

Adam Solak

FILOZOFICZNE KONTEKSTY WE WSPÓŁCZESNYM PORADNICTWIE ZAWODOWYM

ФІЛОСОФСЬКІ КОНТЕКСТИ У СУЧАСНОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ КОНСУЛЬТУВАННІ

PHILOSOPHICAL CONTEXTS IN THE MODERN CAREER GUIDANCE

Współczesna polska naukowa refleksja nad poradnictwem zawodowym konstruuje w miarę pełną jego teorię, ukazując zarazem – zgodnie z prawem edukacyjnej entropii – niewystarczalność czy niepełność dotychczasowych rozwiązań. Bierze pod uwagę doświadczenia własne, a także innych krajów Unii Europejskiej czy szerzej rozumianego świata globalizacyjnego. Słuszna jest więc potrzeba ukazania „punktu wyjścia” w pedagogice pracy, by w społeczeństwie transgresyjnym nie zatracić swej tożsamości, lecz ciągle ją ubogacać.

1. Kategoria „punktu wyjścia” i kategorie pokrewne z myślą o poradnictwie zawodowym

W każdej nauce spotykamy się z początkiem, rozpoczęciem. Nawet na kółko, które z pozoru może się kręcić bez początku i końca, możemy spojrzeć z takiej perspektywy, że ma swoje zakotwiczenie (początek i koniec)¹ w takiej a takiej płaszczyźnie, przestrzeni czy też układzie odniesienia. Możemy więc też ostatecznie zapytać: Skąd się wzięło? Dlaczego? Po co?

¹ Por. J. Łukasiewicz, *Analiza i konstrukcja pojęcia przyczyny*, [w:] „Przegląd Filozoficzny” 2-3(1996), s. 105-179.

Tak więc każda działalność w obserwowanym przez nas świecie ma swój początek, tak czy inaczej pojętą linię startową, czyli punkt wyjścia. Nawet odpowiadając na pytanie: „jak?” – musimy po prostu od czegoś zacząć, gdzieś tę naszą wypowiedź umiejscowić. Nawet przysłowiowe zaczynanie „od końca” – samo w sobie suponuje już jakiś początek (bardziej lub mniej przemilczany, ale tym bardziej zakładany). Również gdy ktoś twierdzi, że nie interesuje go punkt wyjścia, a np. punkt dojścia, to już wypowiadając nawet takie zdanie – wiele zakłada².

Oczywiście, że łatwiej jest iść szlakiem już przetartym, choć często dostosowanie go (lub takowa próba) do wciąż galopującej współczesności może kosztować wiele wysiłku personalno-ekonomicznego. Przecieranie szlaków jest odkrywczym, nieraz wręcz ekscytującym, ale może się czasem okazać kroczeniem ku fatamorganie. Zawsze jednak, by coś zrobić, trzeba od czegoś zacząć. Szczególnie dotyczy to pedagogiki pracy, w której należy konstituować poradnictwo zawodowe, gdzie prawidłowe oznaczenie punktu wyjścia jest po prostu koniecznością metodologiczną. Trzeba bowiem od czegoś zacząć, a i ten początek nie może wisieć w próżni (bo zawsze istnieje tu kontekst).

Termin *punkt wyjścia* w poradnictwie zawodowym może posiadać wiele synonimów i kategorii pokrewnych. Główną kategorią kontekstową, która go istotnie dookreśla, jest opozycyjny, przeciwstawny mu termin *punkt dojścia*, oznaczający: cel, wniosek, konkluzje, wynik, następstwo, rezultat, rozwiązanie, a także uzyskanie czegoś, dokonanie.

Zaś sam *punkt wyjścia* to:

1. Przyczyna, korzenie, zadatek, postawy;
2. Założenia, przesłanka, plan program;
3. Start, narodziny, geneza, otwarcie, wejście, stwierdzenie czegoś;
4. Idea, pomysł, zamiar, spostrzeżenie.

Punkt wyjścia to po prostu początek, który możemy określić: po pierwsze – przedmiotowo, po drugie – podmiotowo.

Czym zatem jest punkt wyjścia w poradnictwie zawodowym? Można stwierdzić, że przez punkt wyjścia można tu rozumieć wszystko to, co doradca zawodowy przyjmuje w jakiś sposób do realizacji swoich celów w ramach danego obszaru, np. szkolnego, akademickiego, w zakładach pracy, biurach pracy, czyli to, od czego zaczyna uprawianie swojego zawodu.

