

Rola i kompetencje doradcy edukacyjno-zawodowego w świetle teorii naukowych i europejskich standardów

The role and competencies of education and career counselor in the light of scientific theories and European standards

Słowa kluczowe: doradca, kompetencje doradcy, efekty doradztwa edukacyjno-zawodowego, standardy doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Key words: counselor, counselor's competencies, outcomes of education and career guidance, standards of education and career guidance.

Abstract: Selected aspects related to the roles and competencies of education and career counselors have been presented with respect to the definitions outlined in the European guidelines. A review of selected legal regulations has been included with respect to guidance services, particularly in the school environment. Selected outcomes of education and career guidance have been mentioned. A part of the article is focused on counselor's competencies. Selected scientific theories stand as a basis of both competencies and the role of a counselor presented in the article.

Wstęp. Przedstawienie roli i kompetencji doradcy edukacyjno-zawodowego wymaga krótkiego wprowadzenia do pojęcia doradztwa. Przyjęto, że zgodnie z europejskimi wytycznymi określenie „doradztwo” użyte w niniejszym artykule odnosi się do wszelkich rodzajów działań wspierających klientów doradztwa, które w różnych źródłach występują pod takimi nazwami jak „orientacja”, „poradnictwo”, „doradztwo” i są określane zarówno jako „edukacyjne”, jak i „zawodowe”¹. Jak zwrócono uwagę w dokumencie opisującym standardy dotyczące pracy doradcy pt. *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*, „W różnych krajach używa się dla opisu działań doradczych różnych określeń. Te określenia to: doradztwo edukacyjne, doradztwo w zakresie kompetencji i szkoleń zawodowych lub do-

¹ *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*, ELGPN TOOL No. 4, 2015, s. 13.

radztwo kariery, doradztwo i poradnictwo kariery, doradztwo pracy zawodowej i poradnictwo kariery”². Dla uniknięcia wieloznaczności użyty w artykule termin „doradztwo edukacyjno-zawodowe” odnosi się do każdego z tych pojęć.

Autorka przyjęła założenie, że „doradztwo edukacyjno-zawodowe” jest polskim odpowiednikiem określeń „*career guidance*” oraz „*career orientation*”. Można przyjąć, że tak rozumiane doradztwo edukacyjno-zawodowe oznacza:

- udzielanie pomocy w poznaniu siebie (samoświadomości – poprzez diagnozowanie oraz udzielanie komunikatów zwrotnych, czyli kształtowanie pełniejszego obrazu samego siebie),
- weryfikację efektów kształcenia pojawiających się w wyniku edukacji formalnej, nieformalnej (przez doświadczenie pozbawione ram) oraz pozaformalnej,
- poradnictwo, czyli rady udzielone osobie korzystającej z doradztwa, a dotyczące przyszłości edukacyjnej, jak i zawodowej, powiązanej z osobistymi i społecznymi funkcjami jednostki,
- inspirowanie i ukierunkowanie, czyli wsparcie prowadzące do wyobrażenia sobie, a następnie zaplanowania możliwych (preferowanych) scenariuszy rozwoju edukacyjnego i kształtowania kariery zawodowej jako integralnych części harmonizujących z życiem jednostki,
- informowanie, czyli kształtowanie świadomości uwarunkowań edukacyjno-zawodowych,
- kształtowanie samodzielności i umiejętności samokształcenia, podejmowania decyzji i wdrażania ich w życie – we współdziałaniu z innymi,
- kształtowanie postaw nakierowanych na stawanie się pożytecznym członkiem społeczności³.

Poniżej są zaprezentowane wybrane regulacje prawne istotne dla funkcjonowania doradcy, zwłaszcza w środowisku szkolnym.

Uwaunkowania prawne. Doradca edukacyjno-zawodowy funkcjonuje w określonych uwarunkowaniach prawnych. Wymogi dotyczące doradztwa edukacyjno-zawodowego wynikające z rozporządzeń Ministerstwa Edukacji Narodowej zobowiązują psychologa, pedagoga oraz nauczycieli do realizacji działań z zakresu wsparcia doradczego. Na mocy Rozporządzenia MEN z 17.11.2010 r. (Dz. U. z 2010 r., Nr 228, poz. 1487) w sprawie zasad udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach w każdej szkole powinna być wyznaczona osoba realizująca zadania doradcy edukacyjno-zawodowego⁴.

