированный подход», «карьерно-ориентированная языковая задача»);
- разработать диагностический инструментарий для измерения уровня профессионального самоопределения студентов на основе валидизированных методик;
- разработать и теоретически обосновать комплекс карьерно-ориентированных заданий на английском языке для студентов 4-го курса направления «Лингвистика» и экспериментально проверить динамику уровня профессионального самоопределения и карьерной адаптируемости студентов в ходе апробации заданий.

Материалом для настоящего исследования послужили данные входной и итоговой диагностики (42 анкеты), разработанный комплекс заданий и продукты рефлексивной деятельности студентов (189 записей). Необходимо указать следующие ограничения проведённого исследования: исследование проводилось на одной образовательной программе в Нижегородском государственном университете им. Н. И. Лобачевского; выборка относительно невелика ($n = 21$); отсутствовала контрольная группа, долгосрочные эффекты не отслеживались.

Теоретическую базу исследования составляют: положения о профессиональном самоопределении (Климов, 1996), концепция карьерной адаптируемости (Savickas, Porfeli, 2012), разграничение понятий «профессия» и «карьера» (Башкирева, 2023; Белько, Карабанова, 2023; Демин, Седых, 2013), а также исследования карьерных ориентаций студентов-гуманитариев (Лукьянченко, 2023; Ларионов, Дробышева, Полунина, 2025) и методические работы по профессионально ориентированному обучению иностранным языкам (Сергеева, Сорокоумова, 2022; Архангельская, Чичерина, 2024; Ванягина, 2025).

Для решения указанных задач были выбраны следующие методы исследования: анализ психологической, педагогической и методической литературы по проблеме профессионального самоопределения, карьерной адаптируемости и профессионально ориентированного обучения иностранным языкам, систематизация и обобщение результатов научного поиска способов и приемов интеграции карьерно-ориентированного компонента в процесс языковой подготовки студентов, моделирование комплекса карьерно-ориентированных заданий, анкетирование студентов-лингвистов на основе Шкалы карьерной адаптируемости для студентов-лингвистов, пробное обучение и статистическая обработка данных входной и итоговой диагностики, а также анализ продуктов рефлексивной деятельности студентов (рефлексивные дневники и эссе).

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанный и апробированный комплекс может быть внедрён в образовательный процесс языковых вузов в рамках дисциплин «Практический курс иностранного языка», «Профессионально ориентированный иностранный язык» или факультативных курсов по профориентации. Предложенный диагностический инструментарий (анкета Linguistics Career Adaptability Scale (LCAS) – Шкала карьерной адаптируемости для студентов-лингвистов) может использоваться преподавателями и психологами для мониторинга уровня карьерной адаптируемости студентов-лингвистов и своевременной коррекции профориентационной работы. Проведённое исследование вносит вклад в развитие методики преподавания иностранных языков, смещая фокус с узкопрофессиональной подготовки на формирование у студентов готовности к осознанному управлению собственной карьерой в условиях быстро меняющегося рынка труда. Методические материалы могут служить основой для создания учебно-методических пособий по карьерно-ориентированному обучению иностранному языку.

Обсуждение и результаты

Анализ научно-методической литературы показал, что лингводидактика накопила достаточно материалов, касающихся профессионально ориентированного подхода при обучении иностранному языку в вузе (К. С. Архангельская, Ю. В. Чичерина (2024), М. Р. Ванягина (2025), Н. Н. Сергеева, С. Н. Сорокоумова (2022)), но проблемы карьерно-ориентированного подхода еще не освещены. Так, в контексте обучения иностранному языку в вузе термин «профессионально ориентированное обучение» понимается как «чтение литературы по специальности, изучение лексики и профессиональной терминологии» (Донгак, 2022, с. 223). Такие исследователи, как Н. Н. Сергеева и С. Н. Сорокоумова, под профессионально ориентированным подходом понимают «максимальную представленность профессиональной сферы в обучении иностранному языку, погружение обучающихся в иноязычный профессиональный контекст на следующих уровнях: содержания (иноязычный материал профессиональной направленности) и деятельности (осуществление, реализация фрагментов профессиональной деятельности на занятиях по иностранному языку)» (2022, с. 231).

В педагогике профессию рассматривают как «род деятельности, требующий специальных знаний, навыков, умений, специального образования» (Башкирева, 2023, с. 52). Понятие карьеры определяется как «результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, а также способ достижения поставленных целей и результатов, продвижение

по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалифицированных возможностей и размеров вознаграждения, связанные с деятельностью работника» (Белько, Карабанова, 2023, с. 110). Таким образом, профессия выступает фундаментальной основой, представляя собой статичную совокупность необходимых компетенций, которые человек должен получить в результате специального обучения. При этом карьера является динамической надстройкой над профессией, отражающей процесс и результат реализации этих компетенций во времени. Карьера невозможна без наличия профессии, но сама по себе профессия не гарантирует карьерного роста, который зависит от осознанной позиции человека, его активности и стремления к развитию.

