

Marcelo Afonso Ribeiro

Uniwersytet São Paulo

ORCID: 0000-0002-0396-7693

Walidacja Dyskursywna: narzędzie narracyjne w doradztwie zawodowym dla „wrażliwych” młodych dorosłych

Chociaż istnieje zgoda co do tego, że zaangażowanie społeczne i polityczne odgrywa kluczową rolę w doradztwie zawodowym, większość strategii nie odnosi się do tego problemu bezpośrednio i praktycznie. W obliczu tego wyzwania zaproponowaliśmy narzędzie narracyjne, zwane *Walidacją Dyskursywną*, które, włączone do praktyk doradztwa zawodowego, umożliwiając budowanie kariery przez wrażliwych młodych/wschodzących dorosłych, przyczynić się może do promowania zmian społecznych i indywidualnych osób. Poprzez studium przypadku przedstawiamy i omawiamy wykorzystanie *Walidacji Dyskursywnej* oraz oceniamy jej skuteczność, analizując zmiany w osobistej narracji za pomocą LACQuA (*Life Adaptability Qualitative Assessment*). Odkrycia wykazały pojawienie się zmian w refleksyjności, w narracjach klientów i repozycjonowaniu psychospołecznym. Omówiono ograniczenia i możliwości proponowanego narzędzia.

Słowa kluczowe: doradztwo zawodowe, sprawiedliwość społeczna, wrażliwość, wschodzący dorośli, narzędzie narracyjne

Wprowadzenie

Pandemia COVID-19 pojawiła się i utrzymała w 2020 r., wywołując destrukcyjne zmiany w różnych wymiarach życia, ze znaczącymi skutkami w dziedzinie pracy i budowania kariery, głównie widocznymi w skali „bezrobocia, w poziomie zdrowia psychicznego pracowników, relacjach między pracą a rodziną oraz różnicach w zatrudnieniu” (Autin i in., 2020, s. 487). Młodzi dorośli lub wschodzący dorośli są jedną z najbardziej dotkniętych tym zjawiskiem grup na świecie (Blustein i in., 2020; Hughes i in., 2021; Międzynarodowa Organizacja Pracy [MOP], 2020, 2022; Recksiedler & Landberg, 2021), zarówno w krajach rozwiniętych (Froniek & Briggs, 2021; Hooley, 2022; Laskowska & Laskowski, 2021; Williams i in., 2021) jak i w krajach rozwijających się (Benedicto i in., 2022; Flamini i in., 2021; Sulimani-Aidan,

2022; Tabassum i in., 2021). Wśród głównych skutków pandemii w życiu wschodzących dorosłych odnotowywane są: wzrost trudności na początku kariery (Keshky i in., 2020), niepewność co do przyszłości zawodowej (Mann, 2021) oraz większa skłonność do pozostawiania bezrobotnym lub podejmowania niepełnego zatrudnienia i pracy nieformalnej (Adam-Prassler i in., 2020) z powodu przeszkód w zatrudnieniu (Mann, 2021). We współczesnym świecie niepewności i dezinformacji (Hughes i in., 2021) młodzi dorośli doświadczają zwiększonego poczucia lęku i braku pewności co do przyszłości, a także wykazują większą niechęć do podejmowania ryzyka (Keshky i in., 2020). Są też narażeni na zwiększoną podatność na różne zagrożenia (Recksiedler & Landberg, 2021), co jest szczególnie widoczne wśród młodych ludzi o niskich kwalifikacjach i z niższych środowisk społeczno-ekonomicznych, czyli tkwiących we „wrażliwych kontekstach” zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się (Flamini i in., 2021; MOP, 2022; Recksiedler & Landberg, 2021). Ponadto nie sprzyja im postęp technologii i cyfryzacja, które z jednej strony oferują większe możliwości rozwoju kariery, a z drugiej wpływają na redukcję miejsc pracy (MOP, 2022).

Jeffrey J. Arnett (2016) zdefiniował wschodzącą dorosłość jako kolejny okres między 18. a 29. rokiem życia, proponując przedłużenie moratorium psychospołecznego z okresu dojrzewania do wczesnej dorosłości. Rozszerzenie to opiera się na rozpoznaniu okresu eksploracji i budowania tożsamości w różnych wymiarach do 29. roku życia. Według autora głównymi cechami tej fazy życia są: (a) eksploracja tożsamości, głównie w dziedzinie ekspresji emocji i pracy; (b) niestabilność; (c) życie „pomiędzy” (nie są ani nastolatkami, ani dorosłymi); (d) życie naznaczone możliwościami, ponieważ bez względu na to, jakie jest rzeczywiste życie każdego młodego człowieka, wierzą, że spełnią swoje marzenia i stworzą takie, jakie sobie wyobrazili; oraz (e) mieszanka egocentryzmu i skupienia na drugim. Ponadto Arnett (2016) wyjaśnia, że wyłaniająca się dorosłość zmienia się w zależności od kontekstu, będąc nie jednorodną i uniwersalną fazą rozwoju człowieka, a nieliniarnym procesem kształtowanym przez kontekst społeczno-kulturowy, głównie jego aspekty społeczno-ekonomiczne. Zjawisko to, chociaż zachodzi w różnych klasach społeczno-ekonomicznych, jest bardziej widoczne wśród młodych ludzi ze średnich i z wyższych klas społecznych. Natomiast w klasach niższych, ze względu na wymagania związane z przyspieszonym podejmowaniem pracy, jest ono często mniej widoczne. Podczas gdy młodzi ludzie z wyższych klas społecznych mają tendencję do przedłużania edukacji i dokonywania w niej zmian, ci z niższych klas często doświadczają zmian związanych z wchodzeniem na rynek pracy.

Wszyscy *wschodzący dorośli* w sferze życia społecznego i zawodowego stanowią grupę początkującą, która nie skonsolidowała jeszcze swojej pozycji społecznej, trajektorii życia ani konstrukcji tożsamości. Dlatego projektują przyszłość, korzystając z działań podejmowanych w teraźniejszości (Arnett, 2016). Jest to o tyle ważne, że perspektywa przyszłości wpływa na podejmowanie decyzji w życiu codziennym i kieruje konstrukcją przyszłego życia, pomysłami, uczuciami, planami i myślami

o przyszłości (Parola & Marcionetti, 2022). Jeśli zatem w teraźniejszości nie mogą zrealizować swoich planów, kwestia ta negatywnie oddziałuje na ich samopoczucie oraz codzienne działania i decyzje psychospołeczne, takie jak planowanie kariery.

Tradycyjną formą pomocy w refleksji i planowaniu przyszłości pracy jest poradnictwo kariery, które jest albo ściśle zaprojektowane i wdrażane w pracy z młodymi ludźmi, koncentrując się głównie albo na dostosowaniu osoby do pracy (np. podejście cecha-czynnik), albo na adaptacji społecznej (np. podejście rozwojowe), albo na uczeniu się (np. podejście społeczno-poznawcze) albo, ostatnio, na konstrukcji narracji (np. *Life Design*) i budzeniu krytycznej świadomości (np. poradnictwo zawodowe i sprawiedliwość społeczna). Według Ronalda G. Sultany (2017) – patrząc historycznie – naukowcy z krajów rozwiniętych opracowali najważniejsze teorie, metodologie i praktyki stosowane w poradnictwie kariery, które potem zostały przeniesione i zastosowane w krajach rozwijających się. Ogólnie rzecz biorąc, podejścia te zakładają, że ludzie mają autonomię i wolność wyboru, a dokonując świadomych wyborów zawodowych, oczekują, że sformalizowany rynek pracy i instytucje ochrony socjalnej oraz polityki zaoferują możliwości edukacyjne i zawodowe oraz wsparcie rozwoju kariery. Dlatego teorie poradnictwa kariery koncentrują się głównie na wymiarze osobistym i indywidualnych zasobach. Tymczasem skupienie się wyłącznie na wymiarze osobistym może często oznaczać nieuwzględnianie barier społeczno-ekonomicznych i kulturowych. Ponieważ kraje rozwinięte wydają się bardziej egalitarne, a autonomia wybierającego tam zawód zapewnia mu znaczne możliwości, to budowane tam podejścia teoretyczne zazwyczaj kończą się konstruowaniem koncepcji bardziej skoncentrowanych na zasobach osobistych niż na zasobach społecznych. Tymczasem w rozwijających się lub słabo rozwiniętych krajach, naznaczonych nierównościami społeczno-ekonomicznymi i kulturowymi, szansa na autonomię jest mniejsza, a skupienie się na kwestiach psychologicznych okazuje się niewystarczające zarówno do zrozumienia, jak i zaoferowania wsparcia w ramach poradnictwa kariery. Stąd wyżej wspomniane koncepcje sprawdzają się w każdym z kontekstów społeczno-ekonomicznych w odpowiednich proporcjach.