W Rozporządzeniu MEN z dnia 30.04.2013 r. w sprawie zasad udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. z 2013 r., poz. 532) również mowa jest o tym, że w przypadku braku

² Tamże, s. 13.

³ *Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance. A reference framework for the EU and for the Commission*, The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), University of Jyväskylä, Finland 2015, s. 13.

⁴ Rozporządzenie MEN z dnia 17.11.2010 r. w sprawie zasad udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, (Dz. U. z 2010 r., Nr 228, poz. 1487), [w:] Internetowy System Aktów Prawnych, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20102281487> [07.07.2015]; *Standardy doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych Miasta Poznania*, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, 2013, s. 3.

doradcy zawodowego w szkole, dyrektor szkoły wyznacza nauczyciela, wychowawcę grupy wychowawczej lub specjalistę planującego i realizującego zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Zadania te obejmują zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery⁵.

W systemie szkolnictwa zasady prowadzenia doradztwa reguluje głównie *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach*. Wsparcie to organizuje dyrektor szkoły lub placówki, natomiast pomocy w tym zakresie udzielają uczniom nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych oraz specjaliści, wykonujący zadania z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w szczególności psycholodzy, pedagogzy, logopedzi, doradcy zawodowi i terapeuci. Zgodnie z zapisami tego rozporządzenia do zadań szkolnego doradcy zawodowego należą m.in.:

1. „Systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;
2. Gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;
3. Prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej;
4. Koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę;
5. Współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego;
6. Wspieranie nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i innych specjalistów w udzielaniu pomocy psychologiczno-pedagogicznej⁶”.

Przytoczone definicje i przepisy prawa pokazują, jak ważne miejsce w szkole powinny zajmować działania doradcze oraz jaki zakres powinny obejmować. Wskazują także na zadania i charakter wsparcia, jakie są związane z rolą doradcy edukacyjno-zawodowego. Rekomendacje sformułowane w raporcie Instytutu Badań Edukacyjnych z 2012 roku pt. „Uwarunkowania decyzji edukacyjnych” wskazują na to, że trzeba pokazywać uczniom:

- jak mogą przebiegać ich kariery zawodowe i jakie możliwości kształcenia mogą jeszcze realizować, co może zmienić ich sytuację zawodową nie tylko bieżącą, ale też przyszłą;
- wagę i znaczenie związku między wyborem dotyczącym szkoły a przyszłymi szansami na rynku pracy⁷.

Niewątpliwie te zadania dotyczą wielu osób, wśród których doradca edukacyjno-zawodowy odgrywa szczególną rolę. Rola doradcy nie ogranicza się jedynie do świadczenia doradztwa – powinien też mieć on swój udział w formułowaniu

⁵ Rozporządzenie MEN z dnia 30.04.2013 r. w sprawie zasad udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. z 2013 r., Poz. 532, §17 i §250, [w:] Internetowy System Aktów Prawnych, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20130000532> [07.07.2015]; *Standardy doradztwa...*, op.cit., s. 3.

⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20130000520>, dostęp 14.10.2013 r.

⁷ M. Rószkiewicz, K. Sączuk, *Uwarunkowania decyzji edukacyjnych*, Warszawa, 2014, s. 21.

szkolnego programu doradztwa, adresowanego do wszystkich osób, które wspierają młodzież w kształtowaniu kompetencji zarządzania karierą.

Kompetencje doradcy. Do sprostania opisanym wyzwaniom potrzebne są doradcy kompetencje, które wynikają z teorii naukowych wspierających doradztwo, teorii konstrukcji kariery Marka Savickasa, teorii podmiotowej koncepcji jednostki Carla Rogersa i teorii radzenia sobie w zmiennych i nieprzewidywalnych okolicznościach Johna Krumboltza.



Rys. 1. Wybrane teorie naukowe odnoszące się do roli doradcy (opracowanie własne)

Carl Rogers koncentrował się na niedyrektywnym wsparciu klienta doradztwa, podejście Carla Rogersa znane jest pod nazwą „podejścia skoncentrowane na osobie”.