В рамках настоящего исследования под профессиональным самоопределением личности, вслед за Е. А. Климовым, понимается «процесс формирования отношения личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности, включающий осознание своих интересов, способностей и ограничений, а также построение индивидуальных профессиональных планов» (1996, с. 58). Профессиональное самоопределение не завершается выбором профессии в период обучения, а продолжается на протяжении всей профессиональной жизни, включая этапы вхождения в профессию, профессиональной адаптации и смены профессиональных ролей.

Карьерная адаптируемость, вслед за М. L. Savickas и соавторами (2012), определяется как психосоциальный ресурс или способность решать незнакомые, сложные и плохо определённые проблемы, представленные задачами профессионального развития, профессиональными переходами и рабочими трудностями. Карьерная адаптируемость включает четыре измерения: заинтересованность (способность заглядывать в будущее), контроль (способность принимать ответственность за свою карьеру), любознательность (способность исследовать возможности) и уверенность (способность преодолевать препятствия).

Основываясь на вышесказанном, **карьерно-ориентированный подход в методике обучения иностранным языкам** определяется как направление, при котором процесс овладения иноязычной коммуникативной компетенцией интегрирован с формированием у обучающихся готовности к профессиональному самоопределению и успешной карьерной реализации в языковых сферах деятельности. Данный подход предполагает внедрение карьерно-ориентированного компонента непосредственно в процесс иноязычной подготовки, при котором иностранный язык выступает не только как цель обучения, но и как средство профессионального ориентирования и карьерного конструирования.

Введём ключевое для данного исследования понятие карьерно-ориентированной языковой задачи. **Карьерно-ориентированная языковая задача** – это учебное задание на иностранном языке, которое одновременно направлено на развитие иноязычной коммуникативной компетенции и на формирование у студента одного или нескольких компонентов карьерной адаптируемости (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность), предполагает обязательный рефлексивный компонент и моделирует реальные ситуации профессионально-карьерного выбора.

В контексте языковой подготовки будущих лингвистов профессионально ориентированный подход нацелен на формирование иноязычной коммуникативной компетенции для конкретной профессиональной деятельности (например, преподавание или перевод), предполагает совершённый профессиональный выбор студента и ограничивается профессиональными текстами и терминологией без обязательной рефлексии. Карьерно-ориентированный подход, напротив, направлен на формирование готовности управлять собственной карьерой в языковой сфере на протяжении жизни, учитывает незавершённость профессионального самоопределения студента, расширяет содержание обучения за счёт анализа рынка труда, резюме (Curriculum Vitae – CV), интервью и новых, быстро формирующихся профессий, которые появляются в ответ на технологические, экономические и социальные изменения (emerging-профессии), а также включает обязательный рефлексивный компонент. Таким образом, если профессионально ориентированный подход ориентирован на обучение иностранному языку для определённой профессии, то карьерно-ориентированный подход предполагает обучение иностранному языку для построения карьеры.

Современный рынок труда для лингвистов характеризуется: расширением спектра профессий, связанных с социальными коммуникационными процессами международного взаимодействия; появлением новых специальностей (промт-инжиниринг – разработка эффективных запросов для нейросетей, NLP-лингвистика – обработка естественного языка для ИИ-систем, цифровая локализация ИИ-продуктов – адаптация чат-ботов и голосовых ассистентов под разные языки и культуры, аналитика межкультурных данных – анализ кросс-культурных коммуникаций в глобальных компаниях и др.); необходимостью постоянного обновления профессиональных компетенций. Все это обуславливает значение введения карьерно-ориентированного подхода в процесс языковой подготовки студентов-лингвистов. Поэтому традиционная профориентационная подготовка лингвистов, преимущественно в сферах переводоведения и преподавания иностранного языка, уже не охватывает весь спектр возможностей рынка труда. Знание об этих emerging-профессиях позволит будущим лингвистам сделать осознанный карьерный выбор. Быстрая смена профессий, востребованных на современном рынке, требует от работников постоянной переквалификации и/или повышения квалификации, а также умения справляться с непредсказуемой и динамичной карьерной средой. Карьерно-ориентированный подход призван помочь выпускникам вузов выявлять свои предпочтения в карьере, управлять своей карьерой, отслеживать свои карьерные цели и стратегии.

