

Magdalena Barańska

ORCID: 0000-0003-3615-1321

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Doradztwo zawodowe jako działanie wartościowe i pożądane społecznie

Vocational guidance as valuable and socially desirable activity

Abstract

Vocational guidance can be very generally called a process of getting to know oneself. It is a lifelong process, inextricably linked to all the activities that an individual undertakes. Around the world, for almost a century, researchers have been trying to answer the question of why people make specific educational and professional choices. What determines success and what influences failure. The authors of the resulting theories not only answer those questions but create as well methodologies for working with a person in need of support, construct the necessary tools for this process. Over the years counseling has evolved from a very directive relationship to a partnership in which the vocational counselor has become a companion, a partner of the person being counseled. The article outlines what is career counseling, who is the counselor and why it is worthwhile to use this form of support, in an individual and social context.

Keywords

vocational guidance, vocational advisor, support, society, interaction

Słowem wprowadzenia

Zmieniająca się w szybkim tempie rzeczywistość powoduje, że odnalezienie i zaplanowanie drogi edukacyjno-zawodowej dla wielu stanowi wyzwanie. Grono odbiorców usług doradczych ustawicznie poszerza się i jest coraz bardziej zróżnicowane. Z usług specjalistów korzystają nie tylko osoby uczące się i wkraczające na rynek pracy, ale też osoby funkcjonujące na nim już bardzo długo, mające zróżnicowane doświadczenia życiowo-zawodowe. W literaturze przedmiotu pojawiają

się różne określenia co do tej formy wsparcia; możemy przeczytać o poradownictwie, poradnictwie zawodowym, doradztwie zawodowym, doradztwie kariery i akademickim¹. Cel powyższych działań jest jeden, pomoc w poznaniu siebie, w znalezieniu swojej ścieżki prywatno-edukacyjno-zawodowej, zaprojektowaniu działań i zdobyciu umiejętności, które pozwolą osiągnąć założone efekty. Osobą wspierającą i towarzyszącą jednostkom w tych działaniach jest doradca zawodowy, doradca klienta, doradca kariery. Zadania doradcy zawodowego w XXI wieku ewoluowały, stały się bardziej interdyscyplinarne – doradca staje się towarzyszem, inspiratorem, przewodnikiem, łącznikiem, coachem, a nawet i „terapeutą”, dostosowując swoją postawę i działania do potrzeb klientów.

Doradztwo zawodowe – ustalenia definicyjne i prawne

W Polsce nadzór nad doradztwem zawodowym sprawują dwa ministerstwa: Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej². W odrębnych ustawach, rozporządzeniach i przepisach określają zakres działań instytucji realizujących tę formę wsparcia oraz wymieniają odbiorców usług doradczych. Każda z instytucji wskazanych w ustawie ma specyficzny sposób działania oraz własne narzędzia i instrumenty do realizacji założonych celów, wśród których między innymi znajdują się: rozwijanie zasobów ludzkich, zwiększanie mobilności społecznej, aktywizacja zawodowa i promocja zatrudnienia.

W tym miejscu należy zwrócić szczególną uwagę na terminologię, ponieważ pojęcia „doradztwo zawodowe” i „poradnictwo (zawodowe)”, potocznie rozumiane podobnie, są jednak odmiennymi działaniami. Doradztwo (doradzanie), jak pisze Alicja Kargulowa, „jest zdarzeniem społecznym polegającym na dołączaniu do działania udoskonalamy zachowania jednostek lub grup społecznych przez udział doradzającego w rozwiązywaniu problemów osób, którym się doradza, problemów dostrzeżonych nie tyle przez te osoby lub grupy, ile przez doradzającego. W doradztwie więc niekwestionowana jest przewaga kompetencyjna doradzającego”³. Z kolei poradnictwo „jest formą pomocy lub działania społecznego polegającego na przekazywaniu rad, porad, informacji itp. jednej jednostce będącej w sytuacji problemowej (radzającemu się) przez drugą (doradcę), ale także

¹ Zob. A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, Warszawa 2011; M. Rosalska, *Doradztwo karierowe czy akademickie? Jakiego doradztwa potrzebują studenci?*, <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/doradztwo-karierowe-czy-akademickie-jakiego-doradztwa-potrzebujaja-studenci> [dostęp: 17.02.2023]; D. Kukła, Ł. Bednarczyk (red.), *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty*, Warszawa 2010; M. Piorunek (red.), *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia*, Toruń 2011.

² Stan prawny na rok 2023.

³ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, op. cit., s. 197–198.

interakcje międzypersonalne o charakterze pomocowym, jak również działalność zorganizowana, prowadzona w instytucjach (poradniach)⁴. Jak wyjaśnia Violetta Drabik-Podgórna:

poradnictwo ma znaczenie szerszy zakres pojęciowy – można o nim mówić zarówno wtedy, gdy ma się na myśli koncepcję dyrektywną, jak i dialogową czy liberalną (...). Doradztwo natomiast to dyrektywna forma poradnictwa – odnosi się do niesienia pomocy w rozwiązywaniu takich trudności czy wyzwań, dla których istnieje algorytm postępowania lub których specyfika wymaga zastosowania jednoznacznie określonych metod i technik prowadzących do celu⁵.

Autorka wskazuje również, że w literaturze oraz aktach normatywnych wspomniane rozróżnienie nie jest stosowane, pojęcia te częściej używane są zamiennie. Istotne w tym względzie są kwestie związane z tłumaczeniem oraz fakt, że dane działanie (a dokładnie jego nazwa) nie zawsze odpowiada definicji przyjętej na (innym) gruncie narodowym, co skutkuje pewnego rodzaju zamieszczeniem pojęciowym. Marcin Szumigraj, odwołując się do Samuela T. Gladdinga, za podstawowe różnice między doradztwem a poradnictwem wskazuje czas oraz zakres pomocy. Uwzględniając wskazane dwa główne kryteria, doradztwo jest procesem pomagania w podejmowaniu decyzji ważnych dla jednostek, wśród których znajdują się wybór partnera życiowego, zawodu, kredytu czy kupna samochodu. Poradnictwo natomiast jest krótkim interpersonalnym procesem pomocy odnoszącym się do problemów natury rozwojowej lub sytuacyjnej. Jest skoncentrowane na wywołaniu zmian, przez co porównywane jest do psychoterapii⁶ (metody leczenia), jednak wyraźnie podkreśla się różnicę w czasie trwania oraz miejsce realizacji⁷. Czym zatem jest doradztwo zawodowe? Definicja autorstwa Augustyna Bańki podkreśla, że jest ono „procesem pomagania ludziom w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do rodzaju pracy i środowiska pracy, w odniesieniu do wyboru zawodu, zmiany zatrudnienia oraz właściwego dostosowania zawodowego”⁸. Jak wskazuje definicja, doradztwo nie jest aktem jednorazowym, jest serią, cyklem wydarzeń rozłożonych w czasie. Celem doradztwa, zgodnie z tym, co pisze autor, jest udzielanie klientom porad w zakresie: ich zdolności i zainteresowań rozpatrywanych w kontekście dostosowania zawodowego, możliwości zawodowych na

⁴ *Ibidem*, s. 206.

