

Scientific Bulletin of Chełm
Section of Pedagogy
No. 1/2022

**DORADCA ZAWODOWY WOBEC POTRZEB I OCZEKIWAŃ UCZNIĄ
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ**

**VOCATIONAL ADVISOR TO THE NEEDS AND EXPECTATIONS OF A
STUDENT WITH A DISABILITY**

ANNA ANTCZAK

The University College of Applied Sciences in Chełm (Poland)

e-mail: aantczak@panschelm.edu.pl

ORCID: 0000-0002-0277-5876

ABSTRACT: *Professional work, both for the able-bodied and the disabled, is a very important value. It is a source of satisfying existential needs, as well as a chance for development and self-realization. For people with disabilities, it is a space for social integration, it prevents exclusion and alienation. That is why it is so important to support a student with a disability with the professional process of career counseling at the stage of education.*

KEY WORDS: *career counseling, student with disability, vocational rehabilitation.*

WSTĘP

XXI wiek przyniósł zauważalne zmiany społecznej perspektywy rozumienia niepełnosprawności oraz podejścia do osoby z niepełnosprawnością. Ponadto – co chyba istotniejsze – zmiany te implikują również wielopłaszczyznową optykę do edukacji i rehabilitacji tych osób, uwzględniającą ich podmiotowość, poszanowanie indywidualności, godności oraz prawo do integracji społecznej i zawodowej. W 2012 r. Polska ratyfikowała Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, opartą na paradygmacie bio-psycho-społecznym niepełnosprawności. Model ten przyjmuje perspektywę szerokiego spojrzenia na osobę z niepełnosprawnością, nie ograniczając się wyłącznie do kontekstu stanu zdrowia, ale szeroko akcentując czynniki osobiste i środowiskowe.

Kategoria „osoby z niepełnosprawnością” jest niezwykle pojemna. Zróżnicowanie funkcjonowania psychospołecznego tych osób, ich personalnej sytuacji życiowej oraz potencjału rozwojowego, wymusza konieczność poszukiwania rozwiązań systemowych, które uwzględniają różnorodność potrzeb, oczekiwań i możliwości osób korzystających z różnego rodzaju form wsparcia.

Osoby z niepełnosprawnością, tak jak inni ludzie, mają prawo do edukacji i pracy, a prawa te powinny być respektowane i realizowane na zasadzie równouprawnienia wszystkich obywateli. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. broni praw i wolności osób niepełnosprawnych, nakładając równocześnie na władzę obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej, pomocy w zabezpieczeniu egzystencji czy przysposobieniu do pracy jednostkom obciążonym różnorodnymi dysfunkcjami. Prawa osób niepełnosprawnych są również zapisane w licznych dokumentach międzynarodowych, w tym Unii Europejskiej, Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy. Polska jako członek wspólnot międzynarodowych jest zobligowana do przestrzegania i realizowania tychże praw.

Ponadto mamy szereg wewnętrznych aktów legislacyjnych, które akcentują konieczność zapewniania równoprawnego uczestnictwa niepełnosprawnych jednostek we wszystkich sferach życia społecznego. Warto tu przywołać Ustawę z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, podkreślającą, iż każde niepełnosprawne dziecko ma prawo do nauki we wszystkich typach szkół adekwatnie do posiadanych predyspozycji i potrzeb, przy jednoczesnym

dostosowaniu do jego możliwości wymagań edukacyjnych (Ustawa, 1991). Karta Praw Osób Niepełnosprawnych z dnia 1 sierpnia 1997 r. uznaje prawo osób z niepełną sprawnością do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia, zastrzegając, że nie mogą one podlegać jakiegokolwiek dyskryminacji (Karta Praw, 1997).

W lutym 2021 r. Rada Ministrów RP przyjęła Strategię na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030 (Strategia, 2021). Dokument ten zakłada kompleksowe, horyzontalne, ponadsektorowe podejście polityki publicznej do wsparcia osób z niepełnosprawnościami, uwzględniające ich potrzeby w zakresie niezależnego życia i włączenia społecznego. Przygotowana Strategia zakłada realizację 113 działań, kluczowych dla nowego systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami, wyznaczając priorytetowe obszary. Dla potrzeb niniejszego artykułu warto odnotować, iż w dokumencie zaprojektowano, m.in., zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym z ok. 26% w 2018 r. do 40% w 2030 r. oraz wzrost współczynnika ich aktywności zawodowej z ok. 28% (2018) do 45% (2030). Planowane jest także podniesienie poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy z niecałych 67% do 75% w analogicznym okresie.