Следует отметить, что традиционно карьера предполагала продвижение по иерархической лестнице организации, чаще всего крупной организации, где рядовой сотрудник, проработав годы и набравшись опыта, становится руководителем отдела и так далее. Зачастую в такой ситуации назначение на ту или иную должность происходит по воле вышестоящего руководителя. Сегодня ситуация на рынке труда начала меняться в сторону частой смены организаций и профессий, и работник уже сам строит свою карьеру и несёт ответственность за её управление.

Понятия «карьера», «карьерные ориентации» и «профессиональное самоопределение личности» достаточно полно рассмотрены в психологии. Психологи сходятся во мнении, что понятие «карьера» значительно шире понятия «профессиональное самоопределение личности». Исследователи включают в понятие «карьера» «и учебную, и профессиональную, и непрофессиональную деятельности, процессы перемещения между организациями, вход на рынок труда и уход с него, увеличение числа мест работы или переход на неполный рабочий день, их психологическое обеспечение и социальную результативность» (Демин, Седых, 2013, с. 7). Решение задач гармонизации карьерного потенциала «зависит от понимания, какие из характеристик будущих специалистов, на которые ориентировано обучение в вузе, могут быть связаны с факторами построения карьеры в современных условиях» (Лукьянченко, 2023, с. 42).

Карьерные ориентации, будучи частным видом социальных установок личности, встроены в общую систему мироощущения человека и его направленности. Изучая карьерные ориентации студентов-гуманитариев, Н. В. Лукьянченко пришла к выводу о связи карьерных ориентаций будущих специалистов-гуманитариев с Я-центрированными личностными характеристиками (психологическое благополучие, самоотношение и осмысленность жизни). Кроме того, учёный выявила противоречие между двумя одновременно выраженными якорями карьеры у современной молодежи: ориентацией на стабильное, надежное место работы и ориентацией на автономию, свободу от организационных предписаний. Также было выяснено, что «ориентация на профессиональную компетентность занимает низкое место в иерархии выраженности карьерных ориентаций студентов-гуманитариев и не связана с осмысленностью жизни» (Лукьянченко, 2023, с. 43). Это означает, что мотивация студентов строится не вокруг глубокого развития в профессии, а вокруг поиска комфортных условий труда, что может затруднять их долгосрочную профессиональную идентификацию и повышать риск разочарования при столкновении с жесткими организационными рамками.

Исследования связей академической мотивации и карьерных ориентаций работающих и неработающих студентов И. В. Ларионова, Т. В. Дробышевой и А. А. Полуниной выявили, что «наличие профессионального опыта у студентов определяет их ориентацию на достижение высоких результатов в обучении», но при этом «совмещение двух видов деятельности снижает уверенность респондентов в их возможностях профессионального развития и их самооценку, что является следствием трудности распределения временных и мотивационных ресурсов между работой и учебой» (2025, с. 256). Исследование показывает двойственное влияние трудоустройства на студента. С одной стороны, наличие работы повышает учебную мотивацию и нацеленность на высокие результаты, так как студент видит практический смысл в учёбе. С другой стороны, совмещение работы и учёбы истощает ресурсы, что приводит к снижению уверенности в своем профессиональном будущем и падению самооценки. Таким образом, работа даёт целеполагание, но забирает силы, создавая парадокс: студент хочет большего, но меньше верит в свои силы из-за хронической загрузки.

Данные исследования могут быть использованы в процессе карьерно-ориентированного обучения студентов языковых специальностей, которое должно быть направлено на формирование ориентации на профессиональную компетентность, на самоопределение личности студентов, на осознание своих качеств – как имеющихся, так и тех, которые необходимо развить. К сожалению, в современных учебных планах часов, отводимых на изучение психологии, недостаточно, психологическое консультирование по поводу карьерных перспектив не предусмотрено. Используя иностранный язык не только как цель, но и как средство обучения, педагогам необходимо помочь студентам осознавать свою карьерную перспективу, всесторонне развиваться, достигая успехов в учёбе, понимать свои возможности в построении карьеры, что приведёт к формированию у них более позитивной самооценки.

Анализ научных источников показал отсутствие интегративных карьерно-ориентированных моделей в рамках занятий по иностранному языку для языковых специальностей. Установлено, что большинство работ (Ванягина, 2025; Донгак, 2022; Сергеева, Сорокоумова, 2022) ориентировано на профессиональную подготовку в языковых вузах. Именно поэтому в рамках данного исследования были разработаны и апробированы диагностический инструментарий (анкета) и комплекс карьерно-ориентированных заданий на английском языке, разделённых по трём этапам 4-го курса для студентов-лингвистов. Каждое задание соотносено с определённым измерением, отражённым в анкете, и включает обязательный рефлексивный компонент. Было проведено пробное обучение для проверки эффективности предлагаемого комплекса карьерно-ориентированных заданий.

