

# NARRATÍV TECHNIKÁK A KONSTRUKTÍV PÁLYATANÁCSADÁSBAN<sup>1</sup>



KISSNÉ VISZKET Mónika

ELTE PPK Pszichológiai Intézet, Pszichológiai Tanácsadás Tanszék

viszket.monika@ppk.elte.hu

## ÖSSZEFOGLALÓ

*Háttér:* A narratív megközelítést a társas konstruktivizmus gondolatai formálták, vagyis hogy megértsük, hogyan látjuk magunkat a többi emberhez viszonyítva, hogyan értelmezzük azt a kontextust, amiben dolgozunk vagy tanulunk. A történetek, amikor magunkról mesélünk, fontosak önmagunk megértésében. Például úgy hangzik-e el egy történet, hogy a nehézségek ellenére megküzdöttünk, vagy a történetben áldozatként ábrázoljuk magunkat. *Célkitűzések:* A narratív megközelítésű pályatanácsadás célja annak vizsgálata, hogy a résztvevő milyen történeteket mond eddigi szakmai fejlődéséről. Milyen üzenete lehet a történetnek? Milyen szerepet játszik a résztvevő az elbeszélte történetekben? Aktív vagy passzív? Lehetnek más módszerek a történet megalkotására? A tanácsadó ebben a megbeszélésben nem pusztán passzívan tükrözi vissza, amit a résztvevő mond, sokkal inkább aktív szerepet játszik abban, hogy segítse a résztvevőt a tapasztalat megvizsgálásában és ösztönözze a történet megteremtésének különböző módjait. *Módszer:* Jelen tanulmány a társas konstruktivizmus modelljét ismerteti a pályatanácsadás vonatkozásában, kiemelve a narratív megközelítés technikáit, módszerét, mellyel közelebb juthatunk az egyén által megkonstruált személyes világhoz. *Technika:* Számos technikát használhatunk arra, hogy segítsük a tanácskérőket a történetük megismerésében, megértésében. A tanulmány sorra vesz néhányat ezek közül, bemutatásra kerül a Pályagenogram, a Life Line (Életvonal), a Mintázat Azonosító Gyakorlat, Szakmai kártyarendezés gyakorlata és pár apróbb eszköz/játék.

*Kulcsszavak:* konstruktív pályatanácsadás, narratív technikák, tanácsadói modell

## A KONSTRUKTÍV PÁLYATANÁCSADÁS MODELLJE

A konstruktív pályatanácsadás elmélete azzal foglalkozik, hogy az egyének miként értel-

mezik és formálják karrierútjukat személyes életük értelmezése által, melyet a társadalomból közvetített értékek is nagymértékben befolyásolnak. A kontextuális karriermodellek a karrierfejlődést úgy értelmezik, mint

<sup>1</sup> Megjelent: *Változások, választások, 50 éves a Fővárosi Pályaválasztási Tanácsadó*. [Gebauer (szerk.), 2017, L'Harmattan, Budapest].

egy olyan tevékenységrendszer, amely az eredeti személyes elképzelés és a szociális környezet között végbemenő interakciókon keresztül nyeri el jelentését (Budavári, 2011). Az, ahogy az egyének saját karrierviselkedésükhöz és pályadöntéseikhez jutnak, az alapján épül fel, hogy miként konstruálják meg személyes és társadalmi helyzetüket. Élettörténetünkre úgy tekinthetünk, mint egy megírásra váró történetre (Savickas, 2005). Ebben az értelemben ez a személyes „valóság” a személyes értékeken alapuló konstrukció és a társadalmi kontextus együttese. Ily módon a pályaválasztás interaktív és értelmező folyamattá válik, amely az egyének a másokkal való kapcsolatain alapul, azon, ahogy korábbi életfordulóit megéli, amilyen személyes jellemzőkkel bír, ahogy személyes koncepciójában a társadalmi kontextus hatása megjelenik (Savickas, 2005).

A konstruktív pályaelmélet világosan elkülöníti a szelfet az identitástól. A szelf nem az identitás, az identitás az, ahogy az egyén gondolkodik önmagáról (szelf) és a társas szerepeiről, valamint e kettő kapcsolatáról. A szelf és a társas szerepek szintézise lesz az identitás. Az identitásról szóló beszámolók az önmegértést, önismeretet szolgálják, az én értelmezését segítik (Savickas, 2012).

A konstruktivista pályaelmélet azt hangsúlyozza, hogy az egyének úgy formálják pályájukat, hogy jelentést adnak karrier-magatartásuknak pályautjukról szóló narratívájukon, élettörténeteiken keresztül.

A konstruktivista pályatanácsadás feltételezi, hogy mindannyian a „történeti bankunk” alapján döntünk, hogy mi felel meg nekünk bizonyos helyzetekben vagy adott időben. Ha van egy tapasztalásom arról, hogy miként érzem magam (milyen gondolatokkal, érzésekkel, cselekvésekkel vagyok jelen) egy adott helyzetben – például egy előadás során –, ez

a tapasztalásom meghatározza a „történetemet”, amit konstruálok ezek alapján a világról és benne önmagamról, sőt a világhoz való viszonyomról. Vagyis, hogy mit gondolok például a nyilvános szerepléssel kapcsolatos képességeimről, motivációimról, vágyaimról, ahogy engem lát a világ ebben a szerepemben. A történet révén az egyén jelentést ad saját magának és a világnak, és ez a jelentés befolyásolja viselkedését, és így az elérni kívánt eredményeket (Patton és McMahon, 2006).

A korábbi, típusokra és fejlődési szakaszokra építő pályaelméletek azzal foglalkoztak, hogy mit tesz/tett adott személy, vagy hogy képes-e, hogyan képes tenni valamit. Számos teszt született ezek mérésére. A konstruktivista megközelítésben nem a mit és a hogyan, hanem a miért kerül fókuszba. Más megközelítés ez, mint a korábbi modellek célkitűzései, ahol a tanácskérőt igyekeznek a munka világába illeszteni. A konstruktív modellben dolgozva sokkal inkább annak a lehetőségét keressük, hogy a munka miként illeszthető adott személy életervének egészébe (Szabó és mtsai, 2015). Azt keressük, hogy miért csinálja valaki, amit csinál, ő maga miként értelmezi helyzetét, motivációit, interperszonális tapasztalásait, élettörténetéseit. Minderről gondolkodva a karrierrel kapcsolatos kérdések újjászervezésére kerülhet sor. Az egyén és pálya dinamikus kapcsolatára építő konstruktív nézőpontban a karrier szubjektív karrier, változó perspektívákat jelent, ami személyes jelentést ad a múlt emlékeinek, a jelen tapasztalatainak és a jövő terveinek. A kliens törekvései egy életminta alapján formálódnak, jellegzetes mintázat mentén szövődnek tovább. Így a szubjektív karrierterv, ami a szakmai magatartást irányítja, szabályozza és támogatja, egy aktív folyamatból származik, aktív jelentésadás mentén formálódik.

