

Jó gyakorlatok

Kissné Dr. Viszket Mónika:

A pályaválasztási döntés családi háttere

A családnak meghatározó a szerepe a pályafejlődésünkben, így a karrier-tanácsadási folyamatban hasznos áttekinteni, megérteni a családi interakciós mintákat, a siker családi definícióját, a szerepeket, értékeket, amelyeket követünk. A tanácsadás során olyan intervenciós eljárásokat érdemes használnunk, amelyek segítik a közös gondolkodást, a kliens ismereteinek integrálását, és közben kellemes légkört is teremtenek. Az alábbiakban olyan interjútechnikákat láthatunk, amelyek a családi tényezőkön keresztül próbálják segíteni a klienst a pályafejlődésben a nagyobb én-integritás felé.



forrás: a szerző saját felvétele

A pályaválasztásunkról gyakran úgy szoktunk gondolkodni, mint egy adott életkorban, életünk egy adott pillanatában meghozott döntésünkről. Elhatároztuk, hogy hol, mit tanulunk, mi lesz a szakmánk, választ adtunk a „mi leszel, ha nagy leszel” kérdésre. Vívódunk olykor, vajon jól döntöttünk-e, „mi lett volna, ha...?”.

Valójában azonban azt, hogy milyen a karriertörténetünk, a pályautunk, azt számos kisebb-nagyobb döntés sorozata alakítja, mint minden mást az életünkben. A pályánk mi magunk vagyunk. Nem ráta-lálunk, hanem éljük, alakulása alapvetően belőlünk ered, s a világra adott válaszaink formálják, mint más éleletterületeinket is, például a kapcsolatainkat.

Életünk során természetesen vannak döntési helyzeteink a pályánk vonatkozásában is. Ezek el-térhetnek szubjektív fontosságukban, vagy a kö-vetkezmények tekintetében, de abban is, mennyire tudatosul bennünk a döntéshelyzet maga (Ritoók, 2006). Hogy a döntéshelyzetet miként éljük meg, az szintén több tényezőtől függ. Befolyásolja, hogy épp mely életszakaszban járunk, milyen életszere-peket élünk, és természetesen a személyiségünk, pszichodinamikai jellemzőink is alapvetőek e folya-matban. A döntési helyzetekben legtöbbször megta-láljuk a választokat, ám vannak olyan időpontok, ame-lyeket fordulópontokként élünk meg, talán épp azért, mert a társadalom „rákérdez” a döntésünkre egy is-kola- vagy munkaválasztás kapcsán. Legtöbbször ilyenkor tud sokat segíteni egy tanácsadói helyzet, amikor van valaki, akivel átgondolható a döntés fo-lyamata, s így betöltheti az integráló és énerősítő szerepet.

Mikor a tanácsadó és a kliens közösen gondolkodik az adott személy pályájáról, munkájáról, a munka világáról alkotott elképzeléseiről, akkor a kliens bőséges információkra lelhet a folyamat során. Fontos olyan eljárásokkal dolgozni, melyek segítik a közös gondolkodást, a kliens ismereteinek integrálását. Ezért olyan interjúeljárások szükségesek, amelyek hozzájárulnak az információk előhívásához, de közben kellemes légkört is teremtenek a kliens énközléséhez (Okiishi, 1987). Minden olyan eljárásnak ereje van, amely a legfontosabb énrészeinkhez kapcsolódik, amely igazán rólunk szól és valódi formálója döntéseinknek. Ezeket a témákat leggyakrabban meghatározó kapcsolataink adják.

Kutatások igazolják, hogy a fiatal személyek pályaválasztásában meghatározó a „szignifikáns másik” hatása, amilyen például a tanár, a barát, a szülő (Hotchkiss és Borow 1984, in: Okiishi, 1987). Ugyanakkor látható, hogy míg a barátoknak nagy a hatásuk abban, hogy milyen viselkedési formák lesznek jellemzőek, amelyek meghatározzák az aktuális életstílust (pl. droghasználat), a jövőbeli életcéloknál a szülők hatása erőteljesebb a barátokénál (Davis és Kandel, 1981, in: Okiishi, 1987).