Podstawy teorii Carla Rogersa tworzą dwa pojęcia: organizm i JA. Pojęcie organizmu wiąże się z przekonaniem, że „człowiek doświadczający swoich myśli, doznań, uczuć, potrzeb, spostrzeżeń, wartości, znający swoje talenty i uzdolnienia, jest otwarty na informacje pochodzące z wewnętrznych doznań i ze świata zewnętrznego”⁸.

Pojęcie Self – czyli JA odnosi się do postrzegania siebie samego. Związane jest z poszukiwaniem odpowiedzi na następujące pytania:

- Kim jestem?
- Kim chcę być? Do czego dążę?
- Jaką mam wartość?

Efektom doradztwa edukacji i kariery opartego na teorii Carla Rogersa jest uzyskanie przez jednostkę poczucia spójności w wyżej wymienionych aspektach.

Teoria konstrukcji kariery Marka Savickasa (z ang. *career construction theory*) wywodzi się z grupy koncepcji podejmujących problematykę projektowania sfery

⁸ K. Bazan, M. Mitura-Cegłowska, *Poradnik dla diagnosty (doradcy)*, Lublin 2014, s. 8–10.

życia obejmującej zawodową aktywność jednostek⁹. Mark Savickas posługuje się terminem „adaptacyjności karier” i analizuje aktywność zawodową jako mechanizm społecznej integracji. Stawia on pytanie o to, w jaki sposób jednostka tworzy swoją karierę¹⁰. Mark Savickas uważa, że jednostki konstruują własne kariery poprzez nadawanie znaczeń zawodowym oraz społecznym zachowaniom i doświadczeniom. Tak rozumiana kariera jest konstruowana dzięki biograficznej refleksyjności jednostki¹¹.

Teoria uczenia się ze zbiegów okoliczności Johna Krumboltza i Ala S. Levina (z ang. *happenstance learning theory*) koncentruje się na rozwijaniu u klientów otwartości na nieplanowane zbiegi okoliczności oraz umiejętności włączania i wykorzystywania tych zdarzeń w karierze¹². Istotą teorii uczenia się ze zbiegów okoliczności jest uwrażliwianie klientów doradztwa na szczęśliwe zbiegi okoliczności, które wielokrotnie zmieniają bieg ich karier oraz zwrócenie uwagi na znaczenie umiejętności uczenia się z przewidywanych i niespodziewanych zdarzeń oraz wykorzystywania pojawiających się okazji w planowaniu kariery¹³. Kompetencje doradcy odnoszące się do opisanych teorii to odpowiednio m.in.:

- akceptacja i szacunek (R),
- kształtowanie relacji (R),
- niedyrektywne wsparcie (R),
- indywidualne podejście (K),
- koncentracja na osiągnięciach (K),
- kształtowanie relacji (S),
- pobudzanie do refleksji (S),
- zachęcanie do nadawania sensu działaniom (S)¹⁴.

Te kompetencje są związane z rolami opartymi na założeniu spotkania dwóch pomiotów: doradcy i osoby korzystającej z doradztwa. Poniższy rysunek przedstawia proponowaną rolę doradcy, który akceptuje, wspiera, inspiruje, pobudza, docenia, kieruje uwagę, towarzysząc klientowi w jego staraniach zmierzających do skonstruowania planu własnej kariery. Dzięki takiemu wsparciu klient odkrywa świat, wzmacnia świadomość siebie, formułuje cele, dokonuje wyboru, podejmuje działanie, samodzielnie decyduje i sprawdza własną satysfakcję z osiągniętego rezultatu.

⁹ J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEziU, Warszawa 2012, s. 20.

¹⁰ K. Podwójcic, *Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, 2015, s. 19.

¹¹ M.L. Savickas, *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, “Journal of Employment Counseling”, No 48, 2011, s. 43.

¹² J.D. Krumboltz, A.S. Levin, *Luck is no accident. Making the most happenstance in your life and career*, Atascadero, California, 2004.

¹³ Joanna Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEziU, Warszawa 2012, s. 32–34.

¹⁴ Litery oznaczają odpowiednio teorie: (S) – M. Savickasa, (R) – C. Rogersa, (K) – J. Krumboltza.



