

*Scientific Bulletin of Chełm*  
*Section of Pedagogy*  
*No. 1/2021*

## DORADZTWO ZAWODOWE ZORIENTOWANE NA PRZYSZŁOŚĆ

### FUTURE – FOCUSED PROFESSIONAL COUNSELING

ANNA ANTCZAK

*The State School of Higher Education in Chełm (Poland)*

*e-mail: aantczak@pwsz.chelm.pl*

*ORCID: 0000-0002-0277-5876*

**ABSTRACT** *The rapid development of society entails the need to change the approach to learning and acquiring appropriate competences. When planning education, the requirement of lifelong learning should be taken into account. The changing requirements of the labor market force them to constantly renew, improve and broaden their professional qualifications. The variety of offers on the education market, multiple transitions in the professional area and decision-making difficulties stimulate the need for support that can be provided by a career counselor at every stage of professional development.*

**KEY WORDS:** *lifelong learning, career counselor, lifelong career counseling*

---

## WSZECHOBECNA ZMIANA

Permanentna zmienność współczesnego świata jest jedną z jego kardynalnych cech. Obserwują tę zmienność przedstawiciele wszystkich dyscyplin nauki, zarówno przyrodniczych, jak i społecznych. Dostrzeżenie niektórych zmian wymaga pewnego dystansu, znaczącej perspektywy czasowej i chłodnej oceny zdarzeń. Inne są wręcz namacalne i zachodzą tak szybko, że w trakcie jednego życia ludzkiego świat zmienia się w wielu aspektach w sposób zasadniczy, a przede wszystkim – zaskakujący. Zmiana nie jest wyłącznie znakiem naszych czasów. Już starożytni twierdzili, że jedyną stałą cechą otaczającego ich świata jest zmienność, której podlega wszystko. Także obecnie, słynne Heraklitowe *panta rei*, zdaje się być bardzo aktualnym przesłaniem.

Czasy ponowoczesne określone zostały jako płynne (Bauman, 2006), niepewne i nieprzewidywalne (Giddens, 2002); zyskały też miano kultury pośpiechu (Bauman, 2006; Kargul, 2013). Z pewnością niezwykle trudno dokonać pełnego opisu otaczającego nas świata. W celu zobiektywizowania charakterystyki wykorzystuje się wiele różnych narzędzi oraz kategorii, za pomocą których przeprowadza się współcześnie konieczne diagnozy społeczne. Kategoria zmiany to nie tylko przestrzeń interpretacyjna dla nowych zdarzeń, zjawisk społecznych czy kulturowych, ale przede wszystkim impuls motywujący do ciągłego monitorowania kierunków tych wielowymiarowych przeobrażeń.

Pozostając w kręgu myśli Z. Baumana, można skonstatować, że w ostatnich dziesięcioleciach zaszło i wciąż zachodzi kilka powiązanych ze sobą zmian, które tworzą nowe warunki życia i jednocześnie stawiają człowieka przed wieloma niespotykanymi dotąd wyzwaniem. Zdaniem przywołanego autora taką zmianą jest przejście od stałej do płynnej fazy nowoczesności – to jest takiego jej etapu, w którym różne formy i instytucje społeczne tylko w ograniczonym czasie są w stanie trwać w pierwotnym kształcie. Formy, które funkcjonują lub dopiero są inicjowane, nie utrwalają się, lecz są płynne, zmienne, niestabilne.

W ponowoczesnym społeczeństwie, jak pisze Bauman (2000), wygasa również ufnosć w uniwersalną przydatność instytucji, na rzecz przeświadczenia, że wszystkie one służą mniej lub bardziej ukrytym interesom elit sprawujących władzę. Ponowoczesność to stopniowy, ale stały marsz ku rozmontowywaniu i deregulacji różnorodnych ograniczeń, co sprawia, że świat staje się nieprzewidywalny, a sfera ludzkiego bezpieczeństwa ulega zawężeniu.

Następujące po sobie zmiany, czy wręcz całe ich sekwencje, niosą ze sobą nieprzewidywalność następstw, co z kolei skutkuje kształtowaniem się społeczeństwa ryzyka (Beck, 2004). Problemy wynikające z ryzyka charakteryzują się trudnością w uchwyceniu ich zależności przyczynowo-skutkowych, a przy tym są złożone, labilne i brak jest procedur, które prowadziłyby do jednoznacznych i oczekiwanych rozwiązań. Wyróżnia je raczej wręcz strukturalna ambiwalencja, której nie sposób usunąć.

