



В.Р. ШМИДТ

Карьера: от простого к сложному?



Окончание. Начало в «Вестнике практической психологии образования» №3 за 2008 год.

Конструктивистские подходы к построению карьеры

Конструктивизм как методология получила свое распространение и в психологии: кому как не психологам можно признать за реальностью, которая конструируется человеком в сознании, ключевой фактор его поведения? Многим консультантам, например, известно, что человек до определенного момента ведет себя в соответствии со своим представлением об индивидуальных особенностях, а не с объективными физиологическими характеристиками — конечно, до тех пор, пока это возможно. Суть конструктивизма и заключается в допущении, что человек конструирует свой собственный способ получения и обработки информации, а правда это или реальность — вопрос восприятия. С середины 90-х годов методология конструктивизма стала активно применяться и в практике консультирования по вопросам карьеры.

Оно представлено двумя подходами, которые сформированы на основе конструктивизма: это контекстуальное консультирование и нарративный подход к консультированию по вопросам карьеры. Суть этих подходов составляет работа по выявлению того, как человек конструирует свою реальность, вписывает в нее прошлый опыт и текущие события, как интерпретирует эти события и отношения к ним. Соответственно, важнейшим навыком и компетенцией становится способность клиента к интерпретации.

Эта способность поддерживается и развивается в обоих подходах. Основанная разница между нарративным и контекстуальным подходами и состоит в том, как клиент осваивает и улучшает приемы интерпретации реальности. Контекстуальный подход опирается на различные методики проектного менеджмента — по сути, человека учат проектировать свою карьеру посредством различных приемов управления качеством. Тогда как нарративный подход подчеркивает способность человека к пониманию требований общества и способности ограничивать его при принятии жизненно важных решений.

Тем не менее, оба подхода разделяют идею согласования эмоционального и рационального в принятии решений как основы выявления и реализации действенных способов поведения.

Контекстуальный подход, в отличие от нарративного, не считает избавление от влияния общества самоценным занятием —

Шмидт Виктория Рудольфовна — кандидат психологических наук, Master of sciences in social work, докторант университета Масарика, Брно, Чехия.

Стремится встроить психологическую помощь в контексты культуры, социального развития, правовых практик, чтобы поддержать среду профессиональной рефлексии.

Полагается на междисциплинарный подход как источник профессионального развития помогающих специалистов.



тогда как в нарративном подходе необходимость преодоления как открытого, так и скрытого принуждения в выборе своего жизненного пути становится одной из основных. Оба подхода, несомненно, оценивают влияние общественных предписаний, скорее, как негативное, чем позитивное.

Контекстуальный подход

Р. Янг (R. Young), Л. Валах (L. Valach) и А. Колин (A. Collin), авторы контекстуального подхода, подчеркнули, что одним из способов работы с контекстами выбора профессии становится теория действий (акционистская теория). Действия определяются как социально-направленные, разумные и отражающие повседневный опыт человека. Действия становятся событием в момент вступления человека в это действие и в процессе осознания того, что происходит и каковы последствия происходящего. Под категорию действия попадает три типа активности:

- очевидное поведение, поддающееся регистрации (например, конспектирование лекций);
- внутренние переживания (нервозность перед экзаменом);
- социальная оценка (определение достижения успеха в карьере).

Действия создают пространство интерпретации происходящего и своего участия в событии. Задача консультанта и состоит в развитии способности клиента интерпретировать события и действия. Эта задача может быть решена только при соблюдении паритетных позиций всех участников процесса консультирования. Только опыт действий формирует личностно значимый смысл деятельности — поэтому важно содействовать приобретению такого опыта.

Одним из важнейших предположений, на которых основывался контекстуальный подход, было допущение, что карьера развивается под влиянием разных перспектив — субъективного мнения специалиста и его окружения, систематического описания профессии, которое доступно специалисту, и, несомненно, под влиянием наивного наблюдения. Эти перспективы могут находиться в весьма сложных и противоречивых отношениях — конкурируя и отменяя друг друга или поддерживая и закрепляя определенное мнение человека. В любом случае, помощь при планировании карьеры не может быть действенной, если консультант и клиент не примут во внимание те перспективы, которые влияют на представления и отношения человека.