A családok – különösen a szülők – erősen hatnak a serdülő gyermek karrierfejlődésére (Whiston és Keller, 2004 in: Lindstrom, Doren, Metheny, Johnson és Zane, 2007). Elég csak arra gondolnunk, hogy miként ért egyet a szülő és a serdülő a karriercélok és -aspirációk tekintetében. Ki mit preferál, és főként, hogy mennyire kommunikál erről szülő és gyermeke. Igazolható, hogy a karrierfejlődés szempontjából pozitívabb az egyezés a célokban, míg a diszkrepancia negatív hatású.

A szülői háttér és a szülők igyekezete a gyermek fejlesztésére jelentősen hatnak a kamasz karriervágyaira és továbbtanulási terveire (Perry, Liu, Pabian, 2010, in: Sawitri, Creed, Zimmer és Gembeck, 2013). A szülői figyelem – vagyis, hogy mennyire követi a szülő gyermeke iskolai kortárskapcsolati útját – hat a gyermek karrierterveire és a karrierdöntési folyamatra (Constantine, Wallace, Kindaichi, 2005. in: Sawitri és mtsai 2013). Ugyanakkor nem csupán a monitoro-

zásnak, de a konkrét szülői támogatásnak is nagy a jelentősége: mennyire segíti a szülő megvalósítani a fiatal terveit.

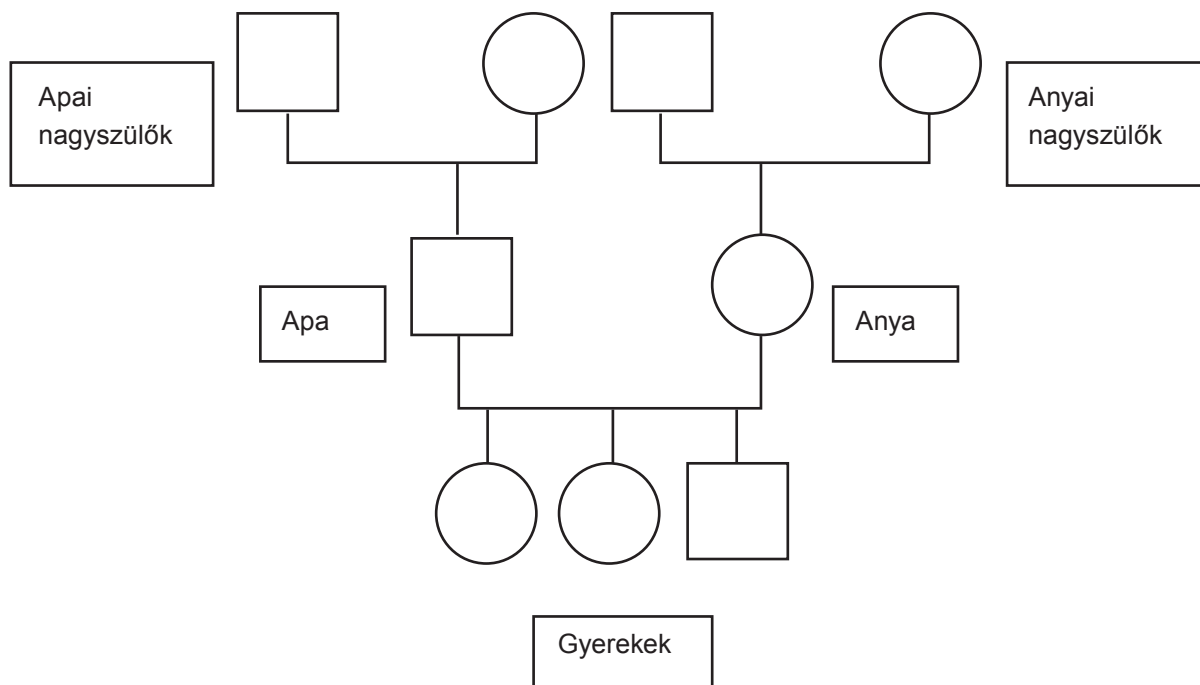
Ezekben döntő a szülő-serdülő kommunikáció. A szülő-serdülő kommunikáció facilitálja a karriercélok kitűzését, a stratégia kialakítását, és segít realizálni a terveket (Young és mtsai 2001. in: Sawitri és mtsai, 2013).