Для решения этой задачи была составлена анкета на основе Шкалы карьерной адаптируемости (Career Adapt-Abilities Scale – CAAS), разработанной международным консорциумом под руководством M. L. Savickas. CAAS измеряет карьерную адаптируемость как «психосоциальный ресурс или способность решать незнакомые, сложные и плохо определённые проблемы, представленные задачами профессионального развития, профессиональными переходами и рабочими трудностями» (Savickas, Porfeli, 2012). Название шкал и количество утверждений в разработанной анкете совпадают с теми, которые представлены в CAAS.

Данная анкета получила название Linguistics Career Adaptability Scale (LCAS) – Шкала карьерной адаптируемости для студентов-лингвистов, так как она была предназначена для студентов языковых специальностей, изучающих английский язык. Данная анкета состояла из утверждений, которые необходимо было оценить по шкале от 1 до 5, где 5 – максимальный балл. Задание звучало следующим образом: “Please read each statement and indicate to what extent it describes you when it comes to your career as a linguistics student and future language professional: 5 – strongly describes me, 4 – describes me well, 3 – describes me moderately, 2 – describes me a little, 1 – does not describe me at all”.

1. Шкала «Заинтересованность» (Career Concern)

- 1) I think about what my future career as a linguist will look like;
- 2) I realise that today's academic choices determine my future professional opportunities in language fields;
- 3) I actively prepare for my future career in linguistics;
- 4) I understand what educational and professional decisions I need to make regarding my career in language studies;
- 5) I make plans on how to achieve my career goals in translation, teaching, or other language professions;
- 6) I reflect on my career path as a future language specialist.

2. Шкала «Контроль» (Career Control)

- 7) I try not to feel discouraged when facing difficulties in learning a foreign language;
- 8) I make my own decisions about which language internships or jobs to pursue;
- 9) I take responsibility for my own professional development as a linguist;
- 10) I stand up for my professional beliefs, even if others disagree with my linguistic career choice;
- 11) I rely on myself when building my language career;
- 12) I do what truly interests me within the broad field of linguistics.

3. Шкала «Любознательность» (Career Curiosity)

- 13) I actively explore the professional environment for linguists (e. g., labour market, required skills);
- 14) I look for opportunities for personal and professional growth in language-related fields;
- 15) I explore different career options in linguistics (translation, localization, NLP, teaching, etc.) before making a final decision;
- 16) I consider different ways of performing a given language task (e. g., translating, editing, interpreting);
- 17) I deeply investigate questions that arise about my future in linguistics;
- 18) I am interested in new professional opportunities for linguists, including emerging roles (e. g., prompt engineering, AI linguistics).

4. Шкала «Уверенность» (Career Confidence)

- 19) I effectively perform language tasks required for my studies and future profession;
- 20) I strive to do all language tasks to the best of my ability;
- 21) I work within my capacities while constantly expanding my linguistic competencies;
- 22) I am confident in my ability to succeed in the language profession I choose;
- 23) I overcome obstacles in my professional development as a linguist;
- 24) I solve problems that arise in my academic and career preparation as a language professional.

По каждой шкале студент может набрать от 6 до 30 баллов, всего от 24 до 120 баллов. Интерпретация результатов с использованием нормативных данных (Кондратюк, Бурмистрова-Савенкова, Моросанова, 2021) представлена в Таблице 1.

Таблица 1. Интерпретация общего уровня карьерной адаптируемости студентов-лингвистов

Уровень	Общий балл LCAS	Интерпретация
Очень низкий	< 48	Карьерная адаптируемость сформирована недостаточно; высокий риск трудностей в профессиональном самоопределении в языковой сфере
Низкий	49-71	Отдельные ресурсы (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность) развиты слабо; требуются целенаправленные карьерно-ориентированные вмешательства
Средний	72-95	Нормативный уровень для студентов-лингвистов; базовые ресурсы адаптации (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность) присутствуют
Высокий	96-106	Хорошо развитые ресурсы карьерной адаптации (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность) в лингвистическом контексте
Очень высокий	> 107	Превосходная карьерная адаптируемость; студент готов к активному конструированию карьеры в языковых профессиях

Интерпретация субшкал заинтересованности, контроля, любознательности и уверенности представлена в Таблице 2.

