

SPIS TREŚCI

Przedmowa do wydania polskiego	XIII
Wprowadzenie	XVII
ROZDZIAŁ 1. RAMY, KONTEKST I CELOWOŚĆ PORADNICTWA ZAWODOWEGO	1
1. Ogólne ramy ideologiczne	5
1.1. Społeczna koncepcja holistyczna lub skupienie się na jednostce	5
1.2. Odkryj, kim chcesz być, i buduj samego siebie	6
1.3. Realizuj się i integruj poprzez swoje predyspozycje zawodowe	6
1.4. Niestabilna przyszłość	8
2. Konteksty	9
2.1. Organizacja pracy, sposoby pojmowania kwalifikacji oraz zagadnienia poradnictwa zawodowego	10
2.1.1. <i>Profesjonalny system pracy i poradnictwo zawodowe skupione na zawodach</i>	10
2.1.2. <i>„Fordyzm” i poradnictwo zawodowe skupione na zatrudnieniu</i>	11
2.1.3. <i>Model umiejętności i poradnictwo zawodowe skupione na funkcjach zawodowych</i>	13

2.1.4.	<i>Globalizacja i „chaos dróg zawodowych” – poradnictwo zawodowe jako pomoc w pokonywaniu tranzykcji</i>	14
2.1.5.	<i>Działania eklektyczne</i>	14
2.2.	Organizacja kształcenia i problematyka szkolnego poradnictwa zawodowego	15
2.2.1.	<i>Zagadnienia poradnictwa zawodowego w zdywersyfikowanym systemie oświatowym – przypadek Niemiec</i>	16
2.2.2.	<i>Zagadnienia poradnictwa zawodowego w jednolitym systemie oświatowym – przypadek Francji</i>	17
2.2.3.	<i>Proces kierowania uczniów ku różnym profilom dalszego nauczania a poradnictwo zawodowe</i>	18
2.3.	Poradnictwo zawodowe młodzieży nieobjętej nauczaniem i poradnictwo zawodowe dorosłych	20
2.4.	Naukowe modelowanie problematyki poradnictwa – psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego	22
2.4.1.	<i>Psychologia różnic indywidualnych a kwestia relacji człowiek – zawód</i>	22
2.4.2.	<i>Problematyka rozwojowa i społeczna w poradnictwie całonocnym</i>	23
2.4.3.	<i>Carl Rogers i psychologia poradnictwa</i>	24
2.4.4.	<i>Związek badań w psychologii z działaniami praktycznymi w poradnictwie</i>	25
3.	Celowość i zadania poradnictwa zawodowego	26
3.1.	Zadania	27
3.2.	Celowość	28
3.3.	Łączenie celowości i zadań	29
3.4.	Poradnictwo zmierzające do ustanowienia „osoby”	29
ROZDZIAŁ 2. RÓŻNICE INDYWIDUALNE A ORIENTACJA I PORADNICTWO ZAWODOWE		31
1.	Jednostka bierna. Poradnictwo zawodowe oparte na stałych cechach osobowości	34
1.1.	Psychotechnika klasyczna	34