Obecnie istnieją propozycje, które zakładają, że wprawdzie wymiar osobisty powinien nadal być przedmiotem badań i interwencji doradczych, pojawia się jednak potrzeba ich poprawy poprzez rozszerzenie zakresu analizy, jak np. *Life Design* (Note & Rossier, 2015). Istnieją już podejścia, w których wskazano uwzględnianie wymiaru społecznego i instytucjonalnego, przede wszystkim przez uwzględnienie polityk publicznych, jako głównych źródeł nacisku, które należy wziąć pod uwagę w poradnictwie kariery. Ich autorzy dowodzą, że nadmiernie podkreślany indywidualny wymiar osobisty sprzyja powiększaniu indywidualizacji zachowań i działań, a nakładając całą odpowiedzialność na jednostki, pomija kwestie społeczno-kulturowe i ekonomiczne, związane z procesami rozwoju kariery, (Irving, 2010; McMahon i in., 2008). Istnieją również propozycje, które nakreślają próbę wyartykułowania zarówno wymiaru osobistego, jak i społecznego, takie jak psychologia teorii

pracy – PWT (Duffy i in., 2016) oraz ruch poradnictwa zawodowego i sprawiedliwości społecznej (Hooley i in., 2019).

Wyzwania stojące przed współczesnym poradnictwem kariery, wzmocnione sytuacją pandemii, zwiększają potrzebę opracowania teorii uwzględniającej kontekstualizację, poszerzanie i dywersyfikację obsługiwaną klienteli oraz promowanie sprawiedliwości społecznej, głównie ze względu na nierówności społeczno-ekonomiczne i kulturowe, poprzez praktyczne propozycje zaangażowania społecznego i politycznego. Zwraca się tu uwagę, że „rozwój kariery ma swoje początki w ruchu sprawiedliwości społecznej, jednak sprawiedliwość społeczna nie zawsze była widoczna jako zasada przewodnia” (McMahon i in., 2008, s. 26). Chociaż obecnie istnieje pełna zgoda co do tego, że zaangażowanie społeczne i polityczne odgrywa fundamentalną rolę w procesie konstruowania kariery, to autorzy wspomnianych teorii podkreślają znaczenie społecznie zaangażowanych praktyk doradczych. Większość z nich jednak nie odnosi się do tej kwestii w sposób bezpośredni i praktyczny. Dlatego teorie praktyk doradczych, które deklarują swoje zaangażowanie w promowanie sprawiedliwości społecznej, pomimo że są tak liczne (Duarte & Cardoso, 2018; Duffy i in., 2016; Hooley i in., 2019), to jednak są wciąż tylko projektami, które wymagają dalszej poprawy, walidacji i dogłębnej dyskusji między badaczami i specjalistami w dziedzinie poradnictwa kariery, aby spróbować wspólnie stawić czoła pojawiającym się wyzwaniom (Arthur, 2014; Sultana, 2018).

Wśród głównych zarzutów skierowanych pod adresem poradnictwa kariery ze względu na brak społeczno-politycznego zaangażowania jego praktyk jest ten, który wskazuje, że poradnictwo to opiera się na zindywidualizowanej strategii, która nie uwzględnia różnorodności i nastęrcza trudności w pracy z klientami z „wrażliwych” grup społecznych (Arulmani, 2014; Guichard, 2022; Hooley i in., 2019; Sultana, 2022)¹. Stąd takie propozycje, które uwzględniałyby społeczno-politycznie zaangażowanie w różnorodność i sprawiedliwość społeczną, są niezwykle ważne zarówno w krajach rozwijających się i słabo rozwiniętych, jak i we „wrażliwych kontekstach” krajach rozwiniętych, w których autonomia i zasoby osobiste młodych ludzi są na ogół niewystarczające do budowania kariery. Jednakże praktyki doradcze, które powinny dążyć do promowania zindywidualizowanych zmian narcyjnnych i zmian społecznych lub repozycjonowania psychospołecznego, jednoczącego rozwój osobisty i społeczny, są wciąż niedokończonym projektem.

W obliczu trudności i złożoności tego projektu możemy włączyć strategie pośrednie do praktyk doradczych, aby jednocześnie promować zmiany społeczne i osobiste oraz umożliwić budowanie kariery dla „wrażliwych” grup społecznych. Podstawowym działaniem jest po pierwsze, wysłuchanie wymagań tych klientów w odniesieniu do procesów konstruowania swojej kariery, a po drugie wydobycie tych, które się wyróżniają, jako „repozycjonowanie psychospołeczne

¹ Definiujemy *zaangażowanie społeczne i polityczne* jako intencję i trwały zestaw działań aktualnie artykułowanych przez aktorów społecznych, po to, aby służyć celom społecznym (na przykład różnorodności i sprawiedliwości społecznej) – stwierdził Derick W. Brinkerhoff (2000).

i domaganie się legitymizacji” (Arulmani, 2014; Blustein i in., 2005; Guichard, 2022; Winslade, 2005).

Legitymizację definiujemy jako społeczne uznanie wartości porządku politycznego charakterystycznego dla dynamiki społecznej, stosunków i struktur, które wytwarzają teoretyczne koncepcje i praktyczne modele rozwiązań, uważane za prawdziwe, zaś roszczenie o *legitymizację* jako zewnętrzną walidację doświadczeń i ścieżek życiowych osoby, związanej z zajmowaną pozycją określającą zakres szans, czyli zakres władzy. Ryan D. Duffy i współautorzy (2016) oraz John Winslade (2007) stwierdzili, że konstrukcje kariery są dyskursywnymi procesami negocjacyjnymi o różnych wynikach w zależności od czynników społeczno-ekonomicznych i kulturowych. W związku z tym niektórzy ludzie są uprzywilejowani, a inni są zmuszeni do zaakceptowania ograniczonych oczekiwań i konstruowania ograniczonych projektów kariery. Mairi Maclean i inni (2012) podkreślili, że ludzie twierdzą, iż są w dziedzinie relacje władzy legitymizowani poprzez narracje stanowiące sposób konstruowania znaczeń, które – według Winslade’a (2005) – pozwalają osobie zaistnieć nad wpływem dyskursu na każdą z nich i stworzyć alternatywne stanowiska dyskursywne. *Repozycjonowanie psychospołeczne* odnosi się do możliwości zmian osobistych i społecznych, zachodzących w tym samym czasie i w sposób wyartykułowany (Silva i in., 2016).

Pomimo różnic między możliwościami i ograniczeniami dotyczącymi różnych istniejących grup społecznych, każdy powinien mieć pewną władzę nad własnym życiem, a poradnictwo kariery posiadać potencjał, aby to zapewnić. Ważne jest zatem, aby podkreślić, że praktyki poradnicze powinny nie tylko generować działania psychologiczne i zmiany, ale także wspierać działania społeczne, generując psychospołeczne (re)pozycjonowanie, w którym zmiany osobiste i społeczne mogą zachodzić jednocześnie.

W tym duchu Winslade (2005) argumentował, że uprzywilejowaną formą psychospołecznego repozycjonowania i legitymizacji jest *pozycjonowanie dyskursywne*, które umożliwia ludziom zrozumienie własnej pozycji społecznej i dominujących dyskursów społecznych, które kształtują ich praktyki i koncepcje. „Dyskursywne pozycjonowanie pozostawia teoretyczną przestrzeń dla zmian możliwych zarówno na poziomie osobistym, jak i społecznym”, pozwalając „ludziom na powiązanie osobistych stanowisk, które zajmują, z szerszą polityką tworzenia znaczeń w ich światach społecznych” (Winslade, 2005, s. 355). Dlatego *dyskursywne repozycjonowanie* pociąga za sobą krytyczną świadomość swojej pozycji w metanarracjach społecznych, aby strategicznie zmienić w nich pozycję. Jest to proces dekonstrukcji, który zachęca do pojawiania się nowych możliwości. „Z tej perspektywy cel poradnictwa jest zawsze polityczny, ponieważ zawsze chodzi o zajęcie stanowiska w konkursie o uprzywilejowany status określonych znaczeń” (Winslade, 2005, s. 357).

W obliczu tego wyzwania budowanie strategicznych narzędzi, które mogą wspólnie promować zmiany społeczne i indywidualne zarówno w sposób dyskursywny, jak i obiektywny, proponujemy *Walidację Dyskursywną* (WD) jako narzędzie

narracyjne, za pomocą którego doradca wraz z klientem i osobami z jego grupy społecznej stara się potwierdzić osobistą wiedzę klienta o sobie i jego życiowych kontekstach, aby pomóc mu w konstruowaniu projektów roboczych i dokonywaniu wyborów zawodowych. Obejmuje on pięć ogólnych etapów procesu *Walidacji Dyskursywnej*: „kwestionowanie tego, co normalne: problematyzowanie struktur świata pracy i dominujących dyskursów społecznych”; „wspieranie krytycznej świadomości”; „odnawianie koncepcji poprzez inkluzywny dialog i dzielenie się wiedzą (np. koncepcja kariery)”; „legitymizacja”; „budowanie nowych rozumień, planów i działań dotyczących pracy i kariery”.

Najpierw problematyzujemy struktury świata pracy i dominujące dyskursy społeczne, a następnie rozpoznajemy i uprawomocniamy ścieżkę pracy klienta jako karierę, poprzez proces negocjacji i dialogu międzykulturowego z kontekstami wprowadzanymi przez klienta i mediowanymi przez doradcę. WD może być używana na każdym etapie procesu doradczego, gdy narracja klienta wymaga zakwestionowania i zewnętrznej walidacji. Jest to konieczne, aby wygenerować zmianę narracji i repozycjonowanie psychospołeczne.