Таблица 2. Интерпретация субшкал для студентов-лингвистов

Субшкала	Низкий балл (< 20)	Высокий балл (> 27)
Заинтересованность	Не задумывается о будущей карьере лингвиста; живёт настоящим	Активно планирует профессиональное будущее в языковой сфере
Контроль	Полагается на родителей/преподавателей в карьерных решениях в лингвистике	Берёт на себя полную ответственность за собственный карьерный путь в лингвистике
Любознательность	Не исследует рынок труда для лингвистов; знает мало профессий	Активно изучает emerging-роли (например, NLP, локализация, ИИ-лингвистика)
Уверенность	Сомневается в собственной способности добиться успеха как языковой специалист	Твёрдо верит в свою способность справляться с вызовами в лингвистике

Для проверки надёжности адаптированной анкеты LCAS был рассчитан коэффициент внутренней согласованности α Кронбаха. Показатель составил $\alpha = 0,87$, что свидетельствует о высокой надёжности инструмента. По субшкалам значения α варьировались от 0,79 до 0,88, что подтверждает внутреннюю согласованность каждой шкалы.

Процедура исследования включала три этапа:

1. Первичная диагностика (сентябрь 2025 года) – заполнение анкеты LCAS студентами 4-го курса направления «Лингвистика» Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского (n = 21).

2. Формирующий этап (сентябрь 2025 года – апрель 2026 года) – внедрение комплекса карьерно-ориентированных заданий в дисциплину «Практический курс иностранного языка».

3. Итоговая диагностика (май 2026 года) – повторное заполнение анкеты LCAS для оценки динамики.

Данная анкета была предложена студентам 4-го курса, обучающимся по направлению подготовки «Лингвистика»; всего в исследовании принял участие 21 человек. В сентябре 2025 года результаты анкеты показали низкий (13 человек) и очень низкий уровень (6 человек) карьерной адаптируемости студентов; лишь 2 студента набрали баллы среднего уровня. Результаты по субшкалам оказались примерно одинаковыми в представленной выборке студентов. Для повышения способностей решать задачи в плане построения карьеры был разработан комплекс карьерно-ориентированных заданий, который был интегрирован в дисциплину «Практический курс иностранного языка».

Ниже представлен разработанный и апробированный комплекс заданий, распределённых по трём этапам 4-го курса. Для каждого задания указано целевое измерение LCAS, которое оно развивает.

Этап 1. Начало учебного года (сентябрь-октябрь). Фокус на «Заинтересованность» и «Любознательность»

Задание 1.1. Диагностическое эссе-рефлексия: “My professional trajectory: where am I now?”

Цель: осознание текущего уровня карьерной идентичности и формирование заботы о профессиональном будущем.

Развиваемый ресурс LCAS: заинтересованность.

Содержание: написать эссе объёмом 500-600 слов, в котором студент:

- описывает свои три сильные и три слабые стороны как будущего лингвиста;
- соотносит собственный профиль с требованиями трёх профессий (например, переводчик, лексикограф, специалист по ИИ-лингвистике);
- формулирует, какие шаги необходимо предпринять для устранения выявленных пробелов между собственными компетенциями и требованиями профессий.

Задание 1.2. Анализ вакансий: “Job advertisement deconstruction”

Цель: формирование понимания требований рынка к языковым специалистам и развитие карьерного любопытства.

Развиваемый ресурс LCAS: любознательность.

Содержание: на платформах LinkedIn, HeadHunter, Indeed студенты находят 10 вакансий для лингвистов (перевод, локализация, преподавание, лингвистическая аналитика, NLP). Выделяют повторяющиеся требования (hard skills и soft skills), составляют глоссарий профессиональной лексики на английском языке (B1-B2), классифицируют вакансии по уровню требуемой квалификации.

Задание 1.3. Карта карьерных сценариев: “Career scenario mapping”

Цель: развитие способности к множественному карьерному проектированию.

Развиваемый ресурс LCAS: заинтересованность, любознательность.

Содержание: в парах студенты создают ментальную карту (mind map) с тремя потенциальными карьерными сценариями после окончания бакалавриата: «продолжение образования», «непосредственный выход на рынок труда», «предпринимательский проект». Каждый сценарий должен быть описан на английском языке с указанием временных рамок, необходимых ресурсов и рисков.

Этап 2. Середина учебного года (ноябрь-февраль). Фокус на «Контроль» и «Уверенность»

Задание 2.1. Проект в малых группах: “Designing an innovative language service”

Цель: развитие способности к профессиональному проектированию, командной работе и принятию решений.

Развиваемый ресурс LCAS: контроль, уверенность.