⁵ V. Drabik-Podgórna, *Rozterki poradcoznawcy w sytuacji chaosu pojęć i działań*, „Studia Poradcoznawcze/Journal of Counselology” 2019, 8, s. 73, <https://doi.org/10.34862/sp.2019.4>.

⁶ Psychoterapia, <https://sjp.pwn.pl/sjp/psychoterapia;2572976.html>, <https://pacjent.gov.pl/arttykul/psychoterapia> [dostęp: 17.02.2023].

⁷ M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Warszawa 2011, s. 13–15.

⁸ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategię pomocy bezrobotnym*, Poznań 2005, s. 24.

ryнку pracy, warunków ekonomicznych określonych prac i zawodów, predyspozycji zdrowotnych i psychofizycznych do wykonywania określonych prac i zawodów, sposobów poszukiwania prac i aktywnych metod poszukiwania pracy, sposobów kontaktowania się z pracodawcą, redagowania dokumentów aplikacyjnych, a także zachowania w trakcie procesów rekrutacyjnych oraz rozmów kwalifikacyjnych. Pokazywanie uczniom dostępnych dróg rozwoju zawodowego, specjalistycznego, społecznego oraz kształtowanie postaw odpowiedzialności za własną przyszłość zawodową⁹, a także pomoc w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych¹⁰. W literaturze przedmiotu pojawiało się doradztwo edukacyjno-zawodowe, którego adresatem była właśnie młodzież na różnych etapach i poziomach edukacji.¹¹ Ten rodzaj wsparcia ukierunkowany jest na pomoc w wyborze dalszego kierunku kształcenia. Jednak zgodnie z ustawową nomenklaturą¹² w systemie oświat realizowane jest doradztwo zawodowe.

Jak wskazuje A. Bańka, doradztwo zawodowe może być uprawiane w różny sposób. Może przybierać formę profesjonalną lub nieprofesjonalną, z czego doradztwo profesjonalne ma dwoistą naturę. U podstaw doradztwa profesjonalnego *sensu stricto* znajduje się merytoryczne, specjalistyczne przygotowanie radzącego. Posiada on odpowiednie kwalifikacje i kompetencje do udzielania porad w obszarze bezpośrednio związanym z projektowaniem ścieżki edukacyjno-zawodowej. Co ważne, profesjonalne doradztwo jest działalnością zorganizowaną, przebiegającą według ściśle określonych zasad, mających zarówno ramy teoretyczne, jak i naukowo-empiryczne¹³. Z kolei specyficzną cechą doradztwa profesjonalnego

⁹ M. Rosalska, A. Wawrzonek, *Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych*, Warszawa 2012, s. 14.

¹⁰ M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Warszawa 2012, s. 10.

¹¹ B. Wojtasik, *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata*, [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie? Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego. Warszawa, 29–31 maja 2002*, Warszawa 2003, s. 24.

¹² Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, Dz.U. 2023 poz. 900 z późn. zm., art. 26a oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, Dz.U. 2019 poz. 325.

¹³ Zob. J. Lenart, *Od tradycyjnego poradnictwa zawodowego dla młodzieży do poradnictwa konstruowania kariery i życia. Ciągłość i zmiana*, „Studia Poradnicze/Journal of Counsellogy” 2021, 9, <https://doi.org/10.34862/sp.2020.2>; V. Cohen-Scali, *Mysząc o poradnictwie zawodowym młodzieży w kontekście nowych koncepcji projektowania kariery i życia (Life Design)*, „Studia Poradnicze/Journal of Counsellogy” 2019, 8, <https://doi.org/10.34862/sp.2019.1>; J. Guichard, *Dialog konstruowania życia / Life Design. Nowa forma wspierających interwencji poradniczych*, „Studia Poradnicze/Journal of Counsellogy” 2018, 7, <https://doi.org/10.34862/sp.2018.2>; E. Solarczyk-Ambrozik, *Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery*, „Studia Edukacyjne” 2015, (35); J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa 2012; A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier (rozdział 2)*, Poznań 2007, R.V. Peavy, *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielsko-Biała 2004; A. Paszkow-

sensu largo jest możliwość oraz umiejętność udzielania merytorycznych porad i wskazówek wynikająca z innej roli zawodowej. Wspomniana inna rola zawodowa umożliwia wskazanie zdolności przedmiotowych ucznia (nauczyciel), ograniczeń i przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania określonej pracy (lekarz), pomoc w przygotowaniu biznesplanu, wypełnieniu dokumentów (urzędnik państwowy), określenie trudności związanych z funkcjonowaniem społecznym (psycholog, pedagog). Ten rodzaj profesjonalnego doradztwa ujmowany jest szerzej, a wymienione zawody stanowią przykłady z wielu. Można powiedzieć, że wsparcie doradcze *sensu largo* jest realizowane przy okazji wykonywania właściwych obowiązków zawodowych, ale nie jest w żaden sposób mniej wartościowe. Z kolei doradztwo nieprofesjonalne oparte jest przede wszystkim na więzi emocjonalnej łączącej radzącego się z radzącym, czyli najczęściej rodzicem, członkiem rodziny lub inną znaczącą osobą. Porady udzielane są z troski, w oparciu o własne doświadczenia i przekonania, które nie zawsze oparte są na faktach i danych empirycznych.