² Por. J. Tischner, *Filozofia dramatu*, Paryż 1990, s. 14 nn.

2. Przedmiotowy i podmiotowy punkt wyjścia w poradnictwie zawodowym

Punktem wyjścia dla poradnictwa zawodowego są pierwsze operacje naukowe i zawodowe. Pierwsze czynności to postawienie pytań z zakresu pedagogiki pracy, wprowadzenie nowych terminów, uznawanie już istniejących sprawdzonych operacji zadaniowych. Zważywszy na to, że czynności te się wzajemnie łączą, możemy te pierwsze czynności dookreślić jako czynności stwierdzenia czegoś. Należy jednak nadmienić, że w miarę rozwoju poradnictwa zawodowego w konstelacji Unii Europejskiej, postępującej globalizacji, ów punkt wyjścia może się w niektórych przypadkach uogólnić. Poza tym stwierdzenia i pytania z danego obszaru – tutaj poradnictwa zawodowego – muszą mieć charakter wiedzotwórczy, między innymi o pracowniku, pracodawcy, rynku pracy, polityce oświatowej, polityce społecznej, polityce samorządowej itd. Inaczej poradnictwo zawodowe będzie skazane jedynie na formę intelektualnej celebracji terminologicznej, która ciągle będzie się doskonalić. Takie jest prawo nauki.

Punkt wyjścia poradnictwa zawodowego należy traktować jako pewne dane w bezpośrednim przeżyciu ludzkiego podmiotu jako jednostki społecznej, czyli filozofii antropologicznej podmiotu. Punkt wyjścia to „stwierdzenie czegoś” lub „zdanie-teza”, a więc systemowo wzięty punkt wyjścia poradnictwa zawodowego jest treściowym odpowiednikiem rozumienia czynnościowego. Stąd też ten punkt wyjścia „czynnościowy” czyni poradnictwo zawodowe mocno osadzonym w filozofii podmiotu. Przez przedmiotowy punkt wyjścia rozumieć należy więc zbiór zdań uznawanych na mocy doświadczenia dotyczącego wyjściowego przedmiotu poradnictwa zawodowego.

Jako podmiotowy punkt wyjścia należy uznać akty ludzkiej świadomości w ich naturalnej postaci, a dokładniej „naturę intencjonalnych aktów”, których dostarcza strumień świadomości i samoświadomości, myślenie, intuicja czy w ogóle doświadczenie wewnętrzne integralnie połączone z doświadczeniem zewnętrznym³.

Tak więc przedmiotowy punkt wyjścia w poradnictwie zawodowym sytuowałby się bardziej w polu obiektywizmu poznawczego, zaś podmiotowy – bardziej w polu subiektywizmu, nieprzekreślającego obiektywizmu. Przedmiotowy i podmiotowy punkt wyjścia należy sytuować w pedagogice pracy w kategorii współzależności.

³ Tenże, *Świat ludzkiej nadziei*, Kraków 1975, s. 109.

Już samo określenie punktu wyjścia wymaga wielu wyjaśnień, a co dopiero jego wybór dla danej sytuacji poradniczej. Zaś „sformułowanie i wybór jakiegoś punktu wyjścia [...] jest już zajęciem jakiegoś stanowiska co do danego przedmiotu i wyznacznikiem dalszego postępowania”⁴.

W poradnictwie zawodowym nie można jednak uchylać się od zajęcia jakiegoś stanowiska, bo aby uprawiać tę dyscyplinę, należy przyjąć jakąś drogę postępowania. Punkt wyjścia jest miejscem rzutującym w pewnym sensie na dalszą pracę, na osiągnięcie jej celów, więc każdy doradca zawodowy musi go (bardziej lub mniej) określić.

Konotacje kategorii punktu wyjścia dla poradnictwa zawodowego można przedstawić w następujący sposób:

Punkt wyjścia	przedmiotowy	1. Pierwsze dane do przyjęcia lub zadania. 2. Pierwsze tezy – założenia. 3. Pierwsze operacje.
Punkt wyjścia	podmiotowy	4. Pierwsze akty ludzkiej świadomości przerażające się w konkretne działania z elementami konstruktywnego dialogu.