Поэтому акционистский подход существенно изменил отношение к профориентации — в процесс могли быть включены люди из окружения клиента, а также было изменено распределение функций между консультантом и клиентом. Выбор профессии — один из главных социальных проектов в жизни человека. Причем продуктом такого выбора становится не только план карьерного роста, но и потребности,

которые реализуются в профессиональной деятельности, многообразны: материальное благополучие, реализация своих способностей, коммуникация, смысл жизни и т.д. Поэтому миссия профориентации не сводится только к мотивации деятельности или знанию о мире труда. Миссия контекстуального подхода состоит в согласовании эмоциональных, ценностных и когнитивных аспектов принятия решения относительно профессии, когда принято решение запускает все душевные силы человека. Соответственно, участие тех, кто представляет собой референтную для клиента группу, желательно.

Акционистский подход предполагает, что все участники процесса консультирования, например, клиент, консультант и работодатель или родственник занимают равные позиции относительно процесса консультирования. Поэтому карьера рассматривается как один из типов проекта, который генерируется не только самими человеком, но и другими людьми. При этом решающим остается мнение того, кто выбирает профессию и направление развития карьеры. Акционистский подход не дробит ситуацию на мнения разных участников и на вклады каждого из них — в таком делении представители данного подхода усматривают обесмысливание ситуации. Поэтому в центре внимания — события, а успех изменений определяется участием всех, когда практическую значимость имеет анализ событий и их следствий, а не выделение вклада каждого участника.

Авторы выделяют несколько уровней действий в зависимости от того, на решение какой задачи направлены эти действия. Самое простое, элементарное действие, представляет собой реакцию человека или некую краткосрочную инициативу. Последовательность функциональных шагов осваивается путем изучения сложившегося опыта и его модификации под данную задачу. Это действие в среднесрочной перспективе. И на уровне целей человек формирует свой собственный способ действия, который наиболее полно воплощает индивидуальность и уникальность человека, становится долгосрочным проектом — проектом саморазвития (табл. 1).

Наибольшую известность получила технология интервью «на сопоставление с собой» (self-confrontation interview) — консультант ведет видеозапись своей беседы с клиентом, и с интервалом от 30 до 180 секунд просит клиента просмотреть запись и прокомментировать ее. Одной из задач такой работы становится сопоставление интерпретации консультанта и того понимания, которое клиент вкладывал в свое сообщение.

Нарративный подход

Нарративная терапия известна в России преимущественно как система идей и методик для работы с семейными проблемами. Однако уже более десяти лет нарративные терапевты предлагают и свою методику работы с проблемами карьеры. Нарративный



Уровень	Направленность уровня
Краткосрочное действие Уровень элементов	Те действия, которые фиксируются в физическом поведении и вербальной активности
Среднесрочное действие Уровень функциональных шагов	Последовательность действий, которая подчинена решению некоей отдельной задачи
Долгосрочное действие Уровень целей	Общая направленность человека или группы людей, системы задач и целей, которые объединяют и ориентируют

Табл. 1. Уровни организации действий

подход активно заимствует богатый опыт консультирования и терапии семейных отношений для развития методик консультирования по вопросам карьеры. Например, шестишаговая модель семейной терапии Мадсена: воображение предпочитаемого будущего; установление «фонтана ресурсов»; прогнозирование принуждений и ограничений; деконструирование ограничений и принуждений; авторская проработка старых историй и придумывание новых; актуализация новых нарративов.

