

Marian Piekarski

Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki

## Przystosowanie zawodowe w świetle zadań poradnictwa zawodowego

### Professional adapting in the light of career guidance tasks

**Abstract:** The main purpose of vocational education is to prepare people to work in their chosen profession, to acquire professional skills and the awareness of the need of professional adapting. Preparing for a professional career equires an individual to a thorough analysis of its past simultaneously looking to the future, where career counseling plays a key role. Contemporary trends in the development of vocational guidance relate to three areas: 1) choices, 2) changes, 3) adjustment and adaptation. Adapting training is defined as consistent levels of professional usefulness and satisfaction with the work that Zenon Borucki enriches with acceptance in the employee group. Accompanying an individual in professional adapting both during and after the work is the main task of vocational guidance, because it allows effective functioning in the profession and is an essential part of creating a man of a certain quality, functioning in a constantly changing professional reality.

**Keywords:** professional adaptation, career counseling

### Wprowadzenie

Wszegobecna zmienność wymaga głębszego i nowego spojrzenia na problematykę przygotowania ucznia do roli osoby poszukującej pracy i wykonującej pracę. Pomimo tego, że zadaniem współczesnej szkoły jest przygotowanie

młodzieży do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych i planowania przyszłości zawodowej, to jednak obecnie uczniów, który kończy szkołę i rozpoczyna następny etap kształcenia lub wchodzi na rynek pracy, zazwyczaj nie jest przygotowany do planowania i zarządzania własną karierą zawodową. Przyczyn tego faktu jest wiele: szkoła nie do końca profesjonalnie tę funkcję spełnia, ponieważ niewiele szkół zatrudnia doradców zawodowych, poradnie psychologiczno-pedagogiczne ze względu na realizację licznych zadań statutowych za dużo uwagi nie mogą poświęcić poradnictwu zawodowemu. Koniecznym rozwiązaniem jest wprowadzanie do gimnazjów i do szkół ponadgimnazjalnych poradnictwa zawodowego. Każdy młody człowiek powinien posiadać umiejętność indywidualnego planowania swojej ścieżki życiowej i rozwoju zawodowego. Kto jednak ma go tego nauczyć? Jak wynika z doświadczeń innych krajów, to właśnie szkoła powinna przygotować młodzież do przejścia ze świata edukacji do świata pracy. W szkole jest czas na zdobywanie całego wachlarza niezbędnych umiejętności ponadzawodowych, bez których trudno dać sobie radę na rynku pracy. Dlatego też fachowo oferowana usługa i pomoc doradcy zawodowego w szkole to początek przekształcania obecnego systemu poradnictwa zawodowego na taki, który uwzględni proces przystosowania zawodowego na każdym poziomie kształcenia.

### **Koncepcja przystosowania zawodowego**

**R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa**

W literaturze przedmiotu funkcjonują równoległe różne klasyfikacje dotyczące koncepcji rozwoju zawodowego i wyboru zawodu. Dokonywane są jednak na podstawie podobnych kryteriów i stanowią następujące grupy – modele teoretyczne:

1. Koncepcja „cechy i czynnika”, która podkreśla konieczność kojarzenia jednostki o określonych atrybutach z pracą, która odpowiada jej uzdolnieniom,
2. Koncepcje „psychologiczno-rozwojowe”, które akcentują rolę wewnętrznej motywacji do pracy oraz analizują proces przemian i dynamikę rozwoju jednostki poprzez poszczególne stadia jej rozwoju,
3. Koncepcje „skoncentrowane na procesie podajmowania decyzji”, gdzie wykorzystywane są modele decyzyjne dla celów doradztwa zawodowego, czerpiące wiedzę z zakresu psychologii poznawczej oraz teorii społecznego uczenia się, ekonomii i matematyki,
4. Koncepcje „sytuacyjno-socjologiczne”, biorące pod uwagę przede wszystkim relacje „człowiek – środowisko”.

