

Valérie Cohen-Scali

CRTD-INETOP-CNAM, Francja

Myśląc o poradnictwie zawodowym młodzieży w kontekście nowych koncepcji projektowania kariery i życia (*Life Design*)

Pomimo istotnych przemian zachodzących we współczesnym świecie pracy, większość praktyk poradnictwa kariery nadal opiera się na modelach polegających na dopasowaniu środowiska i jednostki. Niniejszy artykuł podkreśla fakt, że z powodu obecnie doświadczanych przez jednostki trudności istnieje potrzeba wypracowania nowych interwencji poradniczych, które stwarzałyby znacznie większą możliwość rozwijania refleksyjności radzącego się w interakcji z doradcą i innymi ważnymi dla niego osobami. Wydaje się, że poradnictwo *Life Design*, koncentrując się na konstruowaniu tożsamości, tworzy najbardziej użyteczne ramy wsparcia jednostek w adaptacji do nowych społecznych i zawodowych wyzwań. W tym artykule proponuje się zintegrowanie dwóch modeli opracowanych w ramach poradnictwa *Life Design* z modelem podkreślającym tożsamość psychospołeczną (model odwołujący się do ego-ekologii), w celu wypracowania w poradnictwie kariery kompleksowego i wszechstronnego podejścia, zmierzającego do przebudowywania tożsamości. Podejście to już zastosowano przy tworzeniu dwóch narzędzi indywidualnego i grupowego poradnictwa kariery skierowanego do młodzieży.

Słowa kluczowe: Life Design, tożsamość, konstruowanie kariery, młodzież

W XX wieku profesjonalni doradcy pomagali nastolatkom i młodym ludziom dokonywać wyboru zawodu, który miał być wykonywany przez całe życie. Wystandaryzowane narzędzia, takie jak testy psychotechniczne, były powszechnie używane do celów diagnostycznych i oceny predyspozycji zawodowych. Interwencje doradców przybierały formę porad skupiających się na dostosowaniu wyników badań diagnostycznych do potrzeb rynku pracy. Jednakże rewolucja cyfrowa i globalizacja gospodarki stopniowo zmieniły relacje pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Dziś młodzi ludzie nie mogą się już spodziewać, że przez całe życie będą wykonywali te same zawodowe czynności, bowiem zamiast tego doświadczą wielu zmian dotyczących sposobu wykonywania pracy. Przemiany wywołane rozwojem techniki i technologii doprowadziły do przeformułowania interwencji poradniczych,

które obecnie muszą intensywniej mobilizować refleksyjność klientów i wpływać na nowy sposób konstruowania przez nich swojej tożsamości.

Niniejszy artykuł, składający się z czterech części, przedstawia różnorodne modyfikacje, jakie zaszły w prowadzeniu interwencji poradniczych, by w zakończeniu zaproponować i mocniej wyartykułować możliwość kilku podejść opartych na paradygmacie *Life Design* (LD, Projektowaniu Życia). W części pierwszej prześledzone będą zmiany, jakie zachodziły w interwencjach od samych początków poradnictwa edukacyjnego i zawodowego. Następnie, w części drugiej, podkreślone zostaną dwie główne cechy obecnie stosowanych modeli wspomagania, w których dużą wagę, podczas towarzyszenia w konstruowaniu tożsamości, przywiązuje się do kontekstu. Część trzecia przeznaczona będzie na omówienie głównych modeli pracy doradcy odpowiadających paradygmatowi LD. W ostatniej, czwartej części artykułu zaprezentowana zostanie nowa wersja modelu interwencji poradniczych opierających się na tym paradygmacie. Będą to modele działań przeznaczonych dla pojedynczych osób i wykorzystywanych w pracy grupowej. Mówiąc najogólniej, cały ten tekst postuluje rozwijanie takich interwencji, w których dochodzi do integracji kilku różnych typów wywiadów *Life Design*, które zazwyczaj stosuje się odrębnie. Celem przedstawionych tu opisów jest bowiem propozycja stosowania bardziej wszechstronnych interwencji ukierunkowujących, mających szansę zmobilizować refleksyjność danej osoby w wielu wymiarach życia, aby pomóc jej w ten sposób lepiej sprostać złożonym sytuacjom.

1. Krótkie i ustandaryzowane interwencje w szkołach i poradnictwie zawodowym XX wieku

Szkoła publiczna i zinstytucjonalizowane poradnictwo zawodowe to odpowiednio przedmiot badań i dziedzina praktyki ściśle powiązane z ewolucją pracy, co wynika z tego, że wykształciły się podczas rewolucji przemysłowej w 1850 r. (Danvers, 1988). W 1908 r. z inicjatywy zatrudnionego na Uniwersytecie Cornell inżyniera Franka Parsonsa, zainteresowanego pomocą młodym ludziom w wybieraniu zawodu, zapoczątkowane zostały badania i nastąpił rozwój interwencji poradniczych (Zunker, 1998). Na podstawie procedur poradniczych opracowanych dla 80 studentów wybierających zawód, które opisał w swojej książce na temat wyboru kariery, Parsons zdefiniował zasady, które wywarły trwały wpływ zarówno na podejścia teoretyczne, jak i praktyki poradnictwa. Według nich przy wspieraniu ludzi w wyborze zawodu należy wziąć pod uwagę trzy kwestie: pierwsza to potrzeba samopoznania, określenia własnych zdolności, zainteresowań, zasobów i cech; druga to potrzeba znajomości warunków pracy, korzyści i strat, stwarzanych możliwości i projektów działania, odnoszących się do konkretnych sytuacji zawodowych; trzecia to powiązanie ze sobą dwóch poprzednich. Podejście to przypisuje się pierwszemu paradygmatowi, na jakim jest zbudowane poradnictwo zawodowe (Savickas,

2015). Zgodnie z nim poradnictwo powinno pomagać w „znalezieniu dla siebie miejsca” w świecie pracy poprzez dopasowanie zawodu i osoby. To zamierzenie dobrze wpisywało się w kontekst stabilnych zawodów i pracy, wymagającej stosunkowo prostych i rutynowych czynności. Interwencje poradnicze tego okresu skupiają się przede wszystkim na określeniu i ocenie zdolności przyszłego pracownika.

