

ROZWIJANIE ŚWIADOMOŚCI STUDENTÓW W ZAKRESIE ZINDYWIDUALIZOWANEGO PLANOWANIA KARIERY

Metodyka
wspierająca odkrywanie,
eksperymentowanie
i testowanie

Redakcja naukowa
Eric Guerçi
Joanna Świętoniowska
Maria José Varadinov
Matteo Vignoli



**ROZWIJANIE ŚWIADOMOŚCI STUDENTÓW
W ZAKRESIE ZINDYWIDUALIZOWANEGO
PLANOWANIA KARIERY**

ROZWIJANIE ŚWIADOMOŚCI STUDENTÓW W ZAKRESIE ZINDYWIDUALIZOWANEGO PLANOWANIA KARIERY

Metodyka
wspierająca odkrywanie,
eksperymentowanie
i testowanie

Redakcja naukowa

Eric Guerci

Joanna Świętoniowska

Maria José Varadinov

Matteo Vignoli



Recenzent
Steven A. Gedeon

Redaktor prowadzący
Ewa Wyszyńska

Redakcja
Elwira Wyszyńska

Korekta
Małgorzata Nowak

Projekt okładki i stron tytułowych
Anna Gogolewska

Ilustracja na okładce
PreFactum

Skład i łamanie
Marcin Szczęśniak

Publikacja dofinansowana przez Narodową Agencję Wymiany Akademickiej,
grant nr PPI/APM/2019/1/00090/U/00001

Publikacja na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 PL (CC BY 3.0 PL) (pełna
treść wzorca dostępna pod adresem: <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/pl/legalcode>)

Eric Guerci ORCID 0000-0003-4862-4405, Université Côte d'Azur
Joanna Świętoniowska ORCID 0000-0003-2355-915X, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania
z siedzibą w Rzeszowie
Maria José Varadinov ORCID 0000-0002-0308-2000, Polytechnic Institute of Portalegre
Matteo Vignoli ORCID 0000-0002-2810-4528, Università di Bologna

ISBN 978-83-235-5892-7 (druk) ISBN 978-83-235-5900-9 (pdf online)
ISBN 978-83-235-5908-5 (e-pub) ISBN 978-83-235-5916-0 (mobi)

Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego
02-678 Warszawa, ul. Smyczkowa 5/7
e-mail: wuw@uw.edu.pl
księgarnia internetowa: www.wuw.pl

Wydanie 1, Warszawa 2022

Spis treści

Wstęp	9
Kurs Spersonalizowanego Rozwoju Kariery w skrócie	10
Inspiracje i wybrane podejście do projektowania kursu	10
Kurs Spersonalizowanego Rozwoju Kariery – ogólne wskazówki	11
Struktura i narzędzia Kursu Spersonalizowanego Rozwoju Kariery (PCD) ...	12
Co znajdziesz w kolejnych rozdziałach	14
 ROZDZIAŁ 1. Nowy świat pracy – nowe wyzwania	17
1.1. Zrozumienie wyzwań	17
1.2. Kontekst Unii Europejskiej: programy odpowiadające na te wyzwania.	18
1.3. Style uczenia się dla nowego pokolenia	20
1.4. Nowe wyzwania ze strony rynku pracy	23
1.5. Wyzwania w planowaniu kariery: rynek pracy i perspektywa studentów ...	26
1.6. Uzasadnienie nowego podejścia	29
 ROZDZIAŁ 2. BE(A)ST – zwinne podejście do odkrywania, eksperymentowania i uczenia się	35
2.1. Uzasadnienie i cele metodyki BE(A)ST	36
2.1.1. Zmiany na rynku pracy i ich wpływ na rozwój kariery zawodowej ..	36
2.1.2. Rozwój zawodowy jako problem złożliwy	37
2.1.3. Inspiracje i cele metodyki BE(A)ST	39
2.1.4. BE(A)ST w kontekście założeń charakterystycznych dla tradycyjnego i nowoczesnego podejścia	40
2.2. Struktura metodyki BE(A)ST – różne ramy, jedna zunifikowana metodologia	46
2.3. Innowacyjność podejścia	50
2.3.1. <i>Design Thinking</i> jako rama dla prototypowania, testowania i weryfikowania kariery.	50

2.3.2	Znaczenie bycia zwinnym w rozwoju kariery	57
2.3.3	Dlaczego BE(A)ST można uznać za podejście zwinne?	58
2.3.4	BE(A)ST jako kompleksowe, wieloaspektowe podejście	60
ROZDZIAŁ 3. Tworzenie metodologii.		65
Wstęp.		65
3.1.	Projektowanie metodyki BE(A)ST	68
3.1.1.	Faza 1. Wybór narzędzi	68
3.1.2.	Faza 2. Eksperymentowanie BE(A)ST poprzez iteracje projektowe. . .	68
3.2.	Projektowanie profili studentów	72
3.2.1.	Etap 3. Zrozumienie studentów	72
3.2.2.	Faza 4. Opracowanie narzędzia – Jakim typem studenta jesteś? . . .	79
3.3.	Projektowanie kursu Spersonalizowanego Rozwoju Kariery	83
3.3.1.	Faza 5. Dopasowanie potrzeb i narzędzi	83
3.3.2.	Faza 6. Walidacja ram koncepcyjnych	88
ROZDZIAŁ 4. Wykorzystanie metodologii.		95
4.1.	Wybór i kolejność narzędzi	97
4.2.	Wdrożenie spersonalizowanego rozwoju kariery na Twojej uczelni	99
4.3.	Profile studentów.	101
4.3.1.	Identyfikacja potrzeb studentów	101
4.3.2.	Cztery profile studentów	102
4.4.	Zwalidowany kwestionariusz – „Jakim typem studenta/ki jesteś?”	108
4.5.	Dobór studentów.	109
4.6.	Metodyka BE(A)ST ze spersonalizowanymi ścieżkami	110
4.6.1.	Profil A	112
4.6.2.	Profil B	114
4.6.3.	Profil C	118
4.6.4.	Profil D	121
ROZDZIAŁ 5. Układ kursu		127
5.1.	Pomysł na kurs.	128
5.1.1.	Cel kursu i interesariusze	128
5.1.2.	Program kursu PCD.	129
5.1.3.	Skalowalność kursu.	131
5.1.4.	Otoczenie	131
5.1.5.	Weryfikacja efektów kształcenia	132
5.1.6.	Pre- i posttesty – narzędzie do autorefleksji.	134
5.2.	Program kursu (Sylabus)	136
5.3.	Różne scenariusze wdrożenia.	137
5.4.	Scenariusze indywidualizowane.	138
5.4.1.	Biura pośrednictwa pracy i urzędy pracy	138
5.4.2.	Korporacyjne działy HR.	140
Załączniki.		143

ROZDZIAŁ 6. Narzędzia i techniki	157
6.1. Faza autorefleksji	157
6.1.1. AEIOU	157
6.1.2. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy autorefleksji)	160
6.1.3. Zmiana Perspektywy	162
6.1.4. Rekonstrukcja Poznawcza	163
6.1.5. Obserwator Zewnętrzny	165
6.1.6. Dziennik Dobrych Chwil	167
6.1.7. Pulpit Nawigacyjny (życia)	169
6.1.8. Identyfikacja Roli (dostosowana do fazy autorefleksji)	171
6.1.9. Ustalanie Celów (dostosowane do fazy autorefleksji)	173
6.1.10. Odkrywanie Talentów (dostosowane do fazy autorefleksji)	175
6.1.11. Kompas Dobrostanu	177
6.2. Faza definicji tożsamości zawodowej	179
6.2.1. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej)	179
6.2.2. Ustalanie Pryncypiów	181
6.2.3. Identyfikacja Wartości	182
6.2.4. Identyfikacja Roli (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej)	186
6.2.5. Ustalanie Celów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej)	187
6.2.6. Odkrywanie Talentów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej)	190
6.3. Faza eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego	191
6.3.1. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego)	191
6.3.2. Drzewo Decyzyjne	193
6.3.3. Moja Odyseja	195
6.3.4. Osobista Macierz SWOT	197
6.3.5. Obraz Szczegółowy	201
6.4. Etap prototypowania i testowania kariery	202
6.4.1. Refleksja nad Niepowodzeniem	202
6.4.2. Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego	205
6.4.3. Krąg Wsparcia	210
Wnioski i dalsze badania	213
Oczekiwane rezultaty spersonalizowanych ścieżek kariery	215
Dla uniwersytetów	215
Dla studentów	215
Dla firm	216
Autorzy	219

Bernardo Balboni, Luis Cardoso, Clio Dosi, Eric Guerci,
Cristina Guerra, Jacek Jakieła, Ana José, Roberta Lozzi,
Gastão Marques, Joanna Świętoniowska, Maria José Varadinov,
Matteo Vignoli, Eleni Vordou, Joanna Wójcik

Wstęp

Książka ta jest przeznaczona dla kadr zarządczych uczelni, nauczycieli akademickich oraz specjalistów ds. rozwoju kariery i stanowi kompleksowe wprowadzenie do metodyki BE(A)ST (BE Aware STudent). Metodyka BE(A)ST ma na celu zwiększenie świadomości studentów w zakresie spersonalizowanego planowania kariery, wzmacnia związek pomiędzy ich poczuciem tożsamości i przekonaniami a działaniami wspierającymi świadomy rozwój zawodowy. Świadomość kariery zawodowej to proces samodzielnego rozpoznawania kilku możliwych ścieżek rozwojowych lub dostępnych alternatyw zawodowych na podstawie zainteresowań danej osoby (Wise et al. 1976). Głównym celem metodyki BE(A)ST jest dostarczenie ustrukturyzowanego procesu, obejmującego grupę narzędzi, które pomogą studentom szkół wyższych odnaleźć to, co najlepiej pasuje do ich aspiracji i możliwości, zanim wejdą na rynek pracy. Jednocześnie w kursie lub warsztatach BE(A)ST uczestniczą w trakcie studiów, zatem możliwe jest bieżące modyfikowanie indywidualnych planów zajęć.

Złożoność szybko zmieniającego się rynku pracy i jego otoczenia wymaga obecnie czegoś więcej niż tylko informowania studentów o możliwościach rozwoju kariery i dopasowania do potrzeb rynku pracy. Oferta uczelnianych biur karier ewoluuje w kierunku **doradztwa w zakresie konstruowania kariery** (Savickas 2005), gdzie każda osoba jest postrzegana jako unikalna i musi zaprojektować swoją niepowtarzalną ścieżkę rozwoju zawodowego. Niektóre uczelnie odchodzą więc od klasycznych narzędzi orientacji zawodowej – takich jak targi pracy i coaching zawodowy – na rzecz konkretnych zajęć, które wspierają studentów w procesie projektowania ich własnych karier. Uniwersytet Stanforda, na przykład, oferuje dwumodułowy kurs, w którym studenci podejmują wyzwania związane z karierą przez pryzmat idei *Design Thinking*, wykorzystując podejście *Designing*

Your Life (Burnett, Evans 2016). Universidade Nova w Lizbonie oferuje program edukacyjny, w którym studenci rozwijają umiejętności zarządzania karierą za pomocą technik *Business Model You* (Model Biznesowy. Ty). Obecnie w kontekście planowania rozwoju zawodowego mówi się raczej o gotowości do kariery, zdolnościach adaptacyjnych i radzeniu sobie z wyzwaniami, a także uznaje się, że proaktywne zachowania zawodowe (np. odkrywanie możliwych ścieżek kariery) to raczej przewidywanie (a nie tylko konsekwencja!) przyszłej tożsamości pracowniczej (Guan et al. 2017). Dlatego przetestowany kurs edukacyjny, który ułatwia identyfikację swoich pasji przez studentów, a także zachęca ich do odkrywania i eksperymentowania, jest niezbędnym uzupełnieniem oferty, którą szkoły wyższe mogą zapewnić studentom. BE(A)ST prezentuje najbardziej innowacyjną obecnie metodologię wspierającą projektowanie kariery zawodowej, ponieważ integruje perspektywę biznesową i projektową, jednocześnie wspierając zindywidualizowany rozwój zawodowy poprzez rozpoznanie specyficznych potrzeb każdego studenta.

Proponowana tutaj metodyka BE(A)ST wykorzystuje najnowocześniejsze narzędzia i praktyki z literatury poświęconej rozwojowi zawodowemu, w tym niektóre z najpopularniejszych obecnie podręczników projektowania kariery, takich jak *Business Model You* (Clark et al. 2012) i *Designing Your Life* (Burnett, Evans 2016). Autorzy wykonali kilka iteracji testowych tej metodyki, przeprowadzając kursy i seminaria w różnych krajach, i zaadaptowali wiele wniosków i najlepszych praktyk, aby dobrać narzędzia najbardziej odpowiednie dla różnych studentów i okoliczności, w których ci studenci funkcjonują. Kurs pozwala studentom zrozumieć ich własną postawę wobec rynku pracy i spersonalizować ścieżkę projektowania kariery za pomocą odpowiednio dopasowanych narzędzi.

Metodyka BE(A)ST, realizowana w formie kursu (przedmiotu uczelnianego) lub warsztatów, zwiększa możliwości wsparcia studentów w podejmowaniu decyzji dotyczących życia zawodowego i może stanowić cenny zasób wiedzy dla doradców zawodowych i szkół wyższych. Jeśli sądzisz, że Twoja uczelnia powinna wspierać studentów w procesie projektowania kariery, to ta książka jest przeznaczona właśnie dla Ciebie. Skontaktuj się z autorami, aby uzyskać dodatkowe wsparcie we wprowadzeniu tej metodyki w Twojej szkole lub uczelni.

Kurs Spersonalizowanego Rozwoju Kariery w skrócie

Inspiracje i wybrane podejście do projektowania kursu

Kurs Spersonalizowanego Rozwoju Kariery (Personalized Career Development, PCD) jest efektem trzech projektów badawczych: dwóch finansowanych w programie Erasmus+ (BEAST i OMNI-BEAST), skoncentrowanych na rozwoju metody, oraz trzeciego finansowanego przez Polską Narodową Agencję Wymiany Akademickiej (*Adaptacja i ewolucja metodologii D.Y.L. do zindywidualizowanego*

planowania kariery w uczelniach wyższych – DYLMIC), który z kolei skupiał się na adaptacji, walidacji naukowej i upowszechnianiu. W projektach tych uczestniczyło sześciu partnerów: z Polski, Włoch, Francji, Grecji, Hiszpanii i Portugalii. Zespół projektujący metodykę przeprowadził sześć programów pilotażowych w okresie od 2019 do 2022 roku. Nauczyciele akademicki i badacze z tych uczelni wypracowali metodykę BE(A)ST w ciągu czterech lat współpracy i kolejnych iteracji procesu projektowania. W dalszej części książki będziemy ich określać jako „zespół projektujący metodykę” lub po prostu „zespół projektowy”.

Metodyka BE(A)ST została opracowana z uwzględnieniem potrzeb studentów, uczelnianych kadr zarządzających i wykładowców. Zespół projektowy zastosował metodę badań w działaniu (*action research*) poprzez połączenie badań akademickich i technik rozwiązywania problemów. Metody te obejmowały badania etnograficzne studentów, jak również prototypowanie wielu wariantów realizacyjnych kursu PCD podczas sześciu sesji pilotażowych. Zespół projektowy stworzył kilka wersji kursu na temat metodyki BE(A)ST w celu ich przetestowania i ustalenia, która z nich byłaby najlepszym możliwym sposobem wdrożenia go w rzeczywistości uniwersyteckiej. Aby dowiedzieć się więcej o samym projektowaniu kursu, zajrzyj do rozdziału 3 *Tworzenie metodologii*.

Kurs Spersonalizowanego Rozwoju Kariery – ogólne wskazówki

Kurs PCD został zdefiniowany jako elastyczna formuła edukacyjna, odpowiadająca od 1 do 3 punktów ECTS (25 do 75 godzin). Jednakże sugerujemy wdrożenie go w wersji dającej 3 punkty ECTS, obejmującej 30 godzin wykładu w formie warsztatowej oraz 45 godzin zadań domowych i zajęć projektowych, rozłożonych na jeden semestr. Kurs powinien być zintegrowany z programem studiów i realizowany przez studentów różnych kierunków. Rekomendujemy właśnie ten format po przetestowaniu różnych wariantów realizacyjnych, w tym kursu weekendowego i intensywnego warsztatu tygodniowego („sprintu”), ponieważ studenci potrzebują czasu na rozwój samoświadomości. Działania autorefleksyjne, które służą poznawaniu siebie oraz, jak sugerują niektóre ćwiczenia, eksperymentowaniu z tą wiedzą (Savickas 2016), wymagają czasu.

Kurs daje najwięcej korzyści tym studentom uczelni wyższych, którzy już zastanawiają się, jak rozwinie się ich kariera po opuszczeniu uczelni. Z tego powodu sugerujemy oferowanie programu Spersonalizowanego Rozwoju Kariery przede wszystkim studentom studiów magisterskich lub tym, którzy ukończyli co najmniej pierwszy rok studiów licencjackich.

Sugerujemy, aby umożliwić zapisanie się na kurs studentom z różnych kierunków studiów. Kurs był testowany ze studentami jednego kierunku (np. tylko studenci informatyki) oraz w grupie studentów różnych dyscyplin (np. zarządzanie, marketing, inżynieria i komunikacja). Studenci docenili wielodyscyplinarność,

szczególnie w przypadku wspólnych działań refleksyjnych ze studentami w fazie autorefleksji. Z tego powodu sugerujemy – jeśli to możliwe – organizowanie grup wielodyscyplinarnych, z małymi podgrupami studentów z podobnych dyscyplin (np. studenci mechaniki razem ze studentami automatyki, studenci sztuki razem ze studentami nauk humanistycznych). Kurs PCD może być prowadzony dla maksymalnie 30 studentów jednocześnie.

Kurs może łączyć zajęcia stacjonarne i wirtualne, przy czym w czasie zajęć stacjonarnych studenci wchodzi w interakcje z kolegami i koleżankami z grupy, a także z prowadzącym (nauczycielem, wykładowcą) PCD, aby wykonać zadania indywidualne i grupowe (w parach lub zespołach, do pięciu studentów w zespole). Przetestowano różne kombinacje zajęć stacjonarnych i wirtualnych, w tym w pełni wirtualną wersję kursu PCD, aby zweryfikować, czy całkowicie wirtualny kurs jest uzasadniony i wykonalny w praktyce. Jakościowe informacje zwrotne od studentów wskazały jednak na ich wyższą satysfakcję z kursu, gdy działania związane z autorefleksją odbywały się przy ich osobistej obecności w sali lekcyjnej. Z tego powodu sugerujemy, aby niektóre zajęcia, zwłaszcza te wymagające wspólnej refleksji, przeprowadzać w formule stacjonarnej. Jeśli jednak będą prowadzone zajęcia wirtualne, należy wziąć pod uwagę, że potrzebna jest platforma dydaktyczna online, która umożliwi tworzenie wirtualnych podgrup zajęciowych. Rozdział 5 przedstawia szczegółową strukturę kursu wraz z sylabusem i efektami kształcenia.

Struktura i narzędzia Kursu Spersonalizowanego Rozwoju Kariery (PCD)

Punktem wyjścia dla kursu PCD jest przyjęcie, że określenie „student” jest zbyt ogólne, aby można je było skutecznie wykorzystać w projektowaniu kariery. Na uczelniach spotykamy przecież wiele różnych typów studentów, którzy mają różne potrzeby co do zakresu wsparcia w budowaniu ich świadomości własnego rozwoju zawodowego. Na przykład założmy, że mamy do czynienia ze studentką, która ma jasną wizję swojej przyszłej kariery. W takim przypadku najważniejsze jest, aby najpierw mogła przetestować tę wizję (co powinno zapobiec przedwczesnej idealizacji jej wyobrażeń), zanim poświęci dużo energii na etap samopoznania, od którego mógłby zacząć student dużo bardziej niepewny co do tego, jak ma wyglądać jego przyszła kariera. Jest to istotny wkład w teorię projektowania kariery: podczas gdy bada się, jak różne zachowania i postawy zawodowe wpływają na ścieżki kariery, to według naszej wiedzy żaden uniwersytet nie opracował kursu projektowania kariery dopasowującego się ad hoc do różnych postaw studentów wobec ich rozwoju zawodowego.

Książka przedstawia cztery profile studentów (zwane również typami studenta), które wyłoniły się z naszych badań i zostały zweryfikowane podczas opracowywania

kursu. Te cztery profile to: „niespokojny, podejmujący ryzyko”, „ma kilka pomysłów, ale jasno sprecyzowanych”, „sumienny, ale zdezorientowany wykonawca” oraz „przedsiębiorczy”. Profile studentów zostały ujęte w spersonalizowaną macierz BE(A)ST, zbudowaną w oparciu na dwóch zmiennych: proaktywności zawodowej studenta (refleksyjny vs aktywny wobec doświadczeń zawodowych) oraz klarowności wizji rozwoju zawodowego studenta (zdezorientowany vs zdecydowany co do przyszłej kariery). Profile i matryca zostały przedstawione w rozdziale 4 (tabela 4.2).

Zespół projektowy opracował narzędzie ankietowe (lub „skalę pomiarową”), które studenci mogą wykorzystać na początku kursu, aby ocenić własny profil. Skala pomiarowa została zweryfikowana statystycznie, a studenci zgłosili, że identyfikują się z profilami otrzymanymi w toku samooceny. Mając zidentyfikowany profil, student może odpowiednio dostosować swoją ścieżkę korzystania z kursu PCD, w ramach której do każdego otrzymanego profilu przypisuje się unikalny podzbiór 21 narzędzi (w tym ich ewentualnych wariantów). Te zróżnicowane ścieżki zostały przedstawione w rozdziale 4.

Kurs PCD składa się z czterech faz: autorefleksji, definicji tożsamości zawodowej, eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego, prototypowania kariery i testowania. W każdej fazie procesu projektowania kariery studenci będą dokonywać wyboru działań i związanych z nimi narzędzi. Fazy i narzędzia są zaprezentowane oddzielnie, a następnie zestawione razem: każda faza w metodyce BE(A)ST ma bowiem przypisane określone działania do wykonania w trakcie kursu (tabela 2.3 i rysunek 2.2). Przedstawione moduły i narzędzia służą jako pomoc dla tych nauczycieli akademickich, którzy zechcą wdrożyć kurs PCD na swoich uczelniach.

Fazy te są wzięte z procesu projektowania w modelu podwójnego diamentu, przedstawionego w publikacji *Designing Your Life* (Burnett, Evans 2016), ponieważ kurs PCD traktuje rozwój świadomości kariery jako **problem złośliwy** (*wicked problem*). Faza autorefleksji daje studentom szansę na głębokie zrozumienie ich osobistych aktywów, potrzeb i oczekiwań (pasja, zainteresowania, wartości i zdolności). Faza definicji tożsamości zawodowej skłania studentów do wypracowania definicji wyznawanych przez nich wartości i ustalenia własnej tożsamości zawodowej. Faza eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego dostarcza studentom narzędzi do wyobrażenia sobie własnej przyszłości i wypracowania wartościowych opcji zawodowych. Faza prototypowania kariery i testowania weryfikuje potencjalne ścieżki za pomocą takich działań, jak rozmowy z profesjonalistami w danym zawodzie oraz eksperymentowanie z realizacją bezpośrednią (np. staże i praktyki zawodowe) lub pośrednią (np. czytanie lub słuchanie podcastów tematycznych). Aby poznać poszczególne fazy, należy sięgnąć do rozdziału 2, w którym opisano metodykę BE(A)ST, oraz do rozdziału 4, w którym przedstawiono jej zastosowanie w kontekście uniwersyteckim.

Narzędzia BE(A)ST zostały tak przefiltrowane i dobrane na podstawie literatury przedmiotu i dobrych praktyk w projektowaniu kariery, aby uwzględnić tylko te z nich, które prowadzący kurs mogą łatwo zastosować podczas krótkich form zajęciowych ze studentami. Spośród 21 wybranych narzędzi dziewięć pochodzi z książki *Designing Your Life* autorstwa Burnetta i Evansa (2016), dwa pochodzą z książki *Business Model You* autorstwa Clarka et al. (2012), trzy z *ISMA 360°* autorstwa Vian (2013) oraz trzy z *Inteligência Emocional* autorstwa Moreiry (2019). Pozostałe narzędzia są zaadaptowane z innych dziedzin, takich jak zarządzanie (np. Mapa Myśli o Karierze i Osobista Macierz SWOT), lub teorii podejmowania decyzji (np. Drzewa Decyzyjne). W rozdziale 6 nauczyciel akademicki, chcący realizować kurs PCD, znajdzie wszystko, czego potrzebuje do wykorzystania każdego narzędzia: instrukcje do przekazania studentom, przykłady, wyciągnięte wnioski oraz pułapki, których należy unikać.

W ramach kursu przewidziano naprzemienną realizację zajęć z prowadzącym oraz indywidualne zadania domowe i projekty. Na zajęciach są przedstawiane zasady poszczególnych faz i prezentowane narzędzia, po czym realizuje się zadania indywidualne lub grupowe (w parach lub małych zespołach). Praca własna składa się z zadań, w ramach których studenci eksperymentują, analizują lub realizują konkretne czynności. Taka struktura ogranicza interakcję między nauczycielami i studentami PCD, a także wspólną analizę w sali szkoleniowej do ściśle określonych momentów. Rozwiązanie takie przyjęto, gdyż w uniwersyteckich biurach karier zatrudnionych jest zazwyczaj zaledwie kilku specjalistów, podczas gdy liczba studentów do obsłużenia jest bardzo duża.

Co znajdziesz w kolejnych rozdziałach

Książka jest zorganizowana w następujący sposób. W rozdziale 1 przedstawiamy analizę złożonego, zmieniającego się rynku pracy w przyszłości. Wymieniamy możliwe zagrożenia, jakie zmienność, niepewność, złożoność i niejednoznaczność rynku pracy tworzą dla procesu rozwoju kariery. Aby stawić czoła zmieniającemu się światu, uczelniane biura karier, specjaliści ds. rozwoju kariery i nauczyciele akademicy muszą wspierać studentów w zakresie umiejętności twardych, a także miękkich.

Rozdział 2 konceptualizuje świadomość kariery jako problem złożliwy, w kontekście definiowania rozwoju kariery jako „interaktywnego przyrostowego kształtowania się wewnętrznej tożsamości zawodowej i wzrostu zewnętrznego znaczenia kariery” (Hoekstra 2011, s. 159), ale może również odnosić się do serii zmian, które zachodzą w karierze jednostki (Brown 2002). Taka konceptualizacja wymaga przejścia od **planowania kariery** do **projektowania kariery**. Omawiany rozdział zawiera przegląd tradycyjnych podejść do planowania kariery oraz przedstawia uzasadnienie i cele metodyki BE(A)ST.

Rozdział 3 opisuje, jak zaprojektowano kurs PCD, zgodnie z przyjętą trój-etapową metodologią, która łączy badania akademickie i techniki rozwiązywania problemów. Te trzy etapy to: i) projektowanie metodyki BE(A)ST (identyfikacja narzędzi, struktury i formatu kursu); ii) identyfikacja profili studentów i opracowanie zwalidowanego kwestionariusza samooceny do identyfikacji profilu studentów; iii) projektowanie kursu PCD, dopasowanie narzędzi i profili oraz późniejsze testy na kursach pilotażowych.

Rozdział 4 przedstawia możliwe zastosowania metodyki BE(A)ST. Najpierw prezentujemy format PCD, fazy i narzędzia. Następnie wprowadzamy profile studentów, skalę pomiarową profili studentów oraz różne ścieżki, którymi może podążać student w trakcie kursu PCD.

Rozdział 5 zawiera szczegółowy sylabus i materiały kursowe do wykorzystania podczas implementacji kursu na uczelni. Można tu również znaleźć różne scenariusze Kursu Spersonalizowanego Rozwoju Kariery.

Rozdział 6 wprowadza zestaw narzędzi BE(A)ST adresowany do nauczycieli, którzy chcą wdrożyć kurs Spersonalizowanego Rozwoju Kariery na swoich uczelniach. Rozdział ten ma na celu dostarczenie praktycznych informacji dotyczących wykorzystania narzędzi BE(A)ST. Narzędzia zostały przedstawione według faz BE(A)ST i uporządkowane alfabetycznie.

Podsumowując, identyfikujemy wyzwania, przed jakimi stają uczelnie w zakresie wspierania ścieżki projektowania kariery rozumianej jako trwająca całe życie podróż. Dzięki metodyce BE(A)ST dostarczamy rozwiązanie, które pozwoli na lepsze dopasowanie kariery i życia naszych studentów do wyzwań, jakie mogą spotkać w świecie scharakteryzowanym jako VUCA. Uwidaczniamy możliwości wynikające z wprowadzenia metodyki BE(A)ST dla uniwersytetów i dla przyszłości naszych studentów. Jest to jedynie punkt wyjścia dla naszej misji wspierania systemu doradztwa zawodowego, ponieważ przedstawiamy także kolejne zamierzenia badawcze.

Literatura

- Brown D., red. 2002. *Career Choice and Development*, John Wiley & Sons, New York.
- Burnett B., Evans D. 2016. *Designing Your Life: How to Build a Well-Lived, Joyful Life*, Knopf, New York.
- Clark T., Osterwalder A., Pigneur Y. 2012. *Business Model You: A One-Page Method for Reinventing Your Career*, John Wiley & Sons, Hoboken.
- Guan Y., Zhuang M., Cai Z., Ding Y., Wang Y., Huang Z., Lai X. 2017. *Modeling Dynamics in Career Construction: Reciprocal Relationship between Future Work Self and Career Exploration*, „Journal of Vocational Behavior” 101, s. 21–31.
- Hoekstra H.A. 2011. *A Career Roles Model of Career Development*, „Journal of Vocational Behavior”, 78(2), s. 159–173.
- Moreira P. 2019. *Inteligência Emocional. Uma abordagem prática*, Idioteque, Lisboa.

- Savickas M.L. 2005. *The Theory and Practice of Career Construction*, „Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work” 1, s. 42–70.
- Savickas M.L. 2016. *Reflection and Reflexivity during Life-design Interventions: Comments on Career Construction Counseling*, „Journal of Vocational Behavior” 97, s. 84–89.
- Vian D. 2013. *Le Management en Pratique. ISMA 360 – La boussole de l'entrepreneur innovateur*, vol. 1, De Boeck, Louvain-la-Neuve.
- Wise R., Charner I., Randour M.L. 1976. *A conceptual framework for career awareness in career decision-making*, „The Counseling Psychologist” 6(3), s. 47–53.

ROZDZIAŁ 1

Nowy świat pracy – nowe wyzwania

Streszczenie

W nieustannie zmieniającym się świecie ludzie i organizacje stają w obliczu rosnącej liczby zagrożeń o coraz wyższym poziomie zmienności, niepewności, złożoności i niejednoznaczności. Aby stawić czoła tej rzeczywistości, menedżerowie i specjaliści muszą być wyposażeni w zestaw umiejętności miękkich i twardych, właściwych dla ich pracy i stanowisk. OECD, UNESCO i inne organizacje traktują te wyzwania jako realne, a instytucje szkolnictwa wyższego w coraz większym stopniu uwzględniają w swojej ofercie kwestie odpowiedzialności społecznej, opinie dotyczące rynku pracy, style uczenia się nowych pokoleń młodzieży oraz poglądy studentów w zakresie planowania kariery.

Słowa kluczowe: szkoły wyższe, umiejętności miękkie, odpowiedzialność społeczna, rynek pracy, style uczenia się, opinie studentów

1.1. Zrozumienie wyzwań

Nasz świat zmienia się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej, a wielkie wyzwania, takie jak globalizacja i transformacja cyfrowa, dotyczą przekrojowo całych gospodarek i społeczeństw, rewolucjonizując sposób ich funkcjonowania. Również konkurencja rynkowa istotnie się wzmacnia, a same rynki stają się bardziej otwarte, przy wysokim poziomie integracji i współzależności.

W rezultacie produkty, usługi, procesy, technologie i przepisy prawne również zmieniają się w coraz szybszym tempie, a firmy są zmuszone do wprowadzania innowacji na wszystkich poziomach, aby przetrwać i rozwijać się. W tym kontekście dodatkowe wyzwania, takie jak zmiany klimatyczne, globalne problemy zdrowotne, jak np. pandemie, oraz konkurencja pomiędzy nowymi systemami wartości, zasadami, ideologiami i systemami zarządzania przyczyniają się do zakłócania tego, jak ludzie żyją i pracują zawodowo.

Aby sprostać tym wyzwaniom, stale pojawiają się nowe paradygmaty, które już w początkowych fazach rozwoju szybko ewoluują, jak np. nowe rozwiązania w zakresie sztucznej inteligencji (AI), internetu rzeczy (IoT), Big Data, przemysłu 4.0, rzeczywistości rozszerzonej i wirtualnej, nowych materiałów, recyklingu, gospodarki obiegu zamkniętego, by wymienić tylko kilka. Rozwijają się nowe trendy i narzędzia w zarządzaniu, nauce, kulturze, podczas gdy stare systemy upadają, zmuszając ludzi i organizacje do ciągłego dostosowywania swoich zachowań zawodowych.

Opisany powyżej kontekst określany jest mianem VUCA, zwłaszcza gdy przywołujemy konieczność inicjowania strategii adaptacyjnych do zmian, które mogą przebiegać według różnych scenariuszy. Ten akronim w języku angielskim odnosi się do czterech słów kluczowych:

- V – niestabilność (*volatility*), ze względu na częste zmiany;
- U – niepewność (*uncertainty*), wynikająca z nieprzewidywalności zdarzeń;
- C – złożoność (*complexity*), z uwagi na wielość czynników, które mogą pojawiać się w powiązaniu ze sobą;
- A – niejednoznaczność (*ambiguity*), związana z trudnościami w zrozumieniu złożonych i niejasnych sytuacji.

W obliczu tego niebezpiecznego zjawiska firmy/organizacje muszą stale wymyślać siebie na nowo, stawiać czoła zmianom rynkowym, aby przetrwać i się rozwijać.

Niezależnie od analizowanego sektora działalności (społecznej, gospodarczej czy kulturalnej) zasób, który ponosi główną odpowiedzialność za tworzenie, wdrażanie rozwiązań i sterowanie nimi, jest zawsze ten sam: to ludzie i ich działania, niezależnie od rodzaju czy zaawansowania wykonywanej pracy lub powierzonych im obowiązków. Dlatego też, w tych ogólnie nakreślonych ramach funkcjonowania, pojawia się następujące pytanie:

Jaki typ osób i zawodów jest najbardziej odpowiedni do stawienia czoła (i sprostania) wyzwaniom właściwym dla świata VUCA?

Na podstawie naszych badań stwierdzamy, że najbardziej odpowiednie są osoby, które przez całe życie dostosowują swoją karierę zawodową do tych wyzwań, rozwijając umiejętności zarówno twarde, jak i miękkie. Jest to również zadanie dla instytucji szkolnictwa wyższego, ponieważ ich rola jako edukatorów musi wyewoluować z modelu jednorazowego „dostawcy” krótkookresowej usługi edukacyjnej do modelu uczenia się przez całe życie.

1.2. Kontekst Unii Europejskiej: programy odpowiadające na te wyzwania

Jak mogliśmy zaobserwować, kilka z tych wyzwań istotnie wpłynęło na świat na początku obecnego stulecia. Przyniosły one szereg zmian w instytucjach szkolnictwa wyższego (Varadinov et al. 2021), w tym poważną zmianę podejścia do kształcenia

na poziomie europejskim, tak aby włączyć umiejętności wymagane w XXI wieku do programów nauczania akademickiego.

Po pierwsze, musimy zwrócić uwagę na zbiorowe zobowiązanie, które zostało zidentyfikowane w strategii *Horyzont 2030* i które Akkari (2017) definiuje jako najbardziej właściwy program rozwoju edukacji: taki, który mobilizuje głównych interesariuszy systemów edukacyjnych do wypracowania wspólnej wizji ich przyszłości. Zgodnie z tymi założeniami w *Horyzoncie 2030* uwzględnia się badania dotyczące wyzwań dla edukacji prowadzone przez UNESCO, a mianowicie *Deklarację z Incheon* w sprawie inkluzywnej, sprawiedliwej i wysokiej jakości edukacji dla wszystkich, z uwzględnieniem perspektywy uczenia się przez całe życie (UNESCO 2015), którą to deklarację należy zestawić z dokumentami OECD (2018, 2019a, 2019b) i Banku Światowego (World Bank 2018). Wszystkie te instytucje ostrzegają o konieczności przygotowania studentów do nowych wyzwań społecznych i rynkowych, a także o potrzebie rozwijania umiejętności miękkich.

Edukacja powinna wyposażać studentów w umiejętności potrzebne do prowadzenia zdrowego, produktywnego i wartościowego życia. Różne kraje różnie definiują te umiejętności, ale wszystkie współdzielą pewne podstawowe założenia, jakie powinny być zawarte w programach nauczania, mianowicie umiejętności logicznego i krytycznego myślenia, a także kreatywność, które z kolei mają bazować na umiejętnościach podstawowych oraz społeczno-emocjonalnych, takich jak wytrwałość i umiejętność pracy w zespole.

Wymagane obecnie kompetencje powinny być wzmocnione umiejętnością stawiania czoła nowym, nieoczekiwanym sytuacjom, do czego konieczna jest mobilizacja wiedzy i umiejętności, a także wartości i postaw ugruntowanych podczas studiów. *Horyzont 2030* oznacza dla uczelni, że muszą one dostarczyć studentom nowych rozwiązań, tak aby umieli oni myśleć krytycznie poza tradycyjnymi schematami. Obejmuje to umiejętności prowadzenia projektów, realizacji złożonych działań i uwzględniania powyższych uwarunkowań w planowaniu strategicznym.

Aby mogli oni zmierzyć się z sytuacjami, których nie da się przewidzieć, uczelnie muszą przygotować studentów i zapewnić im narzędzia rozwijające umiejętności poznawcze oraz metapoznawcze (krytyczne myślenie, twórcze myślenie, umiejętność uczenia się i samoświadomość); umiejętności społeczne i emocjonalne (empatia, efektywność osobista i współpraca), a także umiejętności praktyczne i techniczne (czyli korzystanie z technologii informacyjnych i komunikacyjnych).

W ten sposób przygotowujemy studentów do kierowania się zestawem wartości obejmującym zaufanie, motywację, moralność i szacunek dla różnorodności, które będą się uwidaczniały na różnych poziomach: personalnym, lokalnym, społecznym i globalnym. Wychodzimy z założenia, że edukacja, zgodnie z postulatami OECD, powinna zapewniać coś więcej niż wiedzę czy wykształcenie wymagane przez rynek pracy. Szkolnictwo wyższe ma jeszcze jedną jasną i podstawową

misję: przygotowanie młodych ludzi do stania się aktywnymi, odpowiedzialnymi i zaangażowanymi obywatelami.

Projekt, który wpisuje się w te postulaty OECD, powinien stworzyć wzorzec współtworzonego, dynamicznego i elastycznego międzynarodowego programu nauczania, łączącego tematy i dziedziny, w którym student może realizować swoją ścieżkę edukacyjną zgodnie ze swoimi umiejętnościami i talentami (Varadinov et al. 2021).

Pereira (2007) podkreśla, że celem uczelni wyższych jest kształcenie profesjonalistów posiadających umiejętności, zdolności i kompetencje pozwalające odnaleźć się w życiu i stać się aktywnym, świadomym podmiotem, czy to indywidualnym, czy rozumianym jako część zbiorowości, a to oznacza, że nauczanie jest procesem zarówno edukacyjnym, jak i społecznym. Pereira kładzie fundamenty pod kultywowanie powiązania idei współczesnego uniwersytetu z ideą odpowiedzialności społecznej i przypomina, że uniwersytety będą uczyć studentów nie tylko analizowania teraźniejszości, ale także patrzenia w przyszłość. Dlatego misją uniwersytetu musi być spajanie kształcenia z poczuciem odpowiedzialności społecznej (Pereira 2007).

Vallaey z współautorami (2009) twierdzi, że uczelnie wpływają na kształcenie przyszłych profesjonalistów także w obszarze wartości i etyki, co przekłada się na ich aktywność społeczną. Dlatego tak ważne jest weryfikowanie, czy uczelnie dogłębnie analizują swoją działalność, jak kształcą swoich studentów i jak mogą pozytywnie wpłynąć na społeczność i jej rozwój. Podkreśla również, że uczelnie muszą tworzyć sieci współpracy, łącząc wartości i misję uczelni ze skuteczną interakcją z otoczeniem. Ponadto to do nich należy poszukiwanie rozwiązań problemów i podejmowanie konkretnych przedsięwzięć, które łączą kształcenie studentów z innowacjami naukowymi, tak aby powstawała wiedza ważna dla dobrostanu społeczeństwa. Instytucja szkolnictwa wyższego musi wziąć pod uwagę, że jej misja obejmuje nie tylko podstawową działalność edukacyjną, ale idzie dalej, przygotowując ludzi do pełnienia funkcji obywatelskich. Kluczowe jest rozwijanie elastyczności studentów, aby byli oni świadomi i prezentowali różne światopoglądy, ponieważ mogą skutecznie nauczyć się być społecznie odpowiedzialnymi obywatelami.

1.3. Style uczenia się dla nowego pokolenia

Instytucje szkolnictwa wyższego muszą pozostawać na bieżąco ze zmianami społecznymi i kulturowymi, jak już wykazaliśmy wcześniej, ale innym ważnym czynnikiem jest modyfikacja ich strategii. W rzeczywistości ludziom trudno jest już wyobrazić sobie życie, interakcje i relacje bez obecności technologii cyfrowych, dlatego istotne staje się podejmowanie dialogu na temat nowoczesnego społeczeństwa. Coraz więcej osób jest zorganizowanych w sieciach społecznych, które

komunikują się za pomocą smartfonów lub komputerów. Internet tworzy model sieciowego indywidualizmu, strukturę, która nas chroni i jednocześnie naraża.

Coraz częściej korzystamy z technologii, które z czasem zmodyfikowały wiele naszych nawyków i form interakcji, uwzględniając indywidualne preferencje. Ludzie włączają technologie na stałe do swojego życia, aby móc zaspokoić potrzeby i pragnienia. W tym kontekście szkoły i firmy stają obecnie przed wielkim wyzwaniem, jakim jest zarządzanie heterogenicznymi zespołami, ukształtowanymi przez różne cechy osobowościowe wszystkich zaangażowanych w nie unikalnych jednostek. Osoby urodzone w tym samym okresie mogą mieć podobne doświadczenia, które kształtują ich światopogląd, ale mogą też znacznie różnić się pod względem wartości, przekonań i motywacji dotyczących przedsiębiorstw, w których pracują, a także celów związanych z karierą i zachowaniami w pracy.

W murach uczelni studenci i wykładowcy z trzech generacji (X, Y i Z) przebywają razem w identycznym środowisku edukacyjnym. Ogólnie rzecz biorąc, nauczyciele z pokolenia *baby boomers* i pokolenia X, wykształceni w tradycyjnym systemie, starają się uczyć studentów, głównie z pokoleń Y i Z, z wykorzystaniem schematów edukacyjnych i sposobów postrzegania świata, które są zupełnie odmienne.

Pokolenie Y, znane również jako pokolenie Internetu, urodziło się w latach 1979–1992 i zostało naznaczone głównie przez cyfrowy dostęp do dóbr konsumpcyjnych, co pozwoliło im łatwiej je uzyskiwać dzięki wykonywanej pracy, ale także utrzymywać stałą równowagę między życiem osobistym a karierą zawodową, stawiając jednakże na pierwszym miejscu to, co pomaga im dążyć do sukcesu zawodowego. Ponadto ludzie z tego pokolenia dorastali w kontakcie z technologią, są zatem bardziej indywidualistyczni i chętnie bronią swoich opinii. Studenci z pokolenia Y mają tendencję do domagania się od nauczycieli zachowań polegających na relacjach opartych na bliskości i równoprawnym partnerstwie, a także generalnie odmawiają uznawania jakichkolwiek hierarchii. Wraz z wprowadzeniem najnowszych technologii proces uczenia się zaczął charakteryzować się równowagą interakcji, współdzielenia i kreowania zupełnie nowych danych lub obserwacji (Smola, Sutton 2002).

Kamieniem milowym, który zadecydował o charakterystyce tej grupy, było powstanie technologii przetwarzania danych (przede wszystkim ekspansja Internetu, portali społecznościowych i wirtualnych gier). Po podłączeniu do świata wirtualnego, opanowaniu narzędzi technologicznych, które już od dzieciństwa nie są mu obce, pokolenie to wprowadza nową kulturę i nową dynamikę we wzorce zachowań. Specjaliści wykształceni w tym pokoleniu stanowią najmłodszy segment pracowników na rynku pracy i są zwykle bardziej aktywni społecznie niż poprzednie pokolenie, z wyższą preferencją dla działania w korporacjach, które z kolei pozycjonują się często jako wyznaczające standardy w zakresie etyki i odpowiedzialności społecznej. To może być jak dotąd najbardziej skomunikowane

ze sobą pokolenie. Czy to za pośrednictwem komputera, czy telefonu komórkowego, często korzysta ono z mediów społecznościowych, poczty elektronicznej i wiadomości tekstowych. W efekcie pokolenie to dorasta w warunkach ogromnej ilości dostępnych danych i jest lepiej poinformowane o problemach na świecie niż jakiegokolwiek poprzednie pokolenie (Vrabie 2015).

Przedstawiciele generacji Z, znani jako „ciche pokolenie”, to z kolei osoby, które urodziły się między 1990 a 2010 rokiem. Pokolenie Z jest najbardziej naturalnym użytkownikiem Internetu, co wynika z jego powszechności – a wręcz wszechobecności – w okresie, gdy przedstawiciele tego pokolenia opanowywali umiejętność pisania. Dzięki powszechności smartfonów w ich najmłodszych latach życia bycie „online” wydaje im się naturalne, a regularnie zasilani strumieniami informacji często martwią się o środowisko i wykazują wrażliwość społeczną. To pokolenie młodych ludzi dorastało z komputerami i smartfonami w rękach. Są oni obeznani ze wszystkimi rodzajami nowoczesnej komunikacji, co daje im poczucie przynależności oraz impuls do aktywnego uczestnictwa we wspólnocie, przekazywania informacji zwrotnych i budowania w sobie poczucia bycia użytecznym. Czas, który danej sprawie poświęca ta grupa odbiorców, jest dużo krótszy niż w przypadku poprzednich pokoleń – średnio osiem sekund na każdy komunikat. Warto zauważyć, że to pokolenie ma niezwykłą zdolność do interakcji. Innymi słowy, prowadzi ono wiele form aktywności w tym samym czasie. Ich stosunek do kwestii zatrudnienia pozostaje jednak niejasny, gdyż osoby te mają często trudności z tradycyjnymi strukturami szkolnymi i relacjami interpersonalnymi. Studenci z pokolenia Z potrzebują zróżnicowanych propozycji pedagogicznych, co wynika z tego, że technologie stają się niejako przedłużeniem ich umysłu i ciała. Ponadto nauczyciel powinien być dla nich dostępny poprzez sieci społecznościowe i technologie informatyczne, aby zamieszczać i wyjaśniać treści (Christensen, Eyring 2011).

Tak więc style uczenia się przyjęte przez pokolenia X i Y charakteryzują się preferencją zwięzłości w przyswajaniu informacji, a to wiąże się z problemem dokładności tego przyswajania. Może to prowadzić do uzależnienia studentów z tych pokoleń od wykorzystania narzędzi elektronicznych. Ta mieszanka pokoleń w warunkach heterogeniczności kulturowej i technologicznej stawia konkretne wyzwania pedagogiczne i skłania do dyskusji na temat skutecznych współcześnie metod edukacyjnych, tym bardziej że każde pokolenie może mieć różne sposoby odbierania, rozumienia i przekazywania informacji (Christensen, Eyring 2011).

Wzorce aktywności studentów z pokolenia Y pokazują ich wyższą elastyczność, wspartą zdolnością do pokonywania ograniczeń narzuconych przez poprzednie pokolenia. Pokolenie Z natomiast używa technologii jako swego rodzaju przedłużenia swojego ciała, co pozwala na wykonywanie wielu czynności w tym samym czasie i wymaga zróżnicowanych propozycji pedagogicznych wspieranych przez mechanizmy technologiczne (Benamati, Lederer 2010).

Nowe paradygmaty w edukacji wskazują, że szkoły powinny zyskiwać zdolność do oceny problemów i generowania rozwiązań, dyskusowania koncepcji i proponowania nowych teorii, powinny w większym stopniu oddziaływać na otoczenie i brać odpowiedzialność oraz zwiększać zdolność do szybkiego dostosowania się do zmian społecznych.

Zmieniły się również role nauczycieli akademickich i studentów. Nauczyciele pełnią funkcje moderatorów (facylitatorów) w procesie nauczania – uczenia się. Poza tym sprawdzają programy kształcenia, aktualizują swoją wiedzę i dostosowują się do nowych technologii, które mają do dyspozycji. Wraz z rozwojem technologii komunikacyjnych w procesie nauczania i uczenia się zmieniały się również relacje międzyludzkie. Z jednej strony obecność różnych pokoleń w tym samym środowisku tworzy różnorodność, integruje i kreuje wiedzę; z drugiej strony może prowadzić do braku równowagi i konfliktów, ponieważ każde pokolenie nawiązuje specyficzne relacje ze swoim otoczeniem.

Jednym z najprostszych obecnie wyzwań w tym kontekście jest takie zharmonizowanie współfunkcjonowania pokoleń, aby wszyscy zaangażowali się w ten sam cel. Preferencje edukacyjne, przypisywane pokoleniom X i Y, kreują wymóg wykorzystania zasobów internetowych, co współgra z ideą takiego stosowania interaktywnych modeli kształcenia, aby ograniczyć nieefektywne wykorzystanie czasu. To z kolei oznacza konieczność mobilizowania konkretnych zasobów edukacyjnych, a zarazem rozwija kluczowe zdolności analityczne, konieczne, aby zagwarantować sukces całego procesu poszukiwania rozwiązań i uczenia się (Rhode 2009).

Powodzenie tej misji jest kluczowe nie tylko dla uczelni, ale także dla rynku pracy, od momentu gdy studenci rozpoczynają swoje kariery zawodowe. W praktyce można oczekiwać, że pracodawcy będą zatrudniać nowy typ pracowników, tzn. takich, którzy mają cechy charakterystyczne dla współczesnego pokolenia studentów. Co więcej, na rynek pracy wpłynęły również zmiany społeczne, kulturowe i technologiczne, które wcześniej wskazywaliśmy, i te czynniki również muszą zostać uwzględnione.

1.4. Nowe wyzwania ze strony rynku pracy

Jak stwierdzono, jednym z najważniejszych globalnych trendów gospodarczych jest rewolucja spod znaku przemysłu 4.0 oraz cyfrowa transformacja przedsiębiorstw, przyspieszona przez pandemię COVID-19. Oba trendy fundamentalnie zmieniają charakter świadczenia pracy, sposób prowadzenia biznesu oraz samo funkcjonowanie społeczeństw (Hirschi 2018). Era cyfrowa przynosi nowe wyzwania zawodowe i nowe możliwości. Szybki rozwój transformacji cyfrowej i ogromna ilość zdigitalizowanych danych stanowią istotne wyzwania dla wszystkich, którzy w najbliższej przyszłości wejdą na rynek pracy, jak również dla tych, którzy będą zmieniać pracę (Tsui, Dragicevic 2018).

Firmy w erze cyfrowej potrzebują dobrze przygotowanej kadry, która może stale rozwijać nowe umiejętności i jest w stanie sprostać wyzwaniom coraz bardziej nieprzewidywalnego otoczenia. Raport *Future Jobs* (World Economic Forum [WEF] 2016) wskazywał, że do 2020 roku ponad jedna trzecia umiejętności pożądanых na rynku pracy będzie obejmować takie, które w przeszłości nie były uznawane za niezbędne. Co bardziej zaskakujące, 65% obecnie młodych ludzi będzie wykonywać zawody, które jeszcze nie istnieją (Karacay 2018). W Stanach Zjednoczonych, według Bureau of Labor Statistics (BLS), średnia liczba zawodów wykonywanych przez całe życie wśród osób z wyżu demograficznego wynosi 12, według badania z 2019 roku (US Bureau of Labor Statistics 2020).

Zmieniają się zatem profile uczelni i studentów, ale sam rynek pracy, który ma ich wchłoniąć, także ulega fluktuacji. OECD przewidywała, że do 2019 roku 14% istniejących miejsc pracy może stać się w pełni zautomatyzowanych (OECD 2019c), a automatyzacja wciąż się rozpowszechnia. Przewiduje się, że do 2025 roku liczba godzin pracy wykonywanej przez maszyny i ludzi będzie mniej więcej taka sama. Oczekuje się też, że około 85 milionów miejsc pracy zostanie przejętych przez automaty, przede wszystkim te polegające na pracy ręcznej lub powtarzalnych czynnościach (WEF 2020).

Raport *Future of Jobs* (WEF 2020) przewiduje również pojawienie się 97 milionów nowych miejsc pracy do 2025 roku. Najbardziej poszukiwane stanowiska na rynkach pracy w przyszłości obejmują naukowców i analityków danych, specjalistów od AI i uczenia maszynowego, inżynierów robotyki, programistów oprogramowania i aplikacji, specjalistów ds. transformacji cyfrowej, analityków bezpieczeństwa informacji oraz specjalistów IoT, którzy mogą być zgrupowani w 10 grup zawodów przyszłości zbadanych w raporcie.

Obok rozwoju technologicznego jesteśmy również świadkami powstawania alternatywnych modeli pracy (praca tymczasowa, freelancerzy itp.), zmian kulturowych w wyniku różnic pokoleniowych oraz coraz większego nacisku na rozwój i ewolucję umiejętności zawodowych (Deloitte 2021). Tym samym przyszłość pracy zawodowej powinna być odzwierciedlona w trzech wymiarach: pracy, kadry i miejsca pracy.

Rynek pracy musi wymyślić się na nowo, inicjując udaną transformację cyfrową, która nie może polegać wyłącznie na przyjęciu nowych technologii, ale powinna uwzględniać trudny w realizacji komponent przekwalifikowywania i dostosowywania się ludzi do nowych sposobów pracy. W nowej rzeczywistości rynku pracy konieczne jest również inwestowanie w rozwój umiejętności behawioralnych zorientowanych na wyniki, w tym szkolenie ludzi do pracy zespołowej i pracy w kontekście projektowym, ale także do modeli zatrudnienia z większą autonomią, uwzględniających zdalne zarządzanie zespołem i indywidualne rozliczanie z wyników. Ta nowa rzeczywistość będzie wymagała również od pracowników większej elastyczności w przyjmowaniu dodatkowych zadań i ról.