1.1.1.	<i>Model początkowy i pierwsze rozwinięcia</i>	34
1.1.2.	<i>Zasięg i granice psychotechniki</i>	36
1.2.	Selekcja zawodowa	38
1.3.	Teoria przystosowania zawodowego René Dawisa i Lloyd Lofquista	40
1.3.1.	<i>Opisy jednostki i pracy</i>	40
1.3.2.	<i>Ocena teorii i jej zastosowania</i>	43
2.	Podmiot wymagający mobilizacji do aktywności. Wybór kierunku rozwoju zawodowego jako manifestacja i realizacja osobowości	45
2.1.	Wybór kierunku rozwoju zawodowego jako sposób wykorzystywania kompetencji i zaspokajania potrzeb	45
2.1.1.	<i>Inteligencja i jej formy</i>	45
2.1.2.	<i>Koncepcje osobowości inspirowane przez psychoanalizę</i>	48
2.1.3.	<i>Cechy osobowości</i>	49
2.1.4.	<i>Potrzeba powodzenia i obawa przed porażką</i>	53
2.2.	Wybór orientacji zawodowej, zainteresowania i wartości	56
2.2.1.	<i>Zainteresowania zawodowe</i>	56
2.2.2.	<i>Teoria Anne Roe</i>	58
2.2.3.	<i>Teoria typów osobowości i typów środowisk Johna Hollanda</i>	60
2.2.4.	<i>Wartości</i>	73
3.	Podmiot aktywny – interakcjonizm i psychologia poznawcza	76
3.1.	Interakcjonizm i psychologia osobowości	76
3.1.1.	<i>Interakcjonizm</i>	76
3.1.2.	<i>Teoria adaptacji Rudolfa Moosa</i>	77
3.1.3.	<i>Alberta Bandury teoria socjokognitywna i poczucie kompetencji</i>	80
3.2.	Podjęcie poznawcze w orientacji i poradnictwie zawodowym	83
3.2.1.	<i>Modele ogólne</i>	83
3.2.2.	<i>Wyobrażenie świata społecznego</i>	87
3.2.3.	<i>Wyobrażenie własnego „ja”</i>	94
3.2.4.	<i>Eksplorowanie i podejmowanie decyzji</i>	100

ROZDZIAŁ 3. KONSTRUOWANIE I ROZWÓJ TOŻSAMOŚCI OSOBOWYCH I ZAWODOWYCH	117
1. Rola przeszłości w genezie preferencji zawodowych i tożsamości zawodowych	120
1.1. John Krumboltz – zastosowanie modelu Alberta Bandury w studiach nad wyborami zawodowym	120
1.1.1. <i>Uczenie się instrumentalne i skojarzeniowe</i>	121
1.1.2. <i>Umiejętności zadaniowe i uogólnienia samoobserwacji</i>	121
1.1.3. <i>Życie – seria doświadczeń wynikających z uczenia się, prowadzących do wykształcenia się zespołu wyobrażeń</i>	122
1.1.4. <i>Ograniczenia i pytania</i>	123
1.2. Pierre Bourdieu – pole i habitus społeczny	125
1.2.1. <i>Struktury społeczne i struktury psychiczne</i>	125
1.2.2. <i>Illusio i histereza</i>	126
1.2.3. <i>Struktura, pozycja, plany i ścieżki</i>	127
1.2.4. <i>Pole szkolne – strukturalne zwierciadło nadające strukturę projektom przyszłości</i>	128
2. Konstrukcja tożsamości osobowych i zawodowych – rozwój według stałego porządku?	132
2.1. Ginzberg, Ginsburg, Axelrad i Herma – od wyobrażeń do realizmu	132
2.1.1. <i>Najpierw wybory imaginacyjne</i>	133
2.1.2. <i>Wybory na próbę</i>	133
2.1.3. <i>Wybory realistyczne</i>	134
2.1.4. <i>Ginzberg i inni – teoria wzajemnego oddziaływania „dojrzewania” i „kontekstów”</i>	135
2.2. Bernadette Dumora – rozważania porównawcze, probabilistyczne i implikacyjne	136
2.2.1. <i>Rozważanie porównawcze</i>	136
2.2.2. <i>Rozważanie probabilistyczne</i>	137
2.2.3. <i>Rozważanie implikacyjne</i>	138
2.2.4. <i>Nadzieje szkolne i utożsamianie się zawodowe/ brak utożsamiania się</i>	140