Pierwsza konferencja na temat poradnictwa, która odbyła się w Bostonie w 1910 r., wykazała potrzebę opracowania metod oceniania potencjału każdej osoby i zatrudnienia szkolnych specjalistów biegłych w tym zakresie (Zunker, 1998). W 1913 r. tendencja ta znalazła swego rodzaju potwierdzenie w postaci założenia w Grand Rapids, w stanie Michigan, Krajowego Stowarzyszenia Poradnictwa Zawodowego, którego badania po raz kolejny podkreśliły wagę oceny umiejętności zawodowych i efektywność działań diagnostycznych (Zunker, 1998). Od czasów pierwszej wojny światowej zostało opracowanych wiele testów z myślą o dopasowaniu ludzkich cech do specyfiki wymagań wykonywanej pracy. To podejście było następnie rozwijane pod nazwą „cecha-czynnik”, głównie w ramach prac badawczych w Ośrodku Relacji w Przemysle (ang. Industrial Relations Center) na Uniwersytecie Stanu Minnesota (Davis, 2005). W 1927 r. Edward K. Strong z Uniwersytetu Stanforda opublikował pierwszą wersję katalogu zainteresowań zawodowych (Savickas, 1999). Wyniki jego badań uznawane są za niezmiennie istotne w praktykach poradniczych. Bardzo duży wpływ na te praktyki miało także „poradnictwo dyrektywne” Edmunda G. Williamsona, opierające się na krótkich, ściśle ustrukturyzowanych spotkaniach. W trakcie każdego z nich praca z uczniami przebiegała w sześciu etapach (analizy, syntezy, diagnozy, prognozy, doradztwa i monitorowania), podczas których doradca udzielał szczegółowych wskazówek co do dalszego postępowania (Williamson, 1965, s. 528, za: Zunker, 1998). Jednocześnie jednak, wraz z pracami Carla Rogersa w latach 40. XX. wieku zaczęło się rozwijać „poradnictwo niedyrektywne”. Rogers uznaje proces werbalizacji problemu i interakcje nawiązane między doradcą a klientem za kluczowe dla pogłębionego samopoznania (Rogers, 1942). Pomimo że ludzkie doświadczenie zaczyna być bardziej powszechnie brane pod uwagę, kwestia pomiaru ludzkich zdolności i szybkiego przydziału ludzi do konkretnych zawodów w ramach rozwijającego się rynku pracy pozostanie jednym z podstawowych aspektów zarówno dla badaczy, jak i praktyków poradnictwa zawodowego przez cały XX wiek.

Od lat 50. ubiegłego stulecia zwiększa się liczba i zakres potrzebnych umiejętności zawodowych. Czynności wykonywane w pracy stają się coraz bardziej złożone w związku z poszerzającym się zakresem produkcji przemysłowej, a pracownicy stają przed możliwością rozwijania swojej kariery. Interwencje poradnicze mają więc na celu wsparcie ich w określeniu postaw, przekonań i umiejętności zapewniających jej rozwój (Vondracek, Lerner, Schulenberg, 1986; Bujold, 1989; Bujold, Gingras, 2000). Od lat 70. rozpoczyna się w poradnictwie podejście edukacyjne, oparte na przekonaniu, że za pomocą poradnictwa zawodowego należy rozwijać umiejętności przez całe życie. Pojawiają się programy kształcenia bazujące

na uwzględnianiu rozwoju, takich procesów jak świadomość rozwoju kariery, poszukiwanie rodzaju pracy, dzięki której można rozwinąć karierę, planowanie kariery itp. (Blustein, Flum, 1999; Pelletier, Noiseux, Bujold, 1974; Guichard, 2015). Wspomniane założenia poradnictwa zawodowego i kształcenia w zakresie wspierania rozwoju kariery stanowią więc do początków XXI wieku podstawę badań i praktyk poradniczych. Podejście to zaowocowało interwencjami poradniczymi kierującymi się potrzebami rynku pracy i oczekiwaniami poszczególnych przedsiębiorców.

Poprzednio pracownicy byli postrzegani jako masa, dzielona na podgrupy w zależności od wykazywanych podobieństw i różnic. Uważano, że pojedyncza osoba, mająca własne konkretne doświadczenia, po prostu nie istnieje na rynku pracy kształtowanym zgodnie z koncepcjami Fredericka W. Taylora. Dziś żyjemy w kulturze indywidualizmu. Świat pracy w XXI wieku bardzo się rozwinął i obecnie jest opisywany przez Savickasa (2015) za pomocą skrótu VUCA (od angielskich słów: *volatile* – zmienny, *uncertain* – niepewny, *complex* – złożony, *ambiguous* – niejednoznaczny). Coraz trudniej jest w nim zaplanować stabilną i zrównoważoną karierę, a doradcy skłaniają się do tego, aby promować u ludzi zdolność do ustawicznej adaptacji i wspierać ich w gotowości na przyjęcie różnych scenariuszy życia oraz na przewidywanie występowania etapów przejściowych, na których pojawienie się także muszą być gotowi (Anderson, Goodman, Schlossberg, 2005). Nowy model poradnictwa, opracowany przez badaczy w ramach paradygmatu *Life Design* (Savickas i in., 2009; Guichard, 2009), ma na celu zintegrowanie założeń uwzględniających pojawienie się nowych kontekstów życia.

2. *Life Design*: kontekstowe podejście w poradnictwie

Paradygmat *Life Design* (Projektowania Życia) opiera się na przekonaniu, że kariera zawodowa nie ogranicza się już do pracy w jednym przedsiębiorstwie i podkreśla rolę jednostki w konstruowaniu własnego życia zawodowego. Podejście to zakłada, że każdy aktywnie buduje swoje życie zawodowe poprzez społeczne interakcje rozwijane w różnych kontekstach w ciągu życia. Karierę rozumie się przede wszystkim w subiektywnym wymiarze. To zaś jest dowodem zmiany konceptualizacji istot ludzkich, które jawią się jako „wielopostaciowe”, mówiące różnymi głosami, łączące kilka różnych JA (Guichard, 2015). Koncepcja *Life Design* podkreśla także fakt, że jednostkowe zachowania są w mniejszym stopniu, niż uważano dotychczas, bezpośrednio zdeterminowane przez wcześniejsze doświadczenia i przeszłość. Ludzie są postrzegani jako jednostki starające się nadać swemu aktualnemu życiu sens (Guichard, 2005, 2015). *Life Design* jest osadzone w perspektywach konstrukcjonizmu społecznego i kontekstualizmu, w myśl których jednostka zmienia swoją tożsamość dzięki interakcjom społecznym i tym działaniom, którym nadaje szczególne znaczenie. Podejście konstrukcjonizmu społecznego uwypukla rolę doświadczenia, znaczenie interakcji społecznych i kontekstów życiowych w konstruowaniu

JA (McMahon, Watson, 2010). Owo JA jest wynikiem kumulacji procesów konstruowania znaczeń przypisywanych działaniom i doświadczeniom, promuje samoświadomość i samopoznanie (McLean, 2016).