Nowe rynki pracy będą wymagały połączenia umiejętności miękkich i twardych (WEF 2020). Uważa się, że do 2025 roku najważniejszych stanie się 10 następujących umiejętności:

- myślenie analityczne i innowacyjność;
- aktywne uczenie się i strategie uczenia się;
- rozwiązywanie złożonych problemów;
- krytyczne myślenie i analiza;
- kreatywność, oryginalność i inicjatywa;
- przywództwo i wpływ społeczny;
- wykorzystanie technologii, monitorowanie i kontrola;
- projektowanie i programowanie technologii;
- odporność, tolerancja na stres i elastyczność;
- rozumowanie, rozwiązywanie problemów i ideacja (generowanie pomysłów).

Raport *Future of Jobs 2020* (WEF 2020) jest wezwaniem do działania na rzecz przyspieszenia rewolucyjnego procesu reorientacji zawodowej gospodarek. Podkreśla on rosnącą pilną potrzebę wspierania pracowników przesuniętych do innych zawodów i zagrożonych utratą pracy, którzy podejmują działania w kierunku uzyskania „przyszłościowych miejsc pracy”. Obecne wydarzenia stwarzają okazję dla liderów biznesu, rządów i kreatorów polityk publicznych do podjęcia wspólnych wysiłków w celu umożliwienia pracownikom funkcjonowania w nowej gospodarce. Krótko mówiąc, pojęcia pracy, kadry pracowniczej i stanowiska pracy nie są skryształizowane i mogą nadal ewoluować (Deloitte 2021).

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się następującymi głównymi cechami: wysoką stopą bezrobocia, brakiem równowagi pomiędzy podażą a popytem na rynku pracy młodych pracowników, niepewnością społeczną i zawodową odczuwaną przez młodych, zjawiskiem zatrudnienia młodych ludzi poza ich specjalizacją, nierównością płci. Światowy rynek pracy dla ludzi młodych stoi w obliczu pewnych problematycznych trendów, takich jak aktywna informatyzacja procesów biznesowych, wpływająca na wzrost wskaźników bezrobocia, trudności w motywowaniu pokolenia Z oraz niskie zainteresowanie młodych ludzi pracą w realnych sektorach gospodarki (produkcja, rolnictwo itp.), preferowanie przez młodych ludzi pracy zdalnej (jako freelancerzy) oraz rozprzestrzenianie się zjawiska rosnącej liczby osób, które nie chcą ani pracować, ani się uczyć (Mizintseva et al. 2017). Młodzi ludzie są jednak jedną z najbardziej obiecujących grup w wieku produkcyjnym, między innymi ze względu na elastyczność, możliwości szybkiego studiowania i mobilności na całym świecie, głównie w krajach UE.

W badaniu opracowanym przez Mizintseva i współpracowników (2017) zidentyfikowano trendy i problemy na rynku pracy odczuwane przez młodych ludzi: znaczny odsetek osób, które nie planują wykonywać pracy, do której zostały wykształcone; znaczenie komunikacji nieformalnej w poszukiwaniu pracy; brak doświadczenia zawodowego jako często podawany powód odmowy zatrudniania

studentów i absolwentów współczesnych uczelni; niewystarczające wynagrodzenia oferowane młodzieży. Te elementy stanowią poważne wyzwania dla uczelni, ponieważ bardziej wymagający rynek pracy wymusza odpowiednie projektowanie programów nauczania i planowanie kariery, tak aby studenci mogli szybko dostosować się do zmieniających się okoliczności. To z kolei przekłada się na konieczność posiadania konkretnych narzędzi do podjęcia danej ścieżki kariery.

Dodatkowym czynnikiem utrudniającymi planowanie kariery jest globalizacja gospodarki, co oznacza konieczność konkutowania z pracownikami z innych krajów; jest to szczególnie widoczne w branży cyfrowej. Pracownicy coraz dłużej pozostają na rynku pracy, a sposób wykonywania pracy zmienia się bardzo często, nawet w ramach tej samej profesji. Zmieniają się także normy społeczne. Dawny model, w którym znalezienie względnie stabilnej pracy poprzedzone jest okresem formalnego kształcenia się, a po nim następuje zakup domu i założenie rodziny, został zastąpiony przez różnorodne indywidualne ścieżki rozwoju (Savickas et al. 2009). Jednostka ma coraz większy wpływ na planowanie i realizację swojej kariery. Na przykład pokolenie Y wniosło do świata korporacji nowe zasady, takie jak elastyczny harmonogram pracy, wydłużenie urlopów, podniesienie kwestii równowagi między pracą a życiem rodzinnym, dbałość o środowisko i wiele innych (Andersen 2021). Jednakże, w tym samym czasie, liczba miejsc pracy często ulegała zmniejszeniu. Wiele przedsiębiorstw zaczęło zatrudniać pracowników w niepełnym wymiarze godzin, korzystać z usług pracowników kontraktowych oraz firm outsourcingowych. Przyszli pracownicy powinni móc definiować siebie nie z perspektywy dożywotniego stanowiska w konkretnej firmie, ale raczej przez swoją tożsamość zawodową. Obecnie kariera staje się serią realizowanych projektów i zmieniających się ról, które służą rozwojowi osobistemu i zawodowemu, a dodatkowo zwiększają kreatywność jednostki, poczucie szczęścia i dobrostanu zawodowego.

1.5. Wyzwania w planowaniu kariery: rynek pracy i perspektywa studentów

Aby studenci mogli odnieść sukces na rynku pracy, uczelnie muszą dać im instrumenty do rozwoju ugruntowanej ścieżki kariery, a to obejmuje nie tylko oceny, ale także konkretne umiejętności i narzędzia. Kariera składa się z wielu etapów rozwoju zawodowego oraz zasobów potrzebnych do określenia ścieżki rozwojowej, którą należy podążać. Działa to zatem jak zindywidualizowana mapa, dostosowana do celów zawodowych każdej osoby i pokazująca, jak dojść do tego zaplanowanego celu (celów). W książce *Fundamentals of Organizational Behavior* Schermerhorn, Hunt i Osborn (2009) definiują planowanie kariery jako „Proces systematycznego zestawiania celów kariery i indywidualnych możliwości z szansami ich osiągnięcia”. Dla Balassiano i Costy (2012) kariera oznacza zarządzanie życiem

osobistym i zawodowym, dbanie o samodoskonalenie i relacje zawodowe. Według Brasil i współpracowników (2011) planowanie kariery jest procesem samooceny w celu ustalenia celów zawodowych i rezultatów, które będą realizowane w trakcie akademickiej i zawodowej trajektorii rozwoju. Autorzy wspominają również, że „planowanie kariery, o ile jest poprzedzone dobrze ugruntowanym wyborem zawodowym, tworzy warunki do poprawy efektywności wykorzystania przez studenta środowiska akademickiego i możliwości z nim związanych, maksymalizuje szanse na udane rozpoczęcie kariery zawodowej i kieruje działaniami podejmowanymi przez studenta w całym toku szkolenia i praktyki zawodowej”.

World Economic Forum Annual Meeting – Davos 2022 włączyło do swojej agendy m.in. następujące tematy:

- globalne niedobory talentów i to, jak firmy mogą różne talenty przyciągnąć;
- oczekiwania pracowników: elastyczność, celowość, dobre samopoczucie, możliwości rozwoju kariery;
- nowe sposoby wykonywania pracy i przywództwa, oparte na empatii, zaufaniu i odporności na kryzysy;
- wzrost znaczenia czynników ESG (środowisko, odpowiedzialność społeczna, ład korporacyjny) dla kształtowania przyszłości bardziej zrównoważonej i sprzyjającej włączeniu społecznemu.

Według Manpower Group niedobór talentów jest coraz bardziej widoczny, przy uwzględnieniu prognoz, że w ciągu najbliższych 15 lat 60% firm nie będzie w stanie znaleźć na rynku pracy osób z potrzebnymi kompetencjami. Wspomina się również, że „zmiany demograficzne, potrzeba właściwego połączenia technologii i talentów, większa zdolność pracowników do wyboru oraz rosnące zaawansowanie zarządzania talentami w organizacjach napędzają tę transformację”. Wymagania złożonego, fluktuującego i niepewnego rynku pracy (Antunes 2003) sprawiają, że plany życiowe muszą być bardziej przemyślane i świadome. W pewnym momencie planowanie i wdrażanie rozwoju kariery było kontrolowane przez organizację, zaprojektowane tak, aby budować i utrzymywać umiejętności wymagane do utrzymania sprawnego działania systemu (Forret, Sullivan 2002).

Bardziej niż kiedykolwiek konieczne i niezbędne jest wspieranie studentów w identyfikacji i rozwoju umiejętności (w tym umiejętności behawioralnych, takich jak umiejętności miękkie), które pozwalają na osiągnięcie samoświadomości zawodowej dzięki profesjonalnemu doradztwu, a także umożliwianie studentom zdobycia innowacyjnych doświadczeń wykraczających daleko poza tradycyjne przygotowanie zawodowe, realizowane obecnie przez uczelnie wyższe (HEI, *higher education institutions*).

Teixeira i Gomes (2004) stwierdzają, że studenci uniwersytetów nie są przygotowywani do zadań związanych z przejściem z uczelni wyższej na rynek pracy. Zgodnie ze spostrzeżeniami Bradley, Quigley i Bailey (2021) w badaniu na temat „Jak bardzo studenci korzystają z usług uczelnianych biur karier?” kluczowym

problemem dla studentów jest dostępność, a poziom zaangażowania w wydarzenia organizowane przez biura jest niski, z typową frekwencją poniżej 50%, choć wzrasta on na późniejszych etapach studiów. Forret i Sullivan (2002) stwierdzają, że „jeśli student nie wyróżni się na początku swojego stażu w firmie lub jeśli nie wpisze się w ich wyobrażenie idealnego kandydata z wysokim potencjałem (często oczekuje się, że będzie ono odzwierciedleniem profilu wyższego kierownictwa firmy), to jego szanse na pozostanie w tej firmie jako pracownik są ograniczone; a to w efekcie ogranicza rozwój kariery”. Boudreau i Milkovich (2010) twierdzą z kolei, że kompetencje i elastyczność stały się obecnie wspólną walutą w budowaniu kariery.

Z punktu widzenia studentów konieczne jest zaplanowanie, jakie umiejętności powinni rozwijać w trakcie kształcenia, jakie praktyki zawodowe powinni podjąć oraz w jaki sposób mogą skutecznie i efektywnie realizować zdefiniowane cele. Zgodnie z wnioskami z pracy Brasil i współpracowników (2022), zatytułowanej *Professional Guidance and Career Planning for University Students*,

ludzie, wybierając zawód i rozwijając swoją ścieżkę zawodową, często nie oceniają prawidłowo znaczenia tej sfery w procesie odnajdywania swojej tożsamości (...), a wielu studentów podejmuje decyzje dotyczące kariery zawodowej bez wystarczającej wiedzy o wybranym kierunku lub o pracy, którą zaczną wykonywać, oderwani od informacji specjalistycznych i nieświadomi tego, jakie cechy osobowe wiążą się z ich wyborem zawodowym.

Autorzy ci wspominają również, że poradnictwo zawodowe i brak pomocy w zakresie planowania kariery należą do głównych przyczyn porzucania studiów, zmian ścieżek kształcenia, braku motywacji do studiów i niezadowolenia z życia zawodowego. Według tych samych autorów planowanie kariery jest skonfigurowane jako możliwy instrument wsparcia, dzięki któremu studenci rozwijają niezbędną świadomość, a przez to będą mogli skutecznie inwestować swoje aktywa w kształcenie ustawiczne, osiągnąć spełnienie zawodowe i przewyższać problemy związane z kwalifikacjami zawodowymi.

Gondim (2002) wspomina, że absolwenci szkół średnich potrafią określić ogólny profil zawodu, który jest kreowany w mediach, ale nie potrafią powiedzieć, w jaki sposób ten profil przekłada się na konkretne umiejętności i kompetencje zawodowe. Bardagi, Lassance i Paradiso (2003) wskazują, że młodzi ludzie napotykają trudności w dokonywaniu wyborów zawodowych, z których większość podejmuje na podstawie zaledwie kilku kryteriów.

Obserwuje się zatem, że znaczna część młodych ludzi dokonuje wyborów zawodowych bez wystarczającej wiedzy na temat kierunku, w którym będą się rozwijać, bez znajomości informacji na temat danego zawodu oraz nie znając cech osobowych powiązanych z tym zawodem. W obliczu wyzwań przyszłości coraz ważniejsze staje się zatem dla studentów planowanie kariery zawodowej przed wejściem na rynek pracy. Planowanie kariery pozwala im przewidywać problemy oraz

trudności zawodowe i osobiste. Ponadto wymusza refleksję nad różnymi kwestiami, niezbędnymi do ustalenia i dostosowania kierunków kształcenia oraz wyznaczenia celów edukacyjnych zgodnie z własnymi cechami, preferencjami i wartościami.

Według Brasil i współpracowników (2011), kiedy student musi się zaprezentować, powinien umieć ocenić swoje cechy, pozytywne i negatywne, wzmocnić cechy pozytywne i spróbować poprawić te elementy, które tego wymagają. Ponadto znajomość obecnych uwarunkowań danego zawodu i refleksja nad nimi, a także przyszłymi scenariuszami rozwoju rynku i zmian społecznych, pozwolą studentowi na dostosowanie swojej ścieżki akademickiej do potrzeb rynku pracy. Stąd konieczność, aby pierwszy etap planowania kariery był procedurą dualną: z jednej strony analiza samego siebie (pod kątem zdolności, niezdolności, zainteresowań, preferencji zawodowych itp.); a z drugiej strony analiza scenariuszy (regionalna i globalna sytuacja gospodarcza, rynek pracy, charakterystyka ekonomiczna interesującego nas regionu, trendy w zawodach i profesjach itp.). Na podstawie tej dwukierunkowej analizy możliwe staje się planowanie wejścia na rynek pracy i rozpoczęcia kariery zawodowej. Student, zastanawiając się nad tym, czego chce w swojej przyszłości zawodowej, może ustalić odpowiednio dopasowane do siebie strategie, aby osiągnąć sukces w realizacji własnych celów.

Biorąc pod uwagę fakt, że duży odsetek absolwentów szkół wyższych nie podejmuje pracy w obszarze, w którym się kształci, a także uwzględniając zjawisko rosnącej liczby studentów, którzy nie znajdują pracy bezpośrednio po zakończeniu kształcenia akademickiego, bardzo istotne staje się planowanie swojego wejścia na rynek pracy. Niezwykle ważne okazuje się opracowanie metod i technik, które pomogą studentom w samookreśleniu i rozwoju osobistym, a także wzmocnią ich zdolności twórcze i przyczynią się do sukcesu zawodowego.

1.6. Uzasadnienie nowego podejścia

Uwzględniając przedstawione dotychczas wątpliwości i obawy, autorzy podkreślają potrzebę opracowania zintegrowanej metodyki, która pomogłaby uczelniom w przyjęciu bardziej aktualnej, poszerzonej roli, a studentom – w lepszym planowaniu i wdrażaniu udanych ścieżek kariery (udanych w sensie osiągnięcia osobistego dobrostanu, integrującego obywatelskie, zawodowe i osobiste aspekty życia).

Wziąwszy pod uwagę koncepcję VUCA wraz z pojawiającymi się nowymi paradygmatami, wydaje się, że niektóre rodzaje umiejętności miękkich powinny być w znacznie większym stopniu przydatne w połączeniu z umiejętnościami twardymi, właściwymi dla różnych dziedzin nauki. Firmy coraz częściej rekrutują i same szkolą specjalistów z wysokimi umiejętnościami budowania empatii między ludźmi w organizacjach, talentem do używania technologii i chęcią rozwoju w coraz bardziej zdigitalizowanym świecie, a także dużą zdolnością do reagowania na nieprzewidywalne sytuacje połączone z wysoką elastycznością i zdolnością do adaptacji.

Jednakże tego typu osoby wysoko cenią sobie rozwój zawodowy, uznanie, równowagę między życiem osobistym i zawodowym oraz aktywny wkład firm/organizacji w życie społeczności poprzez odpowiedzialność społeczną biznesu. Tym samym uważają one, że firmy muszą również dostosowywać się do nich, wsłuchiwać się w ich oczekiwania i obawy.



Rysunek 1.1. Całościowy kontekst planowania kariery zawodowej

W ten sposób tematyka odpowiedzialności społecznej i rozwoju osobistego powinna być uwzględniana przez firmy/organizacje, a wcześniej przez uczelnie, jeszcze przed wejściem ich studentów na rynek pracy. Ze względu na obecną liczbę różnych zawodów, zadań, kompetencji, wymagań dotyczących umiejętności i wiedzy oraz liczne nowe wyzwania, które powstaną w najbliższej przyszłości, nie jest możliwe zdefiniowanie uniwersalnego profilu obowiązującego dla każdej osoby/pracy i każdego stanowiska.

Możliwe jest jednak stworzenie metodyki wyposażonej w zestaw narzędzi, na tyle elastycznej, że można ją dostosować do różnych osób/kontekstów/dziedzin/oczekiwań, aby osiągnąć kilka celów:

1. Pomoc uczelniom w poszerzaniu spektrum swojej oferty i podejmowanych działań, aby mogły spełnić wymagania, potrzeby i oczekiwania otoczenia i rynku pracy w dwojaki sposób:
 - przez oferowanie usług i dedykowanych zespołów zapewniających wsparcie/pomoc dla studentów;

- przez integrację/uwzględnianie umiejętności miękkich w połączeniu z wiedzą (umiejętnościami twardymi) przez nauczycieli akademickich, w ramach nauczanych przez nich przedmiotów.
2. Pomoc studentom w zwróceniu uwagi na kilka kwestii:
- samoświadomość swojej osobowości, zarówno zalet/mocnych stron, jak i słabości;
 - inne umiejętności/atraktywy wymagane przez pracodawców, oferujących pracę w planowanych przez studentów zawodach;
 - możliwe sposoby przezwyciężenia własnych słabości/braków/niedoskonałości (najlepiej przy wsparciu ze strony uczelni);
 - określenie alternatywnych ścieżek rozwoju z uwzględnieniem informacji zebranych w poprzednich punktach oraz z pomocą ze strony pracowników biur karier i/lub nauczycieli akademickich.

W szybkim i ciągle zmieniającym się świecie proponowana metodologia ma być tak praktyczna i skuteczna, jak to tylko możliwe. Ma być użyteczna i stanowić prawdziwą korzyść dla otoczenia, np. pomagając uniwersytetom stawać się bardziej wydajnymi i skutecznymi, a studentom stawać się w pełni świadomymi po to, by mogli dokonywać najlepszych możliwych wyborów zawodowych. Natomiast firmom/organizacjom ma pomóc uzyskać dostęp do takich specjalistów, jakich potrzebują/chcą, a społeczeństwu mieć lepiej poinformowanych i aktywnych obywateli. Kontekst globalny metodyki planowania kariery, przedstawiony w tym rozdziale, można podsumować w ten właśnie sposób.

Literatura

- Akkari A. 2017. *Agenda internacional para educação 2030: consenso “frágil” ou instrument de mobilização dos atores da educação no século XXI*, „Rev. Diálogo Educ., Curitiba” 17(53), s. 937–958.
- Andersen M. 2021. *Why Career Agility Is Your Competitive Advantage*, <https://www.margot-andersen.com/career-agility-competitive-advantage>; dostęp: 13.07.2022.
- Antunes R.L.C. 2003. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, wyd. 8, Cortez: Ed. Unicamp, Sao Paulo.
- Balassiano M., Costa I.A. 2012. *Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas*, Atlas, Sao Paulo.
- Bardagi M.P., Lassance M.C.P., Paradiso A.C. 2003. *Trajetória acadêmica e Satisfação com a Escolha Profissional de Universitários em Meio de Curso*, „Revista Brasileira de Orientação Profissional” 4(1–2), Sao Paulo, s. 153–166.
- Benamati J., Lederer A.L. 2010. *Managing the Impact of Rapid IT Change*, „Information Resources Management Journal” 23(1), s. 1–16.
- Boudreau J.W., Milkovich G.T. 2010. *Administração de Recursos Humanos*, Atlas, Sao Paulo.
- Bradley A., Quigley M., Bailey K. 2021. *How Well Are Students Engaging with the Career Services at University?*, „Studies in Higher Education” 46(4), s. 663–676.

- Brasil V., Felipe C., Nora M., Favretto R. 2011. *Programa de Orientação de Carreira para Universitários: relato de uma experiencia*, „X Simpósio Brasileiro de Orientação Profissional e Ocupacional” 10, Sao Paulo.
- Christensen C., Eyring H. 2011. *The Innovative University: Changing the DNA of Higher Education from the Inside Out*, Jossey-Bass, Hoboken, NJ.
- Deloitte 2021. *Humanizar o futuro do trabalho*, „Deloitte Business Consulting S.A.” luty 2021.
- Forret M.L., Sullivan S.E. 2002. *A Guide to Successfully Navigating Career Changes*, „Organizational Dynamics” 31(3), s. 245–258.
- Gondim G.S. 2002. *Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários*, „Estudos de Psicologia (Natal)” 7(2), s. 299–309.
- Hirschi A. 2018. *The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice*, „The Career Development Quarterly” 66(3), s. 192–204.
- Karacay G. 2018. *Talent Development for Industry 4.0.*, w: *Industry 4.0: Managing the Digital Transformation*, red. A. Ustundag, E. Cevikcan, Springer, Cham, s. 123–136.
- Mizintseva M.F., Sardarian A.R., Petrochenko A.A., Chavykina M.A. 2017. *Problems and Trends of the Youth Labour Market and Youth Labour Mobility in the World*, „Revista Espacios” 38(54), s. 18.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] 2018. *The Future of Education and Skills*, „Education 2030”, OECD, Paris.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] 2019a. *Conceptual Learning Framework Learning Compass 2030*, „OECD Future of Education and Skills 2030”, OECD, Paris.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] 2019b. *Conceptual Learning Framework Attitudes and Values for 2030*, „OECD Future of Education and Skills 2030”, OECD, Paris.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] 2019c. *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD, Paris.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] 2020. *OECD Employment Outlook 2020: The Future of Work*, OECD, Paris.
- Pereira R. 2007. *Responsabilidade Social na universidade*, „Revista Ibero-Americana de Estratégia” 2, s. 113–125.
- Rhode J. 2009. *Interaction Equivalency in Self-Paced Online Learning Environments: An Exploration of Learner Preferences*, „The International Review of Research in Open and Distributed Learning” 10(1).
- Savickas M.L. et al. 2009. *Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century*, „Journal of Vocational Behavior” 75(3), s. 239–250.
- Schermerhorn J.R., Hunt J.G., Osborn R.N. 2009. *Fundamentos de Comportamento Organizacional*, Bookman Editora, Porto Alegre.
- Smola K.W., Sutton C.D. 2002. *Generational Differences Revisiting Generational Work Values for the New Millennium*, „Journal of Organizational Behavior” 23(4), s. 363–382.
- Teixeira M.A.P., Gomes W.B. 2004. *Estou me formando... e agora?: Refl exoes e perspectivas de jovens formandos universitários*, „Revista Brasileira de Orientação Profissional” 5(1), s. 47–62, http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000100005&lng=pt&tlng=pt; dostęp: 14.03.2022.
- Tsui E., Dragicevic N. 2018. *Use of Scenario Development and Personal Learning Environment and Networks (PLE&N) to Support Curriculum Co-creation*, „Management & Marketing” 13(2), s. 848.

- UNESCO 2015. *Éducation 2030. Déclaration d'Incheon. Vers une éducation inclusive et équitable de qualité et un apprentissage tout au long de la vie pour tous*, UNESCO, Paris.
- US Bureau of Labor Statistics 2020. *Number of Jobs, Labor Market Experience, and Earnings Growth: Results from a National Longitudinal Survey*, <https://www.bls.gov/news.release/pdf/nlsoy.pdf>; dostęp: 15.01.2020.
- Vallaëys F., De La Cruz C., Sasia P. 2009. *Responsabilidad Social Universitaria, Manual de Primeros Pasos*, McGrawHill, Mexico D.F.
- Varadinov M., Cardoso L., José A., Marques G., Guerra C. 2021. *2030 – Charting the Future with Social Responsibility*, w: *13th International Conference on Education and New Learning Technologies*, red. L. Gómez Chova, A. López Martínez, I. Candel Torres, 5–6.07.2021, IATED Academy.
- Vrabie C. 2015. *Grown Up Digital: How the Net Generation Is Changing Your World*, „Holistica. Journal of Business and Public Administration” 6, s. 127–129.
- World Economic Forum [WEF] 2016. *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (Executive Summary), http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf; dostęp: 13.07.2022.
- World Economic Forum [WEF] 2020. *The Future of Jobs Report 2020*, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf; dostęp: 13.07.2022.
- World Bank 2018. *World Development Report 2018: Learning to Realise Education's Promise*, World Bank, Washington, DC.

ROZDZIAŁ 2

BE(A)ST – zwinne podejście do odkrywania, eksperymentowania i uczenia się

Streszczenie

Obecnie kariery stają się serią „tymczasowych projektów”, które służą rozwojowi osobistemu i zawodowemu. Przyszli pracownicy, aby byli skuteczni i efektywni w projektowaniu swoich karier, powinni być w stanie szybko prototypować, testować i rewidować plany rozwoju zawodowego w sposób zwinny i ciągły. Dlatego potrzebują odpowiedniego sposobu myślenia, ram i zestawu narzędzi. Ten nowy sposób myślenia o karierze i podejmowania działań na rzecz rozwoju zawodowego powinien być kształtowany jak najwcześniej, najlepiej już w trakcie formalnej edukacji na uczelni, jeśli nie wcześniej. Niniejszy rozdział przedstawia podstawy metodyki BE Aware STudent (BE(A)ST). Uwzględnia on dyskusję na temat dynamiki zmian na rynku pracy i jej wpływu na rozwój kariery zawodowej przedstawioną w rozdziale 1. Wnioski z poprzedniego rozdziału pokazują, że rozwój kariery w dzisiejszych czasach może być uznany za problem złożony. Te spostrzeżenia stanowią podstawę dla określenia głównych idei, celów i struktury metodyki BE(A)ST, jak również kluczowych korzyści dla wszystkich interesariuszy. W rozdziale przedstawiono również analizę porównawczą, która została przeprowadzona dla BE(A)ST w odniesieniu zarówno do tradycyjnych, jak i nowoczesnych koncepcji rozwoju kariery. Ponieważ metodologia BE(A)ST jest w pełni zwinna i zorientowana na użytkownika, w końcowej części rozdziału omówiono jej innowacyjność w tych obszarach z perspektywy *Design Thinking* i zasad Agile.

Słowa kluczowe: metodyka BE(A)ST, świadomość tożsamości zawodowej, *Design Thinking* w rozwoju kariery, projektowanie swojego życia, Business Model – You (Model Biznesowy – Ty), Agile Career Development

2.1. Uzasadnienie i cele metodyki BE(A)ST

2.1.1. Zmiany na rynku pracy i ich wpływ na rozwój kariery zawodowej

Motywacja do rozwoju metodyki BE(A)ST wynikała z uważnej obserwacji trendów ekonomicznych, zmian na rynku pracy i ich implikacji dla strategii kształcenia w szkołach wyższych, a także nowoczesnego projektowania kariery.

Większość strategii rozwoju pracowników zakłada, że umiejętności i wiedza zdobyte dzisiaj mogą być zastosowane w przyszłości bez żadnych zmian. Sugeruje to, że można najpierw stworzyć plan, a potem go zrealizować bez istotnych modyfikacji. Te podstawowe koncepcje rozwoju kariery powinny zostać przeformułowane, gdyż są oparte na przestarzałych założeniach – mianowicie stabilności cech osobowości i środowiska (Savickas et al. 2009). Kariera jest często postrzegana jako ustalona sekwencja etapów do zrealizowania. Innym błędnym założeniem jest możliwość przewidywania rozwoju kariery na podstawie predyspozycji, zainteresowań i formalnego wykształcenia danej osoby (Brown et al. 2003). Paradoksalnie, doradcy zawodowi, zwłaszcza na uniwersytetach, stosują przestarzałe narzędzia, takie jak testy standaryzowane oraz uniwersalne procedury dla wszystkich studentów. Takie uogólnione podejście często sprawia, że ich porady są nieskuteczne, a studenci wydają się niechętnie korzystać z usług wyspecjalizowanych jednostek, takich jak biura karier. Zarówno doradcy, jak i sami studenci powinni mieć dostęp do narzędzi, które pomagają prototypować, testować i korygować plany kariery w sposób zwinny i ciągły. Aby skutecznie świadczyć takie usługi doradcze, ważne jest poznanie studentów przez badania. Studenci różnią się między sobą, a skuteczny doradca powinien dysponować różnymi narzędziami, aby zaspokoić potrzeby każdego ze zidentyfikowanych typów studentów.

Najważniejsze aspekty rozwoju kariery, o których musi pamiętać współczesny pracownik w zupełnie nowym środowisku, to (między innymi): zarządzanie sobą i elastyczność, projektowanie kariery z zaangażowaniem przez całe życie, budowanie tożsamości zawodowej i poczucia celowości rozwoju zawodowego, mimo zróżnicowanych form świadczenia pracy, oraz znalezienie pracy zaspokajającej podstawowe potrzeby w warunkach pojawiania się nowych modeli zatrudnienia.

Coraz częściej mówi się, że uczelnie przygotowują studentów do pracy w zawodach, które jeszcze nie istnieją, wykorzystując technologie, których jeszcze nie wynaleziono, do rozwiązywania problemów, o których jeszcze nie wiadomo, że są problemami (Jackson 2008). Aby przygotować studentów do poruszania się w warunkach niepewności, ważne jest rozwijanie odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Zgodnie z manifestem *Agile Manifesto for Teaching and Learning* nauczyciele akademicki powinni tak skonstruować swoje zajęcia, aby zapoznać studentów ze sposobami działania w nie w pełni przewidywalnym otoczeniu, przez zachęcanie ich do podejmowania ryzyka, kreatywności i innowacyjności

(Krehbiel et al. 2017). Według twórców tego manifestu osiąga się to przez: elastyczne reagowanie na potrzeby studentów, zachęcanie ich do patrzenia na efekty uczenia się w perspektywie długoterminowej oraz uznanie indywidualności studentów, w tym przydzielanie zadań wymagających aktywnego uczenia się, wybieranie projektów, których wyniki można wykorzystać w przyszłości, a także pokazywanie, jak szybko wykorzystać umiejętności w zupełnie innych kontekstach, aby poradzić sobie w nieoczekiwanych, trudnych sytuacjach. Te czynniki sprawiają, że proces projektowania ścieżki edukacyjnej i kariery jest trudniejszy niż kiedykolwiek i stanowi naprawdę duże wyzwanie. Na domiar złego rozwój zawodowy (kariery) można nazwać **problemem złośliwym** i temu przyjrzymy się w kolejnym podrozdziale.

2.1.2. Rozwój zawodowy jako problem złośliwy

Jednym z ważnych spostrzeżeń stojących za motywacją do opracowania metodyki BE(A)ST, które uważamy za interesujące wyzwanie, jest to, że rozwój kariery może być postrzegany jako problem złośliwy. Termin „problem złośliwy” (*wicked problem*) został pierwotnie ukończony przez Horsta Rittela (Rittel, Webber 1973) na określenie problemów, które nie mogą być rozwiązane w tradycyjny liniowy sposób, przy użyciu podejść podobnych do inżynierii systemów. Dzieje się tak dlatego, że po znalezieniu i wdrożeniu rozwiązania definicja problemu ewoluuje i problem musi być rozwiązywany od nowa. Tego typu problemy nazywane są *wicked* (złośliwe) w odróżnieniu od problemów oswojonych (*tame*). Według Ritcheya (2013) problem oswojony ma następujący zestaw cech, który umożliwia skuteczne wdrożenie rozwiązania w zdyscyplinowany, liniowy sposób:

- określenie problemu jest dobrze zdefiniowane i raczej stabilne;
- proces rozwiązywania problemów ma punkt, w którym wiadomo, że rozwiązanie zostało znalezione;
- rozwiązanie może być ocenione obiektywnie i możliwe jest stwierdzenie, czy jest ono słuszne czy nie,
- problem ma podobne wzorce rozwiązania jak inne problemy rozwiązywane w przeszłości;
- problem ma rozwiązania, które można wypróbować i porzucić.

Stopień trudności problemów złośliwych nie jest związany z dającymi się wyróżnić przesłankami, ale z jednoczesnym występowaniem współzależnych i oddziałujących na siebie przyczyn pochodzących z wielu różnych źródeł. Opierając się na spostrzeżeniach Rittela (Rittel, Webber 1973), można wyróżnić następujące aspekty „złośliwości” danego problemu:

- Pełne zrozumienie problemu nie jest możliwe do momentu opracowania rozwiązania. Niemożliwe jest przygotowanie ostatecznej definicji problemu. Problemy złośliwe są słabo ustrukturyzowane i obejmują ewoluujący zestaw powiązanych trudności i ograniczeń.

- Nie da się rozwiązać problemu i o nim zapomnieć. Proces rozwiązywania problemów złośliwych nigdy się nie kończy. Może się zakończyć pod jednym warunkiem: jeśli skończyły się zasoby. Oznacza to, że problemy złośliwe nie mają reguły ukończenia.
- Trudno jest znaleźć najlepsze możliwe rozwiązanie czy też takie, które jest jednoznacznie słuszne.
- Problem, który jest uznawany za złośliwy, jest zazwyczaj unikalny i nowatorski. Dlatego nie jest możliwe zastosowanie podejścia sprawdzonego już wcześniej przy innych problemach. Jest to związane z wieloma czynnikami i uwarunkowaniami, osadzonymi w dynamicznym kontekście społecznym. Rozwiązanie problemu złośliwego jest zawsze niestandardowe i zindywidualizowane.
- Znalezienie rozwiązania problemu złośliwego nie jest operacją jednorazową. Ponadto każda próba może mieć konsekwencje, które mogą zrodzić nowe problemy złośliwe. Nie jest możliwe poznanie istoty problemu bez próbowania kolejnych rozwiązań, ale każde testowane rozwiązanie może przynieść niezamierzone efekty.
- Nie ma jednego szablonu, którym należałoby się kierować przy rozwiązywaniu problemów złośliwych, choć doświadczenia historyczne mogą być dla nas wskazówką.

W metodyce BE(A)ST założyliśmy, że obecnie w procesie rozwoju kariery mamy do czynienia z większością aspektów związanych z problemem złośliwym.

Z naszych obserwacji poczynionych podczas kilku różnych wydarzeń (szkoły letnie, seminaria, sprinty projektowania kariery, spotkania ze studentami, podczas których promowane są kierunki studiów i studenci mają wybrać jeden z nich) wynika, że wielu studentów lub absolwentów czuje, że utknęli w rozwoju swojej kariery i mają znaczne problemy z określeniem, co chcieliby robić, aby odnieść zawodowy sukces w przyszłości. Problem, jaką ścieżkę kariery wybrać i zaplanować, postrzegają jako bardzo niejasny i źle zdefiniowany. Problem polega na tym, że nie można jej zaplanować w sposób, w jaki robiono to w przeszłości. Nie ma jednej definicji udanej kariery – każdy musi zdefiniować sukces dla siebie. Ścieżka kariery, która działa dla jednego studenta, niekoniecznie będzie działać dla innego. Każdy z nas ma własny, unikalny zestaw potrzeb, czynników napędzających i motywacji.

Problemy złośliwe są unikalne, a sukces zawodowy będzie wyglądał inaczej dla każdej osoby, gdyż jest oparty na złożonej kombinacji cech, subiektywnych odczuć, predyspozycji, pasji, zainteresowań i wartości wynikających z interakcji z innymi podmiotami w określonym społeczno-ekonomicznym kontekście zawodu. Nie ma jednego profilu cech uniwersalnie stosowanego do wszystkich zadań i zawodów ani nie jest technicznie możliwe, aby wszystkie osoby uczące się rozwijały te same cechy (Zhao et al. 2019). Nawet po wybraniu zawodu, który początkowo wydaje się najbardziej odpowiedni, trudno jest mieć pewność, czy rzeczywiście trafiło się

na wymarzoną karierę. Wątpliwości i pytania typu „czy to naprawdę to?” i „skąd miałbym wiedzieć?” zawsze wydają się uzasadnione. Może się również zdarzyć, że satysfakcjonujące poczucie spełnienia zawodowego i osobistego z czasem zanika, ponieważ zmieniają się wymagania zawodowe lub człowiek nie rozwija się już tak, jak by chciał. Dlatego też proces projektowania kariery nigdy się nie kończy i opiera się raczej na odnajdywaniu drogi niż planowaniu, na subiektywnej ocenie w kontekście aktualnego stanu umysłu oraz na zasobach osobistych.

Tak jak nie ma magicznej kuli rozwiązującej problem złośliwy, tak samo rzadko można znaleźć zawód, który idealnie pasuje do danej osoby. Zazwyczaj wybrany zawód jest albo niedopasowany, albo pozostawia znaczną przestrzeń do rozwoju.

Jak już wspomniano, rozwiązania problemów złośliwych mają tendencję do generowania nieoczekiwanych konsekwencji. Dlatego każda zmiana dokonywana w karierze może skutkować nowymi wymaganiami dotyczącymi umiejętności lub obszaru wiedzy, nowymi relacjami, które trzeba nawiązać i odpowiednio nimi zarządzać, zmianami w poziomie pewności zatrudnienia lub innymi nieoczekiwanymi i niezamierzonymi efektami. Ponadto każda zmiana w karierze zawodowej jest zdarzeniem jednorazowym, którego nie można łatwo cofnąć i które prawdopodobnie przyniesie nowe konsekwencje.

Kolejnym powodem, dla którego ludzie często czują się zablokowani, gdy próbują zaplanować karierę, jest ogromna liczba możliwych ścieżek kariery i zawodów. Jest to również nieodłączna cecha problemów złośliwych. Taka różnorodność możliwych wyborów jest zniechęcająca i może spowodować tzw. paraliż analityczny.

Ostatnią kwestią, która sprawia, że rozwój kariery jest problemem złośliwym, jest liczba interesariuszy zaangażowanych w ten proces (rodzina, przyjaciele, rówieśnicy, przełożeni, pracodawcy), co skutkuje wieloma możliwymi interpretacjami i wyjaśnieniami, czym tak naprawdę jest problem i co go powoduje. To zdecydowanie nie pomaga w pracy nad rozwojem kariery, ponieważ to osoba, która próbuje rozwiązywać problemy, ponosi pełną odpowiedzialność za swoje działania.

Ponieważ z definicji problem złośliwy nie może być rozwiązany w tradycyjny sposób, za pomocą standardowych technik rozwiązywania problemów, to w przypadku metodyki BE(A)ST jako osnowę koncepcyjną dla procesu rozwoju kariery zaadaptowaliśmy podejście *Design Thinking* (patrz podrozdz. 2.3.1).

2.1.3. Inspiracje i cele metodyki BE(A)ST

Na podstawie przedstawionych powyżej spostrzeżeń sformułowano następujące motywy, które skłoniły nas do stworzenia metodyki BE(A)ST:

- Istnieje potrzeba jednolitego, kompleksowego podejścia do indywidualizacji i planowania ścieżek edukacyjnych w zakresie umiejętności kluczowych w odniesieniu do przyszłej kariery studentów; przyjęte podejście powinno uwzględniać dynamikę rynku pracy i środowiska zawodów.

- Słaba korelacja programów i efektów kształcenia opracowywanych przez uczelnie z rzeczywistymi wymaganiami rynków pracy utrudnia zwiększanie zatrudnialności absolwentów; potrzebne są narzędzia pozwalające dopasować aktualne wymagania rynku pracy do programów i treści przedmiotów realizowanych przez uczelnie.
- Biorąc pod uwagę potrzeby studentów, ich pasję, aktualne zainteresowania, umiejętności i wiedzę, należy starannie dobierać narzędzia, które pozwolą studentom zaprojektować proces edukacyjny i ścieżkę kariery – a w razie potrzeby przeprojektować je.
- Istnieje potrzeba stworzenia zintegrowanych ram, które będą skłaniać do wykorzystania zaproponowanych narzędzi i uwzględniać specyfikę procesów projektowania i rozwoju karier, które, jak już wspomniano, można uznać za problem złożliwy.

Istnieją dwa główne cele metodyki BE(A)ST:

- Stworzenie ram systemowych, które umożliwią studentom myślenie o rozwoju zawodowym w kategoriach modelu biznesowego i elastyczne radzenie sobie z problemami złożliwymi podczas planowania ścieżki edukacyjnej i rozwijania kariery; ponieważ różni studenci będą mieli różne potrzeby, ramy te powinny być w stanie wspierać różne typy (profile) studentów.
- Dostarczenie zestawu narzędzi, które mogą być wykorzystywane do wspierania działań związanych z różnymi aspektami indywidualizacji ścieżki edukacyjnej i projektowania kariery zawodowej, a także będą uwzględniać różne profile studentów (szczegółowe omówienie czterech reprezentatywnych profili studentów, które są wspierane przez metodykę BE(A)ST, znajduje się w rozdziale 3).

2.1.4. BE(A)ST w kontekście założeń charakterystycznych dla tradycyjnego i nowoczesnego podejścia

Globalne i dynamiczne zmiany w środowisku biznesowym i społecznym, które doprowadziły do powstania zjawiska VUCA, spowodowały również rozwój wielu podejść do projektowania kariery. W tej części, w celu pokazania zalet metodyki BE(A)ST, zamiast przedstawiać przegląd wszystkich istniejących podejść, uznaliśmy, że bardziej użyteczne będzie zbadanie podstawowych zasad lub fundamentów koncepcyjnych, na których podejścia te zostały oparte.

Podejścia do rozwoju kariery można podzielić na dwie główne grupy – tradycyjne i nowoczesne. Wspólne cechy podejść tradycyjnych to przewidywalność, bezpieczeństwo i linearność. Przewidywalność oznacza, że możliwe jest zaplanowanie kariery, opracowanie sztywnego planu, a następnie realizowanie go. Taka sekwencja kroków daje pewne poczucie bezpieczeństwa, ponieważ istnieje założenie, że jeśli ktoś trzyma się planu, to rozwój jego kariery będzie postępował

we właściwym kierunku i zakończy się sukcesem zawodowym. Linearność odnosi się do sposobu, w jaki podążamy za chronologicznym układem tych kroków w procesie planowania kariery. Zakłada ona również, że możliwe jest wykonanie wszystkiego, co jest potrzebne na konkretnych etapach, a to eliminuje potrzebę ewentualnego odwracania kierunku biegu spraw, aby móc wrócić do któregoś kroku w późniejszym czasie. Linearność sprawia, że działania związane z rozwojem kariery są zorientowane na przyszłość. Wiele organizacji, które prowadzą działalność w stabilnym środowisku, może nadal polegać na tradycyjnym podejściu do rozwoju kariery. Jednak studenci, którzy znajdują się w centrum naszego zainteresowania i którzy będą przyszłymi pracownikami, muszą być przygotowani do radzenia sobie z bardzo dynamicznymi i niestabilnymi środowiskami zawodowymi. Jest to istotna kwestia brana pod uwagę przy projektowaniu metodyki BE(A)ST.

Współczesne podejścia koncentrują się na ideach kariery proteuszowej i kariery bez granic. Koncepcja kariery bez granic została opracowana przez Arthura i Rousseau (Arthur, Rousseau 1996) jako przeciwieństwo koncepcji kariery „ograniczonej”. Definicja kariery bez granic kwestionuje tradycyjne założenia dotyczące zatrudnienia i podkreśla możliwy zakres form, jakie kariera może przyjąć w trakcie rozwoju jednostki. W tym podejściu główny aktor ma różne doświadczenia związane z karierą, przekraczając bariery zawodowe i organizacyjne, przechodząc przez granice między rolami, a nawet w obrębie ról, dynamicznie zmieniając sieci zależności i znaczenia relacji zatrudnienia (Sullivan 1999). Natomiast koncepcja kariery proteuszowej (*protean career*) została opracowana przez Halla (2004). Zgodnie z tą koncepcją kryteria sukcesu zawodowego są raczej subiektywne, a nie obiektywne, co oznacza, że wybory zawodowe danej osoby są napędzane takimi wartościami, jak wolność i doskonalenie. Sukces zawodowy silnie zależy od ciągłego uczenia się. Co więcej, w tym wielopostaciowym ujęciu kariery najważniejsze są aspekty psychologiczne, takie jak autorefleksja i samokierowanie, wysoki poziom zdolności adaptacyjnych, tożsamość zawodowa i wyznawane wartości.

To właśnie koncepcja kariery proteuszowej leży u podstaw motywacji rozwoju metodyki BE(A)ST. Odpowiedni szkielet koncepcyjny, przedstawiony w książce *Designing Your Life* (DYL) (Clark et al. 2012) został przez nas zaadaptowany po to, aby wesprzeć proces rozwoju kariery proteuszowej za pomocą zestawu starannie dobranych i przetestowanych narzędzi. Narzędzia te wspomagają studentów w takich obszarach jak odkrywanie wartości, zainteresowań i pasji, a także definiowanie tożsamości zawodowej. Proces autorefleksji wspierany przez narzędzia DYL jest specyficzny dla osoby, która z niego korzysta, i zależy od jej osobistych zasobów.

Kolejny bardzo ważny aspekt podejścia do rozwoju kariery jest związany z czynnikami sukcesu zawodowego. Biorąc pod uwagę, że współczesne podejścia koncentrują się na jednostce, jej atrakcyjność rynkowa jest uważana za główny czynnik sukcesu. Rynkowość oznacza, że kariera powinna być rozwijana w sposób, który zapewnia najlepsze możliwe dopasowanie pomiędzy osobistymi aktywnościami

jednostki a aktualnymi wymaganiami zawodowymi. Wymiar ten został również uwzględniony w motywacjach do opracowania metodyki BE(A)ST. Główną przesłanką adaptacji ram koncepcyjnych opisanych w książkach *Business Model Generation* (Osterwalder, Pigneur 2010) i *Business Model You* (Clark et al. 2012) było zaproponowanie użytkownikowi myślenia o karierze jak o modelu biznesowym oraz przedstawienie mu technik (*Business Model Canvas*, *Personal Business Model Canvas* – Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego, PBMC) umożliwiających stałe prototypowanie i monitorowanie poziomu dopasowania pomiędzy wymaganiami rynku pracy a jego/jej osobistymi aktywami. Bez wątpienia działania te wykonywane w sposób iteracyjny budują siłę przetargową danej osoby na rynku pracy, rozumianą w kategoriach atrakcyjności rynkowej.

Według Eby'ego na sukces zawodowy silnie wpływają takie zmienne jak: „wiedzieć dlaczego”, „wiedzieć komu” i „wiedzieć jak” (Eby et al. 2003). „Wiedzieć dlaczego” jest związane z tożsamością zawodową, ciągłym poszukiwaniem nowych możliwości oraz szybką adaptacją do aktualnych okoliczności. Zmienna ta została uwzględniona w BE(A)ST poprzez narzędzia autorefleksji, a także takie działania w procesie rozwoju kariery, jak iteracyjne prototypowanie i testowanie, wspierane techniką Kanwy Osobistego Modelu Biznesowego. Zestaw narzędzi BE(A)ST jest poligonem doświadczalnym dla autorefleksji i jednocześnie kompasem wskazującym kierunek, w jakim jednostka powinna podążać w procesie rozwoju kariery.

„Wiedzieć komu” odnosi się do sieci i kontaktów, które rozwijają świadomość zawodową oraz ujawniają i/lub tworzą możliwości zatrudnienia. W procesie rozwoju BE(A)ST od początku założyliśmy, że podejście musi być kompleksowe i wieloaspektowe. Oznacza to, że oprócz zestawu narzędzi student powinien mieć zapewnione wiele możliwych opcji kontaktu z pracownikami uczelni (kadra dydaktyczna, biura karier), którzy biorą pod uwagę ideę „kariery bez granic” i stosownie do tego zapewniają ciągłe wsparcie dla indywidualnych, samodzielnie ukierunkowanych zachowań zawodowych. Co więcej, członkowie personelu, z którymi studenci będą wchodzić w interakcje, są wyposażeni w narzędzia umożliwiające im transformację ról, które sami odgrywają. Na przykład, mamy nadzieję, że pracownicy dydaktyczni stosujący metodykę BE(A)ST są w stanie przekształcić się z ekspertów przedmiotowych, skupiających się jedynie na umiejętnościach zawodowych i obszarach wiedzy, w mentorów, którzy wiedzą, dlaczego ważne jest uczenie się konkretnych tematów lub rozwijanie umiejętności w odniesieniu do aktualnych wymagań rynku. Pracownicy biur karier również mogą zainicjować tego typu transformację roli dzięki metodyce BE(A)ST. Mogą oni wykorzystać zestaw narzędzi, aby stać się mentorami i doradcami, którzy zadają odpowiednie pytania i dostarczają studentom technik poszukiwania odpowiedzi najlepiej odpowiadających ich potrzebom (zestaw narzędzi do autorefleksji). Mogą również udzielać wskazówek i sugestii dotyczących aktualnych możliwości zatrudnienia i być w stanie jasno określić, jakie umiejętności i obszary wiedzy należy rozwijać, aby uzyskać te stanowiska.

Warto wspomnieć, że metodyka BE(A)ST uwzględnia również potrzeby interesariuszy, którzy zarządzają uczelniami i muszą podejmować strategiczne decyzje w odniesieniu do strategii kształcenia. Obecnie, aby zdobyć i utrzymać przewagę konkurencyjną, uczelnie muszą bardzo dobrze rozumieć wymagania rynku pracy i rozpoznawać aktualne trendy. Tylko edukacja zorientowana na rynek pracy może zapewnić absolwentom wysoką zdolność do zatrudnienia. Nie jest to proste zadanie, biorąc pod uwagę zmienność rynku. Tworzone są również odpowiednie narzędzia. Na przykład, stworzony przez zespół projektowy podręcznik, zatytułowany *Kompendium wiedzy o tworzeniu kanw dla stanowisk pracy (Job Position Canvasing Body of Knowledge)*, stanowi kompleksowe wsparcie dla kadry kierowniczej uczelni. Został on opracowany w celu wyjaśnienia, w jaki sposób uczelnie mogą organizować procesy edukacyjne, aby zapewnić studentom unikalną propozycję wartości, ściśle związaną z wymaganiami rynku pracy. Szczegółowy opis tego produktu wykracza jednak poza ramy niniejszej monografii, dlatego planujemy wydać go w formie odrębnej, samodzielnej publikacji. Podsumowując, metodyka BE(A)ST uwzględnia cały ekosystem: rynek pracy – student – uczelnia, przy czym student jest w centrum uwagi.

„Wiedzieć jak” wiąże się z umiejętnościami i wiedzą związaną z karierą. Tradycyjne, a nawet nowoczesne podejścia zazwyczaj proponują proces oparty na harmonogramie/planie i luźno zintegrowane narzędzia, które często są wybierane losowo. Natomiast w metodyce BE(A)ST zawarliśmy kompletny przepis na rozwój kariery: proces wraz z fazami i narzędziami (patrz rozdział 4 dotyczący wykorzystania metodologii).

Kolejną ważną kwestią odróżniającą potencjał stosowalności metodyki BE(A)ST od innych (tradycyjnych i nowoczesnych) podejść jest czas, w jakim proces wsparcia rozwoju kariery rozpoczyna się zazwyczaj na uczelni. Teoretycznie studenci na uczelni są objęci obsługą biur karier od początku aż do końca cyklu kształcenia. Jednak zaangażowanie i zainteresowanie studentów tego typu usługami, co zrozumiale, wzrasta, im bliżej końca okresu edukacji. W podejściu tradycyjnym lub nowoczesnym, innym niż BE(A)ST, studenci mogą korzystać z usług biur karier i brać udział w szkoleniach związanych z rozwojem kariery. W metodyce BE(A)ST rozwój kariery jest procesem ciągłym, który można rozpocząć na wczesnym etapie studiowania i włączyć do zajęć jako osobny przedmiot lub jako zadania wykonywane przez studentów podczas zajęć z przedmiotów kierunkowych. Ponadto pracownicy dydaktyczni, stosujący metodykę BE(A)ST, mogą pracować jako mentorzy i doradcy, którzy stopniowo budują świadomość zawodową podczas prowadzonych przez siebie zajęć.

Kolejną przewagą BE(A)ST nad innymi podejściami do rozwoju kariery (zarówno tradycyjnymi, jak i nowoczesnymi) jest jej zdolność do wspierania studentów o różnym poziomie świadomości zawodowej. Zaprojektowano cztery warianty dostosowane do indywidualnych potrzeb (zob. rozdział 3 o tworzeniu i rozdział 4 o wykorzystaniu metodyki). Dla każdej kategorii studentów zalecany jest określony zestaw narzędzi.

Wreszcie, cechą charakterystyczną metodyki BE(A)ST jest to, że traktujemy rozwój kariery jako działanie przedsiębiorcze, które wymaga odpowiedniego nastawienia. Studenci powinni rozwijać umiejętności przedsiębiorcze, aby odnieść sukces na uczelni, a następnie na rynku pracy. W tym kontekście termin „przedsiębiorczy”, pochodzący od francuskiego słowa *entreprendre*, oznacza „stałe dążyć do...” lub „stałe podejmować...”. Jedną z motywacji stojących za metodyką BE(A)ST jest to, że rozwój kariery nie może być traktowany jako jednorazowa próba znalezienia najlepszej recepty na życie zawodowe. Wymaga on ciągłej i proaktywnej autorefleksji, aby lepiej zrozumieć swoje zainteresowania i pasje oraz to, w jaki sposób odnoszą się one do posiadanych wiedzy, umiejętności, zdolności i cech charakteru. Jest to szczególnie rodzaj jednoosobowego przedsięwzięcia, którego realizacja powinna uwzględniać stan własnych aktywów osobistych, a także aktualne wymagania rynku pracy oraz to, jak te dwie sfery mogą się ze sobą optymalnie przeplatać – przy czym należy pamiętać, że całe przedsięwzięcie nie pozostaje statyczne. Jednostka będzie się rozwijać, aktywa osobiste będą się zmieniać, na rynku pracy pojawiają się nowe zawody, a inne znikną. To spostrzeżenie doprowadziło nas do wyboru ram opisanych w książce *Business Model You* (Clark et al. 2012) jako podstawy do prototypowania, testowania i doskonalenia kariery.

