

Dr Elżbieta Turska
Uniwersytet Śląski
Wydział Pedagogiki i Psychologii

Psychospołeczne uwarunkowania planowania kariery zawodowej przez uczniów szkół gimnazjalnych

Niewiele jest w życiu człowieka decyzji tak ważnych jak decyzja o wyborze swojego przyszłego zawodu. Pytanie: *jak dobrze zaplanować swoją przyszłość?* towarzyszy mu od zawsze. Pytanie to nabiera szczególnego znaczenia w obecnej sytuacji społeczno – ekonomicznej, która stawia przed każdym z nas nowe, często nie do końca jasne i zrozumiałe wyzwania.

Szybkie zmiany treści, technologii, charakteru i organizacji pracy zwiększają wagę i znaczenie właściwego planowania swojej drogi zawodowej. Prawidłowy wybór zawodu to wybór uwzględniający zarówno własne indywidualne cechy, właściwości psychiczne i fizyczne, jak i zmieniające się właściwości współczesnego rynku pracy. Koszty decyzji przypadkowych, błędnych, nieprzemyślanych są zbyt wysokie – ponosi je zarówno społeczeństwo (należą do nich głównie koszty ekonomiczne związane z bezrobociem, reorientacją zawodową, koniecznością ciągłego przekwalifikowywania się) jak i same osoby podejmujące decyzję – dla nich są to przede wszystkim koszty emocjonalne: frustracja, zniechęcenie, spadek motywacji do działania, niska samoocena, brak poczucia własnej wartości. Koszty te są szczególnie wysokie dla ludzi młodych, wkraczających po raz pierwszy na rynek pracy i napotykających barierę braku możliwości pracy w wyuczonym zawodzie.

Warto zwrócić uwagę, że ludzie młodzi (poniżej 25 roku życia) stanowią bardzo liczną grupę osób pozostających bez pracy zarówno na międzynarodowych, krajowych jak i lokalnych rynkach pracy. Negatywne konsekwencje braku zatrudnienia dla młodych ludzi są szczególnie dotkliwe i ważne: to najczęściej opóźnienie startu w dorosłe życie, utrudnienie procesu ekonomicznego i społecznego usamodzielnienia się, spadek poczucia własnej wartości, dewaluacja kwalifikacji i uzdolnień, generalne osłabienie motywacji do działania.

Przymusowa bezczynność młodych ludzi sprzyja również zachowaniom patologicznym. Prowadzone w tym zakresie badania dowiodły, że absolwenci szkół pozostający ponad 2 lata bez stałej pracy aż w 38% popadli w konflikt z prawem, a co ósmy nie podejmował stałej pracy i miał kłopoty z założeniem rodziny. Absolwenci szkół są tą

grupą społeczno-zawodową, która nie dysponuje najczęściej żadnym doświadczeniem zawodowym, a jednocześnie ambicje i aspiracje młodych ludzi - także materialne – są relatywnie duże. (A.Fraćzkiewicz –Wronka, 1996).

Dlatego też coraz większej wagi i znaczenia nabiera troska o właściwy wybór swojej przyszłości zawodowej stwarzający każdemu młodemu człowiekowi możliwość pełnego rozwoju własnej osobowości i znalezienie odpowiedniego miejsca w życiu oraz w społeczeństwie.

Jeszcze niedawno mówiło się o wyborze zawodu *na całe życie*. Podkreślano w ten sposób trwałość decyzji, jej niezmiennosc a także niezwykłą odpowiedzialność, jaka się z nią wiązała. Procesy globalizacyjne oraz restrukturyzacyjne spowodowały istotne zmiany w podejściu do tak rozumianego wyboru zawodu. Współcześnie wybór zawodu i pracy rozumiany jest jako dynamiczny proces trwający przez pewien okres, często przez całe życie człowieka.

Wybór zawodu jest procesem ściśle związanym z rozwojem ogólnym i zawodowym człowieka. Proces ten rozpoczyna się w bardzo wczesnym okresie rozwoju, natomiast jego intensywność wyraźnie nasila się w okresie dorastania.