Нарративный подход в консультировании по проблемам карьеры направлен на поиск ответа на семь вопросов и задач, которые в равной степени относятся и к клиенту, и к специалисту (Campbell C., Ungar M., 2004a, Sept.):

- знать, чего хочет человек;
- знать, что уже есть у человека;
- знать, какая информация «доходит» до клиента;
- знать, что принуждает человека делать выбор в пользу той или иной альтернативы;
- уточнять и детализировать наиболее предпочитаемый вариант развития событий;
- вжиться в свою историю;
- научиться уходить из своей истории.

Освоение нарративными терапевтами практики консультирования по проблемам карьеры, в первую очередь, оказалось обусловлено тем, что многие клиенты, приходя к терапевтам с запросом на соладание с ситуацией развода, утраты партнера вместе с тем актуализировали и проблему выбора профессии, трудоустройства. Многие женщины — клиентки терапевтов оказывались в ситуации, когда вместе с утратой мужа они теряли и свой социально-экономический статус.

Вполне обоснованно нарративные терапевты выделили как минимум две причины, дающие им основанием заниматься развитием методов консультирования по вопросам карьеры. Во-первых, утрата прежнего семейного положения часто усиливает проблемы отношения к себе: прежние рамки оказываются непригодными и человек ищет новые форматы понимания себя. Во-вторых, проблему принятия новой ситуации жизни затруднительно решить

без проработки темы профессионального самоопределения. Вместе с тем, большинство традиционных приемов решения проблем карьеры если и подходило нарративным терапевтам, то только весьма ограниченно.

Например, различные тестовые методики, распространенные среди консультантов: будь то тест Майер-Бриггс или опросник Холланда, были важны постольку поскольку позволяли сформировать клиенту тот язык, на котором он мог бы заявлять и обсуждать свои проблемы. Карьера соотносится с жизнью — и по структуре, и по способам принятия решения. Поэтому для тех, кто по тем или иным причинам не имеет развернутого опыта профессиональной деятельности, и, прежде всего, опыта карьерного роста, нарративный подход оказывается весьма действенным — поскольку о карьере говорят тем же языком, что и о других аспектах жизни человека.

Критика традиционного подхода черт и факторов личности человека основывалась на основополагающем для нарративного подхода принципе: «Личность имеет не черты, а некую общую основу, которая не может и не должна подвергаться расщеплению путем тестирования». Идея нарратива как основы личности действительно противостояла традиционной факторной модели анализа личности, присутствующей в профориентации, построенной на соотношении особенностей человека и требований профессии. Как остроумно заметил Peavy (1995): «Важно повернуть психологию от «Я» психометрического к «Я» в историях».

В 1997 году Ларри Кочран (Larry Cochran) публикует книгу *Career Counseling: A Narrative Approach*, которая впоследствии выдерживает несколько изданий. Книга обосновывает применения ключевых для нарративного подхода категорий в практике консультирования по карьере. Автор прямо указывает на то, что предлагаемый им подход едва ли соотносится с задачей развития карьеры, но помогает человека принимать решения. Кочран предложил несколько способов применения нарративов.

1. Нарратив содействует выработке единой временной последовательности разных этапов принятия и реализации решения. Нарратив задает взаимосвязь между разными этапами, поскольку



настоящее предполагает тот или иной вариант связи между прошлым опытом и планируемым.

2. История соединяет в целое те элементы, которые трудно соотнести вне такой целостной структуры как сюжет. Любое «А» легко соотнести с любым «Б», если «А» и «Б» — части одной истории.

3. Сюжетная линия нарратива обостряет чувствительность к главным темам и проблемам. Специфика нарратива такова, что многие проблемы, прежде скрытые, оказываются на виду. Также для автора нарратива становится понятным, какими связями соединены разные темы и проблемы.