A kliensek által elmondott karriertörténetek feltárják azokat a témákat, amelyeket az egyén használ, mikor döntéseket hoz, ahogy alkalmazkodik a munkájához. A pályaut története jelentéssel bír, a jelentés megkonstruálásának dinamikáját a képzési tapasztalatok, a pályauton történt változások, az átmenetek, a munkahelyi nehézségek, a munkahelyi traumák tapasztalatai formálják. A történetmesélés közben a karriertörténetek magyarázatai, a kölcsönhatások, a visszatérő motívumok lesznek jelentősek (Hoskins, 1995). A prototipikus történetek alapján próbálják a tanácsadók megérteni adott személy motívumait, a jelentést, amit az egyének a munkaéletükről megkonstruálnak. A karrierépítési elmélet életmód-komponense Supertől származik (Super és mtsai, 1996), ahol a foglalkozásválasztás egy önmegvalósítási út része, az önzonosság megnyilvánulása, aminek egyéni jelentése van. Az egyének törekednek arra, hogy önmagukat megvalósítsák, megjelenítsék, stabilizálják, egyensúlyt teremtsenek a foglalkozás által. Ebből tekintve a munka vagy karrier a fejlődés lehetőségét, keretét, kontextusát adja.

A konstruktív pályatanácsadás célja, hogy segítse az egyént megérteni, hogy mi az ő „életprojektje”, ami számára és a más emberekkel való kapcsolatában kiemelkedik és fontos. A konstruktív pályaelmélet alapján egy „mintázat”, egy rendre kiemelkedő „téma” az, ami az élettörténetből megragadható, ami jelentéssel bír az egyén életében. Ez a téma egyrészt úgy emelkedik ki, mint ami jelentést és célt ad az egyén cselekvéseinek, munkájának. Másrészt ezen a módon tud kapcsolódni másokhoz, hozzájárulni a társadalmi feladatokhoz. Ahogy ez a kapcsolódás létrejön, az visszahat identitására és egyben formálja a társadalmi érzést.

Az élettervezésről való közös gondolkodás három intervenciós lépésben történik. Először a pályaelképzelések fogalmazódnak meg az apró élettörténeteken keresztül. Majd a tanácsadó segíti „dekonstruálni”, részekre, jelentéseire szedni ezeket a történeteket, amiből újrakonstruálható a megfogalmazott identitás vagy életminta. A co-konstrukció a klienst a következő életszakasz tervezéséhez, elképzeléséhez vezeti. A munka során ezek az elemek ismétlődnek (Savickas, 2012).

Ez az aktív, konstruktív folyamat folyamatos interakciót és alkalmazkodást kíván az egyén részéről, fókuszba emelve a pályaadaptabilitás kérdését (Savickas 2002), ami jelenünkben a pályautak kihívásainak központi eleme. A konstruktív pályamodell mentén dolgozva a kliens pályaadaptabilitása erősödik, a társadalom/munkaerőpiac és az egyéni motivációk állandó interakciójából konstruálódik meg újra és újra adott pályaut, a munka aktív és folyamatjellegű. Így azonban nem lehet egyetlen döntési időponthoz, egyetlen pillanathoz kötni (Borbély és Pecze, 2015).

## NARRATÍV ESZKÖZÖK A PÁLYATANÁCSÁDÁSBAN

A konstruktivista modellben dolgozva egy lehetséges eszköz az életpálya-építés segítésére a narratív eszközök alkalmazása (Savickas, 2005). A narratívával dolgozó konstruktivista karrier tanácsadásban megragadhatóvá válik a kulcsfontosságú, kiemelkedő személyes jelentés, ami központi jelentőséggel bír a szakmai döntéshozatal folyamatában. Ami keletkezik (a narratíva), nem ténybeli igazság, hanem egy narratív vagy életrajzi igazság, amely az egyén számára jól érthető a tapasztalata és a világ

megértése szempontjából. A narratív eszközökkel, megközelítéssel dolgozva, közösen rátekintve a keletkező történetekre, feldolgozva ezeket, az így elért karriercél vagy szakmai választás valószínűleg motiválabb és nagyobb elköteleződéssel bír, saját életünkhez jobban illeszkedőnek, értelmesnek és fenntarthatónak éljük meg a megfogalmazódó szempontokat, akár azon okból is, hogy szélesebb körű életterületek és érdeklődések alapján formálódott (Valach és Young, 2002).

Az életpálya-narratívákkal kapcsolatos elméleti modellek kutatásai azt mutatják, hogy az emberek szubjektív tapasztalata az életterületeik megismerésében és a történetekből származó jelentés megértésében elengedhetetlen a karriertervezéshez és a karrierelképzelésekhez (Savickas, 1989). Egy író a regényírás folyamatában gyakran megváltoztathatja eredeti tervét, ahogy a történetírásban halad tovább. Megjelennek új karakterek, vagy a karakterek változnak, fejlődnek, olykor teljesen új kontextus formálódik. Az karriertörténetet elbeszélő személy szintén átgondolja nyersanyagának kidolgozását és újraformálhatja azt. A karrier megjelenítése ebben az értelemben egy sor összefonódott viselkedés és jelenség jelentését tartalmazza. A személy/ történetíró szabadon megtervezheti az események sorrendjét, kombinációját. A regényíróval ellentétben ugyanakkor nem mindig lehetséges megváltoztatni a kontextust. Fontos azonban, hogy a személy az, aki el tudja dönteni, hogy milyen karakter lehet ebben a kontextusban. Ezáltal lehetséges egy személy-kontextus integráció megvalósítása (Chen, 1997).

A történetkészítés folyamatorientált, nem eredményorientált. Vagyis az a történet, amelyre rátekintve a személy feltárta a formálódás folyamatát, új forrása lesz a narrá-

ciók folyamatos fejlődésének, valamint új narratív formációknak a jövőben.

Bár a narratívában központi jelentőségű a múlt, a jelen és a jövő, a szakembernek értenie kell a jelentéskészítés folyamatában a képességek „meghallásához” is, figyelnie kell a fejlesztés lehetőségeire. Savickas (2005) úgy fogalmaz, ez a figyelem több mint empatikus kérdezés. Ez olyan meghallgatása a másiknak, amely arra összpontosít, hogy megértse a másik jelentésadási folyamatát adott események mentén, és hogy ezen túlmenően rálásson, miként érti meg a másik ezek hatását saját cselekvéseire. Ehhez nyitottnak, előítélet-mentesnek („konstrukciómentesnek”) kell lennie, ahol a másik iránti tisztelet folyamatosan jelen van. Ha arra kérünk valakit, hogy „mondja el a történetét”, akkor a tények nem egymás után haladnak előre, hanem tények helyett események követik egymást, amik valamilyen módon kapcsolódnak. Az epizódok olyan mintákat alkotnak, amelyek az egyén társadalmilag kialakított nézeteit is képviselik. A modern megközelítések és technikák ennek segítésére komplex eljárásmodokat használnak, melyek a közvetlen, személyes kapcsolatra éppúgy építenek, mint az online technikai eszközökre (pl. One Life Tools / CareerCycles (OLTCC) – Franklin és Feller, 2017). McMahon és munkatársai gyerekek, serdülők és felnőttek narratív interjúinak elemzésével mutatja be, hogy miként hozzák létre ezek a történetek azt a kontextust, ami segít megérteni és építeni a pálya jövőbeli történeteit (McMahon és mtsai, 2010).