Praca zawodowa, zarówno dla osób pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych, stanowi bardzo istotną wartość: „Dobra praca gwarantuje nie tylko niezależność ekonomiczną, ale pobudza do osobistych osiągnięć i jest najlepszą gwarancją kształtowania jakości życia osób z niepełnosprawnościami” (Europejska strategia, 2021). Od pokoleń praca jest postrzegana jako podstawowa domena ludzkiego życia, podstawa egzystencji i rozwoju nie tylko człowieka, ale i całej ludzkości. Praca jest nie tylko wartością samą w sobie, wartością uniwersalną i powszechną, ale jednocześnie kreuje inne wartości:

- materialne i ekologiczne: efektem pracy człowieka są określone dobra materialne i usługi, poprzez pracę człowiek przekształca środowisko;
- społeczne: poprzez pracę człowiek uczestniczy i współtworzy wspólnotę ludzi;
- moralne: praca zawsze jest działalnością na rzecz innych – umożliwia dzielenie się z innymi własnymi zdolnościami;
- psychiczne i duchowe: praca pobudza wieloaspektowo rozwój człowieka (Furmanek, 2006, p. 21).

Niewątpliwie praca jest jedną z sił napędowych wielowymiarowego rozwoju jednostki, jest siłą wyzwalającą inicjatywę i twórczą aktywność, a także ważną płaszczyzną relacji interpersonalnych. W przypadku osób z niepełnosprawnością praca ma dodatkowy walor – pozwala wyjść jednostce poza schemat postrzegania siebie jako osoby całkowicie (lub w dużej mierze) zależnej, mniej sprawnej, wymagającej wsparcia i opieki ze strony innych. Podejmowanie pracy zarobkowej i niezarobkowej stanowi ważny element budowania obrazu siebie oraz poczucia własnej sprawczości, niezależności i samodzielności życiowej. Z drugiej strony, bierność zawodowa może sprzyjać pogłębianiu deficytów poznawczych, emocjonalnych, motywacyjnych i społecznych, co w przypadku osób z niepełnosprawnością generuje szereg negatywnych konsekwencji.

Praca zawodowa (zarobkowa) jako bezpośrednia forma działania ludzi pojawia się zazwyczaj w okresie dorosłości. Zanim jednak do tego dojdzie człowiek przechodzi wieloetapowy proces edukacji. W sytuacji osób z niepełnosprawnościami szereg barier i trudności pojawia się właśnie na tym etapie. Niepełnosprawni nadal mają gorszy dostęp do edukacji w porównaniu z ludźmi sprawnymi, co w konsekwencji utrudnia im dostęp do rynku pracy. Niezbędna staje się dla nich pomoc doradcy zawodowego, będącego aktywnym uczestnikiem procesu rehabilitacji zawodowej.

UCZEŃ O SZCZEGÓLNYCH POTRZEBACH I WYMAGANIACH

Zaplanowanie optymalnej, satysfakcjonującej ścieżki edukacyjnej i zawodowej zawsze jest sytuacją trudną. W przypadku młodzieży z niepełnosprawnościami sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej. Decyzje podejmowane przez tych uczniów muszą dodatkowo uwzględniać szereg aspektów, które w przypadku pełnosprawnych nie mają tak kardynalnego znaczenia. Oto w całym wachlarzu różnorodnych uwarunkowań decyzyjnych należy mieć na uwadze ograniczenia, a raczej możliwości własnego organizmu w zestawieniu z wymaganiami zawodów oraz konieczności przewycięzania konsekwencji natury psychologicznej „bycia niepełnosprawnym”. Na te szczególne trudności decyzyjne składa się całokształt specyficznej sytuacji ucznia z niepełnosprawnością:

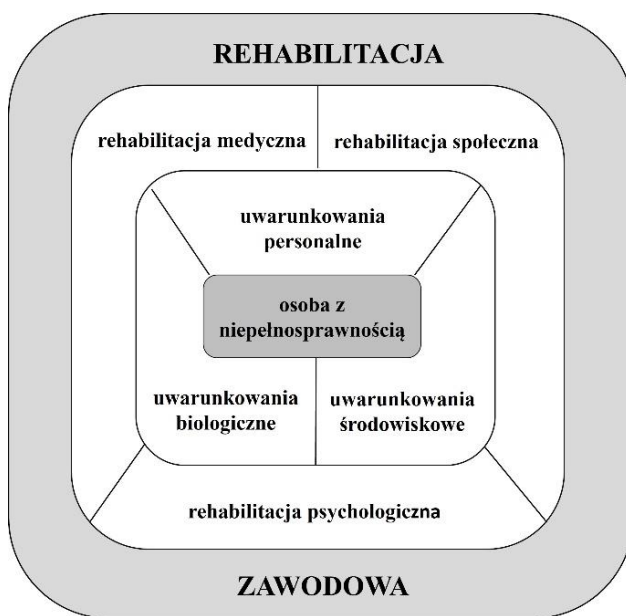
- jego ograniczonych zdolności do pracy w wyniku zakłócenia (w różnym stopniu i zakresie) sprawności organizmu;

- trudności w samodzielnej, trafnej ocenie własnych możliwości i potencjału;
- obniżonego poziomu umiejętności społecznych, leżących u podstaw szkolenia (edukacji) lub kształcenia zawodowego;
- braku doświadczenia w pełnieniu ról zawodowych, które posiada młodzież pełnosprawna, kiedy staje przed podjęciem decyzji dotyczącej kariery edukacyjno-zawodowej;
- braku lub niewielkiej znajomości wymagań różnych zawodów i stanowisk pracy;
- małym rozeznaniami w otwartym oraz dedykowanym im rynku pracy, jeśli proces orientacji zawodowej nie był prowadzony.

Osoba z niepełnosprawnością w ciągu swojego życia przechodzi szereg kryzysów, począwszy od zawstydzenia, nieufności, zwątpienia, rezygnacji, wycofania, do poczucia mniejszej wartości. Ponadto narażona jest na różne sytuacje trudne. Można je upatrywać w ograniczeniach związanych z niepełnosprawnością, ale też np. w zaburzonych relacjach z otoczeniem społecznym. Należy jednak podkreślić, że te negatywne doświadczenia, przy mądrym wsparciu innych nie muszą prowadzić do pasywności, ale mogą implikować dążenie do ich przezwyciężenia.

Bez wątpienia orzeczenie o niepełnosprawności determinuje i uzasadnia szczególne podejście do ucznia. Nie podlega też dyskusji teza, że uczeń z tak specyficznymi potrzebami edukacyjnymi wymaga określonego wsparcia technicznego, metodycznego, psychospołecznego, które wyznaczone są przez rodzaj i stopień niepełnosprawności oraz indywidualny kontekst osobisty i społeczny. Dla każdego ucznia z niepełnosprawnością opracowywany jest indywidualny program, który powinien wypełniać co najmniej dwie funkcje: dydaktyczną i terapeutyczną. Realizacja funkcji dydaktycznej będzie się sprowadzała do adaptacji podstawy programowej, adekwatnie do możliwości ucznia i umiejętności przewidzianych dla danego etapu edukacyjnego. W zakresie funkcji terapeutycznej indywidualny program edukacji zawiera zestaw działań wspierających rozwój ucznia, tak w zakresie usprawniania zaburzonych funkcji i kompensowania braków, jak też ogólnego rozwoju psychofizycznego i społecznego. Zasadnym w tym miejscu jest podkreślenie, pomijanej nieco w edukacji, rehabilitacji zawodowej, która z pewnością jest elementem

komplementarnym, dopełniającym kompleksowe oddziaływania na ucznia z niepełnosprawnością. Rehabilitację zawodową należy rozumieć jako „oddziaływanie mające na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego” (Grabowski, 2003, p. 54). W paradygmacie holistycznego spojrzenia na funkcjonowanie jednostki z niepełnosprawnością należy podkreślić, iż osiągnięcie sukcesu w rehabilitacji zawodowej jest ściśle powiązane z przebiegiem i efektami rehabilitacji zdrowotnej, psychologicznej, społecznej (schemat 1). Wszystkie te wymiary oddziaływań ukierunkowane są na osiągnięcie celu nadrzędnego: jak najpełniejszą integrację osoby niepełnosprawnej w społeczeństwie.