Okres dorastania jest niezwykle ważnym etapem rozwojowym człowieka – na przestrzeni stosunkowo krótkiego czasu dokonuje się przeobrażenie dziecka w osobę dorosłą. Zachodzące radykalne zmiany fizyczne i psychiczne umożliwiają w konsekwencji spełnianie zadań właściwych człowiekowi dorosłemu: zadań zawodowo – społecznych oraz rodzinnych. Kiedy mówimy o dorastaniu jako o drodze do dorosłości, to warto zwrócić uwagę na zasadnicze cele, jakie młodzi ludzie osiągają w tym okresie. Są to m.in.

- doświadczenie fizycznej dojrzałości seksualnej;
- rozwijanie własnej tożsamości, poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: *kim jestem?*
- uzyskanie autonomii poprzez stopniowe uwalnianie się od opinii rodziców, ich autorytetu, systemu wartości czy też poglądów na życie;
- reorganizacja dotychczasowego systemu wartości i tworzenie własnego;
- poszukiwanie i określenie swojego przyszłego miejsca w społeczeństwie m.in. poprzez wybór zawodu oraz tworzenie planów życiowych.

Osiągnięcie tych celów rozwojowych nie jest łatwe, wymaga od młodych ludzi pokonania wielu trudności, aktywnego eksperymentowania w różnych sferach życia, sprawdzania swoich mocnych i słabych stron oraz skutecznego radzenia sobie z nowymi doświadczeniami.

Wiele decyzji podejmowanych w okresie dorastania wpływa na przyszłą jakość życia, na zadowolenie i satysfakcję z realizowanych działań. Jedną z takich ważnych decyzji jest decyzja o wyborze przyszłego zawodu. W jej podejmowaniu młodzież wspierana jest przez swoje otoczenie – zarówno przez rodziców, jak również przez planowe i celowe oddziaływania szkoły oraz placówek specjalistycznych, w tym głównie poradni psychologiczno – pedagogicznych. Rola poradni specjalistycznych jest szczególnie ważna w procesie podejmowania decyzji zawodowych przez młodzież z grup dyspanseryjnych, przez osoby nieposiadające określonych zainteresowań czy też w sytuacji, kiedy istnieje wyraźna niezgodność, a czasami konflikt pomiędzy planami zawodowymi ucznia a życzeniami rodziców. Psycholog czy pedagog poradni udziela porady biorąc pod uwagę z jednej strony właściwości ucznia, a z drugiej wymagania, które stawiają przed człowiekiem określone zawody oraz rynek pracy.

Zarówno oddziaływania poradni psychologiczno – pedagogicznej, jak i przede wszystkim szkoły powinny być oparte na aktywności własnej uczniów. To młody człowiek jest podmiotem sytuacji decyzyjnej i dorośli nie powinni podejmować za niego decyzji.

Decyzja o wyborze zawodu i szkoły nie jest decyzją łatwą. Aby ją podjąć niezbędna jest znajomość siebie i swoich umiejętności, znajomość różnych zawodów oraz różnych typów szkół, warunków kształcenia i pracy. Ważna jest także znajomość współczesnego rynku pracy, szczególnie jego perspektyw rozwojowych. Niejednokrotnie podjęta już decyzja jest korygowana, analizowana, czasami podlega generalnej zmianie, najczęściej aż do czasu złożenia odpowiednich dokumentów w wybranej szkole. Złożenie dokumentów w pewien sposób zamyka cały proces decyzyjny wyboru zawodu i szkoły. Oczywiście, nie jest to proces zamknięty całkowicie i ostatecznie – różnorodne sytuacje i okoliczności w poszczególnych przypadkach mogą powodować zmiany podjętej już decyzji.

Przy wyborze przyszłego zawodu istotne znaczenie mają takie cechy indywidualne jak: uzdolnienia, cechy temperamentalne, zainteresowania, samoocena a także stan zdrowia. Charakter decyzji zawodowej w sposób istotny związany jest ze szczególnymi właściwościami tych cech w okresie dorastania – warto zwrócić uwagę na trudności w zakresie samooceny, intensywny rozwój poznawczy, rozwój zainteresowań, tworzenie się światopoglądu i planów życiowych oraz kształtowanie się wielu istotnych postaw, zwłaszcza w stosunku do swojej przyszłości.

Samoocena stanowi rodzaj sądu wartościującego i dotyczy specyficznych cech człowieka – jego właściwości fizycznych, cech osobowości, zdolności, umiejętności, stosunków z

innymi ludźmi itp. Bez znajomości samego siebie, swoich cech, zainteresowań, upodobań, dążeń, preferencji niemożliwe jest dokonanie samodzielnego wyboru zawodu.