Aby lepiej zrozumieć, dlaczego nastawienie na model biznesowy stało się kamieniem węgielnym metodyki BE(A)ST, warto przyrzeć się kilku etapom rozwoju teorii przedsiębiorczości. Na pierwszym etapie Teoria Osobowości głosiła, że przedsiębiorców można scharakteryzować przez osobowość: tylko charyzmatyczni, odważni ryzykanci mogą być dobrymi przedsiębiorcami. Po zbadaniu okazało się jednak, że to założenie jest całkowicie błędne – na każdego charyzmatycznego, odważnego, podejmującego ryzyko przedsiębiorcę przypadają łagodny, unikający ryzyka, nieśmiały przedsiębiorca, który odnosił takie same sukcesy. Była to w zasadzie dobra wiadomość dla szkół biznesu, ponieważ nie można uczyć „osobowości”. W kolejnym etapie rozwoju pojawiła się Teoria Umiejętności Funkcjonalnych w Przedsiębiorczości (*Functional Skill Theory of Entrepreneurship*) i skupiono się na umiejętnościach biznesowych, takich jak zarządzanie, marketing, finanse itp. Praktyka pokazała jednak, że to podejście również było błędne. Na każdego przedsiębiorcę ze świetnymi umiejętnościami biznesowymi przypadają taki, który był zupełnie niewykwalifikowany we wszystkich tych dyscyplinach, a mimo to odnosił równie duże sukcesy. Teoria Umiejętności Funkcjonalnych została wówczas zastąpiona Teorią Biznesplanu. Nowa logika polegała na tym, aby z góry przygotować biznesplan, a następnie, po zgromadzeniu niezbędnych funduszy, krok po kroku go realizować. Do pewnego stopnia było to skuteczne, jednak w ostatnich latach wyraźnie widoczna stała się zmiana paradygmatu. Jak pokazuje praktyka, podejście oparte na Orientacji na Model Biznesowy (*Business Model Mindset*) znacznie lepiej sprawdza się w zakresie wspierania działań polegających na szybkim prototypowaniu, testowaniu i ciągłym doskonaleniu modelu biznesowego (*prototype, test & revise logic*).

Tabela 2.1. BE(A)ST a inne podejścia (tradycyjne i nowoczesne)

Aspekt rozwoju zawodowego	Podejścia tradycyjne	Podejścia nowoczesne	Metodyka BE(A)ST
Proces	Linijowy	Linijowy/iteracyjny	W pełni iteracyjny i zwinny
Działalność	Linijowe planowanie krok po kroku	Planowanie liniowe/ iteracyjne	Odkrywanie, prototypowanie, testowanie i poprawianie w sposób zbieżny/rozbieżny
Punkty kontaktowe na uczelni	Pracownicy biur karier	Pracownicy biur karier	Pracownicy biur karier, nauczyciele, inni studenci zaangażowani w proces
Wsparcie dla nauczycieli jako mentorów zawodowych	Brak	Brak	Mocne
Wsparcie dla nauczycieli jako coachów kariery	Brak	Brak	Mocne
Wsparcie kadry zarządzającej uczelnią w poszukiwaniu najlepszego dopasowania oferty edukacyjnej do wymagań rynku	Brak	Brak	Mocne
Cel rozwoju zawodowego	Kariera jako „proces poszukiwania najlepszego znanego rozwiązania” – zatrudnialność	Kariera jako „proces poszukiwania najlepszego znanego rozwiązania” – zatrudnialność	Wsparcie rozwoju kariery jako problemu złożonego, jako ciągłego procesu odkrywania i wykorzystywania możliwości dla osobistego i zawodowego spełnienia
Główny przedmiot zainteresowania	Wymagania rynku są podstawowe, profil absolwenta jest związany z kierunkiem studiów	Wymagania rynku są podstawowe, profil absolwenta jest związany z kierunkiem studiów	Tożsamość zawodowa przede wszystkim, definiowana przez pasję i zainteresowania
Dostosowanie do poziomu świadomości tożsamości zawodowej	Brak	Brak	Możliwość dostosowania do trzech poziomów
Model przedsiębiorczości	Podejście oparte na biznesplanie (planie kariery)	Podejście oparte na biznesplanie (planie kariery)	Jednostka jako jednoosobowe przedsiębiorstwo; osobisty model biznesowy stale testowany, zmieniany i ulepszany
Znajdowanie dopasowania	Stanowisko pracy – umiejętności i wiedza (głównie z przedmiotów kierunkowych)	Stanowisko pracy – umiejętności i wiedza (głównie z przedmiotów kierunkowych)	Tożsamość zawodowa (stale ewoluująca) – aktualnie najlepiej dopasowane zawody (stale zmieniające się)
Zakres wspieranego ekosystemu	Student – rynek pracy	Student – rynek pracy	Student – rynek pracy – uniwersytet – student
Moment, w którym zazwyczaj rozpoczyna się proces projektowania kariery i zaangażowane w niego podmioty	Tuż przed ukończeniem studiów, biura karier	Tuż przed ukończeniem studiów, biura karier	W trakcie studiów w pierwszym cyklu, pracownicy dydaktyczni, biura karier
Wsparcie dla indywidualnej przedsiębiorczości w rozwoju kariery zawodowej	Brak	Brak	Silne wsparcie dla myślenia w kategoriach modelu biznesowego

2.2. Struktura metodyki BE(A)ST – różne ramy, jedna zunifikowana metodologia

Istotą wizji metodyki BE(A)ST jest dostarczenie wieloaspektowej, oryginalnej metodyki wspierającej rozwój kariery poprzez integrację obecnie dostępnych koncepcji, narzędzi i technik. Koncepcje opisane w wymienionych poniżej książkach dostarczają konkretnych elementów budujących wartość dodaną kompleksowej i samodzielnej metodyki BE(A)ST. Kluczowe elementy propozycji wartości są następujące:

- *Business Model Generation* i *Business Model You* (Osterwalder, Pigneur 2010; Clark et al. 2012). W metodyce BE(A)ST przyjęliśmy koncepcję **osobistego modelu biznesowego**, który stanowi podstawę do prototypowania, testowania i doskonalenia logiki procesu rozwoju kariery oraz umożliwia studentom prototypowanie ich tożsamości zawodowej i modeli referencyjnych wymagań rynku pracy dla zawodów. Powiązanie możliwych zawodów z tożsamością zawodową czyni człowieka bardziej odpornym na zmiany rynkowe niż projektowanie kariery według stanowisk pracy i umiejętności. Analizowana koncepcja wspiera również budowanie mentalności studentów bazujące na modelach biznesowych. Jak już wspomniano, jest to szczególnie ważne w kontekście kształtowania umiejętności przedsiębiorczych w procesie projektowania kariery (patrz poprzedni rozdział).
- *Designing Your Life* (Burnett, Evans 2016). Głównym powodem przyjęcia opisanych w tej książce ram koncepcyjnych jest ich potencjał w obszarze pomocy w odkrywaniu indywidualnych wartości, pasji, ulubionych zajęć, a także zainteresowań. Ponieważ metodyka BE(A)ST jest skoncentrowana na pasji, stanowią one fundament dla definicji tożsamości zawodowej w kontekście osobistych aktywów danego człowieka. Definicja tożsamości zawodowej może być później wykorzystana do ideacji możliwych zawodów. Dzięki połączeniu tych koncepcji dostępne stają się narzędzia z *Business Model You* i studenci mogą wykorzystać Kanwę Osobistego Modelu Biznesowego do opracowania swojego zawodu oraz do analizy luk rozwojowych, co pozwala wygenerować wskazówki dla indywidualizacji ścieżki edukacyjnej. Głównym uzasadnieniem przyjęcia ram koncepcji DYL jest to, że osoba świadoma swoich osobistych aktywów jest też w stanie zaprojektować taką ścieżkę kariery, która pasuje do wymagań rynku pracy i jest dopasowana do rzeczywistych potrzeb (zainteresowania, pasje) i predyspozycji (osobowość, wartości, zdolności) tej osoby.

Istnieją dwa główne powody, dla których ramy te zostały przyjęte do metodyki BE(A)ST. Pierwszym z nich jest ich dojrzałość: zostały one dokładnie przetestowane przez ich autorów podczas wielu komercyjnych szkoleń z zakresu *Business Model You* i *Business Model Generation* oraz kursów uniwersyteckich z zakresu *Designing Your Life*. Drugim jest to, że oba można dość łatwo zaadaptować do podejścia *Design Thinking*.

Powodzenie wdrożenia metodyki BE(A)ST w uczelniach wyższych wymaga również dokładnej analizy jej przydatności oraz dobrze ukierunkowanego doboru narzędzi wspierających różne działania wykonywane w trakcie procesu projektowania kariery. W tabeli 2.2 przedstawiono działania związane z projektowaniem kariery oraz narzędzia wspierające.

Tabela 2.2. Narzędzia wspierające działania związane z rozwojem kariery zawodowej

Działania związane z rozwojem kariery zawodowej	Wybrane narzędzie/technika
Rozwijanie samoświadomości w zakresie wartości, pasji, talentów, ulubionych zajęć i zainteresowań	Ustalanie Pryncypiów (<i>Design Life Principles</i>), Kompas Dobrostanu (<i>Well-Being Compass</i>), Zmiana Perspektywy (<i>Change of Perspective</i>), Osobista Macierz SWOT (<i>Personal SWOT Matrix</i>), Odkrywanie Talentów (<i>Talent Identification</i>), (Życiowy) Pulpit Nawigacyjny (<i>Life Dashboard</i>), Dziennik Dobrych Chwil (<i>Good Time Journal</i>), AEIOU (<i>AEIOU</i>), Rekonstrukcja Poznawcza (<i>Cognitive Reconstruction</i>), Identyfikacja Wartości (<i>Identify Your Values</i>), Ustalanie Celów (<i>Set Goals</i>), Identyfikacja Roli (<i>Role Identification</i>)
Odkrywanie możliwości	Mapowanie Myśli (o Karierze) (<i>Career Mind Mapping</i>), Moja Odyseja (<i>Odyssey Plan</i>), Drzewo Decyzyjne (<i>Decision Trees</i>)
Prototypowanie, testowanie, zbieranie informacji zwrotnych	Obserwator Zewnętrzny (<i>External Observer</i>), Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego PMBC (<i>Personal Business Model Canvas</i>)
Rozwijanie nastawienia na model biznesowy i umiejętności przedsiębiorcze	Kanwa Modelu Biznesowego (<i>Business Model Canvas</i>), Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego PMBC (<i>Personal Business Model Canvas</i>), Krąg Wsparcia (<i>Support Circle</i>)

Część narzędzi wymienionych w tabeli została zaadaptowana z książek: *Business Model Generation: A Handbook For Visionaries, Game Changers, And Challengers*; *Business Model You: A One-Page Method for Reinventing Your Career* i *Designing Your Life*. Pozostałe zostały starannie wybrane z różnych źródeł i zestawione jako pomocniczy zbiór narzędzi, które mogą być użytecznym wsparciem w rozwoju kariery w metodyce BE(A)ST. Wszystkie narzędzia i techniki przedstawione w tabeli 2 zostały dokładnie omówione w rozdziale 6.

BE(A)ST jako wieloaspektowa metodyka może być wykorzystywana przez różne grupy interesariuszy i przynosić im korzyści. Najważniejszymi interesariuszami są tu studenci.

Studenci mogą wykorzystać metodykę w następujących obszarach:

- **Lepsze planowanie swojej ścieżki edukacyjnej.** Wybór najbardziej wartościowych (z perspektywy tożsamości zawodowej) przedmiotów na studiach, a także dodatkowe wsparcie w zakresie edukacji pozaformalnej – kursy online, podcasty, webinaria itp.
- **Identyfikacja i stałe monitorowanie rozwoju aktywów osobistych.** Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego może być wykorzystana jako ilustracja aktualnego stanu rozwoju studenta w obszarze umiejętności, wiedzy i zainteresowań. Inne techniki z zestawu narzędzi BE(A)ST mogą być wykorzystane do autorefleksji, wyznaczania celów lub przygotowania treści do prototypów Osobistego Modelu Biznesowego.
- **Rozwijanie i kształtowanie tożsamości zawodowej.** Po rozpoznaniu przez studenta obszarów, którymi się interesuje i które są jego największą pasją, będzie on mógł stopniowo kształtować swoją Tożsamość Zawodową i Osobisty Model Biznesowy.
- **Wczesne planowanie rozwoju kariery.** Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego może być opracowana dla konkretnych stanowisk pracy, którymi student jest zainteresowany, jak również może być wykorzystana jako model wzorcowy w procesie benchmarkingu niezbędnych aktywów osobistych. Pozwoli to również studentowi lepiej zrozumieć wymagania rynku pracy co do tych aktywów i zidentyfikować braki, które należy uzupełnić w czasie studiów, aby być lepiej przygotowanym do wykonywania pożądanego zawodu.
- **Znalezienie najlepszego dopasowania pomiędzy osobistymi aktywami a wymaganiami rynku.** Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego może być wykorzystana jako narzędzie do oceny, czy student jest dobrze przygotowany do konkretnych wymagań rynkowych związanych z zawodem, którym jest zainteresowany.
- **Lepsze zrozumienie środowiska przyszłego stanowiska pracy.** Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego pomaga zrozumieć organizacyjny kontekst danego zawodu. Szczególnie ważna w tym kontekście jest analiza, którą można przeprowadzić, kierując się następującymi pytaniami: Komu pomagasz? Kto ci pomaga? Jak możesz pomóc? Role/Relacje? Jak dostarczasz wartość?

Oprócz studentów, którzy stanowią najważniejszą grupę interesariuszy, pracownicy biur karier mogą wykorzystać metodykę BE(A)ST w celu poprawienia skuteczności coachingu i doradztwa dla studentów w takich obszarach jak: odkrywanie tożsamości zawodowej, rozwój kariery, analiza wymagań rynku pracy, wybór zawodu pasującego do tożsamości zawodowej studenta, analiza, projektowanie, przeprojektowywanie i doskonalenie profili absolwentów, szukanie możliwości dodatkowych szkoleń i kursów. Zastosowanie PBMC daje następujące korzyści:

- Narzędzia myślenia wizualnego takie jak PBMC pozwalają jasno przedstawić studentom wymagania stawiane przez rynek pracy w sposób przekonujący i atrakcyjny.
- Posiadanie katalogu kanw PBMC dla różnych zawodów upraszcza proces poszukiwania najlepszego dopasowania pomiędzy osobistymi aktywami studenta a dostępnymi ofertami pracy.
- PBMC może być wykorzystywane jako narzędzie pozyskiwania informacji o wymaganiach rynku (elicytacji) podczas spotkań z pracodawcami i ułatwiać zbieranie informacji o brakujących elementach w ofercie uczelni, ważnych z punktu widzenia pracodawców. Może to poprawić korelację pomiędzy ofertą edukacyjną a rzeczywistymi wymaganiami rynku pracy.
- PMBC może być stosowany jako technika uzupełniająca wraz z innymi standardowymi narzędziami wykorzystywanymi przez biura karier.

Pracownicy dydaktyczni uczelni odpowiedzialni za planowanie zajęć, jak również inni pracownicy pełniący funkcje administracyjne (np. dziekani), odpowiedzialni za proces projektowania programów studiów, którzy chcieliby zapewnić lepsze dopasowanie oferty uczelni do rzeczywistych wymagań rynku pracy, mogą skorzystać z tej metodyki w celu uzyskania następujących korzyści:

- **Lepsze dopasowanie treści zajęć do rzeczywistych wymagań rynku.** Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego – opracowana dla zawodów, dla których ważne są konkretne przedmioty – może pozwolić na walidację treści i zakresu zajęć z konkretnymi obszarami wiedzy i umiejętnościami na rynku pracy.
- **Lepsze zrozumienie potrzeb studentów związanych z osobistymi aktywami w zakresie umiejętności i wiedzy.** Świadomość tożsamości zawodowej studentów może być zwiększona poprzez dostarczenie im kanw związanych z różnymi możliwymi zawodami: takimi, w przypadku których treść zajęć przygotowawczych jest bardzo istotna, a także poprzez poproszenie ich o informację zwrotną na temat jakości tutoringu i materiałów edukacyjnych. Na podstawie informacji o umiejętnościach i obszarach wiedzy, których poprawę zgłaszają studenci, możliwe jest dynamiczne personalizowanie treści zajęć zgodnie z konkretnymi potrzebami grupy, wynikającymi z tożsamości zawodowej jej członków. Będzie to jednak wymagało elastycznego projektowania przedmiotów.
- **Lepsze zrozumienie wartości rynkowej materiałów dydaktycznych i treści zajęć.** Posiadanie kanw PBMC dla stanowisk pracy powiązanych z danym przedmiotem pozwala na określenie wartości rynkowej materiałów dydaktycznych oraz doskonalenie formy i treści zajęć z uwzględnieniem osobistych aktywów studentów.

2.3. Innowacyjność podejścia

2.3.1. *Design Thinking* jako rama dla prototypowania, testowania i weryfikowania kariery

Głównym celem *Design Thinking* jest zmiana sposobu myślenia o problemie. Skupia się na prawidłowym zdefiniowaniu problemu i pozytywnym wpływie na sposób myślenia poprzez transformację mentalności z konserwatywnej na zorientowaną na rozwój.

Podejście *Design Thinking* jest wykorzystywane w różnych kontekstach, ściśle związanych z problemami złożowymi. Jego znaczenie dla zarządzania zostało wielokrotnie udowodnione (Boland 2004; Martin 2007; Martin 2009). *Design Thinking* wnosi również ogromny wkład w innowacje w obszarze rozwoju produktów i usług (Utterback et al. 2006). Na kolejnym etapie ewolucji zastosowań *Design Thinking* został wykorzystany do projektowania procesów biznesowych, by w końcu stać się kluczowym elementem strategii wielu firm. Ostatnio uczelnie zaczęły wykazywać zainteresowanie tym, jak wykorzystać *Design Thinking* w zarządzaniu edukacją (Boland 2004; Starkey, Tempest 2009). Jest to kierunek zgodny z metodyką BE(A)ST. W każdej dziedzinie ukierunkowanie rozwiązań na potrzeby jest kluczowym czynnikiem sukcesu. *Design Thinking* pomaga zarówno w identyfikacji potrzeb, jak i we wdrażaniu rozwiązań zorientowanych na klienta. Uczelnie zadają podobne pytanie w odniesieniu do produktów edukacyjnych dostarczanych studentom. W tradycyjnym podejściu o jakości produktów edukacyjnych decyduje wartość rynkowa absolwentów na rynku pracy. W metodyce BE(A)ST wyszliśmy z założenia, że to nie wystarczy, bo oprócz zdolności do zatrudnienia i rykowoci sukces zawodowy absolwenta powinien być głęboko osadzony w jego pasji i zainteresowaniach, wartościach i postawach. Tylko takie połączenie zapewni jednostce spełnienie osobiste i zawodowe.

Powszechnie akceptowana definicja *Design Thinking* wykluka się od dłuższego czasu, a nawet sam termin był przedmiotem kontrowersji wśród jego praktyków i zwolenników (Liedtka 2013). Istnieje kilka ośrodków, które przedstawiły własne definicje i strukturę koncepcyjną.

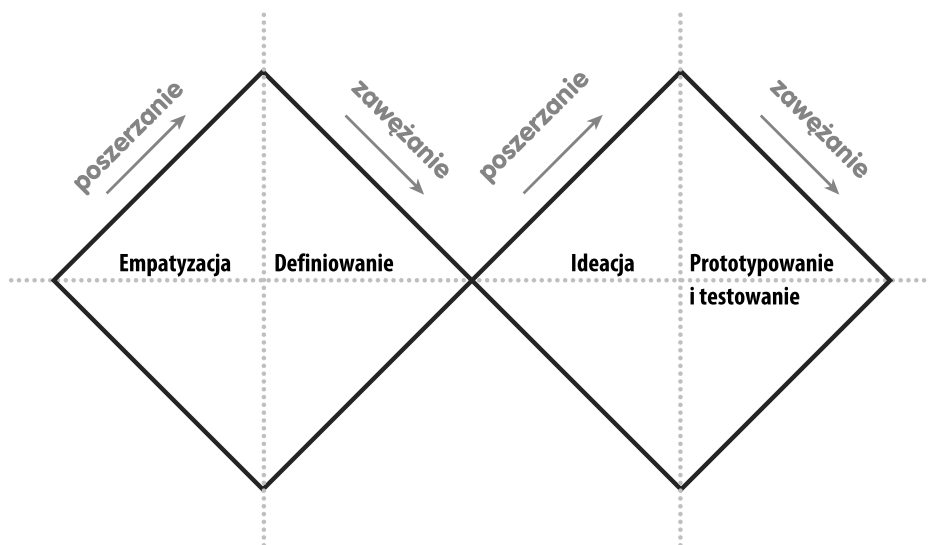
Plattner ze współpracownikami definiuje *Design Thinking* jako systematyczne, zorientowane na użytkownika podejście do rozwiązywania rzeczywistych problemów. Zamiast skupiać się na tym, jak problem może być rozwiązany technicznie, główny nacisk kładzie się na potrzeby i wymagania (Plattner et al. 2009). Według Curedale'a *Design Thinking* jest skoncentrowanym na człowieku sposobem rozwiązywania trudnych problemów. To oparty na współpracy, zespołowy, interdyscyplinarny proces, który wykorzystuje zestaw metod i może być stosowany przez każdego, od najbardziej doświadczonych projektantów korporacyjnych i kadry kierowniczej po dzieci w wieku szkolnym (Curedale 2013).

W metodyce BE(A)ST przyjęliśmy definicję, zgodnie z którą ***Design Thinking* to nieliniowy, iteracyjny proces, służący do zrozumienia użytkowników, podważania założeń, redefiniowania problemów oraz tworzenia innowacyjnych rozwiązań, które następnie są prototypowane i testowane.** Wielokrotnie udowodniono, że *Design Thinking* jest szczególnie efektywny w rozwiązywaniu problemów złożonych.

Ponieważ *Design Thinking* stanowi ramę koncepcyjną, ma określoną strukturę pod względem etapów i stosowanych narzędzi. Fundamentem dla etapów definiowanych w różnych podejściach jest nowatorska praca Simona *The Sciences of the Artificial*, która określa następujące obszary procesu projektowania: definiowanie, badanie, ideację (kreowanie pomysłów), prototypowanie, wybór, wdrażanie i uczenie się (Simon 1996). Od dziesięcioleci jest to kamień węgielny procesu projektowania, na którym do tej pory powstało wiele dalszych koncepcji. Nie ma jednej, powszechnie akceptowanej i uznawanej za najlepszą, koncepcji *Design Thinking*. Firma IDEO ma w swoim procesie tylko trzy etapy – inspirację, ideację, implementację (*inspire, ideate, implement*) – których zastosowanie jest bardzo podobne do etapów w innych koncepcjach. Na etapie inspiracji ustalany jest problem lub szansa, która jest tu motorem do poszukiwania rozwiązania. Etap ideacji związany jest z generowaniem pomysłów, natomiast etap implementacji toruje drogę do dostarczenia opracowanego produktu na rynek. Szkoła d.school (The Stanford Design School), znana również jako Hasso Plattner Institute of Design, również zaczynała od trzech kroków: poznaj, ulepsz, zastosuj (*Understand, Improve, and Apply*). Kroki te z czasem zostały rozszerzone do powszechnie stosowanego, obecnie pięciostopniowego, procesu: empatyzacja (empatia, *Empathize*), definiowanie (diagnoza, *Define*), ideacja (kreowanie pomysłów, *Ideate*), prototypowanie (budowanie prototypów, *Prototype*) i testowanie (testy, *Test*). Proces ten jest reprezentowany przez wizualizowane heksagonalnie perspektywy *Design Thinking* (tzw. *Design Thinking Lenses*), które reprezentują wzorce myślenia. W schemacie *Deep-Dive*, opracowanym przez IDEO, występują takie etapy jak: zrozumienie, obserwacja, wizualizacja, ocena i wdrożenie (Brown, Wyatt 2010). Z kolei Liedtka i Ogilvie przedstawiają podejście oparte na czterech pytaniach typu „Co?” (w wersji angielskiej cztery „What?”, skracane do „4W”) (Liedtka, Ogilvie 2011). Ich zamiarem było uczynienie terminologii bardziej intuicyjną. „4W” oznacza cztery pytania: Co mamy? Co by było, gdyby? Co zachwyca? Co działa? (*What is? What if? What wows? What works?*). Pytania te stymulują kolejno: wartościową analizę (wgląd) zastanej rzeczywistości, wizję alternatywnej przyszłości, wsparcie użytkowników podczas podejmowania trudnych decyzji projektowych i realizacji projektu, a także jego wdrożenia rynkowego. Z kolei w podejściu Design Council of the UK schemat koncepcyjny *Design Thinking* opierał się na czterech D – *discover, define, develop and deliver* (oDkrywaj, Definiuj, buDuj, Dostarczaj). Etapy zostały umieszczone na dwóch cyklach myślenia dywergencyjnego (rozszerzania

możliwości) i konwergencyjnego (zawężania możliwości), znanych jako proces podwójnego diamentu (*Double Diamond*).

W metodyce BE(A)ST połączenie etapów według d.school z ideą podwójnego diamentu daje ramy przedstawione na rysunku 2.1.



Rysunek 2.1. Podwójny diament w *Design Thinking*

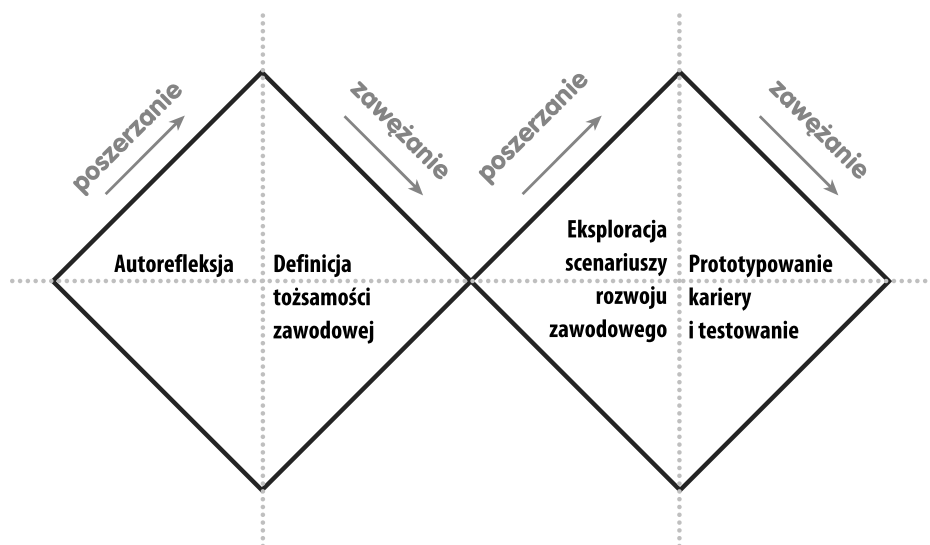
Proces podwójnego diamentu reprezentuje dwa tryby (wzorce) myślenia, które są szczególnie ważne przy rozwiązywaniu problemów złożonych. Tryb myślenia **dywergencyjnego** (rozszerzającego) służy do generowania pomysłów (więcej, lepiej), gdy ktoś szuka potencjalnych rozwiązań. Poszerza on przestrzeń projektową i umożliwia eksplorację możliwości. W trybie myślenia **konwergencyjnego** (zawężającego) wygenerowane pomysły są analizowane, oceniane, filtrowane i modyfikowane. Te dwa tryby są wykorzystywane w całym procesie podczas takich etapów jak: empatyzacja, definiowanie, ideacja, prototypowanie i testowanie.

Na pierwszym etapie następuje empatyczne zrozumienie problemu. Projektujący stara się w pełni zrozumieć potrzeby potencjalnych użytkowników opracowywanego rozwiązania. Empatyzacja pozwala niejako „wejść w buty” użytkowników i zebrać spostrzeżenia na temat ich potrzeb. Jest to klucz do procesu projektowania skoncentrowanego na człowieku. Po zebraniu informacji wszystkie obserwacje są analizowane i syntetyzowane w etapie definiowania, przy czym synteza ta jest podstawą do zdefiniowania problemów głównych. Te dwa początkowe etapy (empatyzacja i definiowanie) budują solidne fundamenty, dzięki którym zaczynamy

myśleć nieszablonowo. Na etapie ideacji przyjmowane są alternatywne sposoby/perspektywy postrzegania problemu, które mogą prowadzić do oryginalnych, potencjalnych rozwiązań. Typową techniką stosowaną tutaj jest burza mózgów. Eksperymentowanie rozpoczyna się na etapie prototypowania, w którym podejmowane są próby znalezienia najlepszego możliwego rozwiązania. Prototypy są wykorzystywane do badania i analizowania różnych rozwiązań, które zostały wykreowane. Ważne jest, aby prototypować szybko i w sposób opłacalny. Dlatego zwykle opracowuje się wersje produktu w mniejszej skali. Sensowne jest tu często zwykle prototypowanie za pomocą kartki i ołówka. Aby wykazać skuteczność danej koncepcji rozwiązania, konieczne jest przeprowadzenie rygorystycznych testów. Jest to etap końcowy, ale ponieważ *Design Thinking* ma charakter iteracyjny, problem może być ponownie zdefiniowany, a w działaniach zawsze można powrócić do poprzednich etapów, w których dokonuje się zmian i udoskonaleń w celu znalezienia alternatywnych rozwiązań. Ważne jest, aby zauważyć, że te etapy nie są traktowane jako sekwencyjnie następujące po sobie, ale jak zazębiające się tryby, które wspólnie pracują na końcowy efekt całego projektu. Głównym celem jest znalezienie najlepszego możliwego rozwiązania problemu, przy czym najważniejsze jest, aby rozwiązanie to uwzględniało rzeczywiste potrzeby użytkowników.

Innowacyjnym aspektem metodyki BE(A)ST jest wykorzystanie ramy *Design Thinking* na dwóch poziomach. Pierwszy z nich związany jest z projektowaniem struktury naszej metodyki w odniesieniu do całości procesu, etapów i wyboru narzędzi. Rozwój metodyki BE(A)ST rozpoczęliśmy od próby głębokiego zrozumienia potrzeb wszystkich interesariuszy zaangażowanych w proces rozwoju kariery – studentów, nauczycieli akademickich, pracowników biur karier. Po zakończeniu badań opartych na wywiadach opracowaliśmy persony, które posłużyły do zdefiniowania problemów w postaci tzw. pytań HMW (*How might we help?* – Jak możemy pomóc?). Następnie wygenerowaliśmy pomysły na możliwe narzędzia. Po dokładnej analizie wybranych narzędzi powstał prototyp zestawu narzędzi, który został następnie przetestowany (szczegółowe omówienie procesu tworzenia metodyki BE(A)ST znajduje się w rozdziale 3). Na kolejnym etapie rozwoju metodyki wzięto pod uwagę możliwe scenariusze dostosowania jej do potrzeb użytkownika.

Kolejny poziom zastosowania *Design Thinking* w metodyce BE(A)ST jest związany z indywidualizacją ścieżek edukacyjnych i rozwojem kariery. Na poziomie operacyjnym ramy *Design Thinking* zasilają również te procesy. Ponieważ planowanie kariery zawodowej jest problemem złożonym, uczelnie mogą zastosować zasady metodyki *Design Thinking*, aby wspierać studentów w procesie generowania i weryfikowania nowych pomysłów w zakresie planowania własnej edukacji i rozwoju kariery. Logika, która kryje się za kulisami tego zastosowania, została przedstawiona na rysunku 2.2.



Rysunek 2.2. Podwójny diament w metodyce BE(A)ST

W kontekście rozwoju kariery etap empatyzacji polega na uzyskaniu głębokiego zrozumienia indywidualnych potrzeb (ulubionych zajęć i ich związku z pasjami, zainteresowaniami i zdolnościami) i czynników wpływających na karierę. Odbywa się to w formie autorefleksji wspomaganej narzędziami zaadaptowanymi do metodyki BE(A)ST (np. Dziennik Dobrych Chwil, Odkrywanie Talentów).

Na etapie definiowania jednostka przełącza się w tryb myślenia zawężającego (konwergencyjne), a informacje zebrane podczas autorefleksji – związane z ulubionymi zajęciami, zainteresowaniami i zdolnościami – są analizowane i syntetyzowane. Może się zdarzyć, że będą one już na tym etapie oparte na osobistych pasjach użytkowników. Wyniki analizy i syntezy składają się na pierwszą wersję definicji tożsamości zawodowej. Mając listę możliwych zawodów, ponownie włącza się tryb myślenia rozszerzającego (dywergencyjnego) i generowane są pomysły nawiązujące do zawodów dostępnych na rynku pracy, związanych z tożsamością zawodową użytkownika. Można to wykonać w formie listy zawodów związanych z różnymi możliwymi ścieżkami kariery. Wszystkie te ścieżki są analizowane przez użytkownika i dla wybranych z nich przygotowuje on krótką wypowiedź z wyjaśnieniem, dlaczego uważa, że jest odpowiednią osobą do konkretnego zawodu. Wyjaśnienie to powinno być umieszczone w kontekście tożsamości zawodowej. Sesja tych wystąpień, organizowana jako ćwiczenie grupowe, może być źródłem ciekawych spostrzeżeń i komentarzy ze strony kolegów i koleżanek z grupy. Użytkownik może następnie wykorzystać te spostrzeżenia do wyboru zawodu, który będzie prototypowany.

Na etapie prototypowania wykorzystywana jest technika Kanw Osobistego Modelu Biznesowego (PCMB, *Personal Business Model Canvas*). Konkretna kanwa kariery w danym zawodzie i osobisty model biznesowy danej osoby mogą być wykorzystane do analizy luk i planowania rozwoju zawodowego zgodnie z aktualnie wybraną ścieżką kariery. Testowanie może opierać się na różnych działaniach, takich jak przeprowadzanie wywiadów w celu głębszego zrozumienia konkretnych ról, które dana osoba rozważa (związanych z wybranym zawodem), krótkie rozmowy z nauczycielami przedmiotów, odgrywającymi role mentorów lub trenerów, dyskusje z pracownikami biur karier, badania rynku, oglądanie krótkich filmów dotyczących realiów konkretnego zawodu, wypróbowanie zawodu w praktyce podczas stażu lub na zasadzie wolontariatu, a także słuchanie podcastów z ekspertami, którzy od dłuższego czasu funkcjonują w danej roli.

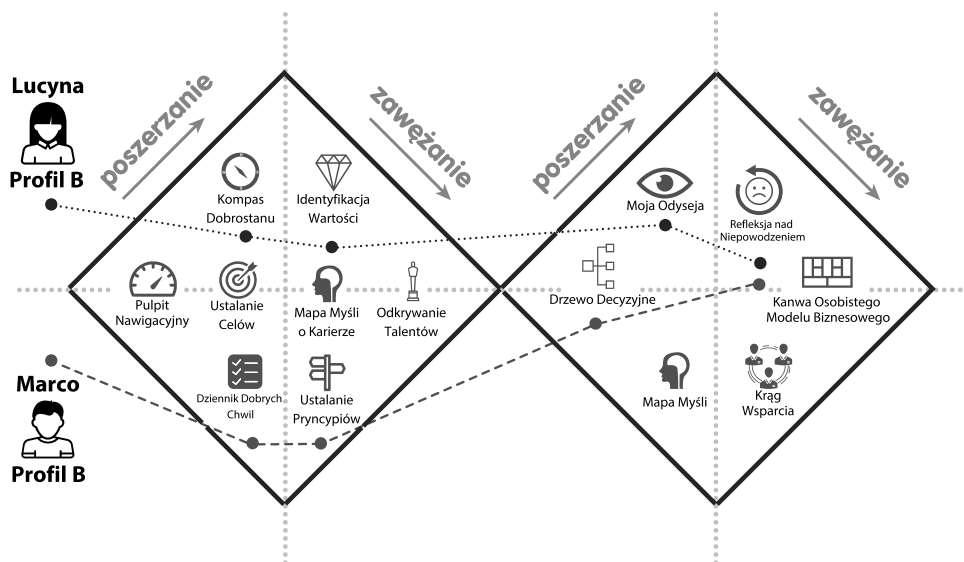
Ponieważ *Design Thinking* jest podejściem iteracyjnym, w kolejnych krokach prototypy mogą być dalej udoskonalane na podstawie informacji zebranych w fazie testowej. Student może zbadać szereg możliwych opcji kariery, zanim znajdzie tę właściwą dla siebie. W przypadku *Design Thinking* ważne jest to, że student/ka może być pewien/pewna, że wciąż jest na dobrej drodze, nawet jeśli testy nie wypadły najlepiej. Zgodnie z założeniami metodyki BE(A)ST proces ten powinien być powtarzany przez studentów wielokrotnie w trakcie studiów, aby zweryfikować, czy model biznesowy wybranego zawodu nie zmienił się. Zmian należy jednakże oczekiwać, ponieważ wszystko w dzisiejszych czasach podlega fluktuacji. Zmiany będą dotyczyć rynku pracy lub tożsamości zawodowej jednostki (nowe zainteresowania, nowa pasja, inny poziom rozwoju itp.). Zaistnienie takiej zmiany rozpoczyna proces od nowa. Dobra wiadomość jest jednak taka, że w przypadku kompleksowej metodyki – takiej jak BE(A)ST – po jej pełnym zinternalizowaniu kolejne iteracje mogą być przeprowadzane z dużą łatwością.

Jak już wspomniano, metodykę BE(A)ST można dostosować do studentów różniących się charakterystyką, choćby co do poziomu ich świadomości problemu i nastawienia do działań związanych z karierą. W tym obszarze wykorzystaliśmy *Design Thinking* również do opracowania wizji drogi rozwoju studentów. Wizja ta wynikała z głębokiego zrozumienia potrzeb czterech różnych profili studentów, opisanych za pomocą ich person i starannie przetestowanych przy użyciu kwestionariusza (patrz rozdział 3 na temat tworzenia metodyki). Pozwoliło nam to na opracowanie mechanizmów personalizacji metodyki BE(A)ST. Osoba może wybrać kategorię, do której należy, a następnie przejść drogę rozwoju (określaną też czasem jako „podróż”) najlepiej dopasowaną do danego profilu. W trakcie procesu projektowania tych dróg rozwojowych opracowaliśmy również rekomendacje dotyczące tego, jakie narzędzia i techniki mogą być wykorzystane podczas projektowania kariery na poszczególnych etapach ramy koncepcyjnej *Design Thinking* (patrz tabela 2.3).

Tabela 2.3. Narzędzia i techniki zaadaptowane w metodyce BE(A)ST i na etapach DT

Faza	Narzędzia i techniki projektowania kariery
Autorefleksja	AEIOU, Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy autorefleksji), Zmiana Perspektywy, Rekonstrukcja Poznawcza, Obserwator Zewnętrzny, Dziennik Dobrych Chwil, Pulpit Nawigacyjny, Odkrywanie Roli (dostosowane do fazy autorefleksji), Ustalenie Celów (dostosowane do fazy autorefleksji), Identyfikowanie Talentów (dostosowane do fazy autorefleksji), Kompas Dobrostanu
Definicja tożsamości zawodowej	Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej), Ustalenie Pryncypiów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej), Ustalenie Celów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej), Odkrywanie Talentów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej)
Eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego	Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego), Drzewo Decyzyjne, Moja Odyseja, Osobista Macierz SWOT, Obraz Szczegółowy
Prototypowanie kariery i testowanie	Refleksja nad Niepowodzeniem, Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego/Kanwa Modelu Biznesowego, Krąg Wsparcia

Ideę dostosowania/personalizacji metodyki BE(A)ST przedstawiono na rysunku 2.3.

**Rysunek 2.3.** Idea metodyki BE(A)ST: personalizacja i drogi rozwoju („podróż”) studentów

Ponieważ uważamy, że rozwój kariery zawodowej jest problemem złożonym, czyli takim, którego nie da się rozwiązać za pomocą standardowych technik rozwiązywania problemów, włączenie ram *Design Thinking* do procesów opracowania, rozwoju i stosowania metodyki BE(A)ST pozwala studentom poczuć, że otrzymują oni odpowiednie wsparcie w budowaniu wymarzonej kariery i projektowaniu swojej ścieżki zawodowej. Cały proces odbywa się w elastyczny, nieliniowy i iteracyjny sposób.

2.3.2. Znaczenie bycia zwinnym w rozwoju kariery

Zwinność jest modna. Stale przyspieszający rozwój technologii i nieustanna fluktuacja wymagają elastyczności i chęci dostosowania się. Studenci, którzy staną się (przyszłymi) pracownikami, powinni aktywnie interesować się zmianami i nauczyć się dokonywać korekt w swojej karierze, zamiast podążać za sztywnym planem. Zalety idei zwinności (*agile*) stały się kluczowe dla każdej organizacji, która chciałaby szybko dostosować się do zmian rynkowych i stale ewoluującego świata pracy. Jak powiedziała Konstant, „Świat pracy się zmienia. Dostosuj się lub zostaniesz w tyle” (Konstant 2018). Przedstawiła ona również świetną definicję zwinnej kariery jako „autorefleksyjnej, przyrostowej ścieżki kariery, kierowanej reakcją na zmiany, ewoluującymi rolami zawodowymi i zaprojektowanej w celu optymalizacji kreatywności, wzrostu i zadowolenia”. Wydaje się to bardzo podobne do naszego rozumienia koncepcji kariery, gdy zaczynaliśmy rozwijać metodykę BE(A)ST. Zdekonstruujmy tę definicję i krótko omówmy jej elementy składowe. „Autorefleksyjna ścieżka kariery” oznacza, że rozwój kariery powinien być oparty na indywidualnym zestawie wartości, pasji i zainteresowań, które są stale identyfikowane, weryfikowane i uwzględniane w procesie. Jest to związane z koncepcją dobrostanu zawodowego, będącego katalizatorem zadowolenia. Dobrostan zawodowy definiuje się jako „formowane wewnętrznie pozytywne warunki psychologiczne, które odzwierciedlają długoterminowe zadowolenie z wyników kariery, osiągnięć zawodowych i zmian w karierze” (Bester et al. 2019). Rozwój kariery nie jest liniowy i nie może być realizowany od razu ani zaplanowany od początku do końca. Zamiast tego jest **przyrostowy** i **iteracyjny**, aby ułatwić szybkie reagowanie na zmiany, które zachodzą dość często w środowisku pracy i samym zawodzie. Zwinne podejście do rozwoju kariery kończy się również optymalizacją kreatywności i rozwoju jednostki.

Zgodnie z założeniami metodyki BE(A)ST rozwój zawodowy powinien opierać się na aktywach (zasobach) osobistych, są one bowiem niezbędne do wyznaczania i realizacji celów zawodowych. Jak zauważyli Coetzee i współpracownicy, istnieją trzy główne motywatory, które napędzają proces budowania aktywów osobistych w sposób zwinny (Coetzee et al. 2021). Adaptacyjność technologiczna związana jest z pozytywnym nastawieniem do możliwości wynikających bezpośrednio

z postępu technologicznego. Zwinny rozwój kariery wymaga gotowości do regularnego i częstego aktualizowania swoich umiejętności i wiedzy. Pozwala to w pełni wykorzystać pojawiające się możliwości związane z nowymi technologiami, które mogą być źródłem przewagi konkurencyjnej w każdym zawodzie wykonywanym przez daną osobę. Zwinne uczenie się oznacza pozytywne emocje i pełne zaangażowanie w wyznaczanie i planowanie celów rozwojowych oraz poszukiwanie możliwości zdobywania nowych umiejętności, które mogą pozytywnie wpłynąć na sukces zawodowy w zmieniającym się otoczeniu. Kolejnym ważnym czynnikiem jest sprawne nawigowanie po ścieżce rozwoju zawodowego, czyli – podobnie jak w przypadku zachowań zorientowanych na rozwiązywanie problemów – obserwowanie otoczenia w poszukiwaniu nowych możliwości na rynku pracy. Aktywność w tym obszarze oznacza również bycie poinformowanym o zmianach na rynku pracy, które mogą przynieść nowe możliwości, i odpowiednie ich wykorzystanie (Andersen 2021; Coetsee et al. 2020).

Badania pokazują, że osoby o wysokim poziomie zwinności zawodowej są w stanie zidentyfikować więcej opcji i możliwości kariery, są bardziej pewne siebie w podejmowaniu decyzji, świadome swoich mocnych i słabych stron, odnoszą większe sukcesy w procesie poszukiwania i planowania pracy, potrafią wyznaczać cele, adaptować się do zmian, otrzymują więcej ofert pracy oraz robią kariery, które są znaczące i satysfakcjonujące (Murphy 2021).

2.3.3. Dlaczego BE(A)ST można uznać za podejście zwinne?

Metodyka BE(A)ST różni się od typowych procesów rozwoju kariery, ponieważ nie jest liniowa, ale w pełni iteracyjna. Większość podejść do projektowania kariery jest zorganizowana w formie procesów realizowanych sekwencyjnie (kaskadowo). Zazwyczaj zawierają one dwa główne etapy. Pierwszy obejmuje szczegółowe planowanie oparte na wymaganiach rynku pracy i osiągnięciach studenta podczas studiów na określonym kierunku. Wymagania rynku pracy są analizowane z perspektywy umiejętności i wiedzy rozwijanej w trakcie edukacji formalnej. Bardzo często stanowiska pracy brane pod uwagę w procesie planowania kariery są luźno powiązane z rzeczywistymi pasjami i zainteresowaniami jednostki. Na drugim etapie następuje realizacja planu. Jak w każdym podejściu linearnym, kolejny etap procesu można rozpocząć dopiero wtedy, gdy poprzedni zostanie w pełni zakończony. Zakłada się, że nic się nie zmienia – plan jest wykonany i zakończony – i nie ma potrzeby wracać do poprzedniego etapu (etapów). Wszelkie pojawiające się ryzyko jest kontrolowane przez harmonogram, a nacisk kładziony jest na jak najdokładniejsze wykonanie oryginalnego, „zamrożonego” planu. W tym scenariuszu zmiany nie są mile widziane.

Metodyka BE(A)ST jest w swej istocie zwinna. Uwzględnia ciągle zmiany, które mogą wystąpić w planowaniu i realizacji kariery. Rozwój zawodowy oparty na

BE(A)ST jest podobny do ciągłego pielęgnowania backlogu produktowego w zwinnych podejściach do tworzenia oprogramowania. Jednakże w BE(A)ST istnieje backlog kariery, a jego obsługa jest związana z dodawaniem nowych umiejętności i obszarów wiedzy, które powinny być brane pod uwagę, usuwaniem tych, które nie są już ważne, bo zmieniły się zainteresowania lub spadł poziom satysfakcji, albo zmieniły się priorytety działań związanych z rozwojem zawodowym itp. Student planuje w sposób bardzo szczegółowy tylko te działania, które będą realizowane w kolejnym sprincie rozwoju kariery w oparciu na zrozumieniu swojej aktualnej sytuacji w zakresie aktywów osobistych i sytuacji na rynku pracy.

W metodyce BE(A)ST ryzyko może być kontrolowane poprzez szybkie reagowanie na zmiany. Zamiast najpierw planować, a potem realizować predefiniowane plany, student prototypuje ścieżkę rozwoju zawodowego / edukacji zgodnie z aktualną sytuacją (swoimi aktywami osobistymi / wymaganiami rynku pracy), a następnie testuje i rewiduje plany w sposób ciągły i iteracyjny. Jak już wcześniej wspomniano, jest to podobne do sprintów w tworzeniu oprogramowania według SCRUM, z tym że w BE(A)ST występują sprinty rozwoju zawodowego.

Stworzyliśmy Manifest Rozwoju Zwinnej Kariery BE(A)ST (*Agile Career Development Manifesto*) zawierający wartości, jakie powinny przyświecać działaniom każdego, kto chciałby skutecznie i efektywnie zarządzać swoim rozwojem zawodowym. Nasz manifest definiuje następujące filary zwinności w rozwoju kariery:

- Głównym motorem rozwoju zawodowego powinny być pasja i zainteresowania, ponieważ są one znacznie ważniejsze dla dobrego samopoczucia i spełnienia jednostki niż formalne wykształcenie.
- Rozwój zawodowy w dzisiejszych czasach, szczególnie w środowisku VUCA, powinien opierać się na prototypowaniu, testowaniu i rewidowaniu, a nie na planowaniu i realizowaniu długoterminowych planów.
- Rozwój kariery powinien koncentrować się na tożsamości zawodowej, a nie na konkretnych stanowiskach pracy; nowe stanowiska pracy pojawiają się i znikają, ale atrakcyjność rynkowa propozycji wartości opartej na tożsamości zawodowej pozostaje stabilna.
- Zrozumienie i zinternalizowanie filozofii uczenia się przez całe życie oraz umiejętność szybkiego reagowania na zmiany pozwalają na znalezienie dopasowania pomiędzy aktualnymi wymaganiami rynku pracy a osobistymi aktywami.

Aby zwinny rozwój kariery był prowadzony efektywnie, musi być wsparty odpowiednimi technikami i narzędziami pozwalającymi na tworzenie i analizowanie możliwych scenariuszy przyszłej kariery oraz szybkie ich modyfikowanie w momencie wystąpienia zmian. Funkcję takiego wsparcia w postaci „kompasu” pełni zestaw narzędzi BE(A)ST (patrz rozdział 6), który może być wykorzystywany podczas procesu rozwoju kariery zgodnie z założeniami filozofii *agile*.

2.3.4. BE(A)ST jako kompleksowe, wieloaspektowe podejście

Rozwój kariery zawodowej jest wyzwaniem dla wszystkich grup interesariuszy zaangażowanych w ten proces na uczelni, tj. studentów, pracowników dydaktycznych, kadry zarządzającej uczelnią oraz biur karier. BE(A)ST jest podejściem kompleksowym, ponieważ wspiera wszystkie te grupy i uwzględnia takie czynniki, jak wymagania rynku pracy, aktywa osobiste studentów oraz zasoby uczelni. Większość obecnie dostępnych podejść nie uwzględnia wszystkich tych czynników jednocześnie. Przykładowo, wyniki analizy zapotrzebowania rynku pracy na określonej grupę zawodów mogły zostać wdrożone przez uczelnię w postaci programu studiów, ale mogły nie odpowiadać zainteresowaniom studentów. Możliwe było również wiele innych kombinacji czynników, np. zainteresowania studentów były zgodne z dopasowanym programem studiów, ale potem nie odpowiadały wymaganiom rynku pracy itp.

Planowanie kariery jest szczególnie trudne dla tych studentów, którzy mają niewielkie doświadczenie zawodowe i nie mają wizji swojego życia po ukończeniu studiów. Problemy wynikają z niskiej świadomości na temat kształtowania swojej ścieżki kariery oraz braku umiejętności wyboru obszarów, na których należy się skupić. Studenci często nie zdają sobie sprawy, jak ważne jest jak najwcześniejsze zaplanowanie swojej ścieżki zawodowej i edukacyjnej. BE(A)ST oferuje studentom innowacyjne ramy, dzięki którym mogą zaprojektować swoje życie zawodowe zgodnie ze swoimi pasjami i zainteresowaniami. Niektóre z najważniejszych potrzeb studentów obejmują:

- Odkrywanie swoich prawdziwych pasji/zainteresowań i uzyskanie wskazówek, jak włączyć je w wybór kariery. Co mnie naprawdę interesuje? Co jest moją pasją? W jakim kierunku powinienem rozwijać swoje umiejętności, aby być najlepszą wersją siebie?
- Znalezienie źródeł wewnętrznej motywacji do bycia aktywnym studentem: Dlaczego powinienem uczestniczyć w ćwiczeniach, laboratoriach i projektach?
- Zrozumienie siebie, swoich cech charakteru, wzorców zachowań, nieuświadomionych dotąd potrzeb: Czy moja pasja jest zgodna z moimi zdolnościami i cechami charakteru? Czy coś, co lubię robić teraz, będzie moim ulubionym zajęciem w przyszłości? Czy mam odpowiednie umiejętności do wykonywania danej pracy?

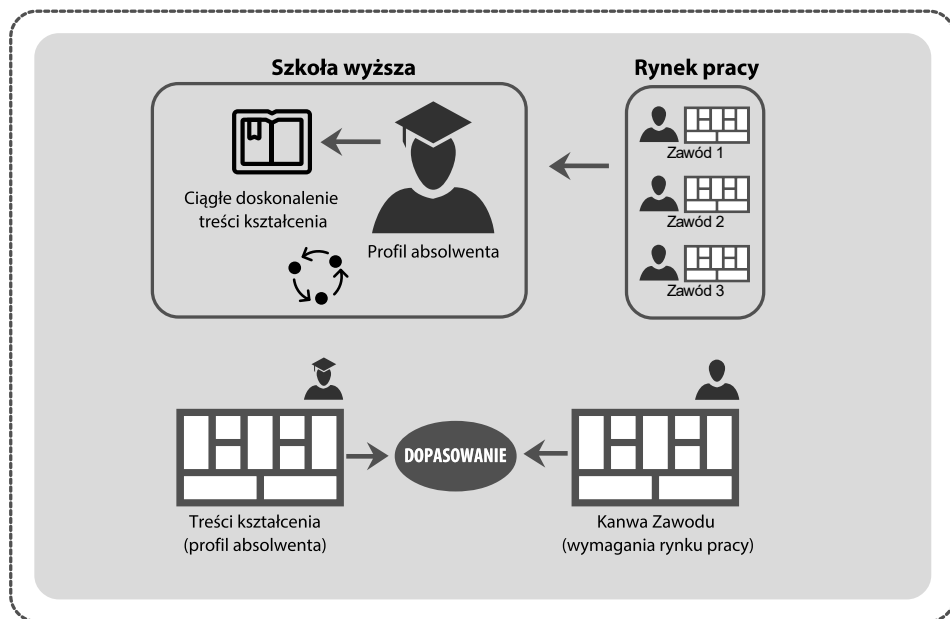
Dopiero po zaspokojeniu tych potrzeb student może w pełni uczestniczyć w zajęciach, wybrać specjalność/kierunek związany z tożsamością zawodową, a także dodatkową ofertę – zarówno w ramach uczelni, jak i poza nią. Odpowiednio dobrane narzędzia oferowane przez uczelnię pozwolą studentom rozpoznać swoje mocne i słabe strony oraz zwrócić uwagę na umiejętności, do których są predysponowani. Narzędzia te mogą być dostępne w formie dodatkowego kursu opisanego w rozdziale 6. Celem takiego kursu jest nauczenie studentów samodzielnego (bez

udziału ekspertów) korzystania z narzędzi, tak aby mogli testować różnego rodzaju decyzje związane z projektowaniem swojej kariery. Głównym założeniem metodyki BE(A)ST jest zachęcenie studentów do bycia głównym aktorem we własnym procesie uczenia się. Wydaje się, że cel ten można osiągnąć poprzez stworzenie środowiska, w którym studenci mogą wziąć odpowiedzialność zarówno za tempo, jak i treść własnej nauki. W ten sposób studenci nie będą postrzegać uczestnictwa w życiu akademickim jako obowiązku, ale traktować je jako okazję do rozwijania osobistych zasobów, wiedzy i umiejętności, które będą uważane za cenne aktywa na rynku pracy. Korzystając z narzędzi i technik oferowanych przez metodykę BE(A)ST, studenci będą świadomi, że nawet jeśli oferta uczelni będzie skonstruowana zgodnie z opisanym podejściem, to nigdy nie da się całkowicie zamknąć luki między wymaganiami rynku pracy a programami studiów. Aby być gotowymi do wejścia na rynek pracy, studenci muszą aktywnie poszukiwać możliwości rozwoju na własną rękę. Dodatkowym elementem, który można zainicjować w trakcie studiów, jest rozwijanie osobistej sieci wsparcia składającej się z rówieśników i mentorów. Inni studenci i wykładowcy, a także pracownicy biura karier mogą być pomocni w budowaniu fundamentów kariery już podczas pobytu studenta na uczelni.