2.3.	Erik Erikson – tożsamość i kryzysy	141
2.3.1.	<i>Poczucie ufności lub nieufności (faza oralna)</i>	141
2.3.2.	<i>Autonomia lub wstyd i zwątpienie (faza analna)</i>	142
2.3.3.	<i>Inicjatywa lub poczucie winy (faza falliczna)</i>	142
2.3.4.	<i>Pracowitość lub poczucie niższości (utajenie)</i>	143
2.3.5.	<i>Tożsamość lub zaburzenia tożsamości (wiek młodzieńczy)</i>	143
2.3.6.	<i>Intymność lub izolacja (wczesna dorosłość)</i>	144
2.3.7.	<i>Twórczość lub stagnacja (dojrzałość)</i>	144
2.3.8.	<i>Integralność lub rozpacz (starość)</i>	144
2.3.9.	<i>Utożsamianie się, wyobrażenia imaginacyjne i wybory zawodowe</i>	145
2.4.	Linda Gottfredson – mapa poznawcza zawodów, rozgraniczanie i kompromis	151
2.4.1.	<i>Geneza mapy poznawczej i procesu rozgraniczania</i>	153
2.4.2.	<i>Kompromis</i>	157
2.4.3.	<i>Ocena i dyskusja na temat modelu Lindy Gottfredson</i>	160
2.5.	Donald Super – koncepcja rozwoju kariery w cyklu życiowym	163
2.5.1.	<i>Sześć ról społecznych w przestrzeni życia</i>	164
2.5.2.	<i>Pięć etapów cyklu życia oraz okresy przejściowe</i>	168
2.5.3.	<i>Tożsamość zawodowa a obraz siebie</i>	170
2.5.4.	<i>Dojrzałość zawodowa</i>	172
2.5.5.	<i>Przestarzała teoria naukowa czy też ideologiczne ramy działania praktycznego?</i>	173
2.6.	Podsumowanie	174
3.	Konteksty i tranzycje	175
3.1.	Bill Law – interakcje wspólnotowe	176
3.1.1.	<i>Źródła i sposoby wpływu wspólnoty</i>	177
3.1.2.	<i>Interakcje wspólnotowe i wspólne wyobrażenia</i>	178
3.1.3.	<i>Model oparty na teorii symbolicznego interakcjonizmu</i>	179
3.1.4.	<i>Alternatywna koncepcja poradnictwa zawodowego</i>	180

3.2.	Fred Vondracek, Richard Lerner i John Schulenberg – prawidłowe powiązanie jednostki z kontekstem	181
3.2.1.	<i>Złożoność strukturalna i dynamiczne interakcje – epigeneza probabilistyczna</i>	181
3.2.2.	<i>Konteksty</i>	182
3.2.3.	<i>Dynamika systemów</i>	189
3.2.4.	<i>Dynamika jednostek</i>	189
3.2.5.	<i>Właściwe wzajemne dopasowanie (goodness of fit) jednostki i jej kontekstów</i>	190
3.2.6.	<i>Dyskusja</i>	191
3.3.	Tranzycje zawodowe i osobowe	193
3.3.1.	<i>Analiza socjalizacji zawodowej</i>	194
3.3.2.	Opis zjawisk zachodzących podczas przystosowania zawodowego	194
3.3.3.	<i>Inwentarz systemu działań</i>	197
3.3.4.	<i>Analiza przejścia pracowników ze środowiska rolniczego do przemysłu</i>	199
3.3.5.	<i>Tranzycja jako podwójna transakcja – model Claude'a Dubara</i>	201
3.3.6.	<i>Tranzycja i poradnictwo – zarys analizy tranzycji według Nancy Schlossberg</i>	204
4.	Konkluzja	209
4.1.	Trzy czynniki rozwoju problematyki orientacji i poradnictwa zawodowego	209
4.2.	W kierunku modelu ogólnego	210
4.2.1.	<i>Tożsamości „ja” a tożsamość osobowa</i>	211
4.2.2.	<i>Ramy i formy tożsamości vicariantnych (wymiennych)</i>	212
4.2.3.	<i>Istota poradnictwa</i>	213
ROZDZIAŁ 4. PRAKTYKA POMOCY W PORADNICTWIE ZAWODOWYM		215
1.	Rozmowa doradcza	217
1.1.	Potrzeba rozmowy u młodzieży a rola doradcy	220
1.2.	Metodyka spotkania poradniczego	223