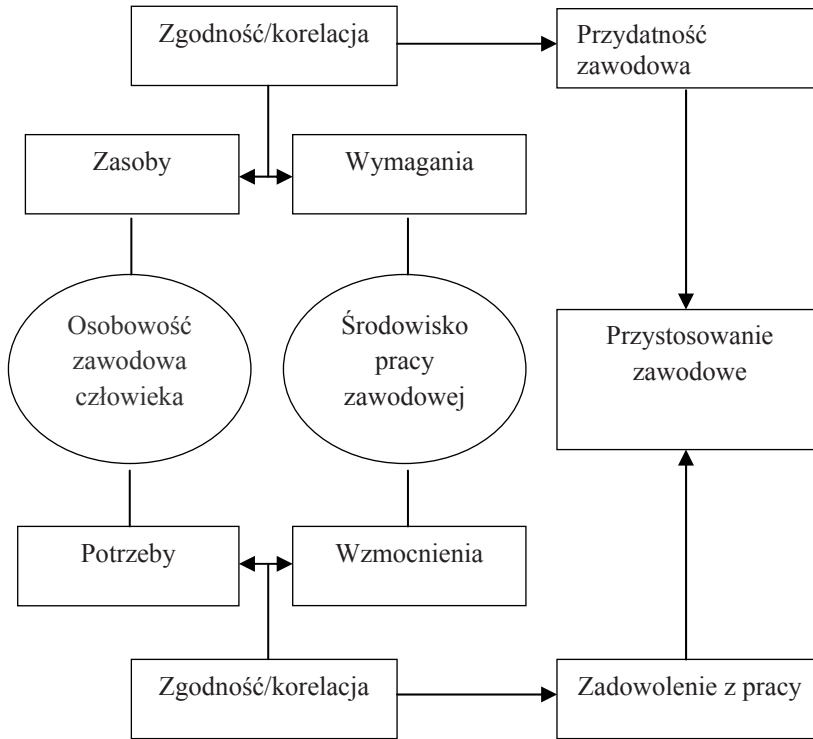
Teoria przystosowania zawodowego trzech amerykańskich psychologów z Uniwersytetu w Minesocie R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa należy do najstarszej grupy „cechy i czynnika”, która jako prototyp zakłada, że każda jednostka posiada zestaw niezmiennych i niepowtarzalnych właściwości intelektu i osobowości, zwanych cechami. Jednak wraz z rozwojem metod statystycznych i w wyniku stosowania metody analizy czynnikowej, pozwalającej na matematyczne udowodnienie istnienia cech, zaczęto coraz częściej używać określenia „czynnik” zamiennie lub razem z określeniem „cecha”. Czynnik należy rozumieć jako cechę wyodrębnioną na podstawie analizy czynnikowej. Wiele cech takich jak: zainteresowania, zdolności, osiągnięcia, typ osobowości zaczęto oceniać za pomocą obiektywnych miar uzyskując informacje na temat oczekiwanego profilu osoby na konkretnym stanowisku pracy. Tego typu podejście „zorientowane na zawód” stało się przedmiotem analizy „zawodu”, a człowiek był jedynie źródłem danych do jego opisu. Teoria „cech i czynnika”, pomimo że była wielokrotnie poddawana krytyce, wypracowała kilka zanaych klasycznych koncepcji teoretycznych, np. F. Parsonsa, J. Hollanda, czy R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa.

Założenia teorii przystosowania zawodowego opublikowane zostały po raz pierwszy w roku 1962 przez R.V. Dawisa, a następnie w 1968 dopracowane przez jego współpracowników: L. H. Lofquista, D. J. Weissa. Początkowo nowo przygotowana teoria była przeznaczona jako pomoc dla osób niepełnosprawnych, a dopiero później jako specjalny Program Badań nad Przystosowaniem Zawodowym w Centrum Stosunków Międzynarodowych w Przemysle przy Unoiwersytecie w Minesocie. Poznanie istoty przystosowania zawodowego stanowi pomoc przy rozwiązywaniu wielu problemów związanych z pracą zawodową człowieka, np. wybór zawodu przez młodzież, kontynuacja i rozwój kariery zawodowej, praca nad własną przydatnością zawodową czy wreszcie osiągnięcie zadowolenia z pracy. Autorzy swoje podstawowe założenia teoretyczne przedstawili w schemacie (na następnej stronie).