Walidacja Dyskursywna, aby mieć moc promowania zmian społecznych i zindywidualizowanych w dyskursywny i konkretny sposób, wymaga wspólnego działania doradcy, klienta i jego społeczności. Dlatego ważne jest, aby zaangażować członków całej społeczności jako aktywnych uczestników w procesie pomocy, przez wspieranie budowy projektów i kontekstualizowane podejmowanie decyzji, tym samym poświadczając emancypacyjną perspektywę poradnictwa kariery, opartej na sprawiedliwości społecznej (Arulmani, 2014; Blustein i in., 2005; Guichard, 2022; Hooley i in., 2019; Silva i in., 2016).

WD została pierwotnie zaproponowana jako polityczna i edukacyjna zasada zmiany istniejących ram społecznych i edukacyjnych, a jej skuteczność została udowodniona w różnych kontekstach i wśród różnych grup ludzi, zarówno w zakresie utrzymania dominującego systemu, jak i zmiany *status quo* (Diduck i in., 2012). Ma moc promowania pluralistycznego dialogu (Benhabib, 2002), generowania legitymizacji (Diduck i in., 2012; Maclean i in., 2012), kwestionowania tego, co jest normalne (Hooley i in., 2019), testowania teorii (Sultana, 2018), budowania krytycznej świadomości (Duffy i in., 2016) i odnawiania wiedzy w sposób dialogiczny (Winslade, 2007).

Zdefiniowane przez paradygmat *Life Design* (Nota & Rossier, 2015), zdolności adaptacyjne i refleksyjność to dwie znaczące umiejętności psychospołeczne, które promują możliwość dialogu międzykulturowego i ocenę wyników *Walidacji Dyskursywnej*. Pierwszy odnosi się do umiejętności przewidywania własnej przyszłości i potencjalnych zmian wymaganych przez zmieniające się konteksty społeczne i zawodowe. To ostatnie oznacza „proces dialogicznej interpretacji jaźni”, w którym ludzie „wprowadzają w życie zdolność do tworzenia i definiowania nowych perspektyw w obliczu sytuacji przełomowych/tranzycji” (Bangali, Masdonati, Fournier, & Goyer, 2015, s. 23).

Cel badania i pytanie badawcze

Na podstawie poprzednio omówionych zagadnień w artykule skupiono się na następującym pytaniu badawczym: Czy włączenie narzędzi narracyjnych do poradnictwa kariery może sprzyjać repozycjonowaniu psychospołecznemu? W związku z tym proponujemy *Walidację Dyskursywną* uznać jako narzędzie narracyjne i zamierzamy wykazać jego potencjalną skuteczność w generowaniu psychospołecznego repozycjonowania i uznania, poprzez promowanie symbolicznej i fizycznej integracji oraz społecznych i zindywidualizowanych zmian, które umożliwiają budowanie kariery, szczególnie członkom „wrażliwych grup”, takich jak młodzi dorośli. Poprzez studium przypadku prezentujemy i omawiamy wykorzystanie jakościowego narzędzia narracyjnego *Walidacja Dyskursywna* oraz oceniamy jego skuteczność, analizując wywołane za jego pomocą zmiany osobistej narracji.

Przebieg badań

Uczestnicy

Kryteria włączenia określone w studium przypadku obejmowały: bycie wschodzącą osobą dorosłą (w wieku od 18 do 29 lat), o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, bez wyższego wykształcenia oraz o nieciągłej i przerywanej ścieżce zatrudnienia przeplatającej pracę tymczasową i nieformalną z momentami bezrobocia. Użyto fikcyjnego nazwiska, aby zachować anonimowość uczestnika. Charakterystyka ta odnosiła się do grupy dotkliwie dotkniętej pandemią (wschodzących dorosłych) z najbardziej wrażliwych segmentów społeczeństwa, tych, którzy na ogół nie mają dostępu do usług poradnictwa kariery i nie korzystają z tego, co ono oferuje, ponieważ jest ono na ogół konstruowane w celu pomocy osobom ze średnich i wyższych klas społecznych. Ponadto zrekrutowany uczestnik badań pochodził z kraju rozwijającego się, w którym budowanie kariery, ze względu na nierówności społeczno-ekonomiczne i niestabilne warunki pracy, dla dużej części ludności stanowi większe wyzwanie (MOP, 2023).

Klientka nazywała się Anna (jej fikcyjne imię) – czarna kobieta, o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, bez wyższego wykształcenia, w wieku 29 lat, która miała nieciągłą i przerywaną ścieżkę pracy, przeplatającą pracę tymczasową i nieformalną z okresami bezrobocia. Doradcą była 60-letnia biała kobieta z klasy średniej, z wyższym wykształceniem, która pracowała w uniwersyteckim serwisie poradnictwa kariery w Brazylii.

Interwencja i procedury

Proponowana interwencja, zainspirowana dialogami *Life Design* (Pouyaud, Bangali, Cohen-Scali, Robinet i Guichard, 2016), miała na celu w sposób dialogiczny pomóc

klientce zidentyfikować jej pozycję w strukturze władzy społecznej i pożądane perspektywy, nadające sens jej oraz światu społecznemu i pracy. Poradnictwo kariery obejmowało 10 jednogodzinnych indywidualnych spotkań doradczych (twarzą w twarz), z planowanym spotkaniem uzupełniającym trzy miesiące później. Wy różnić w nim można trzy etapy: po pierwsze, prezentacji i dyskusji na temat żądań, oczekiwań i kwestii tożsamościowych; po drugie, pośredniego momentu przejścia; i wreszcie budowy planu działania.

Proces poradnictwa kariery uruchamiało konstruowanie narracji. Następnie podejmowano identyfikację dyskursów społecznych, obecnych w tej narracji, dekonstrukcję zarówno samej narracji, jak i wyodrębnionych dyskursów oraz powracano do rekonstrukcji początkowej narracji, zgodnie z propozycją *Life Design* (Note & Rossier, 2015). Zastosowane narzędzie dotyczyło konstrukcji projektu, narracji osobistej, analizy wspólnotowej i walidacji dyskursywnej, które miały na celu pomoc w rozszerzaniu dialogu, negocjowaniu znaczeń i integrowaniu różnic. *Walidacja Dyskursywna*, jako narzędzie narracyjne, była wykorzystywana w całym procesie poradniczym za każdym razem, gdy narracja wymagała dekonstrukcji i rekonstrukcji w celu zewnętrznej walidacji oraz możliwości zwiększenia lub zmiany refleksyjności i świadomości społecznej.

Całość postępowania przedstawiono w tabeli 1.

Tabela nr 1. Proces *Walidacji Dyskursywnej* (WD)

Kroki	Przykład interwencji	Wyniki
Krok 1	Powiedziałas o kilku działaniach, jakie podejmowałaś. Ale jednocześnie zawsze mówisz, że nie pracujesz, że jesteś bezrobotna. Dlaczego nie uważasz ich za pracę? To sprawia, że zastanawiam się, czym jest praca dla ciebie.	Kwestionowanie tego, co normalne: problematyzowanie struktur świata pracy i dominujących dyskursów społecznych
Krok 2	Mówisz, że istnieją dwa różne światy, a twój jest światem trudności? Dlaczego tak się dzieje w twoim życiu?	Wspieranie krytycznej świadomości
Krok 3	Proponuję, żebyś poszukała bliskich Ci osób, zwłaszcza tych, które Twoim zdaniem realizują karierę. Zapytaj ich, czy uważają, że masz karierę (lub nie) i dlaczego tak sądzą.	Odnawianie koncepcji poprzez inkluzywny dialog i dzielenie się wiedzą (np. koncepcja kariery)
Krok 4	Kariera nie jest dla każdego? Twój koleś zawsze mówi ci, że podziwiają twoją udaną karierę. Opierając się na twojej sieci kontaktów, mogę stwierdzić, że masz karierę.	Legitymizacja
Krok 5	Przyszłam jako ktoś, kto był zwykłym pracownikiem, a wyszłam jako ktoś, kto zrobił karierę. To jest genialne.	Budowanie nowych rozumień, planów i działań dotyczących pracy i kariery

Instrumenty oceny

Chociaż propozycja *Walidacji Dyskursywnej* opiera się na identyfikowaniu zmian osobistych i społecznych, głównym sposobem oceny tych zmian jest analiza procesu budowy narracji, jej dekonstrukcja i rekonstrukcja, zgodnie z tym, co postulują Laura Nota i Jérôme Rossier (2015). Narzędzie LAQuA (*Life Adaptability Qualitative Assessment*), zaproponowane przez Annamarię Di Fabio (2015), zostało wykorzystane jako instrument jakościowej oceny skuteczności procesu interwencji doradczych poprzez ocenę „zmiany lub braku zmiany w narracji życiowej jednostki w określonym czasie” (Di Fabio, 2015, s. 47). Jest to dodatkowe narzędzie, którego doradca używa w całym procesie doradczym do oceny zmian narracyjnych. Nie jest używane bezpośrednio z klientem, ale jest narzędziem dla doradcy w robieniu notatek i ocenie całego procesu pomocowego.