1.3.	Rozmowa „egzystencjalna” (skupiona na „ja” klienta)	224
1.3.1.	<i>Koncepcje Carla Rogersa</i>	224
1.3.2.	<i>Metoda konstruktów personalnych George’a Kelly’ego</i>	227
1.3.3.	<i>Pomoc w definiowaniu (i w realizacji) celów według Gérarda Egana</i>	231
1.3.4.	<i>Podejście Roberta Manthei</i>	232
1.3.5.	<i>Rozmowa ego-ekologiczna według Marisy Zavalloni</i>	233
1.3.6.	<i>Inwentarz systemu działań Jacques’a Curie, Alaina Baubion-Broye i Violette Hajjar</i>	235
1.4.	Rozmowa doradcza dotycząca wyboru drogi zawodowej (skoncentrowana na kwestiach orientacji)	236
1.4.1.	<i>Spotkanie ewaluacyjne w poradnictwie pracy (według Conrada Lecomte’a i Luizy Tremblay)</i>	236
1.4.2.	<i>Poradnictwo w zakresie planowania kariery (według Normana Gysbersa, Mary Heppner i Josepha Johnstona)</i>	238
1.4.3.	<i>Metoda Donalda Supera</i>	246
1.4.4.	<i>Podejścia skoncentrowane na pewnych szczególnych kwestiach poradnictwa zawodowego</i>	248
2.	Bilanse poradnictwa zawodowego	252
2.1.	Psychologiczne badanie orientacji zawodowej	253
2.1.1.	<i>„Naukowcy” i „empiryczni praktycy”</i>	253
2.1.2.	<i>Rozwój psychotechniki i pojawienie się psychologicznego badania orientacji zawodowej</i>	254
2.2.	Bilanse kompetencji we Francji	257
2.2.1.	<i>Instytucjonalizacja bilansów kompetencji</i>	257
2.2.2.	<i>Przebieg procesu sporządzania bilansu</i>	260
2.2.3.	<i>Zróżnicowane praktyki</i>	261
2.3.	Zatwierdzanie zdobytych doświadczeń	264
3.	Edukacja w zakresie planowania rozwoju zawodowego	267
3.1.	Metody rozwijane od niedawna	268
3.1.1.	<i>Pierwsze realizacje</i>	268
3.1.2.	<i>Ostatnie rozwinięcia</i>	269

3.2.	Aktywacja rozwoju zawodowego i osobowego	271
3.2.1.	<i>Podstawy teoretyczne i proponowane ćwiczenia</i>	275
3.2.2.	<i>Rozwój działań praktycznych</i>	277
3.3.	Różnorodność metod edukacyjnych w poradnictwie zawodowym	278
4.	Nowe technologie	282
4.1.	Informatyzacja technik ewaluacyjnych	282
4.2.	Informacja i multimedia	288
4.3.	Komputerowe programy wspomagające	291
4.3.1.	<i>Systemy analogiczne</i>	292
4.3.2.	<i>Systemy wspomagające proces podejmowania decyzji</i>	295
4.3.3.	<i>Systemy edukacyjne</i>	297
5.	Ocena rezultatów poradnictwa zawodowego	301
5.1.	Cele analiz oceniających	301
5.2.	Metodologia ewaluacji	303
5.3.	Przykłady wyników	307
5.3.1.	<i>Wyniki całościowe</i>	307
5.3.2.	<i>Bilanse kompetencji</i>	310
5.3.3.	<i>Edukacja w zakresie planowania rozwoju zawodowego</i>	311
5.3.4.	<i>Komputerowe programy doradcze</i>	312
6.	Etyka i deontologia	314
6.1.	Kodeks deontologiczny i prawo	314
6.2.	Główne kwestie etyczne	317
6.2.1.	<i>Ewaluacja</i>	317
6.2.2.	<i>Informowanie</i>	320
6.2.3.	<i>Pomoc w poradnictwie zawodowym</i>	322
	BIBLIOGRAFIA	331
	INDEKS OSÓB	351