Rys. 2. Rola doradcy i zadania klienta doradztwa edukacyjno-zawodowego (opracowanie własne)

Opracowany na potrzeby publicznych służb zatrudnienia w Unii Europejskiej dokument analityczny *European reference competence profile for PES and EURES counsellors* precyzuje wiele szczegółowych kompetencji doradcy. Pożądane kompetencje osób świadczących usługi doradztwa edukacyjno-zawodowego obejmują m.in.: etyczne postępowanie, ciągły rozwój zawodowy, odpowiedzialność i dyskrecję, kompetencje komunikacyjne, zdolność do dostosowania się do różnorodnych potrzeb odbiorcy, odporność na stres, umiejętność planowania i organizacji pracy, elastyczność, praktyczną znajomość indywidualnego planowania działań i wspierania kompetencji zarządzania karierą, doradzanie (cierpliwość, rozumienie, zdolność do słuchania bez osądzania), umiejętność motywowania, umiejętność skupiania się na zasobach, umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętność dobierania odpowiednich narzędzi, umiejętność monitorowania indywidualnych planów działania i ich wdrażania, kompetencje cyfrowe i związane z zarządzaniem informacjami. Zalecane kompetencje osób świadczących usługi doradztwa uwzględniają podejście oparte na akceptacji i szacunku, umiejętność kształtowania wspierającej relacji, niedyrektywne wsparcie, indywidualne podejście, koncentrację na osiągnięciach uczniów¹⁵.

Można przyjąć, że zmieniają się oczekiwania wobec doradcy, który – zamiast instruować – towarzyszy klientowi (uczniowi) na drodze życia, wspiera go w indywidualnym uczeniu się i (re)konstruowaniu biografii. Klient sam podejmuje decyzję i bie-

¹⁵ Ł. Sienkiewicz, *European reference competence profile for PES and EURES counsellors*, European Commission (2014), Brussels, s. 2–4.

rze za nią odpowiedzialność. Doradca pomaga klientowi w radzeniu sobie z podejmowaniem decyzji w ważnych momentach związanych z podejmowaniem decyzji edukacyjno-zawodowych. Poradnictwo jest coraz częściej oferowane osobom zaradnym, które mają przejściowe trudności lub wątpliwości¹⁶. *Poradnictwo edukacyjno-zawodowe niesie pomoc nie tylko dzieciom i młodzieży, ale także osobom dorosłym. W takiej sytuacji nie można już mówić o profesji realizującego ją doradcy zawodu, ale raczej o profesji doradcy życiowego/doradcy szeroko pojmowanej kariery, a nawet biografii*¹⁷. Zmianie uległa jego nazwa, coraz częściej mówi się o poradnictwie edukacyjno-zawodowym, poradnictwie kariery, doradztwie karier.

Bożena Wojtasik nazywa model poradnictwa kariery, rozumiany jako trwający w czasie proces rozwoju osobistego i zawodowego, poradnictwem edukacyjno-zawodowym¹⁸. „Głównym celem wsparcia poradniczego w tym nurcie jest przede wszystkim pomoc jednostce w procesie jej zawodowego i osobistego rozwoju, w ciągu całego życia oraz towarzyszenie jej w coraz liczniejszych tranzytach, jakie zachodzą w jej karierze”¹⁹. Według tego modelu doradca koncentruje się głównie na uczeniu, rozwijaniu postaw, przekonaniach i kompetencji niezbędnych jednostkom w realizacji zadań rozwojowych w kolejnych fazach kariery²⁰. Bożena Wojtasik oraz Magdalena Piorunek określają ten model pracy poradnictwem biograficznym²¹. Podkreślają, że „aby móc realizować owo nowe zadanie, jakim jest wspieranie jednostek w re- i konstrukowaniu ich karier, doradcy muszą sięgnąć do innych niż dotąd sposobów diagnozowania sytuacji i udzielania pomocy. Dlatego poszukują metod i technik, które przede wszystkim pomogą rozwijać wspomnianą narracyjność jednostek, a następnie pozwolą stworzyć warunki, aby radzący się mogli re- i konstruować swą opowieść o życiu tak, aby mogli na nowo zobaczyć dokąd zmierzają i czego oczekują od życia”²².