2.1. Konstruowanie JA w różnorodnych kontekstach

Obecnie codzienne życie jednostek toczy się w różnorodnym otoczeniu, co wymaga przyjęcia systemowej perspektywy w spojrzeniu na proces tworzenia się tożsamości (Bronfenbrenner, 2004). Z tego punktu widzenia można przyjąć, że w mikrosystemach ludzie wchodzi w interakcje z różnymi podmiotami, które proponują określone modele zachowania, przekazują przepisy możliwych do podjęcia ról oraz rozwijają najważniejsze powiązania emocjonalne. W ramach tych mikrosystemów ludzie doświadczają dwukierunkowych wpływów (wpływu swojej osoby na innych i odwrotnie), które oddziałują na strukturę ich tożsamości. Z kolei mezosystemy obejmują powiązania między bezpośrednim otoczeniem, w jakim rozwija się dana osoba i strategię postępowania podejmowane w celu pogodzenia niekiedy bardzo odmiennych kontekstów pod względem wymagań stawianych sposobowi pełnienia ról społecznych, kultury i norm. Te systemy wymagań odnoszą się do ekologicznych etapów przejściowych, doświadczanych przez poszczególne osoby, przemierzające się z jednego środowiska życia do drugiego (Bronfenbrenner, 1979). Egzosystemy zaś tworzą różne sytuacje społeczne i struktury społeczne, których kumulacja określa takie warunki życia, w których dana osoba, nawet gdy nie jest bezpośrednio aktywna, może doświadczać skutków zachodzących w nich wydarzeń, wpływających na jej życie. Dla nastolatków ważnym egzosystemem jest m.in. praca zawodowa rodziców (Mortimer i in., 2002; Mortimer, 2003). Makrosystem łączy z kolei wszystkie podsystemy, odzwierciedlając przekonania, wartości i kulturę, które przenikają wszelkie konteksty życia. Makrosystem przejawia się w spisanych bądź niespisanych zasadach regulujących zachowanie jednostek. Można zatem uznać, że makrosystem zawiera zarówno obowiązujące normy społeczne, jak i nowe zbiorowe rodzaje tożsamości, będące punktami odniesienia bądź propozycjami kierunków kształtowania własnej tożsamości. W ramach makrosystemu jednostki odnajdują informacje, za pomocą których przypisują znaczenie i wartość swoim zachowaniom. Chronosystem z kolei odnosi się do tego, jak każdy z tych poziomów wpływa na inne, w perspektywie czasu historycznego, przywołując czy to wydarzenia zachodzące w społeczeństwie i wywierające wpływ na daną osobą, czy pojawianie się takich wydarzeń w życiu osobistym, które zmieniają jego trajektorię i także modyfikują tożsamość. To właśnie w tych kontekstach, zwłaszcza w obliczu powiększającej się liczby egzosystemów, konstruowana jest tożsamość i na nich też powinny skupiać się obecne interwencje *Life Design* w zakresie poradnictwa kariery.

2.2. Rola procesów dialogicznych i narracyjnych w promowaniu refleksji odnoszącej się do kontekstów życiowych

Konstruowanie tożsamości jest procesem przewidywania, jak może wyglądać przyszłość, na podstawie tego, co wiemy o naszej przeszłości i teraźniejszości. Według Kate C. McLean ludzki umysł posiada niewyobrażalną wręcz umiejętność konstruowania tożsamości, wytwarzania poczucia stabilności pewnego rodzaju świata, powoływania do życia samego siebie poprzez akty refleksji i działanie wyobraźni (McLean, 2016, s. 4). Interwencje prowadzone w duchu *Life Design* mają na celu zachęcanie do refleksji. Refleksyjność ta opiera się na zdolności każdego z nas do prowadzenia wewnętrznych dialogów i odnawiania narracji, pozwalających na współtworzenie przestrzeni psychicznych, w których może rozwinąć się jakaś myśl. Margaret Archer (2012) domaga się ćwiczenia refleksyjności i określania własnych zdolności psychicznych. W ćwiczeniach proponuje stosować technikę lustrzaną, realizowaną poprzez definiowanie i ciągle poddawanie ponownemu rozważaniu własnych relacji z kontekstem społecznym. Z tego punktu widzenia kluczowe staje się powszechne angażowanie się w proces namysłu, zakładający interpersonalną i intersubiektywną wymianę pojedynczych doświadczeń, ponieważ nie ma jakichś ogólnych wytycznych, dotyczących sposobów działania w obliczu nowej sytuacji społecznej.

W podejściu *Life Design* znaczenie doświadczenia w konstruowaniu kariery odnosi się do ludzkiej zdolności, jaką jest refleksyjność osiągnięta poprzez tworzenie historii dotyczących własnego życia. W ramach *Life Design* jako kluczowe jawią się dwa procesy niezbędne dla rozwinięcia refleksyjności, są to: dialog i narracja.