Процесс планирования карьеры представляется автору тесно связанным с производством смыслов. Кочран настаивает на том, что суть процесса консультирования состоит не в соотнесении черт человека и требований профессии, но в определении тех потенциалов, которые могли бы развиваться в профессии. В качестве основных технологий Кочран использует литеральные модели и конструктивистские методы (в том числе, метод репертураной решетки). Обосновывая приемлемость нарративной психологии при решении задач поддержки карьеры, автор указывает на то, что нарратив связывает разные периоды жизни человека в нечто целое, создает синхронию смыслов — что дает столь важную для человека основу в принятии решений. Планирование карьеры в этом контексте становится процессом увязывания прошлого и будущего, поскольку карьера всегда в большей степени адресована будущему. Сам процесс планирования и развития карьеры основывается на формировании целостного образа профессии — нарратива и соотнесения этого нарратива с представлением о себе. Идеальный образ профессии также соотносится с теми реалиями, которые человек сопоставляет с желаемым.

Кочран полагает, что консультирование по вопросам карьеры должно фокусироваться на способностях личности принимать решения и действовать, что выражается в практической мудрости и соучастии. Кочран отказывается от идеи четкой последовательности в принятии решений и указывает на то, что планирование карьеры основывается на семи эпизодах, порядок которых может варьироваться — в зависимости от потребностей человека.

1. Выявление проблемы, связанной с трудностью решения задачи самоопределения. По мнению автора, основная проблема состоит в существенной разнице между тем, как обстоят дела клиента, и тем, каков желаемый им социальный статус. Проработка разницы в осознании того, что уже есть из желаемого, что должно быть достигнуто, и как сложилось представление о желаемом составляют основу работы с клиентом на этом этапе. Никаких четких указаний относительно того, как выявлять желаемый образ жизни и представление о настоящем не могут быть даны, поскольку этот этап работы весьма индивидуален. Его можно проводить в форме интервью, или использовать возможности рисунка.

2. Составление жизненной истории — следующий эпизод, который и обосновывает применение нарративного подхода. Консультант выявляет смысловые разрывы между событиями жизни, помогает определиться с тем, что увязывает разные аспекты жизни человека, содействует проработке идентичности, в том числе, и с профессиональной деятельностью. Для этого используются самые разные технологии: «линии жизни» — схематизация истории жизни; упражнения на составление историй; упражнения по оценке историй жизни; работа по выявлению моделей поведения и источников их формирования.

3. Формирование нарратива будущего основывается, по мысли Кокрана, на том, что в основе принятия решения находятся не желания, ресурсы и ценности человека, но та оценка этих желаний, ценностей и ресурсов, которой оперирует клиент. Такая оценка требует выработки перспективы своей жизни. Суть этого метода состоит в определении того, каков вклад стереотипов в формирование нарративов. Нарратив, выявленный ранее, становится фоном для переосмысления прошлого. Новый нарратив отвечает запросу клиента — а именно позволяет встроить представления о карьере, профессии и принимаемых решениях в нарратив всей жизни клиента. Преобразование нарратива сопровождается трудностями, к которым консультанту следует подготовиться — например, неясность интерпретации или неоднозначность оценки прежнего опыта.

4. Конструирование неизвестной реальности — тех сфер занятости или аспектов занятости, которые мало известны клиенту происходит в процессе апробации нового.

5. Изменение жизненной структуры: выявление потребностей и приоритетов, переопределение приоритетов; выявление ресурсов, которые могли бы содействовать упрочению новых приоритетов; формальные и неформальные ресурсы, определение взаимосвязи между ними; выстраивание единой концепции потребностей, приоритетов и ресурсов.

6. Апробация новой роли, проигрывание нового типа поведения в рамках имитации ситуации в будущем.

7. Кристаллизация решения — когда формируются последовательность действий или перечень последовательно решаемых задач.

Особое место занимает работа с опытом принуждения к выбору — как открытого, так и скрытого. Например, выбор профессии под давлением нехватки денег или выбор профессии в силу социальных предубеждений большинства окружающих может рассматриваться как опыт принуждения к профессии. Проработка такого опыта составляет весьма значимую часть нарративного подхода. Соответственно, задача консультанта состоит в том, чтобы «сорвать маску с того, что клиент привык считать общепринятой правдой» — так определил миссию консультанта William Madsen.