Nauczyciele akademicki również odczuwają dyskomfort w związku z obecną sytuacją na uczelniach. Słaba korelacja programów studiów z wymaganiami rynku pracy wynika często z braku umiejętności analizy oferty rynku pracy w celu dostosowania treści zajęć i sposobu przekazywania wiedzy. Nauczyciele akademicki to z reguły osoby zajmujące się pracą naukową i dydaktyczną. Ich prerogatywą jest przekazywanie wiedzy na poziomie akademickim i pobudzanie studentów do zwiększania wiedzy na temat teoretycznych podstaw swojego przedmiotu. Nie jest to błędne podejście – rzeczywiście, taka wiedza jest niezbędna, aby w przyszłości stać się cenionym ekspertem. Jednostronność roli nauczyciela powoduje powszechną frustrację po obu stronach procesu dydaktycznego. Dodatkowym utrudnieniem dla większości nauczycieli akademickich jest brak praktycznych doświadczeń i osobistych kontaktów z przedsiębiorcami i pracownikami instytucji innych niż uczelnia.

Najważniejsze zadania nauczycieli akademickich to:

- Zainspirować studentów do nauki, a nie tylko do realizacji sylabusu kursu.
- Wykształcić u studentów umiejętność uczenia się i korzystania z narzędzi aktualizujących wiedzę o trendach rynkowych i szczegółowych wymaganiach rynku pracy w odniesieniu do nauczanego przedmiotu.
- Pomóc studentom w orientacji zawodowej w połączeniu z ich zainteresowaniami akademickimi.
- Dotrzeć do studentów o różnym stopniu motywacji i zainteresowania przedmiotem.
- Być słuchanym przez studentów i traktowanym jak ekspert.
- Zwiększyć zaangażowanie studentów i rozwijać ich zdolności krytycznego myślenia.



Rysunek 2.4. Kompleksowe podejście do rozwoju oferty edukacyjnej uczelni

Źródło: Dokumentacja projektu OMNI-BEAST.

Dzięki realizacji wymienionych wyżej zadań nauczyciele akademicki staną się grupą, która bierze aktywny udział w pomaganiu studentom w podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjnych. Udział w kursie Spersonalizowanego Rozwoju Kariery PCD (opartym na metodyce BE(A)ST), a w szczególności nauka techniki PBMC, da nauczycielom akademickim wiedzę i umiejętności pozwalające na pełnienie funkcji mentorów dla studentów. Będą oni w stanie zidentyfikować obszary kariery związane z pasjami studentów oraz doradzić im, jak najlepiej sprostać wymaganiom rynku pracy w przyszłości. Działania te powinny być prowadzone w sposób spełniający najlepsze standardy akademickie.

Trzecią grupą interesariuszy jest personel biur karier, który wspiera studentów w budowaniu odpowiednich kompetencji i określaniu kierunków kariery, szczególnie ważnych dla ich tożsamości zawodowej. Sytuacja tych osób na uczelniach jest bardzo trudna. Bardzo często ani pracownicy naukowcy, ani studenci nie doceniają ich pracy. Uczelnia traktowana jest jako miejsce zdobywania specjalistycznej wiedzy, a nie miejsce poszukiwania pracy. Znajdują się między dwoma światami: uczelnia musi pomagać studentom w znalezieniu pracy, bo jest oceniana także w tym aspekcie, ale ostatecznie to nie ona odpowiada za znalezienie pracy przez studentów.

Do jednych z najważniejszych celów pracowników biur karier należą:

- Nie tylko pomoc studentom w znalezieniu pracy, ale także wsparcie ich w pracy nad sobą i swoją karierą.

- Pomoc studentom w zrozumieniu, że aby znaleźć swoją wymarzoną pracę, muszą zacząć od swojej pasji.
- Przekonanie studentów, aby rozwijali się na wszechstronnych, elastycznych profesjonalistów, a nie kandydatów na stanowisko pracy, które przecież może w przyszłości zniknąć.
- Włączenie pracowników naukowych i współpracujących z uczelnią pracodawców w proces projektowania kariery.

Zastosowanie technik i narzędzi z BE(A)ST pozwala odpowiedzieć także na cele sformułowane przez tę grupę interesariuszy. Dzięki temu, że studenci odkrywają swoje pasje i świadomie wybierają elementy oferty edukacyjnej z nimi zgodne, będą chętniej angażować się w życie zawodowe i społeczne w różnych kontekstach i formach, takich jak praktyki, wolontariat, targi pracy, spotkania z profesjonalistami.

Dzięki metodyce BE(A)ST zwiększą się możliwości zatrudnienia studentów przez zmniejszenie rozbieżności między profilami absolwentów a rzeczywistymi wymaganiami rynku pracy. Oczywiście jest to niekończący się proces i działania te muszą być prowadzone w sposób systematyczny i zdyscyplinowany przez wszystkie grupy interesariuszy.

Literatura

- Andersen M. 2021. *Why Career Agility Is Your Competitive Advantage*, <http://www.margotandersen.com/career-agility-competitive-advantage/>; dostęp: 29.12.2021.
- Arthur M.B., Rousseau D.M., red. 1996. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, Oxford.
- Bester S.M., Coetzee M., Ferreira N., Potgieter I.L. 2019. *Conceptualisation of Future-Fit Career Wellbeing. Personal Conversation among Authors*, University of South Africa, Pretoria.
- Boland R., Collopy F. 2004. *Design Matters for Management*, w: *Managing as Designing*, red. R. Boland, F. Collopy, Stanford University Press, Stanford.
- Brown S.D., Krane N.E.R., Brecheisen J., Castelino P., Budisin I., Miller M., Edens L. 2003. *Critical Ingredients of Career Choice Interventions: More Analyses and New Hypotheses*, „Journal of Vocational Behavior” 62(3), s. 411–428.
- Brown T., Wyatt J. 2010. *Design Thinking for Social Innovation*, „Development Outreach” 12(1), s. 29–43.
- Burnett B., Evans D. 2016. *Designing Your Life: How to Build a Well-Lived, Joyful Life*, Knopf, New York.
- Clark T., Osterwalder A., Pigneur Y. 2012. *Business Model You: A One-Page Method for Reinventing Your Career*, John Wiley & Sons, Hoboken.
- Coetzee M. 2021. *Career Wellbeing and Career Agility as Coping Attributes in the Modern Career Space*, w: *Agile Coping in the Digital Workplace. Emerging Issues for Research and Practice*, red. N. Ferreira, I.L. Potgieter, M. Coetzee, Springer-Verlag, Heidelberg.
- Coetzee M., Bester M.S., Ferreira N., Potgieter H. 2020. *Facets of Career Agility as Explanatory Mechanisms of Employees' Career Adaptability*, „African Journal of Career Development” 2(1), a11, s. 1–11.

- Curedale R. 2013. *Design Thinking: Pocket Guide*, Design Community College, Topanga, CA.
- Eby L., Butts M., Lockwood A. 2003. *Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career*, „Journal of Organizational Behavior” 24, s. 689–708.
- Hall D.T. 2004. *The Protean Career: A Quarter-Century Journey*, „Journal of Vocational Behavior” 65, s. 1–13.
- Jackson N. 2008. *Tackling the Wicked Problem of Creativity in Higher Education*, Background paper, ARC Centre for the Creative.
- Konstant M. 2018. *Activate Your Agile Career: Agile: How Responding to Change Will Inspire Your Life's Work*, Konstant Change Publishing, New York.
- Krehbiel T.C., Salzarulo P.A., Cosmah M.L., Forren J., Gannod G., Havelka D., Merhout J. 2017. *Agile Manifesto for Teaching and Learning*, „Journal of Effective Teaching” 17(2), s. 90–111.
- Liedtka J. 2013. *Design Thinking: What It Is and Why It Works*, Design at Darden working paper series. Darden School of Business.
- Liedtka J., Ogilvie T. 2011. *Designing for Growth: A Design Thinking Tool Kit for Managers*, Columbia University Press, New York.
- Martin R. 2007. *Design and Business: Why Can't We Be Friends?*, „Journal of Business Strategy” 28(4), s. 6–12.
- Martin R. 2009. *The Design of Business*, Harvard Business School Press, Boston.
- Melles G., Howard Z., Thompson-Whiteside S. 2012, *Teaching Design Thinking: Expanding Horizons in Design Education*, „Procedia: Social and Behavioral Sciences” 31, s. 162–166.
- Murphy M. 2021. *What is Career Agility and Why Do You Need it?*, [online] TREK Magazine: <https://trekmagazine.alumni.ubc.ca/2017/blog/careers-blog/career-agility-need>; dostę: 13.04.2022.
- Osterwalder A., Pigneur Y. 2010. *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*, John Wiley & Sons, Hoboken.
- Plattner H., Meinel C., Weinberg U. 2009. *Design Thinking. Innovation lernen, Ideenwelten öffnen*, Hasso Plattner, München.
- Ritchey T. 2013. *Wicked Problems. Modelling Social Messes with Morphological Analysis*, „Acta Morphologica Generalis” 2(1), s. 1–8.
- Rittel H.W., Webber M.M. 1973. *Dilemmas in a General Theory of Planning*, „Policy Sciences” 4(2), s. 155–169.
- Savickas M.L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J.P., Duarte M.E., Guichard J., Van Vianen A.E. 2009. *Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century*, „Journal of Vocational Behavior” 75(3), s. 239–250.
- Simon H. 1996. *The Sciences of the Artificial*, wyd. 3, MIT Press, Boston.
- Starkey K., Tempest S. 2009. *The Winter of Our Discontent – The Design Challenge for Business Schools*, „Academy of Management Learning and Education” 8(4), s. 576–586.
- Sullivan S.E. 1999. *The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda*, „Journal of Management” 25(3), s. 457–484.
- Utterback J., Vedin B.A., Alvarez E., Ekman S., Sanderson S.W., Verganti R. 2006. *Design-inspired Innovation*, World Scientific Publishing, New Jersey.
- Zhao Y., Wehmeyer M., Basham J., Hansen D. 2019. *Tackling the Wicked Problem of Measuring What Matters: Framing the Questions*, „ECNU Review of Education” 2(3), s. 262–278.

ROZDZIAŁ 3

Tworzenie metodologii

Streszczenie

Opracowaliśmy metodykę BE(A)ST dzięki zastosowaniu trzyetapowej metodologii, która łączy badania akademickie i techniki rozwiązywania problemów. Iteracyjnie rozwijaliśmy i testowaliśmy ewoluujące prototypy kursów Spersonalizowanego Rozwoju Kariery (PCD) w sześciu różnych formach edukacyjnych, realizowanych w grupach międzynarodowych i lokalnych. Po pierwsze, zaprojektowaliśmy metodykę BE(A)ST (identyfikacja narzędzi, struktura i format kursu). Po drugie, zidentyfikowaliśmy profile studentów dzięki badaniom etnograficznym z ich udziałem, stworzyliśmy matrycę profili BE(A)ST, która pozycjonuje cztery profile studentów pod względem proaktywności i decyzyjności zawodowej, a także opracowaliśmy i zwalidowaliśmy kwestionariusz samooceny służący do identyfikacji profilu studenta. Po trzecie, zaprojektowaliśmy kurs PCD, dopasowując do siebie narzędzia i profile, w ramach warsztatów współrealizowanych z ekspertami, a następnie zwalidowaliśmy to rozwiązanie podczas pięciodniowych warsztatów międzynarodowych z udziałem 20 studentów.

Słowa kluczowe: badanie etnograficzne, schemat zarządzania innowacjami AIM-R, projektowanie kursu

Wstęp

W tym rozdziale przedstawiamy założenia, które leżą u podstaw BE(A)ST, metodyki wzmacniającej świadomość studentów w zakresie spersonalizowanego rozwoju kariery, a wychodzącej od określenia czterech podstawowych profili studentów.

Aby opracować metodykę BE(A)ST, wykorzystaliśmy schemat zarządzania innowacjami (Action Innovation Management Research Framework, AIM-R, Guertler et al. 2020). Ramy te opierają się na edukacyjnych badaniach w działaniu (Noffke, Somekh 2009) oraz badaniach z zakresu nauk o projektowaniu *design*

science (Van Aken, Romme 2009). Wychodząc od klasycznego procesu projektowania (np. w schemacie podwójnego diamentu, *Double Diamond*), łączyliśmy ze sobą badania akademickie i techniki rozwiązywania problemów.

Schemat AIM-R iteruje możliwe rozwiązanie (kurs PCD) i uwzględnia nowe i nieoczekiwane odkrycia (zwane „punktami zwrotnymi” lub „pivotami”). Wybraliśmy AIM-R, osadzony w badaniach w zakresie projektowania, ponieważ chcieliśmy uwzględnić zmiany na poziomie technik i metod, a także zmiany ogólne na poziomie całych procesów. Ostatecznie wybrana przez nas rama koncepcyjna metodyki obejmuje listę wyselekcjonowanych narzędzi do wdrożenia w metodyce BE(A)ST, ale także różne formaty kursów PCD, a wszystko to ustrukturyzowane w schemacie podwójnego diamentu.

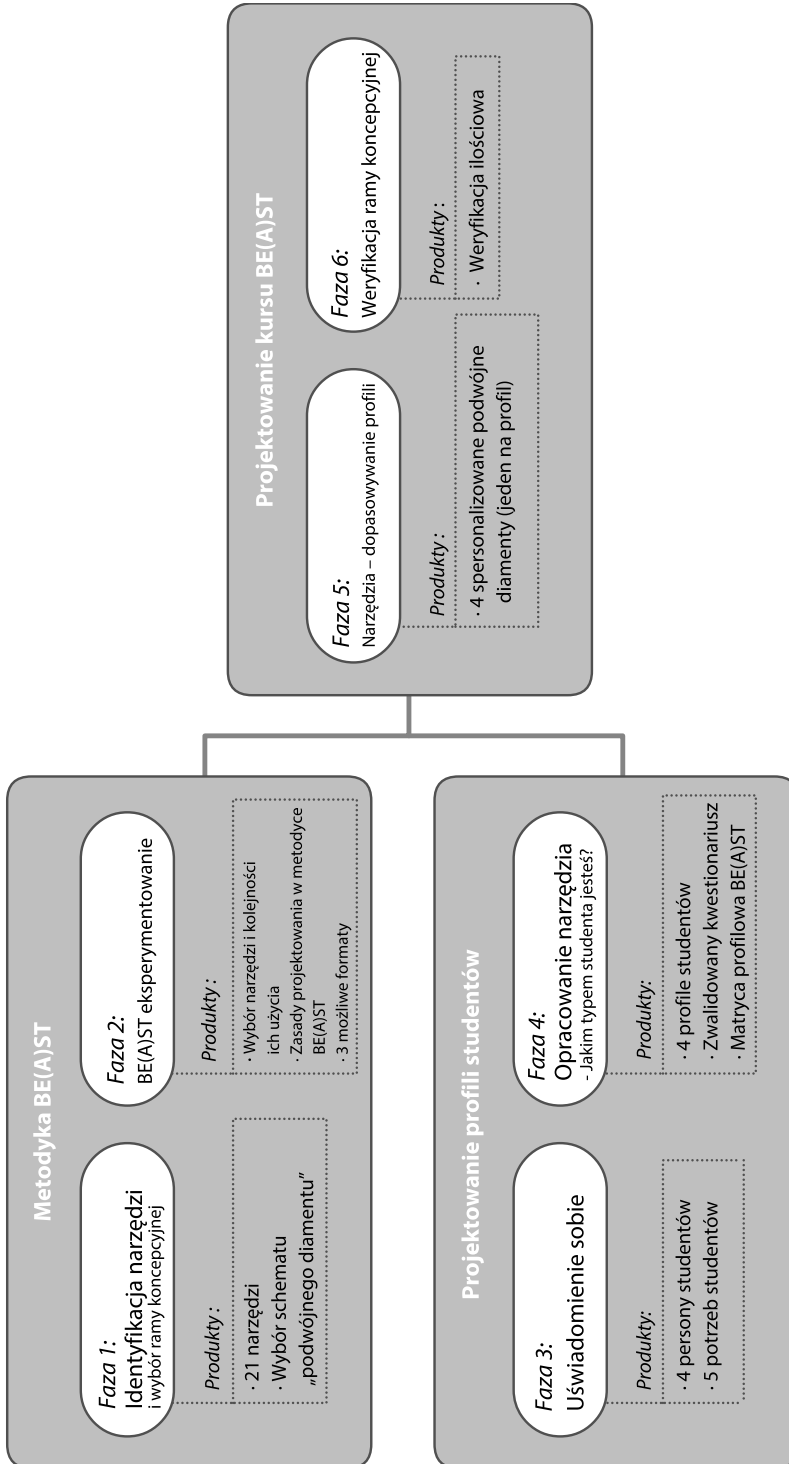
Analiza dostarczyła cennych wskazówek dla identyfikacji i zaprojektowania wymaganych modyfikacji, dzięki odkryciu dwóch głównych wniosków („pivotów”), które pojawiły się w trakcie procesu projektowania metodyki:

- 1) rama koncepcyjna (*framework*) metodyki powinna minimalizować interakcje nauczycieli i ekspertów, ponieważ zazwyczaj uniwersyteckie biura karier dysponują tylko kilkoma ekspertami do obsługi dużej liczby studentów;
- 2) „student” jest określeniem zbyt ogólnym, aby można je było skutecznie wykorzystać w projektowaniu kariery. Na uczelniach spotykamy przecież wiele różnych typów studentów, którzy mają różne potrzeby co do niezbędnego dla nich zakresu wsparcia.

Rysunek 3.1 przedstawia podejście, które zastosowaliśmy podczas kształtowania metodyki BE(A)ST, podzielone na trzy etapy, które stanowią główne zadania merytoryczne projektów (mianowicie: projektowanie metodyki BE(A)ST, projektowanie profili studentów oraz projektowanie kursów PCD) oraz powiązane z nimi fazy (szare pola).

Etap projektowania metodyki BE(A)ST (część 3.1) dotyczy identyfikacji narzędzi, które zostaną wykorzystane w metodyce, struktury kursu z jego poszczególnymi fazami oraz formatu kursu. Faza 1 zajmuje się identyfikacją narzędzi (na podstawie literatury i opinii ekspertów), a faza 2 wyborem narzędzi, ustaleniem ich kolejności i formatem kursu (zgodnie z AIM-R).

Projektowanie profili studentów (część 3.2) rozpoczyna się od klasycznej metody badań skoncentrowanych na użytkowniku, gdzie projektowanie skupia się bezpośrednio na studentach, a punktem wyjścia jest to, że „różni studenci potrzebują różnych rodzajów wsparcia w celu rozwijania świadomości rozwoju własnej kariery”. Faza 3 oznacza przeprowadzenie badań etnograficznych w czterech krajach i kończy się zdefiniowaniem czterech person i pięciu potrzeb studentów – uzyskanych na podstawie przeprowadzonych kodowanych wywiadów i sesji współprojektowania przez partnerów projektu. Faza 4 obejmuje opracowanie narzędzia, którego studenci powinni używać, jeśli chcą rozwinąć świadomość dotyczącą „tego, kim są”, a tym samym, jakiego rodzaju wsparcia będą potrzebować od



Rysunek 3.1. Rozwój spersonalizowanej metodyki BE(A)ST: trzy etapy projektowania i związane z nimi fazy i produkty

BE(A)ST. W wyniku tej fazy powstała Matryca profili BE(A)ST, która odwzorowuje cztery profile studentów w dwóch wymiarach: proaktywności i decyzyjności zawodowej studentów. Wynikają one wprost ze zwalidowanego kwestionariusza, służącego studentom do określenia ich własnego profilu oraz profilu, z którym mogą się identyfikować i który mogą poznać.

Podczas **projektowania kursu PCD (część 3.3)** spersonalizowano kurs PCD dla każdego profilu w Matrycy BE(A)ST. W fazie 5 narzędzia i profile są dopasowywane do siebie. Dokonaliśmy tego w trakcie warsztatów, które współrealizowaliśmy z ekspertami, a podczas których partnerzy, wyposażeni w wiedzę zdobytą w trakcie przeprowadzonych przez nich kilku iteracji kursu PCD, szukali odpowiedniego zestawu narzędzi dla każdego profilu. Faza 6 jest związana z walidacją stworzonej ramy koncepcyjnej.

3.1. Projektowanie metodyki BE(A)ST

3.1.1. Faza 1. Wybór narzędzi

Faza 1 procesu projektowania metodyki BE(A)ST miała na celu identyfikację najpopularniejszych narzędzi wykorzystywanych w innowacjach i biznesie do rozwoju, planowania i projektowania kariery. Autorzy szukali wśród dostępnych zasobów takich narzędzi, które mogą być wykorzystane jako codzienne ćwiczenia, rytuały, refleksje nad uczuciami, opiniami i przekonaniami oraz używane do tworzenia planów życiowych i zawodowych. W tym celu, jako źródła inspiracji, szukaliśmy dostępnych publicznie kursów uniwersyteckich, a także publikacji (w tym materiałów konferencyjnych) ze słowami „projektowanie” (*design*) i „życie”/ „kariera” (*life/career*) w tytule. Stworzyliśmy wstępną listę narzędzi, która została następnie przefiltrowana w celu wybrania tych, które mogą być łatwo i klarownie przedstawione studentom w ramach krótkich zajęć. Uzyskaliśmy listę 21 narzędzi, przedstawioną w rozdziale 4 – tabela 4.2.

3.1.2. Faza 2. Eksperymentowanie BE(A)ST poprzez iteracje projektowe

W fazie 2 kurs był prototypowany przez trzy lata i w sześciu iteracjach z udziałem studentów uczestniczących w kursie PCD. W sześciu iteracjach eksperymentowano z różnymi narzędziami, kolejnością ich użycia oraz formami kursu (format jednodniowy, czterodniowy sprint oraz kilkugodzinny format refleksyjny co dwa lub trzy tygodnie).

Po każdej iteracji zbieraliśmy wszelkie informacje, które mogłyby ulepszyć metodykę: informacje zwrotne od uczestników dotyczące ich doświadczeń z uczestnictwa w kursie oraz odnoszące się do skuteczności narzędzi, informacje zwrotne od obserwatorów, którzy przeprowadzili nieuczestniczącą obserwację kursu, oraz wspólną sesję krytycznej refleksji ex-post wśród autorów. W tabeli 3.1

Tabela 3.1. Eksperymenty dotyczące metodyki BE(A)ST i wnioski z nich płynące

Iteracja	Opis	Eksperyment	Wnioski
16–20 września 2019 r. Rzeszów, Polska	W intensywnym kursie tygodniowym uczestniczyło 15 zaproszonych studentów studiów magisterskich z różnych kierunków, z Polski, Włoch, Portugalii.	Testy <i>Designing Your Life DYL i Business Model You BMY</i> jako dwóch elementów działań związanych z projektowaniem kariery.	1. BMY powinno być oferowane na końcu jako narzędzie do prototypowania. 2. Trzeba dać studentom więcej czasu na zastanowienie się nad swoją przyszłością. 3. Potrzebny głębszy kontakt z rynkiem pracy: np. więcej prezentacji od firm.
6 czerwca 2021 r. Bolonia, Włochy	Cykliczny wielosejsyjny kurs, uczestniczyło w nim 20 absolwentów z Bolonii – wszyscy z Włoch, z 1–4-letnim doświadczeniem zawodowym po ukończeniu studiów.	Wykorzystanie narzędzi w sposób interaktywny: na przemian działania indywidualne i grupowe.	1. Aktywność w grupie kolegów i koleżanek jest stymulująca, ale towarzystwo zbyt dużej liczby osób paradoksalnie nie pomaga w nawiązaniu kontaktu z innymi. 2. Osobista refleksja jest pomocna, ale zbyt wiele narzędzi może sprawić, że będzie zbyt schematyczna.
1 lipca 2021 r. Bolonia, Włochy	W jednodniowym kursie uczestniczyło 30 studentów zagranicznych (z Francji, Niemiec, Włoch) w ramach innowacyjnego projektu.	Wprowadzenie różnych person studentów: kwestionariusz pozwalający wstępnie sklasyfikować studentów, aby ćwiczenia były wykonywane w parach studentów o różnych profilach.	1. Narzędzie persona było w mylący sposób (zbyt dosłownie) interpretowane podczas oceny profilu osobowego przez studentów.
6–10 września 2021 r. Portalegre, Portugalia	W intensywnym kursie tygodniowym uczestniczyło 15 zaproszonych studentów z różnych kierunków studiów z Polski, Włoch, Portugalii.	Ocena społecznych skutków danego zawodu, z uwzględnieniem różnych kontekstów otoczenia.	1. Odniesienie do wyzwań globalnych poprawia jakość refleksji osobistych dokonywanych przez studentów. 2. Ważne jest zintegrowanie wszystkich czynników: kontekstu (czyli miejsca, w którym chcesz/oczekujesz pracować), konkretnych narzędzi do osobistej refleksji, tożsamości zawodowej (należy podać więcej przykładów wstępnie wypełnionych kanw kariery, aby mocniej inspirować studentów przy tworzeniu ich kanwy PBMC).
11–15 października, 2021 r. Modena, Włochy Uwaga: prototyp 5 zostanie przedstawiony w fazie 4	Pięciodniowy kurs z udziałem 15 studentów zagranicznych z Włoch, Polski i Portugalii.	Ocena skuteczności przewidywania profili studentów na początku kursu. Wprowadzenie ankiety profilowej dla studentów z potwierdzoną statystycznie skalą. Konsolidacja i dopracowanie praktyk dydaktycznych.	1. Kiedy student uświadamia sobie swój profil, czuje, że niektóre narzędzia są bardziej odpowiednie lub przydatne do projektowania kariery niż inne. 2. Przy projektowaniu kursu należy określić konkretne podzbiory narzędzi dla każdego profilu studenta i przetestować ich dopasowanie.
2–6 maja 2022 r. Bolonia, Włochy Uwaga: prototyp 6 zostanie przedstawiony w fazie 6	Intensywny kurs tygodniowy z udziałem 15 zaproszonych studentów z różnych kierunków, z Polski, Włoch, Portugalii.	Spersonalizowana wersja kursu PCD. Dodanie nowych narzędzi, jak ISMA 360° i Inteligencja Emocjonalna (<i>Inteligência Emocional</i>). Wprowadzenie własnej działalności gospodarczej jako opcji kariery zawodowej.	Weryfikacja i potwierdzenie dopasowania narzędzi do profili studentów.

przedstawiamy sześć iteracji wraz z eksperymentami i wyciągniętymi wnioskami, które wyjaśniamy poniżej bardziej szczegółowo.

Prototyp 1. Zorganizowaliśmy pięciodniowe warsztaty w Rzeszowie (16–20.09.2019), aby pomóc studentom wybrać skuteczne podejście do lepszego zarządzania swoją karierą. Ta wersja kursu miała dwa cele: po pierwsze, zapoznać się z podejściem znanym jako „Osobisty Model Biznesowy. Ty” (*Personal Business Model You*), a po drugie, poszukać powiązań pomiędzy koncepcjami *Business Model You* i *Designing Your Life*. Przez filmy, prezentacje, rozmowy, spotkania ze specjalistami, a także osobiste refleksje i ćwiczenia testowaliśmy te powiązania. Pierwsza wersja kursu pokazała, że skorzystanie z niego bez wcześniejszej gruntownej autoanalizy jest nieefektywne. Istnieje obawa, że poprowadzi studentów do samookreślenia się w roli im nieznanej, zamiast pomóc im odkryć, co naprawdę chcą robić.

Prototyp 2. Drugi prototyp był kursem cyklicznym, składającym się z trzech sesji (3 czerwca, 17 czerwca, 30 czerwca 2021 r.) po trzy godziny każda, w których uczestniczyło 15 absolwentów ze społeczności Absolwentów Uniwersytetu Bolońskiego. Celem kursu było wykorzystanie narzędzi BE(A)ST w sposób interaktywny, łączący ćwiczenia indywidualne realizowane w ustalonych etapach, ze wspólnymi sesjami wymiany i dzielenia się opiniami w grupie współuczestników. Na każde z trzech spotkań wybrano inny temat, z konkretnym doбором narzędzi. Zaangażowano także profesjonalnego aktora, który prowadził sesję odgrywania ról, związaną z tematem dnia, aby skłonić uczestników do głębszej refleksji.

Tabela 3.2. Struktura kursu cyklicznego PCD

DATA	TEMAT
1 spotkanie	Ja i moje predyspozycje
2 spotkanie	Ja i świat pracy – badam alternatywne rzeczywistości
3 spotkanie	Ja i moje eksperymenty – im bardziej się angażuję, tym więcej się uczę

Z tego prototypu dowiedzieliśmy się, że aktywność współuczestników kursu jest stymulująca pod względem nawiązywania kontaktów. Jednak interakcja ze zbyt dużą liczbą osób sprawia, że rozmowy stają się powierzchowne, a to nie jest właściwym poziomem dyskusji, jeśli tematem są przyszłe plany zawodowe. Również refleksja osobista została uznana za bardzo ważny element kursu, jednakże z zastrzeżeniem, że zbyt wiele zaproponowanych narzędzi może sprawić, że stanie się ona zbyt schematyczna, z poczuciem mechanicznego wypełniania formularza.

Prototyp 3. Trzeci prototyp kursu był zrealizowany w Bolonii z udziałem 30 studentów z różnych krajów, w formie jednodniowego warsztatu (1 lipca 2021 r.). Został on opracowany na podstawie poprzedniego prototypu cyklicznego kursu

wielosesyjnego. Utrzymano naprzemiennosc między zadaniami, które miały być wykonywane indywidualnie, a sesjami wymiany opinii w grupie. Ze względu na ograniczony czas nie uwzględniono komponentu teatralnego z odgrywaniem ról.

Pierwsza wersja kwestionariusza „Jakim typem studenta jesteś?” została przekazana studentom już na początku warsztatu, a na końcu każdy student został poproszony o wybranie osoby, z którą najbardziej się utożsamia, i uświadomienie tego wszystkim za pomocą jakiegoś charakterystycznego znaku. W ten sposób można było dokonać porównania studentów należących do różnych kategorii. Z tego prototypu dowiedzieliśmy się, że osoby to świetne narzędzie projektanckie, ale sposób, w jaki zostały opisane, utrudniał uczestnikom identyfikację z nimi. Wiele osób informowało np., że „przecież nie są kobietami” lub że „nigdy nie podróżują za granicę”, skupiając się raczej na specyficznych cechach i doświadczeniach prezentowanych osób niż na podstawowym nastawieniu danej osoby do jej przyszłej kariery.

Prototyp 4. Do przetestowania czwartego prototypu zorganizowaliśmy 5-dniowy kurs w Portalegre w Portugalii, którego celem było podkreślenie znaczenia odpowiedzialności środowiskowej i społecznej oraz zachęcenie studentów do rozważenia wpływu zewnętrznego ich przyszłej pracy także poza wymiarem społecznym i zrównoważonego rozwoju. W porównaniu z poprzednim kursem, celem tego prototypu była ocena wpływu społecznej pracy w danym zawodzie przy jednoczesnej refleksji nad różnymi kontekstami tej pracy. Prototyp ten pokazał, że skupienie się na oddziaływaniu na otoczenie jest ważne, ale brakuje połączenia między daną osobą a kontekstem działania. W rezultacie każdy kolejny prototyp musiałby uwzględniać wszystkie czynniki, w tym kontekst, osobę i tożsamość zawodową.

Po opracowaniu różnych prototypów wnioski zostały sformalizowane w postaci zasad projektowania, które miały ukierunkować dalszy rozwój metodyki.

- 1) Metodyka BE(A)ST wymaga partnerskiej refleksji: ważne jest, aby większość działań nie była wykonywana w odizolowaniu od innych.
- 2) Metodyka BE(A)ST wymaga dodatkowego czasu na refleksję, aby dać możliwość uczenia się.
- 3) W metodyce BE(A)ST budowanie świadomości rozwoju kariery musi przejść przez etap rozpoznania i eksperymentowania.
- 4) Metodyka BE(A)ST powinna dostarczyć studentom zrozumiałych i jasnych narzędzi, wyjaśniając ich ostateczny cel i prezentując je w spójnej kolejności.
- 5) W metodyce BE(A)ST należy zapewnić odpowiednie miejsce wszystkim trzem komponentom: osobistej refleksji, tożsamości zawodowej i ujęciu kontekstowemu.
- 6) Metodyka BE(A)ST powinna oferować studentom możliwość kontaktu ze światem rzeczywistym, jak również dostarczać im informacji merytorycznych.

3.2 Projektowanie profili studentów

3.2.1. Etap 3. Zrozumienie studentów

Jednym z początkowych celów fazy 3 było uzyskanie bardziej dogłębnego zrozumienia studentów poprzez badania etnograficzne z wykorzystaniem wywiadów półstrukturalnych. W tym celu opracowaliśmy i przetestowaliśmy na trzech studentach z różnych dyscyplin półstrukturalny kwestionariusz do badania potrzeb studentów w zakresie rozwoju zawodowego. Udało nam się przygotować dwa różne kwestionariusze, jeden dla studentów, a drugi dla absolwentów, którzy niedawno ukończyli studia. W przypadku studentów pytania są bardziej narracją dla ich obecnej ścieżki, działań, które podjęli, aby na nią trafić, i wszelkich wątpliwości lub rozterek. Z kolei w przypadku absolwentów, choć pytania również dotyczyły tego, co obecnie robią, i procesu, który przeszli do tej pory, to miały one na celu także reinterpretację ich „podróży” w świetle tego, co zrobili, i wpływu, jakie te doświadczenia miały na rozwój ich karier. Zdecydowaliśmy się przeprowadzić wywiady ze świeżo upieczonymi absolwentami, ponieważ mają oni pełniejszy obraz sytuacji, po tym jak właśnie ukończyli studia. I faktycznie byli oni w stanie wyraźniej określić, jakie były mocne i słabe strony ich dotychczasowej ścieżki rozwoju, jakie aspekty doświadczeń ze studiów były przydatne na rynku pracy, a jakie nie, i co byłoby przydatne, gdyby mogli ponownie rozpocząć studia. Kwestionariusz jest omówiony poniżej.

Kwestionariusz został następnie wykorzystany do wywiadów, które każdy z partnerów przeprowadził niezależnie. W sumie wykonano 31 wywiadów. Studenti, z którymi przeprowadzono wywiady, zostali wybrani z różnych krajów spośród absolwentów z krajów partnerskich projektu, tworząc heterogeniczną próbę studentów o różnych cechach, aby uchwycić jak najwięcej danych wejściowych (ostateczny podział to: 12 studentów włoskich, 10 polskich, 7 francuskich i 2 portugalskich). Przerwaliśmy wywiady, gdy otrzymaliśmy wystarczająco dużo danych i nie mogliśmy zidentyfikować nowych potrzeb.

Pytania do studentów

- Co studiujesz?
- Jak doszło do tego, że wybrałeś ten kierunek studiów? Czy zapisując się na studia, miałeś na uwadze inne kierunki? Dlaczego je wykluczyłeś?
- Czy uważasz, że Twoja ścieżka edukacyjna jest zgodna z Twoim charakterem i zainteresowaniami?
- Jak dużą masz swobodę w dostosowywaniu swojego planu edukacyjnego?
- Jak projektujesz swój plan studiów i jakimi kryteriami kierujesz się przy wyborze egzaminów do zdawania?
- Czy obecnie jesteś świadomy możliwości zatrudnienia, jakie będziesz miał po ukończeniu studiów?
- Czy gdybyś miał wrócić, wybrałbyś ten sam kierunek studiów na studiach? Czy wybrałbyś te same przedmioty opcjonalne?

Pytania do niedawnych absolwentów

- Jaką pracę wykonujesz teraz?
- Jaka była Twoja droga do znalezienia pracy? Co studiowałeś?
- Czy uważasz, że praca, którą wykonujesz teraz, jest zgodna z Twoim charakterem i zainteresowaniami?
- Jak łatwy był proces szukania i znalezienia tej pracy?
- Co wykorzystujesz z tego, co studiowałeś?
- Prosimy Cię o przemyślenie swojej ścieżki edukacyjnej z okresu studiów. Czy były jakieś wydarzenia szczególnie pomocne w podjęciu decyzji, co chcesz robić po studiach? (Spotkania, doświadczenia, różne momenty inspiracji poza uczelnią...) Co w szczególności zrobiło na Tobie wrażenie?
- Kiedy zdałeś sobie sprawę, że to była/nie była ścieżka, która Ci odpowiada, co zrobiłeś, aby się upewnić? A co później?
- Czy miałeś okazję rozważyć inne możliwości niż to, co robisz, i w jakim zakresie? Co odrzuciłeś i dlaczego?
- W jakim stopniu uczelnia pomogła Ci rozwinąć umiejętności potrzebne do tego, co robisz? W jaki sposób Twój kierunek studiów był pomocny/przydatny?
- Jakie są Twoje główne zajęcia? Umiejętności potrzebne do tego, co robisz?
- Jak dobrze został zaprojektowany Twój program edukacyjny? Jakimi kryteriami się kierowano?
- Czy na studiach byłeś już świadomy obecnych możliwości oferowanych na rynku pracy dla Twojego kierunku studiów?
- Czy w świetle tego, co robisz teraz, zmieniłbyś swój plan studiów?
- Gdybyś mógł zdecydować, jak uczelnia pomaga studentom w znalezieniu pracy, co byś zalecił?

Wywiady przeprowadzaliśmy online i nagrywaliśmy je za zgodą rozmówców, aby móc je ponownie odsłuchać w celu uchwycenia wszystkich interesujących aspektów i omówienia ich z zespołem badawczym. Większość wywiadów została przepisana i zakodowana, zgodnie z jakościową metodologią Gioia (Gioia et al. 2013) z trójpoziomowym kodowaniem i poprzez warsztat analityczny, na którym dokonano priorytetyzacji zidentyfikowanych potrzeb. Pierwszym poziomem było kodowanie otwarte i raportowanie powtarzających się tematów oraz cytatów z wywiadów na podstawie słów użytych przez ankietowanych. Uzyskaliśmy, na przykład, 46 potrzeb, które następnie zagregowaliśmy w potrzeby pierwszego rzędu (potrzeby bardziej abstrakcyjne), a później w 5 potrzeb drugiego rzędu. Tabela 3.3 pokazuje przykład grupowania potrzeb.

Po identyfikacji potrzeb zaprojektowaliśmy odpowiednie persony studentów w każdym kraju partnerskim: Włoszech, Francji, Polsce i Portugalii.

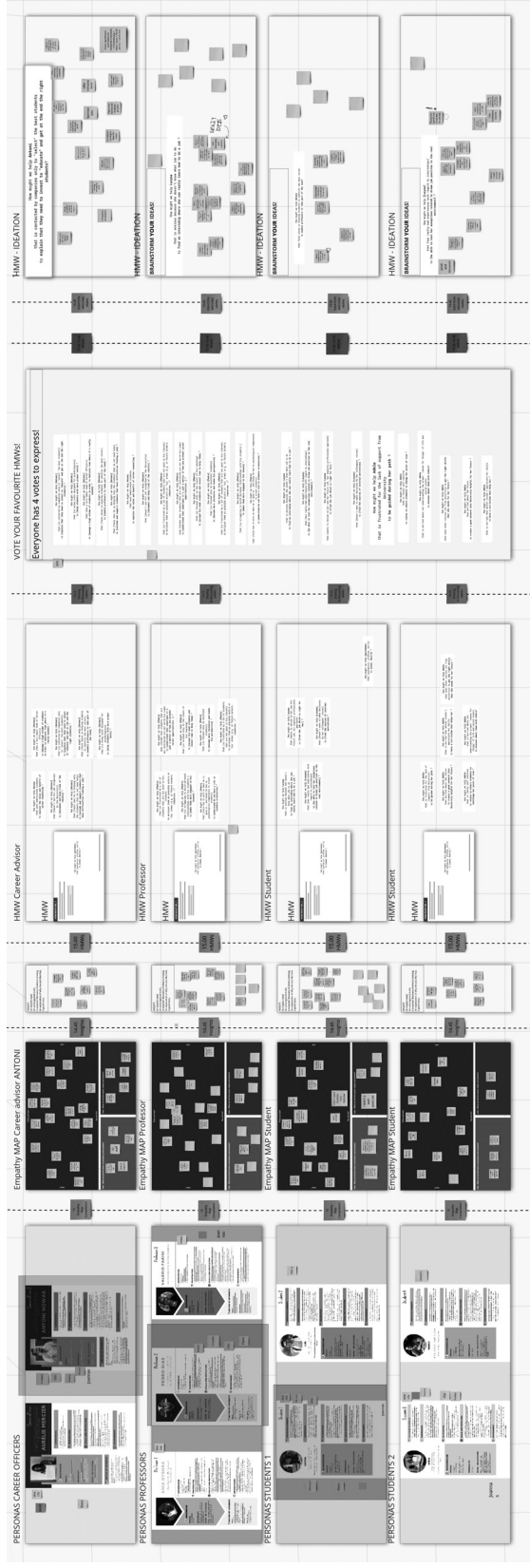
Tabela 3.3. Grupowanie potrzeb studentów

Cytaty	Konstrukt potrzeby pierwszego rzędu	Konstrukt potrzeby drugiego rzędu
„Eksperymentowanie jest podstawą wszystkiego. Na licencjacie nie było to obowiązkowe, ale i tak to robiłam, a na magisterce jest to obowiązkowe”.	Potrzeba eksperymentowania w świecie rzeczywistym	Doświadczaj i testuj swoje założenia dotyczące tego, co lubisz, lub swojej wymarzonej pracy
„Przychodzi taki moment w życiu uniwersyteckim, kiedy trzeba się ukierunkować, i dlatego należy zacząć nad tym pracować, zachowując odpowiednią równowagę z egzaminami”.	Potrzeba ukierunkowania się podczas studiów	
„Moim zdaniem, naprawdę kluczową rzeczą byłoby sklonienie firmy do eksperymentowania. Dla mnie to, czego naprawdę brakowało, to konkrety”.	Potrzeba eksperymentowania w rzeczywistym przedsiębiorstwie i uzyskania konkretnych wniosków	

Persona to opis fikcyjnego użytkownika w sposób szczegółowy i realistyczny, reprezentujący wszystkie najważniejsze jego cechy oraz kontekst, w którym się znajduje. W przeciwieństwie do stereotypu persona jest więc opisem użytkownika, który nie istnieje, ale którego opis mógłby być realny w oczach czytelnika, ponieważ uosabia cechy definiujące istniejący podmiot lub kategorię podmiotu. Narzędzie to jest bardzo przydatne, aby móc wczuć się w użytkownika i zrozumieć jego główne potrzeby, nie pomijając możliwie żadnego aspektu.

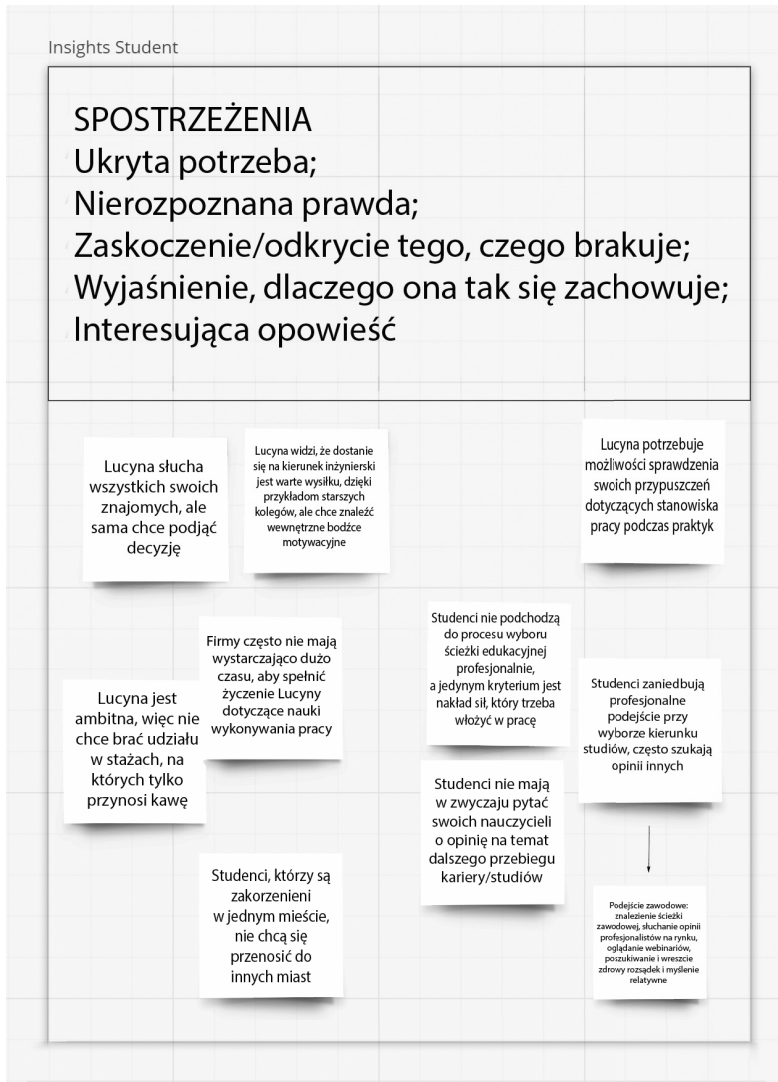
Każdą personę opisaliśmy poprzez reprezentatywne zdanie opisowe i cytat. Uwzględniliśmy dwie sekcje, które zawierają informacje osobiste, czyli „profil” i „działalność pozauczelnianą”, oraz inne sekcje, które opisują charakterystykę działania, poziom eksperymentowania i interakcję z otoczeniem, a mianowicie: „zainteresowania”, które obejmują sferę zainteresowań osoby oraz dotychczasowe doświadczenia, „proaktywność”, która obejmuje osobistą ścieżkę edukacyjną i informuje, jak persona sobie z nią poradziła, oraz „zdolności adaptacyjne”, które opisują stosunek do studiowania. Wreszcie, opisaliśmy czynniki zewnętrzne poprzez dwie sekcje: „pewność siebie” i „środowisko”; pierwsza z nich określa, jak bardzo dana osoba czuje się pewna swojej ścieżki akademickiej, a druga opisuje, jak dana osoba odnosi się do świata zewnętrznego.

W celu dalszego zbadania person i zatwierdzenia ich na poziomie międzynarodowym 17 maja 2021 r. zorganizowaliśmy trzygodzinne warsztaty online, w których uczestniczyli wszyscy partnerzy. Został on przeprowadzony na platformie Gather. Town z pomocą „map Miro”. Warsztat był ważnym źródłem wiedzy dla dalszego wspólnego pogłębiania różnych profili i dopracowania ich w celu walidacji person. Łącząc partnerów w międzynarodowych zespołach, wykorzystaliśmy proces oparty



Rysunek 3.2. Struktura warsztatów przeprowadzonych na Miro

Źródło: Projekt DYLMIC.



Rysunek 3.4. Insight (Spostrzeżenia)

Źródło: Projekt DYLMIC.

Mapa Empatii składa się z sześciu odrębnych obszarów:

- „Co widzę”: co dana osoba widzi w swoim kontekście;
- „Co słyszę”: jak środowisko wpływa na daną osobę;
- „Co mówię i robię”: co dana osoba mówi i jak zachowuje się publicznie;
- „Co myślę i czuję”: co dzieje się w umyśle danej osoby;
- „Bołaczki”: Jakie są jej/jego lęki, frustracje i obawy?;
- „Korzyści”: Jakie są jej/jego pragnienia, nadzieje i marzenia?

3. **Insights (Spostrzeżenia).** Po zbudowaniu Mapy Empatii każdy zespół wymieniał najważniejsze aspekty, które się ujawniły, a które były wcześniej nieznane lub niejasne, czyli tzw. *Insights*. *Insight* oznacza punkt zwrotny w procesie projektowania identyfikowany na podstawie potrzeb użytkowników lub gdy projektant uświadamia sobie coś nieoczekiwanego lub coś, czego wcześniej nie rozumiał, a następnie tworzy kolejne etapy na podstawie tego ośnienia. To pewien aspekt, który objawia się w procesie projektowania i w jakiś sposób przykuwa uwagę.

4. **HMW. Jak moglibyśmy (pomóc)?** Po zebraniu i pogrupowaniu głównych spostrzeżeń opracowaliśmy kilka pytań projektowych o konstrukcji: Jak moglibyśmy pomóc? (*How Might We*, HMW).

Ich celem jest pomoc projektującemu w zintegrowaniu potrzeb badanej osoby, kontekstu, w którym się znajduje, ograniczeń i możliwości będących częścią procesu oraz wszystkich innych istotnych elementów, które się pojawiły.

Pytania HMW mają następującą strukturę:

„Jak możemy pomóc [persona]
w tym, że [bolączka, problem, zmartwienie],
aby [potrzeby, pragnienia]?”

Przykładowe HMW:

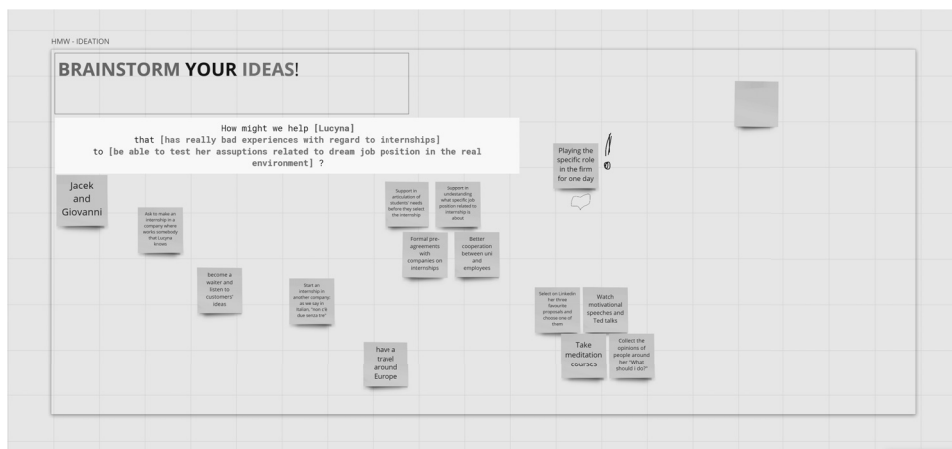
Jak możemy pomóc Adèle, która jest sfrustrowana brakiem wsparcia ze strony uczelni, w doprowadzeniu jej przez jej ścieżkę edukacyjną?

Jak możemy pomóc Lucynie, która nie czuje się pewnie, bo nie wie, jakiej pracy mogłaby szukać, w znalezieniu stażu, na którym faktycznie może nauczyć się, jak wykonywać daną pracę?

Jak możemy pomóc Luísowi, który czuje się zagubiony, gdyż w zasadzie nie wie, co go pasjonuje, aby znalazł odpowiedni czas na odszukanie swojej drogi i zrozumiał, że jego sytuacja nie jest nietypowa?

5. **Burza mózgów.** Po głosowaniu na najciekawsze HMW rozpoczęliśmy fazę burzy mózgów, podczas której każdy zespół pracował nad pytaniem projektowym z zamiarem wygenerowania jak największej liczby pomysłów jako odpowiedzi na nie.

Podczas sesji burzy mózgów istotne jest, aby zachęcać do dyskusji nad każdym, nawet najdziwniejszym pomysłem i zebrać dużą liczbę odpowiedzi. Ważne jest, aby nie pomijać ograniczeń wynikających z pytania i przyjmować pomysły innych bez osądzania, ewentualnie dodając swój wkład, aby je lepiej dopracować. Na koniec sesji burzy mózgów wszystkie zespoły spotkały się razem, aby dalej analizować pojawiające się pomysły.



Rysunek 3.5. Burza mózgów

Źródło: Projekt DYLMIC.

3.2.2. Faza 4. Opracowanie narzędzia – Jakim typem studenta jesteś?

W tej fazie chcieliśmy opracować narzędzie, które pomogłoby studentom zrozumieć, jakim typem studenta są w kwestiach związanych z karierą. Sprawdziliśmy, czy persony – przydatne w procesie projektowania – mogłyby również służyć potrzebie samooceny studenta, poprzez zapytanie ich, czy identyfikują się z tymi personami. Testując tę samoocenę w ramach eksperymentu na kursie PCD (iteracja 3), zdaliśmy sobie sprawę, że persony nie są odpowiednim narzędziem do wspierania studentów i muszą zostać uproszczone do profili. Persony miały wiele cech, które dezorientowały studentów, skupiając ich uwagę na mniej istotnych informacjach, takich jak np. bardzo konkretne doświadczenia osobiste (np. student #13 powiedział nam: „Wybrałem Luisa, ponieważ również byłem na Erasmusie w tym samym mieście”). Profile natomiast informują tylko o głównych celach, motywacjach i frustracjach.

Opracowaliśmy kwestionariusz, aby wspomóc studentów w samoocenie ich cech za pomocą pytań bezpośrednich, a także szukaliśmy sposobów na ilościową walidację profili studentów. W tym celu opracowaliśmy kwestionariusz zatytułowany „Jakim typem studenta jesteś?”, który przekazaliśmy studentom. Studenci mogą być scharakteryzowani w jednej z czterech kategorii, zbudowanych w dwóch głównych osiach konstrukcyjnych: z jednej strony – proaktywnych zachowań zawodowych, a z drugiej – decyzyjności zawodowej. Studenci mogą mieć wysokie lub niskie proaktywne zachowania zawodowe oraz wysoką lub niską decyzyjność zawodową.

Pierwsza iteracja

W celu przetestowania kwestionariusza przekazaliśmy go osobiście 31 studentom uczestniczącym w międzynarodowym projekcie. Byli to studenci z różnych krajów, zainteresowani przedsiębiorczością, którzy w ramach tego projektu stosowali już wcześniej podejście *Design Thinking*, a zatem znali jego główne cechy i narzędzia.

Dostarczyliśmy im arkusz 32 stwierdzeń z odpowiedziami na pięciopunktowej skali Likerta: „Całkowicie się nie zgadzam”, „Nie zgadzam się”, „Ani się zgadzam, ani nie zgadzam”, „Zgadzam się”, „Całkowicie się zgadzam”. Pierwsza część stwierdzeń badała aspekt zdezorientowany/zdeterminowany (wymiar decyzyjności), natomiast druga część odnosiła się do spektrum aktywny/pasywny (wymiar proaktywności). Następnie daliśmy każdemu studentowi kartkę, na której znajdowały się cztery osoby wraz z listą ich cech. Studenci mieli trochę czasu na przeczytanie opisów i wybranie osoby, z którą najbardziej się identyfikują, a następnie fizyczne przejście do grupy kolegów i koleżanek, które też tę osobę wybrały.