Dawis, Lofquist i Weiss oparli swoją teorię na dwóch filarach:

1. Osobowość zawodowa,
2. Środowisko pracy.

Każda jednostka posiada właściwą sobie **osobowość zawodową**, która wyposażona jest w odpowiednie **uzdolnienia – zasoby** (np. charakterystyczny dla siebie potencjał, zainteresowania, pasje), które w przypadku podejmownia pracy stanowią jej „wkład” w środowisko pracy. Ale jednocześnie posiada szereg **potrzeb** (np. rozwój własnych zainteresowań zawodowych, uzyskanie dodatkowych

**Schemat 1.** Założenia teorii przystosowania zawodowego

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 47.

kwalfikacji, zdobycie nowych kompetencji, odpowiednie wynagrodzenie) i oczekuje na ich zaspokojenie przez to środowisko. Z kolei środowisko pracy stawia jednostce różnorodne **wymagania** (np. określone kwalifikacje, kompetencje, wiek, dodatkowe uprawnienia zawodowe, doświadczenie) mając nadzieję, że jednostka je spełni. Jednak środowisko pracy obok wymagań oferuje jednostce cały szereg **wzmocnień** (np. gratyfikacje finansowe, ciągłe podnoszenie kwalifikacji, system zabezpieczeń socjalnych), które pozwalają na zaspokojenie potrzeb jednostki. Istotą przystosowania zawodowego jest istnienie pewnego rodzaju relacji między cechami jednostki a cechami jej środowiska. Autorzy tę relację nazwali odpowiednością. Każdy człowiek szuka zgodności ze swoim otoczeniem, ale również otoczenie preferuje jednostki o odpowiednim wyposażeniu. Ralacja ta ma miejsce w toku ciągłego i dynamicznego procesu. Z jednej strony

umożliwia to jednostce „utrzymanie się” w danym środowisku pracy, a z drugiej jest bodźcem do podejmowania dalszych wysiłków i działań na rzecz osiągnięcia lepszego poziomu odpowiedniości. Teoria przystosowania zawodowego składa się z dwóch rodzajów pozytywnej korelacji:

1. Jednostka poprzez swoje zasoby spełnia wymagania środowiska pracy i wtedy zachodzi zjawisko **przydatności zawodowej**,

2. Środowisko pracy poprzez swój system wzmocnień zaspokaja potrzeby jednostki i wtedy mamy do czynienia ze zjawiskiem **zadowolenia z pracy**.

Według autorów między zmiennymi: przydatność zawodowa i zadowolenie z pracy zachodzą następujące zależności:

1. Przystosowanie zawodowe jest określane przez zbieżne poziomy przydatności zawodowej i zadowolenia z pracy,

2. Przydatność zawodowa to funkcja zgodności, pozytywnej korelacji pomiędzy zasobami jednostki a wymaganiami środowiska pracy. Jest czynnikiem zewnętrznym określanym i ocenianym przez pracodawcę,

3. Zadowolenie z pracy z kolei jest funkcją zgodności, pozytywnej korelacji pomiędzy potrzebami jednostki a wzmocnieniami oferowanymi przez środowisko pracy. Jest czynnikiem wewnętrznym ocenianym przez pracownika<sup>1</sup>.

Podsumowaniem tej części teorii przystosowania zawodowego jest zasadnicze stwierdzenie Dawisa i jego współpracowników, że „poziom przystosowania zawodowego danej jednostki w jakimś momencie czasu może być wyrażony sumą osiągniętych przez nią stopni przydatności zawodowej i zadowolenia z pracy”<sup>2</sup>. W psychologii i pedagogice pracy teoria R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa uważana jest przez wielu badaczy za wartościową propozycję całościowego opisu struktury i mechanizmu funkcjonowania przystosowania człowieka do środowiska pracy. Autorzy wyodrębnili najważniejsze zmienne współwyznaczające osiągnięcie określonego poziomu przystosowania zawodowego. Dokonali również próby wyjaśnienia zależności zachodzących między tymi zmiennymi.