A fiatal felnőttek karrierfejlesztésében a narratív struktúrára és a szülői befolyásra összpontosító tanulmányban Young és Friesen (1994, idézi: Chen, 1997) különböző narratív típusokat azonosított és illusztrált. Ezek alapján alkotta meg Chen (1997) azokat

a szempontokat, melyeket a tanácsadóknak érdemes szem előtt tartaniuk a narratív pályatanácsadás során:

*Retrospektivitás.* A beszámolók a már megtörtént eseményekből erednek. A múltbeli eseményekre való visszaemlékezés segíti feltárni az önismereti és az én társas kapcsolatainak összefüggéseit. A kliensnek időre és térre van szüksége ahhoz, hogy visszatérjen életpályájának kezdeteihez. A pályaválasztási tanácsadó itt folyamatfacilitátor, aki „fogja a kliens kezét” az önfelderítés és az önmegegyezés pszichológiai útján.

*Reflexivitás.* A kliens általában tudatában van annak, hogy az életpálya-előmenetelében bekövetkezett események döntő fontosságúak, ezért fontosabb, hogy a tanácsadó abban tudjon segíteni, hogy kifejlesszen egy reflexivitást a történetmesélés folyamatában kibontakozó narratívák tartalmára. A reflexivitás itt az interaktív jelentéskészítésre és értelmezésre vonatkozik, amelyet a kliens az elbeszélte tartalom észlelésében és feldolgozásában alkalmaz. Dinamikus és integrált „személy-kontextus” kapcsolatra tudnak így rátekinteni.

*Fejlődés érzése.* A tanácsadás során nagyon fontos annak közvetítése, és erről a kliens megtapasztalása, hogy életpálya-fejlődése/-fejlesztése mindig folyamatban van. A folyamat egy folytonos történetet jelent, amely az ember születésétől a haláláig tart. A tanácsadó a klienst segíti abban, hogy a történetmondás a folyamatot, a fejlődést és a változást fejezze ki.

*Pozitív bizonytalanság.* Függetlenül a személyes jellemzőktől, a karriertervek mindig a bizonytalanság érzését is hordozzák, hiszen mindig vannak ismeretlenek, amelyek az életnarratívákat kísérik. Vagyis soha nem lehetünk biztosak abban, hogy a történet úgy alakul, ahogy terveztük. Ezért

ezzel a bizonytalansággal a személyeknek foglalkozniuk kell. A „pozitív bizonytalanság” koncepciója új szemléletet javasol a bizonytalanság megközelítésére, amelyben noha az emberek bizonytalanságot éreznek a jövővel kapcsolatban, mégis pozitívak a bizonytalanság tekintetében (Gelatt, 1989). Ahogy Chen (1997) fogalmaz, a pályaválasztási tanácsadásban segíteni kell az ügyfeleket a „bizonytalanság barátjává válni”. Így a bizonytalanság nem tekinthető rendkívülinek és fenyegetőnek, hanem inkább egy komponense az elbeszélésnek, katalizátorként új prognózishoz vezethet, esélyt, alternatívákat tárhat fel, feltételezhetővé válik a pozitív változás, az életpálya növekedése.

*Perspektíva.* Az észlelés mögött rejlő különböző perspektívák különböző gondolkodási kereteket hozhatnak létre (Amundson, 1995). Például, ha a bizonytalanság jelenségének pozitív perspektívájával foglalkozunk, a körülményt pozitívan, nem negatív módon kezeljük, és fordítva. A karriertervezés különböző perspektívák folyamatos váltásaként is értelmezhető. Számos szempontot kell figyelembe venni, amikor a tanácsadó megpróbálja segíteni a kliens pályakonstrukciójának és életpálya-elbeszélésének feltárását. A különböző perspektívák figyelembevétele segíti a rugalmasságot, a perspektívák különböző jellemzői eltérő jelentéseket kínálnak. A karrier-tanácsadás hatékonysága nagymértékben függ attól, hogy mennyire sikeres a tanácsadási folyamat abban, hogy segítse a klienst széles körű perspektívák feltárásában.

*A „kompromisszum” koncepciója.* Első hallásra a kompromisszum azt jelentheti, hogy valamit fel kell adnunk. A kompromisszum értelmezése a narratív kontextusban azonban másképp értékelhető. A kompromisszum dinamikusabb, rugalmasabb és nyílt kapcsolatot tükröz az emberek és a környezet

között. A személy aktívvá válik abban, hogy kompromisszumokat kössön önmagával, másokkal és a környezetével. A kompromisszumok megkötésében a klienseknek új szerepeket kell formálniuk a történetekben, újra kell írni a narratívákat. Ehhez szükség van az identitás rugalmas formálódására, ami a természetes fejlődés velejárója, identitásunk folyamatosan változik életünk folyamán, az átmenetek idején pedig különösen fontos lesz az identitásunkra reflektálni (Amundson, 1995).

*Leíró eszközök.* A karrierelképzelésekre vonatkozó narratív feltárás számos kvalitatív adatgyűjtési módszert alkalmazhat, amelyek megkönnyítik az ügyfél számára a történeteinek megteremtését és elmondását. A tanácsadásban alkalmazott technikák közül ismerttet párat részletesebben jelen tanulmány.

## PÉLDÁK A NARRATÍV PÁLYATANÁCSADÁS LEHETSÉGES ESZKÖZEIRE

### Pályagenogram<sup>2</sup>

A pályagenogram foglalkozási családfa, ami talán a legismertebb eszköze a családi folyamatokról való információgyűjtésnek. Könnyen elkészítheti otthon a kliens, vagy a tanácsadás során a konzultáns segítségével is megrajzolhatjuk. A pályagenogram rajzos eszköz, amellyel jól megragadhatjuk a multigenerációs karrierfejlődési mintákat. A szerepek, a sajátos viselkedések, a családtagok attitűdjei könnyen felismerhetők ezzel az eszközzel. Megmutatja a családi mintázatokat, amelyek nyomást gyakorolnak a kliensre

(Okiishi, 1987). Mint narratív eszközre, úgy tekinthetünk, mint ami segít megfogalmazni, megjeleníteni a család konstrukciós rendszerét a pálya, munka vonatkozásában, lehetőséget teremt arra, hogy ehhez a kliens személyes jelentéssel kapcsolódjon, a családi rendszerszinten megfogalmazható jelentéshez saját kapcsolódása, viszonyulása lehessen. Különösen jelentős lehet ez serdülő- és ifjúkorban, mikor a családi identitás és az egyéni identitás intenzív egyensúlykeresése zajlik.