Powyższy punkt wyjścia w poradnictwie zawodowym łączy się z celem tegoż poradnictwa, a jest nim udzielanie pomocy (funkcja pomocniczości doradcy zawodowego) osobie, która chce porady w osiągnięciu optymalnego poziomu przystosowania zawodowego z punktu widzenia:

- własnych kompetencji osobowościowo-kwalifikacyjnych,
- rynku pracy,
- przekwalifikowania się,
- bezrobocia,
- społecznego,
- ekonomicznego,
- edukacyjnego,
- kulturowego,
- rodzinnego,
- globalizacyjnego,
- osiągniętego wieku życia itd.⁵

⁴ Por. J. Czerkawski, *Zagadnienie punktu wyjścia w filozofii Malebranche’a*, „Roczniki Filozoficzne” 1(1994), s. 53-79.

⁵ Zob. szerzej: *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka*, red. D. Kukła, Warszawa: UKSW – Seria LABOR 2009.

„Punkt wyjścia” w kategorii definicyjności poradnictwa zawodowego wpisuje się i jest obecny w definicyjnym jego ujęciu dokonany przez T. Nowackiego, który twierdzi, że: „Praca jest tym rodzajem aktywności człowieka, który zawiera czynności, służące zaspokojeniu materialnych potrzeb i duchowych dążeń człowieka”. Mówi o niewystarczalności kontekstów pracy. Z kolei Z. Wiatrowski uważa, iż „teza o obumieraniu pracy i o jej odrywaniu od człowieka nie może uzyskać naszej akceptacji. Poradnictwo zawodowe nie jest jednorazową czynnością, lecz z reguły jest procesem psychoterapii, mającej na celu uzdrowienie sytuacji życiowej klienta. Proces ten tworzą interakcje wszystkich zaangażowanych w nim partnerów. Z tego zatem względu można przyjąć, że poradnictwo zawodowe jest procesem co najmniej podwójnie dwuwarstwowym ze względu na postawy i zachowania partnerów”⁶. Skoro poradnictwo jest „procesem”, to posiada ono „punkt wyjścia” związany z poznaniem „sytuacji życiowej klienta”.

3. „Punkt wyjścia” w poradnictwie zawodowym a edukacja

Punkt wyjścia w ujęciu przedmiotowo-podmiotowym poradnictwa zawodowego pozwala między innymi na wysnuć zasadnych myśli dotyczących kwalifikacji szkolnego doradcy zawodowego. Kwalifikacje szkolnego doradcy zawodowego w Polsce określa rozporządzenie Dz.U. z 2002 r., nr 155, poz. 1288. Zgodnie z tym rozporządzeniem szkolnym doradcą zawodowym może zostać osoba, która legitymuje się dyplomem ukończenia studiów wyższych na kierunku (specjalności) zgodnym (zbliżonym) z rodzajem prowadzonych zajęć i przygotowaniem pedagogicznym lub też na innym kierunku, ale która ukończyła studia podyplomowe lub inne przeprowadzone przez szkołę wyższą z zakresu: orientacji i poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego. Szkolnym doradcą może zostać także edukator ze specjalizacją z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego, nauczyciel przedmiotu *podstawy przedsiębiorczości* lub przedmiotu *wiedza o społeczeństwie* z przygotowaniem do pracy w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego. Kwalifikacje doradcy zawodowego są ujęte w *Kwalifikacji zawodów i specjalności*. Kwalifikacje ogólnozawodowe według Tadeusza W. Nowackiego to „układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, który umożliwia efektywne wykonywanie zadań zawodowych typowych dla danego zawodu”⁷. W sprawie *Klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakre-*

⁶ R. Parzęcki, *Podstawy wiedzy o edukacji i poradnictwie zawodowym*, Włocławek 1999, s. 75.

⁷ T.W. Nowacki, *Leksykon Pedagogiki Pracy*, Radom 2004, s. 116.

su jej stosowania szkolny doradca zawodowy umieszczony został w grupie specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi⁸. Zawody wymienione w tej grupie: analityk pracy, doradca personalny, specjalista do spraw rekrutacji pracowników, specjalista do spraw szkolenia i rozwoju zawodowego, specjalista do spraw wynagrodzeń, pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi, wymagają od pracowników posiadania wiedzy i umiejętności zawodowych na wysokim poziomie oraz doświadczenia w zakresie nauk społecznych czy też szeroko rozumianych nauk humanistycznych.