---

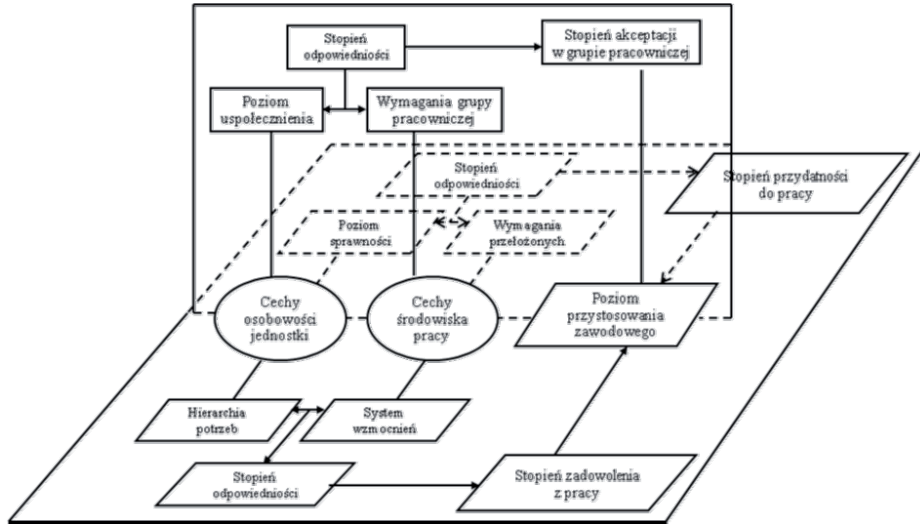
<sup>1</sup> Zob. A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska, *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, Warszawa 2004, s. 32.

<sup>2</sup> A. Paszkowska-Rogacz., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 57.

## Zmodyfikowana koncepcja przystosowana zawodowego Zenona Boruckiego

Interesującą próbę oceny i krytycznej analizy teorii przystosowania zawodowego R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa podjął Zenon Borucki<sup>3</sup>.

**Schemat 2.** Schemat zmodyfikowanej teorii przystosowania zawodowego



**Źródło:** Z. Borucki, *Krytyczna analiza teorii przystosowania zawodowego R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa*, „Przegląd Psychologiczny” 1977, t. XX, nr 3, s. 480.

Autor jeszcze raz poddał analizie zarówno środowisko pracy, jak i osobowość zawodową. Zakres wymagań środowiska pracy oprócz wymagań przełożonych – pracodawców jako grupy formalnej – poszerzył o wymagania współpracowników jako grupy nieformalnej. Obydwa rodzaje wymagań należy traktować oddzielnie jako kategorie bodźcowe środowiska pracy. Wymagania przełożonych dotyczą głównie podstawowych zadań zawodowych, związanych ze stanowiskiem pracy oraz norm postępowania zgodnego z wzorami przyjętymi w zakładzie pracy. Najczęściej są to: adekwatne do stanowiska przygotowanie zawodowe, pozytywny stosunek emocjonalny do pracy, efektywne wykonywanie zadań zawodowych, przestrzeganie dyscypliny pracy, bezkonfliktowość w stosunku do przełożonych

<sup>3</sup> Zob. Z. Borucki, *Krytyczna analiza teorii przystosowania zawodowego R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa*, „Przegląd Psychologiczny” 1977, t. XX, nr 3, s. 469–487.