A vélemények azonban nem mindig egyeznek, és gyakran, mintha külön oldalon állna szülő és gyermeke, hiszen a segítség egyben ütközés is lehet a fiatal autonómiaigényével. A szülői segítség interpretálódhat nyomásként, vagy éppen a szülői „nyomás” hiánya értelmeződhet kevés támogatásként (Altman, 1997 in: Sawitri és mtsai 2013). Több környezeti tényező – mint a támogatás, a családi rendszer határai, az erőforrások – szubjektíven interpretálódnak, így hatva a fiatal pályafejlődésére (Lent, Brown, Hackett, 2000 in: Sawitri és mtsai 2013).

A család szerepe nem csupán a pályairány kijelölésében, de a későbbi munkavállalásban is jelentős. A fiatal pályafejlődésére igazolhatóan két családi tényező hat (Whiston és Keller 2004, in: Lindstrom és mtsai, 2007). Egyrészt a családi struktúra változói (szülők végzettsége, szocioökonómiai státusza stb.), másrészt a családi folyamatok különböző aspektusai. Gondolhatunk itt a családi kapcsolatok közelségére-távolságára, a szülők részvételére a gyermek iskolai életében, a konkrét támogatásra, vagy arra, hogy milyenek a pályával szembeni családi elvárások. Jelentős lehet a szülők aktív segítsége a pályafejlődés érdekében, mint például a tájékozódás, tervezés, speciális információk szerzése (Lindstrom és mtsai, 2007).

A család hatása tehát meghatározó. És nem csupán a családdal való interakció mentén, de mint kontextus, mint értéket, normát, szerepeket közvetítő közeget is jelentős, amellyel lehet akár azonosulni, akár attól távolságot tartani.

Mindezen tényezők is igazolják, hogy a bemutatásra kerülő technikák alkalmas eszközök ahhoz, hogy



1. ábra. Egy egyszerű háromgenerációs ábra
forrás: A szerző saját szerkesztése

egyre közelebb jussunk a kliens alapvető világképéhez, és ezen belül a munka-, pálya-, karrierszerepéhez oly módon, hogy érzelmileg telített, megérintő, integrációt segítő helyzetet teremtünk.

Az alábbiakban olyan eljárásokat láthatunk, amelyek a családi tényezőkön keresztül segíthetik a kliens a pályafejlődésben a nagyobb integritás felé. Ezeket leggyakrabban egyéni tanácsadási helyzetben használjuk (néhány alkalmasak kiscsoportos formában is), illetve olykor a család bevonását is lehetővé tevő eszközként.

Intervenció technikák egyéni és kiscsoportos tanácsadás során

1. Pályagenogram

Talán a legjelentősebb eszköz a pályagenogram.

A pályagenogram foglalkozási családfa, ami általánosságban a legismertebb eszköze a családi fo-

lyamatokról történő információgyűjtésnek. A kliens könnyen elkészítheti otthon, vagy a tanácsadás során a konzultáns segítségével is megrajzolhatjuk. A pályagenogram rajzos eszköz, amellyel jól megragadhatjuk a multigenerációs karrierfejlődési mintákat. A szerepek, a sajátos viselkedések, a családtagok attitűdjei könnyen felismerhetők ezzel az eszközzel. Megmutatja a családi mintázatokat, amelyek nyomást gyakorolnak a kliensre (Okiishi, 1987).