Odbiorcami usług doradczych są co do zasady wszystkie grupy społeczne. Literatura przedmiotu¹⁴ oraz doświadczenia doradców pozwalają na dokonanie pewnych klasyfikacji. Wśród beneficjentów doradztwa znajdują się: uczniowie, młodzi ludzie, którzy chcą wybrać „właściwą” ścieżkę edukacyjno-zawodową; dorośli pracujący, którzy chcą lub muszą się przekwalifikować; kobiety pragnące powrócić na rynek pracy; bezrobotni pozostający przez długi czas bez pracy, osoby z niepełnosprawnościami, ale także ich opiekunowie; więźniowie, skazani lub byli skazani; osoby w wieku 50+, jak również osoby wysoko wykształcone (doktoranci i doktorzy). Doradztwa zawodowego potrzebują także instytucje budujące rynek pracy, przedsiębiorstwa, czyli pracodawcy oraz organizacje współpracujące z rynkiem pracy.

Doradca zawodowy – czyli kto? Łącznik, przewodnik, inspirator, animator...

W Klasyfikacji zawodów i specjalności doradca zawodowy znajduje się w grupie zawodowej specjalności, a dokładniej – specjalności do spraw zarządzania zasobami ludzkimi – gdzie opisany został pod numerem 242304¹⁵. Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umie-

ska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003; S. Szajek, *System orientacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa 1989.

¹⁴ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy...*, op. cit., s. 24–25.

¹⁵ *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy – wg stanu na dzień 1 stycznia 2022*, MPiPS, Warszawa 2014, s. 20, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci> [dostęp: 17.02.2023].

jętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich głównymi zadaniami są: wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie¹⁶. Zgodnie z opisem zamieszczonym w Klasyfikacji doradca zawodowy: wspomaga dzieci, młodzież i osoby dorosłe w dokonywaniu trafnych wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz wspiera całościowy rozwój zawodowy, udziela pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy, a także osobom z niepełnosprawnościami w projektowaniu kariery zawodowej; w wyborze odpowiedniego poziomu i kierunku kształcenia, odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, stosując indywidualne i grupowe metody sprzyjające samopoznaniu i nabywaniu wiedzy o świecie zawodów. Doradca zawodowy może współpracować z pracodawcami w doborze kandydatów do pracy, publicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami rynku pracy oraz innymi jednostkami organizującymi proces kształcenia i szkolenia zawodowego. Doradca zobowiązany jest także do prowadzenia stosownej dokumentacji osób zgłaszających się po poradę, oceniania jakości i kontrolowania skuteczności wykonywanych usług doradczych. Dbałość o jak najlepsze wykonywanie oferowanych usług wynika między innymi z zasad etyki zawodowej¹⁷.

Zakres zadań oraz usług, jakie świadczy doradca zawodowy, jest niezwykle szeroki¹⁸; wśród priorytetowych zdań znajduje się: diagnoza kompetencji, zainteresowań i zdolności klientów, gromadzenie, opracowywanie, aktualizowanie i zarządzanie informacją edukacyjną oraz zawodową, przekazywanie wyżej wspomnianych informacji, prowadzenie warsztatów dla dzieci, młodzieży, dorosłych – wspierających ich w podejmowaniu decyzji związanych z rozwojem osobistym i edukacyjno-zawodowym, udzielanie porad indywidualnych i grupowych, jak również organizowanie targów edukacyjnych, targów pracy, drzwi otwartych w placówkach edukacyjnych, tworzenie opisów zawodów.

Profesjonalnego doradcę zawodowego cechuje wysoka jakość pracy, szacunek dla różnic indywidualnych i społecznych, wiara w możliwość jednostkowego rozwoju, szacunek dla autonomii klienta, profesjonalizm (wiedza, odpowiedzialność i świadomość ograniczeń roli doradcy), aktywne zainteresowanie i pozytywne

¹⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. 2014 poz. 1145, s. 72 (objaśnienie).

¹⁷ A. Czerkawska, A. Czerkawski, *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, Warszawa 2005, s. 29.

¹⁸ Informacja o zawodzie. Doradca zawodowy (242304). Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi, Warszawa 2018, <http://www.infodoradca.edu.pl/produkty.php>, http://www.infodoradca.edu.pl/pdf/242304_Doradca_zawodowy.pdf [dostęp: 17.02.2023].

nastawienie do przemian społeczno-ekonomicznych oraz otwartość na nowe cele oraz chęć stałego podnoszenia własnych kwalifikacji¹⁹.

Doradcy zawodowi, realizując swoje zadania zawodowe, przyjmują różnego rodzaju postawę. Badaczki zajmujące się doradztwem zawodowym, poradnictwem proponują typologię sposobów pracy doradców opartą na obserwacji działań współczesnych doradców zawodowych. Literatura przedmiotu przedstawia modele działań profesjonalnych doradców zawodu oraz scenariusze działania współczesnych doradców²⁰. Bożena Wojtasik scharakteryzowała pięć modeli działania doradców, wśród których znalazły się: doradca ekspert, doradca informator, doradca konsultant, doradca „spolegliwy opiekun”, doradca leseferysta²¹. Doradca **ekspert** jest przedstawicielem poradnictwa dyrektywnego, ma dużą wiedzę z psychologii, pedagogiki, socjologii i zawodoznawstwa. Radzący się (klient) wykonuje jego polecenia i instrukcje. Doradca prezentujący taki styl działania chętnie korzysta z ankiet, wywiadów, testów, informuje, bada, przewiduje. Doradca **informator** jest przede wszystkim nadawcą, głównie gromadzi, selekcjonuje, przetwarza i przekazuje informacje. Ma wiedzę o swoich podopiecznych, zna między innymi ich potrzeby i zainteresowania. Jest kompetentny, lubiany i doceniany przez swoich klientów. Doradca **konsultant** wywodzi się z poradnictwa dialogowego, zwraca uwagę na motywy kierujące radzącym się, na jego system wartości. W tym modelu doradca i klient wykazują się aktywnością, jednak doradca ma większą wiedzę i doświadczenie, przekazuje informacje, korzysta z testów, wywiadów, informatorów, filmów. Taki doradca pobudza do refleksji, poszukiwania informacji i do działania, a radzący się konsultuje swoje wybory ze specjalistą. Przedostatnim modelem przedstawiającym sposób działania doradcy jest doradca „**spolegliwy opiekun**”. To termin stworzony przez Tadeusza Kotarbińskiego²² związany z koncepcją etyki niezależnej. Oznacza on kogoś, na kim można polegać, kto jest oparciem w trudnych okolicznościach, jest życzliwie nastawiony do wszystkich. Taki model pracy charakteryzuje się wrażliwością na cudze potrzeby, umiejętnością panowania nad sobą, ale również przejmowania inicjatywy, kiedy to konieczne. Jest jak starszy kolega lub brat, nie poucza, nie rozkazuje, dzięki czemu między radzącym i radzącym się tworzy się atmosfera zaufania, co pozwala na wykorzystanie wpływu osobistego i sytuacyjnego. Ostatnim modelem autorstwa B. Wojtasik jest

¹⁹ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, op. cit., s. 39.

