

SPIS TREŚCI

Wstęp

CZĘŚĆ I **ZAWODOZNAWSTWO, DORADZTWO ZAWODOWE I POŚREDNICTWO PRACY Z** **PERSPEKTYWY OGÓLNEJ**

Rozdział 1. Istota zawodoznawstwa, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy

POWODY WZROSTU ZAINTERESOWANIA ZAWODOZNAWSTWEM, DORADZTWEM **ZAWODOWYMI POŚREDNICTWEM PRACY**

Transformacje ekonomiczne i technologiczne

Zaburzenia równowagi na rynku pracy

Dezorganizacja i skostnienie systemu kształcenia zawodowego

ISTOTA ZAWODOZNAWSTWA

Definicja zawodoznawstwa

Zawodoznawstwo sensu stricto

Zawodoznawstwo jako wiedza o metodach badania rynku pracy

Zawodoznawstwo jako wiedza z zakresu psychologii rozwoju zawodowego

Zawodoznawstwo jako wiedza o pracodawcach

Zawodoznawstwo jako świadomość roli zawodowej osób świadczących profesjonalną pomoc

Zawodoznawstwo jako wiedza o uczestnikach rynku pracy

ISTOTA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Definicja doradztwa zawodowego

Cel doradztwa zawodowego

Rodzaje doradztwa zawodowego

Kto potrzebuje doradztwa zawodowego

ISTOTA POŚREDNICTWA PRACY

Definicja pośrednictwa pracy

Podmioty pośrednictwa pracy

Formy pośrednictwa pracy

Kompetencje w pośrednictwie pracy

Rozdział 2. Ewolucja zawodoznawstwa, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy

PROBLEMY ZAWODOZNAWSTWA ORAZ DORADZTWA W PERSPEKTYWIE **HISTORYCZNEJ**

Znaczenie uwarunkowań historycznych dla aktualnie opracowywanych programów doradztwa i pośrednictwa pracy

Historyczne uwarunkowania aktualnych problemów językowych w dziedzinie doradztwa i pośrednictwa pracy

Dwie tradycje doradztwa zawodowego i ich związek z pośrednictwem pracy

DORADZTWO ZAWODOWE I POŚREDNICTWO PRACY W PERSPEKTYWIE **HISTORYCZNEJ**

Wczesne programy

Okres między wojnami światowymi

Okres powojenny

WSPÓŁCZESNY KONTEKST DORADZTWA ZAWODOWEGO I POŚREDNICTWA PRACY
Bezrobocie jako źródło nowych potrzeb w dziedzinie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy

Zmiany w treści pracy i w charakterze bezrobocia

Nowe doradztwo zawodowe jako pilnie potrzebny rodzaj profesji

KONTINUUM DORADZTWA ZAWODOWEGO ORAZ POŚREDNICTWA PRACY

Rodzaje doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy

„Jakość”, czyli specjalistyczność doradztwa zawodowego i pośrednictwa

„Intensywność”, czyli zaangażowanie doradcy i pośrednika pracy

Rozdział 3. Specyfika zawodoznawstwa, doradztwa i pośrednictwa pracy w instytucjach świadczących pomoc bezrobotnym

EWOLUCJA SYSTEMU POMOCY ZAWODOWEJ W ZWIĄZKU ZE ZMIANAMI NA RYNKU PRACY

Od preorientacji zawodowej do pośrednictwa pracy – doradztwa zawodowego

Systemy pomocowe w sprawach zawodowych, pracy i zatrudnienia na świecie

Polski system pomocowy bezrobotnym

Realia i osobliwości polskiego systemu pomocy w sprawach zawodowych, pracy oraz zatrudnienia

SPECYFIKA POŚREDNICTWA PRACY – DORADZTWA ZAWODOWEGO W URZĘDACH PRACY ŚWIADCZĄCYCH POMOC BEZROBOTNYM Rodzaje pośrednictwa pracy

Specyfika rejonowych urzędów pracy jako instytucji świadczących pomoc bezrobotnym

Osobliwości pośrednictwa pracy realizowanego przez pozarządowe i komercyjne biura pośrednictwa pracy

POŚREDNICTWO PRACY W SIECI DORADZTWA ZAWODOWEGO I KONSULTACJI

Pośrednik pracy w sieci doradztwa i konsultacji w problemach pracy

Kwalifikacje pośrednika pracy – doradcy zawodowego

CZĘŚĆ II

PSYCHOLOGICZNE PROBLEMY PROFESJONALNEJ TOŻSAMOŚCI I ZAWODOWEGO FUNKCJONOWANIA DORADCY ORAZ POŚREDNIKA PRACY

Rozdział 4. Profesjonalna tożsamość doradcy zawodowego oraz pośrednika pracy

PROFESJONALNA TOŻSAMOŚĆ DORADCY I POŚREDNIKA PRACY W LATACH 90.