Druga iteracja

Następnie przeprowadziliśmy drugą iterację kwestionariusza, przekształcając go do formatu Google z pewnymi modyfikacjami i administrując go online. Zebraliśmy 421 odpowiedzi od studentów z Francji, Włoch, Polski i Portugalii. Kwestionariusz był podzielony na cztery sekcje.

W **pierwszej sekcji** studenci zostali poproszeni o podanie kilku danych osobowych, takich jak: wiek, rok studiów, kierunek studiów, uczelnia.

Druga sekcja składała się z 32 stwierdzeń badających aspekty związane z czterema cechami (wysoka lub niska proaktywność zachowań zawodowych oraz wysoka lub niska decyzyjność zawodowa), na które studenci mogli odpowiedzieć według skali Likerta.

W **trzeciej sekcji** zaprezentowano cztery osoby, a następnie poproszono studentów o wyrażenie w skali od 0 do 10, jak bardzo identyfikują się z każdą z nich poprzez pytanie: „Jak dobrze identyfikujesz się z...?” oraz „Dlaczego?”.

W **czwartej sekcji** studenci zostali poproszeni o wyrażenie swoich odczuć dotyczących przyszłego zawodu:

- „Jeśli myślisz o swojej przyszłej karierze, jak się czujesz?”, z możliwością odpowiedzi w skali od 1 (zdecydowany) do 10 (zdezorientowany);
- „Jeśli myślisz o tym, co robisz, aby zanalizować swoją przyszłą karierę, jak się czujesz?”, z możliwością odpowiedzi w skali od 1 (aktywny uczestnik) do 10 (refleksyjny obserwator).

Przeprowadziliśmy zewnętrzną analizę czynnikową, aby zrozumieć, które z 32 stwierdzeń naprawdę niosły wartość poznawczą, i aby potwierdzić, które osoby studenci zidentyfikowali jako „własne”. Wychodząc od uwag krytycznych, które pojawiły się podczas pierwszej iteracji, wynikających zarówno z odpowiedzi

na kwestionariusz, jak i z wyników analizy czynnikowej, wprowadziliśmy pewne zmiany i uzupełnienia do pierwszej wersji kwestionariusza.

Zasadniczo, na potrzeby badania, za kluczowe uważa się przetestowanie w rzeczywistości idei, które zostały wykreowane podczas procesu projektowania, aby zrozumieć, czy są one funkcjonalne lub czy istnieją jakieś krytyczne ograniczenia i, ewentualnie, jak można je poprawić. W kolejnym kroku możliwe jest zatem przejście do nowej iteracji procesu, w której zostaną zintegrowane wyłonione aspekty krytyczne i możliwości.

Przed wszystkim wyeliminowaliśmy stwierdzenia, które nie dawały interesującego wkładu, redukując ich liczbę z 32 do 18. Dodaliśmy również dwie dodatkowe sekcje do kwestionariusza, oparte na skalach zidentyfikowanych w literaturze przedmiotu. Pierwsza sekcja odnosi się do Modelu Stylów Uczenia się Kolba, uważanego dziś za najbardziej aktualny i ważny. Styl uczenia się jest definiowany jako „spójny sposób, w jaki uczący się reaguje lub wchodzi w interakcję z bodźcami w kontekście uczenia się” (Loo 2002).

Model Kolba wyjaśnia, jak doświadczenie jest przekształcane w wiedzę, definiując proces uczenia się. Ważnym aspektem modelu Kolba jest możliwość dokładnego zmierzenia stylów uczenia się poprzez opracowanie skali *Learning Style Inventory* (katalogu stylów uczenia się, LSI). Uznaliśmy za interesujące wprowadzenie skali LSI w ramach kwestionariusza, ponieważ badania zidentyfikowały wśród cech studentów istnienie różnicy między studentem (uczniem) aktywnym a studentem (uczniem) obserwatorem, co można odnieść do rozróżnienia między aktywnym eksperymentowaniem a refleksyjną obserwacją, obecną w stylach uczenia się modelu Kolba.

W trzeciej sekcji wzięliśmy pod uwagę skalę CEDSE-BD (*Career Exploration and Decisional Self-Efficacy – Brief Decisional Scale*), jeden z dwóch elementów *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale* (CEDSE), która służy ocenie przekonań jednostki co do możliwości zarządzania przez nią procesem rozwoju własnej kariery. CEDSE-BD umożliwia w szczególności szybką ocenę skuteczności decyzyjnej.

Skala analizuje przekonania dotyczące własnej osoby w odniesieniu do specyfiki zawodu, zgodność pomiędzy osobowością a dostępnymi wariantami kariery, prawdopodobne ścieżki kariery oraz podejście do planowania i realizacji decyzji zawodowych.

Ze względu na wyniki analizy czynnikowej, jak i fakt, że zebrane odpowiedzi świadczyły o niezrozumieniu narzędzia, zdecydowaliśmy się zastąpić personeł profilami, eliminując w ten sposób możliwość identyfikowania się studentów wskutek zbieżności nieistotnych wydarzeń z życia lub pojedynczych doświadczeń (np. „Wybrałem Luisa, ponieważ również wyjechałem na stypendium Erasmusa w tym samym mieście”).

Zostawiliśmy zatem charakterystyczne zdanie i reprezentatywny cytat oraz wyeksponowaliśmy główne cele i motywacje oraz frustracje, wyrażając je w pierwszej

osobie, tak aby studenci mogli się z nimi identyfikować, ale bez warunkowania ich elementami kontekstu czy osobistych przeżyć i cech person.

Przeprowadzono hierarchiczną analizę skupień¹ na podstawie stopnia identyfikacji z każdym z czterech nowych profili. Z analizy tej wyłoniły się cztery skupienia zgodne z dwoma głównymi wymiarami, tj. proaktywnym zachowaniem zawodowym i decyzyjnością zawodową, które następnie zostały wykorzystane do zaprojektowania profili.

Następnie została wykonana analiza porównawcza w celu oceny głównych różnic pomiędzy tymi czterema skupiskami, związanych z czynnikami wyodrębnionymi z drugiej części kwestionariusza. Czynniki te to „oświadczenie zawodowe”, „świadomość talentów”, „aktywizacja z konsultantem” oraz „rozeznanie rynku pracy”.

Prototyp 5. Po przetestowaniu poszczególnych prototypów opracowano kolejny eksperyment dla ścieżki BE(A)ST. Piętnastu studentów z trzech różnych krajów (Włochy, Portugalia i Polska) uczestniczyło w pięciodniowym szkoleniu w Modenie we Włoszech (11–15.10.2022). W celu zebrania większej ilości informacji zwrotnych i zweryfikowania skuteczności metodyki BE(A)ST jeden badacz uczestniczył w nim bezpośrednio. Jednym z celów było zaprezentowanie narzędzi BE(A)ST i ich połączenia, wyjaśnienie przeznaczenia narzędzi, wypróbowanie ich przez studentów i omówienie tematów w parach. Uwzględniliśmy wszystkie wnioski wyciągnięte z tego eksperymentu poprzez stworzenie sekwencji obejmującej: (i) skłonienie studenta do refleksji, a następnie do zastanowienia się nad tym, kim jest i co lubi robić, poprzez podejście *Designing Your Life*, (ii) osadzenie tego w kontekście i (iii) zestawienie z możliwą tożsamością zawodową, poprzez podejście *Business Model You*.

W rzeczywistości metodyka BE(A)ST dąży do zintegrowania metodologii *Designing Your Life* i *Business Model You* w jedną ścieżkę orientacji zawodowej dla studentów uczelni wyższych, która pomoże im lepiej poznać siebie i swoje predyspozycje, a na tej podstawie świadomie zaprojektować możliwą ścieżkę kariery.

Skorzystaliśmy z okazji, jaką był kurs ze studentami, aby zweryfikować, czy zidentyfikowane potrzeby były konkretne i czy opracowane przez nas osoby odpowiadały rzeczywistym profilom, z którymi studenci mogliby się identyfikować. Dodatkowo jeden z badaczy wziął udział w procesie jako uczestnik, rozwijając cały proces razem ze studentami. Celem było sprawdzenie od wewnątrz, czy proces ten rzeczywiście wywołał nową percepcję personalizacji, czy też był postrzegany jako standardyzujący.

¹ Zastosowaliśmy metodę Warda jako procedurę hierarchicznego grupowania, w której kryterium wyboru pary skupień do połączenia jest w każdym kroku oparte na optymalnej wartości funkcji celu.

3.3. Projektowanie kursu Spersonalizowanego Rozwoju Kariery

3.3.1. Faza 5. Dopasowanie potrzeb i narzędzi

Po przeprowadzeniu wywiadów i zidentyfikowaniu najważniejszych dla studentów potrzeb połączyliśmy je z 21 wybranymi narzędziami zgromadzonymi w pierwszej fazie. W tym celu opracowaliśmy macierz 1–0 (1 jeśli narzędzie może odpowiedzieć na daną potrzebę; 0 w innych przypadkach). Najpierw poprosiliśmy trzech członków grupy autorów o wskazanie tych powiązań, a następnie przeprowadziliśmy warsztat, w którym wszyscy specjaliści zostali poproszeni o przeanalizowanie matrycy i uzgodnienie zapisów w przypadku ewentualnych rozbieżności.

Tabela 3.4. Dopasowanie między narzędziami a potrzebami

NARZĘDZIE	POTRZEBA 1	POTRZEBA 2	POTRZEBA 3	POTRZEBA 4	POTRZEBA 5
Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego	0	0	1	1	1
Odkrywanie Talentów	1	0	0	1	0
Identyfikacja Ról	0	1	0	1	0
Mapa Myśli o Karierze	0	0	1	1	0
Rekonstrukcja Poznawcza	1	1	1	1	1
Zmiana Perspektywy	1	1	1	1	1
Identyfikacja Wartości	1	0	0	1	1
Ustalanie Celów	1	0	0	0	1
Osobista Macierz SWOT	0	1	1	1	0
Obraz Szczegółowy	0	1	0	1	0
Drzewo Decyzyjne	0	1	0	1	0
Pulpit Nawigacyjny	0	0	0	0	1
Kompas Dobrostanu	1	0	1	0	1
Dziennik Dobrych Chwil	1	0	1	0	1
Ustalanie Pryncypiów	1	0	1	0	1
Obserwator Zewnętrzny	0	1	0	0	0
AEIOU	1	0	1	0	1
Moja Odyseja	1	0	1	0	0
Krąg Wsparcia	0	1	0	0	0
Odporność na Niepowodzenia	1	0	1	1	0
Prototypowanie	0	0	1	1	0

Następnie oceniliśmy potencjalną redundancję wśród tych narzędzi na podstawie potrzeb studentów i celów narzędzia oraz zminimalizowaliśmy liczbę narzędzi, które powinny być wykorzystane do opracowania naszej ścieżki BE(A)ST.

Przed wszystkim chcieliśmy uniknąć dublowania niektórych narzędzi. Na przykład Ustalenie Pryncypiów i Identyfikacja Wartości mają ten sam cel: stworzenie pewnych zasad przewodnich dla przyszłych decyzji zawodowych. W przeciwieństwie do pozostałych narzędzi Ustalenie Pryncypiów jest przeznaczone do użycia po zastosowaniu innych narzędzi (Pulpit Nawigacyjny, Dziennik Dobrych Chwil, Obserwator Zewnętrzny, AEIOU), aby umożliwić zdefiniowanie tych zasad (pryncypiów) w sposób bardziej świadomy i uzasadniony. Dlatego właśnie wybraliśmy to narzędzie.

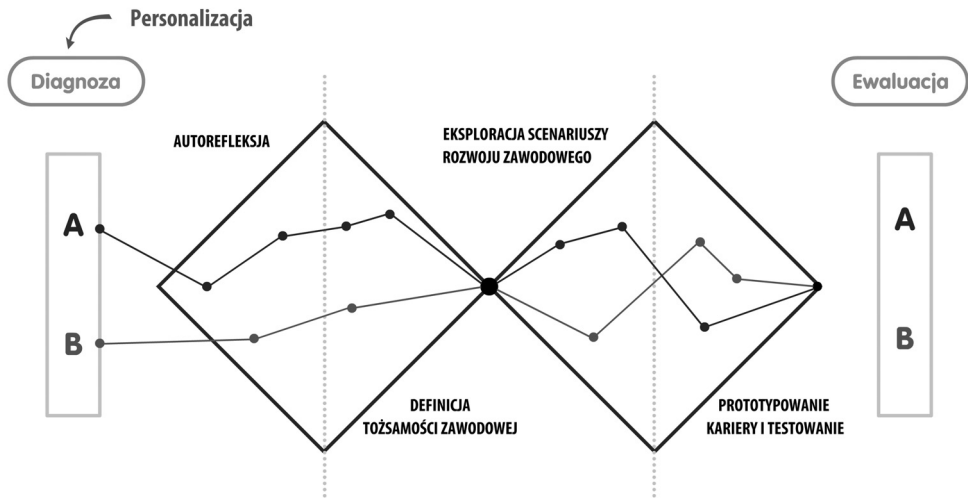
Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego pomaga studentom w określeniu największego dopasowania pomiędzy osobistymi aktywami a potrzebami rynku, co skutkuje lepszym zrozumieniem ich przyszłego środowiska zawodowego. Dodatkowo, Mapa Myśli o Karierze pomaga studentom w stworzeniu szczegółowego przewodnika, który skieruje ich na ścieżkę kariery najlepiej odpowiadającą ich umiejętnościom i potrzebom rynku. Zdecydowaliśmy się zachować tylko jedno z tych dwóch narzędzi, a wybraliśmy pierwsze, ponieważ zapewnia bardziej ustrukturyzowaną i ukierunkowaną pomoc niż drugie.

Chcieliśmy również nadać priorytet prostym i łatwym w użyciu narzędziom po to, aby powstał kurs, który mógłby być stosowany w różnych uczelniach, czyli z preferencjami dla tych narzędzi, które mogą być replikowane bez istotnego udziału zewnętrznego specjalisty. Na przykład, faworyzowaliśmy raczej narzędzia Dziennik Dobrych Chwil i AEIOU, które mogą być opracowane autonomicznie, niż narzędzie Odkrywanie Talentów, ponieważ to ostatnie wymaga zaangażowania zewnętrznego eksperta do wykonania interpretacji tekstowej odpowiedzi otrzymanych przez studentów.

Wszystkie narzędzia mają to samo przeznaczenie, jakim jest pomoc studentom w lepszym zrozumieniu siebie i swoich pasji, ale Odkrywanie Talentów jest trudniejsze do realizacji, ponieważ wymaga dopełnienia pewnych procedur, zanim zaangażujemy osoby trzecie.

Wybraliśmy narzędzia, które mogły odpowiedzieć na wszystkie pięć potrzeb studentów, aby mieć przynajmniej jedno narzędzie dla każdej potrzeby podczas projektowania wstępnej iteracji procesu. Stworzyliśmy ścieżkę dla pierwszej potrzeby, „Zidentyfikuj swoje pasje i motywację wewnętrzną”, korzystając z kilku narzędzi, takich jak Dziennik Dobrych Chwil, AEIOU i Ustalenie Pryncypiów. Zaczynając od analizy obecnej sytuacji i tego, co studenci lubią robić, celem jest stopniowe zwiększanie świadomości.

W ścieżce zaprojektowanej dla drugiej potrzeby („Posiadać osobistą sieć wsparcia kolegów i mentorów na drodze poznawania siebie”) umieściliśmy narzędzia takie jak Obserwator Zewnętrzny i Krąg Wsparcia. W przypadku trzeciej potrzeby,



Rysunek 3.6. Kategoryzacja instrumentów według faz podwójnego diamentu



LUIS

NIESPOKOJNY, PODEJMUJĄCY RYZYKO

„Interesuje mnie wszystko, ale nie mnie nie pasjonuje”

TŁO

PROFIL

- STUDENT
- 22 LATA
- Licencjat: Inżynieria systemów komputerowych w Łodzi
- Magister: Inżynieria zarządzania w Visu - drugi rok
- Student zaoczny

OSOBOWOŚĆ

KREATYWNY

ZAJĘCIA DODATKOWE - UNIwersYTET

1-miesięczny projekt w Bulgarii: „Młodzi ludzie i przedsiębiorczość”

2 tygodnie w Hiszpanii: „Rozwój miękkich i twardych umiejętności dla zespołów przyszłości”. Lubi grać w piłkę nożną z każdym i wszędzie.

OBZAR ZAIINTERESOWAŃ

Zmienił kierunek studiów, ponieważ zrozumiał, że informatyka jest zbyt specyficzna. Mówi: „Komputery są atrakcyjne, ale bardziej są lepsi”

DOŚWIADCZENIA

„Uwielbia projekty zespołowe i szuka doświadczeń bardziej niż kursów teoretycznych. Brał udział w projektach innowacyjnych fundacji prywatnych. Odbył też staż programowy w małej firmie, ale „nie podobalo mi się to, bo niczego się nie nauczyłem”. Szczerze mówiąc, spodobałem się więcej”. Podczas studiów licencjackich studiował w Szwecji w ramach projektu Erasmus. Jest zaangażowany w wiele pozastudiowych projektów innowacyjnych.

ROZTERKI

Ma wiele pytań dotyczących swojego życia i przyszłości. Uniwersytet jest tylko jednym z wielu sposobów na znalezienie odpowiedzi na te pytania. Aby poradzić sobie z tym niepokojem, mówi „tak” wszystkim możliwościom, które znajdzie. „Z każdego doświadczenia można się nauczyć czegoś pozytywnego, nawet jeśli się tego nie lubi”. Chciałby spotkać kogoś, kto by go poprowadził i wskazał ścieżkę rozwoju zawodowego. Takiej osoby jeszcze nie spotkał.

CELE I MOTYWACJA

Wybiera z bezpłatnej oferty dodatkowe przedmioty i kursy, które przydadzą mu się w przyszłości. Nie jest w pełni zadowolony z egzaminów na uczelni, ale dostrzega wartość naukowej metody inżynierskiej. Wybrał tę uczelnię, aby na końcu swojej drogi otworzyć sobie wiele możliwości. „Najważniejsze dla mnie jest nabranie czegoś, co sprawi mi przyjemność i co szanuje mnie na tyle, że pozwala mi mieć wolny czas”.

OTOCZENIE

Podróżuje, ponieważ uważa, że częsta zmiana otoczenia dostarcza wielu punktów widzenia. Kiedy myśli o swojej przyszłości zawodowej, z zainteresowaniem patrzy na kraje UE. Ma silne poczucie wspólnoty europejskiej.

- chce odnieść sukces: próbuje wszystkiego, ale dość przypadkowo
- wewnętrznie zmotywowany
- otwarty na interakcje społeczne
- odnajduje pasję, określa zainteresowania

Od przypadkowych wyborów, do świadomych wyborów

Łatwo go przekonać do konkretnego wyboru

Rysunek 3.7. Persona studenta

„Bądź autonomiczny na ścieżce osobistego zrozumienia (bez koniecznego udziału eksperta)”, zdecydowaliśmy się ustrukturyzować tę ścieżkę, uwzględniając wiele narzędzi, takich jak Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego lub Moja Odyseja, które są szczegółowo objaśniane przez wykładowców i ekspertów, ale nad którymi studenci następnie pracują niezależnie i mogą korzystać z nich samodzielnie po zakończeniu kursu.

Dodaliśmy narzędzia takie jak Prototypowanie, aby stworzyć studentom zachętę do zaangażowania się i analizy samych siebie w odniesieniu do czwartej potrzeby, a mianowicie „Doświadczaj samodzielnie i testuj swoje założenia na temat tego, co lubisz lub na temat swojej idealnej pracy”. Uwzględniliśmy, na przykład, narzędzie Pulpit Nawigacyjny, aby umożliwić studentom refleksję nad wszystkimi sferami ich życia w związku z ostatnią potrzebą: „Utrzymanie równowagi między pracą a życiem osobistym”.

Następnie zorganizowaliśmy dwudniowe warsztaty (listopad 2021 r.) z ekspertami BE(A)ST w Bolonii, aby zrozumieć, jak zestawiać narzędzia z różnymi personami. Celem było współprojektowanie ścieżki kursu PCD i opracowanie

Które narzędzia są dla niej lepsze — Skorzystaj z listy narzędzi, które tutaj prezentujemy, i zdecyduj, które z nich są najistotniejsze i dlaczego / Ustal priorytety i wybierz

4 Głosy	· Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego · Ustalanie Pryncypiów · Odkrywanie Talentów · Moja Odyseja — testowanie zorientowane na cele
3 Głosy	· Kompas Dobrostanu · Identyfikacja Wartości · Drzewo Decyzyjne
2 Głosy	· Mapy Myśli o Karierze · Pulpit Nawigacyjny · Ustalanie Celów
1 Głos	· Zmiana Perspektywy · AEIOU · Dziennik Dobrych Chwil · Osobista Macierz SWOT
0 Głosów	· Obserwator Zewnętrzny · Refleksja nad Niepowodzeniem · Rekonstrukcja Poznawcza · Obraz Szczegółowy · Identyfikacja Roli · Krąg Wsparcia

Rysunek 3.8. Wybór narzędzi dla poszczególnych person studenta

spersonalizowanych ścieżek doradztwa zawodowego poprzez dopasowanie person studentów do odpowiednich zestawów narzędzi.

Ekspertami byli wykładowcy, którzy zaplanowali i przeprowadzili kurs PCD co najmniej dwukrotnie. W rzeczywistości, po przygotowaniu czterech person, uznaliśmy za stosowne dopracować osobno każdą z nich, aby uzyskać wgląd w to, co byłoby najlepszą pomocą dla danej osoby w zakresie jej orientacji zawodowej, na podstawie jej głównych potrzeb.

W pierwszej części warsztatu wszyscy partnerzy dyskutowali nad umiejscowieniem każdego narzędzia w konkretnej fazie podwójnego diamentu (autorefleksja, definicja tożsamości zawodowej, eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego, prototypowanie kariery i testowanie).

Następnie podzieliliśmy się na cztery zespoły badaczy i każdy zespół pracował nad konkretną personą. Każdy zespół miał za zadanie dokładniej zanalizować

Tabela 3.5. Ostateczny wybór narzędzi dla osoby studenta A

Faza	Narzędzia
Autorefleksja	AEIOU • <u>Mapa Myśli (o Karierze)</u> (dostosowana do fazy autorefleksji) • <u>Zmiana Perspektywy</u> Rekonstrukcja Poznawcza Obserwator Zewnętrzny Dziennik Dobrych Chwil Pulpit Nawigacyjny życia • <u>Identyfikacja Roli</u> (dostosowana do fazy autorefleksji) Ustalanie Celów (dostosowane do fazy autorefleksji) Odkrywanie Talentów (dostosowane do fazy autorefleksji) Kompas Dobrostanu
Definicja tożsamości zawodowej	• <u>Mapy Myśli (o Karierze)</u> (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej) • <u>Ustalanie Pryncypiów</u> Identyfikacja wartości Identyfikacja roli (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej) Ustalanie Celów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej) Odkrywanie Talentów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej)
Eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego	<u>Mapy Myśli o Karierze</u> (dostosowana do fazy eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego) • <u>Drzewa Decyzyjne</u> • <u>Moja Odyseja</u> • <u>Osobista Macierz SWOT</u> Obraz Szczegółowy
Prototypowanie kariery i testowanie	Refleksja nad Niepowodzeniem • <u>Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego</u> Krąg Wsparcia

trudności, jakie mogą stać przed każdą personą, aby zrozumieć, jaką konkretną pomoc może dać jej doradztwo zawodowe.

W tym celu każdy zespół podsumował cechy rozważanej osoby, aby mieć pewność, że nie pominęliśmy istotnych aspektów.

Uwzględniliśmy również wyróżniki w zakresie proaktywnych zachowań zawodowych oraz dotyczących decyzyjności zawodowej, które ujawniły się w trakcie opracowywania poszczególnych person.

Po analizie danej osoby wyznaczaliśmy cel, jaki powinna osiągnąć jej ścieżka orientacji zawodowej. Użyliśmy kilku pytań jako przewodnika do strukturyzacji celu, tak abyśmy mogli zebrać jak najwięcej informacji i zaprojektować skuteczną usługę doradczą.

Poniżej przedstawione są wykorzystane pytania.

- Czego potrzebuje, aby stać się bardziej świadomą? (np. świadomość, zrozumienie siebie, impuls do działania, impuls do refleksji).
- Co mogłaby zyskać na tej ścieżce? (np. doświadczanie próbowania nowych rzeczy, wskazanie wyznawanych wartości i dokonywanie lepszych wyborów).
- Jaki rodzaj wskaźników KPI mógłby pokazać, że odniosła sukces? („ten kurs będzie dla niej sukcesem, jeśli...” wymień kryteria jakościowe i możliwe KPI).

Po zebraniu wszystkich informacji, ustaleniu potrzeb oraz zdefiniowaniu celów, wybraliśmy dla każdej fazy (autorefleksja, definicja tożsamości zawodowej, eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego oraz prototypowanie kariery i testowanie) najbardziej odpowiednie narzędzia dla badanej osoby, łącząc je z jej potrzebami.

- Które narzędzia są dla niej lepsze? Popatrz na listę narzędzi, które zebraliśmy, i zdecyduj, które z nich są najistotniejsze i dlaczego: Ustal priorytety i wybierz.

Aby to osiągnąć, każdy członek zespołu przypisał każdemu z 21 narzędzi ocenę od 1 (mało przydatne) do 5 (bardzo przydatne), aby określić, jak przydatne było to narzędzie dla danej osoby, biorąc pod uwagę wszystkie dostępne informacje.

Dla każdej fazy zidentyfikowano najbardziej przydatne narzędzia, które można umieścić na diagramie podwójnego diamentu przedstawiającym spersonalizowaną ścieżkę orientacji dla każdej osoby.

Na koniec tej fazy otrzymaliśmy kompletną listę narzędzi dla każdej osoby studenta, czyli spersonalizowaną ścieżkę prowadzącą do budowania świadomości studentów w zakresie spersonalizowanego rozwoju kariery.

3.3.2. Faza 6. Walidacja ram koncepcyjnych

Po zastąpieniu person profilami należało upewnić się, że są one rzeczywiście dobrze skonstruowane i rozpoznawalne przez studentów.

Aby jakościowo potwierdzić skuteczność profili, wykonaliśmy z pozytywnym skutkiem wstępną weryfikację. Podczas warsztatów w Modenie przeprowadziliśmy

kilka półstrukturalnych wywiadów ze studentami pod koniec tworzenia prototypu 5 (11–15.10.2021).

Wywiady zostały podzielone na dwa etapy:

- etap 1: rozumienie profilu, do którego klasyfikował się student/ka;
- etap 2: ustalenie, czy istnieją preferencje dla niektórych narzędzi związanych z typem profilu, który wyłoniono w poprzednim etapie.

Poniżej znajdują się pytania i stwierdzenia sformułowane na potrzeby wywiadów:

- Jak bardzo ufasz swojej zdolności orientowania się, które opcje zawodowe mogą być dobrze dopasowane do Twojej osobowości, i określenia karier, które najlepiej odpowiadają Twoim zainteresowaniom?
- Czy w tym konkretnym przypadku kurs PCD i poszczególne narzędzia (Dziennik Dobrych Chwil, Pulpit Nawigacyjny, AEIOU) były pomocne?
- W podejmowaniu decyzji związanych z moją przyszłością zawodową dobrze radziłem/am sobie z szukaniem niezbędnej pomocy u innych osób.
- W podejmowaniu decyzji związanych z moją przyszłością zawodową kieruję się wzorcami z różnych środowisk.
- Jeśli dowiem się więcej o moich wartościach zawodowych (rzeczach, których najbardziej oczekuję od swojej kariery) i więcej o różnych zawodach, podejmę lepszą decyzję zawodową.
- Przed wejściem na rynek pracy zamierzam porozmawiać z doradcami zawodowymi/wykładowcami/studentami o możliwościach zawodowych dla różnych kierunków studiów oraz porównać zalety i wady różnych opcji kariery.
- Czy gdyby uczelnia udostępniła Ci np. podcasty z wywiadami z ekspertami, byłyby one dla Ciebie przydatne?
- Czy narzędzia wykorzystywane podczas kursu były dla Ciebie przydatne i czy mogą Ci się przydać poza kursem?
- Jakie narzędzia okazały się dla Ciebie najbardziej przydatne?

Badani studenci stwierdzili, że w ich odczuciu niektóre narzędzia były bardziej przydatne niż inne, pod względem tego, jak pozwalały im kształtować odczucia co do swojej przyszłej kariery i jak pomagały im odkrywać swoją przyszłą karierę.

Narzędzie Ustalanie Pryncypiów było dla mnie bardzo pomocne. Niby łatwo jest powiedzieć sobie „wierzę w to i wierzę w tamto”, ale dopiero wtedy, gdy musisz spisać te zasady, które sterują Twoimi decyzjami, i wybrać te, które stawiasz na pierwszym miejscu, zdajesz sobie sprawę, do czego się tak naprawdę odnosisz. Narzędzie to pozwala dobrze ukierunkować wybory dotyczące zawodowej przyszłości.

Akurat ten student charakteryzuje się niską decyzyjnością zawodową i niskim poziomem proaktywnych zachowań zawodowych, dlatego narzędzie Ustalanie Pryncypiów jest dla niego bardzo ważne do wskazania najważniejszych filarów, na których może oprzeć swoje dalsze decyzje zawodowe.

Tabela 3.6. Narzędzia odpowiadające spersonalizowanej ścieżce kariery każdego profilu studenta

FAZA	Profil A NIESPOKOJNY, PODEJMUJĄCY RYZYO <i>„Interesuje mnie wszystko, ale nic mnie nie pasjonuje”.</i>	Profil B SUMIENNY, ALE ZDEZORIENTOWANY WYKONAWCA <i>„Studiowałem przez 15 lat. Teraz wiem, jak się uczyć, ale nie wiem, co tak naprawdę lubie”.</i>	Profil C PRZEDSIĘBIORCZY <i>„Idea stworzenia własnego start-upu jest dla mnie oczywista”.</i>	Profil D MA TYLKO KILKA POMYSŁÓW, ALE JASNO SPRECYZOWANYCH <i>„Znam dziedzinę, która mnie interesuje, ale nie przetestowałem jej w rzeczywistości”.</i>
	PROFIL A	PROFIL B	PROFIL C	PROFIL D
FAZA AUTOREFLEKSJI	Kompas Dobrostanu	Dziennik Dobrych Chwil + Obserwator Zewnętrzny	Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy autorefleksji)	Identyfikacja Roli (dostosowana do fazy autorefleksji)
FAZA DEFINICJI TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ	Identyfikacja Wartości	Ustalenie Celów	Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej)	Identyfikacja Roli (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej) oraz Ustalenie Pryncypiów
FAZA EKSPLORACJI SCENARIUSZY ROZWOJU ZAWODOWEGO	Drzewo Decyzyjne Moja Odyseja	Obraz Szczegółowy Moja Odyseja	Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego) Moja Odyseja	Osobista Macierz SWOT Moja Odyseja
FAZA PROTOTYPOWANIA KARIERY I TESTOWANIA	Kanwa Modelu Biznesowego Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego			

Moja Odyseja była narzędziem, które na początku było dla mnie bardzo trudne, ale pod koniec stało się moim ulubionym. Nigdy nie rozważałem alternatyw dla ścieżki, którą zawsze wyobrażałem sobie, że obiorę. Nadal uważam, że będę kontynuował mój pierwotny zamysł, ale była to dla mnie lekcja patrzenia na sprawy z wielu perspektyw.

W tym przypadku cytujemy studenta z wysoką decyzyjnością zawodową i wysokim poziomem proaktywnych zachowań zawodowych, dlatego Moja Odyseja może pomóc mu zakwestionować pierwotne założenia i jeszcze lepiej sprecyzować swoją przyszłą karierę.

Prototyp 6. Kurs PCD ze spersonalizowanymi ścieżkami poddaliśmy walidacji podczas pięciodniowego kursu w Bolonii w maju 2022 roku. W przeciwieństwie do poprzednich kursów głównym przedmiotem walidacji było stwierdzenie, że niektóre profile studentów mogą faktycznie uzyskać wyższą świadomość kariery za pomocą wybranego ad hoc podzbioru narzędzi spójnych z ich profilami.

Aby to zrobić, wybraliśmy studentów o różnych profilach według opracowanej przez nich samooceny. Było to 16 studentów z trzech krajów (Włochy, Polska i Portugalia), z różnych kierunków studiów, w tym ekonomii i zarządzania, informatyki i dyscyplin inżynierskich. Studenci reprezentowali cztery profile, jak wynika z poniższej tabeli.

Studenci uczestniczyli osobiście w pięciodniowym kursie w Bolonii, pracując z narzędziami, zgodnie z informacją z poniższej tabeli.

Tabela 3.7. Podział osób uczestniczących w samoocenie na cztery profile

Profil A – NIESPOKOJNY, PODEJMUJĄCY RYZYKO	3 studentów
Profil B – SUMIENNY, ALE ZDEZORIENTOWANY WYKONAWCA	2 studentów
Profil C – PRZEDSIĘBIORCZY	4 studentów
Profil D – MA TYLKO KILKA POMYSŁÓW, ALE JASNO SPRECYZOWANYCH	7 studentów

Podczas kursu każdy student używał tylko podzbioru narzędzi wskazanych dla jego spersonalizowanej ścieżki. Aby to ułatwić, kurs został zorganizowany z uwzględnieniem dwóch różnych typów zajęć: w dużych i małych grupach. W tych pierwszych uczestniczyli wszyscy studenci, a prowadzący przedstawiali ogólne zasady i informacje, takie jak zarys ogólnej struktury BE(A)ST lub danego kursu. W dużych grupach opracowywano również elementy refleksji (np. każdy student przedstawiał swoją autorefleksję). Małe grupy były tworzone według profili, a studenci pracowali w różnych pomieszczeniach z przydzielonymi nauczycielami-ekspertami, testując narzędzia przypisane do ich profili.

Studenci przeszli przez swoje spersonalizowane ścieżki w ciągu jednego dnia, a na koniec sesji prowadzący przeprowadzili zadania refleksyjne, które pozwoliły studentom ocenić przydatność narzędzi. Łączyliśmy studentów w pary, mieszając

profile (np. profil B i profil D w jednej parze), i poprosiliśmy ich o przeprowadzenie „podwójnego wywiadu”. Podczas wywiadu studenci musieli wzajemnie dzielić się doświadczeniami, jakie mieli z narzędziami podczas kursu. Następnie poprosiliśmy każdego ze studentów o zagłosowanie na temat przydatności narzędzi, od 1 (– –) do 5 (+ +), oraz o dodanie notatek i refleksji. Zostali oni również poproszeni o ocenę narzędzi swojego partnera, na podstawie tego, czego się od niego nauczyli. Poprosiliśmy studentów, by ocenili narzędzie partnera „na podstawie tego, jak bardzo użyteczne wydaje im się to narzędzie i jak bardzo są zdania, że też chętnie by go używali”. Pozwoliło nam to zarejestrować odczucia studentów zarówno w odniesieniu do narzędzi przypisanych do ich profili, jak i tych, które nie zostały do nich przypisane. Zamieszczone zdjęcia (rys. 3.9) pokazują niektóre odpowiedzi zebrane przez dwóch studentów. Większość studentów pozytywnie oceniła narzędzia, które wypróbowali na sobie.

DOUBLE INTERVIEWS

I am the profile: **D** *Good for me! But it is good to have conversation*

I will do the rating of profile: **B**

MY TOOLS:

Give a rating from 1 to 5 to your tool based on your experience:

Tool name	Rating	Notes
Role identification	5	Whoa?
Life Principles	5	What I need
Personal Set Matrix	5	What I should do change

MY PARTNER'S TOOLS:

Give your partner's tool a rating from 1 to 5 based on what she/he has told you about how the tool works and based on how useful it seems to you and whether you would enjoy using it:

Tool name	Rating	Notes
The good Time Journal	3	more instructions
External Observer	4	It is good to have a conversation
Set Goals	4	Good
Rich Pictures tools		Awesome

DOUBLE INTERVIEWS

I am the profile: **C**

I will do the rating of profile: **D**

MY TOOLS:

Give a rating from 1 to 5 to your tool based on your experience:

Tool name	Rating	Notes
(I) CAREER AND WORKING PRINCIPLES	3	hard to find but I'd rather being happy, hard to do that alone
(II) CAREER AND WORKING PRINCIPLES	4	interesting especially to keep it updated
(III) CAREER AND WORKING PRINCIPLES	5	very useful to understand practical steps to take

MY PARTNER'S TOOLS:

Give your partner's tool a rating from 1 to 5 based on what she/he has told you about how the tool works and based on how useful it seems to you and whether you would enjoy using it:

Tool name	Rating	Notes
THE INTERVIEW		she had already pointed out her work
WORK PRINCIPLES	4	interesting & helpful good for someone to collect in his mind
GOAL WORK		ambition and goals to think about and then when you decide you can be useful choose what you do in the work
LIFE PRINCIPLES	5	really good new perspective she didn't anticipate that before
PERSONAL SET MATRIX	3	very helpful the right part // already just used

Rysunek 3.9. Przykłady ankiet ewaluacyjnych wypełnianych przez studentów

Podstawową informacją zwrotną było to, że studenci byli zadowoleni z wyników samooceny i usatysfakcjonowani wiedzą zdobytą podczas kursu. Komentarze na koniec kursu wydają się sugerować, że „spersonalizowana” świadomość kariery została przez studentów osiągnięta, biorąc pod uwagę ich punkt wyjścia. Na przykład, studentka o profilu A powiedziała:

Zrozumiałam, że nie znam siebie zbyt dobrze, i rozumiem, że jeśli nie znam siebie, to nie mogę wiedzieć, co chciałabym robić. Dzięki dzisiejszym zajęciom uświadomiłam

sobie, że tak naprawdę jest wiele rzeczy, które lubię robić, a których do tej pory nie brałam pod uwagę.

Inny student o profilu D skomentował:

Byłem i jestem pewien swoich celów i pomysłów. Ale ten kurs pomógł mi zrozumieć, że nie byłem pewien co do kroków, które powinny doprowadzić mnie do moich celów. Ten kurs pomógł mi określić kolejne kroki, które teraz spróbuję podjąć. Będę miał również do dyspozycji zestaw narzędzi i będę mógł powtórzyć to doświadczenie.

Taka informacja zwrotna potwierdza, że kurs pozwala studentom eksperymentować w ramach ich własnego obszaru zainteresowań.

Drugie spostrzeżenie potwierdziło sens personalizacji struktury BE(A)ST na podstawie pracy w małych grupach, w których studenci mają podobne profile i – co za tym idzie – potrzeby i wyzwania związane z rozwojem ich świadomości zawodowej. Rzeczywiście, studenci czuli, że mogą rozwijać większą świadomość wśród kolegów i koleżanek o podobnych profilach:

Wejście głębiej i zmierzenie się z własną świadomością rozwoju kariery nie jest łatwe – czułam pewną presję podczas wykonywania ćwiczeń. Przyznaję też, że praca w grupie podobnych osób była dobra, bo pozwoliła mi podzielić się presją z innymi i nie czuć się samotnie [z profilu B].

Student o profilu C skomentował:

Pomimo tego, że byliśmy z różnych kierunków studiów, podobało mi się to, że mieliśmy podobne problemy z rozwojem świadomości kariery, a ja czułam się komfortowo, dzieląc się opiniami ze studentami, którzy mieli podobne trudności.

Studentka o profilu B stwierdziła: „Zajęcia w małych grupach były ciekawe, czułam się mniej wyobcowana i bardziej wspierana przez pozostałych”.

Literatura

- Gioia D.A., Corley K.G., Hamilton A.L. 2013. *Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology*, „Organizational Research Methods” 16(1), s. 15–31.
- Guertler M.R., Kriz A., Sick N. 2020. *Encouraging and Enabling Action Research in Innovation Management*, „R&D Management” 50(3), s. 380–395.
- Loo R. 2002. *A Meta-Analytic Examination of Kolb's Learning Style Preferences among Business Majors*, „Journal of Education for Business” 77(5), s. 252–256.
- Noffke S.E., Somekh B. 2009. *The SAGE Handbook of Educational Action Research*, SAGE Publications Ltd, Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC.
- Van Aken J.E., Romme G. 2009. *Reinventing the Future: Adding Design Science to the Repertoire of Organization and Management Studies*, „Organization Management Journal” 6(1), s. 5–12.

ROZDZIAŁ 4

Wykorzystanie metodologii

Streszczenie

Aby pomóc instytucjom szkolnictwa wyższego w lepszym wsparciu studentów w wyborze kariery, przedstawiamy zestaw 21 narzędzi i technik, które mają pomóc studentom w czterech fazach: autorefleksji, definicji tożsamości zawodowej, eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego oraz prototypowania kariery i testowania. Narzędzia te są częścią metodyki BE(A)ST, która może być stosowana w czterech formatach edukacyjnych (szczegółowo opisanych w rozdziale 5) przez instytucje edukacyjne, doradców zawodowych, wykładowców akademickich, a także przedsiębiorstwa. Na drugim etapie przedstawiamy profile studentów i ich odmienne potrzeby, jak również kwestionariusz służący do klasyfikacji studentów i oferowania spersonalizowanego doradztwa. Opracowaliśmy szczegółową, spersonalizowaną ścieżkę dla każdego profilu studenta, proponując narzędzia odpowiadające ich specyficznym potrzebom.

Słowa kluczowe: BE(A)ST, projektowanie kariery, narzędzia projektowania kariery, spersonalizowana ścieżka, świadomość kariery, narzędzia projektowania kariery

W systemach szkolnictwa wyższego wykładowcy zwykle projektują pakiet dziedzinowych modułów wiedzy (przedmioty, kursy) składających się na studia licencjackie lub magisterskie, określając zestaw wiedzy i umiejętności, jakie studenci powinni osiągnąć, jeśli chcą pracować w określonej branży. Jest to powszechna praktyka w wielu instytucjach szkolnictwa wyższego w Europie. Można tu dostrzec paternalistyczne podejście do tworzenia programów nauczania, które może być uzasadniane szlachetną intencją zapobiegania lub przynajmniej obniżania ryzyka niepowodzenia przez studenta. Z tego jednak powodu, skoro studenci są nadmiernie chronieni przed poniesieniem porażki edukacyjnej, to w momencie, gdy do niej dojdzie, często eskaluje ona ostatecznie w brak zaliczenia całego roku studiów, a nie tylko jednego przedmiotu. Chociaż tak rozumiany paternalizm nie jest traktowany jako koncepcja edukacyjna, to można go uznać za zjawisko obecne

w edukacji jako usprawiedliwienie przyjętych praktyk edukacyjnych (Drerup 2015). Często zdarza się też, że nawet 100% opracowanego programu nauczania składa się z przedmiotów obowiązkowych, co pozostawia wrażenie, że opcje przyszłej kariery studentów są już z góry określone. Te ograniczenia utrudniają studentom wykształcenie proaktywnej postawy przy wyborze programów nauczania i ich późniejszej orientacji zawodowej. Nie są oni zachęcani do poznawania nowych obszarów i, w jakimś stopniu, do wykorzystania swoich zainteresowań, zdolności i potencjalnych predyspozycji zawodowych. Ponadto takie ograniczanie bodźców do eksploracji może być szkodliwe, ponieważ studenci mogą ostatecznie zawęzić swój sposób myślenia na temat odpowiednich dla nich zawodów tylko do jednej opcji: praktycznego ich wypróbowania. Niemniej nie ma tu jednoznacznego rozwiązania, ponieważ wielu studentów postrzega korzystnie takie ograniczenia własnej autonomii decyzyjnej.

W niektórych systemach szkolnictwa wyższego programy nauczania zapewniają studentom dużą elastyczność w wyborze kursów, co zachęca ich do zapisywania się na przedmioty, które są ich pasją. Jednak w większości przypadków nacisk kładzie się na perspektywę kierunku studiów, z ustaloną liczbą przedmiotów obowiązkowych, które należy ukończyć, aby otrzymać stopień naukowy, oraz tylko kilkoma kursami fakultatywnymi, spośród których studenci muszą wybierać. Zachęca to studentów do wyboru najbardziej atrakcyjnych kursów, lecz wciąż mają oni możliwość decyzji co do tego, co chcą studiować poza zestawem obowiązkowym. Ponadto studenci mają możliwość wyboru kursów z różnych kierunków, które nie przynależą do tej samej dyscypliny naukowej, co ich podstawowe studia. Przykładowo, student, który studiuje informatykę, ale jednocześnie pasjonuje się psychologią, może wziąć udział w zajęciach z psychologii. Według badań uczenie się jest znacznie łatwiejsze, gdy ktoś jest czymś zainteresowany (Harackiewicz et al. 2016; Purcell et al. 2021; Renninger et al. 2014). Dlatego też zapewnienie studentom uczelni wyższych możliwości wyboru własnych kombinacji kursów, ze stworzeniem w ten sposób programu dostosowanego do potrzeb, spowodowałoby zwiększenie ich zaangażowania, poprawę wyników i, w pewnym stopniu, zatrudnialności.

Metodyka BE(A)ST (BE Aware STudent) proponuje rozwiązanie, które zachęca uniwersytety, doradców zawodowych i wykładowców do zapewnienia alternatywnych sposobów orientacji zawodowej. Są one dostępne w formie krótkich kursów i narzędzi pomagających studentom w realizacji ukierunkowanych na konkretny cel, a co ważniejsze, wartościowych karier, które będą zgodne z ich pryncypiami, umiejętnościami i talentami, potrzebami i wizją życiową. Ten pogląd na orientację zawodową jest również promowany przez psychologię pozytywną (Robertson 2018; Maree, Ebersöhn 2007), która rozszerza podejście do rozwoju zawodowego i stanowi dobrą podbudowę teoretyczną, a także ramy

empiryczne dla niektórych elementów praktyki życia zawodowego. Jednym z podstawowych celów metodyki BE(A)ST jest sprowokowanie do ponownego przemyślenia rozwiązań strukturalnych, które szkolnictwo wyższe przyjęło w zakresie orientacji zawodowej studentów. Metodyka wspiera kluczowych interesariuszy akademickich (wykładowców i biura karier), aby mogli lepiej projektować programy nauczania, etapy i pojedyncze wydarzenia na ścieżce rozwoju zawodowego. W tym celu zaproponowano nowy zestaw narzędzi pomagających instytucjom edukacyjnym kształtować świadomych swojej kariery studentów, którzy projektują swoje ścieżki zawodowe jeszcze w trakcie nauki. Dokładniej rzecz ujmując, metodologia BE(A)ST ma pomóc kadrze akademickiej we wspieraniu studentów nie tylko w odkrywaniu ich pasji i łączeniu ich z zawodem, ale także w planowaniu kariery krok po kroku, przy jednoczesnym zapewnieniu, że studenci staną się świadomi czynników, które odgrywają istotną rolę w ich zawodowym dobrostanie. BE(A)ST ma na celu pomóc studentom w osiągnięciu wartościowej kariery poprzez przeprowadzenie ich przez szczegółowy proces autorefleksji i stworzenie adekwatnego planu działania. Ogólnie rzecz biorąc, metodologia ta opiera się na idei wyboru wartościowego zawodu, który zapewnia poczucie celu i życiowego spełnienia.

4.1. Wybór i kolejność narzędzi

Jakościowe i ilościowe prace badawcze, przeprowadzone z grupą studentów z krajów partnerskich, diagnozujące ich potrzeby w zakresie orientacji zawodowej, doprowadziły do zidentyfikowania czterech głównych profili studentów, jak stwierdzono w rozdziale 3. Jest to ważny wniosek, podważający obecne standardowe, uniwersalne podejście do rozwoju kariery i wskazujący, że każdy profil studenta wymagałby zindywidualizowanej ścieżki, która pomogłaby mu zaspokoić jego potrzeby i pokonać napotymane przeszkody.

Stworzyliśmy szereg narzędzi i strategii, aby pomóc studentom w tym procesie. Mówiąc dokładniej, ten zestaw narzędzi to zbiór 21 starannie dobranych ćwiczeń i zadań pomagających studentom na etapach autorefleksji, definicji tożsamości zawodowej, eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego, prototypowania kariery i testowania w ramach procesu dostosowywania ścieżki edukacyjnej. W rzeczywistości narzędzia inspirowane procesem projektowania mają na celu pomóc studentom w lepszym zaplanowaniu ich kariery jeszcze w trakcie studiów przez zwiększenie samoświadomości i skłonienie ich do wypróbowania i weryfikacji przydatności nowych przedmiotów na studiach, zajęć pozadydaktycznych i różnych opcji kariery. W pewnym sensie narzędzia te tworzą ramy dla ciągłego procesu odkrywania rozwoju zawodowego.

Tabela 4.1. Mapowanie narzędzi rozwoju kariery

Narzędzie i odniesienie do literatury	Opis
Kanwa Modelu Biznesowego (m.in. Osterwalder, Pigneur 2010)	Studenci zapoznają się z procesem planowania kariery zawodowej, w tym własnej działalności gospodarczej, oraz z metodą <i>design thinking</i> .
Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego (m.in. Clark et al. 2012)	Studenci znajdują najlepsze dopasowanie pomiędzy osobistymi aktywami a potrzebami rynku. Tworzą obraz swojego obecnego etapu rozwoju w obszarach umiejętności i wiedzy oraz lepiej rozumieją swoją tożsamość zawodową.
Refleksja nad Niepowodzeniem (m.in. Burnett, Evans 2016)	Studenci przekształcają porażki w możliwości rozwoju i budują nowe nawyki. Wdrożenie tego narzędzia może zwiększyć odporność studentów na niepowodzenia.
Ustalanie Pryncypiów (m.in. Burnett, Evans 2016)	Studenci zastanawiają się nad swoimi doświadczeniami pod kątem tego, co im się podobało/nie podobało. Kiedy już wymyślą jakąś zasadę życiową, powstaje lista takich pryncypiów.
Obserwator Zewnętrzny (m.in. Burnett, Evans 2016)	Narzędzie to zawiera półstrukturalny wywiad w parach, który może być stosowany po takich instrumentach jak AEIOU, Moja Odyseja, Dziennik Dobrych Chwil itp.
Kompas Dobrostanu (m.in. Burnett, Evans 2016)	Celem jest uświadomienie sobie przez studentów swojej wizji życia i pracy oraz stworzenie dokumentu długoterminowego.
Zmiana Perspektywy (Dennis, Van der Wal 2010)	Studenci dowiadują się, jak obalić uprzedzenia poznawcze lub zmienić swój sposób myślenia, rozwijając szerszy repertuar zachowań.
Osobista Macierz SWOT (m.in. Gürel 2017)	Studenci oceniają swoją sytuację, wyróżniając świat wewnętrzny i zewnętrzny oraz perspektywy pozytywne i negatywne.
Odkrywanie Talentów (m.in. Vian 2013)	Studenci lepiej poznają siebie i swoje możliwości poprzez określenie swoich talentów i środowiska, które najlepiej do nich pasuje.
Mapa Myśli o Karierze (m.in. Gati, Kulcsár 2021)	To narzędzie umożliwia studentom zbadanie i zarządzanie swoją ścieżką kariery poprzez badania, rozwój osobisty, przegląd i planowanie.
Pulpit Nawigacyjny (Życia) (m.in. Burnett, Evans 2016)	Prezentowanie aktualnej sytuacji studenta z trzech punktów widzenia: pracy, rozrywki i dobrego samopoczucia. Narzędzie to pomaga studentom uświadomić sobie ich obecną sytuację dotyczącą tych trzech perspektyw.
Dziennik Dobrych Chwil (m.in. Burnett, Evans 2016)	Studenci obserwują swoje rutynowe czynności i zapisują je. Następnie analizują je na podstawie poziomu zaangażowania w nie.
AEIOU (m.in. Burnett, Evans 2016)	Studenci zastanawiają się nad działaniami, które podejmują z wysokim lub niskim zaangażowaniem, i analizują je pod kątem pięciu aspektów.

Narzędzie i odniesienie do literatury	Opis
Moja Odyseja (m.in. Burnett, Evans 2016)	Studenci mają za zadanie narysować trzy możliwe ścieżki rozwoju na najbliższe pięć lat, odpowiadając na trzy różne pytania.
Krąg Wsparcia (m.in. Burnett, Evans 2016)	Studenci wspólnie odpowiadają na ważne pytania, tworząc Krąg Wsparcia, który może pomóc utrzymać motywację na wysokim poziomie.
Rekonstrukcja Poznawcza (m.in. Moreira 2019)	Zwiększa się samoświadomość studentów i ich dobrostan emocjonalny, szczególnie u studentów, którzy cierpią na stres, lęk społeczny i prokrastynację.
Ustalanie Wartości (m.in. Moreira 2019)	Studenci identyfikują swoje wartości i rozwijają ich samoświadomość poprzez priorytetyzację.
Ustalanie Celów (m.in. Moreira 2019)	Narzędzie to wykorzystuje „koło życia”, aby pomóc studentom w ustaleniu celów i uzyskaniu większej jasności co do ich wizji życia.
Obraz Szczegółowy (m.in. Checkland 2000)	Studenci wykorzystują papier, pisaki i swoją kreatywność, aby narysować „sytuację problemową”, pokazując czynniki i dynamikę w niej występujące.
Drzewa Decyzyjne (m.in. Utgoff 1989)	Studenci określają alternatywne ścieżki rozwoju i tworzą wykresy różnych możliwości dla analizowanej sytuacji.
Identyfikacja Roli (m.in. Vian 2013)	Studenci zastanawiają się nad swoimi osobowościami i tworzą związek pomiędzy „atrakcyjnością” ich talentu a możliwościami zatrudnienia.

Rozdział 6 zawiera opisy każdego narzędzia, w tym jego mocnych i słabych stron oraz ograniczeń, a także przeznaczenia. Ponadto podany jest czas potrzebny na jego wykonanie, grupa docelowa, jak też scenariusze wykorzystania narzędzia w różnych sytuacjach, oczekiwane rezultaty, potencjalne pułapki oraz wskazówki dotyczące jego wdrożenia.

4.2. Wdrożenie spersonalizowanego rozwoju kariery na Twojej uczelni

W tym rozdziale chcemy przedstawić kilka praktycznych porad dla specjalistów ds. rozwoju kariery i nauczycieli akademickich (dalej: „użytkownikom PCD”), którzy chcieliby wdrożyć BE(A)ST w swojej uczelni.

Punktem wyjścia jest znalezienie dwóch kluczowych osób, które mogą przeprowadzić wdrożenie BE(A)ST; najlepiej wykładowcy, który byłby skłonny prowadzić kurs, oraz specjalista ds. kariery, który będzie dbał o właściwe skonfigurowanie kursu z punktu widzenia uczelnianych procedur. Powinni oni przeanalizować

uwarunkowania w swojej uczelni, aby określić, w jaki sposób najlepiej umożliwić większości studentów udział w kursie PCD.