²⁰ *Ibidem*, s. 173.

²¹ B. Wojtasik, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa 1997, s. 34–35.

²² „Opiekun wtedy jest spolegliwy, kiedy można słusznie zaufać jego opiece, że nie zawiedzie, że zrobi wszystko, co do niego należy, że dotrzyma placu w niebezpieczeństwie i w ogóle będzie pewnym oparciem w trudnych okolicznościach”; T. Kotarbiński, *Medytacje o życiu godziwym*, Warszawa 1985, s. 59.

leseferysta, który swoim sposobem pracy wpisuje się w ideę poradnictwa liberalnego. Nie wtrąca się, nie przeszkadza i nie wysuwa propozycji czy sugestii. Radzącemu się daje wolną rękę i swobodę działania. To cierpliwy słuchacz, który daje poczucie bezpieczeństwa i zaufania. Doradca leseferysta jest osobą towarzyszącą, to klient jest aktywny i odpowiedzialny za swoje działania. Autorka podkreśla, że wybór zawodu traktuje jako proces rozwojowo-wychowawczy.

Z kolei A. Kargulowa, dokonując klasyfikacji i charakterystyki sposobów działania współczesnych doradców, wyróżniła doradcę mistyka, optymistycznego praktyka, pragmatyka, negocjatora, edukatora, łącznika i cynika²³. **Mystyk** to doradca, który pomaga w pogłębianiu zrozumienia sensu życia. Zgodnie z tak przyjętą filozofią działania wspomagani są panami swojego losu i powinni dokonywać samodzielnych wyborów. Korzysta z literatury pięknej, Biblii, mitologii, przypowieści, wspomaga podopiecznych na drodze dialogu, dążąc do autentycznego spotkania. Najczęściej to cichy, cierpliwy, pełen zrozumienia słuchacz „spowiednik”. Nie każdemu klientowi praca z doradcą realizującym taki scenariusz pracy będzie odpowiadała. Doradca **optymistyczny praktyk** stara się koncentrować na dobrych stronach życia, nie wnika w głębokie przeżycia jednostki. Działa dość powierzchownie, ale jest pełen ciepła i wyrozumiałości dla swoich klientów. Spłyca relacje doradca – radzący się, ponieważ nie wczuwa się w sytuację klienta. Stwarza to niebezpieczeństwo niedostrzeżenia sytuacji lub czynnika generującego trudności, przez co pomoc może być krótkowzroczna i prowadzić do kreowania postawy wyuczonej bezradności. Uważa, że człowiek ma znikomą wpływ na swój los, dlatego trzeba mu oszczędzić cierpień, w związku z czym zazwyczaj podsuwa gotowe rozwiązania problemu. Wypiera przeszłość, koncentruje się na tu i teraz. Doradca **pragmatyk** wnikliwie śledzi i ocenia rzeczywistość. Ten scenariusz działania charakteryzują chłodne kalkulacje co do szans i ryzyka związanego z podejmowanymi działaniami. Poradnictwo traktuje jako proces uczenia się sytuacyjnego, uważa, że ludzie nie są w stanie wytrzymać poczucia niepewności przez dłuższy czas, dlatego potrzebują pomocy w jej zniwelowaniu. Według pragmatyka wyjście z sytuacji problemowej jest obowiązkiem każdego, a żeby zrobić to dobrze, musi skorzystać z pomocy doradcy. Podstawą wszelkich efektywnych działań jest profesjonalnie przeprowadzona diagnoza; aby jej dokonać, poszukuje właściwych narzędzi, doskonali swoje umiejętności. Doradca **negocjator** z kolei pomaga ludziom układać się z rzeczywistością. Ten scenariusz działania zakłada, że podstawą współżycia jest autentyczny dialog, a jego prowadzenie wymaga ciągłego doskonalenia umiejętności słuchania, odkrywania i komunikowania, dlatego negocjator podnosi swoje kwalifikacje, rozwija kompetencje miękkie interpersonalno-organizacyjno-komunikacyjne. Koncentruje się na problemie,

²³ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, op. cit., s. 173–186.

stosuje perswazję, ale nie narzuca swojego zdania, chętnie pomaga ludziom aktywnym życiowo. Zadaniem **edukatora** natomiast jest uczenie innych, jak mają radzić sobie z problemami, które we współczesności są bardziej skomplikowane. Niesie pomoc nie tylko jednostkom, ale i grupom. W swojej pracy wykorzystuje czasopisma, audycje radiowe i telewizyjne, poradniki, książki, sięga do różnych źródeł. Cele realizuje za pomocą warsztatów edukacyjnych, burzy mózgów, grupowego rozwiązywanie problemów, zespołowej analizy projektów. Z racji tego, że kontakt bezpośredni z klientem nie zawsze jest możliwy, stosuje wskazówki, wytycza kierunki, naprowadza w pewien sposób. Edukator kieruje się kryteriami racjonalnymi, ale docenia sferę emocjonalną, uważa że człowiek może nauczyć się rozwiązywać swoje problemy lub nauczyć się z nimi żyć. Krytycznie i refleksyjnie patrzy na swoją osobę. Ciekawym i ważnym z perspektywy podejmowanego tematu jest scenariusz działania charakteryzujący **łącznika**. Z nieładu wyodrębnia mały mikroświat i wzmacnia lokalny kapitał społeczny. Zespala ze sobą jednostki i organizacje, może być przedstawicielem zarówno profesjonalnego, jak i nieprofesjonalnego doradztwa. Pracuje na ogół w terenie, prowadzi w środowisku wywiady, bez dystansu, z pełnym zaangażowaniem. Udzielając pomocy, opiera się na sieci osobistych stosunków, bardzo często jest członkiem organizacji i stowarzyszeń budujących sektor społeczny (non-profit). Trochę przypomina optymistycznego praktyka, pobudza wiarę w to, że będzie lepiej. Sposób pracy łącznika jest bliski ideom integrowania i udoskonalania środowiska poprzez pracę kulturalną propagowaną przez Helenę Radlińską i Kazimierza Korniłowicza. Łącznicy są ważnymi i znaczącymi osobami w swoim otoczeniu, cieszą się szacunkiem i poważaniem. Ostatnim scharakteryzowanym przez A. Kargulową scenariuszem działania jest ten realizowany przez **cynika**. Zgodnie z przedstawioną w literaturze sylwetką cynik zna realia obecnego nieładu społecznego, wielość problemów, dynamizm zmian i nieprzewidywalność. Ma ambicje, by osiągnąć polityczne, społeczne i ekonomiczne zyski z posiadanej wiedzy. Zdaje sobie sprawę, że ludzie potrzebują pomocy. Podejmując działania doradcze, dba przede wszystkim o zachowanie swojego dobrego wizerunku, a pracując z klientem, udowadnia mu niezbędność swojej usługi. Prezentuje się jako profesjonalista. Stosuje najnowocześniejsze metody i narzędzia: testy, dostępną aparaturę, wzory, posiadane kompetencje dokumentuje licznymi dyplomami i certyfikatami. Niestety nie ma wiary w to, że można dokonać większych lub głębszych zmian.