Samooceń w okresie dorastania podlega dużym wahaniom, charakteryzuje ją mała stabilność, istnieje także duża rozbieżność między potrzebą samooceny a umiejętnością jej dokonania. Młodzież oceniając siebie, często popada w skrajność bądź przeceniając, bądź nie doceniając siebie i swoich możliwości.

Wahania w zakresie samooceny i związane z nią trudności mogą mieć wpływ na sposób podejmowania decyzji zawodowej. Przede wszystkim nieumiejętność obiektywnej oceny siebie i swoich możliwości może utrudniać w ogóle podjęcie decyzji. Może także powodować, że podjęta przez młodego człowieka decyzja będzie niezgodna z jego faktycznymi możliwościami. Trudności w zakresie samooceny mogą być również przyczyną tak częstego w tym okresie niezdecydowania, co do wyboru przyszłego zawodu, a także dokonywania wyboru pod wpływem nagłych impulsów, wzorów, mód itp., bez zastanawiania się nad tym, czy wybór jest zgodny z własnymi możliwościami.

Istotnym czynnikiem wyboru zawodu w okresie dorastania jest również charakter zainteresowań. Z jednej strony zmienia się kierunek zainteresowań, następuje ich zróżnicowanie i pogłębienie, z drugiej jednak strony część badaczy zwraca uwagę na to, że zainteresowania nadal nie są w pełni ukształtowane, podlegają licznym zmianom, są niestabilne. D. Super (1972) uważa, że o względnej stałości zainteresowań można mówić dopiero około 17-18 roku życia, a o całkowitej stabilności dopiero około 21-25 roku życia. Młodzież, która podejmuje pierwszą decyzję zawodową w wieku 14-15 lat często zmienia swoje zainteresowania, a zmieniając je zmienia także wybór zawodu. Można więc stwierdzić, że brak stabilności zainteresowań w tym okresie to czynnik utrudniający dokonywanie zawodowych wyborów.

Innym ważnym aspektem procesu dorastania jest intensywny rozwój umysłowy, który polega na doskonaleniu się wszystkich funkcji poznawczych. W procesie spostrzegania coraz więcej miejsca zajmuje obserwacja, która staje się bardziej ukierunkowana, planowa i systematyczna. Coraz istotniejszą rolę zaczynają odgrywać procesy myślenia. Zdolność logicznego myślenia sprzyja pojawianiu się w tym okresie silnego krytycyzmu wobec dorosłych oraz wobec otoczenia społecznego. Młodzi ludzie rozważają problemy egzystencjalne, prowadzą spory i dyskusje, zaczynają zastanawiać się nad swoją przyszłością, nad tym, *kim w życiu chcieliby być*. Stanowi to bardzo ważną podstawę budowania planów i podejmowanych rzeczywistych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

M.Czerwińska-Jasiewicz (1991) zauważa, że o ile charakter myślenia młodzieży w tym okresie umożliwia jej poradzenie sobie z problemami wyboru zawodu i dalszego kształcenia, to trudności rodzą się w sferze emocjonalno-motywacyjnej, społecznej oraz osobowościowej. Specyficzne cechy rozwoju emocjonalnego (intensywność i żywość przeżyć, łatwość oscylacji między nastrojami krańcowymi, częsta bezprzedmiotowość uczuć lub nastrojów, chwiejność i zmienność emocjonalna) mogą być główną przyczyną trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych, ponieważ są to decyzje, które mają wpływ na całe dalsze życie człowieka i w związku z tym zawsze towarzyszą im emocje.

W okresie dorastania młody człowiek zaczyna tworzyć plany. W ich kształtowaniu ważną rolę odgrywa znajomość własnych potrzeb, wartości, ideałów, zdolności. Tworzenie planów na przyszłość stwarza dorastającej jednostce możliwość uniezależnienia się od otoczenia, samookreślenia się, uzyskania większej autonomii oraz zdolności kierowania własnym życiem i rozwojem. Plan nastawia na cel, ukierunkowuje oraz organizuje czynności, jest warunkiem skutecznej realizacji *działania celowego*. Jest jednym z warunków kształtowania się w pełni dojrzałej osobowości: „jeśli *ktoś nie ma choćby zarysowanego planu życiowego, to nie ma osobowości* (W.Szewczuk, 1990, s.140). Przyszłość uformowana w postaci planów zaczyna wpływać na teraźniejszość, motywować aktualne działania człowieka. Wśród planów życiowych istotne miejsce zajmują plany zawodowe, wyrażające się w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie: „kim *chcę zostać? Co chcę robić w swoim przyszłym życiu?*”