Zajęcia z PCD mogą przyjąć formułę odrębnego przedmiotu obowiązkowego lub wybieralnego (fakultatywnego) w ramach programu studiów, dla którego efekty kształcenia są zdefiniowane i weryfikowane odpowiednimi metodami i który jest realizowany przez studentów przez cały semestr/rok.

Kursy PCD prowadzone są obecnie na następujących uczelniach:

- Uniwersytet w Modenie i Reggio Emilia (UNIMORE),
- Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania (WSliZ),
- Instytut Politechniczny w Portalegre (IPP).

W zależności od możliwości konkretnej uczelni, a także potrzeb i samoświadomości puli studentów, proponujemy następujące cztery możliwe realizacje BE(A)ST (szczegółowy opis możliwych konfiguracji kursu PCD znajduje się w rozdziale 5):

1. Jako odrębny przedmiot obowiązkowy/wyberalny, który jest ujęty w programie studiów, dla którego zdefiniowano efekty kształcenia i są one weryfikowane odpowiednimi metodami; jest to kurs realizowany przez studentów w ciągu całego semestru/roku.
2. Jako kurs krótkoterminowy: intensywny ciąg sesji edukacyjnych w krótkim czasie (dodatkowy kurs dla studentów lub innych grup docelowych).
3. Jako moduł e-learningowy: samodzielny moduł edukacyjny, który jest dostępny dla studentów na platformie edukacyjnej, niezależnie od miejsca i czasu.
4. Poprzez wprowadzenie wybranych części kursu do innych przedmiotów/kursów.

W niektórych uczelniach stwierdziliśmy, że możliwe jest dodanie kursów do programu wszystkich kierunków studiów, tak jak w przypadku kursów językowych. PCD mógłby być udostępniony i możliwy do wyboru przez wszystkich studentów. Jeśli nie jest to realne, większość uczelni ma możliwość uruchomienia krótkich programów edukacyjnych, takich jak szkoły letnie lub zimowe, otwartych dla wszystkich studentów i promowanych na stronie internetowej uczelni lub przez inne oficjalne kanały komunikacyjne. Ostatnim wariantem byłoby zorganizowanie seminarium, które mogłoby być traktowane jako zajęcia pozalekcyjne i promowane razem z innymi inicjatywami uczelni, na przykład targami pracy.

Po wybraniu odpowiedniego kontekstu oraz formy kursu PCD (kurs, tygodniowy program intensywny, seminarium), należy zdefiniować jego konfigurację treściową, wybierając z procesu odpowiednie narzędzia, kierując się przy tym wskazówkami podanymi tutaj i w rozdziale 5. Użytkownik PCD posiada teraz plan działań i narzędzia i może przejść do następnej fazy: przedstawienia programu do zatwierdzenia na uczelni.

Faza zatwierdzania jest krytyczna, ponieważ jest specyficzna dla każdej uczelni i wymaga starannego zaplanowania spotkań z interesariuszami oraz przygotowania

całej dokumentacji, aby spełnić wymogi formalne. W tym celu niniejszy podręcznik mógłby posłużyć za bazę merytoryczną. Jeśli decyzja jest pozytywna, można przejść do następnego etapu. Sugerujemy także, aby osoby decyzyjne na uczelni miały możliwość zapoznania się z tą publikacją.

Następnie należy przygotować materiały informacyjne, które wyjaśnią i zmotywują studentów do udziału w doświadczeniu edukacyjnym BE(A)ST. Jednocześnie należy określić odpowiednią lokalizację i potrzebne zasoby ludzkie. Zestaw narzędzi przedstawiony w rozdziale 6 może stanowić bazę merytoryczną dla materiałów dydaktycznych, które mają zostać opracowane.

Podczas rekrutacji studentów uczelnia powinna wystosować zaproszenie do udziału w zajęciach, co umożliwi odpowiednią kontrolę procesu pod względem różnorodności kierunków studiów, jednakże bez zbytniego rozproszenia, aby studenci nie czuli się obco. Sugerujemy dostarczenie im ankiety określającej ich profile (patrz podrozdz. 4.3), aby z góry wiedzieć, jaki typ studenta się zapisuje, i przygotować odpowiednie materiały. Pożądana różnica w profilach zawodowych studentów powinna być zapewniona dzięki wstępnej selekcji uczestników.

Aby kurs rozpoczął się w dobrej atmosferze, należy przedstawić studentom jasny plan zajęć oraz broszurę ze wszystkimi narzędziami, z których mogą korzystać. Przed każdymi zajęciami należy dokładnie zapoznać się ze wskazówkami zawartymi w rozdziałach 5 i 6. Sekwencja (profile → ścieżka → narzędzia) to podsumowanie modelu, który można wykorzystać do wspierania tej studenckiej eskapady na ścieżce rozwoju zawodowego.

Po zakończeniu kursu zalecamy, aby zawsze pytać studentów o ich opinie na jego temat.

4.3. Profile studentów

4.3.1. Identyfikacja potrzeb studentów

Z wywiadów jasno wynika, że studenci mają różne potrzeby i cele, które zdaniem autorów powinny zostać dokładnie przeanalizowane. Zespół badawczy uznał za konieczne stworzenie reprezentacji kilku typów studentów ze względu na tę różnorodność potrzeb, ale także różne historie życia, talenty i aspiracje. W rezultacie powstały cztery profile studentów, z których każdy uwzględnia podstawowe potrzeby, zidentyfikowane wcześniej na podstawie kwestionariuszy i wywiadów. Stało się również jasne, że w zależności od cech poszczególnych osób istnieje kilka potrzeb, które są unikalne i czasami wzajemnie sprzeczne.

Wykorzystując metodę grupowania, zidentyfikowaliśmy pięć głównych potrzeb studentów:

1. **Potrzeba identyfikacji ich osobistych zainteresowań i motywacji.** Aby kształtować świadomość zawodową, należy zacząć od pielęgnowania

samoświadomości i refleksji nad pasjami studenta i tym, co go wewnętrznie motywuje.

2. **Potrzeba budowania osobistej sieci wsparcia kolegów i mentorów**, którzy będą pomagać studentom na ich edukacyjnej ścieżce. W trakcie studiów wielu studentów czuje się osamotnionych i nieprzygotowanych na wyzwania przyszłości. Ważne, aby wiedzieli, że w podobnej sytuacji są także inni studenci, z którymi mogą się porozumieć. Ponadto studenci muszą wiedzieć, że instruktorzy i mentorzy są dostępni i gotowi do pomocy już w trakcie studiów.
3. **Potrzeba bycia samowystarczalnym na drodze do samopoznania** (bez potrzeby korzystania z profesjonalnej pomocy). Ważne jest, aby studenci otrzymali odpowiednią pomoc, a jednocześnie mieli do dyspozycji zasoby, które mogą wykorzystać niezależnie, by lepiej zrozumieć siebie.
4. **Potrzeba eksperymentowania i testowania swoich założeń** na temat tego, co lubią / wymarzonej kariery. Uczelnie na ogół dają bardzo mało możliwości zdobycia praktycznego doświadczenia. Zamiast tego niezbędne jest, aby studenci zaangażowali się i doświadczyli tego, co wydaje im się, że lubią, aby określić, czy rzeczywiście tak jest.
5. **Potrzeba utrzymania zdrowej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym**. Studenci obawiają się takich warunków zatrudnienia, które uniemożliwią im realizowanie osobistych zainteresowań i interakcji społecznych. W związku z tym kluczowe jest zachowanie tego rozdzielenia w kontekście przyszłej pracy zawodowej.

Są to główne potrzeby, jakie zidentyfikowano w wyniku przeprowadzonych wywiadów. Należy podkreślić, że nie wszystkie potrzeby są wyrażane przez wszystkich studentów, a przynajmniej nie w równym stopniu. Wynik ten jest bardzo interesujący, ponieważ odchodzi od powszechnego paradygmatu „jeden rozmiar dla wszystkich”. Na tej podstawie zespół badawczy opracował cztery profile, które mają różne cechy i odmienne potrzeby.

4.3.2. Cztery profile studentów

Każdy profil boryka się z innymi trudnościami i ma swoje unikalne potrzeby, ponieważ znajduje się na innym etapie rozwoju świadomości kariery. Ponadto nie wszyscy studenci mają takie same potrzeby, a przynajmniej nie w takich samych proporcjach. To spostrzeżenie zaowocowało opracowaniem czterech odrębnych profili, z których każdy ma własny zestaw cech i potrzeb.

Ocena profili została oparta na czterech perspektywach zachowań studentów, jeśli chodzi o ich ogólny poziom świadomości kariery i to, czy działają na tej podstawie. Dokładniej mówiąc, na tym etapie cztery profile studentów zostały skategoryzowane pod względem proaktywności i decyzyjności zawodowej. Na rysunku 4.1 wyodrębniono każdy profil w odniesieniu do czterech perspektyw:

1. Niska decyzyjność zawodowa studentów.
2. Wysoka decyzyjność zawodowa studentów.
3. Niska proaktywność zawodowa studentów.
4. Wysoka proaktywność zawodowa studentów.

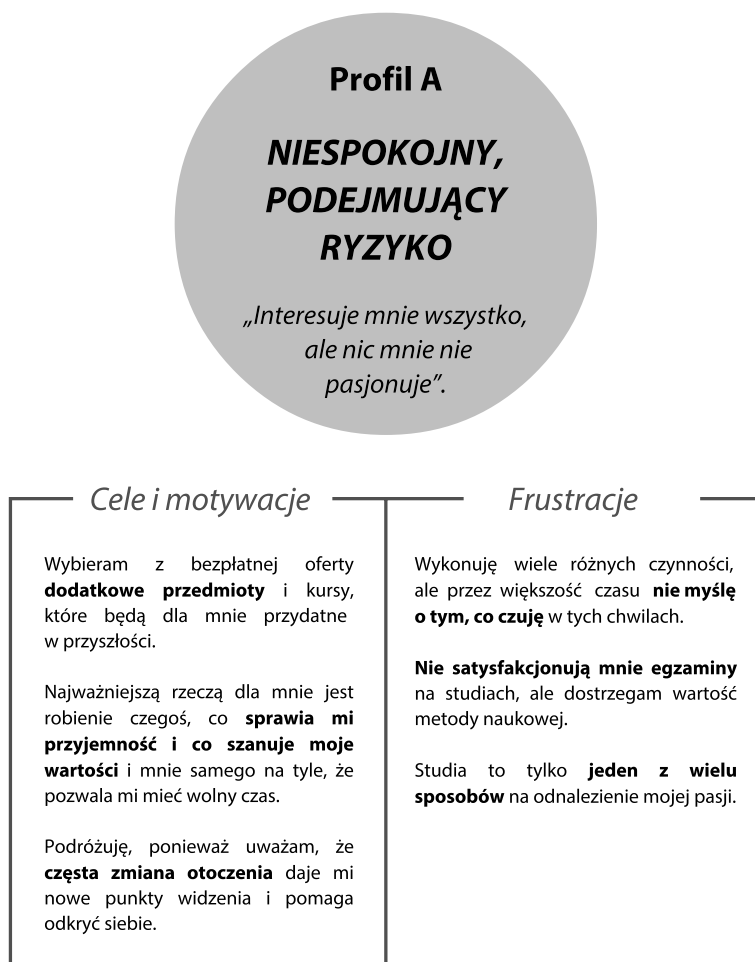
Warto zauważyć, że przypisanie profilu do konkretnej osoby nie tylko pomaga doradcy zawodowemu w lepszym rozpoznaniu potencjalnych potrzeb studentów, ale także podpowiada zestaw strategii, dzięki którym student/ka może te potrzeby zaspokoić.



Rysunek 4.1. Kategoryzacja profili studentów

Profil A – Niespokojny, podejmujący ryzyko

Profil A reprezentuje studentów, którzy choć nie są pewni ścieżki zawodowej, jaką chcą podążać w przyszłości, to są uważani za wysoce proaktywnych w zakresie podejmowania działań mających na celu zdobycie doświadczenia w różnych dziedzinach poprzez kursy, staże lub zajęcia pozalekcyjne. Nie kalkulują oni jednak ani nie zastanawiają się nad tymi działaniami. Studenci ci dążą do zdobycia jak największej ilości doświadczeń, nie będąc pewni kariery, jaką chcieliby realizować, co wskazuje na pewną dezorientację. Mimo że są zabiegani, uczestnicząc w różnych działaniach i podejmując ryzyko, aby spróbować czegoś nowego, studenci o tym profilu mają wiele zainteresowań, ale nie rozwinęli jeszcze pasji do czegoś konkretnego. Ze względu na szerokie zaangażowanie w różnorodne działania ten



Rysunek 4.2. Profil A

profil nie poświęca jednak zbyt wiele czasu na analizę emocji, jakich doświadcza podczas uczestnictwa w tych działaniach.

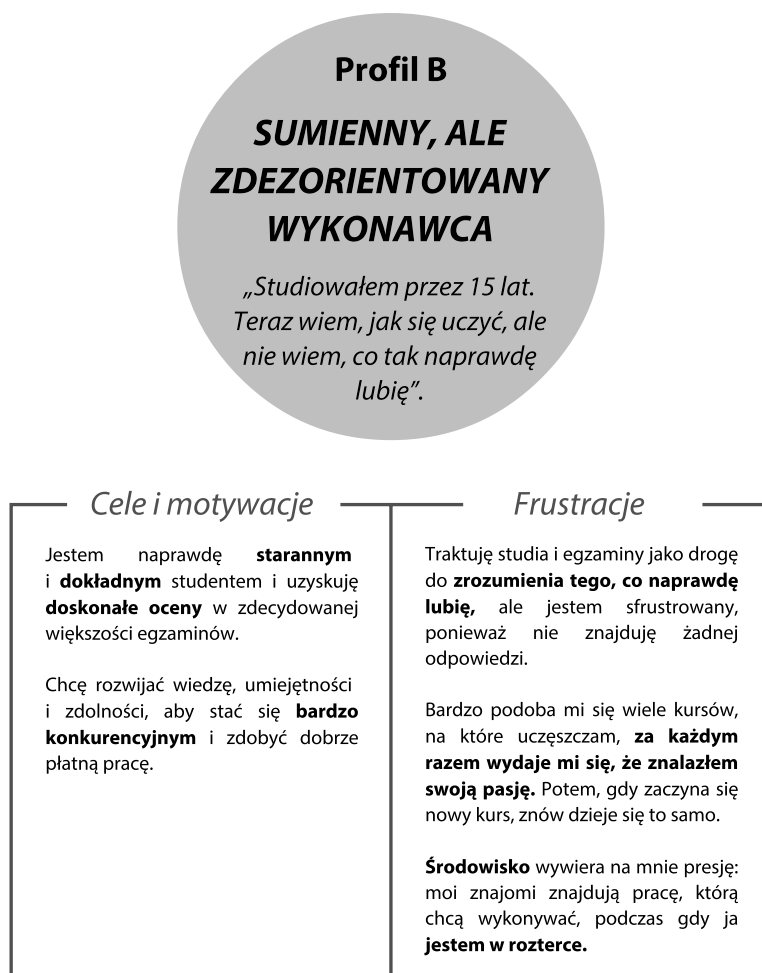
Sposób, w jaki można pomóc komuś o tym profilu, to pomoc w zidentyfikowaniu i zrozumieniu jego zainteresowań i talentów. Z pewnością ta przypadkowa „eskapada” przez życie zawodowe może zostać przekształcona w strategicznie zaplanowaną ścieżkę, wypełnioną świadomością na każdym kroku przez proces autorefleksji i samopoznania. Pomoc potrzebna dla studentów o profilu A obejmuje:

- określenie ich rzeczywistych interesów,
- znalezienie połączenia z możliwymi ścieżkami kariery,
- skuteczne planowanie i ponowne planowanie alternatywnych ścieżek kariery,
- testowanie tych alternatyw w celu wybrania najbardziej odpowiedniej.

Profil B – Sumienny, ale zdezorientowany wykonawca

Profil B jest studentem bardzo starannym i uważnym, który konsekwentnie otrzymuje bardzo dobre oceny na egzaminach. W rezultacie, za każdym razem, gdy wie, że odkrywa swoją pasję, pojawia się nowy przedmiot, stający się dla niego nową szansą na ewentualną karierę. Studenci ci traktują studia i egzaminy jako sposób na zrozumienie tego, co lubią, ale są sfrustrowani, ponieważ nie uzyskują odpowiedzi.

Mając to na uwadze, metodyka BE(A)ST może pomóc studentom o tym profilu zwiększyć skłonność do testowania alternatywnych opcji kariery. Innym ocenianym aspektem był brak aktywności, jeśli chodzi o próbowanie innych ścieżek zawodowych. Tylko przez ocenę różnych kontekstów można określić, który zawód odpowiada naszym unikalnym zdolnościom, zainteresowaniom i talentom.



Rysunek 4.3. Profil B

Studenci ci mogliby skorzystać z pomocy w:

- podejmowaniu bardziej intensywnych działań, aby doświadczyć różnych środowisk zawodowych, proaktywnym wypróbowywaniu tego, czego jeszcze nie znają,
- określeniu własnych zainteresowań i talentów, aby zrozumieć, co może stać się w przyszłości pracą, która sprawi im radość,
- rozpoczynaniu od swoich pasji, zamiast od tego, w czym są dobrzy,
- testowaniu różnych alternatyw w celu znalezienia tej najbardziej odpowiedniej.



Rysunek 4.4. Profil C

Profil C – przedsiębiorczy

Studenci o profilu C mają silne ambicje zawodowe i/lub wyraźną wizję działalności gospodarczej i stworzenia start-upu. Uważają oni, że studia są niezbędne, ponieważ każdy kurs może być przydatny dla nich jako przedsiębiorców. Dodatkowo wykazują zarówno wysoką decyzyjność zawodową, jak i wysokie proaktywne zachowania zawodowe przy wyborze profesji. Studenci ci są przekonani, że ciekawość świata, bycie na bieżąco z informacjami i uczestnictwo w zajęciach pozalekcyjnych są kluczowe do osiągnięcia ich celów.

Mimo że tacy studenci bardzo jasno określają ścieżkę kariery, jaką chcą podążać, obawiają się, że nie sprostają oczekiwaniom rynku. To, w połączeniu z brakiem wsparcia ze strony uczelni dla ich przedsiębiorczych ambicji, stanowi główne wyzwanie.

Pomoc, której potrzebują studenci o profilu C, obejmuje:

- stworzenie sieci w ramach uczelni, która będzie wspierać ich pomysły na własny biznes,
- refleksję nad emocjami i większą otwartość na informację zwrotną,
- wsparcie realizacji ich marzeń o byciu przedsiębiorcą z własnym start-upem,
- skuteczne planowanie alternatywnych rozwiązań dla ich pomysłów na biznes i aktualizację tych planów,
- podjęcie analiz, które doprowadzą ich do podjęcia właściwych decyzji i testowania swoich pomysłów, aby mieli większą pewność co do drogi własnego rozwoju.

Profil D – Ma tylko kilka pomysłów, ale jasno sprecyzowanych

Profil D to studenci zaangażowani, mający wyraźne wyobrażenie o ścieżce kariery, którą chcą podążać. Zawsze mieli pasję, na której chcą oprzeć swoją karierę, ale nigdy nie zastanawiali się, czy lubią to, co robią, ani nie analizowali alternatyw.

W rzeczywistości studenci ci mają obawy przed przeanalizowaniem innych opcji dostępnych na rynku pracy. W celu zmiany takiego podejścia i przekonania ich do krytycznej analizy swoich pomysłów metodyka BE(A)ST mogłaby pomóc w:

- określeniu, czy są pewni tego, co im się podoba, przy zachęceniu ich do większej otwartości i rozważenia nowych pomysłów, co da im szansę na przekonanie się, czy przyjęte przez nich założenia zostały pozytywnie zweryfikowane,
- zbudowaniu precyzyjnego planu działania w celu zdobycia dodatkowego doświadczenia zawodowego,
- szukaniu powiązań między ich pasjami a praktyką,
- odejściu od introspektywnego, obserwacyjnego sposobu myślenia i przejściu do działania.



Rysunek 4.5. Profil D

4.4. Zwaliidowany kwestionariusz – „Jakim typem studenta/ki jesteś?”

W celu potwierdzenia naszych założeń dotyczących profili studentów i ich zróżnicowanych potrzeb stworzyliśmy kwestionariusz o nazwie „Jakim typem studenta/ki jesteś?”, aby uzyskać wiedzę na temat ich obecnej świadomości kariery, działań podjętych w celu eksploracji ścieżek zawodowych oraz potrzeb, jakie mają, lub tych obszarów, w których szukają poprawy, pomocy i/lub wskazówek.

Sekcja pierwsza

W tej części kwestionariusza zastosowaliśmy pięciopunktową skalę Likerta (całkowicie się nie zgadzam; nie zgadzam się; ani się nie zgadzam, ani zgadzam; zgadzam się; całkowicie się zgadzam), obejmującą 18 pytań:

1. Wiem, jakie są wewnętrzne czynniki, które motywują mnie do podejmowania wyborów dotyczących mojej przyszłej kariery zawodowej.
2. Znam swoje pasje.
3. Znam swoje talenty.
4. Mam już doświadczenia związane z idealną dla mnie pracą.
5. Czuję, że muszę znaleźć pracę, która będzie zgodna z moimi studiami.
6. Chcę, aby moja praca była ściśle związana z moimi zainteresowaniami i pasjami.
7. Wiem już, w jakiej branży chciał(a)bym pracować.
8. Znam aktualne trendy związane z moim kierunkiem studiów.
9. Znam możliwe standardowe zawodowe następstwa ukończenia moich studiów.
10. Ponieważ mam długoterminową wizję mojej przyszłej kariery, wybrałem/am powiązane z nią dodatkowe kursy i zajęcia fakultatywne.
11. Czuję, że mam wystarczające doświadczenie zawodowe jak na swój wiek.
12. Jestem zadowolony/a z doświadczenia zawodowego, które zdobyłem/am do tej pory.
13. Mam już doświadczenie zawodowe zgodne z moim kierunkiem studiów (np. praktyki).
14. Prowadzę konkretne działania w celu znalezienia takiego programu studiów, który da mi większe możliwości na rynku pracy.
15. Aktywnie poszukuję opinii ekspertów (podczas dedykowanych kursów na uczelni, czytając blogi...), które pomagają mi wzbogacić program studiów.
16. Aktywnie korzystam z uwag ekspertów, którzy pomagają mi wzbogacić mój program studiów.
17. Poświęcam czas na analizę, jakie są najbardziej pożądane zawody na rynku.
18. Często szukam informacji na konkretnych platformach (np. LinkedIn, serwisy uczelniane...) o dostępnych ofertach pracy.

4.5. Dobór studentów

Krytycznym aspektem włączenia kursu PCD do systemu kształcenia w uczelniach wyższych jest rekrutacja studentów. W tym celu sugerujemy stworzenie odpowiednio zredagowanego zaproszenia do udziału w kursie, zawierającego zarówno informacje o celu i treści kursu, jak i listę kryteriów uczestnictwa, gwarantującą, że na kurs zapiszą się tylko osoby, które je spełnią.

W praktyce najprostszym sposobem na zwiększenie świadomości o wydarzeniu byłoby zamieszczenie ogłoszenia online i promowanie warsztatów przez mailing do studentów. Krótkie wprowadzenie na temat głównego celu, źródeł metodologii i programu warsztatu powinno nadać zaproszeniu właściwy kontekst. W szczególności studenci powinni być świadomi, że celem kursu jest pomoc w bardziej efektywnym planowaniu ich przyszłych zawodów przez budowanie większej świadomości własnego potencjału, możliwości zatrudnienia i/lub rozwoju własnego biznesu.

W dalszej kolejności należy zwrócić uwagę na proces składania zgłoszeń i wymagania dotyczące uczestnictwa. Wymagania te mogą być odmienne dla każdej instytucji, tak aby dostosować je do wielkości i liczby potencjalnych wnioskodawców. Ponieważ kurs może objąć tylko ograniczoną liczbę uczestników, ustalenie konkretnych kryteriów będzie korzystne dla procesu selekcji. Na przykład, podczas prowadzenia kursu w krajach partnerskich wymogiem rekrutacyjnym było indywidualne zgłoszenie się studenta, niezależnie od jego kierunku studiów. Innym kryterium było uczestnictwo w sondzie internetowej: „Jakim typem studenta jesteś?”, w której studenci mieli określić swój profil.

W tym miejscu należy koniecznie zamieścić akapit określający politykę instytucji w zakresie ochrony prywatności danych oraz podać adres e-mail, pod którym można uzyskać wszelkie dodatkowe informacje w tej sprawie.

Wreszcie, informacje dotyczące bardziej praktycznych aspektów, takich jak harmonogram/program dla każdego dnia, jak również czas i miejsce realizacji kursu, powinny być wyraźnie zaznaczone, np. pogrubioną czcionką. Można bez obaw poinformować studentów nawet o takich szczegółach, jak czas trwania dłuższych przerw, dostępność posiłków w miejscu odbywania sesji lub w pobliżu czy lista planowanych zajęć pozalekcyjnych po zakończeniu warsztatów.

Bardzo ważne jest jednoznaczne wskazanie terminu składania zgłoszeń, aby upewnić się, że studenci prześlą je w terminie.

4.6. Metodyka BE(A)ST ze spersonalizowanymi ścieżkami

Kluczowym celem dla zespołu badawczego było określenie cech charakterystycznych każdego profilu, a następnie zaproponowanie konkretnego zestawu narzędzi, które najlepiej pomogą studentom pokonać przeszkody, jakie napotykają. W rezultacie dla każdego z czterech profili studentów wygenerowano dopasowaną do niego ścieżkę. Jak przedstawiono na rysunkach 4.6–4.9, zaproponowano zestaw narzędzi, które mają pomóc studentom w każdym z etapów procesu projektowania kariery: autorefleksji, definicji tożsamości zawodowej, eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego, prototypowania kariery i testowania.

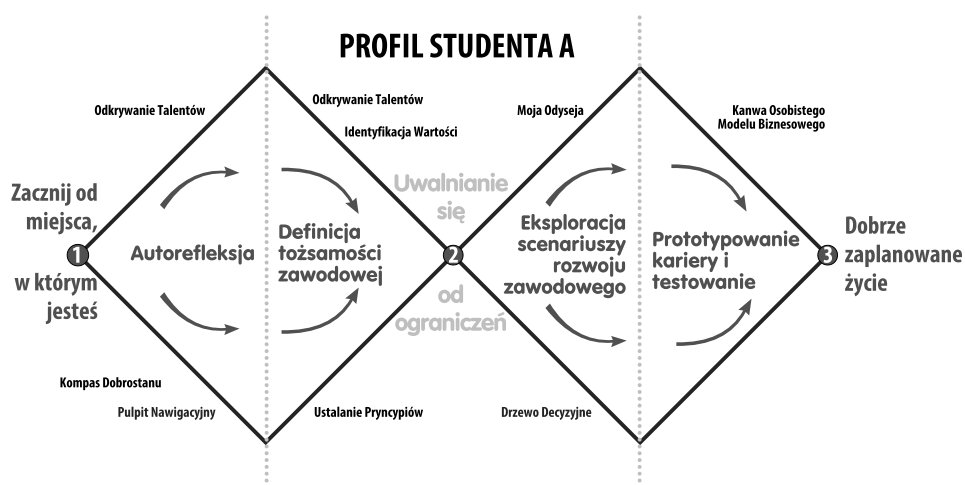
W rozdziale 6 tej książki – *Narzędzia i techniki* – dla każdego narzędzia, zaproponowanego w spersonalizowanych ścieżkach, dostępna jest bardziej szczegółowa jego wersja. Proces tworzenia spersonalizowanej ścieżki ilustrują poniższe rysunki.

Tabela 4.2. Zestawienie narzędzi odpowiadających spersonalizowanej ścieżce kariery każdego profilu studentów

Profil studenta	Autorefleksja	Definicja tożsamości zawodowej	Eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego	Prototypowanie kariery i testowanie
A	Pulpit Nawigacyjny, Odkrywanie Talentów (dostosowane do fazy autorefleksji), Kompas Dobrostanu	Ustalanie Pryncypiów, Identyfikacja Wartości, Odkrywanie Talentów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej)	Drzewo Decyzyjne, Moja Odyseja	Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego
B	Zmiana Perspektywy, Dziennik Dobrych Chwil, Obserwator Zewnętrzny, Pulpit Nawigacyjny, Kompas Dobrostanu	Ustalanie Pryncypiów, Ustalanie Celów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej)	Moja Odyseja, Obraz Szczegółowy	Refleksja nad Niepowodzeniem, Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego, Krąg Wsparcia
C	Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy autorefleksji) Pulpit Nawigacyjny, Identyfikacja Roli (dostosowana do fazy autorefleksji)	Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej)	Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego), Moja Odyseja, Osobista Macierz SWOT	Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego, Krąg Wsparcia
D	Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy autorefleksji), Zmiana Perspektywy	Ustalanie Pryncypiów, Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej) Identyfikacja Roli (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej)	Drzewo Decyzyjne, Moja Odyseja, Osobista Macierz SWOT	Refleksja nad Niepowodzeniem, Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego

4.6.1. Profil A

Profil A, jak już wcześniej zauważono, ma wysoce proaktywny sposób myślenia, jeśli chodzi o zgłębianie różnych możliwości kariery, ale nie ocenia tych działań pod względem tego, czy budzą one jego/jej większe zaangażowanie. W rzeczywistości osoby te mogą mieć szeroki zakres zainteresowań, ale brakuje im wyraźnej pasji, co sprawia, że nie wiedzą, jaki rodzaj pracy byłby dla nich najlepszy. Aby rozwiązać ten problem, zespół badawczy stworzył spersonalizowaną ścieżkę, która ma pomóc temu profilowi studentów w refleksji i staniu się bardziej świadomymi swoich emocji podczas angażowania się w różnego rodzaju aktywność, ale także w tym, aby poświęcili tej aktywności więcej uwagi przed jej podjęciem. Oto narzędzia, które zostały wybrane do osiągnięcia tego celu:



Rysunek 4.6. Spersonalizowana ścieżka kariery studentów o profilu A

Autorefleksja

1. Pulpit Nawigacyjny

Narzędzie to zostało uwzględnione, aby pomóc studentom uświadomić sobie ich obecną sytuację, oraz że to, gdzie są teraz w życiu, jest dobrym punktem wyjścia do osiągnięcia ich celów. W tym ćwiczeniu studenci o profilu A mogą spojrzeć na obecną sytuację z trzech odrębnych perspektyw: pracy, rozrywki i dobrego samopoczucia. W ten sposób uzyskają wartościowy wgląd w to, z jakich aspektów swojego życia nie są zadowoleni, i będą mogli pracować nad ich poprawą. Dodaliśmy to narzędzie do spersonalizowanej ścieżki, ponieważ jednym z głównych celów jest pomóc studentom, aby działali z większą samoświadomością tego, co robią.

2. *Odkrywanie Talentów (dostosowane do fazy autorefleksji)*

Narzędzie do identyfikacji talentów ma pomóc studentom o profilu A lepiej samodzielnie poznać swoje umiejętności, a także dowiedzieć się, jak są postrzegani przez innych. Pomoc studentom w uświadomieniu sobie ich prawdziwych zainteresowań jest wszak jednym z naszych głównych celów. W tym przypadku student/ka analizuje siedem wybranych listów napisanych przez swoich bliskich, podkreślających jego/jej pozytywne cechy. Te listy, wsparte wywiadem środowiskowym wśród znajomych ze studiów, są bazą wykorzystywaną przez to narzędzie do ujawnienia talentów, jak również społecznej roli odgrywanej przez danego studenta/kę.

3. *Kompas Dobrostanu*

W tym narzędziu student/ka zapisuje swoje wyobrażenie o pracy i wyjaśnia powód, dla którego chciał(a)by ją wykonywać w formule etatu, stażu czy nawet wolontariatu. Uwzględniono takie pytania jak: „co chcę uzyskać z pracy?” i „co stanowi doskonałą pracę?”. W ten sposób studenci o profilu A będą mieli okazję do refleksji i wyrobienia sobie wyobrażenia środowiska zawodowego, w którym widzą siebie jako pracownika, a także potwierdzenia, że ich wewnętrzne motywacje i wartości są zgodne z wizją siebie w przyszłości.

Definicja tożsamości zawodowej

4. *Ustalanie Pryncypiów*

W tym narzędziu student/ka jest zachęcany/a do zidentyfikowania i zapisania każdej ze swoich zasad życiowych i sporządzenia listy, która ma na celu opracowanie jasnej wizji, w jakiej branży chciał(a)by pracować po wejściu na rynek pracy. Student/ka o profilu A skorzysta z uporządkowania tego, czego się wcześniej dowiedział/a, w wykonalne zalecenia i przekształcenia ich w Życiowe Pryncypia. Co więcej, odkryte wartości posłużą następnie jako wskazówki podczas projektowania ścieżki kariery.

5. *Identyfikacja Wartości*

W tym narzędziu student/ka o profilu A najpierw otrzymuje tabelę zawierającą różne wartości i jest proszony/a o wskazanie ośmiu wartości, które uważa za najważniejsze w życiu. Jest też zachęcany/a do ćwiczenia samoświadomości i zastanowienia się nad tym, co w jego/jej życiu jest ważne. Następnie ma ułożyć zidentyfikowane wartości w hierarchię, co pomoże mu/jej zarówno na poziomie osobistym (poprzez wyjaśnienie przyczyn pewnych postaw i zachowań), jak i zawodowym (poprzez usprawnienie procesu podejmowania decyzji, ponieważ pomaga określić priorytety).

6. *Odkrywanie Talentów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej)*

Po etapie autorefleksji i zebraniu listów, drugi etap korzystania z tego narzędzia pozwoli studentom określić pozytywne cechy, które zostały opisane w każdym liście

i często się pojawiają. Podkreślając cechy z listów, studenci uzyskują obiektywny punkt widzenia i odkrywają swoje talenty. Dzięki temu lepiej przeanalizują każdą ze swoich decyzji i zachowań, zarówno zawodowych, jak i osobistych, wskazując jednocześnie ich związek z możliwymi ścieżkami kariery.

Eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego

7. Drzewo Decyzyjne

To narzędzie pomoże studentom w określeniu alternatywnych ścieżek rozwoju, w zależności od różnych uwarunkowań. W tym przypadku profil A będzie musiał narysować alternatywne ścieżki, którymi należy podążać, i działania, jakie należy wykonać. Ponieważ drzewo decyzyjne jasno ilustruje wiele możliwości analizowanego scenariusza, studenci będą tworzyli i aktualizowali alternatywne plany kariery, czyniąc to w świadomy i przemyślany sposób.

8. Moja Odyseja

Innym narzędziem wspierającym eksplorację scenariuszy kariery jest Moja Odyseja. Tutaj studenci są proszeni o narysowanie trzech różnych możliwych wizji przyszłości oraz działań niezbędnych do ich osiągnięcia. W ten sposób profil A będzie rozwijał swoją świadomość poprzez ocenę wykonalności tych trzech różnych ścieżek w ciągu najbliższych pięciu lat pod względem niezbędnych zasobów oraz własnej wiary w ich skuteczne urzeczywistnienie. Przed wybraniem najlepiej odpowiadającego mu/jej planu życiowego spośród wspomnianych trzech student/ka będzie musiał/a odpowiadać na takie pytania jak: „Co byś zrobił/a, gdybyś był/a zmuszony/a do podjęcia pracy zarobkowej już od jutra?” oraz „Gdybyś nie musiał/a martwić się o pieniądze lub czas, to co byś robił/a?”. Jest to istotne ćwiczenie, które pozwoli profilowi A lepiej zrozumieć alternatywne ścieżki kariery i rozpoznać tę najbardziej odpowiednią.

Prototypowanie kariery i testowanie

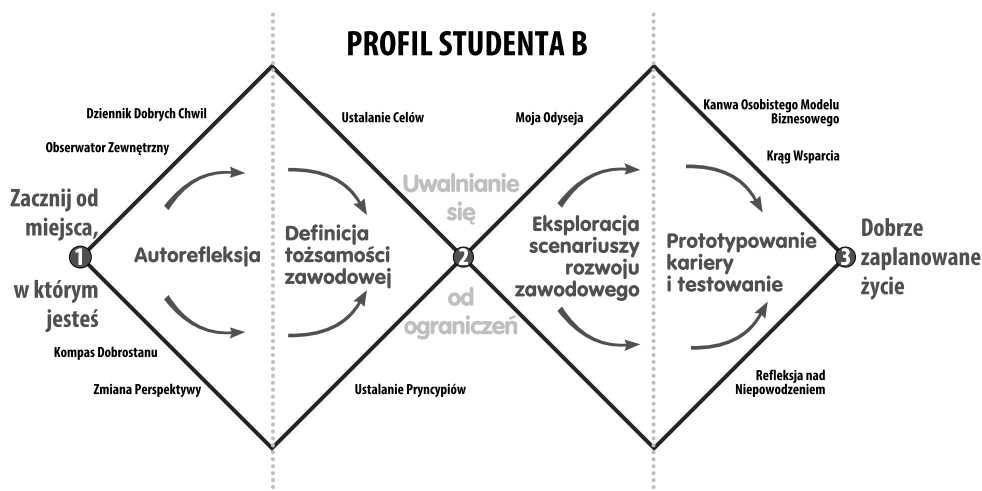
9. Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego

Na tym etapie profil A musi sprawdzić zasadność wcześniej sformułowanych założeń i określić, czy rozważane do tej pory opcje są rzeczywiście dla niego odpowiednie. Dzięki temu narzędziu będzie w stanie wskazać największe dopasowanie pomiędzy jego/jej osobistymi aktywami a wymaganiami rynku, co zaowocuje lepszą decyzją dotyczącą przyszłego zawodu. W ten sposób profil A otrzyma pomoc w planowaniu własnej edukacji, rozwoju tożsamości zawodowej i głębszym zrozumieniu uwarunkowań przyszłego stanowiska pracy.

4.6.2. Profil B

Jak już wcześniej wspomniano, profil B to student/ka, który/a uzyskuje dobre oceny na studiach i w związku z tym ma poczucie, że chociaż opanował/a samo

studiowanie, to nie jest pewien/pewna, jak odnajdzie się na rynku pracy. Wynikająca z tego dezorientacja powoduje unikanie zarówno eksploracji scenariuszy kariery, jak i podejmowania decyzji zawodowych. Zbudowaliśmy spersonalizowaną ścieżkę 12 narzędzi, aby pomóc studentom o tym profilu bardziej aktywnie angażować się w odkrywanie możliwości rozwoju zawodowego i identyfikowanie swoich pasji.



Rysunek 4.7. Spersonalizowana ścieżka kariery studentów o profilu B

Autorefleksja

1. Zmiana Perspektywy

Ponieważ nasze wyobrażenia odgrywają bardzo ważną rolę w tym, jak definiujemy siebie, zmiana naszych przekonań na temat jakiegoś wydarzenia może wpłynąć na nasze emocje, a w rezultacie na nasze zachowanie. Narzędzie to zostało włączone do spersonalizowanej ścieżki profilu B z zamiarem zwiększenia samoświadomości i empatii studentów, które są podstawowymi cechami pozwalającymi na zaprojektowanie swojego przyszłego życia.

2. Dziennik Dobrych Czasów

Narzędzie to pomoże studentom w identyfikacji działań, które kojarzą się z energią i angażowaniem się, jednocześnie oceniając ich poziom zaangażowania na dwóch wykresach (pulpitach nawigacyjnych). Oczekuje się, że profil B odniesie korzyści z tego narzędzia dzięki lepszemu zrozumieniu emocji, jakie odczuwa, angażując się w określone działania lub przebywając w określonych środowiskach. W rezultacie pozytywne lub negatywne wzmocnienie w tej sferze pomoże im łatwiej podejmować decyzje co do swojej przyszłości.

3. Obserwator Zewnętrzny

Narzędzie to obejmuje półstrukturalny wywiad prowadzony w parach. Głównym celem jest umożliwienie studentom uświadomienia sobie wiedzy, jaką nabyli dzięki wcześniejszym narzędziom, oraz pomoc w zrozumieniu, jak myślą inni. Dzięki temu profil B będzie mógł porównać się do innych studentów i zakwestionować własne punkty widzenia, jednocześnie zestawiając to ze świeżym spojrzeniem osoby przeprowadzającej wywiad. Włączyliśmy to ćwiczenie do spersonalizowanej ścieżki profilu B, ponieważ odpowiada ona ich potrzebom w zakresie zwiększenia samoświadomości i zrozumienia, jaka może być przyszła praca, która sprawi, że będą szczęśliwi.

4. Pulpit Nawigacyjny

Narzędzie to uwzględniliśmy, aby student mógł łatwiej uświadomić sobie swoją obecną sytuację i zdać sobie sprawę, że jest ona dobrym punktem wyjścia do osiągnięcia jego celów. Pomagając profilowi B ocenić jego obecny stan z trzech odrębnych perspektyw – pracy, rozrywki i dobrego samopoczucia – dajemy mu wgląd w to, z jakich aspektów życia nie jest zadowolony i jak może pracować nad ich poprawą. Włączyliśmy to narzędzie do spersonalizowanej ścieżki, ponieważ jednym z naszych głównych celów dla tego profilu jest zachęcenie go do działań w doświadczaniu różnych środowisk zawodowych. Tylko w ten sposób będzie mógł lepiej zrozumieć, jaka kariera jest dla niego najbardziej odpowiednia.

5. Kompas Dobrostanu

W tym narzędziu studenci zapisują swoje wyobrażenie o pracy i wyjaśniają powód, dla którego chcieliby ją wykonywać w formule etatu, stażu czy nawet wolontariatu. Jak wiemy, profil B jest niezdecydowany co do podjęcia konkretnych działań i poznawania różnych zawodów. Zatem odpowiedzi na pytania takie jak: „co chcę uzyskać z pracy?” i „co stanowi doskonałą pracę?”, byłyby dla nich korzystne dla uświadomienia sobie, jak powinna wyglądać idealna kariera. Pod koniec tego ćwiczenia zostanie stworzony plan długoterminowy, który pomoże studentom utrzymać kurs zgodny z wewnętrznymi motywacjami, wartościami i wizją własnej przyszłości.

Definicja tożsamości zawodowej

6. Ustalanie Pryncypiów

W tym narzędziu studenci są zachęceni do zapisania każdej ze swoich zasad życiowych i sporządzenia listy, która pomoże im w stopniowym rozwijaniu solidnego rozpoznania branży i środowiska zawodowego, do którego chcieliby dołączyć po wejściu na rynek pracy. Organizując to, czego się wcześniej nauczyli, w wykonalne zalecenia i przekształcając je w Pryncypia Życiowe, profil B będzie mógł odkryć lub skonsolidować swoje życiowe wartości. Jest to istotne, ponieważ wartości te

będą służyć studentom jako wskazówki nie tylko podczas projektowania ich ścieżki zawodowej, ale także w życiu osobistym.

7. Ustalanie Celów (dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej)

Po przeanalizowaniu i ocenie swojej obecnej sytuacji życiowej na Kole Życia w fazie autorefleksji profil B wykonuje następny krok, określając obszary, które chce poprawić w swoim życiu. Dokonuje tego poprzez wykorzystanie metodologii SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Temporal*) do wyznaczenia swoich celów, ujmując je w realistyczny i osiągalny sposób. Dzięki temu studenci mogą zorganizować i podzielić ambitne cele na mierzalne zadania, które są łatwe do wykonania.

Eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego

8. Obraz Szczegółowy

W tym narzędziu profil B będzie określał alternatywne ścieżki rozwoju (np. zgodnie z jego aktualnymi warunkami życiowymi) i rysował alternatywne drogi do podążania nimi i działania do wykonania. To doświadczenie będzie korzystne dla studentów o tym profilu, ponieważ głównym celem jest tu stworzenie schematów graficznych, które jasno pokazują różne możliwości analizowanej sytuacji (np. alternatywne i/lub zapasowe ścieżki rozwoju). Jest to ważne dla studentów o profilu B, ponieważ pomaga im w eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego i skutecznym planowaniu alternatywnych rozwiązań zawodowych.

9. Moja Odyseja

Włączyliśmy to narzędzie do spersonalizowanej ścieżki dla profilu B, ponieważ jest ono skutecznym sposobem eksploracji kariery, a zdarza się, że właśnie to eksploracja stanowi poważne wyzwanie dla tych studentów. Tutaj profil B proszony jest o narysowanie trzech różnych możliwych wizji przyszłości na najbliższe pięć lat oraz działań niezbędnych do ich osiągnięcia. Ponadto, przed wybraniem najlepiej pasującego planu życiowego spośród tych trzech student/ka będzie musiał/a odpowiedzieć na takie pytania jak: „Co byś zrobił/a gdybyś był/a zmuszony/a do podjęcia pracy zarobkowej już od jutra?” oraz „Gdybyś nie musiał/a martwić się o pieniądze lub czas, to co byś robił/a?”.

Prototypowanie kariery i testowanie

10. Refleksja nad Niepowodzeniem

To narzędzie zostało włączone do spersonalizowanej ścieżki profilu B, ponieważ pomoże studentom rozumieć, że mogą także ponosić w życiu różne porażki. Jest to cenne doświadczenie, gdyż pozwala im rozpoznać popełnione błędy, skategoryzować je i zidentyfikować naukę, jaką mogą z tych porażek wyciągnąć, aby

zapobiec ich powtarzaniu się w przyszłości. W ten sposób studenci będą zachęceni do rozwijania swojej odporności na niepowodzenia i kontynuowania pracy, nawet jeśli wybrana przez nich droga zawodowa nie od razu się sprawdzi.

11. Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego

Na tym ostatnim etapie profil B zostanie poproszony o sprawdzenie zasadności stworzonych do tej pory ścieżek kariery i zastanowienie się, czy te opcje są rzeczywiście dla niego/niej odpowiednie. Wykorzystując to narzędzie, będzie w stanie wskazać największe dopasowanie pomiędzy osobistymi aktywami a wymaganiami rynku, co zaowocuje lepszą decyzją dotyczącą przyszłego zawodu. Dla profilu B jest bowiem kluczowe rozwijanie swojej tożsamości zawodowej i głębsze zrozumienie uwarunkowań przyszłego stanowiska pracy.

12. Krąg Wsparcia

Narzędzie to jest uzupełnieniem Mojej Odysei i wykorzystuje najbliższe otoczenie studenta/ki do zebrania pomysłów na to, jak rozstrzygnąć problemy, których nie może on/ona rozwiązać w pojedynkę. Dokładniej mówiąc, profil B, po chwili osobistej refleksji, będzie mógł wysłuchać pomysłów innych osób, które mogą być częścią jego zespołu (zaangażowanego w proces projektowania kariery), lub swoich przyjaciół, kolegów z uczelni, a nawet członków rodziny. Tak utworzony Krąg Wsparcia ma na celu pomóc studentom podczas burzy mózgów oraz wesprzeć budowanie przez niego/nią sieci kontaktów.

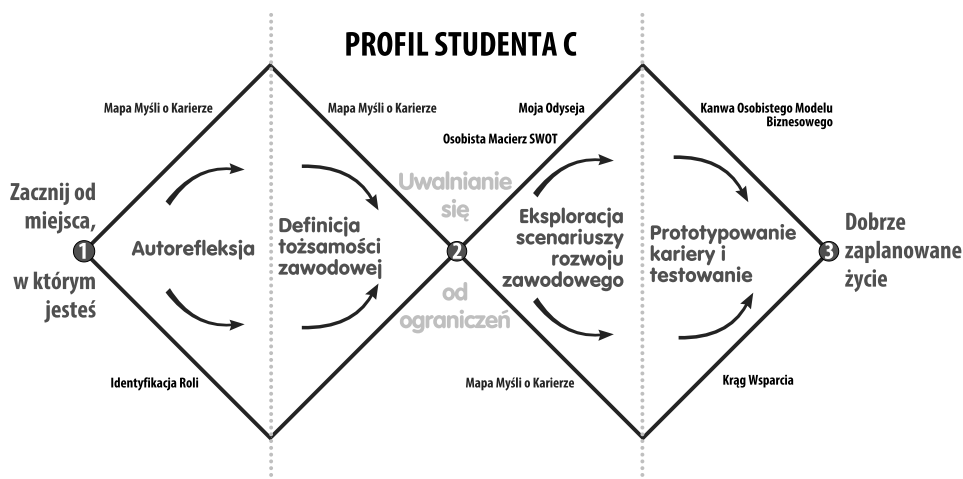
4.6.3. Profil C

Jak wcześniej wspomniano, studenci o profilu C mają silne ambicje zawodowe, a jednocześnie wykazują „wysoko proaktywne zachowania” w poszukiwaniu swojej ścieżki rozwoju zawodowego. Pomimo uczestnictwa w wielu inicjatywach, które ich zdaniem będą przydatne dla osiągnięcia celów, studentom tym brakuje wsparcia w realizacji ich ambicji związanych z przedsiębiorczością. Aby odpowiedzieć na te potrzeby, opracowaliśmy spersonalizowaną ścieżkę rozwoju zawodowego składającą się z dziewięciu narzędzi, które dają studentom wsparcie w zakresie tworzenia przez nich start-upów, zwiększając ich otwartość na informacje zwrotne, a także pomagając planować i testować własne pomysły.

Autorefleksja

1. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy autorefleksji)

Narzędzie to wybrano, aby pomóc studentom o profilu C w tworzeniu mapy myśli, która jest szczególnie skuteczna przy organizowaniu procesu planowania kariery. Narzędzie to będzie dla nich korzystne, ponieważ umożliwi im eksplorację



Rysunek 4.8. Spersonalizowana ścieżka kariery dla profilu C

swojej ścieżki kariery i zarządzanie nią w bardziej metodyczny i zorganizowany sposób. Co więcej, studenci są zachęcani do analizy istniejących możliwości kariery w interesującej ich dziedzinie (dziedzinach) i udzielenia odpowiedzi na serię pytań dotyczących środowiska zawodowego, które według nich najlepiej pasowałoby do ich osobowości.

2. Pulpit Nawigacyjny (Życia)

Narzędzie to uwzględniliśmy, aby studenci mogli łatwiej uświadomić sobie swoją obecną sytuację i zdać sobie sprawę, że jest ona dobrym punktem wyjścia do osiągnięcia ich celów. Pomagając profilowi C ocenić obecny stan z trzech odrębnych perspektyw – pracy, rozrywki i dobrego samopoczucia – dajemy mu wgląd w to, z jakich aspektów życia nie jest zadowolony i jak może pracować nad ich poprawą. Jest to istotne, ponieważ kluczowym elementem wsparcia oferowanego temu profilowi jest pomoc w refleksji nad swoimi uczuciami i w otwarciu się na informacje zwrotne.

3. Identyfikacja Roli (dostosowana do fazy autorefleksji)

To narzędzie pozwoli studentom zastanowić się nad swoją osobowością, pochodzeniem, ambicjami, celami i talentami, aby mogli oni odkryć powiązania między wszystkimi tymi elementami i dokładnie zdefiniować własną rolę w społeczeństwie. Narzędzie uwzględniono w spersonalizowanej ścieżce dla profilu C, gdyż pomaga ono stawiać się bardziej świadomym swojej rzeczywistej motywacji i podejmować właściwe decyzje podczas testowania własnych pomysłów biznesowych.

Definicja tożsamości zawodowej

4. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej)

Na tym etapie korzystania z narzędzia studenci są proszeni o refleksję nad przeprowadzonymi wcześniej analizami i rozpoczęcie planowania i weryfikacji swoich działań. Po udzieleniu odpowiedzi na pytania takie jak: „Jakie były sukcesy i błędy w mojej przeszłości?” lub „Jak rozwinąłem się dzięki doświadczeniom z poprzednich lat?”, studenci przechodzą do części monitorującej, gdzie dokonują oceny swojej sytuacji w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Mając na uwadze przedsiębiorczy charakter studentów o tym profilu, dodaliśmy to narzędzie do spersonalizowanej dla nich ścieżki, aby pomóc im skutecznie planować i aktualizować swój rozwój zawodowy, co jest przecież nieodłącznym elementem działalności biznesowej i/lub zarządzania produktem. Dzięki temu narzędziu profil C będzie umiał regularnie przeprowadzać takie sesje weryfikacyjne (przeglądy), np. po zakończeniu danej pracy lub po zmianie branży.

Eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego

5. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego)

Na ostatnim etapie korzystania z tego narzędzia studenci skupiają się na swoim rozwoju osobistym i planują działania, które muszą podjąć, aby osiągnąć cele. Mówiąc dokładniej, studentom o profilu C proponuje się przeprowadzenie burzy mózgów na temat sposobów, jakimi mogą nabyć umiejętności przydatne do rozwoju swoich karier, a następnie podzielenie się swoimi spostrzeżeniami ze znajomymi, wykładowcami i doradcami zawodowymi. W ten sposób można wymienić opinie i poszukać dodatkowych wskazówek. Jest to ważne ćwiczenie dla osoby przedsiębiorczej, ponieważ większa otwartość na komunikaty z otoczenia pozwoli jej udoskonalić swoje pomysły.

6. Moja Odyseja

Umieściliśmy to narzędzie na spersonalizowanej ścieżce dla profilu C, aby zwiększyć motywację studentów do odkrywania alternatywnych ścieżek kariery. Jednakże studenci o tym profilu, mający ustalony cel stworzenia start-upu, mogą ostatecznie i tak ograniczyć swój wybór tylko do tej jednej ścieżki. W tym ćwiczeniu studenci są proszeni o nakreślenie trzech różnych możliwych wizji swojej przyszłości na następne pięć lat i wskazania niezbędnych działań, aby te wizje zrealizować. Ponadto, przed wybraniem najlepiej pasującego planu życiowego spośród tych trzech, studenci będą musieli odpowiedzieć na takie pytania jak: „Co byś zrobił/a, gdybyś był/a zmuszony/a do podjęcia pracy zarobkowej już od jutra?” oraz „Gdybyś nie musiał/a martwić się o pieniądze lub czas, to co byś robił/a?”. Kończąc to ćwiczenie, studenci o profilu C nabiorą większej pewności co do ścieżki kariery, którą chcą realizować.

7. *Osobista Macierz SWOT*

To narzędzie pomoże studentom ująć w ramy zrozumienie swoich mocnych i słabych stron. Jest to spostrzeżenie bardzo cenne dla studentów takich jak profil C, z aspiracjami tworzenia biznesu. Tutaj studenci skorzystają z odkrycia i analizy swoich potencjalnych szans i zagrożeń oraz oceny znaczenia i warunków, które wpływają na ich przyszłość, co pomoże im staranniej wybrać swoje działania zawodowe.