LAQuA opiera się na koncepcji *Life Design* (Nota & Rossier, 2015) i składa się z 12 pisemnych pytań z trzema z nich dla każdego wymiaru zdolności adaptacyjnych (troska, kontrola, ciekawość, pewność siebie). Według Di Fabio (2015, s. 45) każdy wymiar ocenia odpowiednio „sposób, w jaki jesteśmy zorientowani na własną przyszłość” (Troska), „stopień, w jakim ludzie czują się odpowiedzialni i zdolni do określenia konstrukcji własnej kariery” (Kontrola), „zdolność do odkrywania różnych możliwości pracy (i edukacji)” (Ciekawość) i „pewność, że można zrealizować własne aspiracje i cele zawodowe” (Pewność siebie). Każdy wymiar ma deskryptory, które wskazują na jego obecność lub brak w narracji osoby (patrz Tabela 2).

Tabela nr 2. Pytania i deskryptory LAQuA dla każdego wymiaru adaptacji zawodowej

Wymiar adaptacyjny kariery	Pytania	Deskryptory
Troska	Co oznacza dla Ciebie orientacja na swoją przyszłość? Czy uważasz, że jesteś zorientowany na swoją przyszłość? Dlaczego?	Przewidujący Antycypujący Posiadający zasoby Zaangażowany Strategiczny Świadomy (wyborów i tranzycji, których należy dokonać)
Kontrola	Co oznacza dla Ciebie wzięcie odpowiedzialności za swoją przyszłość? Czy uważasz, że bierzesz odpowiedzialność za swoją przyszłość? Dlaczego?	Pozytywnie nastawiony Autonomiczny Sumienny Twierdzący Odpowiedzialny Uczciwy

Wymiar adaptacyjny kariery	Pytania	Deskryptory
Ciekawość	Co oznacza dla Ciebie ciekawość własnej przyszłości? Myślisz, że jesteś ciekawy swojej przyszłości? Dlaczego?	Badający Rozwijający się Ciekawy Rozpoznawanie/Odkrywający Dociekliwy Poszukujący
Pewność siebie	Co oznacza dla Ciebie zaufanie do własnych umiejętności? Czy uważasz, że wierzysz w swoje umiejętności budowania przyszłości? Dlaczego?	Produktywny Uważny Innowacyjny Zdolny Rezylienty Potrafiący wypracować odpowiedzi

Źródło: Di Fabio A. (2015, s. 48–50).

LAQuA, za pomocą systemu kodowania opartego na pięciu kategoriach zmian, jakościowo ocenia zmiany treści narracji w całym procesie poradniczym, porównując opowieść narracyjną wygenerowaną na początku z opowieścią wygenerowaną na końcu. System kodowania LAQuA umożliwia identyfikację zmian lub braku zmian dla każdego wymiaru zdolności adaptacyjnych kariery na różnych poziomach refleksyjności. Może to być: (a) zwiększona refleksyjność – refleksyjne pogłębienie wcześniej konstruowanych narracji; (b) zmieniona refleksyjność – pojawienie się nowych narracji; (c) otwarta refleksyjność – rozszerzenie narracji; (d) zwiększona refleksyjność – zróżnicowanie narracji; oraz (e) bez zmian.

Celem badań było zidentyfikowanie sposobu, w jaki refleksyjność konstytuuje się w całym procesie konstruowania, dekonstrukcji i rekonstrukcji narracji oraz ocena poziomu osiągniętych zmian. Te ramy analityczne mogą pomóc prześledzić, w jaki sposób WD ułatwia pogłębienie, rewizję, rozszerzenie lub dywersyfikację refleksyjności. Refleksyjność jest ważnym wskaźnikiem zmian narracyjnych i reorganizowania psychospołecznego.

Według Di Fabio (2015) LAQuA umożliwia zrozumienie osobistych narracji w sytuacji poradniczej, ponieważ „ponownie łączy jednostki i ujmuje je w ich całości i wyjątkowości” (s. 59). Oznacza to – jak wskazały wstępne badania w rzeczywistości brazylijskiej (Ribeiro, 2022; Ribeiro & Ribeiro, 2019) – uwzględnienie w tym rozumieniu wymiaru społeczno-kulturowego i ekonomicznego, zapewniając większą kontekstualizację i trafność wygenerowanej analizy.

Studium przypadku: metoda analizy

Przeprowadzono eksploracyjne i opisowe studium przypadku w celu włączenia WD do poradnictwa kariery oraz oceny skuteczności i znaczenia proponowanego narzędzia narracyjnego. Studium przypadku – jak twierdzi Graham B. Stead

i współautorzy (2012) – to obszerne badanie osoby, zjawiska społecznego lub strategii (np. testowanie innowacyjnej metody lub strategii w ramach szerszej metody), aby w pełni zrozumieć badane zjawisko lub ocenić możliwości danej jednostki. Już wcześniej Joseph R. Schwab i Moin Syed (2015) udowodnili, że jakościowe studium przypadku jest przydatne do zbadania kwestii pojawiającej się dorosłości i w tym sensie wydawało się ono ciekawą metodą oceny skuteczności WD w poradnictwie kariery. Pozwoliło nam przetestować i wyciągnąć wstępne wnioski na temat proponowanej strategii poradnictwa.

Ponieważ głównym celem przedstawionych tu badań jest ocena konkretnego narzędzia, nie będzie analizowany cały proces doradczy. Postanowiliśmy jednak wyodrębnić wybrane „sceny” z tego procesu, dzięki którym mogliśmy zbadać przydatność WD, poznać podstawy teoretyczne, związane z tym praktyki oraz zmiany i osiągnięcia klienta. „Scena” będzie tu rozumiana jako przewidziana w scenariuszu dynamika relacyjna widoczna w różnych codziennych sytuacjach (kontekst, w którym rozgrywa się „scena”), monitorowana przez scenariusz (jak występują doznane sytuacje), jak ma to miejsce w poradnictwie kariery (Paiva, 2005).

Analiza danych

Na podstawie LAQuA oceniano skuteczność WD w poradnictwie poprzez analizę zmian w osobistej narracji klienta. Doradca sporządzał sprawozdania z każdego spotkania, które były udostępniane trzem sędziom. Zostali oni powołani w celu opracowania niezależnej oceny przeprowadzonych przez uczestnika procesów doradczych w oparciu o LAQuA. Następnie sędziowie indywidualnie kodowali każdą możliwą zmianę refleksyjności uczestnika zgodnie z kategoriami zaproponowanymi przez LAQuA i definiowali ją w drodze konsensusu. Kodowanie odbywało się zarówno po spotkaniach, jak i przed kolejnymi spotkaniem. Na koniec przeanalizowano skuteczność WD jako strategii dla poradnictwa kariery poprzez prezentację scen z procesu doradczego, w którym analizowane narzędzie zostało wykorzystane i wywołało zmiany w refleksyjności.

Standardy etyczne

Badanie zostało zatwierdzone i przeprowadzone zgodnie z zaleceniami Instytucjonalnej Komisji Etyki na podstawie świadomej, podpisanej przez uczestnika zgody.

Wyniki i dyskusja

Główne wyniki zostaną przedstawione i omówione w pięciu częściach: (a) krótka charakterystyka uczestnika, doradcy zawodowego, który mu pomagał i relacji doradczej; (b) opis głównego wniosku wynikającego z procedury wzajemnej zgodności; (c) identyfikacja problematycznych zagadnień przedstawionych przez wypowiedzi narracyjne; (d) krótki opis przeprowadzonego procesu poradnictwa kariery;

oraz (e) rekonstrukcja scen procesu doradczego, w którym WD została wykorzystana jako strategia i pozwoliła na zmiany w refleksyjności.

Charakterystyka uczestnika, doradcy i relacji doradczej

Klientka mieszkała w Brazylii, która jest krajem rozwijającym się o wysokich nierównościach społeczno-ekonomicznych, wysokiej „wrażliwości” ze względu na świat pracy, wysoką stopę bezrobocia i pracę nieformalną (Flamini i in., 2021). Według MOP (2023) edukacja w szkole średniej jest uważana za dającą słabe kwalifikacje na rynku pracy, stąd „wschodzące” osoby dorosłe często są bezrobotne (30,6%), pracują w nieuregulowanej sytuacji (48,0%) i mają niskie dochody (średni miesięczny dochód 290 USD). Młodzi ludzie z mniej uprzywilejowanych klas rzadziej też studiuje, otrzymują pracę o niezadowolającej jakości i dochodach oraz mają mniejszą możliwość awansu zawodowego (Dutra-Thomé & Koller, 2019).

Kiedy klientka, nazwana przez badaczy Anną, zgłosiła się do doradcy, była bezrobotna i skarżyła się, że nie może znaleźć satysfakcjonującej pracy. Anna jako młoda czarna kobieta, pochodząca z niższej klasy, należała do grupy o niewielkich szansach w świecie pracy w Brazylii (Flamini i in., 2021). Została wybrana, ponieważ była w okresie wczesnej dorosłości, należała do najbardziej wrażliwych grup społecznych, które na ogół nie mają dostępu do usług poradnictwa kariery i nie korzystają z niego, gdyż poradnictwo na ogół służyć ma osobom ze średnich i wyższych klas społecznych.