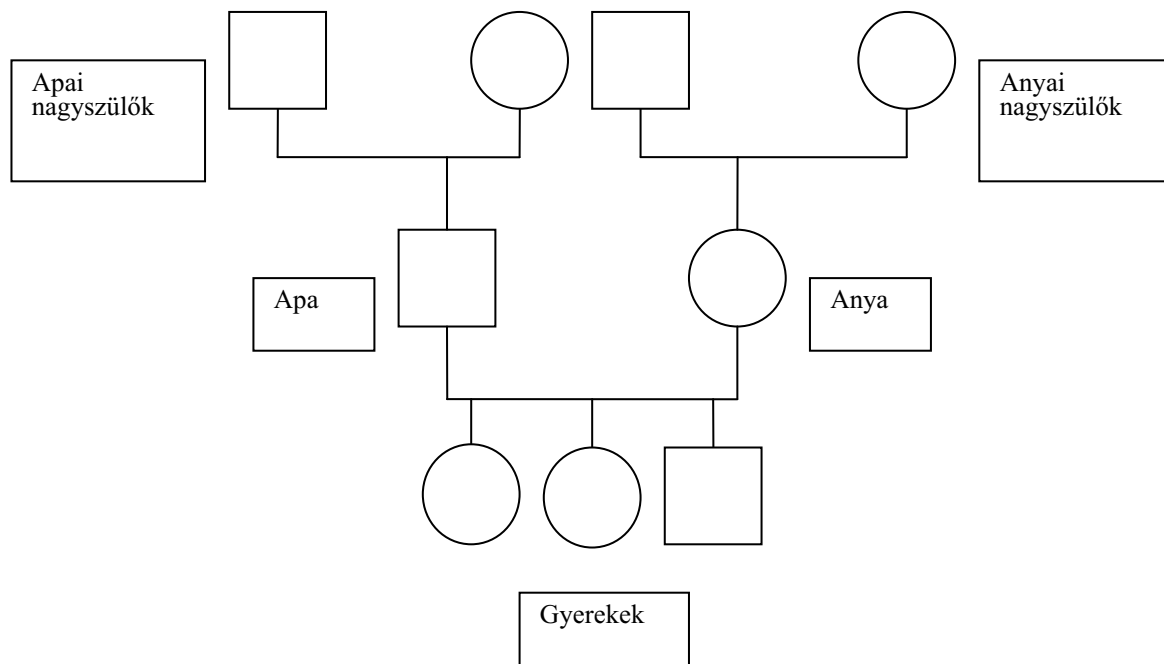
A genogram háromgenerációs grafikus modell az eredeti családról (*1. ábra*). Bowen (1980, közreadja Platt és Skowron, 2014) a családterápiás interjúhoz vezette be a genogram használatát, melyet McGoldrick és Gerson (1985) formált tovább. A genogram rögzíti, amiről a konzulens a klienssel eredeti családjáról beszélget. Minden kliens kivételességét, különlegességét hangsúlyozza a családi kontextusban.

A családi genogram elkészítéséhez szükséges, hogy a kliens információkat gyűjtsön a családtagjairól. Segítségével előtűnnek a családi karrierelvárások, a család munkával kapcsolatos valósága, jelentésadása, segítenek megmutatni a családi megítélést a karrierválasztásról és a siker definíciójáról.

A pályagenogram nem csupán a pálya kérdéseit hívja elő, hanem identitást, szoros kapcsolati tapasztalatokat is megjelenít. Tapintat, empátia, megfelelő segítő kapcsolat és értő figyelem szükséges a használatához. Mint narratív technikát használva, fókuszba szintén a jelentésadás folyamata, a témák és mintázatok kerülnek.

Okishii (1987) három lépésben javasolja a munkát a pályagenogrammal.

<sup>2</sup> A pályagenogram bemutatása a Kissné Viszket Mónica *A pályaválasztási döntés családi háttere* tanulmány ezen részének részleges átdolgozása.



1. ábra. Egy egyszerű háromgenerációs ábra

1. lépés: A genogram megalkotása  
Érkezhet a kliens kisebb vagy nagyobb családból, ahol eltérő lehet a családtagok száma, de három generáció általában még jól áttekinthető, így a genogramban három generációval szoktunk dolgozni. Érdeemes egy nagyobb méretű papírra (legalább A4-es) készíteni a rajzot.

A kliens irányításával az interjúvoló ág-rajzot, családfát készít a családtagokról és az ő foglalkozásokról. Bowen (1980, közreadja Okiishi, 1987) javaslata szerint a férfiakat négyzettel, a nőket körrel jelöljük. Minden családtag, aki azonos generációhoz tartozik, ugyanarra a képzeletbeli horizontális vonalra (azonos generációs szintre) kerül. A házasságot (összekötve a személyek jeleit egy vonallal), a gyermek születését (leágaztatva a házaspártól), netán az elvesztésüket vagy az abortuszt is jelöljük. Segítség a beszélgetés során, ha a keresztnéveket beírjuk a négyzetekbe-körökbe. Satir (1981, közreadja Okiishi, 1987) javaslata szerint keresz-

tet rajzolunk az elhunyt családtag piktoqramjába. Jelöljük a válást (kapcsolat vonalának áthúzása kétszer) vagy a nagyon erős kapcsolatot (a két személyt három vonal köti össze) (1. ábra).

2. lépés: Dátumok és pályamegjelölések  
Ha elkészült a genogram, rögzítjük a rajzon a legfontosabb életesemények dátumait, amely az időperspektívát fogja adni. Majd megjelöljük minden családtag foglalkozását lépésről lépésre.

3. lépés: Exploráció a klienssel  
A beszélgetésre általában nem elegendő a szokásos 50 perces ülés, érdemes 90 percet szánnunk rá. Mitchell és Krumboltz (1984, közreadja Okiishi, 1987) szerint a kliens problémájával dolgozva a diszfunkcionális önértékelés és az általános világkép szempontjai tárulnak fel előttünk, az, ahogy a kliens megformálja a világát és ahogy önmagát elhelyezi ebben a világban. Olyan kérdéseket

tehetünk fel, mint hogy „hogyan jellemezné a családot, amiben felnőtt?”, „mi volt a szülők foglalkozása, milyen sikereket értek el, mit szerettek volna, voltak-e beteljesületlen vágyaik?”, „milyen volt a házassága a szüleinek?”, „mi a testvérei foglalkozása, milyen az életstílusuk?, mit gondol ő erről?, ki áll a klienshez legközelebb?”, „a nagyszülőkre, nagynénikre-nagybácsikra mi jellemző?”, „mi az ő (kliens) szerepe ebben a családban?, mi most, és mi volt, mikor még gyermek volt ez a szerep?”, „milyen volt és milyen most a kapcsolata az anyjával és az apjával?” (Gysbers, 2006). Ezeket és hasonló szempontokat követve láthatóvá válik a kliens önészlelése a családi rendszeren belül, önértékelése, elköteleződése a család mellett, meghatározó vágyai, a múltbeli eredményeihez való viszonya, a személyes és családi pályatörténetek hatása, és fontos szempontként a változáshoz való viszonya.

Bár kezdetben Okishii (1987) korlátként említi a földrajzi vagy érzelmi távolságot a családtól, az örökbefogadás vagy nevelőotthoni nevelkedés korlátozó hatását, ám a legújabb tanulmányok arról tanúskodnak, hogy a pályagenogram – éppen a konstruktív modellt igazolva – alkalmazható egészen széles körben, hiszen hiedelmeink, sémáink léteznek, működnek, hatnak ezekben az esetekben is (inkluzív pályagenogram: Buxbaum és Hill, 2014).

Nehézséget jelenthet azonban az idői igény, a hosszabb konzultációs ülés szükségessége.

A pályagenogramot kezdetben felnőttekkel egyéni ülések keretében alkalmazták, azonban a tapasztalatok azt mutatják, hogy alkalmas eszköz gyermekek pályafejlődésé-

nek segítésére kiscsoportos formában is. Figyelembe véve az életkori sajátosságokat, általános, közép- és felsőoktatásban is alkalmazható eszköz (Gibson, 2005). Ezekben a helyzetekben a rajzok otthoni munkaként készülnek el, amely elindítja a családi körben folyó beszélgetést, a családi kommunikációt a pálya, karrier kérdéseiről. A kiscsoportos alkalmakon a konzulens saját példáján keresztül mutatja be a pályagenogrammal való munkát, amely mintát ad, a neki megfogalmazható kérdések pedig segítik a fiatalok saját fejlődésükről való gondolkodását, az újabb szempontok inspirálóak lehetnek saját élethelyzetük átgondolásában is. Elengedhetetlen része a folyamatnak a személyes konzultáció pár alkalma a csoportos helyzetet követően, mely az egyén saját családi folyamatait, a nehézségek, konfliktusok feldolgozását szolgálja (Malott és Magnuson, 2004).