A genogram háromgenerációs grafikus modell az eredeti családról. (1. ábra) Bowen (1980 in: Platt, L. F. és Skowron, E. A. 2014) a családterápiás interjúhoz vezette be a genogram használatát, amelyet McGoldrick és Gerson (1985) alakított tovább. A genogram rögzíti a konzultáns beszélgetését a klienssel, eredeti családjáról. Minden kliens kivételességét, különlegességét hangsúlyozza a családi kontextusban.

A családi genogram elkészítéséhez szükséges, hogy a kliens információkat gyűjtsön a családtagja-

íról. Segítségével előtűnnek a családi karrierelvárások, segítenek megmutatni a családi megítélést a karrierválasztásról és a siker definíciójáról.

A pályagenogram nagyon hasznos eszköz, ám olykor a kliens túl személyesnek találja, és nem érti, hogy kapcsolódik mindez az ő karrier-tancsadásához. Tapintat, empátia, megfelelő segítő kapcsolat és értő figyelem szükséges a használatához.

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

1. lépés: A genogram megalkotása

Érkezhet a kliens kisebb vagy nagyobb családból, ahol eltérő lehet a családtagok száma, de három generáció általában még jól áttekinthető, így a genogramban három generációval szoktunk dolgozni.



2. ábra. 7 éves kislány genogramja
fotó: A szerző saját gyűjtése

Érdemes egy nagyobb méretű papírra (legalább A4-esre) készíteni a rajzot.

A kliens irányításával az interjúvoló ágrajzot, családfát készít a családtagokról és foglalkozásukról (ezt elkészítheti otthon is a kliens). Bowen (1980 in: Okiishi, 1987) javaslata szerint a férfiakat négyzetekkel, a nőket körrel jelöljük. Minden családtag, aki azonos generációhoz tartozik, ugyanarra a képzeletbeli horizontális vonalra (azonos generációs szintre) kerül. A házasságot (összekötve a személyek jeleit egy vonallal), a gyermek születését (leágaztatva a házaspártól), netán az elvesztésüket vagy az abortuszt is jelöljük. Segítség a beszélgetés során, ha a keresztnéveket beírjuk a négyzetekbe vagy körökbe. Satir (1981 in: Okiishi, 1987) javaslata szerint keresztet rajzolunk az elhunyt családtag piktoqramjába. Jelöljük a válást (kapcsolat vonalának áthúzása kétszer) vagy a nagyon erős kapcsolatot (a két személyt három vonal köti össze). (1. ábra)

2. lépés: Dátumok és pálya-megjelölések

Ha elkészült a genogram, rögzítjük azon a legfontosabb életesemények dátumait, amelyek megadják az időperspektívát. Majd megjelöljük minden családtag foglalkozását lépésről lépésre.

3. lépés: Exploráció a klienssel

A beszélgetésre általában nem elegendő a szokásos 50 perces ülés, érdemes 90 percet szánnunk rá. Mitchell és Krumboltz (1984 in: Okiishi, 1987) szerint a kliens problémájával dolgozva a diszfunkcionális önértékelés és az általános világkép szempontjai tárulnak fel előttünk. Olyan kérdéseket tehetünk fel, mint hogy „Hogyan jellemezné a családot, amiben felnőtt?”; „Mi volt a szülők foglalkozása, milyen sikereket értek el, mit szerettek volna, voltak-e beteljesületlen vágyaik?”; „Milyen volt a házassága a szüleinek?”; „Mi a testvérei foglalkozása, milyen az életstílusuk? Ki áll a klienshez legközelebb?”; „A nagyszülőkre, nagynénikre-nagybácsikra mi jellemző?”; „Mi az ő (kliens) szerepe ebben a családban? Mi most, és mi volt, mikor még gyermek volt?”; „Milyen volt és milyen most a kapcsolata az anyjával és az apjával?” (Gysbers, 2006). Ezeket és hasonló szempontokat követve láthatóvá válik a kliens ön-

értékelése, elköteleződése a család mellett, meghatározó vágyai, a múltbeli eredményeihez való viszonya, a személyes és családi pályatörténetek hatása, és fontos szempontként a változáshoz való viszonya.