Dialogi umożliwiają wielotorowe eksperymentowanie z własną tożsamością (Van Langenhove, Harré, 1999). Po pierwsze pozwalają danej osobie osiągnąć sprawczość. Następnie stwarzają możliwość wypracowania społecznych przedstawień odnoszących się do świata otaczającego daną osobę. Dialogi sprzyjają także ocenie wydarzeń, a przez to przyczyniają się do konstruowania biografii. Ostatecznie dialogiczne procesy umożliwiają rozwinięcie intencjonalności. Zdaniem Jeana Guicharda (2009) dzięki informacji zwrotnej dostarczanej przez doradcę dialogi pozwalają ludziom zobaczyć się w przyszłości i wyobrazić sobie samych siebie tworzących nowe scenariusze. Aby przekazywana informacja zwrotna była konstruktywna, muszą w niej priorytetowo być potraktowane relacje człowieka ze światem zewnętrznym oraz musi ona wspierać projekcję życia danej osoby w ramach określonego świata zewnętrznego. W tym celu doradca musi twórczo użyć własnego doświadczenia, zarówno osobistego, jak i zawodowego, stosując metafory, generalizacje i prezentując różne idee. Wysuwane sugestie zazwyczaj pomagają osobie radzącej się zobaczyć siebie, znaleźć oddźwięk kreślonych obrazów i przedstawień w ramach własnego doświadczenia, własnych odczuć (Guichard, Bangali, Cohen-Scali, Pouyaud, Robinet, 2017). Podczas dialogów na przemian następują

okresy transformacji JA (Cardoso, Silva, Gonçalves, Duarte, 2014) i okresy stabilizacji w sposobach postrzegania JA, które często podlega zmianie w trakcie trwania dialogu.

Narracja umożliwia skonstruowanie stabilniejszych „uogólnień” siebie. Według Dana P. McAdamsa (1993) tożsamość, która rozwija się w późnym okresie dorostania, stanowi „zintegrowaną historię życia”. Nastolatek zaczyna budować swoje życie poprzez opowiadanie historii życia jak osobistego mitu, w oparciu o przednarracyjne i narracyjne doświadczenia z dzieciństwa. Narracja pozwala na utrzymanie razem dwóch biegunów (*idem-ipse*) tożsamości (Ricoeur, 1992). Dialektyczna relacja występująca między *idem* (byciem tym, kim się jest w danym czasie) a *ipse* (byciem tym, czym chcemy się stać) odpowiada za dynamikę kształtowania się tożsamości, zwłaszcza podczas interwencji poradniczych. Na przykład McAdams (1993) prowadząc je, prosi młodych ludzi o opisane wydarzeń zachodzących w ich życiu tak, jakby stanowiły one kolejne rozdziały książki. Narracyjna tożsamość rozwijająca się podczas tego typu ćwiczeń objawia się jako przestrzeń „pomiędzy” (Pouyaud, 2015). To opowiadanie sprawia, że wspomagany zaczyna rozumieć, iż jego życie jest możliwe, a język jest tu narzędziem konstruowania tożsamości *ipse* (Pouyaud, 2015, s. 63).

Według podejścia *Life Design* najdogodniejszym sposobem stosowanym przez doradców towarzyszących w konstruowaniu tożsamości jest częściowo dyrektywny wywiad, podczas którego używa się technik wpierających daną osobę w badaniu i pogłębianiu własnego myślenia (Guichard i in., 2017). „Roboczy sojusz” to szczególnie istotny etap w tym procesie, ponieważ wtedy właśnie można uświadomić danej osobie wartość samego procesu, podkreślając rolę, jaką odgrywa refleksja podczas całej interwencji. Osoba radząca się zachęcana jest do podjęcia działania polegającego na „badaniu siebie” (Thievenaz, 2019) już od początku interwencji.

Interwencje te (*Life Design*) mogą opierać się na kilku podejściach teoretycznych. Poniżej przedstawione zostaną trzy z nich, przy czym dwa pierwsze stanowią część *Life Design*, a trzecie postrzegane jest jako teoretyczna rama podejścia psychospołecznego uzupełniająca podstawy poprzednich podejść.

3. Modele interwencji w poradnictwie kariery i życia *Life Design*

Interwencje mające na celu wsparcie ludzi w konstruowaniu ich życia obejmują zarówno uprawianie refleksji nad własną biografią, przeszłością i kontekstami życiowymi (tu można mówić o tożsamości osobistej), jak i refleksję nad relacją z grupami społecznymi kierującymi się określonymi wartościami (tutaj można mówić o tożsamości społecznej). Te dwa rodzaje refleksji mogą być wykorzystane w ramach interwencji w nurcie *Life Design*, w postaci o trzech wymienionych poniżej modeli pomocy.

3.1. Wywiad Konstruowania Kariery (*ang.* Career Construction Interview, CCI)

Wywiad CCI (Savickas, 2012) służy wsparciu danej osoby w wypracowaniu, na podstawie wywoływanych przez doradcę mikroopowieści, procesu budowania tożsamości narracyjnej. Proces ten przebiega poprzez powiązanie mikroopowieści z makroopowieścią, nazywaną portretem życia. Metaforyczny portret życia łączy w sobie postrzeganie i ocenianie doświadczeń życiowych, przeradzających się w motyw przewodni życia. Każdy z etapów procesu budowania tożsamości jest współtworzeniem portretu. Doradca zadaje pięć pytań, nakierowujących daną osobę na przywołanie wspomnień z dzieciństwa i zachęających do opisanie konkretnych czynności (Savickas, 2005, 2012). Pytania brzmią następująco:

- ♦ Kogo najbardziej podziwiałś/podziwiałaś w wieku 5–6 lat?
- ♦ Które czasopisma i programy telewizyjne najbardziej lubisz?
- ♦ Proszę mi opowiedzieć o swoich trzech najwcześniejszych wspomnieniach?
- ♦ Proszę mi opowiedzieć swoją ulubioną historię?
- ♦ Jakie jest Twoje ulubione powiedzenie lub motto?

Historie opowiedziane przez osobę radzącą się muszą mieć formę płynnej narracji zawierającej wprowadzenie, zawiązanie akcji i jej zakończenie. Kiedy są już dopracowane, doradca proponuje impresjonistyczny „autoportret” osoby radzącej się, który z nią omawia. Na jego podstawie wspólnie próbują sobie wyobrazić możliwe kierunki postępowania, zmieniające ten portret w bardziej zbliżony do pożądanego.

Tego rodzaju szybko kreślony model pomocy budowany jest poprzez konstruowanie narracji obejmującej wspomnienia przeszłe i niedawne doświadczenia. „Wywiad konstruowania kariery” zazwyczaj prowadzony jest podczas dwóch sesji. Tak zaplanowane rozłożenie procesu w czasie umożliwia doradcy w trakcie kolejnego spotkania ponowne przepracowanie materiału zebranego podczas pierwszej sesji. Na drugiej sesji sporządza się bowiem portret życia i definiuje kierunki dalszych działań. Całość interwencji naświetla obraz życia, stanowiąc tym samym rodzaj interwencji skierowanej na budowanie stosunkowo stabilnej i ogólnej tożsamości narracyjnej, interwencji łączącej daną osobę z jej przeszłością i prowadzącej do uogólnionego przedstawienia JA.