Содержание: команды по 3-4 человека разрабатывают бизнес-предложение для вымышленной компании (IT-сектор, консалтинг, туризм, образование). Предложение должно включать: анализ потребностей клиента, описание языковых услуг (локализация, обучение, консультации), бюджет и ожидаемые результаты. Защита проекта – 10-минутная презентация на английском языке перед «инвесторами» (преподаватели и одноклассники). Оценивается как языковое качество, так и бизнес-обоснованность.

Задание 2.2. Интервью с профессионалом: “A day in the life of a linguist in... (industry)”

Цель: сужение зоны профессиональной неопределённости через прямой контакт с реальным специалистом и развитие уверенности в собственных карьерных возможностях.

Развиваемый ресурс LCAS: уверенность, любознательность.

Содержание: студенты находят в профессиональных сетях (например, LinkedIn) профиль практикующего специалиста с интересующей их карьерной траекторией (выпускник языкового факультета, работающий в желаемой сфере) и устанавливают с ним контакт для проведения интервью. Готовят 10-15 вопросов на английском языке о карьерном пути, типичном рабочем дне, востребованных навыках, трудностях. Проводят онлайн-интервью (20-30 минут). Результат – аналитический отчёт (400-500 слов) с разделом “What I would do similarly/differently”.

Задание 2.3. Симуляция карьерного консультирования: “Peer career coaching”

Цель: развитие рефлексивной позиции и навыков профессионального диалога.

Развиваемый ресурс LCAS: контроль, рефлексия.

Содержание: в парах студенты поочередно выступают в роли «консультанта» и «клиента». Консультант задаёт вопросы по протоколу карьерного конструирования (Savickas, Porfeli, 2012): «Какие ролевые модели у вас были в детстве?», «Какие журналы или телепередачи вы любили?», «Каково ваше самое раннее воспоминание о работе?». Клиент отвечает, после чего совместно интерпретируют ответы для выявления карьерных тем. Вся сессия проводится на английском языке.

Этап 3. Конец учебного года (март-май). Фокус на интеграцию всех ресурсов

Задание 3.1. Портфолио карьерной готовности: "My Career Passport"

Цель: итоговая рефлексия и инструментальное оформление карьерного выбора.

Развиваемый ресурс LCAS: все четыре измерения (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность).

Содержание: портфолио включает на английском языке:

- CV (резюме – европейский формат Europass) – 1 страница;
- мотивационное письмо (Statement of Purpose) для поступления в магистратуру или на стажировку – 500 слов;
- рефлексивный комментарий (Reflective commentary) объёмом 300 слов: «Как изменилось моё представление о профессии и о себе за этот год?»;
- план действий на ближайшие 12 месяцев (action plan) с конкретными шагами и дедлайнами.

Задание 3.2. Деловая игра-симуляция: "Career speed dating with employers"

Цель: тренировка самопрезентации в условиях ограниченного времени и развитие уверенности.

Развиваемый ресурс LCAS: уверенность, контроль.

Содержание: организуется 5-7 станций, на каждой из которых находится «работодатель» (преподаватели, приглашённые практики, магистранты с опытом работы). У каждого «работодателя» – профиль компании и открытая позиция. Студент получает 7 минут на станцию: 2 минуты на самопрезентацию (elevator pitch), 5 минут на вопросы и обратную связь. После прохождения всех станций студенты пишут краткий рефлексивный отчёт о своих впечатлениях и полученных рекомендациях.

Задание 3.3. Публичная карьерная презентация: "My career vision board"

Цель: интеграция всех аспектов карьерного самоопределения в визуально-вербальном формате.

Развиваемый ресурс LCAS: все четыре измерения (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность), рефлексия.

Содержание: студенты создают визуальный коллаж (vision board) на физическом или цифровом носителе, отражающий их профессиональные цели на ближайшие 5 лет. На английском языке представляют его группе (5-7 минут), аргументируя каждое изображение и связь с личными ценностями. Группа задаёт уточняющие вопросы. Презентация записывается на видео для дальнейшего самоанализа.

Рефлексивный дневник (обязательный элемент). На протяжении всего учебного года студенты ведут рефлексивный дневник на английском языке (Google Docs, доступ открыт преподавателю). После каждого задания они отвечают на три вопроса:

1. What new insights about myself as a future professional did I gain?
2. What was the most difficult part of this task and why?
3. What specific action will I take as a result of this experience?

В конце пробного обучения студентам была опять предложена анкета LCAS. Результаты итоговой диагностики показали положительную динамику по всем показателям. Самый низкий общий балл составил 56, что означает полное отсутствие очень низкого уровня карьерной адаптируемости. Низкий уровень продемонстрировали 2 студента (9,5%), средний – 15 студентов (71,5%), высокий – 4 студента (19,0%), очень высокий – 0 студентов (0%).