### Mintázat Azonosító Gyakorlat – MAGY<sup>3</sup>

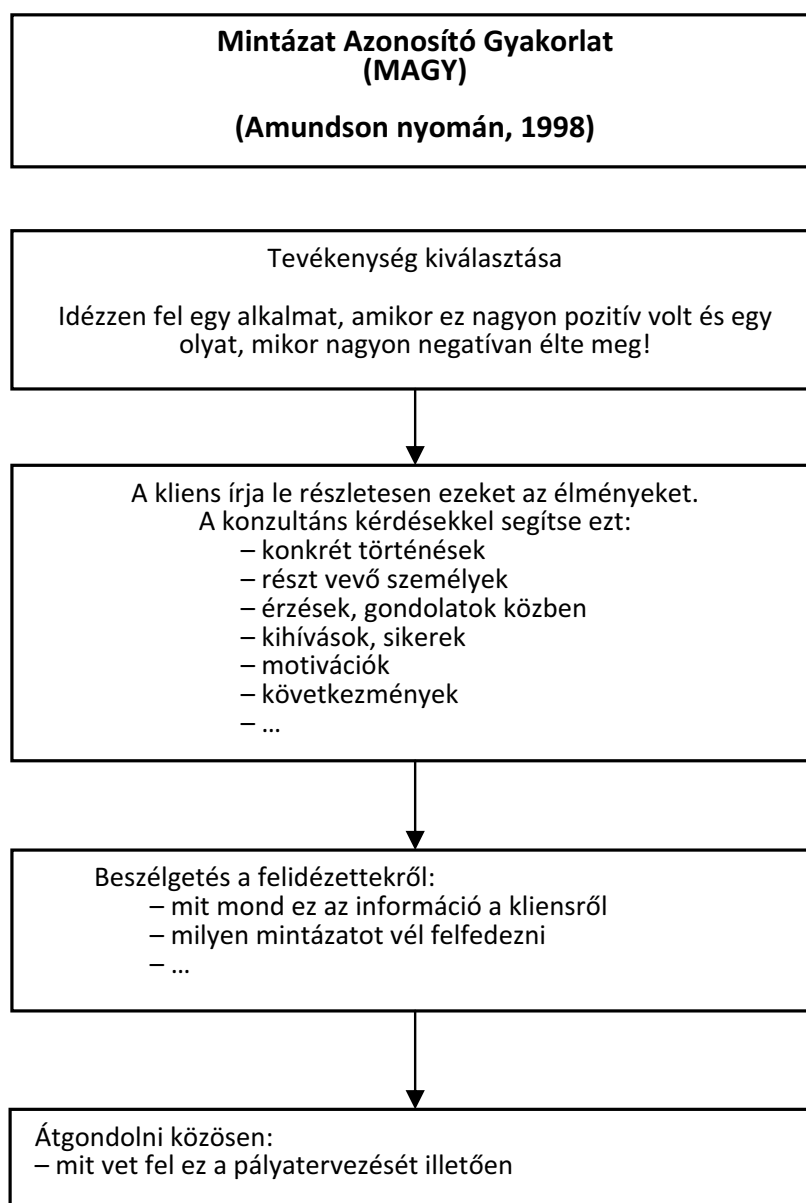
Amundson (1998, 1995; Amundson és Penner, 1998) munkáját dicséri az a pályafejlődést facilitáló technika, amely segíti a pályatervek továbbgondolását. A konzultációs beszélgetés szigorú struktúrát követ (2. ábra – Mintázat Azonosító Gyakorlat).

A bevezető, ismerkedő-tájékoztató szakasszal kezdjük az ülést, ahol elmondjuk, mi az ülés célja, mi fog történni az alkalom során. Majd a diákokat/klienseket megkérjük, röviden mutassák be pályával kapcsolatos elképzeléseiket. Igyekszünk ezt minél részletesebben exploráltatni.

Ezt követi egy hobbi vagy szabadidős tevékenység részletes elmeséltetése. A diákot arra kérjük, hogy minél nagyobb részletes-

<sup>3</sup> A Mintázat Azonosító Gyakorlat bemutatása a Kissné Viszket Mónica (2015) *A pályaválasztási döntés családi háttere* tanulmány ezen részének részleges átdolgozása.





2. ábra. Mintázat Azonosító Gyakorlat

séggel meséljen egy szabadidős tevékenységről, segítő kérdésekkel igyekszünk azonosítani, kiemelni a legfőbb jellegzetességeket, amik jelzik adott diák motivációját, érdeklődését, aktivitását, társas helyzetét, attitűdjét. Ezt nevezi Amundson (1998) Mintázat Azonosításnak, hiszen minden tevékenységnek, amit szeretünk, megvannak a vonatkozásai. A mintázat azonosítása fontos személyes belátásokhoz vezethet a pályára, munkára

vonatkozóan is. Ha meglátom, mi az, amit szívesen teszek, hol az a hely, ahol jól érzem magam, kik azok az emberek, akik inspirálóan hatnak rám, sokat megtudok arról, mi lehet számomra jó választás, illetve mikor nem érezném jól magam. Miután részletesen körüljártuk, milyen pozitív jelentése van a kliens számára ennek a helyzetnek, megkérjük, próbáljon felidézni egy történetet, mikor ehhez a helyzethez negatív érzések, gondolatok,

tapasztalások kapcsolódnak. Nagyon fontos és informatív, hogy a negatív tapasztalásokat is hasonlóképpen feltárjuk.

Hasonlóan járunk el az iskolai tantárgyak vonatkozásában, hiszen a tanulók időtöltésének nagy részét az iskolai „munkavégzés” teszi ki. Kérésünkre a diák mesél arról, mit szeret és mit nem az iskolával kapcsolatban, a tantárgyak, a tanárok, az iskolai programok egyaránt fontosak lehetnek. Ennek során ismét az alapvető mintázatot próbáljuk azonosítani, ami éppen adott diák motivációjára, társas aktivitására, attitűdjére, érdeklődésére jellemző, összekapcsolva a korábbi gondolatokkal. Pozitív és negatív tapasztalások jelentését egyaránt vizsgáljuk. Azt keressük, hogy az adott preferenciák vagy elutasítások minként kapcsolódnak a kliens pályaválasztásához. A tapasztalatokat összegezzük, a mintázatokat mindkét csoportból (pozitív és negatív tapasztalásmintázatok oszlopa) összegyűjtjük.

A következő szakasz a munkaerőpiaci trendekről való beszélgetés, ahol fontos a rugalmasság, a tapasztalatszerzés, a jövővel kapcsolatos érzések, szorongások megismerése, kimondása.

Míg negyedik lépésként a tapasztalatok és a mintázat alapján akciótervet készítünk, „karrierösvényeket” rajzolunk, ahol a célok és akadályok egyaránt szerepelnek, számbavehetők, áttekinthetők (Amundson, 1998, 1995). A „karrierösvények” megrajzolásával a jövő perspektíváját hozzuk be, a narratíva a jövőre irányul, beépítve a megszerzett tapasztalást, bővülő jelentéseket.

