

SPIS TREŚCI

Przedmowa do wydania polskiego	XIII
Wprowadzenie	XVII
ROZDZIAŁ I. 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
2.7.7. <i>Profesjonalny system pracy i poradnictwo zawodowe skupione na zawodach</i>	10
2.7.2. „Fordyzm ” i poradnictwo zawodowe skupione na zatrudnieniu	11
2.7.3. <i>Model umiejętności i poradnictwo zawodowe skupione na funkcjach zawodowych</i>	13

2.7.4.	<i>Globalizacja i „ chaos dróg zawodowych ” - poradnictwo zawodowe jako pomoc w pokonywaniu tranzykcji</i>	14
2.7.5.	<i>Działania eklektyczne</i>	14
2.2.	Organizacja kształcenia i problematyka szkolnego poradnictwa zawodowego	15
2.2.7.	<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 starych cechach osobowości	34
1.1.	Psychotechnika klasyczna	34

1.7.7.	<i>Model początkowy i pierwsze rozwinięcia</i>	
1.1.2.	<i>Zasięg i granice psychotechniki</i>	36
1.2.	Selekcja zawodowa	38
1.3.	Teoria przystosowania zawodowego Renę Dawisa i Lloydą Lofąuista	40
7.3.7.	<i>Opisy jednostki i pracy</i>	40
7.3.2.	<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
2.7.7.	<i>Inteligencja i jej formy</i>	45
2.7.2.	<i>Koncepcje osobowości inspirowane przez psychoanalizę</i>	48
2.7.3.	<i>Cechy osobowości</i>	49
2.1.2.	<i>Potrzeba powodzenia i obawa przed porażką</i>	53
2.2.	Wybór orientacji zawodowej, zainteresowania! wartości	56
2.2.7.	<i>Zainteresowania zawodowe</i>	56
2.2.2.	<i>Teoria Annę 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
3.7.7.	<i>Interakcjonizm</i>	76
3.7.2.	<i>Teoria adaptacji Rudolfa Moosa</i>	77
3.7.3.	<i>Alberta Bandury teoria socjokognitywna i poczucie kompetencji</i>	80
3.2.	Podejście poznawcze w orientacji i poradnictwie zawodowym	83
3.2.7.	<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 {podejmowanie decyzji</i>	100

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

7.7.7. Uczenie się instrumentalne i skojarzeniowe 121

7.7.2. Umiejętności zadaniowe i uogólnienia samoobserwacji 121

7.7.5. Życie — seria doświadczeń wynikających z uczenia się, prowadzących do wykształcenia się zespołu wyobrażeń 122

1.1.4. Ograniczenia i pytania 123

1.2. Pierre Bourdieu - pole i habitus społeczny 125

7.2.7. Struktury społeczne i struktury psychiczne 125

7.2.2. Illusio i histereza 126

7.2.3. Struktura, pozycja, plany i ścieżki 127

1.2.2. Pole szkolne — strukturalne zwierciadło nadające strukturę projektom przyszłości 128

2. Konstrukcja tożsamości osobowych i zawodowych - rozwój według stałego porządku? 132

2.1. Ginzberg, Ginsburg, Axelrad i Herma - od wyobrażeń do realizmu 132

2.7.7. Najpierw wybory imaginacyjne 133

2.7.2. Wybory na próbę 133

2.7.3. Wybory realistyczne 134

2.1.2. Ginzberg i inni - teoria wzajemnego oddziaływania dojrzewania " i „ kontekstów " 135

2.2. Bernadette Dumora - rozważania porównawcze, probabilistyczne i implikacyjne 136

2.2.7. Rozważanie porównawcze 136

2.2.2. Rozważanie probabilistyczne 137

2.2.3. Rozważanie implikacyjne 138

2.2.4. Nadzieje szkolne i utożsamianie się zawodowe/ brak utożsamiania się 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 (zwątpienie (faza analna)</i>	142
2.3.3.	<i>Inicjatywa lub poczucie winy (fazafalliczna)</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
2.3.5.	<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.	DonaldSuper-konceptjarozejukariery w cyklu życiowym	163
2.5.7.	<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 tranzykcje	175
3.1.	Bili Law-interakcje wspólnotowe	176
3.7.7.	<i>Źródła i sposoby wpływu wspólnoty</i>	177
3.7.2.	<i>Interakcje wspólnotowe i wspólne wyobrażenia</i>	178
3.7.3.	<i>Model oparty na teorii symbolicznego interakcjonizmu</i>	179
3.7.4.	<i>Alternatywna koncepcja poradnictwa zawodowego</i>	180

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

3.2.	Aktywacja rozwoju zawodowego i osobowego	271
3.2.1.	<i>Podstawy teoretyczne i proponowane ćwiczenia</i>	
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