Zmiany technologiczne, rozwój masowej komunikacji, przeobrażenia w sferze pracy, konkurencja na rynku pracy, globalna ekonomia – implikują potrzebę elastyczności i stałego dostrajania się tak organizacji, jak i jednostek. Efektem tych przeobrażeń jest ewolucja społeczeństwa wiedzy w kierunku społeczeństwa uczącego się. Skokowy rozwój technologiczny przyczynił się do ukształtowania nowego typu gospodarki opartej na technologiach informacyjnych, a także nowego produktu, którym stała się wiedza warunkowana dobrą edukacją. To od edukacji zależy, czy przyczyni się ona do powiększenia rozziwu w różnicach społecznych, a tym samym różnicach w stopniu poinformowania. Edukacja będzie miała kardynalne znaczenie w poszerzaniu lub pomniejszaniu dystansu pomiędzy zrozumieniem środowiska technicznego, komunikacyjnego a informacyjną ignorancją. Ten dylemat został zauważony już kilkadziesiąt lat temu. Z obawy przed powstaniem enklawy wykluczonych, bezużytecznych z uwagi na brak kompetencji, nieobecnych w nowej gospodarce, Unia Europejska w przyjętej w Lizbonie strategii rozwoju poparła rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy, w tym kształcenia się przez całe życie (Goban-Klas, 2005, p. 306). Społeczeństwo uczące się to społeczeństwo, które charakteryzuje samoświadomość wartości edukacji w perspektywie całego życia. Dla społeczeństwa tego typu znamiennym jest fakt, iż edukacja zostaje uwolniona z instytucji państwowych i staje się składnikiem ludzkiej codzienności.

Swoistego wymiaru i znaczenia w świecie turbulentnych zmian nabiera edukacja permanentna, która z jednej strony może być analizowana w aspekcie jej relacji do potrzeb i aspiracji edukacyjnych jednostek, z drugiej zaś – można ją uchwycić w relacji do potrzeb gospodarki. W ten sposób edukacja (permanentne uczenie się) stała się immanentnym elementem życia, pozwalającym na sprawniejsze i pełniejsze funkcjonowanie w otaczającej rzeczywistości. Całozyciowe uczenie się nie jest już tylko dobrowolną aktywnością podejmowaną przez nielicznych w celu zaspokojenia własnych ambicji, zainteresowań i potrzeb

związanym z rozwojem osobistym, ale koniecznością, niezbędną do właściwego funkcjonowania w otaczającym świecie, a już szczególnie na rynku pracy.

## **UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE JAKO POCHODNA PRZEMIAN RYNKU PRACY**

Koncepcja całożyciowego uczenia się (*lifelong learning*; LLL), która od kilkunastu lat jest tak intensywnie promowana, ma odległą historię. Za jej prekursorów uznaje się starożytnych filozofów, m.in.: Konfucjusza, Sokratesa, Platona i Senekę, którzy formułowali postulaty stałego uczenia się i rozwoju. Konstrukcja teoretyczna tej koncepcji, ukształtowała się w latach 60. XX wieku, gdzie pierwotnie określano ją terminem „kształcenie ustawiczne”. Działania podejmowane na rzecz promowania LLL przez organizacje międzynarodowe, takie jak UNESCO, Rada Europy, Komisja Europejska i OECD, przyczyniły się do jej rozwoju i popularyzacji. Bez wątplenia wdrożenie idei uczenia się przez całe życie jest jednym z warunków skutecznego budowania społeczeństwa wiedzy. Podejście to zakłada, że:

- proces uczenia się nie jest ograniczony do okresu dzieciństwa czy wczesnej młodości, ale zachodzi przez całe życie;
- proces uczenia się ma miejsce nie tylko w ramach instytucji – w szkole, na uczelni wyższej, lecz także w wielu różnych środowiskach formalnych, pozaformalnych i nieformalnych;
- uczenie obejmuje wszystkich, bez względu na wiek, wykształcenie, czy wykonywany zawód i nie powinno być utożsamiane jedynie z kształceniem dorosłych;
- oferta uczenia się nie dotyczy tylko edukacji szkolnej czy zawodowej, ale także obejmuje aktywności związane z szeroko rozumianym rozwojem zainteresowań, wspieraniem zdrowego stylu życia, kompetencji społecznych, rekreacji, kompetencji międzykulturowych i innych sfer życia (Kołodziejczyk, Starypan, 2012, p. 81).