Jak zauważa Arnett (2016), jako osoba wchodząca w dorosłość Anna była w trakcie konstruowania swojego miejsca w świecie naznaczonym eksploracją tożsamości, niestabilnością i doświadczaniem bycia pomiędzy. Jednak – zgodnie z tym, co wynika z badań Anny Paroli i Jenny Marcionetti (2022) – ze względu na swe społeczno-kulturowe i ekonomiczne położenie miała trudności z wizualizacją przyszłych możliwości i wiarą we własne marzenia, więc ostatecznie zaakceptowała to, co – określając jej przyszłe perspektywy – powiedziano: że jej miejsce jest w świecie pracy. Pomimo zaakceptowania możliwości, które zostały jej zaoferowane, nie była zadowolona z tej sytuacji i chciała czegoś innego, więc szukała wsparcia doradczego.

Jej początkowe narracje skupiły się na trudnościach w znalezieniu pracy, dużej skłonności do zaakceptowania bezrobocia i zwiększonej wrażliwości w pracy, generowanymi przez jej społeczno-kulturową i ekonomiczną charakterystykę oraz jej wykształceniem, uznawanym za niskie kwalifikacje zawodowe, co – jak pisano wcześniej – wzmocnione zostało przez pandemię (MOP, 2022).

Doradcą była 60-letnia biała kobieta z klasy średniej, z wyższym wykształceniem, która pracowała w uniwersyteckim serwisie poradnictwa kariery. Ze względu na płeć, rasę i relacje klasowe Anna – jak wskazywały jej początkowe narracje – miała mniej uznaną pozycję społeczno-kulturową i zaangażowała się w relację doradczą, w której ta sytuacja mogła zostać wzmocniona, ponieważ doradczyni była

na pozycji cieszącej się większym uznaniem społeczno-kulturowym. Zasadą strategiczną tej relacji była właśnie zmiana statusu, dążenie do większej sprawiedliwości relacyjnej, a w konsekwencji otwarcie nowych możliwości relacyjnych i narracyjnych poprzez zmianę refleksyjności, która z kolei powinna generować rekonstrukcję narracji i repozycjonowanie psychospołeczne. Zasada ta – jak podkreślili Dawid Blustein i in. (2005), Duffy i inni. (2016), Jean Guichard (2022) oraz Tristram Hooley i inni (2019) – potencjalnie promuje praktykę o większym zaangażowaniu społecznym i politycznym.

Główne oczekiwanie

Anna powiedziała, że szukała wsparcia doradczego, ponieważ była bezrobotna i chciała poznać swoje prawdziwe powołanie. Chciała również podjąć naukę na uniwersytecie, aby poprawić swoje możliwości zawodowe. Zaznaczyła, że jej sytuacja jest bardzo trudna, próbowała znaleźć pracę, ale bez powodzenia, i zatrudniła się w sektorze sprzedaży jako ostatecznej opcji pracy. Jednak powiedziała z niepokojem: *próbowałam więc sprzedawać, mówią, że kiedy jesteś bezrobotny, najłatwiejszą pracą jest sprzedaż. Ale nie umiem wiele sprzedać.*

Ponieważ pochodziła z niższej klasy społecznej, przekonana była, że nie będzie w stanie dokonywać wyborów i będzie musiała zadowolić się tym, co jej zaoferowano. Jednak to, co jej zaproponowano („praca w sprzedaży”), nie dostarczało jej satysfakcji i nie zostało przeprowadzone dla niej pomyślnie. *Sprzedawca po prostu sprzedaje i to wszystko, czego się ode mnie oczekuje, co jest bardzo frustrujące.* Szukała magicznego rozwiązania swojego dylematu, takiego, dzięki któremu mogłaby mieć satysfakcjonującą pracę pod względem dochodów oraz uznania osobistego i społecznego. Uniwersytet pojawił się jako główna możliwość poprawy jej przyszłych perspektyw zawodowych.

Anna, aby poprawić swoją przyszłość projektowała zindywidualizowaną ścieżkę edukacyjną, ale miała niewielką świadomość społeczno-kulturowych i ekonomicznych uwarunkowań kształtujących jej życie. Taka bierna akceptacja obecnych możliwości i przyszłych perspektyw zawodowych jest w Brazylii (miejscu niniejszego badania) charakterystyczna dla wschodzących dorosłych z niekorzystną społeczno-kulturową i ekonomiczną charakterystyką (Dutra-Thomé & Koller, 2019).

Jeśli poradnictwo kariery skupiłoby się na zindywidualizowanych strategiach i zuniwersalizowanych, niekontekstualizowanych wynikach, które lekceważą historię życia każdej osoby, nie mogłoby promować skutecznych zmian psychospołecznych. Dlatego odczytanie oczekiwań Anny wymagało rozważenia uwarunkowań kontekstowych i zapewnienia kontekstualizowanych ścieżek generowania zarówno osobistych, jak i społecznych transformacji, zgodnie z zaleceniami Duffy'ego i współautorów (2016), Hooleya i innych (2019), Fabiano Fonseca da Silva i innych (2016) oraz Winslada (2005).

Identyfikacja problematycznych zagadnień prezentowanych w narracjach

Narracje Anny ukazywały dyskomfort związany z sytuacją, która jednocześnie powodowała cierpienie i brak krytycznego zrozumienia tego doświadczenia. Chciała ona zmienić swoją społeczną sytuację, uznając uczęszczanie na uniwersytet za swoją ścieżkę pracy. Jej narracje przedstawiają doświadczenie zdevaluowanej pozycji społecznej, rozumienie ścieżki pracy niepostrzeganej jako kariera i naturalizacja tej sytuacji, co skutkuje bierną akceptacją oferowanych możliwości zatrudnienia. Problemy Anny były charakterystyczne dla wschodzących dorosłych z podobnych kontekstów społeczno-kulturowych i ekonomicznych w Brazylii (Dutra-Thomé & Koller, 2019). Wczytanie się w nie – jak wcześniej wspomniano – miało na celu spełnienie zasady psychospołecznego rozumienia oczekiwań.

Proces poradnictwa kariery

Anna zaczynała z pozycji dyskomfortu i niezadowolenia z doświadczanej sytuacji w pracy i z niewielkim oczekiwaniem zmian, generując narracje pasywnej akceptacji oferowanych możliwości podjęcia pracy. Oznaczało to brak rozwiniętej i krytycznej refleksyjności, co skutkowało naturalizacją jej rozumienia rzeczywistości. W związku z tym Anna nie była w stanie zastanowić się i zaplanować alternatywnych sposobów budowania swojej ścieżki kariery.

W całej pracy doradczej, koncentrującej się na konstrukcji narracyjnej, dekonstrukcji i rekonstrukcji, Anna mogła stopniowo poprawiać i weryfikować swoją refleksyjność, co jest – jak wskazuje Di Fabio (2015) – pożądanym rezultatem poradnictwa kariery. Zaczynała od pozycji, w której nie uważała się za wykwalifikowaną lub posiadającą liczne umiejętności. Ponadto, mimo że miała już znaczącą ścieżkę zawodową, nie postrzegała siebie jako osoby posiadającej karierę, ale pragnącą ją konstruować, choć jako taką jeszcze nierozpoznaną. Początkowa strategia wymyślona przez Annę polegała na ukończeniu studiów wyższych, by dostosować się do dominującego dyskursu społecznego. Jednak istniała inna alternatywa, która polegała na rozważeniu jej trajektorii życia jako kariery i zainwestowania w nią.

Doradczynie, będąca przedstawicielką dominujących dyskursów społecznych, jako pierwszy krok zaakceptowała przedstawioną narrację trajektorii kariery Anny, wskazując na niewystarczające znaczenie walidacji społecznej, która jest niezbędna dla możliwości repozycjonowania psychospołecznego. Jak wcześniej wspomniano, nie może ono być pojedynczym działaniem doradcy, ale wymaga wsparcia społeczności i wspólnego działania ze społecznością klienta.

Dlatego drugim krokiem było współkonstruowanie z klientem takiej strategii, aby uprawomocnić jego narrację o rzeczywistości własnej pracy, ponieważ w przeciwnym razie byłyby to tylko subiektywna walidacja, niewystarczająca do przekształcenia narracji o ścieżce pracy, w narrację o karierze. Anna, aby potwierdzić swoją ścieżkę pracy jako karierę, została zachęcona do rozmowy z osobami w tym samym wieku i o podobnym statusie społecznym z jej sąsiedztwa. Miała – dążąc

do rozszerzenia i zrewidowania refleksyjności zgodnie z zaleceniami Di Fabio (2015) – zachęcić ludzi z jej środowiska społecznego do zrobienia tego samego. Jedną ze strategii pośrednich wykorzystywanych do realizacji tego zadania było WD, dzięki któremu osobista narracja nabiera znaczenia bliższego rozpoznaniem dyskursom społecznym i jest ponownie mediowana przez poradnictwo kariery (Winslade, 2005).