W wielu krajach Unii Europejskiej rolę szkolnych doradców zawodowych pełnią nauczyciele, którzy wykonują obowiązki doradcy obok właściwych zadań pedagogiczno-edukacyjnych. Nauczyciele ci mają więcej możliwości poznania osobowości swoich uczniów niż doradcy pracujący w instytucjach pozaszkolnych. Mają oni bezpośredni kontakt z uczniem przez kilka lat, co pozwala lepiej zrozumieć jego potrzeby oraz daje więcej okazji do pomocy w ich zaspokajaniu.

„Nauczyciel wychowawca jest najbardziej preferowanym przez młodzież profesjonalnym doradcą zawodu”⁹. Zawód szkolnego doradcy na polskim gruncie edukacyjnym rzadko jest pełniony samodzielnie. Najczęściej jest to dodatkowa funkcja nauczyciela, psychologa czy też pedagoga szkolnego. Różnie więc rozkłada się zakres tych obowiązków: dla jednych jest to zadanie priorytetowe i zajmuje większą część czasu pracy, dla innych proporcje te kształtują się odwrotnie.

Wymagania stawiane kandydatom do poszczególnych zawodów wyrastają z kwalifikacji społeczno-zawodowych oraz cech psychofizycznych zawartych w opisie zawodu. Na pracy doradcy zawodowego ciąży odpowiedzialność społeczno-moralna, ponieważ jest to głównie praca z ludźmi i pomoc w rozwiązywaniu ich problemów związanych z życiem zawodowym. Doradca jest współodpowiedzialny za wybory dokonywane przez uczniów. Często może to być uczeń trudny, więc doradca musi odznaczać się dużą odpornością psychiczną i samokontrolą, a jednocześnie empatią. Na osobie doradzającej, wspomagającej uczniów spoczywa duża odpowiedzialność. Więc szkolny doradca powinien:

- w kontakcie z uczniem być autentycznym,
- być komunikatywnym,

⁸ B. Baraniak, *Kształcenie doradców zawodowych na studiach podyplomowych*, [w:] *Pedagogika pracy – doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, Radom 2007.

⁹ Zob. szerzej: B. Wojtasik, *Wybór doradcy zawodu poprzez młodzież, rodziców i nauczycieli*, Wrocław 1993.

- wzbudzać zaufanie,
- być akceptowanym,
- posiadać szacunek dla autonomii ucznia,
- być człowiekiem dyskrecji,
- ciągle podnosić swą wiedzę o rynku pracy, procesach wychowawczych, rozwoju człowieka,
- być operatywnym,
- być przedsiębiorczym,
- być otwartym na zmiany,
- współpracować z rodzicami, radą pedagogiczną i innymi specjalistami,
- w niektórych przypadkach powinien być świadom własnych ograniczeń w zakresie udzielania dorady.

Kandydatom do tego zawodu stawiane są więc wysokie wymagania etyczne i psychologiczne, zważywszy przede wszystkim na jego specyfikę. Praca przebiega w zmiennych warunkach, które domagają się indywidualnego podejścia do problemów każdego ucznia.

Zasadniczym zadaniem doradcy w szkole jest pomoc uczniom w poznaniu siebie, własnych predyspozycji i zdolności, a także aktualnie obecnych ograniczeń, które dzięki solidnej pracy doradcy mogą stać się imperatywem do twórczej w przyszłości pracy ucznia. Następnym celem jest zapoznanie młodego człowieka ze światem zawodów, a także ze ścieżkami edukacyjnymi, jakie do konkretnych zawodów prowadzą. Pod uwagę należy wziąć systematyczne badanie zapotrzebowania uczniów na informację, zbieranie ich, jej uaktualnianie i udostępnianie uczniom. Bowiem informacja edukacyjna to „zbiory danych potrzebnych jednostce do podejmowania decyzji związanych z dalszym kształceniem i nabywaniem kwalifikacji”¹⁰. Ważnym jest, by informacje były dobrane dla danego poziomu kształcenia. Na poszczególnych etapach kształcenia doradca ma inne zadania.

W pierwszej fazie nauki szkolny doradca ma za zadanie pomoc uczniom w poznawaniu siebie (**doradca w roli pedagoga-psychologa**).