W tym niełatwym procesie poszukiwania swojego miejsca w życiu ważna rola przypada szkole. Jej szczególne zadania w tym zakresie polegają na kształtowaniu pożądanых postaw wobec pracy, kształtowaniu motywacji, aspiracji zawodowych i życiowych, na rozwijaniu zdolności i zainteresowań, na pomaganiu i wspieraniu procesu poznawania siebie.

W obecnej sytuacji rynkowej nie mniej ważne staje się przygotowanie młodych ludzi do umiejętnego poszukiwania pracy – wyposażenie ich w umiejętność odpowiedniej autoprezentacji czy też skutecznego komunikowania się. Im wcześniej zadania te zostaną podjęte, tym większe szanse trafnego wyboru zawodu i mniejsze prawdopodobieństwo kosztów ponoszonych przez młodych ludzi, ich bliskich a także całego społeczeństwa w związku z nietrafną i przypadkową decyzją czy też nieumiejętnością poruszania się na rynku pracy.

Coraz częściej podkreśla się potrzebę pomocy młodym ludziom nie w wyborze konkretnego zawodu, ale w procesie planowania swojej zawodowej, a często także życiowej kariery.

Indywidualne planowanie kariery jest procesem, w którym jednostka wyznacza sobie cele życiowe i określa sposoby ich osiągnięcia. Na proces planowania kariery ma wpływ bardzo wiele różnorodnych czynników. Należą do nich czynniki wewnętrzne – własne predyspozycje, zdolności, preferencje, system wartości, umiejętność tworzenia i realizowania planów oraz czynniki zewnętrzne – obecnie wśród nich najistotniejsze dotyczą struktury i zmian na rynku pracy

Obecnie następuje dość subtelna, ale istotna zmiana w pracach poświęconych orientacji zawodowej, polegająca na zmianie akcentu z modelu zorientowanego na zdobycie zawodu na model rozwoju kariery zawodowej w ciągu całego życia.

Pojęcie kariery zawodowej ma szersze ramy czasowe niż wybór zawodu. Modele rozwoju kariery wprowadzają szereg nowych aspektów do tradycyjnego podejścia stosowanego w obszarze orientacji zawodowej. Jeden z nich to rozwojowy charakter kariery. W tym kontekście doradca zawodowy zajmuje się nie tylko problemem aktualnego wyboru zawodu, ale również średnio- i długofalowymi celami oraz związkami pomiędzy aktualnymi wyborami, a ich realizacją.

Modele kariery podkreślają rolę tzw. orientacji karierowej w systematycznym kształceniu uczniów w zakresie wiedzy, postaw i umiejętności, których będzie się od nich wymagać w przyszłych momentach podejmowania decyzji; planowaniu, wyborze i przygotowaniu do pracy zawodowej; udzielaniu pomocy przy przewidywaniu i przygotowaniu do realizacji dróg kariery dostępnych w ramach wybranego miejsca pracy.

W orientacji karierowej absolutną koniecznością jest, aby doradca zawodowy przyjął na siebie odpowiedzialność za udzielenie pomocy uczniom tak, aby zdolni byli oni postrzegać swoją pracę zawodową w kontekście całego życia.

Zmiany te mają istotny wpływ na założenia dotyczące nowych celów orientacji zawodowej:

1. Orientacja karierowa powinna zmienić kierunek działań tak, aby nie dotyczyły one ściśle pracy zawodowej, ale wzorów życia.
2. Orientacja karierowa powinna zmienić kierunek działań tak, aby ich istotą nie było rozważanie aktualnego stanu (dopasowanie klienta do pracy), ale przygotowanie go do wyborów życiowych i możliwych przyszłych wariantów.
3. Orientacja karierowa powinna przenieść nacisk z samego faktu dokonywania wyboru zawodowego na szerszą sferę życia oraz zgranie osobistych i zawodowych aspektów życia.