Schemat 1. Kompleksowa rehabilitacja osób niepełnosprawnych.

Źródło: Opracowanie własne.

Rehabilitacja zawodowa jest procesem przebiegającym w kilku etapach. Etap pierwszy to poradnictwo zawodowe, bazujące na ocenie zdolności do pracy ucznia z niepełnosprawnością. Udzielenie adekwatnej porady edukacyjno-zawodowej stanowi niezwykle istotny krok, warunkujący powodzenie całego procesu rehabilitacji zawodowej. Kolejny etap to przygotowanie do pracy, którego zwieńczeniem jest nabycie przez osobę z niepełnosprawnością niezbędnej wiedzy, umiejętności praktycznych oraz właściwych form funkcjonowania i zachowania

się w kontekście zawodowym. Po pomyślnym ukończeniu przygotowania do pracy ma miejsce zatrudnienie na dobranym stanowisku pracy – adekwatnym do psychofizycznych sprawności i uzyskanych kompetencji. Ostatni etap stanowi opieka nad zatrudnioną osobą niepełnosprawną, szczególnie w początkowym okresie adaptacji do środowiska pracy.

DORADCA ZAWODOWY O SZCZEGÓLNYCH KOMPETENCJACH

Doradca zawodowy pracujący z osobą z niepełnosprawnością stoi przed zadaniem niełatwym i ambitnym. Oto poprzez rzetelną diagnozę zawodową powinien zaproponować optymalny kierunek dalszego kształcenia. Każda osoba z niepełnosprawnością, pomimo dysfunkcji czy wad organizmu, zachowuje pewne sprawności i dyspozycje, które po zidentyfikowaniu, usprawnieniu i ukierunkowaniu, mogą stanowić podstawę pozwalającą na podjęcie szkolenia, a następnie pracy zawodowej. Ponadto – specjalista pracujący z niepełnosprawnymi powinien mieć na uwadze naczelne założenia rehabilitacji zawodowej:

- nie ma takiej pracy, której wykonywanie wymagałoby absolutnej i pełnej sprawności fizycznej, psychicznej i intelektualnej;
- ludzki organizm jest wyposażony w mechanizm kompensacji – pewne uszkodzenia czy zaburzenia mogą być zastąpione innymi (choć trzeba zastrzec, że istnieją w tym względzie ograniczenia);
- wreszcie – istnieją możliwości adaptacji stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością, zarówno w zakresie przystosowania go pod względem właściwości fizycznych, technicznych, jak i organizacyjnych.

Zadaniem doradcy kariery jest wspieranie procesu rozwoju zawodowego ucznia z niepełnosprawnością. Wsparcie to polega na ułatwieniu radzącemu się lepszemu zrozumieniu siebie w kontekście świata pracy, ale też rozpoznaniu własnych potrzeb, predyspozycji, mocnych stron, wartości oraz ograniczeń zawodowych. A. Bańka zauważa, że proces doradczy jest „tą formą praktyki doradczej, która polega na asystowaniu ludziom na wszystkich stadiach rozwoju (...) w rozwiązywaniu problemów będących konsekwencją podjęcia przez nich dobrowolnej decyzji życia, pracy lub nauki” (Bańka, 2006, p. 36). W tej perspektywie poradnictwo polega więc na tym, by pomóc jednostce z niepełnosprawnością w konstruowaniu jej spersonalizowanej kariery

edukacyjno-zawodowej i postrzeganiu tej ostatniej, jako „projektu życiowego”, który będzie ewoluował.