Ez a közös konzultációs folyamat alkalmas egy jól strukturált rendszert adni a pályaterveken való gondolkodásra. A mintázat azonosítása segítő szemléletet ad a pályaeépítéshez.

## Szakmai kártya rendezés

A „Szakmai kártya rendezés” – gyakorlat célja, hogy adott személy szakmai fejlődési lehetőségeinek értékeléséhez kidolgozott személyes kritériumai azonosíthatóvá váljanak. Azt igyekszünk megtalálni, hogy mi emelkedik ki a résztvevők számára a döntéseik meghozatalában.

Előkészítésként készítenünk kell elég sok szakmakártyát, vagyis olyan kártyákat, amikre munkaköröket jegyzünk fel. Jó, ha a munkakörök széles választékát használjuk a kártyákon, hiszen a gyakorlat célja nem az, hogy megtaláljuk, melyik kártya felel meg a személynek, hanem hogy minél többféle kártyára tudjon a kliens reagálni. Ez alapján fogjuk megismerni, megérteni, mi számára fontos, amikor a megfelelő munkáról, szakmai fejlődéséről dönt. Beven (2015) javaslata szerint ezek a kártyák jelelnék meg az irodai munkahelyeket, gyárat, kereskedelmet, egészségügyet és a kreatív, alkotó munkaköröket egyaránt. Nincs erről rögzített szabály, Beven (2015) javaslatát láthatjuk az alábbi táblázatban (*1. táblázat*), amik tapasztalatai alapján alkalmasak arra, hogy konstruktív ötleteket generáljanak a folyamatban résztvevőkből.

A kártyák elkészítésével készen állunk a technika alkalmazására. Megkérjük a résztvevőt, hogy keverje össze a kártyákat és ossza három csoportba ezeket:

- Az első halomba kerüljenek azok a kártyák, amiket valamilyen módon figyelembe venne, amik bármilyen okból vonzóak számára.
- A második csoportba az elutasított kártyákat gyűjtse össze, amiket határozottan elutasít.
- A harmadik csoportot azok a kártyák alkotják, amikkel kapcsolatban a résztvevő bizonytalan, el is fogadná, de el is utasítja ezeket.

1. táblázat. Javasolt munkakörök a kártya rendezéséhez

légiutas-kísérő	pék	kamionos
fogorvos	szőnyegpadló-burkoló	laboratóriumi technikus
ifjúság- és közösségi szervező	taxisofőr	újságíró
asztalos	börtönőr	adminisztratív asszisztens
fotós	edző	tetoválóművész
honlaptervező	aerobikinstruktor	hotelrecepció
értékesítési asszisztens	tanár	takarító
könyvelő	csecsemőgondozó	könyvtári asszisztens
járművezető-oktató	állatorvos	fodrász
mérnök	kőműves	szociális munkás
festék és dekorátor	séf	gépkészítő
szociális munkás	dj	laboratóriumi technikus
nővér	szabadúszó író	tanácsadó
postai dolgozó	bárdolgozó	ügyfélszolgálati munkatárs

A következő lépésben ez utóbbi, „talán” csoportot félretesszük, nem dolgozunk ezzel tovább.

A munka következő lépéseként az „elfogadott” és az „elutasított” halmokkal dolgozunk. Kiválasztjuk, hogy melyik csoporttal kezdjük a megbeszélést, például lehet ez az elutasított kártyák csoportja. Megkérjük a résztvevőt, hogy az elutasítás oka alapján ossza ezt az elutasított kártyacsoportot további kis csoportokba, amennyibe csak akarja. Ha nehéz a résztvevőnek magának megalkotni ezeket a kategóriákat, segíthetünk azzal, hogy megkérdezzük, egy adott kártyán szereplő munkakört miért utasít el, majd megkérdezzük, hogy a következő kártya ebbe a kategóriába kerül-e vagy más az elutasítás oka. Így felállnak végül az elutasítás kategóriacsoportjai.

Nem az elutasítás mindebben a lényeges szempont, hanem hogy miként konstruálódik meg a jelentés, hogy zajlik a feldolgozás. Végiggondoltathatjuk a résztvevővel a nem tetszett elemek ellentétét is. Például, ha egyes munkahelyeket azért utasít el a résztvevő,

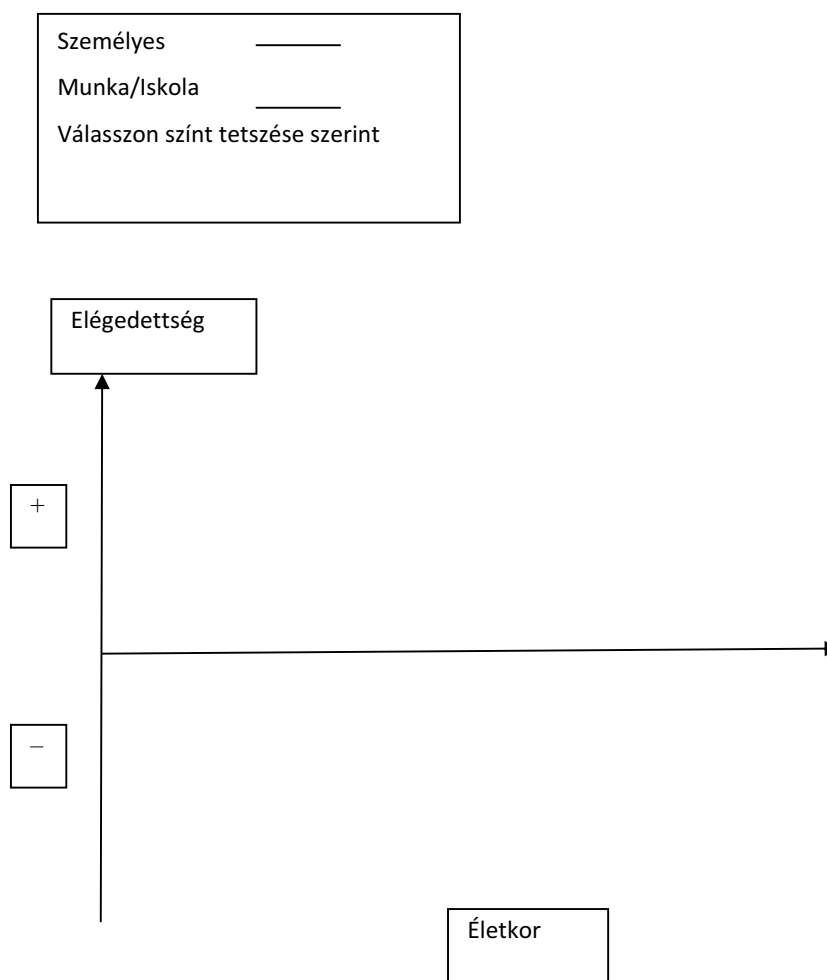
mert „túl rutinosak”, megtudhatjuk, mit gondol nem túl rutinos tevékenységnek, ez miként konstruálódik meg a számára.

A beszélgetés során keressük a közvetítőelemeket, az „akceptorokat”, amik az azonos csoportba kerülő kártyák közös jelentését hordozzák a résztvevő számára.

A munkát ugyanígy elvégezzük a pozitív kártyacsomaggal is.