Definicje raz jeszcze i ich znaczenie dla tożsamości zawodowej doradców i pośredników pracy

„Psychologiczny kontekst” doradztwa i pośrednictwa pracy

Doradca i pośrednik pracy jako profesjonalisci

Profesjonalizm i profesjonalizacja doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy na świecie i w Polsce

PRAWNE I ETYCZNE PODSTAWY DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

Prawne aspekty profesjonalizmu doradców i pośredników pracy

Etyczne i kompetencyjne podstawy doradztwa i pośrednictwa pracy

Rozdział 5. Wiarygodność i odpowiedzialność etyczna psychologa jako eksperta w dziedzinie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy

ROLA EKSPERTÓW W OKRESIE TRANSFORMACJI GOSPODARCZEJ

Psycholog jak ekspert w dziedzinie doradztwa personalnego

Psycholog jako ekspert w dziedzinie doradztwa zawodowego

Dylematy etyczne psychologa związane z doradztwem zawodowym

WIARYGODNOŚĆ PSYCHOLOGÓW W DORADZTWIE ZAWODOWYM

Wymiary wiarygodności psychologicznej

Dwie filozofie moralne eksperta

„Lęk przed sukcesem” w doradztwie zawodowym

TOŻSAMOŚĆ TEORETYCZNA I METODOLOGICZNA PSYCHOLOGAJAKO EKSPERTA

Dwie postawy wobec tożsamości teoretycznej i metodologicznej a wiarygodność eksperta

Teorie naukowe i „teorie chodnikowe” w działalności eksperta

Rozdział 6. Psychologiczna natura doradztwa i pośrednictwa pracy

INDYWIDUALNE DORADZTWO I POŚREDNICTWO PRACY

Warunki psychologiczne efektywnego doradztwa i pośrednictwa pracy

Indywidualne doradztwo jako wspomaganie rozwoju

Doradztwo indywidualne jako planowanie kariery pracy

Doradztwo indywidualne jako wspomaganie procesów przystosowania psychicznego

DORADZTWO I POŚREDNICTWO GRUPOWE

Potrzeba doradztwa grupowego

Zalety doradztwa grupowego

Zasady tworzenia grup doradczych

Dynamika funkcjonowania grup doradczych

STRATEGIA DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY W ZINTEGROWANYM MODELU PSYCHOEKOLOGICZNYM

Zintegrowana pomoc bezrobotnym – założenia wstępne

Rynek jako przyczyna i środek zaradczy bezrobociu na poziomie makrosystemu

Korespondencja wtórnych przyczyn bezrobocia i środków zaradczych

Efektywność strategii zwalczania bezrobocia

Poziomy bezrobocia a adekwatność programów przeciwdziałania bezrobociu

Ocena ekonomicznych programów przeciwdziałania bezrobociu z perspektywy psychologicznej

Psychoekologiczny model wielostopniowej, zintegrowanej pomocy bezrobotnym

Psychoekologiczne zasady pomocy bezrobotnym

CZĘŚĆ III

PSYCHOLOGICZNE PRAWIDŁOWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO GRUP KLIENTÓWKORZYSTAJĄCYCH Z DORADZTWA W SYSTEMIE POŚREDNICTWA PRACY

Rozdział 7. Praca w cyklu życia człowieka jako źródło kryzysów stwarzających zapotrzebowanie na profesjonalne doradztwo zawodowe w systemie pośrednictwa pracy

PRACA I ZAWÓD A KRYZYSY ROZWOJOWE

Całozyciowy rozwój osobowości a kryzysy zawodowe

Praca w cyklu życia człowieka a rozwój zawodowy

ROZWÓJ OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ

Elementy rozwoju zawodowego

Rozwój zawodowy jako źródło kryzysów rozwojowych grup klientów korzystających z pomocy doradczej

FAZY ROZWOJU ZAWODOWEGO

Faza dojrzewania i przejmowania roli zawodowej

Faza rozwoju związana z wchodzeniem w pole zawodowe

Faza rozwoju związana z funkcjonowaniem zawodowym

Faza rozwoju związana z wycofywaniem się z pracy

TEORIE ROZWOJU ZAWODOWEGO

Wczesne teorie rozwoju zawodowego

Teoria Ginzberga

Teoria Anny Roe

Teoria Donalda Supera

Teoria Johna Hollanda Dictionary of Occupational
Titles

Inne teorie rozwoju zawodowego

WSPARCIE SPOŁECZNE JAKO PRZYCZYNA I SKUTEK PROFESJONALNEGO

DORADZTWA W SYSTEMIE INSTYTUCJONALNYM POŚREDNICTWA PRACY

Pojęcie wsparcia społecznego i jego znaczenie dla aktywnych zawodowo i bezrobotnych