3.2. Model konstruowania JA

W tym modelu (Guichard, 2005) za cel interwencji poradniczej stawia się zrozumienie sposobu, w jaki ludzie nadają znaczenie swojemu otoczeniu, poprzez znaczenia przypisywane własnym działaniom, dokonywanym wyborom i wypowiedzanym sądom (Guichard, 2009). Model został opracowany na podstawie koncepcji dziedzin czy też sfer życia, przyjętych w modelu systemu czynności autorstwa Jacques’a Curie i Violette Hajjar (1990). Zgodnie z nim, finalnym celem poradnictwa jest unaocznienie subiektywnej tożsamości i spowodowanie jej ewolucji poprzez dialog z doradcą. Subiektywne Formy Tożsamościowe (SFT) odpowiadają opowiadanym

przez daną osobę historiom o sobie, przedmiotom, czynnościom bądź ludziom tkwiącym w określonych kontekstach. Każda z tych SFT odnosi się do konkretnej wizji siebie, innych, znaczących przedmiotów w konkretnej sferze życia oraz zestawu odczuć, uczuć i emocji doświadczanych w konkretny sposób. Konteksty życia codziennego odgrywają bardzo istotną rolę w rozwoju autorefleksji. Dialogi *Life Design* prowadzone w tym modelu zmierzają do zbadania subiektywnych form tożsamości w relacji do pewnych kontekstów życiowych i powiązań między nimi. Niektóre z tych form mają wysoką rangę nadawaną im podczas wywiadów, inne, chociaż należą do przeszłości, jednak nadal odgrywają pewną rolę, jeszcze inne zaś można przewidzieć. Przewidywane subiektywne formy tożsamości (PSFT) umożliwiają reorganizację i zmianę aktualnej subiektywnej tożsamości. Interwencja poradnicza ma wtedy postać dialogu prowadzonego w trzech lub czterech etapach. Podczas pierwszego klient bada w sposób ogólny czynności wchodzące w różne sfery życia, aby następnie, podczas drugiego i trzeciego etapu szczegółowo zająć się czynnościami występującymi w ramach każdego z kontekstów życiowych. W ostatnim etapie dialog poświęcony jest określeniu oczekiwań wobec siebie i tych działań, które należy podjąć w celu osiągnięcia docelowych Subiektywnych Form Tożsamościowych. W porównaniu z poprzednim ten model przyjmuje nieco bardziej analityczne podejście, ponieważ chodzi w nim o szczegółowe badanie czynności, tak jak są one postrzegane przez daną osobę, oraz o przywoływanie podczas rozmów wspomnień rodzajów relacji, jakie dana osoba utrzymuje w różnych konkretnych sytuacjach. Dodatkowo, tego typu podejście szczególnie skupia się na teraźniejszym postrzeganiu JA oraz analizie obecnie podejmowanych czynności.

3.3. Ego-ekologia Marisy Zavalloni

Poprzednie modele koncentrowały się na analizie biografii jednostek oraz ich osobistej tożsamości. Naturalne społeczne kategorie przynależności jednostki stanowią jej kontekst społeczny i określają społeczną tożsamość, odgrywając ważną rolę w refleksji nad przyszłością. W modelu ego-ekologicznym Marisy Zavalloni (2007) dąży się do uwzględnienia „społecznego tła” życia, tzn. sposobu, w jaki dana osoba postrzega samą siebie jako mężczyznę bądź kobietę, ucznia pierwszej klasy liceum, piłkarza itp. oraz sposobu, w jaki odnosi się do głównych kategorii społecznych, które podziela z innymi. Opracowane przez Zavalloni podejście ego-ekologiczne (Zavalloni, Louis-Guérin, 1984; Zavalloni, 2007) pozwala radzącemu się refleksyjnie odnieść się do własnych społecznych kategorii przynależności, w ich pozytywnych i negatywnych aspektach, w wymiarach odnoszących się do siebie oraz odnoszących się do innych (nie do siebie). Naświetlenie tych kwestii uwypukla wagę społecznych przedstawień odnoszących się do kategorii przynależności oraz pomaga w ich kwestionowaniu i uświadomieniu sobie ich złożoności. Pokazuje także, że myślimy o sobie jako o kobiecie/mężczyźnie w pewien konkretny sposób, oraz że można mówić o pojedynczości i hybrydyczności kategorii społecznych. Takie

podejście do tej pory głównie opisywało tożsamość psychospołeczną i znajdowało zastosowanie w poradnictwie zawodowym. Jego celem obecnie jest sprawienie tego, żeby dana osoba, gdy zastanowi się i uświadomi sobie własny sposób postrzegania i przeżywania sytuacji społecznych, chciała je zmienić tak, aby bardziej odpowiadały jej życzeniom.

Indywidualne i zbiorowe interwencje poradnicze w nurcie projektowania życia *Life Design*, które obecnie są poddawane badaniom, opierają się na powyższych trzech modelach konstruowania tożsamości. Celem, który przyświecał rozwojowi ogólnych interwencji obejmujących kilka modeli, była chęć uwzględnienia zarówno kontekstów życia, działań i czynności prowadzonych w każdym z tych kontekstów, jak i społecznych kategorii przynależności w ich postrzeganiu. Pojawiła się zatem kwestia wdrożenia takich interwencji, które traktowałyby refleksyjność priorytetowo w odniesieniu do kilku wymiarów życia, umożliwiając relacje określające różne konteksty. Uważamy, że takie rodzaje bardziej wszechstronnych interwencji niosą duże prawdopodobieństwo spowodowania zmiany, rozwinięcia zdolności adaptacji i zwiększenia świadomości własnej sprawczości i umiejętności kontrolowania własnego życia.