Konteksty robocze obejmują grę o władzę, w której osoba jest włączona, choć nie zawsze jest tego świadoma. Konieczne jest, aby proces doradczy pomógł osobie określić pozycję, jaką zajmuje w tej grze, a dokładniej w świecie pracy, aby zrozumieć mogła powody swojej obecnej sytuacji. W ten sposób może szukać możliwości przekroczenia jej (Hooley i in., 2019). Podejście to jest oparte na propozycji adaptacji, czyli refleksyjnego dostosowania (Duffy i in., 2016; Guichard, 2022). Cały proces polega na konceptualizacji, uświadomieniu i generuje świadomość krytyczną poprzez pogłębianie, rewizję, zwiększanie lub wzmacnianie refleksyjności (Di Fabio, 2015). Nie jest identyfikowany jako proces uczenia się, w którym ktoś, kto studiował więcej (w tym przypadku doradca), uczy kogoś, kto studiował mniej (w tym przypadku klient), aby był krytyczny. W rzeczywistości to doradca nie wie, jak ta osoba określa swoje miejsce w grach o władzę. Doradca ma tylko wiedzę techniczną na temat tej gry, podczas gdy osoba wspomagana ma codzienną wiedzę o grze, i to w dialogu między tymi rodzajami wiedzy i uznaniu, że obie są ważne, może zaistnieć konstrukcja wiedzy o pozycji tej osoby w kontekście, w którym się znajduje (Silva i wsp., 2016).

W końcu Anna podsumowała: „Przyszłam jako ktoś, kto był zwykłym sprzedawcą, a odeszłam jak ktoś, kto ma karierę. To jest genialne”. To sprawiło, że – tak jak zaproponowała Di Fabio (2015) – jej trajektoria została uznana i ważna jako taka, jako dowód zrewidowanej refleksyjności i jako wskaźnik skuteczności poradnictwa kariery.

Przykłady wykorzystania Walidacji Dyskursywnej podczas procesu doradczego i oceny LAQuA

Aby zilustrować wykorzystanie *Walidacji Dyskursywnej*, zostaną zaprezentowane niektóre sceny z procesu doradczego, w którym jest ona zastosowana jako pośrednie narzędzie narracyjne, pomocne do rekonstrukcji narracji i repozycjonowania psychospołecznego w odniesieniu do problematycznych kwestii sformułowanych przez Annę na początku poradnictwa kariery. Były to: doświadczenie zdewaluowanej pozycji społecznej, traktowanie ścieżki pracy niepostrzeganej jako kariera oraz naturalizacja tej sytuacji, skutkująca bierną akceptacją oferowanych możliwości pracy. Po opisaniu każdej sceny z procesu doradczego i wykorzystaniu *Walidacji Dyskursywnej*, na podstawie konsensusu między sędziami prezentowana jest krótka ocena wygenerowana przez LAQuA oraz jest analizowana zmiana narracji i refleksyjności.

Należy podkreślić, że WD nie jest „odpowiedzialna” za cały proces i jego wyniki, ani nie powinna być jedyną stosowaną strategią, jednak sprzyja konsolidacji i umożliwia zakończenie procesu rekonstrukcji narracji, wywołanego przez poradnictwo jako całość. Dlatego sama WD nie generuje rezultatu, który zostanie przedstawiony, ale formalizuje go, konsolidując zmianę pożądaną refleksyjności oraz wynikającą z tego rekonstrukcję narracyjną z repozycjonowaniem psychospołecznym (Winslade, 2005).

Pierwsza scena przedstawia doradcę, który wyjaśnia, w jaki sposób pewne cechy Anny przyczyniły się do jej doświadczania społecznie zdewaluowanej pozycji i tego, że nie była to tylko kwestia osobista, ale kwestia pozycji społecznej, którą można zmienić. Celem było zdenaturalizowanie tej sytuacji i wygenerowanie rekonstrukcji narracyjnej z potencjałem repozycjonowania psychospołecznego. Wiązałoby się to z przejściem od biernego akceptowania oferowanych możliwości pracy do aktywnego poszukiwania lepszych opcji, zawsze przy wsparciu sieci społecznościowych oraz istniejących publicznych i prywatnych programów zatrudnienia.

Doradczyni: „Co musiałabyś zrobić, abyś opuściła miejsce, w którym jesteś?”

Anna: „Wziąć pracę, która się pojawia”.

W tym momencie Anna dostrzegła potrzebę uwolnienia się od wzorca naturalizacji i dostosowania się do tego, co zawsze jej oferowano. Postanowiła zrezygnować z próbowania czegoś innego. Następnie doradca wprowadził strategię WD w życie.

Doradczyni: „Mówią, że jesteś leniwa i nieorganizowana, zawsze jednak oferuje ci się pracę poprzez sieć relacji, ale Ty chcesz czegoś więcej i naprawdę trudno jest znaleźć inne miejsce. Tym bardziej dla czarnej kobiety”.

Anna: „Potwierdzasz to?”

Doradczyni: „Tak, jestem pewna”.

Anna: „Dziękuję, dziękuję bardzo za twoje słowa”.

WD pomogła Annie zrewidować jej refleksyjność dotyczącą jej pozycji psychospołecznej, prowadząc ją do uświadomienia sobie, że niektóre z jej cech (bycie kobietą, bycie czarną, nieuczęszczanie na uniwersytet) postawiły ją w społecznie zdewaluowanej pozycji. Jednak WD pomogła jej zrozumieć, że – zgodnie z zaleceniami Duffy’ego i innych. (2016) oraz Hooley’a i innych (2019) – istnieją alternatywy i powinna dążyć do uzyskania do nich dostępu z pomocą wsparcia społecznego i programowego, szczególnie ze strony lokalnej społeczności.

Druga scena opisuje doradcę używającego WD, aby zmienić rozumienie przez Annę jej ścieżki pracy, której nie uważała za karierę. Poproszona o opowiedzenie o swojej ścieżce pracy, powiedziała, że nie ma wiele do powiedzenia, ponieważ jej doświadczenie zawodowe obejmowało tylko trzy etaty, mimo że pracowała przez prawie 15 lat. Jednak w trakcie procesu poradniczego zdała sobie sprawę, że zrobiła i osiągnęła wiele i że zbudowała znaczącą ścieżkę pracy. Pod koniec procesu doradczego, po tym, jak ta kwestia została znacznie przepracowana, doradczyni odwołała się do WD, aby spróbować zmienić sposób, w jaki Anna rozumiała własną ścieżkę pracy w procesie dekonstrukcji i rekonstrukcji narracji, a następnie walidacji

sytuacji społecznej i socjalnej, aby wygenerować potencjalne repozycjonowanie psychospołeczne.

Doradczyni: „Pracujesz od prawie 15 lat, ale powiedziałaś, że nie masz wiele do powiedzenia, dlaczego?”

Anna: „Pracowałam cały czas, dużo pracowałam, ale nie sędzę, żebym zrobiła coś znaczącego. Po prostu zarobiłam pieniądze”.

Doradczyni: „Zrobiłaś już wiele i zbudowałaś sensowne życie zawodowe. Dlaczego nie możesz nazwać tego karierą?”

Anna: „Rzeczy są takie, prawda?”

Doradczyni: „Czyżby?”

Anna: „Po namyśle wydaje mi się, że zrobiłam wiele w życiu, ale nie wiedziałam, że mogę nazwać karierą wszystko, co zrobiłam. Czy mogę zatem powiedzieć, że mam karierę?”

Doradczyni: „Proponuję szukać bliskich ci osób, zwłaszcza tych, które twoim zdaniem mają karierę, i zapytać je, czy uważają, że ty masz karierę, czy nie, i dlaczego tak myślą”.

W ten sposób strategia WD miała na celu potwierdzenie ścieżki pracy Anny jako kariery, umożliwiając jej postrzeganie siebie jako podmiotu, z uprawnieniami do poczucia posiadania kariery, czego wcześniej nie czuła. Proces ten obejmował rekonstrukcję wiedzy poprzez ułatwienie uznania szerokiego zakresu życia zawodowego za ważne dla trajektorii kariery i legitymizacji społecznej.

Przykład Anny zachęca do snucia różnorodnych pomysłów na temat tego, jak może wyglądać kariera, poprzez symboliczne włączenie grup wrażliwych społecznie w proces zaangażowania społecznego i politycznego w doradztwie zawodowym (Sultana, 2018, 2022). Ten narracyjny ruch dekonstrukcji i rekonstrukcji został wygenerowany przez zrewidowaną refleksyjność wraz z pojawieniem się nowych narracji, zgodnie z kodyfikacją LACQuA (Di Fabio, 2015).

W trzeciej scenie doradca uznał narrację Anny za ważną, stawiając ją w pozycji społecznie sprawiedliwej dyskursywnej relacji, której Anna nie doświadczyła w swoim codziennym życiu, szczególnie w kontekście pracy.

Doradczyni: „Jak myślisz, dlaczego tak trudno ci znaleźć przyzwoitą pracę?”

Anna: „Nie mogę powiedzieć na pewno. Może ty możesz mi to powiedzieć, ponieważ studiowałaś i pracujesz w ważnym miejscu. To od ciebie zależy, czy na to odpowiesz”.

Doradczyni: „Czy wiem więcej o twoim życiu niż ty, ponieważ pracuję w ważnym miejscu, jak to określasz? A może jesteś zdolna i uprawniona do generowania wiedzy o własnym życiu i codziennych doświadczeniach?”

Anna: „Chcesz mi powiedzieć, że ty, osoba wykształcona, chcesz usłyszeć, co mam do powiedzenia i co myślę o życiu i rzeczach? Ludzie z wyższym wykształceniem tego nie robią”.