Нарративный подход подчеркивает позитивное значение нестабильности: «принятие хаоса, позитив-



Упражнение, цель	Примерное содержание
«Линия жизни» (определение прошлой и текущей ситуации в собственной жизни)	Участники рисуют «линию жизни» и отмечают наиболее значимые события, также сами участники определяют длину «линии жизни» в прошлое и будущее, а также масштабы каждого из отмечаемых периодов жизни.
Выявление и «снятие» социальных ролей (выявление перечня ролей, которые активно реализуются по ходу жизни, и рефлексии эмоций относительно ролей и их вклада в жизнь)	Участникам предлагается определить пять основных ролей, которые они играют в данный момент по жизни. Затем участники выражают свои чувства относительно каждой роли, как позитивные, так и негативные. На заключительной стадии упражнения человеку предлагают повести себя вне той или иной роли — «снять» роль с себя и представить, как изменится поведение без такой роли. Это происходит до тех пор, пока человек не «снимет» с себя все ранее определенные роли и не определит свои ощущений как человека, свободного от социальных ролей. Обсуждение упражнения строится на основе опыта выявления тех потребностей, которые оказываются скрыты от индивида многообразием исполняемых ролей.
Время мечтать (активизация самосознания: выявление как ограничений, которые накладывают социальные роли, так и желаний человека)	Это упражнение продолжает интроспекцию участников относительно возможностей «безролевого» существования. Цель упражнения в выявлении тех ролей, которые помогают и которые препятствуют реализации намерений в будущем. Важно, чтобы участники распознавали привязку своих мечтаний с ролями — каково происхождение мечты, обусловлена ли она исполняемой ролью, или это мечта, свободная от влияния ролей.
Типичный день и особый день в будущем (в целях дальнейшей активизации: выявление тех потребностей индивида, реализация которых важна для будущего, но которые не встроены в ролевое поведение человека)	Это упражнение подготовлено двумя предыдущим — участники максимально конкретизируют текущую ситуацию и намерения относительно будущего, а также определяют характер связи между теперешней ситуацией и будущей. Требуется ли текущая ситуация изменения — в свете намерений человека или, наоборот, текущий образ жизни «работает» на будущее?
Опросник (выявление целей и потребностей человека в контексте определения как можно большего количества позитивных характеристик человека)	Этот опросник включает вопросы относительно достижений, которые человек считает самыми значительными, способностей, имеющихся и не развитых, а также предполагаемых достижений в будущем. Интерпретация результатов опросника происходит на основе соотнесения того, какие изменения в текущей ситуации следует сделать, чтобы достигнуть желаемых результатов в будущем
Релиз новостей (для последующего прояснения ожиданий и понимания путей реализации желаний)	Каждый участник готовит небольшое сообщение от имени себя в будущем — когда и какие из поставленных целей уже реализованы, а какие находятся в процессе реализации. Упражнение обсуждается в контексте реалистичности целей, которые ставит каждый участник и сроков их реализации
Переоценка ролей (прояснение и переформулировка цели, которые переосмыслили «снятые» ранее роли)	После выполнения предыдущего упражнения участники принимают решения, какие роли должны остаться, а какие следует исключить из «репертуара» своей жизни. Основным критерием состоятельности ролей становится возможность достичь большего контроля над своим будущим.
Целеполагание (определение реалистичных кратковременные и долгосрочные цели)	Каждый участник выписывает цели, стратегии их достижения и те типы поведения, которые могут пригодиться для реализации намеченных стратегий. Детальные планы обсуждаются на группе и участникам предлагается изучать планы других для выявления подходящих стратегий.

Табл. 2. Программа группового тренинга поддержки карьеры на основе подхода

ное отношение к нестабильности и открытость переменам становится основой воплощения того лучшего предпочитаемого будущего, о котором мечтает человек» (Campbell, Ungar, 2004). Такая ценностная основа входит в явное противоречие с многими традиционными предписаниями.