Sprostanie wymogom edukacji całożyciowej określa kierunek przemian w obszarze edukacji. Trafnie konstatuje to J. Półturzycki: „głównym zadaniem edukacji ustawicznej jest wychowanie nowego typu człowieka, charakteryzującego się twórczym i dynamicznym stosunkiem do życia i kultury; człowieka, który

potrafi doskonalić siebie, zmieniać warunki życia i ulepszać je dla dobra człowieka” (Pólturzycki, 2003, p. 46).

Uczenie się przez całe życie należy rozumieć szeroko. Obejmuje ono bowiem edukację formalną, realizowaną w szkołach na wszystkich poziomach kształcenia, edukację pozaformalną, tj. zgłębianie i poszerzanie swoich zainteresowań i wiedzy np. poprzez kursy, szkolenia, warsztaty, seminaria, treningi oraz edukację nieformalną, mającą miejsce w życiu codziennym, często niezorganizowaną i niesystematyczną. Tak szeroko rozumiana edukacja jest okazją do osiągnięcia celów instrumentalnych, które wynikają z wymogów życia gospodarczego i politycznego, jak i celów emancypacyjnych i kreatywnych, które pozwalają jednostce realizować własne ambicje. Zarówno dla osób młodych, jak i starszych wiekiem idea *lifelong learning* przestała być ideą, zaleceniem, czy „dobrą radą”, a stała się praktyką i koniecznością. Wymusiły to cywilizacyjne zmiany: nowe technologie, nowe modele biznesowe, struktury organizacyjne, ale także przemiany społeczne i kulturowe, które w znacznym stopniu wpływają na rynek pracy, a co za tym idzie – charakter tej pracy oraz oczekiwania pracodawców. Kompetencje przydatne i wystarczające jeszcze wczoraj, w nieodległej przyszłości okazują się nieadekwatne do realizacji zadań, które stawia się przed pracownikami. Z uwagi na szybki postęp cywilizacyjny oraz dużą konkurencyjność na rynku pracy, prognozuje się, że w ciągu całego życia kilkukrotnie zmienimy nie tylko miejsce, ale i charakter wykonywanej profesji. Odważne prognozy formułuje Y.N. Harari: „Już dzisiaj niewielu pracowników spodziewa się, że przepracuje w tym samym miejscu całe życie. W 2050 roku przedpotopowa może się wydać nie tylko idea „pracy przez całe życie”, ale nawet idea „zawodu na całe życie” (Harari, 2018, p. 56). Można więc skonstatować, że przeobrażenia rynku pracy będą dotyczyły:

- charakteru pracy – następuje przesunięcie z obszaru produkcji w stronę sektora usług; z manualnego wytwarzania dóbr w kierunku automatyzacji oraz zastosowania sztucznej inteligencji, maleje też zapotrzebowanie na prace proste. Tego typu zmiany wymuszają przekwalifikowania z uwagi na zanikanie określonych zawodów (specjalności) a także powstawanie nowych;
- formy zatrudnienia – następuje odejście od bezterminowych umów o pracę na rzecz umów cywilnoprawnych; na popularności zyskują elastyczne formy zatrudnienia zawierane na czas realizacji projektu czy

zlecenia. Tego typu formom często towarzyszą nienormowany czas pracy i wybór dowolnego miejsca jej świadczenia.

Powyższe obserwowane na rynku pracy przemiany wydają się nieporównywalne z którąkolwiek z poprzednich rewolucji przemysłowych. Te dynamiczne realia w obszarze zatrudnienia wymuszają na pracownikach ciągle przeprojektowywanie ścieżek zawodowych i podejmowanie sekwencji decyzyjnych związanych z przyszłością zawodową. Imperatyw podejmowania nieustannych wyborów wynika także z przemian na gruncie edukacji, które łączą się z indywidualistycznym podejściem do uczenia się. Współczesne koncepcje, tj. opisywana już koncepcja uczenia się przez całe życie, uczenie się egzystencjalne P. Jarvisa (Muszyński, Wronka, 2014, p. 34), uczenie się biograficzne (Alheit, 2002, p. 57) uczenie się wg K. Illerisa (Illeris, 2006) akcentują podmiotowość procesu uczenia się jednostki. Tradycyjne podejście do edukacji, rozumiane jako przekazywanie gotowej wiedzy, zostało zastąpione przez indywidualne uczenie się, gdzie autonomiczna jednostka samodzielnie podejmuje decyzje co do treści i formy przyswajanej wiedzy.