Znaczenie wsparcia społecznego w różnych stadiach kryzysowych rozwoju zawodowego

Implikacje dla doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy

Rozdział 8. Psychologiczne problemy rozwoju i funkcjonowania zawodowego

młodzieży jako grupy potrzebującej wsparcia w instytucjach pośrednictwa pracy

CHARAKTERYSTYCZNE PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE WIEKU MŁODZIEŃCZEGO

Okres młodzieńczy: definicja problemu

Młodzieńczość jako zjawisko kulturowe

Zadania rozwojowe i zadania życiowe w okresie adolescencji

Rozwój poznawczy okresu młodzieńczego

Dojrzałość psychiczna i emocjonalna młodzieży

Rozwój moralny a młodzieńczość i dorosłość

CHARAKTERYSTYCZNE PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE OKRESU PRZEJŚCIAZ

SYSTEMU OŚWIATOWEGO DO RYNKU PRACY

Historyczne uwarunkowania rynku pracy i systemu oświatowego a transformacja fenomenu
młodzieńczości

Zmiany strukturalne w procesie przechodzenia z systemu oświatowego do pracy

Zmiany w trajektorii przejścia ze szkoły na rynek pracy w latach 90. i ich skutki psychospołeczne

Bezrobocie w okresie adolescencji i jego skutki psychologiczne

ZADANIA I CECHY CHARAKTERYSTYCZNE DORADZTWA DLA MŁODZIEŻY W

SYSTEMIE POŚREDNICTWA PRACY

Implikacje dla doradztwa – pośrednictwa pracy wynikające z problemów rozwojowych okresu
młodzieńczości

Implikacje dla doradztwa – pośrednictwa pracy wynikające ze zmian w ścieżce przejścia z rynku
szkolnego do rynku pracy

Rozdział 9. Psychologiczne problemy rozwoju i funkcjonowania zawodowego dorosłych z perspektywy doradztwa – pośrednictwa pracy

PROBLEMY DOROSŁYCH ZWIĄZANE Z ROZWOJEM

a praca kobiet

Osobowość zawodowa i osobowość rodzinna

Rodzina a potrzeba afiliacji

Rodzina a potrzeba dominacji

Rodzina a potrzeba osiągnięć

Konflikt między pracą a rolami rodzinnymi

Osobowościowe wzory aktywności zawodowej

Implikacje specyfiki rozwoju dorosłych dla doradztwa zawodowego

10. Problemy psychologiczne związane z karierą zawodową osób specjalnej troski

OKRES „PÓŻNEJ DOJRZAŁOŚCI” I JEGO IMPLIKACJE DLA DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

Charakterystyczne problemy psychologiczne późnej dorosłości

Stereotypy dotyczące ludzi w starszym wieku

Mity dotyczące ludzi w okresie późnej dorosłości

SPECYFICZNE PROBLEMY ZAWODOWEGO FUNKCJONOWANIA ORAZ BEZROBOCIA U OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Niepełnosprawność i osoby niepełnosprawne

Specyficzne problemy i potrzeby niepełnosprawnych

Spostrzeganie społeczne osób niepełnosprawnych a bariery zawodowe

Zadania doradztwa zawodowego dla niepełnosprawnych

CZĘŚĆ IV

ZAWODOZNAWSTWO JAKO NARZĘDZIE OPTIMALIZACJI DORADZTWA I POŚREDNICTWA PRACY

Rozdział 11. Zawodoznawstwo w równoważeniu lokalnych rynków pracy i w przeciwdziałaniu bezrobociu

INFORMACJE ZAWODOZNAWCZE NIEZBĘDNE W DORADZTWIE ZAWODOWYM

Doradztwo i pośrednictwo pracy jako dopełniające się strategie równoważenia lokalnych rynków pracy i przeciwdziałania bezrobociu

Strategie pomocy bezrobotnym krótkoterminowym i długoterminowym

ZMIANY W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA I W POPYCIE NA PRACĘ

Analiza zawodoznawcza podaży i popytu na pracę

Podaż i popyt na pracę a bezrobocie

PODAŻ ORAZ POPYT NA PRACĘ I ZAWODY W LATACH 90.