4. Dwa modele psychospołecznych interwencji w poradnictwie *Life Design*

Łącząc powyższe podejścia, sprzyjające pobudzaniu refleksji dzięki nawiązywanym w różnych kontekstach interakcjom, można wskazać narzędzia służące uprawianiu poradnictwa zarówno indywidualnego, jak i grupowego. Zastosowanie tych narzędzi wymaga mistrzowskiego opanowania technik semidyrektywnych wywiadów oraz form interwencji charakterystycznych dla każdego modelu. Ważne jest, żeby doradca posiadał wiedzę na temat trzech teoretycznych modeli pracy i rozwoju procesów tożsamościowych. W modelu złożonym, w ramach pracy indywidualnej najpierw stosujemy wywiad konstruowania kariery (CCI), następnie dialogi *Life Design*, ostatnią sesję poświęcając na wyjaśnienie i analizę preferencji zawodowych i społecznych warunków życia zgodnie z podejściem ekologicznym. Ten ostatni etap może prowadzić do wspólnej realizacji pewnych działań, takich jak przygotowanie fotografii, rysunków i innych wytworów. W ramach interwencji grupowej stosuje się jedynie technikę konstruowania JA oraz prowadzi dialogi konsultacyjne. Obie te techniki zostały opracowane z myślą o nastolatkach i młodych dorosłych.

4.1. Przykład indywidualnej interwencji *Life Design*

Interwencje *Life Design* podejmowane w pracy indywidualnej obejmują pięć sesji. Pierwszy krok to przede wszystkim zawarcie kontraktu/„roboczego sojuszu”. To ważny moment, podczas którego klient wyraźnie wyraża życzenie i zawiera się umowę komunikacyjną. Doradca pyta: „Co mogę dla Ciebie zrobić?” (Savickas,

2012). Następnie prosi, aby klient przedstawił, uznawane przez siebie za główne, swoje elementy biograficzne, zwłaszcza te, które odnoszą się do kształcenia i pracy. Podczas pierwszej sesji bada się, jakie relację łączą go z pracą bądź szkołą. Na koniec wywiadu doradca prosi klienta o zrobienie zdjęć tych sytuacji życiowych, które są najbardziej reprezentatywne dla sposobu postrzegania przez niego życia.

Przykładem może być tu rozmowa prowadzona z 25-letnią kobietą o imieniu Alina (która opuściła rodzinną Rumunię pięć lat wcześniej), wywodzącą się ze środowiska artystycznego, a obecnie pracującą w restauracji na umowę o pracę. Alina podczas pierwszego spotkania z doradcą jasno określa, co ją do niego sprowadza. Mówi, że czuje, iż traci czas, pracując jako kelnerka, i chciałaby wrócić do działalności artystycznej, ale jednocześnie bezwzględnie potrzebuje tej pracy, żeby mieć się za co wyżywić. Przyznaje, że czuje, iż nie jest już w stanie tworzyć, co wywołuje w niej duży niepokój. Wraz z doradcą ustalają, że zrobi zdjęcia swojego miejsca pracy i przyniesie je na jedną z następnych sesji. W drugim etapie pomocy doradca stosuje wywiad konstruowania kariery i zadaje pięć pytań, odnotowując odpowiedzi. Czasem klient także notuje wypowiedzi doradcy lub rady udzielane podczas wywiadu. Często zdarza się, że klient przepracowuje jeszcze raz swoje odpowiedzi już po sesji. Trzecim krokiem jest wspólne opracowanie portretu życiowego. Portret życia Aliny, oparty na jej odpowiedziach na zadane pięć pytań, wskazuje, że chciałaby zmiany, ale napotyka blokadę i boi się postawić na swoim. Jednocześnie ten portret przedstawia ją jako feministyczną aktywistkę kierującą się mocnymi zasadami. Chce mieć „prawdziwą pracę” i stać się „świetnym zawodowcem”. Interesuje się fotografią.

Podczas trzeciego wywiadu doradca nakierowuje klienta na odkrywanie powiązań pomiędzy portretem życiowym i czynnościami wykonywanymi w codziennym życiu. Następnie rozpoczyna dialog konstruowania JA według modelu *Life Design*. Polega to na badaniu obecnie podejmowanych przez klienta czynności w różnych sferach życia. Zdjęcia sporządzone przez przedstawioną wyżej klientkę mogą służyć za podstawę do pogłębienia badania jej relacji z konkretnymi podmiotami i określenia Subiektywnych Form Tożsamościowych. Na podstawie zdjęć, które klientka zrobiła w miejscu pracy i które omówiła podczas trzeciego spotkania, udało się ustalić, że Alinie wydaje się, iż jej praca, choć jest ciężka fizycznie, jest także miejscem życia towarzyskiego, gdzie pracuje wielu młodych obcokrajowców, podobnie jak ona pozostających z dala od swoich rodzin. Niektórzy z nich to studenci, co dla Aliny stanowi emocjonalną i społeczną wartość. Mówi, że ma poczucie, iż znalazła rodzinę wśród tej społeczności, w ramach której ludzie bardzo sobie nawzajem pomagają. Podczas czwartej sesji, kiedy bardziej szczegółowo omawia się Subiektywne Formy Tożsamościowe, można było nakreślić mapę nie tylko obecnych SFT Aliny, ale także SFT przewidywanych, takich, które klientka chciałaby, żeby się ziszcili w przyszłości (Guichard, 2008; Guichard i in., 2017). Dalszą analizę prowadzi się, korzystając z wywiadu ekologicznego, w ramach którego bada się społeczne kategorie odpowiadające najważniejszym SFT. Na przykład Alina wyjaśnia, że jedną

z jej głównych SFT jest praca kelnerki w restauracji. Doradca pracuje zatem na bazie kategorii Kelnerka, a następnie innych kategorii, które klientka uważa za istotne: kategorii Kobiety i Artystki. Ostatnia sesja poświęcona jest ocenie interwencji: Czy interwencja przyniosła odpowiedź na zadane na początku pytanie? Jak podsumować obecną tożsamość? Jaki zdefiniowane są cele? Jakich przeszkód w trakcie ich realizacji można się spodziewać? Jak klientka planuje im zaradzić? Jakie działania należy podjąć? Przedstawiona tu Alina, podczas ostatniego wywiadu wyjaśnia, że ona i jej towarzysz zdecydowali się pobrać. To daje jej dużą pewność siebie co do założenia rodziny i rozwiązania problemów związanych z jej narodowością – będzie mogła skorzystać z podwójnego obywatelstwa. Na szczeblu zawodowym zamierza nadal pracować w restauracji, jednocześnie planując rozpoczęcie szkolenia w zakresie robienia makijażu i charakteryzacji. Wykonywane przez siebie makijaże uwiecznia na fotografiach, które umieszcza na własnie założonym przez siebie blogu. Chce stopniowo zyskiwać rozgłos w tej branży i ostatecznie utrzymywać się z wykonywanej w niej pracy. Planuje także podjęcie szkolenia w zakresie malowania i charakteryzacji ciała.