Każdy z zarysowanych powyżej modeli lub scenariuszy działania doradców może znaleźć swoje miejsce we współczesnej dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. Tak jak doradcy prezentują różny styl działania, tak adresaci oferowanego wsparcia mają różne potrzeby. Można by kolokwialnie powiedzieć, że każdy znajdzie kogoś dla siebie.

Doradztwo zawodowe w instytucjach życia społecznego. Potrzeby i wyzwania

Życie społeczne toczy się w obliczu wielu kryzysów, grupowych i indywidualnych. Sytuacja ostatnich lat pokazała, jak nie jesteśmy na nie przygotowani, pandemia COVID-19 i wojna w Ukrainie zachwiały dotychczasowym względnym spokojem i poczuciem bezpieczeństwa. Niepohamowany postęp technologiczny, informatyzacja pracy, wszechobecny szum informacyjny powodują, że wiele osób czuje się zagubionych i nie wie, jak i jakie decyzje należy podejmować. Dotyczy to w szczególności sposób tych związanych z przyszłością edukacyjną, zawodową, lękiem przed brakiem pracy i bezrobociem, ubóstwem, marginalizacją i wykluczeniem. Alvin Toffler pisał:

Obserwujemy dziś miliony ludzi w rozpaczliwej pogoni za własnym cieniem, pochłaniających filmy, sztuki teatralne, powieści i najróżniejsze poradniki, które obiecują – nawet najbardziej mętnie – pomóc odnaleźć utraconą tożsamość. (...) przejawy kryzysu osobowości są przewidziane. Jego ofiary uciekają się do terapii grupowej, popadają w mistycyzm albo podejmują eksperymenty seksualne. (...) Pragną innej pracy, innej żony lub męża, innej roli, w życiu, innych obowiązków²⁴.

Zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe rośnie, a realizację tego wymagającego zadania biorą na swoje barki różne instytucje. Należą one do sektora publicznego, prywatnego, ale i NGO, a poradnictwo zawodowe wiąże się z ich misją pośrednio lub bezpośrednio.

Doradztwo zawodowe w szkole, wprowadzone rozporządzeniem²⁵, realizowane jest na podstawie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa skierowanego do wszystkich uczestników procesu dydaktycznego. W centrum działań znajduje się uczeń, ale jest ono nierozzerwalnie połączone z nauczycielami (wychowawcami, pedagogami, psychologami, dyrekcją), rodzicami oraz społecznością lokalną. W zależności od typu szkoły (np. technikum, szkoła branżowa) pracodawcy przyjmujący uczniów na praktykę blisko współpracują ze szkołą, tworzą programy praktyk, które mają pomóc zdobywać doświadczenie, ale także funkcjonować uczniom w różnych rolach społecznych: pracownika, współpracownika oraz przedsiębiorcy.

Doradztwo akademickie²⁶ skierowane jest do studentów, młodych dorosłych, którzy w niedługim czasie będą uczestniczyć w procesie tranzykcji na rynek pracy.

²⁴ A. Toffler, *Trzecia fala*, przeł. E. Woydyło, Warszawa 1986, s. 412–413.

²⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, Dz.U. 2019 poz. 325.

²⁶ M. Rosalska, *Doradztwo karierowe czy akademickie? Jakiego doradztwa potrzebują studenci?*, *op. cit.*

Ten typ doradztwa pozwala na zdobycie wiedzy na temat jak najlepszego wykorzystania czasu studiów dla swojego ogólnego rozwoju, ponieważ na tym polega studiowanie. Poznanie oferty dydaktycznej i pozadydaktycznej uczelni wyższych pozwoli w sposób przemyślany inwestować swój czas oraz siły. Jednostkami realizującymi doradztwo akademickie są przede wszystkim akademickie biura karier, ale także nauczyciele akademicy, dydaktycy i badacze, którzy zarażają studentów pasją, motywują do działania oraz angażują w prowadzone przez siebie badania naukowe.

Z kolei doradztwo dla bezrobotnych i poszukujących pracy, zgodnie z ustawą²⁷, realizowane jest przez publiczne służby zatrudnienia, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe (państwowe i prywatne), instytucje dialogu społecznego (związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje non-profit, fundacje i stowarzyszenia) oraz instytucje partnerstwa lokalnego.

Doradztwo zawodowe realizowane jest również w firmach i przedsiębiorstwach, przybiera ono wówczas formę doradztwa personalnego czy zarządzania zasobami ludzkimi, ale jest zorientowane na efektywne funkcjonowanie w środowisku pracowniczym. W dużym uproszczeniu pomaga pracodawcom i pracownikom zaplanować ścieżki karier, zorganizować system szkoleń, stworzyć system motywacyjny. Związane jest z wdrażaniem zmian, kulturą organizacyjną, polityką zatrudnienia czy kompetencjami pracowników²⁸.