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

Nehézséget jelenthet azonban az időigény, a hosszabb konzultációs ülés szükségessége.



3. ábra. 10 éves kislány családi üzenetei
fotó: A szerző saját gyűjtése

A pályagenogramot kezdetben felnőttekkel egyéni ülések keretében alkalmazták, azonban a tapasztalatok azt mutatják, hogy alkalmas eszköz gyermekek pályafejlődésének segítésére kiscsoportos formában is. Az életkori sajátosságokat figyelembe véve alkalmazható eszköz általános, közép- és felsőoktatásban is (Gibson, 2005). Ezekben a helyzetekben a rajzok otthoni munkaként készülnek el, elindítva a családi körben folyó beszélgetést, a családi kommunikációt a

pálya, a karrier kérdéseiről. (2. ábra). A kiscsoportos alkalmakon a konzulens saját példáján keresztül mutatja be a pályagenogrammal történő munkát, amelylyel mintát ad. A számára feltehető kérdések pedig segítik a fiatalokat saját fejlődésükről való gondolkodásukban, továbbá az újabb szempontok inspirálóak lehetnek saját élethelyzetük átgondolásában is. A folyamat elengedhetetlen része a csoportos helyzetet követően a személyes konzultáció pár alkalma, ami az egyén saját családi folyamatait, a nehézségek, konfliktusok feldolgozását szolgálja (Malott K. M.-Magnuson, S. 2004).

2. A család munkatörténete

A családi információkat hívja segítségül a család munkatörténetét feldolgozó intervenciós eszköz is (Taylor: A Család Munka-története, 2003. in: Chope, 2007), melynek használata során arra kérjük a klienst, hogy válasszon hat családtagot vagy közeli barátot, akikkel interjút készítené.

A hat személy három generációt képvisel, ezért azt kérjük a klienstől, úgy válasszon, hogy legyen, aki a saját generációjából, aki a szülei és a nagyszülei generációjából kerül kiválasztásra.

A hat személlyel külön alkalmakkor beszélgessen a kliens, megkérdezve őket eddigi munkatapasztalataikról. Beszélgessen velük

1. első munkájukról (hol, miként dolgozott, mennyire jó fizetésért stb.);
2. mi volt a legkedveltebb munkája, és mi jellemezte ezt (közösség, felelősség, fizetés stb.);
3. miért éppen ez volt a legkedvesebb;
4. miként értékeli jelenlegi munkaviszonyát, helyzetét;
5. végül kérje meg a kliens az interjúalanyát, adjon számára négy mentori tanácsot a pálya-munka-karrier vonatkozásában.

Erre látunk példát a 3. ábrán, ahol egy 10 éves kislány rajzolta és írta le a legfontosabbnak vélt üzeneteket, amiket családtagjai közvetítenek felé.

Mindezek tapasztalatát a kliens konzultációs beszélgetésben dolgozza fel.

3. Családi protokoll

Chope (2007) munkája során a történeti információkat használja fel a pályatanácsadás folyamatában. A „Családi Protokoll” a család hatásának, szerepének hat területét járja körül. Egyrészt az objektív adatokat kérdezi meg, de ezen túlmutatva a mélyebb átgondolást is segíti.