Dokonywanie racjonalnych wyborów dotyczących obszaru(ów) uczenia się przez samostanowiącą jednostkę okazuje się jednak zadaniem niełatwym. Wśród niezmiernie bogatego wachlarza ofert edukacyjnych, wielu możliwych dróg rozwoju edukacyjno-zawodowego, wybranie optymalnej opcji bywa trudne.

Ponadto – z uwagi na konieczność uczenia się przez całe życie – w biografii jednostki zwiększa się ilość nieuchronnych tranzycji: obok klasycznych przejść (tranzycji normatywnych) pomiędzy poszczególnymi etapami edukacji (ze szkoły podstawowej do średniej; ze średniej do szkoły wyższej) oraz przejściem z edukacji na rynek pracy, pojawiają się inne: z aktywności zawodowej w stan bezrobocia, z rynku pracy do systemu edukacyjnego czy z bezrobocia do systemu kształcenia i znów na rynek pracy. W tej sferze dynamicznych zmian na drodze personalnego konstruowania zawodowej kariery, wsparcie jednostki w ramach poradnictwa zawodowego jest niezwykle cenne, a często wręcz niezbędne. Nieocenioną rolę pełni tu całozyciowe poradnictwo zawodowe, które jest też bezpośrednią analogią do koncepcji *lifelong learning*.

## CAŁOŻYCIOWE PORADNICTWO KARIERY UKIERUNKOWANE NA PRZYSZŁOŚĆ

Przez *poradnictwo całożyciowe* należy rozumieć trwający całe życie proces umożliwiający jednostkom w każdym wieku i w każdym momencie życia określenie zdolności, kompetencji i zainteresowań, które mają wpływ na podejmowane decyzje zarówno w życiu zawodowym jak i osobistym, czy obszarze edukacyjnym. Całożyciowe poradnictwo kariery obejmuje bogatą gamę indywidualnych i grupowych aktywności, odnoszących się do udzielania informacji zawodowej, doradzania, określania kompetencji, wspierania i nauczania podejmowania decyzji oraz kształtowania umiejętności niezbędnych do zarządzania karierą edukacyjno – zawodową (*Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting with in the Council, on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*, 2008). Przytoczona definicja ukazuje poradnictwo jako proces trwający całe życie, w efekcie którego dochodzi do akumulacji życiowych doświadczeń, pełnionych ról zawodowych i zajmowanych pozycji. Proces ten należy postrzegać jako kontinuum następujących po sobie zdarzeń, wpływający na jakość procesu uczenia się i świadczonej porady. Epizody mające miejsce w czasie jego trwania mają zróżnicowany charakter oraz przebiegają w różnych okolicznościach na poziomie formalnym, pozaformalnym i nieformalnym.

Na formalnym etapie uczenia się w szkole nacisk powinien zostać położony na pomoc młodym ludziom w zdobywaniu umiejętności niezbędnych do zarządzania własną ścieżką edukacyjno-zawodową na przestrzeni całego życia, uwzględniając fakt, że młody człowiek będzie przeplatał okresy nauki, pracy oraz jej braku w ciągu całego okresu aktywności zawodowej. Istnieje obawa, że jeśli na tym etapie nie nabeździe on pewnych uniwersalnych umiejętności, takich jak podejmowanie decyzji, krytyczna analiza informacji, ustalanie priorytetów, poszukiwanie alternatyw, szacowanie ryzyka, nadawanie znaczeń, to w przyszłości będzie miał o wiele mniej okazji ku temu, by te umiejętności trenować w bezpiecznych uwarunkowaniach oraz je rozwijać.