Na etapie wsparcie doradcze konieczna jest świadomość specjalisty - doradcy kariery, iż pomoc świadczona tak szczególnemu klientowi ma swoistą wagę. Wstępnie podjęte wybory edukacyjne czy zawodowe będą miały kardynalne znaczenie dla prawidłowego przebiegu kolejnych etapów kariery. Podjęcie nietrafnej (przypadkowej) decyzji zawodowej z pewnością skutkowało będzie znacznie poważniejszymi konsekwencjami aniżeli w przypadku osób pełnosprawnych. Osoby z niepełnosprawnością naraża bowiem na bolesną porażkę zawodową, tj. na trudności lub niemożność uzyskania zatrudnienia w wybranym i wyuczonym zawodzie. Wiąże się to z ogromnymi kosztami psychicznymi: rozczarowaniem, frustracją, poczuciem klęski. W konsekwencji sytuacja taka może prowadzić do zniechęcenia, utraty motywacji, wreszcie – rezygnacji z dalszej rehabilitacji i aktywności zawodowej.

W procesie doradztwa zawodowego można wyodrębnić dwie fazy: diagnozę (w ramach której doradca stara się dogłębnie poznać radzącego się) oraz poradę (której istotą jest ukierunkowanie działań i aktywności osoby). Na każdym z tych etapów niezwykle ważnym aspektem jest nawiązanie dobrej relacji. W przypadku ucznia niepełnosprawnego znaczenie tego elementu procesu doradczego jest szczególnie ważne, a natrafiać może na bariery, trudne do przekroczenia (np. kontakt z uczniem głuchoniemym). Stąd też poradnictwo dla uczniów z niepełnosprawnościami wymaga od doradcy specyficznych kwalifikacji, umiejętności, interdyscyplinarnej wiedzy i cech osobowościowych. Już na poziomie przygotowania do relacji niezbędne jest poznanie przez doradcę nie tylko rodzaju niepełnosprawności i jej konsekwencji, ale również zrozumienie znaczenia ograniczeń i oczekiwań, by wesprzeć projektowanie sfery zawodowej w sensowną i satysfakcjonującą radzącego się całość. Stąd tak istotne staje się głębokie zrozumienie złożonej sytuacji osoby z niepełnosprawnością, związanych z tą sytuacją przeżyć oraz kontekstu, w jakim poznawane zjawisko występuje (Boczar, 2003, p. 9). Błędem byłoby odgórne zakładanie, iż proces poradnictwa zawodowego dla uczniów z niepełnosprawnością jest długotrwały i bardziej obciążający dla doradcy. Jest to uzależnione od indywidualnego przypadku oraz przygotowania i doświadczenia zawodowego doradcy.

Kompetencje pożądaných u doradcy pracującego z uczniem z niepełnosprawnością należy upatrywać w następujących kategoriach:

1. Wiedza:

- o specyficznej grupie klientów, jakimi są uczniowie z niepełnosprawnością, ich potrzebach i metodach ich zaspakajania oraz problemach i sposobach wspomagania w ich rozwiązywaniu;
- w zakresie psychologii ogólnej, klinicznej oraz psychologii zdrowia (podstawy wiedzy);
- medyczna – znajomość podstaw anatomii, fizjologii z uwzględnieniem dysfunkcji, zaburzeń, uszkodzeń narządów i układów organizmu oraz rodzajów i stopni niepełnosprawności;
- w zakresie prowadzenia procesu rehabilitacji zawodowej;
- z obszaru socjologii, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących funkcjonowania człowieka w środowisku społecznym oraz postaw społeczeństwa wobec osób z niepełnosprawnością;
- o potencjalnych możliwościach zawodowych właściwych dla poszczególnych rodzajów (stopni) niepełnosprawności;
- w zakresie zawodoznawstwa, z uwzględnieniem możliwości adaptacji zawodów (miejsc pracy) do potencjału i potrzeb różnych kategorii osób niepełnosprawnych;
- o rynku edukacyjnym (lokalnym i nie tylko), umożliwiającym kształcenie stosownie do możliwości psychofizycznych i zróżnicowanych potrzeb (zarówno osoby niepełnosprawnej, jak i rynku pracy);
- o rynku pracy (głównie lokalnym) otwartym i dedykowanym – zakładach pracy zatrudniających niepełnosprawnych oraz zakładach pracy chronionej.

2. Umiejętności:

- nawiązywania kontaktów interpersonalnych, budowania relacji opartych na szacunku i poszanowaniu godności osobistej;
- motywacyjne i perswazyjne;
- analizowania różnych zawodów i stanowisk pracy w perspektywie wymagań oraz możliwości wykonywania ich przez osobę z niepełnosprawnością;
- współdziałania z innymi specjalistami, włączonymi w proces rehabilitacji zawodowej (lekarz, psycholog i in.).