Zmiana podejścia do doradztwa wiąże się z koniecznością doskonalenia kompetencji doradcy. Międzynarodowe kompetencje doradcy określa dokument *International competencies for educational and vocational guidance practitioners*. Opisano w nim zestaw podstawowych kompetencji w doradztwie. W skład zestawu wchodzi kompetencje zasadnicze oraz dziesięć kompetencji szczegółowych. Obejmują one:

¹⁶ D. Kukła, *Raport dotyczący stanu doradztwa...*, op.cit.; B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011.

¹⁷ B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja, numer specjalny, 2003.

¹⁸ B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011, s. 32–35.

¹⁹ J. Minta, *Od aktora...*, op.cit., s. 19.

²⁰ M. Malewski, *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorców ludzkiego życia*, [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa, *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Warszawa 2003.

²¹ M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań 2009; B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa...*, op.cit., s. 32–35; B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej...* op.cit.

²² J. Minta, *Od aktora...*, op.cit., s. 36.

1. Demonstrowanie odpowiedniej postawy etycznej i profesjonalne postępowanie odpowiednio do ról i zadań.
2. Demonstrowanie postawy doradzającej i postawy lidera w prowadzeniu klientów ku lepszemu uczeniu się, rozwojowi kariery i zajmowaniu się sprawami osobistymi.
3. Okazywanie świadomości zróżnicowania kulturowego i uznawanie odrębności kulturowej dla skutecznych relacji ze wszystkimi narodowościami.
4. Wykorzystywanie teorii i badań dla praktycznych rozwiązań w doradztwie, rozwoju kariery, poradnictwie i konsultacjach.
5. Umiejętności projektowania, wdrażania i ewaluacji programów i działań dotyczących doradztwa i poradnictwa.
6. Demonstrowanie świadomości własnego potencjału i ograniczeń.
7. Zdolność do skutecznego komunikowania się z kolegami lub klientami z wykorzystaniem odpowiedniego poziomu języka.
8. Wiedzę opartą na aktualnych informacjach dotyczących trendów edukacyjnych, szkoleniowych, zatrudnienia, rynku pracy i spraw społecznych.
9. Wrażliwość społeczną i międzykulturową.
10. Umiejętność skutecznej współpracy w zespole profesjonalistów.
11. Wykazywanie się wiedzą dotyczącą procesu rozwoju kariery w ciągu całego życia²³.

Wymienione kompetencje doradcy sprzyjają skutecznemu wsparciu młodzieży w konstruowaniu planu rozwoju edukacji i kariery.

Podsumowanie – efekty pracy doradcy. Zgodnie z rekomendacjami Europejskiej Sieci Doradztwa w Perspektywie Całego Życia (ELGPN, 2015) doradztwo prowadzi do kształtowania kompetencji zarządzania, na które składają się: **zarządzanie sobą, zarządzanie uczeniem się i zarządzanie karierą.**

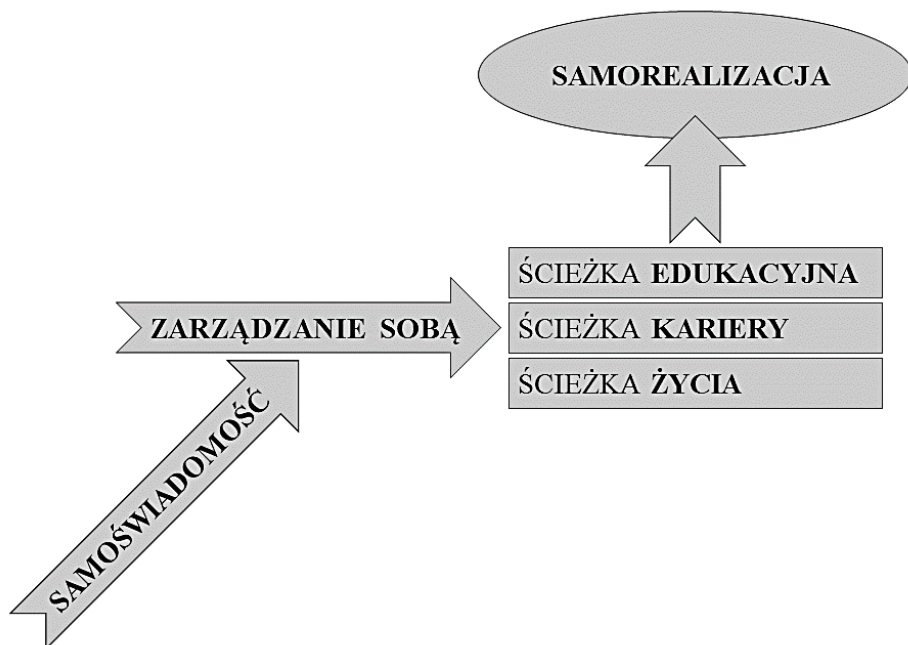
Przykłady kompetencji **zarządzania sobą** obejmują uświadomione własne zasoby i zainteresowania, zdolność do autorefleksji, kompetencje społeczne oraz planowanie.