Niewątpliwie jednym z zadań doradcy kariery na poziomie kształcenia formalnego, nie zawsze w sposób ewidentny przez niego identyfikowanym, jest

rozpoznawanie postaw uczniów wobec własnej edukacji oraz ich kompetencji w zakresie uczenia się. W przypadku stwierdzenia braków w tym zakresie doradca powinien zaprojektować przedsięwzięcia korygujące i edukacyjne. Negatywne postawy młodych ludzi wobec kształcenia mogą bowiem stanowić barierę nie tylko w sferze osiągnięcia bieżącego sukcesu edukacyjnego, ale także prowadzić do wykluczenia i niepowodzenia na rynku pracy w przyszłości. Najkorzystniejsze, a w perspektywie nieuchronnych zmian również najbardziej pożądane byłoby ukształtowanie wśród uczniów przekonania, że uczenie się przez całe życie to nie przykry obowiązek, ale niezwykła szansa na rozwój oraz pełne uczestnictwo w permanentnie ewoluującej rzeczywistości. Oddziaływanie doradcze powinno być skoncentrowane na uświadomieniu młodemu człowiekowi, że jego szanse na życiowe powodzenie – właściwie we wszystkich aspektach – uzależnione są nie tylko od zdobytego formalnego wykształcenia, ale także od gotowości do uczenia się przez całe życie, nieustannego rozwijania swoich umiejętności, zdobywania nowych kompetencji oraz determinacji na drodze takiego postępowania.

Warto tu zauważyć, że o ile uczenie się i poradnictwo na poziomie formalnym, mające miejsce w celowo przystosowanych do tego instytucjach, od dawna wiązane było ze świadczeniem usług doradczych i edukacyjnych, o tyle równorzędne uwzględnianie pozostałych poziomów (pozaformalnego i nieformalnego) w procesie uczenia się i doradzania jest podejściem stosunkowo nowym. Wiedza oraz umiejętności pozyskiwane w różnych miejscach i okolicznościach budują indywidualny kapitał jednostki. Podejmowana aktywność pozainstytucjonalna wzbogaca jej potencjał intelektualny, kształtuje światopogląd i postawy, poszerza wachlarz możliwości realizowania siebie. Na drodze tego rozwoju jednostka zawsze może – w sytuacji tranzycji, trudnej lub zdarzenia krytycznego w swojej biografii zawodowej – odwołać się do pomocy doradcy kariery. Kanon dostępności usług doradczych na każdym etapie życia jest odpowiedzią na zachodzące zmiany społeczne, kulturowe, cywilizacyjne, a co za tym idzie, zmieniające się potrzeby jednostki. Reguła dostępności jest konsekwencją rosnącej nieprzewidywalności ścieżki życia zawodowego czy osobistego. I z uwagi na tę niepewność co do przyszłości, można założyć rosnące znaczenie i częstotliwość potrzeby uczenia się i korzystania z usług doradczych.

Biorąc pod uwagę cały kontekst zmian społeczno-kulturowych wymuszonych postępowaniem technologicznym, nie ulega wątpliwości, że równolegle ewoluuje doradztwo zawodowe. Jest ono ukierunkowane na poszukiwanie



nowych, również interdyscyplinarnych koncepcji i metod pracy umożliwiających odpowiedź na stawiane przed nim wymagania oraz wyzwania przyszłości. Jest to warunek niezbędny, by proces doradczy w projektowaniu drogi zawodowej klientów będących na różnym etapie życia był rzeczywiście wspierający i satysfakcjonujący.

Obowiązujące dotychczas koncepcje teoretyczne rozwoju kariery zawodowej, w ramach których doradcy poruszali się wspierając procesy decyzyjne jednostek, zakładały stosunkowo wysoką stabilność i przewidywalność otoczenia zewnętrznego, jak również zachowań przyszłych/aktualnych uczestników rynku pracy. Jednak obserwowalne, turbulentne zmiany sprawiły, iż wszystkie wymienione czynniki rzutujące na rozwój karier utraciły cechę stabilności. Jej brak odnosi się zarówno do czynników zewnętrznych, jak i personalnych, takich jak zainteresowania zawodowe, czy preferencje. Fałszywe stało się także założenie o funkcjonowaniu bezpiecznych miejsc zatrudnienia w stabilnych organizacjach, co również stało się przyczynkiem do przeformułowania koncepcji dotyczących rozwoju kariery w taki sposób, aby były one responsywne wobec nowych typów gospodarek i nowych modeli rozwoju społeczeństw. W tej perspektywie należy przyjąć, iż celem doradztwa zawodowego powinno być rozwijanie tych kompetencji, które umożliwiają systemową analizę labilnych, złożonych procesów wraz z antycypacją możliwych konsekwencji oraz wsparcie, na przestrzeni biegu całego życia zawodowego, w opracowywaniu skutecznych strategii kreowania własnej przyszłości edukacyjno-zawodowej.