Prototypowanie kariery i testowanie

8. *Krąg Wsparcia*

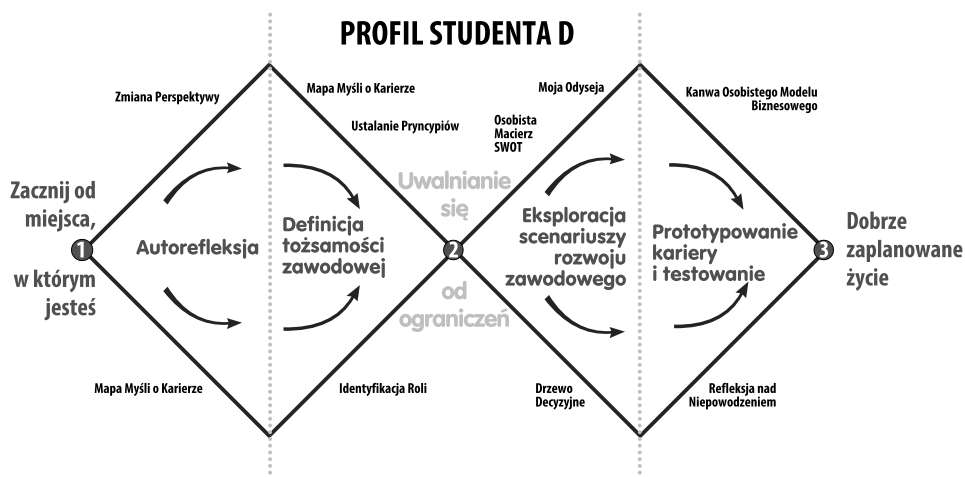
Narzędzie to jest uzupełnieniem Mojej Odysei i wykorzystuje najbliższe otoczenie studentów do zebrania pomysłów na to, jak poradzić sobie z problemami, których nie mogą oni rozwiązać w pojedynkę. Dokładniej mówiąc, profil C, po chwili osobistej refleksji, będzie mógł wysłuchać pomysłów innych osób, które mogą być częścią jego zespołu (zaangażowanego w proces projektowania kariery), lub swoich przyjaciół, kolegów z uczelni, a nawet członków rodziny. Włączyliśmy to narzędzie do spersonalizowanej ścieżki rozwoju dla tego profilu, aby pomóc studentom w realizacji ich marzenia o założeniu firmy i stworzeniu sieci w kontaktów ramach uczelni.

9. *Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego*

Na ostatnim etapie studenci o profilu C zostaną poproszeni o sprawdzenie zasadności stworzonych do tej pory ścieżek kariery i zastanowienie się, czy te opcje są rzeczywiście dla nich odpowiednie. Wykorzystując to narzędzie, studenci będą w stanie wskazać największe dopasowanie pomiędzy ich osobistymi aktywami a wymaganiami rynku, co zaowocuje lepszą decyzją dotyczącą przyszłego zawodu. Dla profilu C jest bowiem kluczowe, aby rozwijać swoją tożsamość zawodową i upewnić się, że pomysł na własną firmę jest właśnie tą ścieżką zawodową, którą chce realizować.

4.6.4. Profil D

Jak już wcześniej stwierdzono, studenci o profilu D charakteryzują się wysoką decyzyjnością zawodową i niskimi proaktywnymi zachowaniami zawodowymi. Sugeruje to, że chociaż mają oni pomysł na ścieżkę zawodową, którą chcą obrać w życiu, to trudno im podjąć działania w celu dokładniejszego przeanalizowania tej opcji. Proponujemy zestaw dziesięciu narzędzi odpowiednich dla ich spersonalizowanej ścieżki kariery, aby przezwyciężyć tę trudność i pomóc studentom w opracowaniu planu działania prowadzącego do zdobycia doświadczenia zawodowego.



Rysunek 4.9. Spersonalizowana ścieżka kariery dla profilu D

Autorefleksja

1. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy autorefleksji)

Narzędzie to wybrano, aby pomóc studentom w stworzeniu mapy myśli, która jest szczególnie skuteczna przy organizowaniu procesu planowania kariery. Narzędzie to będzie wartościowe dla studentów o profilu D, ponieważ realizuje potrzebę poszukania związku pomiędzy ich pasjami a działaniami, jakie w praktyce mogą podjąć. Co więcej, studenci są zachęceni do analizy istniejących możliwości kariery w interesującej ich dziedzinie (dziedzinach) i udzielenia odpowiedzi na serię pytań dotyczących środowiska zawodowego, które według nich najlepiej odzwierciedlałoby ich osobowość.

2. Zmiana Perspektywy

Ponieważ nasze wyobrażenia odgrywają bardzo ważną rolę w tym, jak definiujemy siebie, zmiana przekonań na temat jakiegoś wydarzenia może wpłynąć na nasze emocje, a w rezultacie także na nasze zachowanie. Narzędzie to zostało dodane do spersonalizowanej ścieżki profilu D z zamiarem zwiększenia samoświadomości i empatii studentów, które są podstawowymi cechami pozwalającymi na zaprojektowanie swojego przyszłego życia.

Definicja tożsamości zawodowej

3. Ustalenie Pryncypiów

W tym narzędziu studenci są zachęceni do zapisania każdej ze swoich zasad życiowych i sporządzenia listy, która pomoże im w stopniowym formułowaniu

konkretnych celów związanych z przyszłym miejscem pracy. Organizując to, czego się wcześniej nauczyli, w wykonalne zalecenia, i przekształcając je w Pryncypia Życiowe, studenci o profilu D będą mogli odkryć lub skonsolidować swoje wartości. Jest to ważne, ponieważ wartości te będą im służyć jako wskazówki w całym procesie planowania kariery. Wreszcie, studenci będą mogli określić, czy są pewni tego, co lubią, gdyż zostaną zachęceni do otwarcia się i przedstawienia większej liczby pomysłów, aby upewnić się, że przyjęte przez nich założenia zostały potwierdzone.

4. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej)

Na tym etapie korzystania z narzędzia studenci są proszeni o refleksję nad przeprowadzonymi wcześniej analizami i rozpoczęcie planowania i weryfikacji swoich działań. Po udzieleniu odpowiedzi na pytania takie jak: „Jakie były sukcesy i błędy w mojej przeszłości?” lub „Jak rozwinąłem/rozwinęłam się dzięki doświadczeniom z poprzednich lat?”, studenci przechodzą do części monitorującej, gdzie dokonują oceny swojej sytuacji w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Mając na uwadze, że studenci o tym profilu wahają się przed podjęciem działań związanych z karierą, dodaliśmy to narzędzie do spersonalizowanej dla nich ścieżki, aby pomóc im skutecznie planować i aktualizować swój rozwój zawodowy. Jest to ćwiczenie, które pomoże studentom przekształcić stojące przed nimi wyzwanie w mniejsze, możliwe do wykonania zadania.

5. Identyfikacja Roli (dostosowana do fazy definicji tożsamości zawodowej)

Na etapie Identyfikacji Roli studenci wykonują kolejny krok na swojej ścieżce eksploracyjnej, poprzez próbę zidentyfikowania, jaka jest ich rola społeczna. Korzystając z techniki burzy mózgów, studenci odpowiadają sobie nie tylko na pytanie „Jakie są moje talenty?”, ale także „Kto potrzebuje moich talentów?” / „Komu moje talenty mogą się przydać?”. Dzięki temu narzędziu studenci o profilu D będą mogli powiązać swoje pasje z praktyką i rozpocząć konkretne działania prorozwojowe.

Eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego

6. Drzewo Decyzyjne

To narzędzie dodaliśmy, aby pomóc studentom w określeniu alternatywnych ścieżek rozwoju, w zależności od różnych uwarunkowań. W tym przypadku profil D będzie musiał narysować alternatywne ścieżki, którymi należy podążać, i działania, jakie należy wykonać. Ponieważ Drzewo Decyzyjne jasno ilustruje wiele możliwości wynikających z analizowanych scenariuszy, studenci będą skutecznie tworzyli i aktualizowali alternatywne plany kariery, czyniąc to w świadomy i przemyślany sposób.

7. *Moja Odyseja*

W tym przypadku studenci są proszeni o narysowanie trzech różnych możliwych wizji przyszłości oraz działań niezbędnych do ich osiągnięcia. Pomaga to im rozwijać swoją świadomość poprzez ocenę wykonalności tych trzech różnych ścieżek w ciągu najbliższych pięciu lat pod względem niezbędnych zasobów oraz własnej wiary w ich skuteczne urzeczywistnienie. Przed wybraniem najlepiej odpowiadającego im planu życiowego spośród wspomnianych trzech ścieżek studenci będą musieli odpowiadać na takie pytania jak: „Co byś zrobił/a, gdybyś był/a zmuszony/a do podjęcia pracy zarobkowej już od jutra?” oraz „Gdybyś nie musiał/a martwić się o pieniądze lub czas, to co byś robił/a?”.

8. *Osobista macierz SWOT*

Narzędzie to pomoże studentom ustrukturyzować postrzeganie swoich mocnych i słabych stron. Jest to bardzo cenne spostrzeżenie dla studentów o profilu D, którzy mają już świadomość branży, w której chcieliby pracować. W tym przypadku korzyścią dla studentów jest możliwość odkrycia i przeanalizowania swoich potencjalnych szans i zagrożeń oraz oceny warunków, które wpływają na ich przyszłość, co pomoże im staranniej wybrać aktywność zawodową.

Prototypowanie kariery i testowanie

9. *Refleksja nad Niepowodzeniem*

Narzędzie to pomoże studentom zrozumieć, że mogą także ponosić w życiu różne porażki, i przyjmować je ze zrozumieniem i otwartością. Jest to cenna umiejętność, ponieważ umożliwia studentom rozpoznanie popełnionych błędów, skategoryzowanie ich i zidentyfikowanie nauki, jaką mogą z tych porażek wyciągnąć, aby zapobiec ich powtarzaniu się w przyszłości. W ten sposób studenci są zachęceni do podjęcia działań prorozwojowych, pamiętając, że niepowodzenia też są częścią życia i nie definiują tego, kim się jest. Po tym ćwiczeniu oczekujemy, że studenci o profilu D rozwiną swoją odporność na niepowodzenia i będą kontynuować poszukiwania, nawet jeśli wybrana przez nich droga zawodowa nie od razu się sprawdzi.

10. *Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego*

Na ostatnim etapie studenci o profilu D zostaną poproszeni o sprawdzenie zasadności stworzonej ścieżki zawodowej i zastanowienie się, czy rzeczywiście jest ona dla nich odpowiednia. Wykorzystując to narzędzie, studenci będą w stanie określić najlepsze dopasowanie pomiędzy ich osobistymi aktywami a potrzebami rynku, co zaowocuje lepszą decyzją dotyczącą przyszłego zawodu. Włączyliśmy to narzędzie do spersonalizowanej ścieżki dla studentów o profilu D, ponieważ wspomaga ono rozwój ich tożsamości zawodowej, testowanie opracowanego planu działania i ustalenie, czy rozważana ścieżka zawodowa jest właśnie tą, którą chcą realizować.

Literatura

- Burnett W., Evans D.J. 2016. *Designing Your Life: How to Build a Well-lived, Joyful Life*, Knopf, New York.
- Checkland P.B. 2000. *Soft Systems Methodology: A Thirty-Year Retrospective*, „Systems Research and Behavioral Science” 17(1), s. 11–58.
- Clark T., Osterwalder A., Pigneur Y. 2012. *Business Model You: A One-Page Method for Reinventing Your Career*, John Wiley & Sons, Hoboken.
- Dennis J.P., Van der Wal J.S. 2010. *The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument Development and Estimates of Reliability and Validity*, „Cognitive Therapy and Research” 34(3), s. 241–253.
- Dunne M., Humphreys S., Leach F. 2006. *Gender Violence in Schools in the Developing World*, „Gender and Education – GEND EDUC” 18, s. 75–98.
- Drerup J. 2015. *Autonomy, Perfectionism and the Justification of Education*, „Studies in Philosophy and Education” 34(1), s. 63–87.
- Gati I., Kulcsár V. 2021. *Making Better Career Decisions: From Challenges to Opportunities*, „Journal of Vocational Behavior” 126, 103545.
- Gürel E. 2017. *Swot Analysis: A Theoretical Review*, „Journal of International Social Research” 10(51), s. 994–1006.
- Harackiewicz J.M., Smith J.L., Priniski S.J. 2016. *Interest Matters: The Importance of Promoting Interest in Education*, „Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences” 3(2), s. 220–227.
- Johansson-Sköldberg U., Woodilla J., Çetinkaya M. 2013. *Design Thinking: Past, Present and Possible Futures*, „Creativity and Innovation Management” 22(2), s. 121–146.
- Maree J.G., Ebersöhn L. 2007. *Applying Positive Psychology to Career Development Interventions with Disadvantaged Adolescents*, w: *Career Development in Childhood and Adolescence*, BRILL, Leiden, s. 313–323.
- Moreira P. 2019. *Inteligencia Emocional. Uma abordagem prática*, Idioteque, Lisboa.
- Osterwalder A., Pigneur Y. 2010. *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*, t. 1, John Wiley & Sons, Hoboken.
- Purcell J.H., Burns D.E., Purcell W.H. 2021. *The Interest-Based Learning Coach: A Step-By-Step Playbook for Genius Hour, Passion Projects, and Makerspaces in School*, Routledge, London.
- Renninger K.A. et al., red. 2014. *The Role of Interest in Learning and Development*, Psychology Press, London.
- Robertson P.J. 2018. *Positive Psychology and Career Development*, „British Journal of Guidance & Counselling” 46(2), s. 241–254.
- Utgoff P.E. 1989. *Incremental Induction of Decision Trees*, „Machine Learning” 4(2), s. 161–186.
- Vian D. 2013. *Le Management en Pratique*. ISMA 360 – *La boussole de l'entrepreneur innovateur*, t. 1, De Boeck, Louvain-la-Neuve.

ROZDZIAŁ 5

Układ kursu

Streszczenie

Model, w którym po zakończeniu edukacji formalnej człowiek uzyskuje stabilny zawód, został zastąpiony koniecznością budowania wielu, często różnych, indywidualnych ścieżek rozwoju przez całe życie zawodowe. Ta zmiana stanowi ogromne wyzwanie dla instytucji szkolnictwa wyższego: uczelnie muszą obecnie przejść od trybu masowej produkcji kadr do podejścia, które traktuje studentów indywidualnie, z uwzględnieniem ich zainteresowań, wartości, pasji i cech charakteru. Innowacyjny kurs Spersonalizowanego Rozwoju Kariery (PCD) ma na celu rozwój umiejętności każdego/ej studenta/ki w zakresie planowania ścieżki edukacyjnej i kariery zawodowej z wykorzystaniem ram *Design Thinking* i technik wspierających. Wykorzystując ten kurs, uczelnie mogą przygotować studentów do bardziej zwinnej indywidualizacji ścieżek edukacyjnych oraz zwiększyć zdolności adaptacyjne studentów w procesie świadomego rozwoju kariery.

Słowa kluczowe: Kanwa Modelu Biznesowego, *Design Thinking*, Projekt BE(A)ST, projektowanie kariery, narzędzia projektowania kariery, świadomość kariery, kurs spersonalizowanego rozwoju kariery

Jak wskazano w rozdziale 2, istnieją dwa główne cele metodyki BE(A)ST:

- zapewnienie ram koncepcyjnych, które umożliwiają studentom rozwój myślenia o karierze w kategoriach modelu biznesowego i elastyczności w radzeniu sobie z problemami złożowymi, w planowaniu ścieżki edukacyjnej i rozwoju kariery zawodowej; oraz
- dostarczenie zestawu narzędzi wspierających, które pomagają w indywidualizacji ścieżki edukacyjnej i projektowania kariery zawodowej, a także uwzględniają etap cyklu życia studenta oraz poziom jego świadomości osobistej i zawodowej.

We wszystkich poprzednich rozdziałach podkreślano, że ważną propozycją wartości metodyki BE(A)ST jest dostarczenie nauczycielom akademickim i doradcom zawodowym precyzyjnych i sprawdzonych wskazówek dotyczących rozwijania świadomości zawodowej studentów. Metodyka BE(A)ST wyjaśnia, w jaki sposób uniwersyteccy doradcy zawodowi mogą organizować procesy edukacyjne, aby dać studentom unikalną formułę wsparcia, także przez ciągle aktualizowanie swojej wiedzy w odniesieniu do wymagań rynku pracy. Kluczowym narzędziem dostarczającym propozycji wartości oferowanej przez metodykę BE(A)ST jest program kursu Spersonalizowanego Rozwoju Kariery (PCD). Program został opracowany i przetestowany w latach 2019–2021 w środowisku międzynarodowym. Zespół badawczy zaprojektował kurs, którego głównym celem jest stworzenie spersonalizowanego planu świadomości kariery dla każdego studenta. Obejmuje on wszystkie kluczowe obszary, łącząc je w jednym podejściu BE(A)ST:

- Odkrywanie zainteresowań, zdolności i pasji studentów.
- Prototypowanie Osobistego Modelu Biznesowego określającego związek między cechami charakteru a specyfiką stanowiska pracy.
- Planowanie i projektowanie ścieżki edukacyjnej i kariery zawodowej na podstawie Osobistego Modelu Biznesowego.

W niniejszym rozdziale przedstawiono kurs przeznaczony do realizacji w jednym semestrze (format nawiązujący do rozdziału 3). Kurs jest obecnie oferowany przez:

- Uniwersytet w Modenie i Reggio Emilia (UNIMORE),
- Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania (WSiIZ),
- Instytut Politechniczny w Portalegre (IPP).

Treść kursu jest stale udoskonalana na podstawie informacji zwrotnych i obserwacji dokonywanych przez nauczycieli akademickich. Autorzy uważają, że opisany w kolejnych punktach program kursu może być z powodzeniem zaadaptowany przez każdą szkołę wyższą na świecie. Opracowany kurs ma charakter uniwersalny, ale może być realizowany w wielu wariantach, z których najpopularniejsze zostały opisane w dalszej części artykułu.

5.1. Pomysł na kurs

5.1.1. Cel kursu i interesariusze

Kurs PCD ma na celu pomóc studentom uczelni wyższych stać się bardziej świadomymi w projektowaniu swojej przyszłości. Podnoszenie świadomości studentów w procesie projektowania ich przyszłej kariery jest ważnym działaniem dla każdej uczelni. Niestety jednak wciąż pozostaje niedoceniane w ramach klasycznych procesów akademickiego poradnictwa zawodowego.

Kurs PCD ma na celu pomóc studentom w ustaleniu, co ich naprawdę interesuje, zidentyfikowaniu potencjalnych ścieżek kariery i zbudowaniu osobistej, unikalnej,

trwalej, konkurencyjnej przewagi w zmiennym środowisku pracy. Pozwala studentom zdefiniować wiele propozycji wartości i wybrać główne ścieżki kariery po ukończeniu studiów. Kurs pomaga również zmienić ramy pracy i rozwoju kariery, aby myśleć o karierze nie jako o pojedynczym miejscu pracy lub ciągu miejsc pracy, ale jako o portfelu formatywnych doświadczeń zaprojektowanych w celu rozwijania świadomości, umiejętności i sieci kontaktów. Obszary wiedzy obejmują przemyślaną samoocenę, badanie możliwości rynku pracy, prototypowanie i eksperymentowanie ze ścieżkami kariery. Główną ideą kursu jest to, że proces jest ciągły, systematyczny i zorientowany na satysfakcjonujące życie zawodowe jako część większego planu rozwoju osobistego.

Zazwyczaj w ramach realizacji kursu akademickiego grupy studenckie są dość duże. W rozdziale 4 przedstawiono cztery profile studentów (A, B, C, D). W idealnej sytuacji nauczyciel akademicki powinien dokonać diagnozy grupy studenckiej i na jej podstawie zaproponować każdej grupie inne narzędzia. W przedstawionym programie kursu elastyczność jest możliwa, a nawet zalecana. Jeśli jednak podział kursu jest niemożliwy ze względu na wewnętrzne regulacje uczelni, to realizacja programu według zaproponowanego sylabusu, z doбором tego samego zestawu narzędzi, również będzie korzystna dla wszystkich typów studentów.

Podstawowymi interesariuszami, dla których przeznaczony jest ten kurs, są młodzi ludzie – studenci. Jednakże, ze względu na wysoką skalowalność programu i uniwersalność treści, kurs może również być pomocny dla interesariuszy z różnych organizacji, takich jak szkoły (podstawowe i średnie), przedsiębiorstwa i instytucje publiczne (w szczególności działy HR), biura doradztwa zawodowego itp., zaangażowane w projektowanie kursów, modułów, programów pomagających ludziom w rozwoju kariery zawodowej. Kurs może być zaprojektowany i realizowany jako krótkoterminowy lub jako część inicjatyw wspierających odkrywanie tożsamości zawodowej, rozwój kariery, projektowanie, przeprojektowywanie oraz doskonalenie szkoleń i kursów. Przykłady scenariuszy dopasowania programu kursu do specyfiki tych grup docelowych zostały przedstawione w podrozdz. 5.3 *Różne scenariusze wdrożenia* oraz 5.4 *Scenariusze indywidualizowane*, jak również w załącznikach 4–7.

5.1.2. Program kursu PCD

Opracowany na potrzeby metodyki program kursu składa się z czterech modułów.

MODUŁ 1: AUTOREFLEKSJA

Cel modułu: Skupienie się na indywidualnej Wizji Życia i Wizji Pracy w celu głębszego zrozumienia tego, co jest naprawdę znaczące dla każdego studenta lub studentki. Jest to rozpoczęcie procesu upodmiotowienia, który umożliwia studentom odkrycie ich umiejętności, postaw, podstawowych przekonań, wartości i zainteresowań.

Tematy poruszane w module:

Temat 1: Przygotowanie do pracy zawodowej.

Temat 2: Wprowadzenie do *Design Thinking*.

Temat 3: Metody i techniki podejścia *Designing Your Life*.

MODUŁ 2: DEFINICJA TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ

Cel modułu: Pokazanie możliwych ścieżek kariery na podstawie zbadanych wcześniej profili studentów. Skłonienie studentów do refleksji nad różnymi ścieżkami rozwoju zawodowego i niejednoznacznością stawianych diagnoz. Pokazanie społecznej odpowiedzialności firmy i pracownika jako jednego z kluczowych wyzwań XXI wieku.

Temat 4: Definicja tożsamości zawodowej.

MODUŁ 3: EKSPLOACJA SCENARIUSZY ROZWOJU ZAWODOWEGO

Cel modułu: Poznanie i analiza rynku pracy oraz zrozumienie potencjalnych głównych ścieżek kariery i trendów w zatrudnieniu przez zastosowanie konkretnych technik poszukiwania pracy.

Tematy poruszane w module:

Temat 5: Odkrywanie szans na lokalnym/globalnym rynku pracy.

Temat 6: Myślenie o ścieżkach rozwoju zawodowego i edukacyjnych w kategoriach modelu biznesowego.

MODUŁ 4: PROTOTYPOWANIE KARIERY I TESTOWANIE

Cel modułu: Zapewnienie studentom lepszego rozumienia ich aktywów osobistych z perspektywy tożsamości zawodowej i związanych z tym możliwości przyszłego zatrudnienia na wybranych stanowiskach pracy; a także zaplanowanie ścieżki edukacyjnej na podstawie oferty dydaktycznej uczelni, modelu biznesowego dla konkretnego stanowiska pracy oraz osobistego modelu biznesowego.

Tematy poruszane w module:

Temat 7: Tworzenie prototypu Osobistego Modelu Biznesowego.

Temat 8: Planowanie ścieżki edukacyjnej zgodnie z opracowanym Osobistym Modelem Biznesowym.

PROJEKT

Zadanie wykonywane w formie projektu polega na identyfikacji głównych luk w zakresie umiejętności i wiedzy dzięki porównaniu osobistych modeli biznesowych z planami edukacyjnymi.

Cel: generowanie wielu pomysłów, zastosowanie podejścia iteracyjnego do opracowania rozwiązania poprzez analizę potencjalnych niepowodzeń, zdefiniowanie przyszłego wykonalnego planu działania poprzez zestawienie wniosków wyciągniętych z praktycznego zastosowania narzędzi teoretycznych, opanowanych podczas kursu.

Poruszane tematy: Opracowanie Osobistego Modelu Biznesowego oraz Planu Rozwoju Zawodowego

5.1.3. Skalowalność kursu

Deklarujemy, że kurs PCD pozwala na tworzenie kursów wprowadzających, które mogą być skierowane do dużej liczby studentów studiujących różne dziedziny wiedzy, niezależnie od stopnia akademickiego (np. licencjat, magister) i formuły studiów (np. studia stacjonarne, niestacjonarne, podyplomowe). Skalowalność jest tu definiowana na trzech poziomach jako zdolność do:

- zwiększenia liczby użytkowników bez negatywnego wpływu na jakość i przy jednoczesnym spełnieniu celów kursu. Choć program kursu został zaprojektowany i przetestowany wśród studentów informatyki (i dziedzin pokrewnych), to ze względu na uniwersalność modułów możliwe jest jego wdrożenie na dowolnym kierunku studiów, realizowanym na uczelni o dowolnym profilu. Pozwala to na dużą skalowalność kursu. Autorzy rekomendują wdrożenie kursu jako przedmiotu ogólnouczelnianego dla wszystkich studentów uczelni;
- realizowania kursu w innego rodzaju organizacjach, takich jak: instytucje reprezentujące inne poziomy edukacji (szkoły podstawowe, średnie), przedsiębiorstwa, biura doradztwa zawodowego, instytucje publiczne lub instytucje pozarządowe. Kurs może stanowić samodzielną jednostkę szkoleniową, która umożliwi planowanie i/lub przeplanowanie kariery zawodowej przez różnych interesariuszy;
- elastycznego dostosowywania treści (powiększanie i zmniejszanie) w zależności od liczby godzin przeznaczonych na dany temat lub w zależności od potrzeb użytkowników biorących udział w kursie.

Skalowalność jest rozumiana jako elastyczność treści i stanowi jedną z najważniejszych propozycji wartości tego kursu. W każdym module znajdują się treści obowiązkowe oraz treści rozszerzające (pogłębiające) tematykę. W zależności od liczby godzin nauczyciel może wybrać formę, w jakiej będą uzyskiwane efekty wiedzy (jako zadania proste lub trudniejsze).

5.1.4. Otoczenie

Kurs PCD jest kursem zarówno skoncentrowanym na osobie, jak i opartym na interakcji. Koncentracja na człowieku oznacza, że studenci, czyli odbiorcy kursu, są analizowani i rozumiani w sposób bardziej holistyczny. W rzeczywistości kurs opiera się na metodach projektowania, które wykorzystują zarówno myślenie dywergencyjne (rozszerzające), jak i konwergencyjne (zawężające) w odniesieniu do tego, jak studenci sami sobie przypisują znaczenia,

wartości i przekonania. Oparcie na interakcji oznacza, że głównym celem moderatorów nie jest dostarczanie treści (choć ta rola nie została w żaden sposób odebrana – moderatorzy nadal są specjalistami, których perspektywa jest cenna dla studentów); chodzi raczej o stworzenie środowiska, w którym studenci mogą nawiązać dialog na różne tematy, wprowadzane na każdych zajęciach. To właśnie dzięki ustanowieniu różnego rodzaju interakcji i podejść treść kursu jest przyswajana: przez interakcję bezpośrednią z kolegą lub koleżanką (*peer-to-peer*), indywidualne refleksje i, co nie mniej ważne, praktyczne doświadczenie (Balboni et al. 2021).

Podczas kursu nauczyciele są proszeni o stworzenie środowiska, które pozwala studentom zaangażować się w prezentację grupową, dyskusję zbiorową, indywidualną refleksję, interakcję bezpośrednią z innymi, pracę indywidualną i grupową. Stworzone środowisko powinno sprzyjać wspomaganiu studentów w:

- odkrywaniu ich mocnych stron i zdolności osobistych,
- odkrywaniu i rozumieniu rynku pracy oraz możliwości rozwoju zawodowego,
- zachęcaniu do prototypowania i testowania różnych możliwości kariery zawodowej.

Wymagane jest wykorzystanie rekwizytów (materiałów) i narzędzi do realizacji określonych celów i efektów kształcenia w ramach poszczególnych modułów kursu. Nauczyciel powinien zadbać o wszystkie niezbędne materiały warsztatowe. Rekwizyty i odpowiednio sformatowane narzędzia, zaprojektowane dla tego kursu, pomagają studentom sprawniej przejść przez cały proces. Aby wzmocnić pozycję i zaangażować użytkowników kursu, zaleca się stosowanie następujących rekwizytów i materiałów:

- papier,
- markery (zalecane markery szybkoschnące),
- karteczki samoprzylepne (38 × 50 lub 51 × 51),
- flipcharty i tablice,
- szablony narzędzi (format A2, A3, A4 – w zależności od narzędzia).

Ze względu na to, że cały kurs prowadzony jest metodą *Design Thinking*, zalecana jest również odpowiednia aranżacja przestrzeni, czyli przebywanie w pomieszczeniach umożliwiających pracę w grupach. Podczas pracy nad niektórymi tematami możliwa jest również praca poza salą lekcyjną, na przykład w plenerze.

5.1.5. Weryfikacja efektów kształcenia

W 2008 roku opublikowano zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (EQF) (*European Qualifications Framework*, 2008). Krajom członkowskim UE zalecono odniesienie swoich krajowych ram kwalifikacji do europejskich ram kwalifikacji. EQF wprowadza podejście oparte na efektach kształcenia, które

ułatwiają walidację zdobytych kwalifikacji. Efekty kształcenia definiuje się jako „stwierdzenie tego, co uczący się wie, rozumie i jest w stanie zrobić po zakończeniu procesu uczenia się, które określa się w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji”, natomiast kwalifikację definiuje się jako „formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany, gdy kompetentny organ stwierdza, że dana osoba osiągnęła efekty kształcenia według danych standardów”. Wymagania dotyczące walidacji mogą być zdefiniowane dla kwalifikacji lub oddzielnie dla każdego zestawu efektów kształcenia. W przypadku kursu „Model biznesowy – ja, pasjonat IT” zidentyfikowano i przeanalizowano wiedzę, umiejętności i kompetencje dla każdego modułu oraz zaproponowano odpowiednie metody, potwierdzające osiągnięcie określonych efektów kształcenia. Poniżej przedstawiono efekty kształcenia dla każdego modułu.

Efekty kształcenia Po pomyślnym ukończeniu tego modułu studenci będą umieli:
MODUŁ 1 – AUTOREFLEKSJA
Temat 1. Przygotowanie do pracy zawodowej
• dokonać autorefleksji i przemyśleń w celu lepszego zrozumienia podejścia <i>Design Thinking</i>; • wyjaśnić spektrum problemowe rozwoju zawodowego i zacząć radzić sobie z niejednoznacznością i złożonością; • odkryć poczucie skuteczności własnych działań, które obejmuje przekonanie o możliwościach mobilizowania automotywacji, zasobów i podejmowania działań potrzebnych do spełnienia wymagań w konkretnych sytuacjach; • zaprojektować i dokonać refleksji krytycznej kanwy dla Wizji Pracy (<i>Workview</i>) i kanwy dla Wizji Życia (<i>Lifeview</i>).
Temat 2. Wprowadzenie do Design Thinking (DT)
• radzić sobie z niejednoznacznością i złożonością rzeczywistego problemu złożliwego (jakim jest własny rozwój zawodowy); • wyjaśnić podejście <i>Design Thinking</i>; • stosować narzędzia badania użytkowników, takie jak obserwacja i mapowanie ścieżki rozwoju.
Temat 3. Metody i techniki podejścia Designing Your Life (DYL)
• uzyskać głębokie rozumienie osobistych zasobów, potrzeb i oczekiwań; • przećwiczyć pierwszą fazę podejścia DT/DYL, badania i definiowania problemu, poprzez praktyczne doświadczenie; • dokonać odkrywczych spostrzeżeń (<i>insights</i>) z badań w celu określenia potrzeb; • zweryfikować te spostrzeżenia i założenia przez dalsze badania.
MODUŁ 2 – DEFINICJA TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ
Temat 4. Definicja tożsamości zawodowej
• odkryć wartości i tożsamość zawodową; • określić wpływ środowiska, w którym pracują.

MODUŁ 3 – EKSPLOACJA SCENARIUSZY ROZWOJU ZAWODOWEGO
<i>Temat 5. Odkrywanie szans na lokalnym/globalnym rynku pracy</i>
• analizować scenariusze rozwoju zawodowego w bardziej świadomy sposób; • analizować rynek pracy; • odkryć główne trendy na rynku pracy, pojawiające się stanowiska pracy i zawody; • zbudować własną mapę myśli i zestawić ją z możliwościami zatrudnienia.
<i>Temat 6. Myślenie o ścieżkach rozwoju zawodowego i edukacyjnych w kategoriach modelu biznesowego</i>
• wyjaśnić znaczenie poszczególnych elementów składowych kanwy modelu biznesowego i powiązań między nimi; • przygotować kanwę modelu biznesowego dla przedsiębiorstwa, w którym student pracuje (lub planuje znaleźć zatrudnienie); • wyjaśnić, jacy pracownicy są potrzebni do funkcjonowania firmy; • przedstawić na forum publicznym kanwę modelu biznesowego dla wybranego przedsiębiorstwa i uzyskać jej akceptację.
MODUŁ 4 – PROTOTYPOWANIE KARIERY I TESTOWANIE
<i>Temat 7. Tworzenie prototypu Osobistego Modelu Biznesowego</i>
• opracować prototypy Osobistego Modelu Biznesowego przy użyciu szablonu kanwy; • analizować stworzone modele z perspektywy wybranej tożsamości zawodowej, cech osobowości, zainteresowań i pasji; • wprowadzać zmiany i doskonalić Osobisty Model Biznesowy w kontekście aktualnej sytuacji zawodowej oraz poziomu nabytej wiedzy i umiejętności; • zaplanować własną ścieżkę edukacyjną na podstawie oferty dydaktycznej uczelni oraz Osobistego Modelu Biznesowego dla wybranego stanowiska pracy/zawodu.
<i>Temat 8. Planowanie ścieżki edukacyjnej na podstawie opracowanego Osobistego Modelu Biznesowego</i>
• określić braki w umiejętnościach i wiedzy przy użyciu Katalogu Kanw Kariery i Osobistego Modelu Biznesowego; • analizować znaczenie przedmiotów w programie studiów dla swojej przyszłej kariery zawodowej; • analizować program studiów i ocenić go pod kątem dopasowania do swoich zainteresowań i pasji; • określić kluczowe obszary własnego rozwoju, jak również tematy powiązane; • zaplanować swoją ścieżkę edukacyjną na podstawie oferty dydaktycznej uczelni i Osobistego Modelu Biznesowego.

5.1.6. Pre- i posttesty – narzędzie do autorefleksji

Narzędzie do autorefleksji zostało opracowane w celu lepszego zrozumienia początkowej świadomości studentów na temat ich własnych pasji i orientacji zawodowej, przed rozpoczęciem przez nich kursu PCD, a także w celu oceny rzeczywistych wyników kursu.

Składa się ono z dwóch części:

- CZEŚĆ 1. Przed kursem studentom udostępniana jest pierwsza ankieta mająca na celu analizę świadomości studenta, będącego uczestnikiem kursu, w zakresie następujących zagadnień:
 - a. talenty/pasje,
 - b. pewność siebie,
 - c. już wykonane działania w celu zwiększenia świadomości indywidualnej,
 - d. szczególne cechy i właściwości idealnej pracy,
 - e. emocje/odczucia związane z przyszłym rozwojem kariery zawodowej.
- CZEŚĆ 2. Drugi kwestionariusz, udostępniany po zakończeniu szkolenia, opiera się na tych samych wymiarach/pytaniach (od pyt. 6 do pyt. 22) co pierwszy, aby ocenić wzrost świadomości danej osoby co do przyszłej kariery i orientacji zawodowej. Kilka dodatkowych pytań ma na celu ocenę ogólnego zadowolenia z kursu.

W zakresie wiedzy narzędzie:

1. pozwala nauczycielom:
 - zrozumieć początkową świadomość studentów na temat ich własnych pasji i postaw,
 - ocenić ogólne wzmocnienie/zmiany w zakresie świadomości uczestników oraz nastawienia do rozwoju zawodowego, wywołanego uczestnictwem w kursie (ocena całościowa),
 - ocenić indywidualne wzmocnienie/zmiany na podstawie porównania stanu przed kursem i po kursie;
2. pozwala studentom:
 - lepiej ocenić swoją początkową świadomość w zakresie rozwoju kariery zawodowej,
 - mapować swój proces uczenia się w ramach kursu i dokonywać prze-myśleń w zakresie własnych doświadczeń.

W zakresie umiejętności narzędzie:

1. pozwala nauczycielom:
 - usprawnić pewne części kursu,
 - opracować polecenia/zadania specyficzne dla konkretnego studenta na podstawie zidentyfikowanych luk/niedostatków;
 2. pozwala studentom:
 - lepiej zrozumieć proces refleksji, który jest podstawą kursu,
 - lepiej eksplorować możliwości zawodowe na podstawie swoich przemyśleń.
- Cały kwestionariusz znajduje się w załączniku nr 1.

5.2. Program kursu (Sylabus)

Kurs PCD został zaprojektowany jako kurs, który może być częścią oferty edukacyjnej uczelni. Adresowany jest do wszystkich studentów bez względu na rok studiów, kierunek czy stopień naukowy. Ze względu na możliwą skalowalność kursu (patrz: podrozdz. 5.4. *Scenariusze indywidualizowane* i załączniki: można realizować tylko zadania obowiązkowe lub uzupełnić je zadaniami dodatkowymi), kurs może być w pełni zrealizowany w wymiarze od 12 do 50 godzin lekcyjnych.

Głównym celem kursu jest rozwój umiejętności indywidualnego planowania ścieżki edukacyjnej i przyszłej kariery zawodowej z wykorzystaniem ram *Design Thinking*, technik rozwijających kreatywność i przedsiębiorczość oraz myślenie w kategoriach osobistego modelu biznesowego.

Celami szczegółowymi są:

1. Przekazanie wiedzy o procesie, technikach i narzędziach planowania ścieżki edukacyjnej oraz wizji rozwoju zawodowego w oparciu na specyfice środowiska pracy i wymaganiach dotyczących przyszłego zawodu (stanowiska pracy lub grupy stanowisk pracy) z naciskiem na odpowiedzialność społeczną.
2. Rozwijanie umiejętności stosowania technik wspomagających odkrywanie własnych zainteresowań, zdolności i pasji, a także określanie zależności między cechami charakteru a specyfiką stanowiska pracy, które w istotny sposób wpływają na poziom satysfakcji z pracy i spełnienia zawodowego.
3. Rozwinięcie umiejętności wykorzystania narzędzi Kanwy Modelu Biznesowego i Kanwy Osobistego Modelu Biznesowego w procesie planowania i projektowania ścieżki edukacyjnej i kariery zawodowej.

Proces Boloński wymaga, aby kształcenie skoncentrowane na studencie było oparte na jasnych opisach efektów kształcenia. Dzięki temu, zarówno dla nauczycieli akademickich, jak i dla studentów, ma być klarowne, co powinni osiągnąć. W obszarze umiejętności i kompetencji przyjęto zatem następujące efekty kształcenia:

Efekty kształcenia w zakresie umiejętności:

- Po pozytywnym zakończeniu kursu studenci będą mogli swobodnie posługiwać się pojęciami i ideami związanymi z pracą, planowaniem kariery, społeczną odpowiedzialnością pracowników i organizacji, a także technikami stosowanymi w planowaniu ścieżki edukacyjnej i rozwoju zawodowego.
- Po pozytywnym zakończeniu kursu studenci będą potrafili wykorzystać techniki identyfikacji i analizy swoich zainteresowań, pasji, zdolności, a także związków pomiędzy predyspozycjami charakterologicznymi (typem osobowości) a specyfiką środowiska pracy.
- Po pozytywnym zakończeniu kursu studenci będą mogli wykorzystać technikę Kanwy Modelu Biznesowego w procesie planowania ścieżki edukacyjnej i projektowania kariery.

- Po pozytywnym ukończeniu kursu studenci będą potrafili wyszukiwać informacje na temat wybranych cech rynku pracy i wykorzystywać je w analizach związanych z rozwojem umiejętności zawodowych i kompetencji kluczowych oraz planowaniem rozwoju kariery zawodowej.

Efekty kształcenia w zakresie kompetencji społecznych:

- Po pozytywnym zakończeniu kursu studenci będą rozumieć potrzebę ciągłego uczenia się i rozwijania kompetencji zawodowych, osobistych i społecznych. Szczegółowy program kursu znajduje się w załączniku nr 2.

5.3. Różne scenariusze wdrożenia

Kurs PCD jest na tyle elastyczny, że pozwala na wiele różnych stylów i formatów realizacji.

1. Kurs przeznaczony jest dla różnych grup docelowych/poziomów edukacji:
 - Szkolnictwo wyższe: może być skierowany do dużej liczby studentów z różnych kierunków studiów, niezależnie od stopnia naukowego (np. licencjat, magister) i formatu studiów (np. studia stacjonarne, niestacjonarne, podyplomowe).
 - Edukacja podstawowa, średnia: może być skierowana do młodzieży w ramach przedmiotu obowiązkowego (np. oferowany w polskich szkołach średnich przedmiot Podstawy przedsiębiorczości), jako krótki kurs dodatkowy lub w ramach inicjatyw realizowanych przez szkolnych doradców zawodowych.
 - Przedsiębiorstwa, instytucje publiczne: może być skierowany do pracowników w ramach wewnętrznych programów rozwojowych, jako samodzielna jednostka szkoleniowa pozwalająca na zaplanowanie i/lub aktualizację planu kariery pracownika.
 - Biura doradztwa zawodowego: jako element profesjonalnej usługi, która ma pomóc klientom w podjęciu decyzji co do rozwoju zawodowego, w planowaniu i/lub aktualizowaniu planu kariery.
2. Kurs może być prowadzony w różnych formach:
 - Jako odrębny przedmiot obowiązkowy/wybieralny, który jest ujęty w programie studiów, dla którego zdefiniowano efekty kształcenia i zweryfikowano je odpowiednimi metodami i który jest realizowany przez studentów w ciągu całego semestru/roku.
 - Jako kurs krótkoterminowy – intensywna sekwencja działań edukacyjnych oferowanych w krótkim okresie (dodatkowy kurs dla studentów lub innych grup docelowych).
 - Jako moduł e-learningowy – samodzielny moduł edukacyjny, który jest dostępny dla studentów na platformie edukacyjnej, niezależnie od miejsca i czasu.

- Jako element wprowadzony do innych przedmiotów/kursów.
3. Kurs pozwala osiągnąć różne cele:
- Kurs dla osób chcących uzyskać pomoc w:
 - odkrywaniu swojej tożsamości zawodowej zgodnie z zainteresowaniami i pasjami,
 - budowaniu/zwiększaniu świadomości kierunku kształcenia i preferencji dotyczących życia zawodowego,
 - wyborze specjalizacji / kolejnych etapów kształcenia i określeniu ważności różnych przedmiotów w odniesieniu do tożsamości zawodowej,
 - odkrywaniu możliwości zatrudnienia na rynku pracy (lokalnym, krajowym, globalnym),
 - wyborze zawodu zgodnego z tożsamością zawodową,
 - weryfikacji dopasowania aktywów osobistych (umiejętności, zdolności, wiedzy itp.) do wymagań rynku pracy w zakresie planowanego zawodu.
 - Kurs skierowany do w pełni świadomych, dbających o samorozwój osób potrzebujących pomocy w:
 - rozwijaniu i doskonaleniu umiejętności w zakresie tożsamości zawodowej – świadomość uczenia się przez całe życie,
 - pielęgnowaniu postaw prorozwojowych,
 - zmianie planów rozwoju zawodowego (punkt zwrotny kariery) / ścieżki edukacyjnej.

5.4. Scenariusze indywidualizowane

Opracowany kurs może być z powodzeniem stosowany również poza sferą szkolnictwa wyższego.

5.4.1. Biura pośrednictwa pracy i urzędy pracy

Instytucje wspierające osoby poszukujące pracy, takie jak urzędy pracy, prowadzą szkolenia dla osób bezrobotnych w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych i innych, które zwiększą ich szanse na zdobycie lub utrzymanie pracy lub rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Osoby korzystające z usług takich urzędów charakteryzują się różnymi potrzebami szkoleniowymi, w zależności od ich sytuacji. Osoby, które zgłaszają się po pomoc, najczęściej:

- nie posiadają kwalifikacji zawodowych,
- stają przed wyzwaniem zmiany lub uzupełnienia swoich kwalifikacji,
- utraciły zdolność do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie z powodu np. zmian na rynku pracy, wieku lub problemów zdrowotnych,
- mają trudności z zatrudnieniem ze względu na brak umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Osoby poszukujące pomocy w znalezieniu zatrudnienia są klasyfikowane do określonych grup i są im przypisywane skategoryzowane formy pomocy. Takie podejście oparte na kategoriach eliminuje indywidualne i podmiotowe traktowanie osób poszukujących pracy, a tym samym powoduje niską skuteczność.

Do obowiązków biur pracy należy również monitorowanie lokalnego rynku pracy, np. monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, badanie przyczyn wzrostu lub spadku liczby bezrobotnych, analiza ofert pracy i struktury bezrobocia. Aby skutecznie prowadzić działania, pracownicy potrzebują prostych, skutecznych narzędzi.

Kurs PCD odpowiada na potrzeby pracowników urzędów pracy w zakresie indywidualizacji pomocy osobom bezrobotnym. Zadania opisane w scenariuszach mogą być wykorzystane podczas szkoleń grupowych oraz sesji indywidualnych. Zaletą opracowanych zadań jest ich prostota. Osoby bezrobotne często mają problemy ze zrozumieniem urzędowych narzędzi wykorzystywanych w procesie doradztwa zawodowego.

Poniżej wymieniono tylko niektóre z korzyści, jakie kurs PCD może przynieść pracownikom urzędów pracy:

- wsparcie w zakresie doradztwa i poradnictwa dla osób poszukujących pracy w takich obszarach jak: wymagania rynku pracy, analizowanie, projektowanie, przeprojektowywanie i opracowywanie profili osób bezrobotnych,
- narzędzia myślenia wizualnego, takie jak PBMC, umożliwiają jasne przedstawienie bezrobotnym wymagań rynku pracy w przekonujący i atrakcyjny sposób,
- posiadanie katalogu PBMC dla różnych zawodów upraszcza proces poszukiwania najlepszego dopasowania pomiędzy osobistymi aktywami osób bezrobotnych a dostępnymi ofertami pracy,
- PBMC mogą być wykorzystywane jako narzędzie do pozyskiwania danych dotyczących wymagań rynku podczas spotkań z pracodawcami oraz mogą wspomagać proces zbierania informacji o brakujących umiejętnościach, ważnych dla pracodawców. Powinno to poprawić korelację pomiędzy prezentowaną ofertą a rzeczywistymi wymaganiami rynku pracy,
- PMBC może być stosowany z innymi standardowymi narzędziami wykorzystywanymi przez urzędy pracy jako technika uzupełniająca,
- podniesienie prestiżu jednostki przez możliwość oferowania nowoczesnego kursu.

Szczegółowy scenariusz warsztatów dla urzędów pracy znajduje się w załączniku nr 4.

Inne możliwe scenariusze z wykorzystaniem materiałów opracowanych w ramach kursu PCD:

- Szkolenie pracowników urzędów pracy w zakresie przygotowania katalogu osobistych modeli biznesowych związanych z zawodami istotnymi dla osób bezrobotnych.

- Warsztaty dla pracodawców prowadzone przez pracowników urzędu pracy. Celem warsztatów jest, w porozumieniu z pracodawcami, przygotowanie map karier dla staży, praktyk lub ofert pracy oferowanych przez firmę pracodawcy, co pozwoli na szybsze znalezienie odpowiedniego pracownika. Przygotowane mapy karier są prezentowane osobom bezrobotnym podczas wizyt w urzędzie pracy.

5.4.2. Korporacyjne działy HR

Współczesne przedsiębiorstwa borykają się z wieloma problemami związanymi z zatrudnieniem. Należą do nich:

- przechodzenie na emeryturę pracowników z pokolenia wyżu demograficznego,
- wzrost średniej wieku pracowników,
- konieczność zatrudniania młodych ludzi z pokolenia Z, którzy mają zupełnie inne wartości niż ich rodzice i dziadkowie,
- cyfrowa transformacja firm i coraz większe zaangażowanie technologii w wykonywanie codziennych czynności,
- poważne kryzysy, takie jak światowa pandemia COVID-19,
- zwiększenie konkurencji o najlepiej wykwalifikowanych pracowników.

Działy HR odpowiedzialne za rekrutację nowych pracowników i rozwój talentów muszą korzystać z nowych narzędzi, aby sprostać swoim obowiązkom wobec kierownictwa i pracowników na różnych etapach rozwoju zawodowego. Kurs PCD można łatwo dostosować do potrzeb działów HR; możliwych jest tutaj kilkanaście scenariuszy użycia. Metodyka BE(A)ST może również stanowić model odniesienia dla działań szkoleniowych i może uzupełniać inne techniki lub narzędzia wykorzystywane do podobnych celów.

Scenariusz 2A – Szkolenie pracowników z zakresu planowania kariery w firmie

Jednym z podstawowych działań działu HR w firmie jest rozwijanie umiejętności pracowników. Zamiast angażować się w czasochłonny i kosztowny proces rekrutacji w celu pozyskania nowych pracowników, bardzo często lepiej jest wykorzystać istniejące zasoby ludzkie, prowadząc dla pracowników szkolenia podnoszące ich kompetencje zawodowe, a także odkrywając ukryte talenty pracowników i przenosząc ich na stanowiska odpowiadające ich pasjom i umiejętnościom. W ten sposób firma zaspokaja potrzeby rozwojowe pracowników. Pracownik, który czuje się doceniany przez pracodawcę i jest wspierany w niestandardowych decyzjach dotyczących rozwoju kariery, jest bardziej efektywny. Inwestycja w rozwój pracowników skutkuje większą stabilnością zatrudnienia. Utalentowani pracownicy umożliwiają organizacji wprowadzanie innowacji i realizacji we wszystkich obszarach, co przekłada się na wzrost wartości firmy.

Korzyści dla pracowników biorących udział w kursie:

- lepsze zrozumienie potrzeb szkoleniowych związanych z ich osobistymi aktywami w zakresie umiejętności i wiedzy;
- lepsza umiejętność planowania własnej ścieżki kariery;
- zrozumienie, jak model biznesowy firmy i osobisty model biznesowy są ze sobą powiązane, co przyczynia się do większej wydajności.

Korzyści dla działów HR:

- lepsze dopasowanie treści oferty szkoleniowej zajęć do rzeczywistych wymagań pracowników i pracodawcy;
- walidacja treści i zakresu szkolenia z określonymi obszarami wiedzy i umiejętnościami niezbędnymi na poszczególnych stanowiskach pracy;
- lepsze zrozumienie potrzeb pracowników w zakresie aktywów osobistych oraz umiejętności i wiedzy, dzięki czemu stają się oni coraz bardziej świadomi swojej tożsamości zawodowej;
- poczucie satysfakcji zawodowej związane z obserwowaniem rozwoju zawodowego pracowników.

Szczegółowy scenariusz warsztatów 2A znajduje się w załączniku 5.

Scenariusz 2B – Szkolenie w zakresie społecznej odpowiedzialności firmy i pracowników

Działy HR coraz częściej angażują się w pracę z osobami z pokolenia Y i Z. Osoby te cenią sobie ciągły rozwój, ale nie kosztem życia prywatnego. Ideałem dla nich jest osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Wynagrodzenie nie jest dla nich najważniejszym czynnikiem motywującym. Równie ważna jest możliwość realizowania swoich pasji, udane życie rodzinne, praca zgodna z przekonaniami etycznymi i troska o losy planety. Aby zatrzymać w firmie talenty pokoleń Y i Z, firma powinna oferować szkolenia:

- zwiększające innowacyjność i kreatywność pracowników,
- które pozwalają im zidentyfikować i wzmocnić swoje talenty,
- które pokazują znaczenie społecznej odpowiedzialności pracowników.

Moduły kursów PCD, dotyczące metod i technik *Design Thinking* oraz *Designing Your Life* i społecznie odpowiedzialnego pracownika, odpowiadają na sformułowane powyżej potrzeby szkoleniowe.

Pokolenia Y i Z są przyzwyczajone do atrakcyjnych form komunikacji i nie wyobrażają sobie codziennego życia bez nowoczesnych technologii. Wykorzystanie mediów społecznościowych, blogów, filmów, wiadomości wideo itp. uatrakcyjni szkolenia oferowane przez firmę. Nawet jeśli firma wyżej ceni szkolenia stacjonarne, to należy włączyć do nich interaktywne elementy cyfrowe.

Korzyści dla pracowników biorących udział w kursie:

- umiejętność postawienia się w sytuacji drugiej osoby, aby na nowo zdefiniować swoje podejście do odpowiedzialności społecznej,

- posiadanie umiejętności znajdowania wielu rozwiązań tego samego problemu i wybierania bardziej odpowiedniego z punktu widzenia odpowiedzialności społecznej,
- zwiększenie samoświadomości w celu lepszego zrozumienia wyzwań związanych z odpowiedzialnością społeczną,
- zrozumienie, dlaczego zajęcie się kwestiami odpowiedzialności społecznej jest ważne dla kreowania większych możliwości rozwoju firmy,
- zrozumienie wpływu otoczenia, w którym pracownik pracuje.

Korzyści dla działów HR:

- posiadanie pracowników potrafiących spojrzeć na problem z różnych perspektyw i zrozumieć różne aspekty zagadnień lub działań z zakresu odpowiedzialności społecznej,
- bardziej innowacyjni i kreatywni pracownicy, co pozwala im na większą proaktywność w pracy, a to prowadzi do poprawy propozycji wartości dla firmy.

Szczegółowy scenariusz warsztatów 2B znajduje się w załączniku 6.

Scenariusz 2C – Szkolenie kadry kierowniczej w zakresie przygotowywania ofert pracy

Odpowiedni dobór pracowników przekłada się na wyniki finansowe firmy. Sukces biznesowy w dużej mierze zależy od rekrutacji odpowiednich osób na odpowiednie stanowiska. Każda firma zatrudnia pracowników na podstawie różnego rodzaju umów. Tradycyjny model zatrudnienia etatowego nie jest już dominujący, równie popularne są umowy krótkoterminowe, kontrakty czy korzystanie z usług firm outsourcingowych. Rynek pracy zmienia się dynamicznie, a rotacja pracowników staje się normą. Proces rekrutacji i selekcji jest bardzo czasochłonny i kosztowny, a nie daje gwarancji wyboru właściwej osoby. Często problemem jest niezrozumienie potrzeb firmy. Analiza ogłoszeń o pracę pokazuje występowanie tych samych banalnych formułek niezależnie od proponowanego stanowiska.