Сравнительная динамика распределения уровней карьерной адаптируемости представлена в Таблице 3.

Таблица 3. Распределение студентов по уровням карьерной адаптируемости (LCAS), $n = 21$

Уровень	До обучения (сентябрь 2025 г.)	После обучения (май 2026 г.)	Динамика
Очень низкий (< 48)	6 (28,6%)	0 (0%)	↓ на 28,6%
Низкий (49-71)	13 (61,9%)	2 (9,5%)	↓ на 52,4%
Средний (72-95)	2 (9,5%)	15 (71,5%)	↑ на 61,9%
Высокий (96-106)	0 (0%)	4 (19,0%)	↑ на 19,0%
Очень высокий (> 107)	0 (0%)	0 (0%)	0%

Динамика средних баллов по субшкалам LCAS представлена в Таблице 4, которая наглядно демонстрирует эффективность представленной работы.

Таблица 4. Динамика средних баллов по субшкалам LCAS

Субшкала	Средний балл до обучения	Средний балл после обучения	Прирост
Заинтересованность (Concern)	14,2	20,6	+ 6,4
Контроль (Control)	13,8	19,1	+ 5,3
Любознательность (Curiosity)	12,5	22,3	+ 9,8
Уверенность (Confidence)	15,1	18,7	+ 3,6
Общий балл	55,6	80,7	+ 25,1

Следует отметить, что из всех шкал значительный рост наблюдается в субшкале «Любознательность». Разработанные задания (анализ вакансий, интервью с профессионалами, карьерные сценарии) напрямую стимулируют эту исследовательскую активность, которая ранее была на очень низком уровне, а стала – на высоком. Субшкала «Уверенность» показала минимальный прирост баллов. Это может быть связано как с общей неуверенностью личности, так и с грядущей неопределённостью, связанной с поиском работы после окончания обучения. Таким образом, субшкалы предсказывают адаптационные результаты лучше, чем общий балл. В нашем исследовании наибольший эффект вмешательства проявился именно на субшкалах, что подтверждает целесообразность дифференцированного подхода к развитию карьерной адаптируемости. Таким образом, внедрение комплекса карьерно-ориентированных заданий повышает уровень карьерной адаптируемости студентов.

Полученные результаты позволяют сделать несколько важных выводов относительно эффективности предложенной модели карьерно-ориентированного обучения. Во-первых, разработанный комплекс заданий продемонстрировал свою эффективность в развитии всех четырёх компонентов карьерной адаптируемости. Наибольший прирост по субшкале «Любознательность» (+ 9,8 балла) объясняется тем, что задания этапа 1 (анализ вакансий, карта карьерных сценариев) и этапа 2 (интервью с профессионалом) непосредственно нацелены на расширение представлений студентов о рынке труда и существующих карьерных траекториях. Студенты впервые систематически столкнулись с анализом emerging-профессий (NLP-лингвистика, промпт-инжиниринг, локализация ИИ-продуктов), что существенно расширило их карьерный горизонт.

Во-вторых, наименьший прирост по субшкале «Уверенность» (+ 3,6 балла) может быть объяснён несколькими факторами: а) карьерная уверенность является наиболее инерционным психологическим конструктом, связанным с глубинными личностными характеристиками (самооценка, локус контроля); б) студенты 4-го курса находятся в ситуации повышенной неопределённости накануне выпуска, что может снижать их уверенность в собственном профессиональном будущем. Данный факт согласуется с результатами исследований И. В. Ларионова, Т. В. Дробышевой и А. А. Полуниной (2025) о снижении уверенности студентов при совмещении работы и учёбы. Это означает, что для развития уверенности требуются более длительные и интенсивные вмешательства, возможно, с включением индивидуального психологического консультирования.

В-третьих, качественный анализ рефлексивных дневников студентов показал, что наиболее ценными для них оказались задания, предполагающие прямой контакт с реальными специалистами (интервью с профессионалом) и моделирование ситуаций трудоустройства (деловая игра-симуляция, составление CV и мотивационного письма). Это указывает на высокую значимость аутентичных профессиональных контекстов для формирования карьерной готовности.

В-четвёртых, результаты исследования подтверждают теоретическое положение о том, что профессионально ориентированный подход и карьерно-ориентированный подход являются качественно различными дидактическими стратегиями. Если профессионально ориентированный подход ограничивается формированием узкопрофессиональной коммуникативной компетенции в рамках уже выбранной специальности, то карьерно-ориентированный подход, напротив, расширяет представления студентов о возможных карьерных траекториях, развивает их способность к рефлексии и осознанному управлению собственной карьерой.