A hat terület az alábbi táblázatban követhető:

(1.) Milyen információkkal segített a család a pályaválasztásban (lehetőségek kipróbálása, iskolákról információk gyűjtése stb.)?
(2.) Milyen kézzelfogható segítséget adtak a szülők a fiatalnak (tanórák, könyvek, finanszírozás, utaztatás stb.)?
(3.) Adott személy milyennek érzékeli családjának érzelmi támogatását? Hogy látja, szülei bíztatták vagy inkább óvták, mondták-e, hogy „csak légy boldog, fiam”, vagy netán kételkedtek sikerében? Ki támogatta és ki nem?
(4.) Lázadt-e családjának ellen, kellett-e konfrontálnia?
(5.) Olykor valamilyen külső vagy váratlan családi esemény hatással van egy személy pályafejlődésére, útjára, erről is teszünk fel kérdéseket. Egy költözés vagy haláleset, társadalmi esemény sorsfordító lehet.
(6.) Végül informatív, mit jelent a kliens családjában segítséget kérni. Jellemző-e, milyen életterületen lehetséges, és milyen reakciók jellemzőek erre a család részéről? Ha valaki segít, milyen módon teszi, ha valaki segítséget kér, ki segít és ki nem? No és persze, hogyan?

A válaszokból képet alkothatunk a családról: a konzulens és a kliens számára láthatóvá válnak a családi szerepekkel kapcsolatos elvárások, a férfi-női pályaelképzelések, attitűdök, szorongások, vagy épp frusztrációk.

E retrospektív kérdéssor mentén a kliens narratívájából és a kapott adatokból hipotézist alkothatunk, segítve a konzultációs folyamatot.

Amikor a családtag valóban megjelenik

Amundson (1998) alkalmazott technikái között találkozzunk leginkább azokkal az eljárásokkal, amikor a kliens körüli legfontosabb személyek valószínűleg megjelennek a tanácsadói folyamatban. Ennek egyik formája a „Sznifikáns Másik Kérdéssora”, valamint a „Pályaexploráció Szülők bevonásával” technikája.

1. A Sznifikáns Másik Megkérdezése

Amundson (1998, Chope, 2007) fiatalokkal végzett munkája során alkalmazta azt az eljárást, hogy a kliens számára leginkább jelentősnek gondolt személyt, esetleg személyeket megszólítják, és behívják a tanácsadói folyamatba. Miután a klienssel beszélgetve eldől, ki lenne az adott személy, meghívják őt egy konzultációs ülésre. Arra kéri a személyt, hogy a saját nézőpontjából értékelje a kliens képességét, érdeklődését, személyes jellemzőit, karakterét. Megkérdezzük: „Miben jó szerinte a kliens, milyen készségekkel rendelkezik?”; „Mit gondol, mi a fő érdeklődési területe?”; „Hogyan írná le, milyen a karaktere a kliensnek?”; „Milyen pozitív változás van az életében, akár a kapcsolataiban vagy a munkáját tekintve?”; „Mit gondol, hogyan tud ő kiteljesedni?” és „Ha javasolhatna egy ideális foglalkozást vagy munkát, mi lenne az?”.

A tanácsadás során a kliens és konzulens tovább tud dolgozni mindezzel, hiszen az értékek, az észlelés, a fantáziák, a családi mítoszok esszenciáját, kiemelését adják ezek az információk.

