

生涯发展的混沌特征与生涯辅导的范式整合

□曾维希 [电子科技大学 成都 610054]

[摘要] 生涯辅导是职业指导的升级,从职业指导进化到生涯辅导存在明显的范式转换。与职业指导相比,生涯辅导主要表现出以下特点:1)研究者充分认识到生涯发展的混沌特征;2)高度重视个体独特的生活经验、自我建构以及机遇因素对生涯发展的影响;3)生涯辅导理念有大的转变,不再刻板追求可控性和确定感,转而强调持续的学习与适应;4)特别强调培养生涯适应的“元胜任力”;5)在咨询实践中综合应用信息提供式、理性决策式和叙事取向的辅导技术。

[关键词] 生涯辅导;生涯混沌;范式整合

[中图分类号]G647 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1008-8105(2012)01-0068-05

一、从“职业指导”到“生涯辅导”

(一)概念上的区别

1909年,美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)在其《选择一个职业》的著作中提出了“人-职”匹配的职业选择理论,认为选择一个职业要把握“知己”、“知彼”和“匹配”三个要素,这开启了职业指导(vocational guidance)的先河。在这三个要素中,“知己”很大程度上依赖于心理测试,“知彼”则是收集外部就业信息,“匹配”的达成需要具备一定的决策技能。这种思路在当前的大学毕业生就业促进工作中仍然被使用着。总的来说,职业指导关心的是“如何找一个工作”。

生涯辅导(career counseling)是职业指导的升级,相比于职业指导有着更丰富的内涵。首先是对“生涯(career)”这个概念的界定:学者对“career”的译名并不统一,除“生涯”外,还有“职业生涯”、“前程”、“事业”、“人生”、“生计”、“志业”等。从字源看,“career”来自罗马字“via carraria”及拉丁字“carrus”,两者均指古代的战车。在西方人的概念中,“career”一词如同在马场上驰骋竞技,隐含有驾驭未知,冒险探索的意味。目前,大多数西方学者所接受的“生涯”定义是Super的观点^[1]:“生涯是生活里各种事态连续演进的方向,它整合了人一生中依序发展的各种职业和生活角色,表现出独

特的自我发展型态……”由此可见,生涯辅导不仅仅涉及到职业选择的问题,它更关心“过一种怎样的人生”,即如何平衡人生历程中各种社会角色的关系,在诸多社会角色中,职业角色是一个核心。如果说职业指导是微距镜头,那么生涯辅导就是广角镜头。生涯辅导在审视职业发展的同时,对个体的生命历程也有宽广而深远的透视。

(二)生涯辅导的研究主题

职业指导主要关注个体的自我认知、目标设定与职业选择这些主题,它们都内含于生涯辅导的关注点之中。除此之外,生涯辅导还关注职业适应、职业转换、职业角色与其他社会角色的平衡以及人生发展中的应变等主题。Nilsson对聚焦于生涯研究的四大刊物“The Career Development Quarterly”、“Journal of Vocational Behavior”、“Journal of Career Assessment”、“Journal of Career Development”最近34年发表的论文进行了全面的内容分析,并将相关研究主题初步归为29小类7大类^[2],分别是:1)生涯发展的跨文化研究;2)基于个体心理变量的生涯发展的影响因素研究,如职业价值观、职业兴趣、职业性向和职业人格等;3)基于人口学变量的生涯发展的影响因素研究,如生涯发展中的两性差异、出生顺序、父母的教养方式与社会经济地位对个体生涯发展的影响,特殊群体的生涯发展问题;4)生涯决策的心理历程;5)生涯适应,如职业压力感、职业高原现象、职业倦怠感、职业成熟度以及如离

[收稿日期] 2011-09-03

[基金项目] 国家社会科学基金项目“生涯混沌理论在中国的发展与应用研究”(10CSH025)。

[作者简介] 曾维希(1982-)男,电子科技大学政治与公共管理学院教师。

职、离休、角色转换、工伤事故等应急状态下的职业心理调适问题;6)生涯变迁的历程、型态,如生涯发展的路径描述与规划,主业和副业等生涯型态问题,工作-家庭平衡以及工作与休闲活动的关联;7)理论模型、测量工具和辅导方案等综合性的研究。总的来说,生涯辅导关注文化差异、个体因素和社会因素对生涯决策过程、生涯适应状态和生涯发展历程的影响,其间有理论模型的建构、测量工具的编制、辅导方案的设计等内容。基于以上方面实现对生涯发展的描述、解释、预测与控制,能够帮助我们认清生涯发展的本质并提高生涯适应的能力^[3]。