Doradczyni: „Czy nie możemy teraz zrobić tego inaczej?”

Anna: „Wow, co za zmiana, czy mogę mówić i być słyszaną? Każesz mi wierzyć, że może być inaczej, chociaż wiem, że to trudne. Jakże to jest inne”.

Zgodnie z kodowaniem LACQuA (Di Fabio, 2015), Anna przeszła proces zrewidowanej refleksyjności wraz z pojawieniem się nowych narracji. Wskazuje to na znaczące przesunięcie narracyjne od pozycji bierności i uległości do dominujących dyskursów społecznych i do bardziej aktywnych pozycji, próbujących przekroczyć te dyskursy. Anna z powodzeniem wyrwała się z istniejących wcześniej narracji, które utrudniały jej ich zmianę, a co za tym idzie, zmianę działania w świecie.

W tym celu WD pomogła zdekonstruować początkowo zdewaluowaną pozycję społeczną, w której ścieżka pracy Anny nie była postrzegana jako kariera, a jej działalność zawodowa nie była definiowana jako wartościowana. Anna pragnęła zmiany i czuła się niezadowolona, ale nie wiedziała, jak ją zainicjować własnymi wysiłkami. Dlatego szukała wsparcia doradczego w celu repozycjonowania społecznego i domagała się legitymizacji (Arulmani, 2014; Guichard, 2022; Winslade, 2005). W poradnictwie kariery znalazła przestrzeń do budowy nowej relacji między wszystkimi zaangażowanymi stronami (doradcą, klientem i społecznością pochodzenia klienta), dzięki której mogła współkonstruować zmiany osobiste i społeczne (Arulmani, 2014). WD pojawiła się jako jedna z potencjalnych strategii w tym zakresie.

Walidacja Dyskursywna, mając na celu zmianę istniejących struktur społecznych i edukacyjnych, była wcześniej analizowana i oceniana pod względem skuteczności odnośnie do przestrzegania zasady politycznej i edukacyjnej. Została ona jednak także teoretycznie pomyślana jako narzędzie narracyjne dla poradnictwa kariery (np. Winslade, 2005). Niniejsze badanie było nową próbą, która potwierdziła hipotezę, że WD ma potencjał, aby być narzędziem narracyjnym, które umożliwia repozycjonowanie psychospołeczne. Uważamy, że głównym wkładem tego badania jest ocena potencjalnej skuteczności narzędzia WD w poradniczej praktyce, nie umniejszając jego wstępnej i pierwotnej funkcji. Ponadto, na podstawie koncepcji i instrumentów zbudowanych w kontekście krajów rozwiniętych (Europa i Stany Zjednoczone), *Walidacja Dyskursywna*, zainspirowana ideami *Life Design*, z propozycjami współkonstrukcji narracji, podkreśleniem zdolności adaptacyjnych i refleksyjności, wykazuje wysoką trafność i przydatność dla krajów rozwijających się, takich jak Brazylia – miejsce niniejszego badania. Potrzebne są jednak dalsze badania, głównie w formie międzykulturowych propozycji walidacji.

Ograniczenia badawcze

Zidentyfikowaliśmy ograniczenia metodologiczne i ograniczenia praktyczne proponowanego narzędzia narracyjnego. Pod względem metodologicznym studium przypadku jest odpowiednie dla rozpoznawczego charakteru badania. Zwracamy jednak uwagę na trzy ograniczenia.

Po pierwsze, trudno było ocenić konkretne wyniki WD i oddzielić je od innych strategii stosowanych w procesie doradczym. Po drugie, pomimo że uczestnik ma dobrze zdefiniowaną charakterystykę społeczno-kulturową i ekonomiczną, w odniesieniu do osób o tej samej charakterystyce z podobnymi problemami zawodowymi zalecamy ostrożność w uogólnianiu wyników. Wreszcie, strategia WD została zbadana jedynie w kontekście kraju rozwijającego się, przy czym ważne jest, aby ocenić jej skuteczność w innych różnych kontekstach.

Jeśli chodzi o proponowane narzędzie narracyjne, konieczne jest podkreślenie trudności, z jakimi borykają się zarówno doradcy, jak i klienci, w przyjmowaniu celów transcendencji społecznej, a nie strategii adaptacji do tego, co istnieje, które często są łatwiejsze do osiągnięcia i powszechne w praktykach doradztwa zawodowego (Sultana, 2017, 2018). Ponadto ograniczenia społeczno-kulturowe i ekonomiczne nadal stanowią istotne przeszkody, które często utrudniają lub uniemożliwiają jakąkolwiek możliwość zmiany, nawet przy zwiększonej świadomości krytycznej (Duffy i in., 2016). Należy przeprowadzić nowe badania w celu stopniowego ulepszania i konsolidowania proponowanego podejścia, dążąc do tego, aby stało się ono uznawanym narzędziem w poradnictwie kariery, o statusie, którego niestety jeszcze nie ma.

Implikacje dla praktyki

Wyniki badania mają ważne implikacje dla praktyki, zgodnie z zaleceniami Guicharda (2022), Hooleya i współautorów (2019) oraz Sultany (2022). Po pierwsze, oferuje wsparcie w rozszerzeniu dywersyfikacji społeczności, które są obsługiwane w ramach poradnictwa kariery. Po drugie, podkreśla siłę korzystania z pośrednich narzędzi narracyjnych w całym procesie doradczym. Po trzecie, podkreśla znaczenie zwracania uwagi zarówno na kwestie społeczne, jak i osobiste w poradnictwie, zapewniając bardziej zaangażowaną społecznie praktykę. Wreszcie, poradnictwo kariery ma większe szanse na sukces, jeśli jest powiązane ze społecznościami klienta.

Wnioski

W niniejszym badaniu zaproponowano i oceniono wykorzystanie pośredniego narzędzia narracyjnego, zwanego *Walidacja Dyskursywna*, stosowanego w ramach poradnictwa kariery w celu promowania w narracjach zmian repozycjonowania psychospołecznego, które umożliwiają budowanie karier dla „wrażliwych” wschodzących dorosłych. Strategia ta rozszerza możliwości bardziej zaangażowanej społecznie i politycznie praktyki doradczej, stwarzając bardziej odpowiednie i kontekstualne interwencje dla „wrażliwych” młodych dorosłych, którzy napotykają trudności związane z płcią, klasą i rasą na swoich ścieżkach pracy i projektach życia. Jest to szczególnie ważne w okresie po pandemii, co podkreślają Abi Adams-Prassl i in.

(2020), Blustein i in. (2020), Valentina Flamini i in. (2021), Hooley (2022) i MOP (2022).

Zastosowanie narzędzia okazało się istotne pod względem teoretycznym i praktycznym. Znaczenie opisanego podejścia opiera się przede wszystkim na zmianach narracyjnych zaobserwowanych w zakresie dywersyfikacji i innowacji odzwierciedlonych, zgodnie z oceną LACQuA (Di Fabio, 2015). Ponadto, jest ono wspierane przez praktyczne testowanie wstępnej propozycji teoretycznej, która wykazała jego potencjał jako strategii w poradnictwie kariery odpowiadającej na bieżące potrzeby. Żądania w tym zakresie obejmują potrzebę kontekstualizacji praktyk, uwzględnianie rozszerzenia i zróżnicowania społeczeństwa, któremu służy, a w szczególności odpowiedzi na nierówności społeczno-ekonomiczne i kulturowe, oraz promowanie sprawiedliwości społecznej poprzez praktyczne propozycje zaangażowane społecznie i politycznie.

Podkreślamy znaczenie rozszerzenia WD na społeczność, najpierw w ramach relacji z doradcą działającym jako pośrednik, a następnie poprzez kolejne negocjacje w kontekście relacji społeczności i pracy danej osoby. Proces ten, w celu dywersyfikacji świadomości klientów poradnictwa kariery, może ułatwić repozycjonowanie psychospołeczne, które podkreśla potrzebę strategii opartej na udziale społeczności. Co więcej, wschodzący dorośli żyją w okresie eksploracji tożsamości, niestabilności i wielkiego wpływu zewnętrznego (koncentracja na innym), co sprawia, że *Walidacja Dyskursywna* jest znaczącą i istotną pomocą doradcy, jako społecznie znaczącym innym, dla autonomii i bezpieczeństwa wyborów i projektów głównie „wrażliwych” osób, które dysponują mniejszą władzą w relacjach społecznych (Arnett, 2016).

Krótko mówiąc, staraliśmy się pokazać potencjał *Walidacji Dyskursywnej* jako strategii generowania odmienności myślenia dotyczącego możliwych sposobów i środków przekraczania istniejących barier społecznych i politycznych w celu budowy godnych warunków konstruowania trajektorii pracy, licząc się też z tym, że – zgodnie z zaleceniami Duffy’ego i współautorów (2016), Guicharda (2022), Hooleya i in. (2019), Deirdre Hughes i innych (2021), Silvy i in. (2016) oraz Sultany (2022) – mogą zapewnić bardziej społecznie zaangażowaną praktykę doradczą.