Igyekezünk úgy kérdezni, hogy továbbfűzzük, kibonthatóvá tegyük a mintázatokat. Például: „Miért szereti jobban X munkát, mint Y-t? Milyen előnye van X-nek, Y-hoz viszonyítva?” Ha erre a válasz az lenne, hogy mert ott önállóbb lehetek, akkor tovább érdemes kérdezni: „Miért szeretne önállóságot a munkájában? Mit jelent ez az ön számára? Hogy képzeled el?” (Beven, 2015)

Mindezeket gondosan használva betöltheti ez a technika legfontosabb feladatát, vagyis hogy minél jobban segítse a résztvevőnek beazonosítani azokat a közös témákat, amelyek a szakmai fejlődése szempontjából fontosak számára.



3. ábra. Életvonal illusztrációja

### Életvonal (Life line)

Az életvonal narratív technikája igazán alkalmas eszköze a konstruktív pályatanácsadásnak. Egy-egy technika felhasználási módja soha nem kötött, adott helyzet, a jelenlévők konstruálják a folyamatot (Brot, 2004). Így az életvonal technikáját is több szerzőnél megtaláljuk kisebb-nagyobb variációkban. Az alábbiakban egy összegzést olvashatunk.

A klienssel való közös munkát úgy vezetjük be, hogy „most egy olyan tevékenységre kérem, ami segít jobban megérteni és emlékezni, mi az, ami igazán fontos az ön élettörténetében”. A válaszok során különböző színű tollakkal dolgozhat, ami legin-

kább tükrözi viszonyulását az adott kérdéshez, témához. Egy papírlap közepén lévő vonal jelzi az életvonalat, aminek bal szélén szerepel a születési dátum, jobb oldalon pedig a mai nap. A jobb sor végére nyílhegyet teszünk. Azt kérjük a klientsől, jelölje meg életének fontos dátumait ezen a vonalon. Például, mikor elkezdte az iskolát vagy mikor dolgozni kezdett, mikor elbocsátották, mikor házasodott. Az események szerepelhetnek a munka vagy a magánélet területéről egyaránt. Ezeket színekkel külön is választhatjuk (lásd 3. ábra).

A diagramon megjelölt jelentős dátumok jelzik a kliens életének egy-egy fontos történetét.

Ezután a tanácsadó megkéri a klienst, fordítsa figyelmét minden megjelölt időszakban egy jelentős emlékére – elsőként a korai életszakaszra tekintve –, majd így tovább, minden megjelölt életszakaszhoz tartozzon legalább egy megélt történet (Brot, 2004). Ha egy emléket „azonosítottunk”, akkor elkezdjük adott történet feltárását, kibontását, amiben maga a konstruálás módja is kibontakozik. Ez a „dekonstruálás” olyan együttműködési folyamat, amelynek során a tanácsadó segít a kliens történeteinek keresztül feltárni, bővíteni, részletezni az emléket, lehetővé téve, hogy minél gazdagabb tapasztalati anyaggá váljon. Olyan kérdésekkel segíthetjük ezt, mint hogy „Mit gondol erről a konkrét eseményről? Milyen érzelmeket élt meg ebben az időszakban?” Igyekszünk azokat a meghatározó pillanatokat, emlékeket megismerni, amik a kliens hiedelmeit, attitűdjeit, érzéseit feltárják, rögzítik. Keressük a hasonló „pillanatokat”, érezte-e hasonlóan magát más életszakaszokban. Ennek során kibontakoznak életszerepek (családtag, tanuló, munkavállaló, barát...), és minden életszerep újabb történeteken keresztül segít közvetlen és közvetett tapasztalásokhoz jutni. Megkérhetjük a klienst, hogy meséljen „családi szabályokról”, hiedelmekről. Reflektív kérdésekkel segítjük, hogy a tapasztalatok tudatosuljanak, és a viszonyulás ezekhez a tapasztalatokhoz megfogalmazható legyen. „Mit jelent ez a tapasztalat az ön számára? A jelenre van-e hatása? Mit tanult ebből a tapasztalatból?” Vagy akár asszociációk útján is közelíthetünk, például „milyen kulcsszavak jutnak eszébe, amik kifejezik az ehhez való viszonyulását?” (Brot, 2004).

Miután adott életfejezetet kibontottunk, részleteiben megnéztünk, „kicsomagoltunk”, arra kérjük a klienst, adjon címet ennek a fejezetnek az életében.

A múlt emlékein túl, amik tükröznek hiedelmeket, attitűdöket, érdemes a különböző perspektívákat is használni a beszélgetés során (Brot, 2004). Megidézhethők azok az emberek, akik jelentősek a kliens életében, akik egy „másik hangot”, más perspektívát képviselhetnek. Például: „Ha Marika néni élt volna, mikor ez történt, mit mondott volna?” Rákérdezhetünk olyan kivételekre, mikor a kliens éppen nem követte a megszokott, beazonosított mintát. „Mi lenne ma, ha akkor másként döntött volna?” Idekerülhetnek a társadalom által elvárásként megélt kontextusok („Ideje volt megházasodni...”).

Következő lépésként a kliens preferenciáit, motivációt igyekszünk górcső alá venni. A „Miért?” kérdése kerül a fókuszba. Például: „Miért volt ez ilyen fontos számára abban az életszakaszban?” (Brot, 2004).

Az életvonalról való beszélgetés kiterjed a jövőre is. Azt kérjük a klienstől, akár a papír folytatásaként, akár a túloldalon, hogy tekintszen a jövőre ezen az életvonalon. „Mit jelent ez az új fejezet az életében?” Itt is végigjárjuk a kliens adta jelentéseket, hasonlóan kérünk fejezetcímet, igyekszünk a perspektívaváltásra („Mit szólna Marika néni ehhez az új életszakaszhoz?”) (Brot, 2004).

Arra kérjük a klienst, tegye össze ezeket az idői életszakaszokat, hogy egész élettörténet legyen.

Az életvonal eszköze, mint narratív technika lehetőséget ad a tanácsadó és a kliens számára, hogy felfedje és kicsomagolja azokat a témákat és jelentéseket, amelyekről a kliens a történetét írja, és megkezdjük a jövőbeli fejezetek felépítését, amelyek a kliens preferált életmódjára épülnek.

A jövőbeli történeti vonal elképzelése szempontjából kulcsfontosságú, hogy ne hagyja figyelmen kívül a múltat és a jelen

tapasztalatokat, amelyekből a jövőbeli tapasztalatok épülnek.

### **További „apró” technikák**

#### *Újságcímek, könyv fejezeteinek címei*

Játszhatunk a klienssel, feltéve azt a kérdést, „vajon milyen szalagcímek vagy fejezet-címek lennének egy újság vagy könyv címei eddigi szakmai fejlődésével kapcsolatban?”

#### *Szerepmodell*

Fiatalkorban jól használható játék, ha megkérdezzük, ki jelenítené meg legjobban a klienszt egy könyvből, filmből vagy a közéletből.

Valamennyi technikának az a célja, hogy segítse a résztvevőt „elmesélni a történeteit”.

A tanácsadó feladata az, hogy segítsen az egyénnek azonosítani a történetük kulcselemeit: milyen szerepet játszanak a résztvevők a fontos fordulatokban, életszakaszokban. Valamennyi technika megkísérli a klienssel együttműködve azonosítani a lehetséges témákat, amelyek felmerülhetnek pályaidentifikációjával kapcsolatban.

Valójában minden tanácsadói helyzetben próbál segíteni, hogy a kliens felismerje, egységben, integráltan lássa saját életét, választási lehetőségeit, vágyait, félelmeit, örökségét és a jövő terveit, hogy minél inkább önmagát megélve haladhasson – pályája integrált része legyen életének.