Doradztwo zawodowe jako działanie społecznie potrzebne

W powszechnym odbiorze doradztwo zawodowe jest kierowane tylko do osób bezrobotnych i świadczone przez urzędy pracy. Jest to bardzo wąskie podejście do tego typu aktywności. Jak zostało wcześniej przedstawione, adresatami usług doradczych są wszyscy, doradztwo obejmuje swoim zasięgiem przedstawicieli każdej grupy społecznej, doradcy pracują z osobami, grupami, systemami, w których występują problemy sytuacyjne i rozwojowe²⁹. Człowiek jest jednostką społeczną, dla prawidłowego rozwoju biologicznego, psychologicznego i społecznego potrzebuje drugiego człowieka. Żyje w określonym kontekście, nikt nie żyje i nie funkcjonuje w próżni, a podejmowane decyzje uwarunkowane są szeregiem zróżnicowanych czynników, wśród których znajdują się: czynniki demograficzne, geograficzne, historyczne i społeczne, kwestie uwarunkowane kulturą, polityką, edukacją.

²⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

²⁸ I. Stańczyk, *Nowe trendy w doradztwie personalnym i zawodowym*, Warszawa 2019, s. 44–51.

²⁹ S.T. Gladding, *Poradnictwo zawodowe. Zajęcie wszechstronne*, Warszawa 1994, s. 12.

Na wszystkie te determinanty należy jeszcze spojrzeć przez pryzmat płci, wieku, orientacji czy stanu zdrowia. Jak łatwo zauważyć, zmienne te można zaklasyfikować do zależnych i niezależnych od jednostki; na pewno ma ona wpływ, na pewno nie, a jeszcze inne są wypadkową pozostałych. Zapotrzebowanie na poradnictwo wzrasta, korzysta z niego coraz więcej osób. Poradnictwo w całej swej rozciągłości, w tym poradnictwo zawodowe, jest jednym ze środków naprawy świata³⁰. Klasyczne, jak i współczesne teorie dotyczące rozwoju zawodowego, projektowania karier, których podstawą jest nurt *life design*, wpisują się także w obszar pedagogiki społecznej, uwzględniając w swoich ramach teoretycznych, metodologicznych i badawczych dominujący wpływ środowiska na rozwój człowieka.

Doradztwo zawodowe jest procesem złożonym, zaplanowanym, ale też niezwykle dynamicznym, opartym na wprowadzaniu zmian, reagującym na potrzeby społeczności. Jest działaniem ważnym, wartościowym i pożądanym społecznie, za czym przemawiają przedstawione poniżej argumenty³¹.

Niewątpliwą jego zaletą jest to, że skupia się ono nie tylko na promowaniu idei całożyciowego uczenia się (*lifelong learning*), ale i równorzędności form, sposobów i miejsc uczenia się (*lifewide learning*), edukacji pozaformalnej i nieformalnej. W polu zainteresowań doradztwa znajdują się też osoby w szczególnej sytuacji życiowej, a także – mające różnego rodzaju deficyty, jednostki „przebrane”, o których pisze Alec Ross³², prekariusze³³ scharakteryzowani przez Guya Standinga, pokolenie NEET, osoby z niepełnosprawnością, seniorzy, pracownicy wysoko wykwalifikowani (np. osoby, które uzyskały stopień doktora w zakresie określonych nauk, ale z różnych powodów nie podjęły zatrudnienia w ośrodkach akademickich). Duane Brown³⁴ słusznie zauważa, że tak bardzo zróżnicowana grupa odbiorców usług doradczych powoduje, że doradztwo zawodowe mogłoby być, a nawet powinno, realizowane również w ośrodkach rehabilitacji czy ośrodkach zdrowia psychicznego. Beneficjentami oferty doradczej są również uczniowie zdolni, jednostki określane jako „podwójnie wyjątkowe”³⁵, które często doświadczają sytuacji

³⁰ A. Kargulowa, *Poradnictwo wobec niepokoїв współczesnego człowieka i niepokoїв wobec poradnictwa*, [w:] E. Siarkiewicz (red.), *Niejednoznaczność poradnictwa*, Zielona Góra 2004, s. 112.

³¹ M. Barańska, *Scenariusze przyszłości pracy jako katalizator zmian w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego i poradnictwa kariery*, [w:] E. Solarczyk-Ambrozik, M. Christoph, R. Konieczna-Woźniak (red.), *Edukacja dorosłych a planowanie karier edukacyjno-zawodowych*, Poznań 2020, s. 246–248.

³² A. Ross, *Świat przyszłości. Jak następna fala innowacji wpłynie na gospodarkę, biznes i nas samych*, przeł. A. Doroba, Warszawa 2017, s. 14.

³³ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa społeczna*, przeł. P. Kaczmarek, M. Karolak, Warszawa 2014.

³⁴ D. Brown, *Career counseling: Before, after or instead of personal counseling?*, „Vocational Guidance Quarterly” 1985, 33(3), s. 197–201, <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1985.tb01310.x>.

³⁵ W. Limont, *Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować?*, Sopot 2010, s. 235.

wyobcowania i braku akceptacji ze strony grupy, najprawdopodobniej ze względu na swoją wyjątkowość. Stwierdzenia odnoszące się do faktu, że osoba zdolna ze wszystkim sama sobie poradzi, może być mylące i krzywdzące.

Należy dołożyć wszelkich starań, aby wyraźnie podkreślić, że korzystanie z pomocy doradcy zawodowego nie jest porażką, ani też nie jest dedykowane czy też kierowane do określonej grupy odbiorczej. Jest dla wszystkich. Obserwujemy wzrost zapotrzebowania na doradztwo w każdej dziedzinie (*boom counseling*), korzystamy z pomocy specjalistów od diety, zdrowego stylu życia, kredytów, inwestycji, przewodników duchowych, terapeutów; w każdej praktycznie branży jest stanowisko doradcy klienta. Dlaczego więc deprecjonować działania specjalistów, którzy wspierają jednostki w wyborze dalszej ścieżki kształcenia? Ten wybór wcale nie jest taki prosty, jak się zdaje. W dobie wspomnianego wszechobecnego szumu informacyjnego i kakofonii znaczeń warto skorzystać z profesjonalnej pomocy w sposób w pełni świadomy i przemyślany. Specjaliści w zakresie doradztwa zawodowego mogą wspierać, a nawet koordynować działania związane z walidacją i certyfikacją efektów uczenia się zdobytych poza oficjalnym systemem nauczania³⁶.