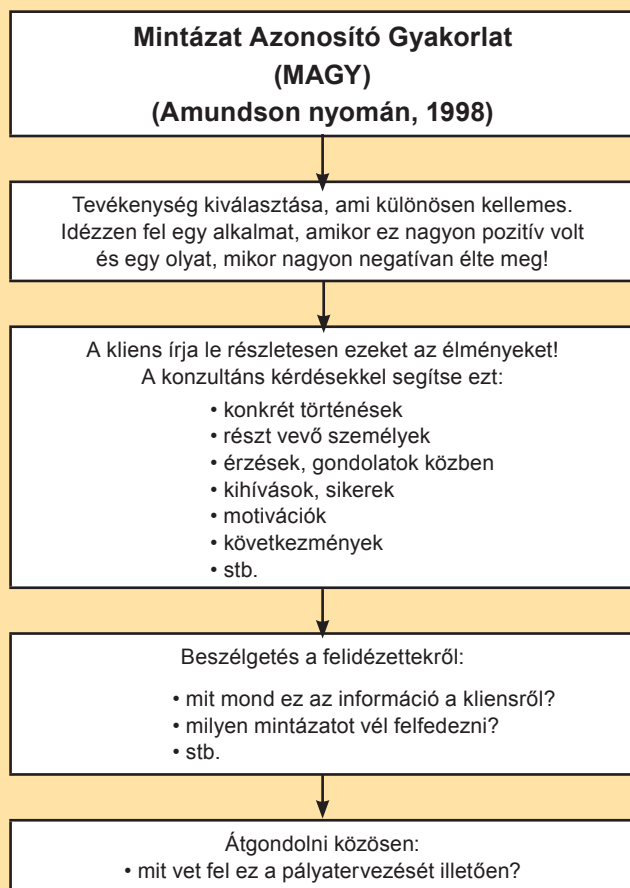
2. Pályaexploráció Szülők Bevonásával

Szintén Amundson (1998) munkáját dicséri a serdülők pályafejlődését segítő technika, mely a szülőkkel való közös ülésen segíti a pályatervek továbbgondolását. Mintát ad arra, hogy mindezt családi körben miként tudják a szülők a serdülőkkel otthon is folytatni.

Ez a tanácsadói helyzet két vagy három diák és szülei meghívásával történik, ahol a szülők, mint megfigyelők vannak jelen. A diákok a konzulenssel egy beszélgető kört alkotnak, míg mögöttük – a körön kívül – ülnek a diákok szülei. A konzultációs beszélgetés szigorú struktúrát követ (2. ábra).

A bevezető, ismerkedő, tájékoztató szakasszal kezdjük az ülést, ahol elmondjuk, mi az ülés célja, mi fog történni az alkalom során.

Majd a diákokat megkérjük, röviden mutassák be pályával kapcsolatos elképzeléseiket.



2. ábra. Mintázat azonosító gyakorlat
forrás: a szerző saját szerkesztése Amundson 1998 nyomán

Ezt követi egy hobbi vagy szabadidős tevékenység részletes elmeséltetése. A diákokat megkérjük, hogy minél nagyobb részletességgel meséljenek erről, közben segítő kérdésekkel igyekszünk azonosítani, kiemelni azokat a legfőbb jellegzetességeket, amelyek jelzik az adott diák motivációját, érdeklődését, aktivitását, társas helyzetét, attitűdjét. Ezt nevezi Amundson (1998) mintázatazonosításnak, hiszen minden tevékenységnek, amit szeretünk, megvan-
nak ezek a vonatkozásai. A mintázat azonosítása fontos személyes belátásokhoz vezethet a pályára, munkára vonatkozóan is. „Ha meglátom, mi az, amit szívesen teszek, hol az a hely, ahol jól érzem ma-

gam, kik azok az emberek, akik inspirálóan hatnak rám, sokat megtudok arról, mi lehet számomra jó választás, illetve mikor nem érezném jól magam.”

Miután minden diák befejezte a gyakorlatot, megkérjük a szülőket, ők is tegyék hozzá gondolataikat, reflektáljanak gyermekükre, a felmerülő szempontokra, egészítsék ki a hallottakat gyermekükről szerzett tapasztalataikkal, hiszen ők látták felcseperedni, játszani, valamiben elmélyülni, vagy épp elkeseredni gyermekeiket.

Hasonlóan járunk el az iskolai tantárgyak vonatkozásában, a diákok mesélnek elsőként arról, mit szeretnek és mit nem az iskolával kapcsolatban. A tantárgyak, a tanárok, az iskolai programok egyaránt fontosak lehetnek. Ennek során ismét az alapvető mintázatot próbáljuk azonosítani, ami éppen az adott diák motivációjára, társas aktivitására, attitűdjére, érdeklődésére jellemző, összekapcsolva a korábbiakkal. Azt keressük, hogy az adott preferenciák minként kapcsolódnak a pályaválasztásukhoz. Ezt követően ismét kérjük a szülőket, szóljanak ők is hozzá, egészítsék ki saját véleményükkel a hallottakat.