Заключение

Проведённое теоретико-эмпирическое исследование было посвящено проблеме профессионального самоопределения студентов-лингвистов в условиях трансформации рынка труда и появления новых языковых профессий. В работе были сформулированы определения «профессиональное самоопределение» и «карьерная адаптируемость», обоснован и введён в научный оборот термин «карьерно-ориентированный подход» в методике преподавания иностранных языков, было дано определение ключевому понятию «карьерно-ориентированная языковая задача» и разработан диагностический инструментарий – адаптированная версия Шкалы карьерной адаптируемости для студентов-лингвистов (LCAS). Экспериментальная проверка подтвердила эффективность предложенных заданий. Таким образом, цель исследования достигнута: внедрение карьерно-ориентированных заданий на английском языке в процесс обучения студентов-лингвистов 4-го курса повышает уровень их карьерной адаптируемости и способствует профессиональному самоопределению.

Перспективами дальнейшего исследования являются поиск способов повышения эффективности работы с наименее поддающейся развитию субшкалой «Уверенность», дальнейшая адаптация и валидизация шкалы LCAS на более широких выборках, разработка и апробация карьерно-ориентированных заданий для других уровней языковой подготовки (магистратура), лонгитюдное отслеживание динамики карьерной адаптируемости выпускников после окончания вуза.

Материалы исследования | Research materials

1. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студентов вузов. Ростов н/Д.: Феникс, 1996.

Источники | References

1. Архангельская К. С., Чичерина Ю. В. Метапредметный компонент занятия по иностранному языку как основа профессионально ориентированной образовательной среды студентов – будущих учителей английского языка // Языковая политика и лингвистическая безопасность: сборник научных статей. Н. Новгород: Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н. А. Добролюбова, 2024.
2. Башкирева Т. В. Некоторые вопросы о дефинициях в понятии «профессия» // Социально-педагогические вопросы образования и воспитания: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 3 мая 2023 года. Чебоксары: Среда, 2023. <https://doi.org/10.31483/r-106715>
3. Белько И. В., Карабанова О. В. Исследование понятия «карьера» и особенностей управления карьерой // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Экономика». 2023. № 2 (36). <https://doi.org/10.25688/2312-6647.2023.36.2.09>
4. Ванягина М. Р. Комплекс интерактивных технологий иноязычного профессионально ориентированного обучения в высшей военной школе // Инновационные технологии в педагогике высшей школы: сборник статей. СПб., Петергоф: Военный институт (Железнодорожных войск и военных сообщений), 2025.
5. Демин А. Н., Седых А. Б. Адаптация методики для изучения карьерного самоопределения личности // Человек. Общество. Управление. 2013. № 4.
6. Донгак С. В. Современные подходы при профессионально-ориентированном обучении иностранному языку // Kant. 2022. № 1 (42). <https://doi.org/10.24923/2222-243X.2022-42.42>
7. Кондратюк Н. Г., Бурмистрова-Савенкова А. В., Моросанова В. И. Шкала карьерно-адаптационных способностей М. Савикаса и Э. Порфели: психометрические характеристики русскоязычной версии на выборке подростков // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика». 2021. Т. 18. № 3. <https://doi.org/10.22363/2313-1683-2021-18-3-555-575>
8. Ларионов И. В., Дробышева Т. В., Полунина А. А. Связь академической мотивации и карьерных ориентаций в группах работающих и неработающих студентов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Аксмология образования. Психология развития». 2025. Т. 14. № 3 (55). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2025-14-3-250-260>
9. Лукьянченко Н. В. Карьерные ориентации и Я-центрированные характеристики личности будущих специалистов-гуманитариев // Психологическая наука и образование. 2023. Т. 28. № 1. <https://doi.org/10.17759/pse.2023280102>
10. Сергеева Н. Н., Сорокумова С. Н. Профессионально ориентированный подход при обучении иностранному языку в неязыковом вузе: сущность и принципы // Язык и культура. 2022. № 57. <https://doi.org/10.17223/19996195/57/11>
11. Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries // Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Информация об авторах | Author information**RU****Фатуева Юлия Наилевна¹**, к. пед. н., доц.¹ Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского**EN****Iuliia Nailevna Fatueva¹**, PhD¹ National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod¹ u-y-a@yandex.ru**Информация о статье | About this article**

Дата поступления рукописи (received): 24.08.2026; опубликовано online (published online): 22.09.2026.

Ключевые слова (keywords): карьерно-ориентированный подход; карьерно-ориентированная языковая задача; карьерная адаптируемость; обучение иностранному языку; студенты языковых специальностей; career-oriented approach; career-oriented language task; career adaptability; foreign language teaching; language majors.