i współpracowników, odporność fizyczna i psychiczna w stosunku od warunków pracy. Wymagania współpracowników jako grupy pracowniczej odnoszą się do postępowania przez jednostkę zgodnie z wzorami zachowania obowiązującymi w nieformalnej grupie pracowniczej, a pożądanymi z punktu widzenia interesów większości jej członków. Treść i zakres wymagań w znacznym stopniu zależy od specyfiki danego środowiska pracy jak i od charakteru samej grupy pracowniczej. Najczęściej wymagania te dotyczą: współdziałania z innymi członkami grupy w realizacji zadań zawodowych, utrzymywania koleżeńskich stosunków ze współpracownikami, służenia im pomocą i radą, uczestnictwa w przyjętych formach spędzania wolnego czasu, solidaryzowania się z grupą, dochowania tajemnic zawodowych i pozazawodowych grupy. Analizując środowisko pracy uzupełnił listę „wzmocnień” – gratyfikacji, jakie ono oferuje jednostce – o następujące składniki: biofizyczne i techniczne warunki pracy, stan bezpieczeństwa pracy, system organizacji pracy, polityka personalna kierownictwa, stosunki interpersonalne, rodzaj i zróżnicowanie zadań zawodowych, zarobki, świadczenia socjalne, możliwości rozwoju i awansu, pozycja społeczna zawodu.

W odniesieniu do osobowości zawodowej Borucki wymienia trzy podzbiory cech osobowości:

1. Cechy związane ze spełnieniem wymagań położonych w danym środowisku pracy. Autor do wcześniejszej listy dopisuje nowe np. inteligencję jednostki, temperament, indywidualną odporność na stres, samoakceptację, pracowitość, odpowiedzialność. Zbór tych wszystkich cech nazywa indywidualnym poziomem sprawności,
2. Cechy osobowości związane ze spełnieniem wymagań grupy pracowniczej to na przykład zdyscyplinowanie, koleżeńskość szczerłość, zdolność do współdziałania, niska psychopatyczność, niska agresywność. Ten zbiór z kolei nazywa indywidualnym poziomem uspołecznienia,
3. Cechy osobowości określające preferencje jednostki w stosunku do poszczególnych wzmocnień – gratyfikacji środowiska pracy, czyli jej potrzeby. Borucki definiuje „potrzebę” jako trwałą właściwość jednostki polegającą na tym, że bez osiągnięcia określonego wzmocnienia nie może ona normalnie funkcjonować ani biologicznie ani psychicznie. W związku z tym, że autorzy teorii przystosowania zawodowego swoją listę potrzeb jednostki nie oparli o zasadne podstawy teoretyczne Borucki proponuje sprawdzoną empirycznie listę potrzeb A. H. Maslowa. Są to następujące potrzeby: fizjologiczne, bezpieczeństwa, kontaktu społecznego, uznania, władzy, niezależności, samorealizacji oraz potrzeby poznawcze.

Zenon Borucki przeformułował twierdzenia teorii przystosowania zawodowego Dawisa, Lofquista i Weissa w następujące tezy:

1. Odpowiedniość – korelacja pomiędzy pracownikiem a jego środowiskiem pracy zachodzi wtedy, kiedy pracownik wykorzystując posiadane sprawności spełnia wymagania przełożonych i wykorzystując posiadany poziom uspołecznienia spełnia wymogi grupy pracowniczej, a środowisko pracy dysponuje odpowiednimi wzmocnieniami – gratyfikacjami, które pozwalają zaspokoić jego potrzeby.
2. Jednostka spełniająca wymagania przełożonych jest „przydatna do pracy”. Indywidualny stopień przydatności do pracy jest sumą wystawionych jej przez przełożonego ocen stopnia spełnienia przyjętych kategorii wymagań. Przydatność do pracy to funkcja stopnia odpowiedniości pomiędzy sprawnościami jednostki a wymaganiami przełożonych.
3. Osoba spełniająca wymagania grupy współpracowników to taka, która jest „akceptowana przez grupę pracowniczą”. Jako wskaźnik stopnia akceptacji autor proponuje przyjąć ilość pozytywnych wyborów socjometrycznych oddanych na nią przez kolegów. Akceptacja w grupie pracowniczej to funkcja stopnia odpowiedniości pomiędzy poziomem uspołecznienia jednostki a wymaganiami jej grupy pracowniczej.
4. Osobę, która znalazła w swym środowisku pracy wystarczającą liczbę wzmocnień do zaspokojenia swoich potrzeb Borucki nazywa „zadowolona z pracy”. Indywidualny stopień zadowolenia z pracy to suma zadowolenia odczuwanego przez pracownika w rezultacie osiągnięcia poszczególnych wzmocnień ze środowiska pracy. Zadowolenie z pracy jest funkcją stopnia odpowiedniości pomiędzy indywidualną hierarchią potrzeb jednostki, a istniejącym w jej środowisku pracy systemem wzmocnień.
5. Poziom przystosowania zawodowego jednostki może być wyrażony sumą stopni jej przydatności do pracy, akceptacji w grupie pracowniczej oraz zadowolenia z pracy.