A következő szakasz a munkaerő-piaci trendekről való beszélgetés, ahol fontos a rugalmasság, a tapasztalatszerzés, a jövővel kapcsolatos érzések, szorongások megismerése, kimondása. Itt is meghallgatjuk a szülőket a diákok után.

Negyedik lépésként az akciótervezés következik: „karrierösvényeket” készítünk, ahol a célok és akadályok egyaránt szerepelnek, számba vehetők, áttekinthetők.

Végül összegezzük a tanácsadói ülést

Ez a közös konzultációs folyamat alkalmas egy jól strukturált rendszert adni a családoknak a pályaterveken való gondolkodás során. A kiscsoportos forma sokat segít, hiszen mások útjai is megjelennek, újabb szempontokkal gazdagítva a családokat. Erőt adó, hogy a szülők és gyermekeik megoszthatják egymással tapasztalataikat. A mintázat azonosítása

pedig segítõ szemléletet ad a családnak a további pályaeépítéshez.

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

A szerzõ



Kissné Dr. Viszket Mónika

tanácsadó szakpszichológus
ELTE PPK Tanácsadás
Pszichológiája Tanszék
egyetemi adjunktus

Family influences on career decision-making

Families have a decisive effect on our career development, therefore it is important to be mindful of the family interaction patterns. The definition of success given by the family and the roles and values taken from the family are useful to be understood. It is advisable to use intervention tools that support the client-counselor rapport and help the client to integrate her/his experiences meanwhile sustains a good atmosphere. Below you will find interview techniques that help clients' reach higher level of self-integrity and carrier development by reflecting on family factors.

IRODALOMJEGYZÉK

- Amundson, N. E. (1998): *Active Engagement, Enhancing the Career Counselling Process*, Ergon Communications, Canada
- Buxbaum, E. H. és Hill, J. C. (2013-2014): Inclusive Career Genogram Activity: Working with Clients Facing Forced Career Transition to Broaden the Mind and Encourage Possibilities, *Career Planning and Adult Development Journal*, **Winter 2013-2014**, 45–59.
- Chope, R. C. (2007): Assessing Family Influence in Career Decision Making 2011. 09. 26-i megtekintés *American Counseling Association Vistas Online* <http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas06/vistas06.40.pdf>.
- Gibson, D. M. (2005): The Using of Genograms in Career Counseling With Elementary, Middle, and High School Students, *The Career Development Quarterly*, Vol. **53**. 353–362.
- Gysbers, N. C. (2006): Using Qualitative Career Assessments in Career Counselling with Adults, in: *Int J Educ Vocat Guid* **6**: 95–108
- Malott K. M. és Magnusson, S. (2004): Using Genograms to Facilitate Undergraduate Students' Career Development: A Group Model, *The Career Development Quarterly*, Vol. **53**. 178–186.
- McGoldrick, M., és Gerson, R. (1985): *Genogram in family Assessment*. New York: Norton
- Okiishi, R. W. (1987): The Genogram as a Tool in Career Counseling, *Journal of Counseling and Development*, Vol **66**. 139–143.
- Platt, L. F. és Skowron, E. A. (2014): The Family Genogram Interview: Reliability and Validity of a New Interview Protocol, *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families* **21(1)** 35-45.
- Ritoók P. (2006): Pályalélektan, a pályaválasztás pszichológiája, *Alkalmazott Pszichológia* 50-65. (szerk): Bagdy E. és Klein S. Edge 2000, Budapest
- Sawitri, D.R., Creed, P.A., Zimmer-Gembeck, M. J. (2013): The Adolescent-Parent Career Congruence Scale: Development and Initial Validation, *Journal of Career Assessment* **21(2)** 210–226