Następnie uczniowie poznają zawody i podejmują wstępne decyzje edukacyjno-zawodowe (**propedeutyka edukacyjno-zawodowa**).

Na trzecim etapie jest realizowana konfrontacja samooceny z wymaganiami szkół i zawodów oraz podejmowanie decyzji o dalszym kształceniu (**rola doradcy jako współuczestnika odpowiedzialnego wyboru**).

¹⁰ K. Lelińska, *Przygotowanie uczniów do wyboru zajęć praktycznych*, dz. cyt., s. 35.

Na wszystkich etapach szczególną opieką merytoryczną powinni być objęci uczniowie, co wynika z etosu doradcy zawodowego, którzy mają z różnych przyczyn problemy z wyborem szkoły i zawodu.

Interesującym jest model kształcenia zawodowego występujący w USA. Główny ciężar uświadamiania dzieciom ich możliwości i zapoznania ze światem pracy spoczywa na nauczycielach. „Kształcenie zawodowe stanowi istotną część programu od przedszkola do ukończenia szkoły dwunastoletniej”¹¹.

Wyróżnia się w powyższym kształceniu:

- Kształcenie świadomości zawodowej. Tutaj zasadniczym celem jest uświadomienie uczniowi wartości pracy w życiu człowieka oraz zapoznanie z różnorodnością zawodów (od przedszkola do klasy IV).
- Orientacja zawodowa, polegająca na przybliżeniu uczniom podziałów pracy i otwieraniu perspektyw rozwoju zawodowego (klasy V-VI).
- Wywiad zawodowy, traktowany jako „wprowadzenie w rzeczywiste, typowe przebiegi pracy w wybranym polu zawodowym [...], praktyczne próby prawidłowości przyznanych preferencji dla wybranego zawodu. Uczniowie wybierają trzy spośród 15 znanych im pól zawodowych i uzyskują możliwość kilkutygodniowej praktyki w każdym z tych pól” (klasy VII-IX)¹².
- Przygotowanie zawodowe, gdzie młodzież decyduje o wyborze jednego z trzech zawodów, w którym chcą pracować (klasy X-XII).

W powyższym modelu „punkt wyjścia” oscyluje w relacyjności przedmiotowo-podmiotowej z przewagą punktu wyjścia podmiotowego. Natomiast w krajach Unii Europejskiej zadania doradcze w szkołach wykonywane są przez nauczycieli dwukierunkowo:

- Umiejętny przekaz uczniom wiedzy na temat związku między nauczaniem przez niego przedmiotem a wyborem przez ucznia określonej drogi zawodowej.
- Nauczyciel jest osobą sprawującą wieloletnią opiekę nad uczniem i przez dobre jego poznanie służy mu radą i fachową pomocą w dokonywaniu wyborów edukacyjno-zawodowych¹³.

W modelu Unii Europejskiej mamy więc przedmiotowo-podmiotowy punkt wyjścia, co powinno być gwarantem dobrego funkcjonowania poradnictwa zawodowego. Zadania wyznaczają rangę szkolnego doradcy zawo-

¹¹ T.W. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, Radom 1999, s. 119.

¹² Tamże, s. 120.

¹³ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, Warszawa 2001, s. 186-187.

dowego, który przygotowuje uczniów do podejmowania przemyślanych decyzji edukacyjnych opartych na realnych oczekiwaniach, zainteresowaniach i zdolnościach. W zależności od tego, jakie cechy posiada uczeń, rola doradcy przedstawiona może zostać w następujący sposób:

- Przygotowanie uczniów do trafnego wyboru zawodu i dalszego kształcenia oraz opracowania indywidualnego planu kariery edukacyjnej i zawodowej;
- Przygotowanie ucznia do radzenia sobie w sytuacjach trudnych (np. bezrobocie, problemy zdrowotne, mobilność zawodowa itp.);
- Przygotowanie ucznia do bycia odpowiedzialnym pracownikiem;
- Przygotowanie rodziców do efektywnego wspierania dzieci w podejmowaniu przez nie decyzji edukacyjno-zawodowych;
- Pomoc nauczycielom w realizacji tematów związanych z wyborem zawodu w ramach lekcji tematycznych;
- Wspieranie działań szkoły, mających na celu optymalny rozwój edukacyjno-zawodowy uczniów¹⁴.