В табл. 2 приведена программа тренинга на основе нарративного подхода, эта программа направлена на переосмысление прежнего профессионального опыта и уточнения целей на будущее.

Методика «направленного фантазирования» также способствует приобретению нового опыта, но принципиально иным способом. Человеку предлагается создать желаемый образ своей работы. Для этого консультант помогает клиенту расслабиться, а затем медленно и последовательно руководит процессом воссоздания картины наиболее желаемого рабочего места. После этого клиент описывает то, что он представил и вместе с консультантом анализирует полученный образ.



Всероссийская научно-практическая конференция
«Психологическая служба учреждений профессионального образования
в организации здоровьесберегающей деятельности»

(10—11 июня 2008 года, Санкт-Петербург)

Организаторы: Министерство образования и науки Российской Федерации, Федерация психологов образования России, Совет ректоров вузов Санкт-Петербурга, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Институт практической психологии.

Участники конференции — руководители и специалисты научных и научно-исследовательских лабораторий; психологических служб и образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования; специалисты в сфере здоровьесберегающих технологий, психологической безопасности в образовании, профилактики асоциальных явлений среди детей и молодежи, профессорско-преподавательский состав вузов, средних профессиональных образовательных учреждений, аспиранты и магистранты.

Основные направления работы конференции:

1. Концептуальные подходы к психологическим аспектам здоровья и здоровьесберегающие технологии в деятельности учреждений профессионального образования
2. Инновационные модели адресной психолого-социальной профилактики асоциальных явлений в учреждениях профессионального образования России
3. Модели и технологии деятельности психологической службы в профессиональном образовании
4. Психологическая безопасность в образовании и социальном взаимодействии: концепция, технологии создания, влияние на социальное и психологическое здоровье
5. Система экспертной оценки и мониторинга психологической безопасности образовательной среды
6. Научно-методическое обеспечение деятельности специалистов, работающих в психологических службах учреждений профессионального образования
7. Результаты научно-исследовательских практико-ориентированных проектов, выполненных по тематике здоровьесбережения, психологической безопасности и профилактики асоциальных явлений в учреждениях профессионального образования

Материалы для публикации объемом до 5 страниц принимаются до 1 июня 2008 года. При отсутствии заявки заполненной по установленной форме, статья к публикации не принимается.

Сборник материалов будет издан после проведения конференции с последующей рассылкой авторам.

Организационный взнос за участие в конференции составляет:

- 1900 руб. — участие в конференции с публикацией
- 1400 руб. — участие в конференции без публикации
- 550 руб. — публикация без участия в конференции

Телефон: (812) 571-25-69, факс: (812) 351-96-81

E-mail: labsafety@mail.ru

Консультант: «Я хочу, чтобы вы расслабились, закрыли глаза, отложили все свои тревоги и смогли сосредоточиться на упражнении. Я хочу, чтобы вы представили идеальный день на работе. Сейчас вы можете представить, что вы занимаетесь любой работой, которой хотите, и у вас есть все нужные знания и навыки, чтобы эту работу выполнять. Представьте, что вы позавтракали и собираетесь покидать дом. Как вы одеты: неформально, или на вас униформа, или это дресс-код? Как вы добираетесь до работы — на метро, пешком, на велосипеде, на служебном автомобиле или как-то еще? Как далеко вам добираться до работы? Как выглядит место, где вы работаете? Кто вас окружает? Что это за люди?»

Чем вы сегодня намерены заниматься? Каковы ваши задачи? Вы достаточно свободны в своем ра-

бочем режиме или есть кто-то, кто вас контролирует? Кто и как вас контролирует? Какими инструментами или на каком оборудовании вы работаете?»

Работа с образом, создаваемым клиентом, может быть направлена:

- на выявление трудностей (например, не все заданные образы получились);
- на то, что клиенту показалось неожиданным в образе;
- на оценку согласованности полученных образов;
- на сравнение «нарисованной» картинке с имеющимся опытом.