Doradztwo zawodowe jest swego rodzaju ogniwem łączącym rynek pracy z sektorem edukacji. Stanowi „przestrzeń” wymiany i aktualizacji wiedzy na temat zapotrzebowania rynkowego i edukacyjnego, swoistą bazę wiedzy. Doradztwo związane z projektowaniem przyszłości edukacyjno-zawodowej jest w części konstruowane w oparciu o nowo powstające kwalifikacje rynkowe³⁷ (ten proces postępuje). Wiedza na ich temat pozwala zdiagnozować potrzeby gospodarki i przygotować strategię działania oraz współpracy na linii biznes – nauka. Kwalifikacje rynkowe tworzone są przez różne środowiska, głównie pracodawców, powstają i opisywane są z powodu niemożliwości uzyskania ich w toku edukacji formalnej, w związku z czym brakuje ich na rynku pracy.

Doradztwo zawodowe dla wszystkich, jak zostało to już niejednokrotnie podkreślone, może być też kierowane do osób kończących aktywność zawodową. Proces tzw. wyciszenia zawodowego bywa trudny, dla części osób emerytura jest okresem wyczekiwany, dla niektórych wręcz przeciwnie, towarzyszą jej poczucie lęku, samotności, bycia niepotrzebnym. Doradca zawodowy może wskazywać inne dostępne obszary aktywności, pola do wykorzystania posiadanej wiedzy życiowej, ale i specjalistycznej, branżowej – z korzyścią dla jednostki i całego społeczeństwa.

³⁶ E. Bacia (red.), *Od kompetencji do kwalifikacji – diagnoza rozwiązań i praktyk w zakresie walidowania efektów uczenia się*, Warszawa 2013, s. 8, <https://kwalifikacje.edu.pl/od-kompetencji-do-kwalifikacji/> [dostęp: 17.02.2023].

³⁷ Kwalifikacje rynkowe, <http://www.kwalifikacje.gov.pl/podstawowe-pojecia/57/226-kwalifikacje-rynkowe> [dostęp: 17.02.2023].

Sytuując doradztwo w ramach poradnictwa, warto zaprezentować stanowisko Johna O. Critesa³⁸. Przedstawia on wkład poradnictwa zawodowego (rozumianego jako doradztwo zawodowe przystosowane do zmieniających się potrzeb jednostek w XX wieku³⁹) – w proces wzrostu i rozwoju osobistego. Zalety, które opisuje w porównaniu do psychoterapii, można uznać za dyskusyjne, jednak w świetle wcześniej przedstawionych atutów i wpływu społecznego, jakie może ta działalność ze sobą nieść, warto je poznać. Po pierwsze, według J.O. Critesa, zapotrzebowanie na poradnictwo zawodowe jest większe niż na psychoterapię. Wielu sytuacji trudnych, kryzysowych, frustracyjnych można uniknąć, zasięgając porady i informacji u specjalisty w zakresie doradztwa zawodowego, ponieważ obejmuje ono zarówno wewnętrzny, jak zewnętrzny świat jednostki. Obejmuje człowieka holistycznie, a nie wybiórczo. Po drugie, poradnictwo może spełniać funkcję terapeutyczną. Badacze zajmujący się zagadnieniem związanymi z wyborami edukacyjno-zawodowymi wskazali powiązanie między życiem zawodowym a osobistym. Poczucie sprawstwa w życiu zawodowym, umiejętność wyznaczania priorytetów w życiu, przyznawanie pierwszeństwa celom przekładają się na jasny plan działania, co pozwala poświęcić więcej czasu na rozwiązywanie problemów pozazawodowych i osobistych. Po trzecie, poradnictwo powinno być realizowane po psychoterapii, po rozwiązaniu problemów natury psychicznej, osobowościowej. Powinno być naturalną kontynuacją innych interwencji poradniczych. Po czwarte, według J.O. Critesa poradnictwo jest skuteczniejsze niż psychoterapia. Jak wskazuje, nie istnieją badania porównawcze, jednak według niego literatura potwierdza jego hipotezę i poradnictwo jest o 25% skuteczniejsze niż psychoterapia. Ostatnim argumentem jest wskazanie, że poradnictwo jest trudniejsze w realizacji niż psychoterapia, doradca zawodowy zмага się bowiem z większą liczbą zróżnicowanych zmiennych o charakterze zawodowym i osobistym wpływających na jednostkę.

Podsumowanie

Od wielu lat obserwowany jest rosnący nacisk na wszechstronny rozwój jednostki, ale i troska o niego. Związane jest to nie tylko ze wspieraniem rozwoju dzieci i młodzieży, większą wagę i uwagę zaczęto przykładac do rozwoju osób dorosłych, osób w później dorosłości i seniorów. Poradnictwo zawodowe będące zajęciem wszechstronnym, jak pisze S.T. Gladding, jest zlepkiem różnych specjalności⁴⁰ i jest w stanie zaoferować wyżej wspomnianym grupom szeroki wachlarz działań, inicjatyw prorozwojowych. Może zdecydowanie sprzyjać budowaniu kapitału

³⁸ J.O. Crites, *Career counseling: Models, methods and materials*, New York 1981, s. 14–15.

³⁹ Zob. M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery...*, *op. cit.*

⁴⁰ S.T. Gladding, *Poradnictwo zawodowe...*, *op. cit.*, s. 159.

społecznego. Doradztwo zawodowe będące charakterystyczną formą poradnictwa jest działaniem potrzebnym i korzystnym społecznie. Pomagając jednostce, możemy pomóc większej grupie, rodzinie czy społeczności lokalnej. Jest działaniem celowym, ukierunkowanym między innymi na wzmacnianie poczucia sprawstwa jednostki.