4. Orientacja karierowa ma za zadanie pomóc klientom osiągnąć stan zgodności ról w gwałtownie zmieniającym się społeczeństwie.
5. Orientacja karierowa ma za zadanie pomóc klientom przekroczyć granicę stereotypowych wyborów tradycyjnie dokonywanych przez kobiety i mężczyzn, aby skłonni byli rozważać i dokonywać wyboru spośród wielu możliwości. (Hansen, 1981).

Dzisiaj kariera zawodowa nabiera szczególnego znaczenia - praca stanowi bardzo ważny obszar naszego życia, przeciętny człowiek poświęca jej istotną jego część, sam fakt posiadania pracy jest wartością samą w sobie, cenioną na równi z życiem rodzinnym, walorami materialnymi i przyjaźnią. Na rynku pracy i w sferach z nim związanych następują dynamiczne zmiany, wobec których nie jest sprawą prostą wybrać właściwą drogę realizacji kariery zawodowej i nikt nie jest w stanie dokładnie wskazać, jakie zawody mogą mieć przyszłość w danym środowisku, a nawet, jakie czynności będą się mieściły pod nazwą zawodów już znanych.

Mimo tych wszystkich trudności tworząc własną karierę zawodową nie należy czekać na sprzyjającą okazję albo przypadek, trzeba samemu zaplanować swoje działania i zastosować odpowiednie strategie. Najogólniej można powiedzieć, że podczas planowania kariery zawodowej wykorzystuje się umiejętności podejmowania realistycznych decyzji dotyczących kierunku kształcenia lub szkolenia, miejsca pracy lub zmiany zawodu. Droga do nabycia tych umiejętności prowadzi najpierw przez samopoznanie i samoocenę, a następnie konfrontowanie swoich atutów (mocnych stron) z wymaganiami stawianymi przez zawody i rynek pracy.

Dla wielu osób powodzenie w planowaniu i realizowaniu kariery zawodowej jest równoznaczne z osiągnięciem sukcesu zawodowego. Obecnie, w związku z istnieniem na rynku pracy zjawiska bezrobocia zmienia się także myślenie o sukcesie. Dla osób bezrobotnych sukces jest tożsamy ze znalezieniem pracy jakiegokolwiek, z wejściem czy też powrotem na rynek pracy i utrzymaniem pracy jak najdłużej.

Zmiana myślenia o karierze zawodowej oraz o sukcesie zawodowym to konsekwencja nie tylko wysokiego bezrobocia, również innych istotnych zmian obserwowanych na współczesnym rynku pracy. O ile w okresie *złoty lat 90 – tych* polski rynek pracy był niezwykle chłonny, szczególnie dla ludzi młodych, którzy bez większych problemów znajdowali pracę w nowych sektorach gospodarki czy w nowo tworzonych firmach i bardzo szybko awansowali, to obecne wysokie bezrobocie i dekonstrukcja gospodarcza powodują, że

nie ma możliwości szybkich przepływów i łatwego zmieniania pracy. Rodzi to przekonanie o ograniczeniu możliwości kariery, optymizm ustępuje miejsca ostrożności, często pesymizmowi. Samo posiadanie pracy jest już wartością samą w sobie.

Z badań przeprowadzonych przez AIG i Gazetę Wyborczą zaprezentowanych w raportach: *Młodzi na rynku pracy* (2002) oraz *Młodzi w pracy* (2003) wynika, że dla większości młodych ludzi najważniejszy jest program minimum – znalezienie lub utrzymanie pracy. Praca stała się największym dobrem życiowym, a dla wielu wręcz coraz trudniej osiągalnym luksusem. To powoduje ogromną niepewność i przekonanie, że utrzymanie pracy i uchronienie się od bezrobocia nie jest obecnie łatwe (taką opinię prezentuje 88% badanych). Dodatkowy lęk wywołuje coraz liczniejsza konkurencja na rynku pracy, poczucie, wzmacniane zresztą niejednokrotnie przez pracodawców, że *na moje miejsce czeka już dziesięciu chętnych*. Jedną z częstszych reakcji na tę sytuację jest strategia utrzymania za wszelką cenę posiadanej pracy i generalna niechęć do jakichkolwiek zmian.

Powoduje to, że coraz mniej osób stawia sobie cele związane z karierą, awansem i rozwojem. Zmieniła się definicja sukcesu – to już nie błyskotliwe wspinanie się na szczyty, ale dobra sytuacja materialna oraz satysfakcjonująca praca. Bezpieczeństwo pracy stało się wartością kluczową.