二、生涯发展的混沌特征

Patton提出了生涯发展的系统论框架,见图1,从图中可见生涯发展受内外环境中多种因素的影响^[4]。内环境主要涉及到智能、性向、气质、性格等个体特质因素;外环境主要包括学校、家庭、同伴群体、政经地位、劳工市场等社会背景因素。这些影响因素在时间维度上递归迭代、循环演进,并且伴随着不少难以预知的机遇因素的影响,从而加剧了生涯发展的复杂性,要准确预测生涯前景十分困难。

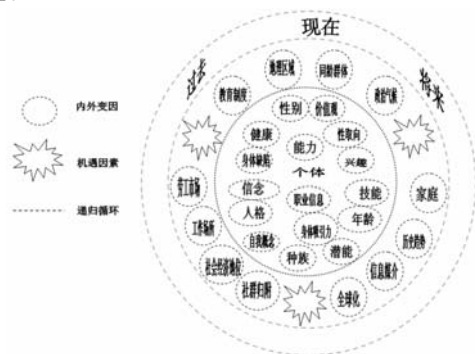


图1 生涯发展的系统论框架图

众多学者对生涯发展的复杂性有充分的认识。理论大师Super认为,生涯发展经历成长、探索、建立、维持、衰退等一系列大的循环阶段,而每一个阶段内部还存在小循环;不同阶段之间的转换通常伴随着各种不确定因素的影响,这种不确定性会带来再探索和再建立的发展历程,从而形成个体独具特色的路径型态。另外一些学者认识到生涯发展远非遵循一条简单、直接、合符逻辑的路径,它具有非线性特征。例如, Mitchell指出不确定性的事件对职业选择有显著影响^[5]; Morowitz发现具有相同职业类型的一群人在经历一段时间后其生涯发展出现分叉,而这种变化是不能用最初的职业类型加以预

测^[6]; Pryor等人发现在一个大样本的大学生群体中有70%的人报告他们的生涯发展极大地受到预料之外的事件影响,这些事件包括意想不到的会议、疾病和精神开悟^[7]; Bloch明确将复杂性科学的概念引入生涯发展,指出生涯发展是一个自组织的适应体,并认为混沌理论能更好地描述生涯发展的历程; Duffy特别指出,生涯混沌理论用于辅导处于职业高原期的员工具有较好的疗效^[8]。

根据Bloch等人提出的生涯混沌理论的观点^[9],生涯发展具有以下特征:1) 自生与自驱动(self-regeneration)。生涯发展具有主动适应的特征,每个人在一定程度上都可以按自己的剧本塑造自身的生涯历程。2) 开放的动态系统。作为一个自适应的实体,个体时刻都在与内外环境进行开放的交换、网络化的参与,卷入度越深,可塑性越强。3) 初值敏感性(sensitive dependence)。起始状态的微小差异若经不断的迭代运算会导致巨大的变异;看似无足轻重的事件往往会对当事人的生涯发展产生难以预估的影响。4) 没有终极稳态。每个人都在寻找阶段性的稳态,然而稳态是暂时的,相变(phase shift)随时产生。5) 吸引子(attractor)的作用无处不在。吸引子有两类,一类近似于“定数”,像点吸引子、单摆吸引子、环状吸引子,它们使生涯发展保持某种稳态, Holland的职业人格类型就是这类吸引子;另一类是奇异吸引子,它是突变的推手,如意料之外的事件。6) 分形(fractal)特征。分形是一种自相似结构,生涯发展的大循环中嵌套小循环,大小循环的周期变换存在某种有序性和相似性。7) 提升生涯灵性(spirituality)才能“以不变应万变”,生涯灵性是一种更通用和更超越的适应力,是应对混沌的发展环境所必备的素质。生涯发展的混沌特征决定了生涯辅导不能遵循职业指导的三步走范式,生涯辅导面临着混沌论背景下的范式转变与整合。

三、生涯辅导理念的转变

(一) 不以刻板追求确定感为目标

传统的特质因素论强调将“纯正的因果推理”作为“人-职匹配”的基础,可能受此影响,当前的职业指导很大程度上仍被定位成减少职业决策的不确定感的过程。来访者因职业选择困难而求助于咨询师,咨询师的第一反应是让来访者做心理测试,通过测试结果为来访者提供某些明确的匹配信息。这在一定程度上可以减轻来访者的迷茫感,获得某种确定感。职业咨询师有这样一种倾向,他们更喜欢那些按照自己所指方向前行的来访者,那些做完