Jak pisze A. Kargulowa, poradnictwo jest systemem społecznym, jest systemem czynności ludzkich⁴¹, opiera się na związkach i interakcjach zachodzących pomiędzy jednostkami, grupami i organizacjami. Poradnictwo jest działaniem racjonalnym (celowym), zorientowanym na optymalizację – udoskonalanie cech i zachowań osób radzących się, rozwijanie ich (auto)motywacji oraz możliwości w zakresie samodzielnego radzenia sobie z problemami. Autorka wskazuje, że zwiększa ono poziom integracji społecznej, stanowi wartość dodaną, tworzy system powiązań, ponieważ dotyczy różnych poziomów życia społecznego – jednostek, małych grup nieformalnych, dużych grup formalnych, zorganizowanych instytucji, społeczeństwa globalnego. Dzięki takiej formie wsparcia rozwiązywane są problemy życiowe ludzi. Sytuacja trudna, w której znajduje się jednostka, bardzo często rzutuje na jej relacje z otoczeniem (bliższym i dalszym). Doradztwo realizowane jest przez doradców (profesjonalnych i nieprofesjonalnych) wobec, dla i przy współdziałaniu radzących się. Udział radzącego jest dobrowolny, a doradcy – wynika z racji wykonywania zawodu, z poczucia społecznego obowiązku lub ze zwykłej życzliwości i chęci pomocy. Na jego bazie tworzy się specyficzny stosunek społeczny – stosunek doradczy/poradniczy – realizowany w układzie interakcyjnym, opartym na współdziałaniu uczestników procesu doradczego, jest działalnością o charakterze wspomagającym. Zdecydowana większość definicji odnoszących się do aktywności, takich jak paradoznawstwo, poradnictwo zawodowe/kariery czy doradztwo zawodowe/kariery kładzie nacisk, ale zarazem podkreśla budujące się w trakcie procesu wsparcia relacje międzypersonalne lub działanie społeczne.

Bibliografia

- Bacia E., (red.), *Od kompetencji do kwalifikacji – diagnoza rozwiązań i praktyk w zakresie walidowania efektów uczenia się*, Warszawa 2013, <https://kwalifikacje.edu.pl/od-kompetencji-do-kwalifikacji/> [dostęp: 17.02.2023].
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.
- Bańka A., *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań 2005.
- Barańska M., *Scenariusze przyszłości pracy jako katalizator zmian w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego i poradnictwa kariery*, [w:] E. Solarczyk-Ambrozik, M. Christoph, R. Konieczna-

⁴¹ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, op. cit., s. 47–56.

- Woźniak (red.), *Edukacja dorosłych a planowanie karier edukacyjno-zawodowych*, Poznań 2020, s. 227–252.
- Brown D., *Career counseling: Before, after or instead of personal counseling?*, „Vocational Guidance Quarterly” 1985, 33(3), s. 197–201, <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1985.tb01310.x>
- Cohen-Scali V., *Mysząc o poradnictwie zawodowym młodzieży w kontekście nowych koncepcji projektowania kariery i życia (Life Design)*, „Studia Poradnicze/Journal of Counselogy” 2019, 8, s. 15–30, <https://doi.org/10.34862/sp.2019.1>
- Crites J.O., *Career counseling: Models, methods and materials*, New York 1981.
- Czerkawska A., Czerkawski A., *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, Warszawa 2005.
- Drabik-Podgórną V., *Rozterki poradcoznawcy w sytuacji chaosu pojęć i działań*, „Studia Poradnicze/Journal of Counselogy” 2019, 8, s. 71–86, <https://doi.org/10.34862/sp.2019.4>
- Gladding S.T., *Poradnictwo zawodowe. Zajęcie wszechstronne*, Warszawa 1994.
- Guichard J., *Dialog konstruowania życia / Life Design. Nowa forma wspierających interwencji poradniczych*, „Studia Poradnicze/Journal of Counselogy” 2018, 7, s. 57–97, <https://doi.org/10.34862/sp.2018.2>
- Informacja o zawodzie. Doradca zawodowy (242304). Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi, Warszawa 2018, <http://www.infodoradca.edu.pl/produkty.php>, http://www.infodoradca.edu.pl/pdf/242304_Doradca_zawodowy.pdf [dostęp: 17.02.2023].
- Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, Warszawa 2011.
- Kargulowa A., *Poradnictwo wobec niepokoju współczesnego człowieka i niepokój wobec poradnictwa*, [w:] E. Siarkiewicz (red.), *Niejednoznaczność poradnictwa*, Zielona Góra 2004, s. 111–123.
- Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy – wg stanu na dzień 1 stycznia 2022*, MPiPS, Warszawa 2014, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci> [dostęp: 17.02.2023].
- Kotarbiński T., *Medytacje o życiu godziwym*, Warszawa 1985.
- Kukla D., Bednarczyk Ł. (red.), *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty*, Warszawa 2010.
- Kwalifikacje rynkowe, <http://www.kwalifikacje.gov.pl/podstawowe-pojecia/57/226-kwalifikacje-rynkowe> [dostęp: 17.02.2023].
- Lenart J., *Od tradycyjnego poradnictwa zawodowego dla młodzieży do poradnictwa konstruowania kariery i życia. Ciągłość i zmiana*, „Studia Poradnicze/Journal of Counselogy” 2021, 9, s. 25–43, <https://doi.org/10.34862/sp.2020.2>
- Limont W., *Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować?*, Sopot 2010.
- Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa 2012.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.
- Peavy R.V., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielsko-Biała 2004.
- Piorunek M., (red.), *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia*, Toruń 2011.
- Psychoterapia, <https://sjp.pwn.pl/sjp/psychoterapia;2572976.html>, <https://pacjent.gov.pl/artukul/psychoterapia> [dostęp: 17.02.2023].
- Rosalska M., *Doradztwo karierowe czy akademickie? Jakiego doradztwa potrzebują studenci?*, <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/doradztwo-karierowe-czy-akademickie-jakiego-doradztwa-potrzebuja-studenci> [dostęp: 17.02.2023].

- Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Warszawa 2012.
- Rosalska M., Wawrzonek A., *Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych*, Warszawa 2012.
- Ross A., *Świat przyszłości. Jak następna fala innowacji wpłynie na gospodarkę, biznes i nas samych*, przeł. A. Doroba, Warszawa 2017.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, Dz.U. 2019 poz. 325.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. 2014 poz. 1145.
- Solarczyk-Ambrozik E., *Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery*, „Studia Edukacyjne” 2015, (35), s. 21–53.
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa społeczna*, przeł. P. Kaczmarski, M. Karolak, Warszawa 2014.
- Stańczyk I., *Nowe trendy w doradztwie personalnym i zawodowym*, Warszawa 2019.
- Szajek S., *System orientacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa 1989.
- Szumigraj M., *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Warszawa 2011.
- Toffler A., *Trzecia fala*, przeł. E. Woydyło, Warszawa 1986.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, Dz.U. 2016 poz. 900 z późn. zm.
- Wojtasik B., *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata*, [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie? Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego. Warszawa, 29–31 maja 2002*, Warszawa 2003, s. 23–34.
- Wojtasik B., *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa 1997.