Warto nadmienić, że od pewnego czasu obserwowalne jest przejście od linearnego do systemowego podejścia do kariery zawodowej oraz zawodowej realizacji jednostek na rynku pracy. Długoterminowe zatrudnienie wsparte lojalnością pracownika uwalnia coraz częściej miejsce zaangażowaniu krótkookresowemu, z konkretną listą zobowiązań. Analogiczny trend zaznacza się w doradztwie zawodowym – model linearny, zakładający wybór kierunku edukacji i sztywnie zbieżną z nim karierę zawodową również się dezaktualizuje. Był on bowiem możliwy w pełni do realizacji tylko w sytuacji niezmiennych w czasie preferencji i zainteresowań zawodowych jednostki a także stabilnego, niepodlegającego zmianom otoczenia. Tymczasem obie te sfery są zmienne i nieprzewidywalne. Uczestnicy rynku pracy w społeczeństwie wiedzy są obligowani do wypracowania postawy proaktywnej w odniesieniu do własnej aktywności poznawczej, by zachować zdolność do utrzymania lub zmiany

zatrudnienia oraz samodzielnego kreowania nowych szans i możliwości zawodowych.

Podsumowując, można wskazać, iż procesualna, całościowa formuła planowania kariery w sytuacji dynamiki rynku pracy oraz możliwości, a jednocześnie konieczności dokonywania wyboru z niezwykle bogatego wachlarza propozycji edukacyjnych (instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych) wymaga całego szeregu kompetencji w zakresie projektowania własnej drogi zawodowej. Wsparcia w zdobywaniu i rozwijaniu tych kompetencji na przestrzeni całego życia powinien udzielać, m. in., doradca kariery – świadomy zachodzących zmian, wyzwań i towarzyszących im niepewności. Wdrożenie idei *lifelong learning* daje szansę na realizację wizji uczącego się społeczeństwa. Personalne wcielenie tej idei jest faktorem różnicującym jednostki w ich możliwościach adaptacji do zmiennej rzeczywistości – zarówno w sferze zawodowej, jak i innych obszarach życia społecznego. Planowanie kariery należy zastąpić pojęciem *zarządzania karierą* i rozumieć jako całościowy proces domagający się ustawicznej ewaluacji zawodowej drogi, pozwalającej zweryfikować, w jakim jej miejscu jednostka się znajduje i dokąd zmierza.

## **BIBLIOGRAPHY:**

- Alheit P. (2002). Podwójne oblicze” całościowego uczenia się: dwie analityczne perspektywy „cichej rewolucji”. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja* 2, 57-62.
- Bauman Z. (2006). *Płynne życie*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bauman Z. (2000). *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
- Beck U. (2004). *Spółczesność ryzyka*. W drodze do innej nowoczesności. Warszawa: Wyd. Scholar.
- Giddens A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Warszawa: PWN.
- Goban-Klas T. (2005). *Media i komunikowanie masowe*. Warszawa: PWN.
- Harari Y. N. (2018). *21 lekcji na XXI wiek*. Warszawa: Wydawnictwo Literackie.
- Illeris K. (2006). *Trzy wymiary uczenia się*. Wrocław: Wyd. Naukowe DSWE TWP.
- Kargul J. (2013). *Upowszechnianie, animacja, komercjalizacja kultury*. Warszawa: PWN.

- Kołodziejczyk J., Strypan I. (2012). Cenniejsza niż złoto. Rzecz o promowaniu wartości edukacji. In: G. Mazurkiewicz (ed.), Jakość edukacji. Różnorodne perspektywy, (p. 80-94), Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Muszyński M., Wronka M. (2014). Teoria uczenia się egzystencjalnego i transformatywnego. *Coaching Review* 1, 30-59.
- Pólturzycki J. (2003). Kształcenie ustawiczne i jego konsekwencje dla edukacji. In: Z. P. Kruszewski, J. Pólturzycki, E. A. Wesołowska (ed.), Kształcenie ustawiczne – idee i doświadczenia. Płock: NOVUM.
- Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies (2008). Council of the European Union,  
[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf), (access: 07.06.2021).