测试还长久不能作决定者往往被认为是“优柔寡断”的人,有些职业咨询师甚至认为这些来访者之所以决策困难,可能是某种人格障碍所致,因此还应该求助于那些专门解决此类问题的心理咨询师,他们对这类来访者似乎束手无策。这种“快速定位”的咨询倾向有其文化根源:如果一个人能给出明确的决定,就会被认为是一个有把握有担当的人,一个没有明确主张的人被认为是平淡乏味和不可靠的,这在美国文化中表现得很明显。

如果职业发展果真遵循一条简单、直接、合乎逻辑的路径,那么理性的规划和简单的匹配的确能满足职业咨询的需要。令人遗憾的是,由于大幅的技术变革,当今的工作世界已迥异于往昔,出现了无边界职业。事实上很多工作岗位的职务说明都在不断更新,一些职业变得过时而逐渐消失,一些新兴职业正被创造。虽然职业咨询的主要目标之一是帮助来访者认清其未来的发展方向,但是,职业咨询师按照传统的咨询模式要想继续有效地达成这一目标将越来越困难。

面对复杂性与不确定性,咨询师应该把自己塑造成生涯发展的促进者和引导者,而不是把自己当作来访者和“好工作”之间的牵线媒人。来访者对咨询师会有非理性的诉求,譬如要求给出确定的选项,但是咨询师不应该迫于压力而迎合和顺从这种需要,应该对这种非理性信念加以澄清和纠正,帮助来访者获得一种“积极的不确定感”,即是以积极乐观的态度接纳做决定时不可避免的不确定——信息、情绪、认知判断以及成功机率的不确定。

(二) 辅导目标在于促进持续的学习与适应

Krumboltz特别强调生涯咨询的目标在于增进当事人对技能、兴趣、信念、价值、工作习惯与个人素质的学习,认为职业决策犹豫的现象主要是由于缺乏相关的数据系统,或者是尚未学会有效的决策方法。因此,咨询师应该帮助来访者拓展学习经验,鼓励他们参与各种生涯探索活动,主动创造机遇,并从中获益。

参加心理测试也应该被定位为一种自我探索活动。通过参加职业兴趣测试,来访者会了解到社会上存在诸多职业,有些对他们来说是陌生的,可能会激发他们的好奇心,从而增进其对各式职业的了解。咨询师的学养和修为决定了他是否乐意与来访者就测试的结果进行深入的对话和探寻,而不是为来访者作武断的决策。测试的结果不以决断为目的,而是引出后续的深入探寻。咨询师和来访者一同分析为什么会出现这种测试结果,对其他的结果是否存在某种偏见,是否对自己有不恰当的自我限

定……让来访者积极参与对各类潜在可能性的讨论具有极大的价值,它能使来访者从自我设限中解放出来,拓展自我边界,开阔生涯探索的空间。

如何拓展生涯探索的空间呢? Mitchell 和 Krumboltz 等学者提出了“善用机缘论”(planned happenstance theory)^[10]。此论可视为社会学习理论的扩展。其主要观点在于:人成长的环境中充满无数的意外事件,这些事件无论积极或消极,都提供了意想不到的学习机会。咨询师应该让当事人明白,意外事件并不意外,我们不能静待机遇事件的发生,应该积极行动以营造有利于机遇事件发生的环境。正如生涯混沌论强调的那样,生涯发展是一个开放的系统,个体身处其间应该主动与周围环境进行互动,浸润在各种有利的信息流中,如此才会获得最多的发展资源和最大的发展助力。

四、培养生涯应变的“元胜任力”(meta-competencies)

生涯发展复杂多变,“元胜任力”是“以不变应万变”的核心竞争力,在其统领下,个体不断学习新知识、新技能,产生新决策,永续应变。在无边界职业时代,雇员在不同岗位、专业、角色和组织之间流动的难度减小,生涯转换变得常态化,雇员适应变化的能力,如人际沟通和学习能力显得极为重要^[11],它帮助个体获得、保持和利用现有资源以应对不断变化的劳动力市场。从这个角度上讲,生涯辅导的目标之一是要唤起个体的应变意识,促进其完善与提升生涯适应的“元胜任力”。与“元胜任力”类似的概念有就业能力(employability)、生涯适应力(career adaptability)、生涯灵性(career spirituality)等。学者们对其内在结构有以下看法:

Mitchell认为,好奇、毅力、灵活、乐观、冒险这五项素质能使个体积极地创造和识别机遇并从中获益。笔者认为,生涯适应的“元胜任力”可称为“生涯灵性”,它处于“身、心、灵”的最高层面,它解释生涯价值,引导生涯方向,辨识生涯信息,协助生涯决策,促进生涯行动,是统领生涯发展的灵魂所在。生涯灵性可分为五个维度,其中“意义追寻”是核心,“开放灵活”与“务实行动”是知行保障,为左翼;“乐观豁达”与“坚韧执着”是情意保障,为右翼。核心正确,两翼坚挺,个体的生涯发展才能振翅高飞。生涯辅导的目标在于“正核心”,“挺两翼”^[12]。

Fugate认为“就业能力”是一种嵌入个人特性的社会心理建构^[13],包括四个维度:生涯识别系统、

个人适应性、社会资本和心理资本。生涯识别系统是指个体具备的职业与自我知识体系,包括生涯目标、个性特质、价值观、职场认知,属基础数据系统;个人适应性是指改造和调节自我的行为方式以应对环境变化的意愿和能力,包括乐观主义、学习新知的意愿、接纳变化、内控特质;社会资本是指个人拥有的,可以用以提升个人地位和把握生涯机会的社会关系网络;心理资本是指影响个人生涯发展的心理背景变量,例如教育经历、工作经验、自我效能等。Hall认为“适应能力”和“自我意识”是职业生涯成功的两个主要“元能力”^[14],并提出了“适应能力-自我意识”四格表,实际上是将生涯适应分为四种形态。“适应能力”表现为应对生涯发展可用的各类资源的多寡,“自我意识”是个体对自己的定位和对环境的判断的理性程度。Kuijpers认为,生涯元能力有六个维度:目标实现能力、历程反思能力、动机反思能力、工作探索能力、生涯掌控力和网络化能力^[15]。毫无疑问,生涯辅导的根本目标在于促进来访者提升其“元胜任力”,这是一种积极心理学的辅导取向。

五、生涯辅导方法的综合化

职业指导以“人-职匹配”作为其理论基础,其咨询取向大多是指导式的,持决定论的哲学观,相信宇宙间存在绝对的真理,事物之间有着确定的因果关系。后现代主义的崛起,社会建构论和生涯咨询的结合,引进了非决定论的假设:真理和真相来自人类社群的共构,是一种意识形态。生涯发展的历程明显具有现象学的特征,生涯辅导也建立起了对当事人现有知识系统“解构-再共构”的咨询历程。

具体来讲,生涯辅导的服务方式可以分为六个层次:信息提供、自助式探索、工作坊、生涯规划课程、团体生涯辅导、个别生涯咨询;涉及生涯信息系统、决策技能、生涯信念三个层面。职业分类大典、深度访谈、实地参观访问、计算机辅助生涯辅导系统、职业心理测试等途径,是个体获得生涯信息的重要来源;因素删除法、方格技术、平衡单技术是理性决策的重要技能;考虑到生涯发展的复杂性,近年来产生了几十个新兴的生涯咨询取向,包括荣格的同时性概念的应用、善用机缘论、灵性与生涯咨询以及叙事取向的生涯咨询^[16]。这些新兴辅导方式透过职业组合卡、绘画、投射测验、传记讲述、生命线透视、生涯家谱、角色楷模、神话隐喻、原型分析、溯因推理等方式应对来访者遇到的生涯困惑,致力于生涯价值的澄清、非理性生涯信念的

化解以及生命意义的理解^[16]。

六、总结与建议

生涯辅导是一个复杂的系统工程。我们可以把生涯辅导涉及的内容看着一个连续的任务谱,其左端是“找一份确定的工作”,右端是“过一种灵性的人生”。其间需要来访者和咨询师面对的任务包括:自我认知、职业认知、职业选择与决策、职业调适、职业转换以及工作与生活的平衡、人生意义的追寻等一系列的问题。可见生涯辅导的议题相当多元。这种多元性本身也反映了生涯发展的混沌特征。