## SUMMARY

### NARRATIVE TECHNIQUES IN THE CONSTRUCTIVE CAREER COUNSELLING

*Background:* The narrative approach was formed by the social constructivism in other words to understand how we perceive ourselves compared to other people, how we interpret the context we are working or studying. The stories that we tell are important in understanding ourselves. For example, is this story about our achievements in coping with a difficult situation or are we perceived and narrated as victims. *Aims:* The narrative approach in the career counselling aims to explore how the participants are narrating the stories about their professional development. What is the message of the story? What is the role of the protagonist in the narrative? Active or passive? Are there specific techniques to construct the story? The counsellor is not passively mirroring what the participant is telling, but reflecting actively to help the participants in understanding the professional experience and to enhance the different constructions of the story. *Method:* This paper shows the social constructivism in the career counselling, emphasizing the narrative approach and its techniques and methods to understand the personal world of stories. *Techniques:* We can use several techniques to enhance the constructions and understanding of their stories. The paper shows some of these: career genogram, Life Line, Pattern Identification Practice etc.

*Keywords:* constructive counselling, narrative techniques, counselling models

## IRODALOM

- AMUNDSON, N. E. (1989): A Model for Individual Career Counseling. *Journal of Employment Counseling*, 26, 132–138.
- AMUNDSON, N. E. (1995): *A Centric Career Counseling Model*. ERIC Digest, EDO-CG-95-66.
- AMUNDSON, N. E. (1998): *Active Engagement, Enhancing the Career Counselling Process*. Ergon Communication, Canada.
- AMUNDSON, N. E. (2009): *Active engagement: The being and doing of career counselling*. Third edition. Ergon Communications, Richmond, BC.
- AMUNDSON, N., PENNER, K. (1998): Parent Involved Career Exploration. *The Career Development Quarterly*, 47, 135–143.
- BEVEN, P. (2015): Using narrative approaches, Narrative Approaches and Career Development [www.careerguidanceandcounselling.com/narratives-and-career-developm/](http://www.careerguidanceandcounselling.com/narratives-and-career-developm/) (Letöltés ideje: 2017. 07. 22.)
- BROTT, P. E. (2004): Constructivist Assessment in Career Counseling. *Journal of Career Development*, 30(3), 189–200.
- BORBÉLY-PECZE T. B. (2015): Az egyéni tanácsadás elmélete: pályakonstrukciós kísérletek támogatása. *Munkaügyi Szemle*, 2, 13–25.
- BUDAVÁRI-TAKÁCS I. (2011): *Karriertervezés*. [www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412A/2010-0019\\_Karriertervezes/index.html](http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412A/2010-0019_Karriertervezes/index.html) (Letöltés ideje: 2017. 07. 22.)
- BUXBAUM, E. H., HILL, J. C. (2014): Inclusive Career Genogram Activity: Working with Clients Facing Forced Career Transition to Broaden the Mind and Encourage Possibilities. *Career Planning and Adult Development Journal*, 30(4), 45–59.
- CHEN, CHARLES P. (1997): Career projection: narrative in context. *Journal of Vocational Education & Training*, 49(2), 311–326.
- GIBSON, D. M. (2005): The Using of Genograms in Career Counseling With Elementary, Middle, and High School Students. *The Career Development Quarterly*, 53, 353–362.
- GYSBERS, N. C. (2006): Using Qualitative Career Assessments in Career Counselling with Adults. *International Journal Education Vocational Guidance*, 6, 95–108.
- HOSKINS, M. (1995): *Constructivist Approaches for Career Counselors*. ERIC Digest, EDO-CG-92-65.
- FRANKLIN, M., FELLER, R. (2017): Using the One Life Tools Narrative Framework: From Clarification to Intentional Exploration with an East Asian Female. In: BUSACCA, L. A., REFUSS, M. C. (eds): *Postmodern Career Counseling. A Handbook of Culture, Context, and Cases*. American Counseling Association, Alexandria. 273–285.
- KISSNÉ VISZKET M. (2015): *A pályaválasztási döntés családi háttere*. [www.epa.oszk.hu/02500/02512/00010/pdf/EPA02512\\_eletpalya\\_tanacsadas\\_2015\\_05\\_22-29.pdf](http://www.epa.oszk.hu/02500/02512/00010/pdf/EPA02512_eletpalya_tanacsadas_2015_05_22-29.pdf) (Letöltés ideje: 2017. 07. 22.)
- MALOTT K. M., MAGNUSSON, S. (2004): Using Genograms to Facilitate Undergraduate Students' Career Development: A Group Model. *The Career Development Quarterly*, 53, 178–186.

- MCMAHON, M., WATSON, M., BIMROSE, J. (2010): *Stories of careers, learning and identity across the lifespan: Considering the future narrative of career theory*. The Institute of Career Guidance. [www.agcas.org.uk/agcas\\_resources/354-Stories-of-careers-learning-and-identity-across-the-lifespan-Considering-the-future-narrative-of-career-theory](http://www.agcas.org.uk/agcas_resources/354-Stories-of-careers-learning-and-identity-across-the-lifespan-Considering-the-future-narrative-of-career-theory) (Letöltés ideje: 2017. 07. 23.)
- MCGOLDRICK, M., GERSON, R. (1985): *Genogram in family Assessment*. Norton, New York.
- PATTON, W., McMahan, M. (2006): The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153–166.
- OKIISHI, R. W. (1987): The Genogram as a Tool in Career Counseling. *Journal of Counseling and Development*, 66, 139–143.
- PLATT, L. F., SKOWRON, E. A. (2014): The Family Genogram Interview: Reliability and Validity of a New Interview Protocol. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 21(1), 35–45.
- SAVICKAS, M. L. (1989): Career-Style Assessment and Counseling. In: SWEENEY, T. (ed.): *Adlerian Counseling: A Practical Approach for a New Decade*. Accelerated Development Press, Muncie. 289–320.
- SAVICKAS, M. L. (2005): The Theory and Practice of Career Construction. In: BROWN, S. D., LENT, R. W. (eds): *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, Hoboken, NJ. 42–70.
- SAVICKAS, M. L. (2012): Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21<sup>st</sup> Century. In: *Journal of Counseling & Development*, 90, 13–19.
- SZABÓ M., KISS I., HERCZEGNÉ KERESZTURI J., SZEMÁN D., CZIGÁNY L. (2015): *A pályatanácsadás hatékonyságának vizsgálata. Pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése*. TÁMOP 2.2.2. [www.epalya.hu/doktar/hirek/hirek\\_2010/afsz\\_tamop222\\_szakanyag\\_tanuulmany\\_hatekonysag.pdf](http://www.epalya.hu/doktar/hirek/hirek_2010/afsz_tamop222_szakanyag_tanuulmany_hatekonysag.pdf) (Letöltés ideje: 2017. 11. 18.)
- SUPER, D. E., SAVICKAS, M. L., SUPER, C. M. (1996): The Life-Span, Life-Space Approach to Careers. In: BROWN, D., BROOKS., L. (eds): *Career Choice and Development*. Jossey-Bass, San Francisco. 121–178.
- VALACH, L., YOUNG, R. A. (2002): Contextual action theory in career counselling: Some misunderstood issues. *Canadian Journal of Counselling*, 36(2), 97–112.