Szkolne poradnictwo zawodowe, jest elementem konstytutywnym w obszarze edukacyjnym młodego człowieka i jego miejscu na rynku pracy. Ujawnia sedno jego osobowości, którym jest więź jego predyspozycji intelektualno-osobowościowych z procesem edukacyjno-zawodowym. Ta więź, dzięki doradcy zawodowemu, pozwala młodzieży wewnątrz i zewnątrz ustosunkować się do prawdy jego osoby, prawdy edukacji i prawdy procesu pracy. To pomocniczość doradcy jest siłą pozwalającą doświadczyć centrum tych zagadnień, wywodzących się z punktu wyjścia przedmiotowo-podmiotowego. W pracy szkolnego doradcy zawodowego ujawnia się ludzkie „ja”, będące podmiotem i przedmiotem zarazem jako ktoś, kto sobie samemu jest w określony sposób przedmiotowo dany, jako podmiotowi poznania, i zarazem jako przedmiotowo sobie zadany, jako podmiotowi wolności. Człowiek w poradnictwie zawodowym doświadcza siebie jako wezwanego przez prawdę o sobie, swoich predyspozycjach, do wolnego wyboru edukacji i zawodu. Owa wolność w poradnictwie zawodowym jest gwarantem przygotowania ucznia do odpowiedzialności za siebie i odpowiedzialności za innych w pracy. Czyni go odpowiedzialnym za swoje edukacyjno-zawodowe spełnienie (bądź niespełnienie), za bycie i pozostanie sobą – „ja” jako „ja”.

To samostanowienie w poradnictwie zawodowym jest kategorią wychowawczą, rdzeniem ludzkiej wolności, wolności implikującej ludzką sprawczość w wyborach edukacyjno-zawodowych i w konsekwencji – czynem wykonywanego zawodu, gdzie jednostka ujawnia siebie jako osoba.

¹⁴ Zob. szerzej: tamże.

Streszczenie: W szerokim naukowym kontekście rozważań o poradnictwie zawodowym koniecznym jest wskazanie na jego filozoficzne konotacje. Artykuł traktuje o „punkcie wyjścia” jako kategorii poradnictwa zawodowego. Omawiany jest on w przedmiotowym i podmiotowym charakterze. Szczególnie zwrócono uwagę na „punkt wyjścia” w poradnictwie zawodowym w korelacji do edukacji oraz etosu pracy doradcy zawodowego.

Słowa kluczowe: punkt wyjścia, przedmiotowy i podmiotowy punkt wyjścia, poradnictwo zawodowe, edukacja, doradca zawodowy

Abstract: In a broad scientific context of deliberations on career guidance, it is necessary to highlight its philosophical connotations. The article shows the “starting point” as a category of career guidance. It is described showing its subjective and objective character. A special attention has been paid to the “starting point” in correlation to education and the ethos of work of a career counsellor.

Keywords: starting point, objective and subjective starting point, career guidance, education, a career counsellor

Bibliografia

- Baraniak B., *Kształcenie doradców zawodowych na studiach podyplomowych*, [w:] *Pedagogika pracy – doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, Radom: ITE 2007.
- Czerkawski J., *Zagadnienie punktu wyjścia w filozofii Malebranche’a*, [w:] „Roczniki Filozoficzne” 1(1994).
- Lelińska K., *Przygotowanie uczniów do wyboru zajęć praktycznych*, Warszawa: KOWEŻiU 2003.
- Łukasiewicz J., *Analiza i konstrukcja pojęcia przyczyny*, [w:] „Przegląd Filozoficzny” 2-3(1996).
- Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom: ITE – PIB 2004.
- Nowacki W., *Zawodoznawstwo*, Radom: ITE – PIB 1999.
- Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, Warszawa: KOWEŻiU 2001.
- Tischner J., *Filozofia dramatu*, Paryż: ÉDITIONS DU DIALOGUE 1990.
- Tischner J., *Świat ludzkiej nadziei*, Kraków: ZNAK 1975.
- Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka*, red. D. Kukła, Warszawa: UKSW 2009.
- Wojtasik B., *Wybór doradcy zawodu poprzez młodzież, rodziców i nauczycieli*, Wrocław: Wrocławska Oficyna Wydawnicza 1993.