传统的职业指导对生涯发展的复杂性缺乏充分的认识,过分强调个体素质与职业类型的机械匹配,把消除不确定感作为辅导的目的,辅导方法比较单一,主要是基于心理测评给出个体的职业选择建议,咨询师在来访者和职业之间扮演着牵线媒人的作用。随着生涯辅导实践的不断发展,生涯发展的复杂性已被充分认知。生涯混沌论总结了生涯发展的一些典型的复杂性特征,如初值敏感性、分形、吸引子等。在此背景下生涯辅导的理念已然转变,不再以刻板追求确定感为目的,更重视生涯发展过程中个体的持续学习与适应能力的挖掘和培养,以“授人渔”取代“授人鱼”。在辅导方法上也出现了非决定论的范式,如生涯叙事、生涯家谱、原型分析等,更强调个性化的生涯阐释与理解,而非预测与决定^[17]。

当然,复杂性背景下的生涯辅导并非完全排斥决定论的职业指导模式,因为个体的生涯发展表现出阶段性的特征,各个阶段适用不同的咨询范式,并没有一种唯一通用的咨询范式。各种范式之间应该灵活切换达到良好的整合效果。对于生涯辅导的实务工作者来说,要充分认生涯发展的复杂性,理清可能面对的各类辅导任务并全面掌握各类辅导方法。在相关的理论的指导下,要将复杂的生涯发展问题简约化和条理化,准确诊断、对症下药,定能药到病除,从整体上提升生涯辅导的水平。

参考文献

- [1] 金树人. 生涯咨询与辅导[M]. 北京: 高等教育出版社, 2007.
- [2] NILSSON J E, FLORES L Y, et al. International career articles: A content analysis of four journals across 34 years [J]. Journal of Vocational Behavior, 2007, 70(3): 602-613.
- [3] CHOPE R C. Practice and research in career counseling and development-2007[J]. The Career Development Quarterly,

2008, 57:98-164.

[4] PATTON W, MCMAHON M. Career development and systems theory: A new relationship [M]. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1999.

[5] MITCHELL K E, LEVIN A S, KRUMBOLTZ J D. Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities[J]. Journal of Counseling and Development, 1999, 77(2):115-124.

[6] MOROWITZ H J. The emergence of everything: How the world became complex [M]. New York: Oxford University Press, 2002.

[7] PRYOR R G L, BRIGHT J E H. Counseling chaos: techniques for practitioners [J]. Journal of employment counseling, 2006, 43:2-16.

[8] DUFFY J A. The application of chaos theory to the career-plateaued worker [J]. Journal of Employment Counseling, 2000, 37:229-237.

[9] BLOCH D P. Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory [J]. The Career Development Quarterly, 2005, 53(3):194-207.

[10] KRUMBOLTZ J D, LEVIN A. Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career [M].

Atascadero, CA: Impact, 2004.

[11] 郭志文. 无边界职业生涯时代的就业能力: 一种新的心理契约[J]. 心理科学, 2006, 29(2):485-486.

[12] 曾维希. 大学生的生涯不确定感类型与症结研究[D]. 重庆: 西南大学, 2009.

[13] FURATE M, KINICKI A J, ASHFORTH B E. Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and application[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 65(1): 14-38.

[14] HALL D T. The protean career: A quarter-century journey [J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 65:1-13.

[15] KUIJPERS M. Career Competencies for Career Success [J]. The Career Development Quarterly, 2006, 55(2): 168-178

[16] MCKAY H, BRIGHT J E H, PRYOR R G L. Finding order and direction from chaos: a comparison of chaos career counseling and trait matching counseling[J]. Journal of Employment Counseling, 2005, 42(3):98-112

[17] MCMAHON M L, WATSON M B. Systemic Influences on Career Development: Assisting Clients to Tell Their Career Stories[J]. The Career Development Quarterly, 2008, 56(3):280-288

Chaotic Characteristics of Career Development and Paradigm Integration of Career Counseling

ZENG Wei-xi

(University of Electronic Science and Technology Chengdu 610054 China)

Abstract Career counseling is an upgrade from the vocational guidance, however there is a clear paradigm shift in the evolution of the vocational guidance to the career counseling. Compared with the vocational guidance, the career counseling primarily demonstrates the following characteristics: 1) researchers fully understand the chaos characteristics of career development; 2) great importance is attached to the individual's unique life experience, opportunities for self-construction, and the impact of attractors on career development; 3) the concept of career counseling has a big change, no longer pursuing a rigid control, instead of emphasizing continuous learning and adaptation; 4) with special emphasis on career "meta-competencies"; 5) at consulting practice, counseling techniques, such as information type, rational decision-making style, and narrative approach, are comprehensively applied.

Key words career counseling; career chaos; paradigm integration

编辑 刘 波