Przykłady kompetencji **zarządzania uczeniem się** obejmują uczestnictwo i zaangażowanie w uczenie się oraz rozumienie relacji pomiędzy samym sobą, uczeniem się i pracą.

Przykłady kompetencji **zarządzania karierą** obejmują pozyskiwanie, ocenę i analizowanie informacji o ofertach edukacyjnych i ofertach pracy oraz wymogach im towarzyszących, odnoszenie tych informacji do wiedzy o samym sobie i podejmowanie decyzji dotyczących kariery oraz radzenie sobie z tranzycjami.

Efekty doradztwa można postrzegać jako samoświadomość związaną ze znajomością swojej osobowości i predyspozycji. Kompetencje zarządzania sobą umożliwiają samodzielne kształtowanie ścieżki edukacyjnej, ścieżki kariery oraz planowanie swojego życia. To pozwala dążyć pomyślnie ku samorealizacji.

²³ *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*, Approved by the General Assembly, Bern, 4th September 2003, s. 1.



Rys. 3. Efekty doradztwa (opracowanie własne)

Rolą doradcy edukacyjno-zawodowego jest rozwijanie u młodzieży kompetencji zarządzania karierą, które pozwalają łączyć aspekty kształtowania tożsamości oparte na uświadomionych zasobach, co z kolei służy optymalnemu planowaniu ścieżki edukacji i kariery oraz harmonijnego rozwoju jednostki.

Bibliografia

1. Bazan K., Mitura-Cegłowska M., *Poradnik dla diagnosty (doradcy)*, Lublin 2014.
2. *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*, ELGPN TOOL No. 4, 2015.
3. *Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance. A reference framework for the EU and for the Commission*, The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), University of Jyväskylä, Finland 2015.
4. *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*, Approved by the General Assembly, Bern, 4th September 2003.
5. Krumboltz J.D., Levin A.S., *Luck is no accident. Making the most happenstance in your life and career*, Atascadero, California, 2004.
6. Kukła D., *Raport dotyczący stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, Warszawa 2012.
7. Malewski M., *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorców ludzkiego życia*, [w:] B. Wojtasik, Kargulowa A., *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Warszawa 2003.
8. Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEŻiU, Warszawa 2012.
9. Piorunek M., *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań 2009.

10. Podwójcic K., *Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.
11. Rozporządzenie MEN z 17.11.2010 r. w sprawie zasad udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. z 2010 r., Nr 228, poz. 1487), [w:] Internetowy System Aktów Prawnych, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20102281487> [07.07.2015].
12. Rozporządzenie MEN z 30.04.2013 r. w sprawie zasad udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. z 2013 r., poz. 532, §17 i §250, [w:] Internetowy System Aktów Prawnych, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20130000532> [07.07.2015].
13. Rószkiewicz M., Saczuk K., *Uwarunkowania decyzji edukacyjnych*, Warszawa 2014.
14. Savickas M.L., *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, "Journal of Employment Counseling", No 48, 2011.
15. Sienkiewicz Ł., *European reference competence profile for PES and EURES counsellors*, European Commission (2014), Brussels.
16. *Standardy doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych Miasta Poznania*, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, 2013.
17. Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011.
18. Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, Terazniejszość – Człowiek – Edukacja, numer specjalny, 2003.

Marta DOBRZYNIAK

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
ul. Paderewskiego 20/3
85-075 Bydgoszcz
martadobrzyniak88@gmail.com