Jak piszą autorzy raportu *Młodzi w pracy* (2003) konsekwencją tej sytuacji jest spadek poziomu aspiracji, wzrost poziomu lęku i zgoda na – przynajmniej przejściowe – pogorszenie warunków pracy. Sprzyja to tzw. myśleniu magicznemu zgodnie, z którym w sferze pracy wszystko zależy od szczęścia i przypadku, a nie od własnego planu kariery zawodowej. Osłabiony zostaje jeden z istotniejszych czynników budujący dynamizm grupy pokoleniowej młodych ludzi wchodzących na rynek pracy – optymizm, orientacja na sukces i wiara, że własny wysiłek i praca przyniosą oczekiwane rezultaty.

Wśród młodych ludzi dominuje przekonanie, że najbardziej skuteczna recepta na sukces to strategia klasyczna: ukończenie szkoły, znalezienie pracy w zawodzie, planowanie kariery w jednej firmie. Zmiany pracy, zawodu, wyjazd do innego miasta to raczej ostateczność brana pod uwagę jedynie wtedy, gdy tradycyjne sposoby okażą się nieskuteczne. Można, więc stwierdzić, że występujące obecnie zmiany w modelu kariery są przez młodych ludzi mało zauważalne i raczej niebrane pod uwagę w planowaniu własnej kariery zawodowej.

Natomiast właśnie mobilność – gotowość do zmian – zawodu, miejsca zamieszkania w najbliższych latach będzie miała ogromne znaczenie dla sytuacji na rynku pracy w Polsce i możliwości planowania i realizowania kariery zawodowej.

Zmiana modelu kariery, pojawiające się nowe formy pracy stanowią bezpośrednią konsekwencję zmian globalizacyjnych i restrukturyzacyjnych. Model karier liniowych wraz z poczuciem stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia zaczyna odchodzić do przeszłości. Każda kariera ma charakter indywidualny, wyjątkowy, uzależniony od wyborów dokonywanych przez daną osobę. Ma charakter dynamiczny i rozwija się przez okres całego życia. Rodzi to nowe problemy psychologiczne, zarówno dla osób młodych podejmujących ważne decyzje zawodowe jak i dla osób, które starają się ich w tym procesie wspomagać.

Tradycyjne doradztwo zawodowe „przechodzi” do obszaru doradztwa życiowego, od modelu doradczego do modelu wspierającego, do pomocy jednostce w rozwijaniu swoich postaw i umiejętności przydatnych w samodzielnym konstruowaniu kariery. Doradztwo karier w przeciwieństwie do poradnictwa zawodowego jest skoncentrowane na wspomaganie rozwoju osobowości człowieka w cyklu życia. Cele doradztwa karier polegają na zindywidualizowanym asystowaniu klientowi w budowaniu własnych planów życiowych, określaniu i podejmowaniu ról zawodowych oraz działań przybliżających go do realizacji celów przynoszących satysfakcję z życia. Zapewne jednak nie szybko zrodzi się nowy typ osobowości zawodowej. Być może zgodnie z przewidywaniami Cz. Nosala (1997) *zakorzenie się nowych wzorców karier opartych na prawdziwych sukcesach i kompetencjach umysłowych wymagać będzie dwóch – trzech pokoleń*. W procesie tym szczególne wyzwania stają przed doradcami – zarówno tymi profesjonalnymi, jak i nieprofesjonalnymi – niezaprzeczalnie ich udział w pomocy młodym ludziom w planowaniu własnych karier zawodowych i życiowych staje się jednym z niezwykle aktualnych i ważnych zadań stawianych przed doradcami przez nową rzeczywistość społeczną.

Czerwińska –Jasiewicz M., 1991: *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*. Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Frączkiewicz – Wronka A., 1996: *Bezrobotni absolwenci*. Humanizacja Pracy, nr 1-2.

Hansen J.I.C.(1981) New goals and strategies for vocational guidance and counseling. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 4 (1), 21 – 43.

Nosal Cz., *Psychologia decyzji kadrowych*. Kraków 1997.

Super D.E., 1972: *Psychologia zainteresowań*. PWN, Warszawa.

Szewczuk W., 1990: *Osiem szkiców do teorii osobowości*. Warszawa – Kraków, PWN.