

НАРАТИВНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

Розповідь історій – одна з найбільш природних людських активностей [3], яка була притаманна як первісним людям (наприклад, наскальні живописи як перші візуалізовані історії), так і сучасному світу, коли проявляється у повсякденній та професійній комунікаційній реальності (розмови, брендинг, лекції, творчість та ін.). Проте історії – це не лише форма взаємодії та комунікації із зовнішнім світом. Це також спосіб інтерналізації досвіду та формування уявлення про себе. Згідно з роботами В. Кемпбела [2] індивід формує уявлення про себе в результаті створення наративів (історій), які дозволяють надати сенс та зв'язати життєвий досвід. Наративи формуються людиною та впливають на її сприйняття себе та подальший життєвий вибір. Відповідно до цього підходу людина розглядається не як набір рис характеру, а як комплекс наративів, які формує про себе. В результаті психологічної роботи індивід може змінювати наративи та відповідно бачити нові можливі сценарії подальшого розвитку.

Один з прикладів наративного підходу у сфері кар'єри є теорія конструювання кар'єри Марка Савікаса [5]. Відповідно до його теорії у людини є дві кар'єри: об'єктивна та суб'єктивна. Об'єктивна кар'єра – це фактичні професійні події (досвід роботи, реалізовані проекти, професійні зустрічі та контакти). Суб'єктивна кар'єра – це сформована на основі об'єктивної кар'єри «суб'єктивна історія» (наратив), яка базується на інтерпретації людини. Наприклад, після звільнення одна людина може подумати «це був невдалий період роботи», а інша «що ж, проаналізую помилки та знайду кращий варіант».

Наративний підхід у консультуванні. Мета кар'єрного консультування полягає в тому, щоб допомогти людині зв'язати своє професійне минуле, сьогодення та майбутнє і розглянути варіанти

реалізації відповідно до того, який спосіб життя вона прагне вести. Таким чином, консультанту варто працювати з цими трьома напрямками та розуміти, як людина сприймає свій попередній професійний шлях, як оцінює ситуацію наразі та чого прагне в майбутньому.

Марк Савікас зазначає [6], що кар'єра не формується сама по-собі, вона конструюється у міру того, як індивід здійснює вибори, які виражають його Я-концепцію і надають конкретну форму його цілям за допомогою професійних ролей. Таким чином, хід і зміст життєвих подій та самосприйняття структуровані індивідуальними стратегіями та виборами, і відповідно, індивіди конструюють свою ідентичність через історії, якими вони живуть [4], що підкреслює важливість історій, які вони створюють про можливі варіанти «я»-сприйняття і майбутні сценарії. Тому підвищення усвідомлення власних історій клієнтом є важливою метою консультування щодо дизайну життя та кар'єри, оскільки вміння розповісти по-іншому та переглянуту життєву історію спонукає до дій і покращує позицію клієнта, сприяє його адаптивності. Підвищення адаптивності клієнтів представлено як головну мету консультування щодо побудови кар'єри [6] і як специфічний набір установок, переконань і компетенцій.

Прикладом практичного завдання, яке може бути використане психологами або педагогами для допомоги людині у реконструюванні, переосмисленні кар'єри, виступає наступне. Потрібно запропонувати людині створити список з трьох професійних напрямків, які можуть бути цікаві. Від першої особи в теперішньому часі розповісти про своє професійне життя по кожному з них. Це може бути у формі есе, листа собі з майбутнього та інші. Через добу варто повернутись до кожного зі сценаріїв та обрати той, який наразі хочеться реалізувати першим .

Таким чином, наративний підхід дозволяє проаналізувати кар'єрне самосприйняття людини, а техніки можуть допомогти для

реконструювання та переосмислення сценаріїв і вибору найбільш актуального.

Список використаних джерел

1. Brown, D., & Brooks, L. (1996). Introduction to theories of career development and choice. Origins, evolutions, and current efforts. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 1–13).
2. Campbell C., Ungar M. (2004) Constructing a life that works: Part 1, blending postmodern family therapy and career counseling // *The Career Development Quarterly*. No. 53. P. 16–27.
3. Cochran, L. (1997). *Career counselling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
4. Savickas, M. (2015b). *Life-design counseling manual*. Rootstown, OH: Vocopher.
5. Savickas, M. L. (2002). Career Construction: a developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco, CA: Jossey Bass.
6. Savickas, M. L. (2015a). Life designing with adults – developmental individualization using biographical bricolage. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design. From practice to theory and from theory to practice* (pp. 135–149). Heidelberg, Germany: Hogrefe Publishing.

Ростовська Т. В.

РЕКОМЕНДАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ТА МІЖУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЩОДО БЕЗПЕКА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

ВСТУП. Питання безпеки соціальних працівників на робочому місці почали вивчати ще у 1960-х роках. Напрацювання майже 60 років досліджень дозволили професійним асоціаціям соціальних працівників видати рекомендації та навчальні матеріали для соціальних працівників і менеджерів соціальних служб з метою підвищення рівня безпеки на роботі та оптимального реагування на загрози. В Україні питанню безпеки