Zarówno „Teoria przystosowania zawodowego” R. V. Dawisa, L. H. Lofquista i D. J. Weissa, jak i jej zmodyfikacja dokonana przez Z. Boruckiego, pomimo swoich niedoskonałości, posiadają odpowiednie walory poznawcze, są opisem i próbą wyjaśnienia sposobu funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy i dają podstawy teoretyczne do zrozumienia przydatności zawodowej w poradnictwie zawodowym.



## Przystosowanie zawodowe a poradnictwo zawodowe

Przystosowanie do pracy zawodowej zawiera w sobie wiele elementów o charakterze przystosowania biologicznego, społecznego, jak i emocjonalnego. Począwszy od fizycznych warunków środowiska pracy poprzez odpowiednie współżycie w grupie, a skończywszy na poziomie motywacji do pracy. Wyraża się ono w „kontrakcie” pomiędzy pracownikiem a zakładem pracy, który spełnia potrzeby pracownika w związku z sytuacją pracy, ale równocześnie stawia wymagania zatrudnionemu pracownikowi. Właściwe kształtowanie się tego procesu zależy nie tylko od środowiska pracy (organizacja pracy, warunki pracy, doświadczenie zawodowe, szkolenia pracowników czy doskonalenie własne), ale również od wcześniejszego okresu edukacji (wiadomości teoretyczne, umiejętności praktyczne, realizacja odpowiednich zadań poradnictwa zawodowego).

Według autorów *Nowego Słownika Pedagogiki Pracy* poradnictwo zawodowe to „system zorganizowanego dostarczania informacji o warunkach pracy i wymaganiach rozmaitych zawodów. Jego celem jest przygotowanie wszystkich uczniów do wyboru drogi zawodowej i pomaganie w procesie kształtowania się decyzji wyboru zawodu”<sup>4</sup>. W edukacji poradnictwo zawodowe traktowane jest jako długofalowy proces, w którym doradca zawodowy pomaga uczniowi w osiągnięciu lepszego zrozumienia samego siebie w odniesieniu do przyszłego zatrudnienia po to, aby umożliwić mu trafny wybór zawodu lub uzyskanie właściwego przystosowania zawodowego. Z. Wiatrowski uważa, że poradnictwo zawodowe to:

- Procesy celowego oddziaływania na jednostki i zespoły ludzkie nastawione na dobre rozpoznanie wymagań i możliwości bycia w zawodzie oraz przygotowania do działalności zawodowej.
- Wskazania do bycia dobrym pracownikiem z szansą dochodzenia do sukcesu i mistrzostwa w zawodzie.
- Pomoc osobom, które z różnych powodów znalazły się w konieczności zmiany zawodu lub miejsca pracy<sup>5</sup>.

Z kolei B. Wojtasik pojęcie: „poradnictwo” definiuje w dwóch znaczeniach: w węższym, gdzie poradnictwo to „interakcja doradcy i radzącego się powstała w celu rozwiązywania problemów, realizowana w postaci udzielania porad, wskazówek, informacji, instrukcji” oraz w znaczeniu szerszym, jako „działanie optymalizujące, wychowawcze, naprawcze, korekcyjne i inne, związane

<sup>4</sup> T. W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 2000, s. 67.