Zastosowanie podejścia *Life Design* omówionego na przykładzie pokazuje, że klienci zyskują lepsze rozeznanie we własnej sytuacji, lepiej wiedzą, czego chcą, a z czego mogą zrezygnować, co jest dla nich ważne. Odkrywają również lub poddają ponownej analizie pewne aspekty własnej osobowości. Narracje i dialogi oraz rozwijanie twórczych czynności sprzyjają przewartościowaniu i zmianie postrzegania siebie.

4.2. Grupowe interwencje *Life Design*

Narzędzia do pracy grupowej oparte są na tych samych zasadach wspólnego konstruowania dialogu, na których zbudowana jest współpraca indywidualna (Cohen-Scali, Pouyaud, 2019). Celem wykorzystywanych narzędzi do tego typu interwencji jest zachęcenie do nawiązywania w grupie społecznych interakcji oraz określenie *ad hoc* kategorii myślowych i społecznych, sprzyjających pobudzeniu własnej autorefleksji i refleksji innych. Grupa staje się źródłem zachowań będących naśladowaniem jednostek, stąd współtworzenie dialogów może być wytworem grupowym. Interwencja opiera się w głównej mierze na opracowanym przez Guicharda modelu dialogów *Life Design* (Guichard i in., 2017) i przebiega czteroetapowo. Grupy składające się z od 8 do 10 osób powinny być jednorodne. Wymagana jest także obecność specjalistów prowadzących grupę, przeszkolonych w zakresie psychospołecznej animacji. Każdy prowadzący ma do dyspozycji notatnik, długopis, duże płachty papieru i stół. Udziela instrukcji i odnotowuje uzgodnione odpowiedzi. Interwencja może być sprowadzona do jednodniowej sesji. Na pierwszym etapie pojawia się kwestia przeprowadzenia grupowej dyskusji na zadane tematy. Na przykład tematem może być poradnictwo życia: jak każdy z uczestników widzi swoją przyszłość? Jak widzi następny rok życia? Jak postrzega pracę? Jakie są oczekiwania wszystkich?

Prowadzący stara się pokazać podobieństwa i różnice przedstawień występujące w grupie. Na dużej płachcie papieru osoba prowadząca wynotowuje wspólne i wyjątkowe oczekiwania grupy.

W drugim etapie młodzi ludzie są proszeni o określenie głównych sfer swojego życia przez opisanie różnych swoich działań. Aby to zrobić, pracują w mniejszych grupach – 3- lub 4-osobowych. Wspólnie badają sfery szkoły, rodziny, rekreacji itp. Prowadzący podchodzi do każdej z grup, zachęcając do wnikliwego analizowania poszczególnych sfer życia. Możemy też ograniczyć się do jednej z nich. Na przykład instrukcja może brzmieć: „Kiedy jesteś w liceum, jaką czynność lubisz najbardziej i dlaczego? Jak postrzegasz siebie zajętego wykonywaniem tej czynności?”. Osoba prowadząca prosi młodych ludzi o określenie wspólnych sposobów postrzegania siebie i wykrycie, czym się między sobą różnią. Odpowiedzi są notowane na płachcie papieru. Wspólnie sporządzana jest mapa odpowiadająca społecznej ekologii danej grupy. W ramach trzeciego kroku prowadzący mówi: „Niech każde z Was pomyśli o mapie grupy z odniesieniem do siebie, macie na to 5 minut”. Czy to przypomina Ciebie, czy też nie? W jaki sposób cię przypomina, a jakie widzisz różnice? Co jest naprawdę różne od Ciebie? Na podstawie tej refleksji, prowadzący prosi, aby wszyscy wyobrazili sobie ich własną mapę odnoszącą się do „JA dziś”, „JA jutro, taki/taka jaką chciałabym być”. Indywidualne mapy można pokazać wszystkim i każdy może zadać innym pytania na ich temat – rozmowy toczą się na podstawie indywidualnych map. Czwarty, ostatni etap jest czasem ewaluacji. Grupa ponownie zbiera się w ramach ostatniego ćwiczenia, polegającego na powrocie do odpowiedzi udzielonych na początku interwencji, dotyczących oczekiwań co do poradniczego wsparcia w formie pytań: „Czy udało Ci się uzyskać jakieś odpowiedzi? Jakie stare czy nowe pytania Ci się nasunęły?”. Po zakończeniu interwencji, młodzi ludzie mają możliwość indywidualnego spotkania się z doradcą. Przeprowadzenie powyższych etapów wymaga od prowadzącego nieco doświadczenia oraz uznania, że nie może udzielać z góry ustalonych odpowiedzi.

5. Wnioski

Badanie interwencji poradniczych stosowanych od początku XX wieku wykazuje istotne zmiany we współczesnej conceptualizacji pracy przez jednostki. Podczas rewolucji przemysłowej i w czasach prymatu idei Taylora robotnika nie traktowano jako odrębnej jednostki, ale raczej jako część dużej populacji przyczyniającej się do produkcji przemysłowej. Interwencje poradnicze koncentrowały się na określaniu i ocenie indywidualnych umiejętności i przeprowadzane były szybko. Robotnik nie był zapraszany do aktywnego współuczestniczenia w tych czynnościach, w których odgrywał raczej pasywną rolę, podczas gdy doradca był ekspertem. W drugiej połowie XX wieku rozwinęły się interwencje szkoleniowo-poradnicze, przypisujące jednostkom bardziej aktywną rolę, jako osobom zdolnym do nauczania się,