3. Cechy osobowościowe:

- wrażliwość, otwartość i zdolność empatii;
- gotowość i chęć wspierania innych;
- dogłębne rozumienie sytuacji i problemów osoby niepełnosprawnej;
- pełna akceptacja, szacunek oraz życzliwość wobec innych;
- rzetelność, kreatywność.

Byłoby nieuzasadnionym uproszczeniem lokowanie powodzenia rehabilitacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością wyłącznie w pryzmacie jakości świadczonego doradztwa zawodowego oraz poziomie kompetencji doradcy zawodowego w tej sferze. Jednak świadomość znaczenia tych aspektów powinna motywować specjalistów do permanentnego podnoszenia kwalifikacji i kompetencji w zakresie pracy doradczej z osobą (uczniem) z niepełnosprawnością. Dojrzałość i świadomość doradcy będzie się też wyrażała w racjonalnej ocenie, czy porada, którą chce świadczyć, leży w jego kompetencji, czy też wymaga dodatkowych konsultacji z innymi specjalistami. Ostatecznie działania podejmowane przez doradcę kariery powinny uwzględniać fakt, iż rozstrzygająca decyzja dotycząca planowania przyszłości należy do ucznia i jego rodziców. Ponadto, jeśli chodzi o kwestie medyczne i sprawy przeciwwskazań do nauki i wykonywania zawodu, to kompetentni w orzekaniu są wyłącznie lekarze. Doradca zawodowy, jak sama nazwa wskazuje, pełni rolę doradczą i konsultacyjną.

PODSUMOWANIE

Współczesne przemiany w mentalności społecznej implikują wzrost zainteresowania problemami, z jakimi każdego dnia mierzą się osoby z niepełnosprawnością. Wiele miejsca w dyskursie zajmują kwestie niwelowania wszelkich barier, tworzone są szkoły (oddziały) integracyjne, realizowanych jest szereg projektów, których celem jest wielowymiarowe wsparcie osób z niepełnosprawnością. Zauważyć jednak należy, iż duża część tych osób nadal czuje się odrzucona przez społeczeństwo oraz odczuwa dyskryminację. W wielu przypadkach jedynym źródłem dochodu osoby z niepełnosprawnością są świadczenia ze strony państwa, a niestety rzadziej – wynagrodzenie za pracę. Edukacja i właściwie prowadzone poradnictwo zawodowe adresowane do uczniów niepełnosprawnych to kluczowe elementy warunkujące przyszłe,

efektywne funkcjonowanie tych osób na rynku pracy, a tym samym ograniczające ich wykluczenie społeczne. Profesjonalne, kompetentne wsparcie doradcy zawodowego na etapie edukacji, wydaje się krokiem koniecznym na niełatwej drodze aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością.

BIBLIOGRAPHY:

- Bańka A. (2006). Transnarodne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim. In; Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego, Warszawa: OHP Komenda Główna.
- Boczar E. (2003). Metody poznawania i rozumienia osoby niepełnosprawnej w poradnictwie zawodowym. In: Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, Warszawa: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr Fundacji Fundusz Współpracy.
- Europejska strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021-2030,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes> (access: 28.04.2022).
- Furmanek W. (2006). Zarys humanistycznej teorii pracy (nowe horyzonty pedagogiki pracy), Warszawa: IBE.
- Grabowski J. (2003). Rola doradcy zawodowego w procesie orzekania niepełnosprawności. In: Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych 12-13 czerwca 2003, Warszawa: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr Fundacji Fundusz Współpracy.
- Karta Praw Osób Niepełnosprawnych z dnia 1 sierpnia 1997 r. (M.P. 1997 nr 50 poz. 475).
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP19970500475/O/M19970475.pdf> (access:: 22.05.2022).
- Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030 ogłoszona w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski" z dn. 25 lutego 2021. <https://niepelnosprawni.gov.pl/download/Uchwala-Nr-27-Rady-Ministrow-w-sprawie-przyjecia-Strategii-1614284683.pdf> (access:: 22.05.2022).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. nr 67, poz. 329 ze zm.<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910950425/O/D19910425.pdf> (access: 22.05.2022).