Tłumaczenie z j. angielskiego Redakcja

Bibliografia

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). *Inequality in the impact of the Coronavirus shock: Evidence from real time surveys* (IZA Discussion Paper No. 13183). IZA Institute of Labor Economics.
- Arnett, J. J. (2016). Does emerging adulthood theory apply across social classes? *Emerging Adulthood*, 4(4), 227–235. <http://doi.org/10.1177/2167696815613000>
- Arthur, N. (2014). Social justice and career guidance in the Age of Talent. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 47–60. <http://doi.org/10.1007/s10775-013-9255-x>
- Arulmani, G. (2014). The cultural preparation process model and career development. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development* (pp. 81–103). Springer.
- Autin, K. L., Blustein, D. L., Ali, S. R., & Garriott, P. O. (2020). Career development impacts of COVID-19: Practice and policy recommendations. *Journal of Career Development*, 47(5), 487–494. <https://doi.org/10.1177/0894845320944486>
- Bangali, M., Masdonati, J., Fournier, G., & Goyer, L. (2015). Contributions of the self-construction model to our understanding of life courses and development of career guidance and counseling. In A. Di Fabio, & J. L. Bernaud (Eds.), *The construction of identity in the 21st century: A festschrift for Jean Guichard* (pp. 21–34). Nova.
- Benedicto, J., Urteaga, M., & Rocca, D. (2022). *Young people in complex and unequal societies*. Brill.
- Benhabib, S. (2002). *The claims of culture: Equality and diversity in the global era*. Princeton University Press.
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119, Article 103436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), 141–179. <https://doi.org/10.1177/0011000004272268>
- Brinkerhoff, D. W. (2000). Assessing political will for anti-corruption efforts: An analytic framework. *International Journal of Management Research and Practice*, 20(3), 239–252. [https://doi.org/10.1002/1099-162X\(200008\)20:3<239::AIDPAD138>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/1099-162X(200008)20:3<239::AIDPAD138>3.0.CO;2-3)
- Diduck, A., Sinclair, A. J., Hostetler, G., & Fitzpatrick, P. (2012). Transformative learning theory, public involvement, and natural resource and environmental management. *Journal of Environmental Planning and Management*, 55(10), 1311–1330. <https://doi.org/10.1080/09640568.2011.645718>
- Di Fabio, A. (2015). Life Adaptability Qualitative Assessment (LAQuA): A narrative instrument for evaluating counseling intervention effectiveness. In K. Maree & A. Di Fabio (Eds.), *Exploring new horizons in career counseling* (pp. 43–61). Sense.
- Duarte, M. E., & Cardoso, P. (2018). Life design and career counseling: Contributions to social justice. In V. Cohen-Scali et al. (Eds.), *Interventions in career design and education: Transformation for sustainable development and decent work* (pp. 215–229). Springer.

- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2019). Emerging adulthood features in Brazilians from differing socioeconomic status. *Acta de Investigación Psicológica*, 9(3), 56–66. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2019.3.322>
- Flamini, V., Toscani, F., & Masri, D. A. (2021). *The short-term impact of COVID-19 on labor markets, poverty, and inequality in Brazil* (Working Paper No. 2021/066). International Monetary Fund.
- Fronek, P., & Briggs, L. (2021). Demoralization in the wake of the COVID-19 pandemic: Where to the future for young Australians? *Qualitative Social Work*, 20(1–2), 487–493. <https://doi.org/10.1177/14733250209733>
- Guichard, J. (2022). Support for the design of active life at a turning point. *Studia Poradnawcze/Journal of Counsellogy*, 11, 11–26. <https://doi.org/10.34862/sp.2022.1>
- Hooley, T. (2022). The impact of COVID-19 on career. *Journal of the National Institute of Career Education and Counselling*, 48(1), 3–12. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4802>
- Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (Eds.). (2019). *Career guidance for social justice: Reclaiming justice*. Routledge.
- Hughes, D., Warhurst, C., & Duarte, M. E. (2021). Decent work, inclusion and sustainability: A new era lies ahead. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 145–152. <http://doi.org/10.1080/03069885.2021.1898540>
- International Labour Organization (2020). *Youth & COVID-19: Impact on jobs, education, rights and mental well-being*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753026.pdf
- International Labour Organization (2022). *Global employment trends for youth 2022: Investing in transforming futures for young people*. International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/QSMU1809>
- International Labour Organization (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. <https://doi.org/10.54394/SNCP1637>
- Irving, B. A. (2010). (Re)constructing career education as a socially just practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(1), 49–63. <https://doi.org/10.1007/s10775-009-9172-1>
- Keshky, E., El Sayed, M., Basyouni, S. S., & Al Sabban, A. M. (2020). Getting through covid-19: The pandemic's impact on the psychology of sustainability, quality of life, and the global economy – A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 585897. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585897>
- Laskowska, A., & Laskowski, J. (2021). Expectations of young people towards their future work and career after the SARS-CoV-2 pandemic outbreak in Poland. *European Research Studies Journal*, 24(2), 17–34. <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/102236/1/ERSJ24%28s2%29A2.pdf>
- Maclean, M., Harvey, C., & Chia, R. (2012). Sensemaking, storytelling and the legitimization of elite business careers. *Human Relations*, 65(1), 17–40. <https://doi.org/10.1177/0018726711425616>

- Mann, A. (2021). *How schools can protect young people in a recession*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- McMahon, M., Arthur, N., & Collins, S. (2008). Social justice and career development: Looking back, looking forward. *Australian Journal of Career Development*, 17(2), 21–29. <https://doi.org/10.1177/103841620801700205>
- Nota, L., & Rossier, J. (Eds.). (2015). *Handbook of life design*. Hogrefe.
- Paiva, V. (2005). Analysing sexual experiences through 'scenes'. *Sex Education*, 5(4), 345–358. <https://doi.org/10.1080/14681810500278295>
- Parola, A., & Marcionetti, J. (2022). Youth unemployment and health outcomes: The moderation role of the future time perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(2), 327–345. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09488-x>
- Pouyaud, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Robinet, M. L., & Guichard, J. (2016). Exploring changes during life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 3–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.008>
- Recksiedler, C., & Landberg, M. (2021). Emerging adults' self-efficacy as a resource for coping with the COVID-19 pandemic. *Emerging Adulthood*, 9(5), 576–582. <https://doi.org/10.1177/21676968211019287>
- Ribeiro, M. A. (2022). Orientação de carreira de uma perspectiva socioconstrucionista: apresentação e discussão de um modelo [Career counseling from a socioconstructionist perspective: Presentation and discussion of a model]. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 16(3), 1–26. <https://doi.org/10.34019/1982-1247.2022.v16.31677>
- Ribeiro, M. A., & Ribeiro, J. F. M. (2019). Aconselhamento *Life Design* para trabalhadores(as) informais adultos(as) [Life Design counseling for adult informal workers]. In M. A. Ribeiro, M. A. P. Teixeira, & M. E. Duarte (Orgs.), *Life Design* (pp. 109–134). Vetor.
- Schwab, J. R., & Syed, M. (2015). Qualitative inquiry and emerging adulthood: Meta-theoretical and methodological issues. *Emerging Adulthood*, 3(6), 388–399. <https://doi.org/10.1177/2167696815587801>
- Silva, F. F., Paiva, V., & Ribeiro, M. A. (2016). Career construction and reduction of psychosocial vulnerability: Intercultural career guidance based on Southern epistemologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), 46–53. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3606>
- Stead, G. B., Perry, J. C., Munka, L. M., Bonnett, H. R., Shiban, A. P., & Care, E. (2012). Qualitative research in career development: Content analysis from 1990 to 2009. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(2), 105–122. <https://doi.org/10.1007/S10775-011-9196-1>
- Sulimani-Aidan, Y. (2022). Periods of uncertainty: The experience of at-risk young adult Arabs during the transition to adulthood in the wake of COVID-19. *Child & Family Social Work*, 27(4), 805–814. <https://doi.org/10.1111/cfs.12927>
- Sultana, R. G. (2017). Career guidance in multicultural societies: Identity, alterity, epiphanies and pitfalls. *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(5), 451–462. <https://doi.org/10.1080/03069885.2017.1348486>

- Sultana, R. G. (2018). Responding to diversity: Lessons for career guidance from the global South. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 7(1), 48–51. https://www.iaclp.org/assets/docs/6_Ronald.13104841.pdf
- Sultana, R. G. (2022). Closing commentary, opening conversations: Liminal reflections on decent work, emerging adulthood, and social justice. *Emerging Adulthood*, 10(1), 68–75. <https://doi.org/10.1177/21676968211029760>
- Tabassum, A., Ahmed, M. S., & Jahan, N. (2021). *Challenges and prospects of youth employment in the post-COVID scenario*. BRAC University.
- Williams, J., Alexander, K., Wilson, T., Newton, B., McNeil, C., & Jung, C. (2021). *A better future: Transforming jobs and skills for young people post-pandemic*. Institute for Employment Studies.
- Winslade J. (2005). Utilising discursive positioning in counselling. *British Journal for Guidance and Counselling*, 33(3), 351–364. <https://doi.org/10.1080/03069880500179541>
- Winslade, J. (2007). Constructing a career narrative through the care of the self. In J. G. Maree (Ed.), *Shaping the story* (pp. 52–62). Van Schaik.