Różnorodność zawodów w strukturze podaży pracy

Struktura podaży i popytu na pracę w układzie oficjalnej nomenklatury zawodów

PSYCHOLOGICZNE WYZNACZNIKI POSTAW PRACODAWCÓW DO RYNKU PRACY

Stosunek pracodawców do pośrednictwa pracy

Efektywność procesu równoważenia rynku pracy poprzez szybkie kojarzenie

Dopasowanie struktury kwalifikacji do popytu na pracę

Dopasowanie struktury popytu na pracę do struktury podaży
12. Źródła wiedzy zawodoznawczej

ZAWODOZNAWSTWO BIERNE I AKTYWNE

Zawodoznawstwo bierne jako znajomość rynku pracy i zawodów
Zawodoznawstwo aktywne jako sztuka kreowania nowych miejsc pracy

KLASYFIKACJE I NOMENKLATURY ZAWODÓW NA ŚWIECIE

Dictionary of Occupational Titles (DOT)

Inne klasyfikacje zawodów

POLSKIE NOMENKLATURY I KLASYFIKACJE ZAWODÓW

„Nomenklatura zawodów i specjalności”

Cechy charakterystyczne polskiego systemu klasyfikacji

Rozdział 13. Poznańska klasyfikacja oraz „Charakterystyki zawodów i ofert pracy”

TEORETYCZNE PODSTAWY NOWEJ KLASYFIKACJI

Zasada empiryczności

Zasada „ommonsensu”

Zasada ekonomiczności

Zasada kompatybilności

Zasada narracyjności

BUDOWA KLASYFIKACJI ORAZ „CHARAKTERYSTYKI ZAWODÓW I OFERT PRACY”

Dobór szczebli nazw zawodów

Moduły informacji charakteryzujących zawody

PRAKTYCZNE WYKORZYSTANIE „CHARAKTERYSTYK ZAWODÓW I OFERT PRACY”

Możliwości praktycznego wykorzystania przez pośredników i doradców

Możliwości praktycznego wykorzystania przez bezrobotnych i poszukujących pracy

CZĘŚĆ V

DORADZTWO ZAWODOWE W TEORII I PRAKTYCE POŚREDNICTWA PRACY

Rozdział 14. Modele doradztwa zawodowego i ich praktyczna użyteczność w pośrednictwie pracy

MODELE DORADZTWA WYRASTAJĄCE Z IDEI ORIENTACJI ZAWODOWEJ

Postawy wobec doradztwa zawodowego w oświacie i w pośrednictwie pracy

Różnice i podobieństwa doradztwa zawodowego w systemie oświatowym i w systemie pośrednictwa pracy

MODELE DORADZTWA WYRASTAJĄCE Z PRAKTYCZNYCH

POTRZEB PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU

Model konsultacyjny zakładający współpracę w ramach „sieci pomocowej”

Model rehabilitacyjny doradztwa wykorzystujący „sieć pomocową” pośrednictwa do zintegrowanej readaptacji bezrobotnych do rynku pracy

Rozdział 15. Model doradztwa optymalizujący proces diagnostyczno-prognostyczny pośrednictwa pracy

POMOC DIAGNOSTYCZNA W WYJAŚNIANIU KLIENTOWI SYTUACJI
PROBLEMOWEJ POTENCJAŁU ZAWODOWEGO

Pomoc w rozpoznawaniu własnego położenia, posiadanego potencjału zawodowego i możliwości zatrudnienia

Ocena przydatności zawodowej klientów za pomocą środków dostępnych bezpośrednio pośrednikom pracy

POMOC SPECJALISTYCZNA W OCENIE PRZYDATNOŚCI ZAWODOWEJ
BEZROBOTNYCH

Badania i konsultacje specjalistyczne w pośrednictwie pracy

Ocena i klasyfikacja psychologiczna w optymalizacji skierowań do pracy

**Rozdział 16. Model doradztwa optymalizujący pośrednictwo pracy jako „bycie z klientem”
w planowaniu kariery oraz nowych scenariuszy życia**

POMOC KLIENTOWI W PRZYJĘCIU NOWYCH SCENARIUSZY KARIERY PRACY

Pomoc doradcza klientom w pośrednictwie pracy dynamizującym „odpływ” z bezrobocia

Pomoc doradcza w określeniu czynników niepowodzenia wychodzenia z bezrobocia

POMOC KLIENTOM W TWORZENIU ORAZ REALIZACJI ZAPLANOWANYCH
STRATEGII DZIAŁANIA

Pomoc klientowi w wyborze strategii działania

Pomoc klientowi w codziennych zmaganiach z realizacją wybranych scenariuszy rozwoju i szkolenia zawodowego

BIBLIOGRAFIA