<sup>5</sup> Zob. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s. 196–197.

z niesieniem pomocy przez udzielanie porad, wskazówek, informacji, instrukcji”<sup>6</sup>. Współczesne poradnictwo zawodowe staje się systemem długofalowych, zaplanowanych, wieloetapowych oddziaływań wychowawczych i dydaktycznych towarzyszących jednostce w trakcie jej rozwoju zawodowego. Jest procesem interpersonalnym, którego cel to akompaniowanie jednostce w drodze przystosowania zawodowego zarówno w okresie edukacji, jak i później w pracy zawodowej. Jest pomaganiem w poznaniu i wykorzystaniu własnego potencjału edukacyjnego, zawodowego i psychologicznego w celu osiągnięcia optymalnej:

- Przydatności zawodowej (znajomość i wykorzystanie **własnych zasobów, predyspozycji zawodowych**, kwalifikacji i kompetencji do spełnienia oczekiwań i wymogów pracodawcy),
- Akceptacji w grupie pracowniczej (postawa otwartości, porozumienia i współdziałania z przełożonymi i kolegami z pracy jako zespół cech i mechanizmów regulujących zachowania człowieka, a uformowanych w toku kształcenia przedzawodowego, zawodowego i rozwijających się w trakcie pracy zawodowej),
- Zadowolenia z pracy (zgodność, pozytywna korelacja pomiędzy potrzebami jednostki, a tym co oferuje środowisko pracy, a co wpływa na tworzenie, planowanie i rozwój indywidualnej kariery zawodowej przynoszącej satysfakcję i sukces zawodowy).
- Znajomość poziomu przystosowania zawodowego pozwala na:
  - Udzielenie obiektywnej porady zawodowej,
  - Podejmowanie trafnych decyzji zawodowych,
  - Akceptację lub negację wybranych dróg zawodowych,
  - Uzupełnianie „przystosowania” kandydata do środowiska pracy
  - Określenie „przystosowalności kariery zawodowej” do wymogów współczesnego rynku pracy,
  - Doskonalenie zawodowe pracownika,
  - Pomoc pracodawcy w polityce kadrowej organizacji.

## Podsumowanie

Potrzeba uwzględnienia procesu przystosowania zawodowego we współczesnym poradnictwie zawodowym wynika z wielu przesłanek, m.in. globalizacji, mobilności geograficznej i zawodowej, transnacionalizacji rynku pracy,

---

<sup>6</sup> B. Wojtasik, *Doradca zawodu Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław 1993, s. 38.

przekształcenia w gospodarce, nowych technologii produkcji, zmiany w organizacji pracy, wzrost oczekiwań pracodawców w stosunku do umiejętności pracowników. Z tej perspektywy niezwykle istotne są pytania: jak konstruować karierę?, jak dziś utrzymać „przystosowalność kariery”?, aby uzyskać pełną sprawność zawodową oraz satysfakcję z pracy. Do osiągnięcia tego celu można dochodzić różnymi drogami, poprzez kształcenie w trybie: 1) formalnym – szkoły, uczelnie, inne instytucje kształcące, 2) pozaformalnym – szkolenia, staże kursy i 3) nieformalnym – samouczenie się w życiu codziennym, z książek, Internetu, od znajomych oraz doświadczenie własne uzyskane na każdym etapie pracy zawodowej.

### Literatura przedmiotu:

- Borucki Z., *Krytyczna analiza teorii przystosowania zawodowego R. V. Dawisa, L. H. Lofquista, D. J. Weissa*, „Przegląd Psychologiczny” 1977, t. XX, nr 3.
- Nowacki T.W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 2000.
- Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, Warszawa 2001.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.
- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, Warszawa 2004.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005.
- Wojtasik B., *Doradca zawodu Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław 1993.