jak zarządzać własną karierą. Nadal jednak poradnictwo skupiało się na diagnozowaniu, dobieraniu i tworzeniu właściwego układu człowiek–środowisko pracy oraz stosowaniu standardowych programów edukacyjnych. W XXI wieku, w którym ukierunkowanie na JA zaczyna odgrywać główną rolę, każdy musi bardziej zaangażować się we wzięcie odpowiedzialności za konstruowanie własnego życia zawodowego, jednocześnie kształtując własną tożsamość. Podejścia z nurtu *Life Design* przyniosły nowe ramy epistemologiczne skuteczniejszych interwencji poradniczych przydatnych ludziom, którzy pracują na bardzo niestabilnym rynku pracy. W związku z tym proponuje się także bardziej złożone narzędzia, oparte na konkretnych metodach prowadzenia wywiadów, zazwyczaj stosowane oddzielnie, umożliwiające zachęcanie osób radzących się do refleksji, dotyczącej szeregu kontekstów, w których tkwią i się zmieniają. Podejścia te, wraz z proponowanymi przez nie konkretnymi metodami prowadzenia wywiadów, w dużym stopniu biorą pod uwagę konteksty życiowe i interakcje powodujące strukturyzowanie się tożsamości i sprzyjające określonym rodzajom relacji do samego siebie, do przedmiotów i konkretnych praktyk społecznych. Współczesne konteksty pracy zawodowej i nowe rodzaje kariery powinny prowadzić do dłuższych i bardziej złożonych interwencji, promujących opowiadanie historii (*storytelling*) i dialog, jak również doświadczanie społecznych interakcji (Maree, 2019).

Tłumaczenie Katarzyna Byłów-Antkowiak

Bibliografia

- Anderson, M.L., Goodman, J., Schlossberg, N.K. (2012). *Counseling adults in transition* (4th ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Archer, M. (2012). *The Reflexive imperative in late modernity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Blustein, D.L., Flum, H. (1999). A self-determination perspective of interests and exploration in career development. W: M.L. Savickas, A.R. Spokane (Eds.). *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (s. 345–368). Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (2004). *Making human beings human: Bioecological perspective on human development*. New York: Sage Publications.
- Bujold, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière*. Montréal: Gaëtan Morin.
- Bujold, C., Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière: Théories et recherches*. Montréal: Gaëtan Morin.
- Cardoso, P., Silva, J.R., Gonçalves, M.M., Duarte, M.E. (2014). Narrative innovation in Life Design Counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 276–286. doi:10.1016/j.jvb.2014.08.001

- Cohen-Scali, V., Pouyaud, J. (2019). A Career Education Approach Based on Group Dialogues to Help Adolescents and Emerging Adults in their Self Construction. W: J. G. Maree (Ed.), *Handbook of Innovative Career Counseling* (s. 405–425). Cham, Switzerland: Springer. doi:10.1007/978-3-030-22799-9_23
- Curie, J., Hajjar, V. Marquié, H., Roque, M. (1990). Propositions méthodologiques pour la description des systèmes d'activités [Methodological proposals for the description of the systems of activities]. *Le Travail Humain*, 2, 103–118.
- Danvers, F. (1988). *Le conseil en orientation en France*. Paris: EAP
- Davis, R.V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. W: S.D. Brown, R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (s. 3–23). Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111–124. doi:10.1007/s10775-005-8789-y
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation pour des adolescents ou de jeunes adultes [Outline of a life designing counseling interview for adolescents and young adults]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37, 413–440.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251–258. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Guichard, J. (2015). From vocational guidance and career counseling to Life Designing Dialogues. W: L. Nota, J. Rossier (Eds.), *Handbook of Life Design: From Practice to Theory and from Theory to Practice* (s. 11–25). Göttingen: Hogrefe Publishing.
- Guichard, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Robinet, M.L. (2017). *Concevoir et orienter sa vie: les dialogues de conseil en life Design*. Paris: Editions Qui plus est.
- Van Langenhove, L., Harré, R. (1999). Introducing positioning theory. W: R.T. Harré, L. van Langenhove (Eds.), *Positioning theory. Moral contexts of intentional action* (s. 14–31). Oxford: Blackwell.
- Maree, K.G. (Ed.). (2019). *Handbook of innovative career counseling*. New York: Springer
- McAdams, D.P. (1993). *The stories we live by: Personal myths and the making of the self*. New York: William Morrow.
- McLean, K. C. (2016). *The co-authored self: Family stories and the construction of personal identity*. New York: Oxford University Press.
- McMahon, M., Watson, M. (Eds.). (2011). *Career counseling and constructivism: Elaboration of constructs*. New York: Nova Science Publishers.
- Mortimer, J.T. (2003). *Working and growing up in America*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Mortimer, J.T., Harley, C., Staff, J. (2002). The quality of work and youth mental health. *Work and Occupations*, 29(2), 166–197. doi:10.1177/0730888402029002003
- Pelletier, D., Noiseux, G., Bujold, C. (1974). *Développement vocationnel et croissance personnelle: approches opératoire*. New York: McGraw-Hill.
- Pouyaud, J. (2015). Vocational trajectories and people's multiple identities: A life design. W: L. Nota, J. Rossier. *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (s. 59–74). Göttingen: Hogrefe Publishing.

- Ricoeur, P. (1992). *Oneself as another*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rogers, C.R. (1942). *Counseling and psychotherapy: Newer concepts in practice*. Boston: Houghton Mifflin.
- Savickas, M.L. (1999). The psychology of interests. W: M.L. Savickas, A.R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (s. 19–56). Palo Alto: Davies-Blac Publishing.
- Savickas, M.L. (2012). *Career counseling*. Washington: American Psychological Association.
- Savickas, M.L. (2015). Life Designing with adults: Developmental individualization using biographical bricolage. W: L. Nota, J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (s. 135–149). Göttingen: Hogrefe Publishing.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., ... van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Thievenaz, J. (2019). *Enquêter et apprendre au travail*. Dijon: Editions Raisons et Passions.
- Vondracek, F.W., Lerner, R.M., Schulenberg, J.E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Williamson, E. G. (1965). *Vocational counseling: some historical, philosophical, and theoretical perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Zavalloni, M., Louis-Guérin, C. (1984). *Identité et conscience: Introduction à l'égo-écologie*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Zavalloni, M. (2007). *Égo-écologie et identité: Une approche naturaliste*. Paris: Presses universitaires de France.
- Zunker, V.G. (1998). *Career Counseling: Applied concepts of Life Planning* (5th ed.). Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.