Wybrane moduły kursu PCD mogą być wykorzystane jako program warsztatów skierowanych do kierowników, tak aby potrafili oni trafnie formułować wymagania wobec przyszłych pracowników swoich działów.

Korzyści dla menedżerów z realizacji kursu:

- zrozumienie technik BMC i PBMC oraz ich zastosowanie w opisach stanowisk pracy/funkcji przez powiązanie kluczowych czynności wykonywanych przez firmy z wymaganiami co do umiejętności/wiedzy pracowników w określonych obszarach wiedzy,
- możliwość tworzenia modelowych kanw kariery dla danych stanowisk pracy (zawodów) ułatwia rekrutację właściwych osób,
- zrozumienie dynamiki i zmienności PBMC w zależności od strategii rozwoju firmy,

- mniejszy wysiłek potrzebny do zrekrutowania nowego pracownika, który spełnia wymagania.

Korzyści dla działów HR:

- możliwość przygotowania bardziej precyzyjnych ofert pracy, co skraca wstępną selekcję pracowników,
- poprawa komunikacji z kierownikami działów,
- możliwość wykorzystania modelowych kanw kariery (w zawodach) podczas rekrutacji praktykantów na uczelniach.

Szczegółowy scenariusz warsztatów 2C znajduje się w załączniku nr 7.

Załączniki

Załącznik 1. Kwestionariusz autorefleksji

Na koniec kursu moderator programu / nauczyciel może wykorzystać to narzędzie do autorefleksji. Kwestionariusze muszą być wypełnione indywidualnie przez studentów, a odpowiedzi są analizowane w małych grupach (studenci nie są zmuszani do dzielenia się osobistymi przemyśleniami).

1. Jak bardzo jesteś zadowolony/a ze swoich doświadczeń związanych ze szkoleniem PCD?
Zupełnie niezadowolony/a 1 2 3 4 5 W pełni zadowolony/a
2. Czy udział w kursie sprawił Ci przyjemność?
Zupełnie niezadowolony/a 1 2 3 4 5 W pełni zadowolony/a
3. Jakie ćwiczenia (jeśli w ogóle) zidentyfikowałeś/aś jako istotne dla Twojej ścieżki zawodowej? (krótka odpowiedź)
4. Które momenty kursu (jeśli w ogóle) określił(a)byś jako istotne dla Twojej ścieżki zawodowej? (krótka odpowiedź)
5. Czy jest coś jeszcze, czym chciał(a)byś się podzielić na temat swojego doświadczenia z uczestnictwa w kursie? (krótka odpowiedź)

Załącznik 2. Sylabus kursu

Sylabus kursu przedstawia zestawienie informacji o kursie, w tym nazwę kursu, cele kursu, efekty kształcenia i treść kursu.

1. PODSTAWOWE INFORMACJE

Nazwa kursu	<i>Spersonalizowany Rozwój Kariery (PCD)</i>
Cele kursu	Rozwinięcie umiejętności planowania indywidualnej ścieżki edukacyjnej i przyszłej kariery zawodowej z wykorzystaniem ram <i>Design Thinking</i> oraz technik wspomagających, które rozwijają kreatywność i przedsiębiorczość, a także myślenie w kategoriach osobistego modelu biznesowego.

Formy zajęć	zajęcia praktyczne, projekt
Liczba godzin	8–50 h (z elastycznym grupowaniem w moduły lub rozszerzeniem)
Liczba punktów ECTS	1–3 ECTS

2. CELE KURSU

O1 – przekazanie wiedzy o procesie, technikach i narzędziach planowania ścieżki edukacyjnej oraz wizji rozwoju zawodowego z uwzględnieniem specyfiki środowiska pracy i wymagań dotyczących przyszłego zawodu (stanowiska pracy lub grupy stanowisk pracy) z naciskiem na odpowiedzialność społeczną.

O2 – rozwinięcie umiejętności posługiwania się technikami wspomagającymi odkrywanie własnych zainteresowań, zdolności i pasji, a także określanie zależności między cechami charakteru a specyfiką stanowiska pracy, co znacząco wpływa na poziom satysfakcji z pracy i spełnienia zawodowego.

O3 – rozwinięcie umiejętności wykorzystania narzędzi Kanwy Modelu Biznesowego i Kanwy Osobistego Modelu Biznesowego w procesie planowania i projektowania ścieżki edukacyjnej oraz kariery zawodowej.

3. EFEKTY KSZTAŁCENIA

EFEKTY KSZTAŁCENIA W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI

SK_01 – Po pozytywnym zakończeniu kursu studenci będą mogli swobodnie posługiwać się pojęciami i ideami związanymi z pracą, planowaniem kariery, społeczną odpowiedzialnością pracowników i organizacji, a także technikami stosowanymi w planowaniu ścieżki edukacyjnej i rozwoju zawodowego.

SK_02 – Po pozytywnym zakończeniu kursu studenci będą potrafili wykorzystać techniki identyfikacji i analizy swoich zainteresowań, pasji, zdolności, a także związków pomiędzy predyspozycjami charakterologicznymi (typem osobowości) a specyfiką środowiska pracy.

SK_03 – Po pozytywnym zakończeniu kursu studenci będą mogli wykorzystać technikę Kanwy Modelu Biznesowego w procesie planowania ścieżki edukacyjnej i projektowania kariery zawodowej.

SK_04 – Po pozytywnym ukończeniu kursu studenci będą potrafili wyszukiwać informacje na temat wybranych cech rynku pracy i wykorzystywać je w analizach związanych z rozwojem umiejętności zawodowych i kompetencji kluczowych oraz planowaniem rozwoju kariery zawodowej.

EFEKTY KSZTAŁCENIA W ZAKRESIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH

SC_01 – Po pozytywnym zakończeniu kursu studenci będą rozumieć potrzebę ciągłego uczenia się i rozwijania kompetencji zawodowych, osobistych i społecznych.

4. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ

Forma zajęć	Metody wdrażania
Warsztat	Zajęcia prowadzone są w małych zespołach, z wykorzystaniem aktywnych metod w ramach <i>Design Thinking</i> i technik wspierających.
Projekt	Przygotowanie analiz w danych obszarach i prezentacja wyników na forum grupy.

5. TREŚĆ KURSU

Warsztat

Nr	Treść kursu
MODUŁ [1] – AUTOREFLEKSJA	
T1	Przygotowanie do pracy zawodowej Treść → Co to jest praca? → Różnica między pracą płytką a pracą głęboką. → Działania a wartości. → Tożsamość zawodowa a stanowisko pracy. → Zmiany form zatrudnienia – praca w pełnym wymiarze godzin vs praca tymczasowa (projektowa). → Rola i znaczenie bycia przedsiębiorczym w procesie edukacji zawodowej i rozwoju kariery. → Możliwe style pracy w zależności od etapu rozwoju kariery zawodowej.
T2	Wprowadzenie do Design Thinking Treść → Istota <i>Design Thinking</i>. Dlaczego warto wykorzystać DT w planowaniu swojej ścieżki edukacyjnej i przyszłej kariery? → Charakterystyka procesu i etapów – cele etapów, produkty i specyfika podejmowanych działań. → Techniki stosowane na różnych etapach <i>Design Thinking</i>.
T3	Metody i techniki podejścia Designing Your Life Treść → Realizacja spersonalizowanych ścieżek zgodnych z profilami studentów z wykorzystaniem narzędzi dedykowanych do fazy autorefleksji. • Odkrywanie zainteresowań, zdolności i pasji. • Odnalezienie swoich inspiracji i motywatorów (DLACZEGO?) • Odkrywanie ulubionych zajęć, ich rodzaju (np. analityczne, twórcze) i środowiska (indywidualne, grupowe). • Jakim typem studenta/ki jesteś?

Narzędzia dla etapu autorefleksji

- AEIOU
- Mapa Myśli o Karierze (krok I)
- Zmiana Perspektywy
- Rekonstrukcja Poznawcza
- Obserwator Zewnętrzny
- Dziennik Dobrych Chwil
- Pulpit Nawigacyjny
- Identyfikacja Roli (krok I)
- Ustalanie Celów (część I)
- Odkrywanie Talentów (krok I)
- Kompas Dobrostanu

MODUŁ [2] – DEFINICJA TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ

T4

Definicja tożsamości zawodowej***Treść***

- Realizacja spersonalizowanych ścieżek zgodnie z profilami studentów z wykorzystaniem narzędzi dedykowanych dla etapu definicji tożsamości zawodowej.
- Moment refleksji na spersonalizowanej ścieżce.
- Definiowanie tożsamości zawodowej na podstawie zidentyfikowanych preferencji.
- Definiowanie tożsamości zawodowej – prezentacja (*pitch*).
- Pracownik odpowiedzialny społecznie.
- Warsztaty z wykorzystaniem klocków LEGO.

Narzędzia dla etapu definicji tożsamości zawodowej

- Mapa Myśli o Karierze (krok II)
- Ustalanie Pryncypiów
- Identyfikacja Wartości
- Identyfikacja Roli (krok II)
- Ustalanie Celów (część 2)
- Odkrywanie Talentów (krok II)

MODUŁ [3] – EKSPLOKACJA SCENARIUSZY ROZWOJU ZAWODOWEGO

T5

Odkrywanie szans na lokalnym/globalnym rynku pracy***Treść***

- Realizowanie spersonalizowanych ścieżek zgodnie z profilami studentów z wykorzystaniem narzędzi dedykowanych etapowi eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego.
- Analiza trendów na lokalnym/globalnym rynku pracy.
- Tradycyjne i nietradycyjne techniki poszukiwania pracy.
- Wyszukiwanie instytucji i organizacji, które kreują studentom szanse na rynku pracy.
- Stworzenie mapy możliwości znalezienia pracy.

T6

Myślenie o ścieżkach rozwoju zawodowego i edukacyjnych w kategoriach modelu biznesowego***Treść***

- Analiza kontekstu miejsca pracy z perspektywy modelu biznesowego firmy (miejsca zatrudnienia).
- Wykorzystanie kanwy w analizie zależności pomiędzy miejscem pracy (grupami stanowisk) a kluczowymi elementami tworzącymi model biznesowy przedsiębiorstwa.

Narzędzia dla etapu eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego

- Mapa Myśli o Karierze (krok III)
- Drzewa Decyzyjne
- Moja Odyseja
- Osobista Macierz SWOT
- Obraz Szczegółowy

MODUŁ [4] – PROTOTYPOWANIE KARIERY I TESTOWANIE

T7	<i>Tworzenie prototypu Osobistego Modelu Biznesowego</i> <i>Treść</i> → Analiza katalogu kanw kariery (dla stanowisk pracy / zawodów), wybór kierunku rozwoju zawodowego na podstawie zidentyfikowanych zainteresowań, zdolności, umiejętności i pasji. → Tworzenie prototypów Kanwy Osobistego Modelu Biznesowego dla określonej tożsamości zawodowej.
T8	<i>Planowanie ścieżki edukacyjnej na podstawie opracowanego Osobistego Modelu Biznesowego</i> <i>Treść</i> → Identyfikacja braków w umiejętnościach i wiedzy na podstawie katalogu kanw kariery i osobistego modelu biznesowego. → Analiza programu studiów pod kątem przydatności przedmiotów do przyszłej pracy zawodowej. → Określenie kluczowych obszarów rozwoju i powiązanych z nimi przedmiotów. → Analiza specjalności lub programów kształcenia dostępnych na danym kierunku studiów i ich ocena pod kątem dopasowania do zainteresowań i pasji studentów.
<i>Narzędzia dla etapu prototypowania kariery i testowania</i> → Refleksja nad Niepowodzeniem → Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego → Krąg Wsparcia	

Projekt

Nr	Treść projektu
PR	<i>Treść</i> W ramach projektu każdy student indywidualnie opracowuje wybraną Kanwę Osobistego Modelu Biznesowego oraz przygotowuje, z wykorzystaniem zasobów internetowych (serwisy ogłoszeniowe, filmy, opracowania, raporty branżowe), analizę potencjału rynkowego wybranych stanowisk pracy (grupy stanowisk pracy). Student przygotowuje zarys planu swojej ścieżki edukacyjnej, wskazując przedmioty o największym znaczeniu dla rozwoju zawodowego oraz kierunek studiów, który chciałby wybrać. Ważnym elementem projektu jest również analiza mocnych i słabych stron w zakresie umiejętności i obszarów wiedzy, a także plan rozwoju słabszych obszarów przez wykorzystanie zasobów oferowanych przez uczelnię (np. studenckie koła naukowe, programy stypendialne, wykłady otwarte). Analizowane wyniki są na koniec prezentowane i omawiane.

6. KORELACJA POMIĘDZY EFEKTAMI KSZTAŁCENIA, CELAMI KURSU I TREŚCIAMI KSZTAŁCENIA

Efekty kształcenia	Cele kursu	Treści kształcenia
SK_01	O1	T1, T2, T4, T5, PR
SK_02	O2	T3, T8, PR
SK_03	O3	T6, T7, PR
SK_04	O2	T5, T1, PR
SC_01	O1, O2, O3	T1–T8, PR

7. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW KSZTAŁCENIA

Efekty kształcenia	Metoda oceny	Forma zajęć, w której sprawdzane są efekty kształcenia
SK_01 SK_02 SK_03	Ocena efektów pracy zespołowej prowadzonej podczas zajęć i dyskusji nad wyborem tez i argumentacji.	Zajęcia praktyczne (ćwiczenia)
SK_04	Ocena zrealizowanych zadań projektowych przygotowana w formie raportu oraz prezentacja wyników analiz.	Projekt
SC_01	Obserwacja i prezentacja wyników analizy.	Zajęcia praktyczne (ćwiczenia)

8. LITERATURA

PODSTAWOWA

- Burnett B. 2016. *Designing Your Life: How to Build a Well-Lived, Joyful Life*, Knopf.
- Osterwalder A., Pigneur Y. 2010. *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*, Wiley John & Sons, Hoboken.
- Osterwalder A., Pigneur Y., Clark T. 2012. *Business Model You: A One-Page Method For Reinventing Your Career*, Wiley John & Sons, Hoboken.

MATERIAŁY DODATKOWE

- Blake J. 2017. *Pivot: The Only Move That Matters Is Your Next One*, Penguin Books Ltd.
- Bolles R.N. 2020. *What Color Is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers*, Random House USA Inc., New York.
- Kiyosaki R.T. 2012. *Why “A” Students Work for “C” Students and “B” Students Work for the Government: Rich Dad’s Guide to Financial Education for Parents*, Plata Publishing, Scottsdale.
- Newport C. 2016. *Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World*, Grand Central Publishing.

Załącznik 3. Materiały pomocnicze

Wszystkie materiały znajdują się na stronie educares.eu.

Podręcznik *Metodyka prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod Design Thinking, Visual Thinking i Storytelling*

Ideą tego podręcznika jest zachęcenie studentów do zainicjowania myślenia i refleksji od miejsca, w którym aktualnie się znajdują, zanim przedstawią wizję miejsca, w którym chcą się znaleźć, aby jak najlepiej wykorzystać to, co aktualnie posiadają. Jest to podejście dywergencyjne, które pomaga studentom przewidzieć alternatywne cele i wybrać hipotezę, którą chcieliby przetestować, a także proaktywny sposób jej testowania. Głównym celem książki jest pomoc zarówno doradcom akademickim, jak i wykładowcom w opracowaniu kursu ukierunkowanego na wspieranie procesu projektowania kariery zawodowej studentów. Metodologia jest oparta na koncepcjach i narzędziach nauczania przedsiębiorczości, które umożliwiają studentom samodzielne odkrywanie i projektowanie przemysłanych i wartościowych karier na globalnym i ewoluującym rynku pracy.

Podręcznik zawiera szczegółowe scenariusze zajęć dla każdego modułu i tematu kursu wraz ze wskazówkami metodycznymi. Podręcznik zawiera arkusze robocze dla studentów, które mogą być wydrukowane przez prowadzącego kurs.

Format: plik .pdf

Zastosowanie: Moduły 1–3 (numeracja na podstawie załącznika nr 2).

Warsztaty z odpowiedzialności społecznej z użyciem klocków LEGO®

Jest to czterogodzinny warsztat oparty na wykorzystaniu klocków LEGO®, który pozwala uczestnikowi zrozumieć wpływ środowiska na miejsce, w którym pracuje (pracownik lub właściciel firmy). Scenariusz zajęć zawiera opisy sześciu rodzajów aktywności, które uświadamiają uczestnikowi konsekwencje stosowania praktyk społecznie odpowiedzialnych. Do przeprowadzenia warsztatu potrzebne są: Zestaw Startowy LEGO® SERIOUS PLAY® (*Starter Kit*), Zestaw Tożsamości i Krajobrazów LEGO® SERIOUS PLAY® (*Identity and Landscape Kit*) lub dowolne zestawy klocków, składające się z różnych elementów (takich jak zwierzęta, koła, opony, okna, drzewa, części minifigurek, rurki, kule i małe podstawy), Zestaw połączeń LEGO® SERIOUS PLAY® (*Connections Kit*) lub sznurki o różnych długościach, kolorach (czarny, biały, czerwony), a także o różnej grubości, lub dowolnego zestawu klocków LEGO® składającego się z różnych elementów. Zaleca się, aby warsztaty prowadziła osoba doświadczona w metodologii LEGO® SERIOUS PLAY®.

Format: plik .pdf

Zastosowania: Moduł 2, T4

Seria sześciu podcastów z udziałem profesjonalistów z branży IT

Dla części kanw kariery z katalogu przygotowano podcasty, zawierające spostrzeżenia specjalistów, którzy pracują w tych zawodach. Podcasty mają formę wywiadów lub dyskusji ze specjalistami, w których rozmówcy dzielą się własnymi doświadczeniami dotyczącymi kariery na swoich stanowiskach, a także opowiadają o umiejętnościach, które pozwalają wspinać się po szczeblach kariery, ale jednocześnie realizować własne pasje. Każdy wywiad był prowadzony według ustrukturyzowanego scenariusza: *Czy może Pan/Pani przedstawić siebie i swoją organizację? Czy może Pan/Pani podsumować krytyczne dla kariery momenty?*

Jakie umiejętności są najbardziej przydatne w rozwoju Pana/Pani kariery? Jakie są najważniejsze czynności, które wykonuje Pan/Pani w swojej pracy?

Format: .mp3 oraz .mp4

Zastosowania: Moduł 2, T6; Moduł 3, T7, T8

Katalog Kanw Kariery w IT

Publikacja *Katalog Kanw Kariery w IT (IT Career Canvas Catalog)*, zawierająca kanwy dla następujących zawodów (nie dla wszystkich z nich istnieją ugruntowane polskie nazwy, w nawiasach podano zatem często spotykane propozycje): *Data scientist* (mistrz danych, analityk i inżynier danych), *Business Analyst* (analityk biznesowy), *Cyber security specialist* (specjalista ds. cyberbezpieczeństwa), *IoT Specialist* (specjalista ds. Internetu Rzeczy), *Game Designer* (projektant gier), *Network engineer* (inżynier sieci), *ERP Specialist* (specjalista ds. systemów ERP), *Mobile developer & Web developer* (deweloper aplikacji mobilnych i internetowych), *UX/UI Architect* (architekt informacji UX/UI). Forma opracowanych kanw kariery jest atrakcyjna wizualnie, zawiera dużą liczbę ilustracji, zdjęć, kolorowych kart z notatkami i schematami. Kanwy zostały opracowane na podstawie przebiegu kariery specjalistów, ukazując pewien schemat ich działań i rozwoju, co może stać się inspiracją dla przyszłych specjalistów, ale także może służyć do opracowania własnej kanwy kariery.

Format: interaktywny plik .pdf

Zastosowania: Moduł 2, T6; Moduł 3, T7, PT

Zestaw 10 modułów e-learningowych

Przygotowane kursy e-learningowe mogą być osadzone na dowolnej platformie e-learningowej zgodnej ze standardem SCORM². Wszystkie kursy są dostępne w języku angielskim, a część z nich także w językach narodowych, takich jak polski, portugalski i włoski. Niektóre kursy zawierają obszerny materiał wideo przygotowany specjalnie na potrzeby projektu (moduły dotyczące *Design Thinking*). Każdy film wykorzystany w kursie ma dodatkowe napisy, a pliki graficzne i linki do stron zewnętrznych zostały uzupełnione o tytuł i opis, aby zapewnić częściową zgodność ze standardem WCAG 2.0³. Scenariusze kursów zostały skonsultowane z metodykiem e-learningu w celu zapewnienia spójności koncepcji kursu z założonymi celami nauczania oraz właściwej organizacji treści kursu, sposobów weryfikacji wiedzy i doboru metod prezentacji treści kursu. Każdy kurs zawiera moduł ewaluacyjny, który służy sprawdzeniu poprawności przyjętej koncepcji metodycznej i poziomu trudności kursu w odczuciu użytkowników. W celu ułatwienia korzystania z materiałów przez nauczycieli, którzy nie mają dostępu do platformy e-learningowej, treść kursu dostępna jest również w postaci pliku .pdf (z utratą niektórych elementów interaktywnych).

Format: plik scorm lub interaktywny .pdf

² SCORM to standard opisujący od strony technicznej tworzenie e-kursów i materiałów dydaktycznych oraz metody ich komunikacji z platformami e-learningowymi. Stosowanie tego standardu pozwala na umieszczanie materiałów na różnych platformach e-learningowych.

³ WCAG 2.0 (*Web Content Accessibility Guidelines*) to zbiór dokumentów zawierających zalecenia dotyczące tworzenia dostępnych dla wszystkich stron internetowych.

Nazwa przedmiotu	Efekty kształcenia Student powinien umieć...	Aplikacje
Kanwy kariery – podstawowe zagadnienia	• wyjaśnić, dlaczego modele biznesowe są ważne, • opisać dziewięć elementów Kanwy Modelu Biznesowego oraz dziewięć elementów Kanwy Osobistego Modelu Biznesowego, • wyjaśnić, dlaczego propozycja wartości jest kluczem do sukcesu BMC i PBMC.	Moduł 2, T6
Kanwa kariery – zaprojektuj swoją kanwę	• lepiej zrozumieć, co jest jego/jej motywatorem (DLACZEGO?) (co go/ją inspiruje) i jak to jest związane z jego/jej przyszłym stanowiskiem pracy, • określić, jaki układ preferencji zawodowych wg Hollanda odpowiada jego/jej osobowości i zainteresowaniom, • zdecydować, jaki styl pracy jest dla niego/niej najbardziej odpowiedni w danej chwili, • wykorzystywać myślenie w kategoriach modelu biznesowego do projektowania, rozwoju i, w razie potrzeby, przebudowy swojej kariery, • opracować Kanwę Osobistego Modelu Biznesowego ściśle związaną z jego/jej wymarzoną stanowiskiem pracy.	Moduł 3, T7
Społecznie odpowiedzialny specjalista IT	• opisać, jak rozwijała się odpowiedzialność społeczna, • podać biznesowe przykłady odpowiedzialności społecznej, • podać szczegółowe informacje na temat inwestycji odpowiedzialnych społecznie.	Moduł 1, T4
Skuteczne planowanie zadań	• wyznaczać cele, • ustalić priorytety, • planować działania i zadania, • zdobyć wiedzę o tym, jak być najbardziej efektywnym i skutecznym.	Moduł 1, T1
Zarządzanie sobą w czasie	• zarządzać czasem w zależności od określonych celów i posiadanych zasobów, • zaplanować swój dzień według tego, co ma wysoki priorytet, jest pilne i ważne, • naszkicować plan zadań, • radzić sobie ze stresem.	Moduł 1, T1
<i>Design Thinking</i> – zagadnienia wprowadzające	• wyjaśnić, czym jest abdukcja i czym różni się od innych schematów rozumowania, • objaśnić <i>Design Thinking</i> jako proces, • objaśnić <i>Design Thinking</i> jako sposób myślenia, • wyjaśnić, jak jego/jej nawyki przekładają się na samopoczucie (Dziennik Dobrych Chwil).	Moduł 1, T2
<i>Design Thinking</i> – definiujemy problem	• dowiedzieć się, co jest jego/jej pasją, • zastanowić się i wyjaśnić, w jakim punkcie rozwoju się znajduje, • rozróżniać dobro i zło, • określić i wyjaśnić swoje zasady życiowe.	Moduł 1, T3

Nazwa przedmiotu	Efekty kształcenia Student powinien umieć...	Aplikacje
<i>Design Thinking</i> – jak wygenerować dobry pomysł?	• wyjaśnić, jak wyrwać się z impasu, • wyjaśnić, jak używać i tworzyć mapy myśli, • wyjaśnić, jak sprzęgać ze sobą nietypowe zadania/czynności, • wyjaśnić, jak przeanalizować alternatywny plan na życie.	Moduł 1, T3
<i>Design Thinking</i> – budujemy prototypy	• wyjaśnić zasady tworzenia prototypów, • testować stworzone prototypy i radzić sobie z niepowodzeniami, • wyjaśnić, jak uczyć się na swoich porażkach.	Moduł 1, T3
Myślenie wizualne jako narzędzie pracy informatyka	• wykorzystać proste wizualizacje do skutecznego komunikowania pojęć, • myśleć wizualnie, aby wyzwolić zdolności kreatywnego myślenia, • wykorzystać techniki myślenia wizualnego w procesie rozwiązywania problemów, aby umożliwić realizację innowacyjnych pomysłów.	Projekt

Załącznik 4. Scenariusze indywidualizowane – urzędy pracy

PLAN WARSZTATÓW

Nr *	Treść warsztatów
MODUŁ [1] – AUTOREFLEKSJA	
MODUŁ [2] – DEFINICJA TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ	
-	Część udostępniona jako opcjonalny zasób online dla zainteresowanych. Część ta może zostać pominięta w przypadku ograniczonego czasu szkolenia oraz jeśli osoby bezrobotne, które czekają na przygotowanie planu działań, nie zgłaszają potrzeby jej uwzględnienia.
MODUŁ [3] – EKSPLOACJA SCENARIUSZY ROZWOJU ZAWODOWEGO	
T5	Odkrywanie szans na lokalnym/globalnym rynku pracy → Analiza trendów na lokalnym/globalnym rynku pracy. → Tradycyjne i nietradycyjne techniki poszukiwania pracy. → Stworzenie mapy możliwości znalezienia pracy.
T6	Myślenie o ścieżkach rozwoju zawodowego i edukacyjnych w kategoriach modelu biznesowego → Analiza kontekstu miejsca pracy z perspektywy modelu biznesowego firmy (miejsca zatrudnienia).
MODUŁ [4] – PROTOTYPOWANIE KARIERY I TESTOWANIE	
T7	Prototypowanie Osobistego Modelu Biznesowego → Analiza katalogu kanw kariery, wybór kierunku rozwoju zawodowego na podstawie zidentyfikowanych zainteresowań, zdolności, umiejętności i pasji. → Tworzenie prototypów Kanwy Osobistego Modelu Biznesowego dla określonej tożsamości zawodowej.

T8	Planowanie ścieżki szkoleniowej na podstawie opracowanego Osobistego Modelu Biznesowego (opcjonalnie) → Identyfikacja braków w umiejętnościach i wiedzy na podstawie katalogu kanw kariery i osobistego modelu biznesowego. → Analiza oferty urzędu pracy pod kątem przydatności szkoleń dla przyszłej kariery zawodowej. → Określenie kluczowych obszarów rozwoju i związanych z nimi możliwości szkoleniowych.
----	---

PROJEKT

Nr *	Plan rozwoju
PR	W ramach warsztatów każda osoba bezrobotna opracowuje wybraną Kanwę Osobistego Modelu Biznesowego oraz przygotowuje, z wykorzystaniem zasobów internetowych (serwisy ogłoszeniowe, filmy, gazety, raporty branżowe), analizę potencjału rynkowego wybranego stanowiska pracy (grupy stanowisk pracy). Bezrobotni przygotowują zarys planu swojej ścieżki zawodowej. Ważnym elementem projektu jest również analiza mocnych i słabych stron w zakresie umiejętności i wiedzy oraz plan rozwoju słabszych obszarów poprzez wykorzystanie zasobów oferowanych przez urząd pracy (np. dotacja, szkolenia, konsultacje eksperckie, wsparcie psychologiczne itp.). Na koniec przedstawia się i omawia wyniki.

* Nr (T1, T2 itd.) odnosi się do numerów tematów w ramach modułów kursu, patrz załącznik 2: Sylabus kursu, część 5: Treść kursu.

Załącznik 5. Scenariusze indywidualizowane – szkolenie pracowników z zakresu planowania kariery w firmie

PLAN WARSZTATÓW

Nr *	Treść warsztatów
MODUŁ [3] – EKSPLORACJA SCENARIUSZY ROZWOJU ZAWODOWEGO	
T6	Myślenie o rozwoju zawodowym i ścieżce edukacyjnej w kategoriach modelu biznesowego → Analiza kontekstu miejsca pracy z perspektywy modelu biznesowego firmy (miejsca zatrudnienia). → Wykorzystanie kanwy w analizie zależności pomiędzy miejscem pracy (grupami stanowisk) a kluczowymi elementami tworzącymi model biznesowy przedsiębiorstwa.
MODUŁ [4] – PROTOTYPOWANIE KARIERY I TESTOWANIE	
T7	Prototypowanie Osobistego Modelu Biznesowego → Tworzenie prototypów Kanwy Osobistego Modelu Biznesowego dla określonej tożsamości zawodowej w firmie.

T8	Planowanie ścieżki edukacyjnej na podstawie opracowanego Osobistego Modelu Biznesowego → Identyfikacja braków w umiejętnościach i wiedzy na podstawie katalogu kanw kariery i osobistego modelu biznesowego. → Analiza programów kształcenia pod kątem przydatności szkoleń do przyszłej pracy zawodowej. → Określenie kluczowych obszarów rozwoju i powiązanych z nimi szkoleń. → Analiza dostępnych szkoleń i ich ocena pod kątem dopasowania do zainteresowań i pasji pracowników.
----	--

Projekt

Nr *	Plan rozwoju
PR	W ramach warsztatów każdy pracownik indywidualnie opracowuje wybraną Kanwę Osobistego Modelu Biznesowego. Pracownicy przygotowują zarys planu swojej ścieżki szkoleniowej, wskazując szkolenie (stacjonarne i online) o największym znaczeniu dla ich rozwoju zawodowego. Ważnym elementem projektu jest również analiza mocnych i słabych stron w zakresie umiejętności i obszarów wiedzy, a także plan rozwoju słabych obszarów poprzez wykorzystanie zasobów oferowanych przez firmę. Analizowane wyniki są ostatecznie prezentowane i omawiane z działem HR. Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego jest okresowo aktualizowana.

* Nr (T1, T2 itd.) odnosi się do numerów tematów w ramach modułów kursu, patrz załącznik 2: Sylabus kursu, część 5: Treść kursu.

Załącznik 6. Scenariusze indywidualizowane – szkolenie z zakresu społecznej odpowiedzialności firmy i jej pracowników

PLAN WARSZTATÓW

Nr *	Treść warsztatów
MODUŁ [1] – AUTOREFLEKSJA	
T2	Wprowadzenie do Design Thinking → Istota <i>Design Thinking</i>. Dlaczego warto wykorzystać DT w planowaniu swojej ścieżki edukacyjnej i przyszłej kariery? → Charakterystyka procesu i etapów – cele etapów, produkty i specyfika podejmowanych działań. → Techniki stosowane na różnych etapach <i>Design Thinking</i>.
T3	Metody i techniki podejścia Designing Your Life → Odkrywanie zainteresowań, zdolności i pasji. → Odnalezienie swoich inspiracji i motywatorów (DLACZEGO?). → Odkrywanie ulubionych zajęć, ich rodzaju (np. analityczne, twórcze) i środowiska (indywidualne, grupowe). → Odkrywanie tożsamości zawodowej na podstawie zidentyfikowanych preferencji.

MODUŁ [2] – DEFINICJA TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ

T4	<i>Pracownik odpowiedzialny społecznie</i> → Istota społecznej odpowiedzialności organizacji. → Istota społecznej odpowiedzialności pracowników. → Warsztaty z wykorzystaniem klocków LEGO.
----	--

* Nr (T1, T2 itd.) odnosi się do numerów tematów w ramach modułów kursu, patrz załącznik 2: Sylabus kursu, część 5: Treść kursu.

Załącznik 7. Scenariusze indywidualizowane – szkolenie menedżerów w zakresie przygotowywania ofert pracy

PLAN WARSZTATÓW

Nr	Treść warsztatów
MODUŁ [3] – EKSPLOKACJA SCENARIUSZY ROZWOJU ZAWODOWEGO	
T6	<i>Myślenie o rozwoju zawodowym i ścieżce edukacyjnej w kategoriach modelu biznesowego</i> → Analiza kontekstu miejsca pracy z perspektywy modelu biznesowego firmy (miejsca zatrudnienia). → Wykorzystanie kanwy w analizie zależności pomiędzy stanowiskiem pracy (grupami stanowisk) a kluczowymi elementami tworzącymi model biznesowy przedsiębiorstwa.
MODUŁ [4] – PROTOTYPOWANIE KARIERY I TESTOWANIE	
T7	<i>Prototypowanie osobistego modelu biznesowego pracownika</i> → Analiza katalogu kanw kariery, identyfikacja zainteresowań, zdolności, umiejętności i pasji przyszłego pracownika. → Tworzenie prototypów Kanwy Osobistego Modelu Biznesowego dla określonej tożsamości zawodowej.

Projekt

Nr	Referencyjna Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego dla określonej tożsamości zawodowej
PR	W ramach warsztatów każdy menedżer indywidualnie opracowuje kanwę kariery dla stanowiska pracy, na które potrzebuje pracownika. Przygotowane kanwy są omawiane w grupie. Ewentualne błędy są korygowane, a zweryfikowane kanwy służą jako podstawa do przygotowania oferty pracy. Następnie kanwy są prezentowane i omawiane z wybranymi kandydatami podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

* Nr (T1, T2 itd.) odnosi się do numerów tematów w ramach modułów kursu, patrz załącznik 2: Sylabus kursu, część 5: Treść kursu.

Literatura

- Balboni B., Colombo A., Jakiela J., de Jesus Marques G., José A., Marchini S., Musca E., Strozzi Ch., Świętoniowska J., Varadinov M.J., Vignoli M., Wójcik J. 2021. *Business Model – I, Passionate IT Professional. Methodology of Conducting Classes Using the Design Thinking, Visual Thinking and Storytelling Methods*, Department of Economics, Marco Biagi, University of Modena and Reggio Emilia.
- Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*, „Official Journal of the European Union” 2008/C 111/01; http://www.nkilotvija.lv/content/files/EQF_Recommendation_2008_en.pdf; dostęp: 13.07.2022.

ROZDZIAŁ 6

Narzędzia i techniki

Streszczenie

Rozdział ten jest w zasadzie katalogiem prezentującym szczegółowo wszystkie narzędzia z tabeli 4.1 w rozdziale 4, które kurs PCD proponuje studentom do opracowania. Narzędzia są przedstawione zgodnie z podziałem na fazy (autorefleksja, definiowanie tożsamości zawodowej, eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego, prototypowanie kariery i testowanie). Opis każdego narzędzia jest zorganizowany w następujące cztery punkty: 1) krótki opis; 2) korzyści dla studentów (co student zyskuje dzięki udanemu zastosowaniu narzędzia); 3) scenariusz użycia (jak przeprowadzić ćwiczenie z perspektywy nauczyciela i jak wykonać je z perspektywy studenta); oraz 4) praktyczne wskazówki (sugestie dotyczące lepszej implementacji narzędzia zaczerpnięte z doświadczeń autorów podczas różnych testów narzędzia).

Słowa kluczowe: metodyka BE(A)ST, narzędzia projektowania kariery, kurs Spersonalizowanego Rozwoju Kariery, faza autorefleksji, faza definicji tożsamości zawodowej, faza eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego, faza prototypowania kariery i testowania

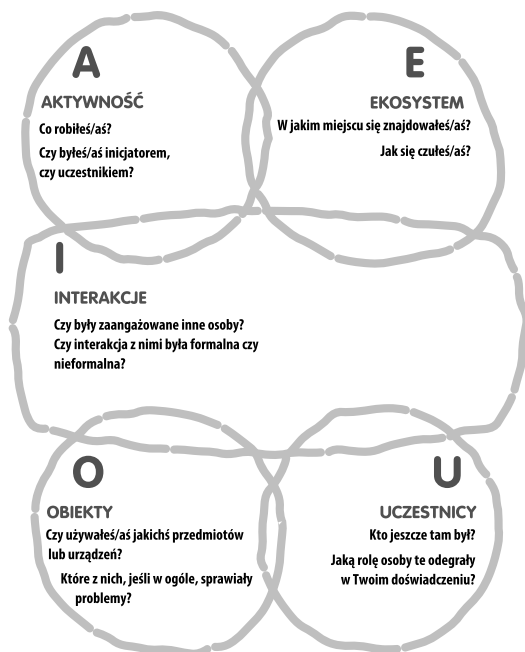
6.1. Faza autorefleksji

6.1.1. AEIOU

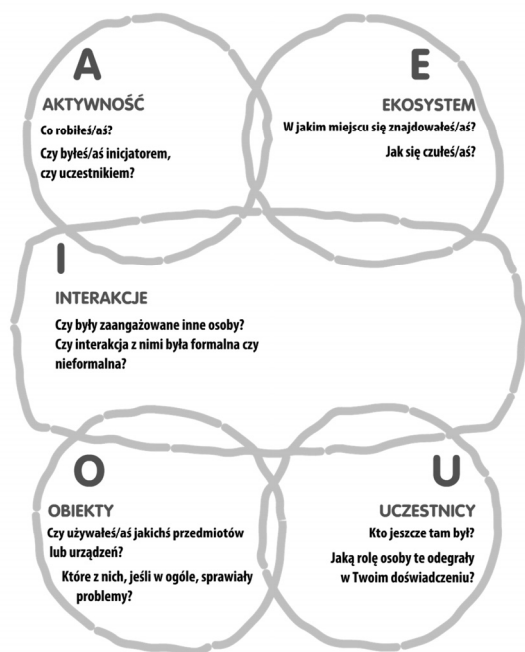
Krótki opis

Narzędzie *AEIOU* pomaga studentom dokładnie zaobserwować, kiedy i w jakich sytuacjach są zaangażowani i pełni energii, a także pomaga im zastanowić się nad tymi obserwacjami. Procedura jest prosta, a mimo to przynosi znaczące rezultaty.

Narzędzie może być również używane po Dzienniku Dobrych Chwil, gdyż pomaga uzyskać większą koncentrację, pogłębić własne przemyślenia i uzyskać więcej szczegółowych obserwacji.



Rysunek 6.1. Szablon narzędzia AEIOU ze szczególnym uwzględnieniem punktów pozytywnych



Rysunek 6.2. Szablon narzędzia AEIOU ze szczególnym uwzględnieniem punktów negatywnych

Narzędzie AEIOU (aktywność – ekosystem – interakcje – obiekty – uczestnicy; ang. *Activities, Environment, Interactions, Objects, Users*) zawiera pięć zestawów pytań, które można wykorzystać do refleksji nad własnymi działaniami.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Narzędzie AEIOU pomoże Ci podzielić swoje działania na kilka powiązanych ze sobą elementów i najpierw skupić się na każdym z nich osobno, a następnie rozważyć wszystkie elementy razem z nowej perspektywy. Możesz również wykorzystać to narzędzie do pogłębienia analizy Dziennika Dobrych Chwil i lepszego zrozumienia, co dawało Ci energię do działania lub, odwrotnie, co ją odbierało.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować AEIOU?

Pomyśl o co najmniej czterech działaniach (aktywnościach), w które byłeś bardzo zaangażowany/a lub które dodawały Ci energii, a następnie szczegółowo je przeanalizuj. Jeśli wypełniłeś/aś Dziennik Dobrych Chwil, zastanów się nad działaniami, które już tam zanotowałeś/aś. Kiedy już wskażesz swoje pozytywne doświadczenia, zacznij je analizować za pomocą tego narzędzia i zapisuj przemyślenia w formie notatek.

Oto pięć aspektów, które należy przeanalizować dla każdego działania:

- A jak AKTYWNOŚĆ: *Co właściwie robiłeś/aś? Czy było to działanie zorganizowane czy nieustrukturyzowane? Czy miałeś/aś określoną rolę do odegrania, czy byłeś/aś tylko uczestnikiem?*
- E jak EKOSYSTEM: *Nasze otoczenie ma głęboki wpływ na nasz stan emocjonalny. Zauważ, gdzie byłeś/aś, kiedy brałeś/aś udział w tej czynności. Jakie to było miejsce i jak się czuleś/aś?*
- I jak INTERAKCJE: *Z czym wchodziłeś/aś w interakcje – z ludźmi czy urządzeniami? Czy był to nowy rodzaj interakcji czy taki, który znasz? Formalnej czy nieformalnej?*
- O jak OBIEKTY: *Czy używałeś/aś jakichś przedmiotów lub urządzeń? Które z nich, jeśli jakiegokolwiek, przeszkadzały Ci? Jakie przedmioty wywoływały lub wzmacniały Twoje uczucia?*
- U jak UŻYTKOWNICY: *Kto jeszcze był z Tobą i jaką rolę odegrał w tym doświadczeniu?*

Kiedy już skończysz, zrób to samo z najbardziej negatywnymi doświadczeniami, jakie miałeś/aś, i przeanalizuj je szczegółowo. Użyj AEIOU, aby szczegółowo zobrazować i odkryć te czynniki, które na Ciebie oddziałują, i takie, które Ci nie odpowiadają!

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Może się zdarzyć, że studenci poczną się przytłoczeni tak szczegółowymi pytaniami. Postaraj się pomóc im zrozumieć, że ich odpowiedzi nie są żadnym zobowiązaniem, ale zachętą do rozpoczęcia własnego procesu analitycznego.

- Ponadto może się zdarzyć, że w przypadku niektórych aktywności pewne elementy są bardziej istotne i wymagają głębszego zastanowienia, podczas gdy inne są nieistotne lub pomijalne. Zaproponuj studentom, aby wykorzystali to narzędzie do określenia najważniejszych aspektów badanej aktywności.
- Na koniec możesz użyć narzędzia Ustalanie Pryncypiów, aby zidentyfikować i ustalić najważniejsze zasady, które kierują Twoim życiem.

6.1.2. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy autorefleksji)

MAPOWANIE MYŚLI DOTYCZĄCYCH KARIERY

(dostosowane do fazy autorefleksji)

1. Rozpoznanie rynku

Niezbędna jest znajomość aktualnej sytuacji w interesującej Cię branży. Poświęć kilka godzin na przeprowadzenie badań i zbierz jak najwięcej informacji za pośrednictwem Internetu oraz rozważ następujące tematy:

- Czy chcę pracować w sektorze publicznym czy prywatnym?
- Zbadaj istniejące możliwości, analizując potencjalne firmy pod kątem przyszłego zatrudnienia.
- Zwróć uwagę na wielkość interesujących Cię firm/organizacji, ich kulturę, zalety i wady pracy w tych firmach. Pomoże Ci to lepiej zrozumieć, które instytucje są dla Ciebie bardziej odpowiednie.

Praca na rzecz kogoś innego nie jest odpowiednia dla każdego. Franczyza lub samozatrudnienie to kolejne możliwości, które należy przeanalizować. W takim przypadku:

- Przyjrzyj się wymaganiom rynku oraz produktom lub usługom, których sprzedażą możesz być zainteresowany/a.
- Czy istnieje wystarczający popyt, aby można było rozpocząć działalność gospodarczą?
- Jaka jest istniejąca konkurencja dla tego produktu/usługi?
- Jakie są zalety i wady wejścia na rynek?

Rysunek 6.3. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy autorefleksji)

Krótki opis

Planowanie kariery jest jedną z najbardziej istotnych części życia każdego człowieka. Dlatego opracowanie mapy myśli jest narzędziem przydatnym do organizacji procesu planowania kariery w najbardziej efektywny sposób. To narzędzie pomoże analizować swoją ścieżkę kariery i zarządzać nią na trzech różnych etapach:

1. Kwerenda i analiza

W tej części studenci poświęcają swój czas na wyszukiwanie aktualnie istniejących możliwości zatrudnienia. Ta kwerenda może być przeprowadzona online (przez odwiedzanie stron internetowych poświęconych rozwojowi zawodowemu lub zawierających oferty zatrudnienia) lub nawet przez bezpośredni kontakt

z profesjonalistami, mentorami i nauczycielami itp. Drugim etapem tego procesu będzie refleksja i odpowiedź na pytania zawarte w arkuszu.

2. Przegląd i planowanie (przejdź do strony 179 – podrozdz. 6.2).

3. Rozwój osobisty (przejdź do strony 191 – podrozdz. 6.3).

Korzyści z punktu widzenia studenta

Niezależnie od tego, czy chcesz odkryć ścieżkę kariery, czy zwiększyć swoje szanse na sukces zawodowy, narzędzie to pomoże Ci w zrozumieniu Twoich potrzeb i zawężeniu spektrum możliwości zatrudnienia do tych, które są najbardziej dopasowane do Twojej osobowości i mentalności zawodowej. Zrozumienie obecnej sytuacji na rynku pracy jest ważnym aspektem przy ustalaniu ścieżki zawodowej. Zbadanie dostępnych opcji i poświęcenie czasu na badanie możliwości rozwoju kariery jest kluczowe dla rozpoznania swojej wartości na rynku.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Mapę Myśli o Karierze?

Faza autorefleksji – badanie

Istotne jest, abyś był(a) świadomy/a obecnej sytuacji w branży, którą się interesujesz. W tym celu możesz wyszukiwać w Internecie informacje o istniejących możliwościach zatrudnienia, rozważając, na przykład, czy interesuje Cię praca w sektorze publicznym czy prywatnym. Możesz stworzyć listę potencjalnych przyszłych pracodawców, zwracając uwagę na wielkość firmy/organizacji, ich kulturę, zalety i wady pracy w tych firmach. To pomoże Ci lepiej zrozumieć, które instytucje są dla Ciebie bardziej odpowiednie. Ponieważ jednak praca na rzecz kogoś innego nie jest odpowiednim rozwiązaniem dla każdego, franczyza lub samozatrudnienie to kolejna ścieżka, którą trzeba przeanalizować. Przeprowadzenie badań w tej kwestii da Ci możliwość przyjrzenia się wymaganiom rynku oraz produktom lub usługom, których sprzedażą możesz być zainteresowany/a. Czy istnieje wystarczający popyt, aby można było rozpocząć działalność gospodarczą? Jaka jest istniejąca konkurencja dla tego produktu/usługi? Jakie są zalety i wady wejścia na rynek komercyjny? To wszystko są aspekty, które trzeba wziąć pod uwagę.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Studenci mogą być zniechęceni tak szerokim ujęciem tematu. Zachęć ich do tego, aby poświęcili wystarczająco dużo czasu na to ćwiczenie i skupili się na podanych pytaniach. To pomoże im uzyskać bardziej interesujące wyniki swoich badań.
- Faza badań jest kluczowa, ale studenci mogą czuć się zdezorientowani. Postaraj się ich wesprzeć i pomóc im w tej fazie, np. dając bardziej szczegółowe instrukcje, jeśli uznasz, że jest to konieczne.
- Wyjaśnij studentom, że nie muszą napisać długiego tekstu, ale wystarczy odpowiedzieć w formie krótkich stwierdzeń lub punktów.

6.1.3. Zmiana Perspektywy

Krótki opis

Celem tej techniki jest poznanie sposobów neutralizowania zniekształceń poznawczych lub zmiany sposobu myślenia. Głównym założeniem jest tu wykazanie, że nasz sposób myślenia odgrywa kluczową rolę w definiowaniu siebie. Dlatego też, jeśli zmienimy nasze postrzeganie jakiegoś wydarzenia, możemy zmienić nasze uczucia, emocje, a w konsekwencji nasze zachowanie. Brak elastyczności prowadzi nas do powtarzania zachowań, które wcześniej okazały się nieskuteczne. Niezdolność do porzucenia automatyzmów w myśleniu na rzecz kontrolowanego przetwarzania informacji, które pozwala zmienić perspektywę patrzenia na sytuację/problem, stanowi istotną przeszkodę w zachowaniu adaptacyjnym. W obliczu sytuacji/problemu osoba niezdolna do zmiany perspektywy nie jest w stanie dostrzec potrzeby zmiany zachowań w złożonych i nieustrukturyzowanych sytuacjach, które wymagają większego wysiłku poznawczego. W tym kontekście narzędzie Zmiana Perspektywy (Moreira 2019) jest niezwykle skuteczne w zwiększaniu elastyczności poznawczej. Zaczyna się ona od zdolności do zmiany lub modyfikacji strategii działania lub myślenia, zgodnie z potrzebą wymaganą przez sytuację/problem.

Korzyści z punktu widzenia studenta

- Zdobycie umiejętności postawienia się w sytuacji drugiego człowieka, redefinicja podejścia do odpowiedzialności społecznej.
- Zdobycie umiejętności myślenia z różnych perspektyw w celu zrozumienia różnych stron problemu lub działania w zakresie odpowiedzialności społecznej.
- Zdobycie umiejętności znajdowania wielu rozwiązań tego samego problemu i wyboru najwłaściwszego rozwiązania w kontekście odpowiedzialności społecznej.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Zmianę Perspektywy?

Każdy człowiek ma inny filtr percepcyjny, ukształtowany przez cechy genetyczne, doświadczenia z przeszłości, przekonania i wartości. Warunkuje on to, co czujemy, myślimy i jak się zachowujemy. Poniższe ćwiczenie ma na celu umożliwienie spojrzenia na codzienne sytuacje z innej perspektywy i poszerzenie spektrum reakcji danej osoby, a przede wszystkim umożliwienie najbardziej efektywnej reakcji.

1. Przypomnij sobie sytuację, która angażowała też inną osobę. Przypomnij sobie, wtedy powiedziałeś/aś i co czułeś/aś.
2. Weź głęboki oddech, aby się dotlenić i uspokoić swój stan emocjonalny.
3. Teraz wyobraź sobie, że jesteś tym kimś innym, kto był zaangażowany w daną sytuację. Wyobraź sobie, że opuszczasz swoje ciało i wchodzisz w ciało tej osoby. Odpowiedz na pytania:

- Jak się czujesz?
- Co mogło się stać, że tak się czujesz?

Miej na uwadze, że tak jak rzeczy dziejące się w Twoim życiu mogą negatywnie wpływać na Twoje emocje i sprawiać, że będziesz niesprawiedliwie traktować innych, tak samo może się dziać z innymi ludźmi. Wskazane jest otwarcie się na różne sposoby patrzenia na tę samą rzeczywistość i zachowanie obiektywizmu w takim stopniu, w jakim jest to możliwe.

4. Teraz wyobraź sobie, że jesteś jeszcze kimś innym – osobą trzecią, która patrzy na tę sytuację z zewnątrz, bez zaangażowania emocjonalnego. Patrząc na rozmowę dwóch osób zaangażowanych bezpośrednio w sytuację (Ty i ta druga osoba), jakie wnioski możesz wyciągnąć?
5. Teraz pomyśl o tej sytuacji ponownie. Czy potrafisz teraz spojrzeć na nią z innych perspektyw?

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Spróbuj pomóc studentom zrozumieć znaczenie tego narzędzia jako okazji do refleksji.
- Ważne jest, aby studenci zrozumieli, że można spojrzeć na tę samą sytuację / ten sam problem z różnych perspektyw i że sposób, w jaki rozumiemy sytuację / problem, jest uwarunkowany naszą percepcją. Zachęć studentów do wykorzystania tego narzędzia do zakwestionowania własnego sposobu myślenia.
- Narzędzie to pozwala rozwijać takie umiejętności jak samoświadomość czy empatia, które są podstawowymi cechami pozwalającymi na zaprojektowanie swojego przyszłego życia. Podkreśl ten aspekt w pracy ze studentami, aby zachęcić ich do intensywnego eksperymentowania z tym narzędziem.

6.1.4. Rekonstrukcja Poznawcza

Krótki opis

Główną ideą Rekonstrukcji Poznawczej jest uświadomienie sobie, że jesteśmy w dużym stopniu tym, co myślimy, i że jeśli zmienimy nasz sposób myślenia o jakimś wydarzeniu/sytuacji, możemy zmienić nasze uczucia, a w konsekwencji nasze zachowanie. Technika ta jest szeroko stosowana w celu zwiększenia samoświadomości, szczególnie w sytuacjach stresu, lęku społecznego, prokrastynacji i niskiej samooceny. Celem tej techniki jest poznanie sposobów obalania zniekształceń poznawczych lub zmiany sposobów myślenia. Głównym celem narzędzia jest wykazanie, że nasz sposób myślenia odgrywa kluczową rolę w definiowaniu siebie. Dzięki tej technice będziemy mogli zastąpić myśli irracjonalne i zniekształcone myślami racjonalnymi i korzystnymi. Dzięki odpowiedniemu treningowi i przy pewnym wysiłku ludzie stają się bardziej świadomi tego, co dzieje się w ich umysłach, i są w stanie zmienić sposób myślenia na bardziej pozytywny.

Wydarzenie	Uczucia	Nastawienie początkowe	Dodatkowe przemyślenia
Kontrargumenty			
		Nastawienie końcowe	

Rysunek 6.4. Szablon narzędzia Rekonstrukcja Poznawcza

Korzyści z punktu widzenia studenta

- Zwiększenie samoświadomości, aby lepiej zrozumieć wyzwania związane z odpowiedzialnością społeczną.
- Zmiana perspektywy, aby być bardziej elastycznym w kontekście odpowiedzialności społecznej.
- Zmiana zachowań ograniczających, pozwalająca na większą aktywność w kontekście odpowiedzialności społecznej.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Rekonstrukcję Poznawczą?

Studenci są zapraszani do wykonania w relaksującym otoczeniu ćwiczenia, które zwiększa ich samoświadomość i pomaga im zidentyfikować uczucia/myśli, ale także zachowania zakłócające. Ćwiczenie przebiega w ośmiu krokach (Moreira 2019). Każdy krok musi być realizowany pojedynczo i nie ma limitu czasowego dla żadnego z nich. Technika ta może być stosowana indywidualnie lub w małych grupach.

1. Zapisz zdarzenie, które miało miejsce w danym dniu i w którym zaobserwowałeś/aś automatyczną reakcję.
2. Zapisz uczucia, jakich wtedy doświadczyłeś/aś.
3. Zapisz swoje nastawienie początkowe: automatycznie pojawiające się myśli, które miałeś/aś.
4. Zapisz przyczyny, które wywołały takie właśnie myśli.
5. Zapisz kontrargumenty – czyli takie myśli, których można użyć, aby przeciwstawić je pierwszemu wrażeniu i tym samym je przełamać.
6. Zapisz swoje nastawienie końcowe: wnioski, do jakich można dojść, kierując się tym nowym sposobem myślenia.

7. Zapisz obecne uczucia – czyli uczucia, które masz teraz, rozpatrując sytuację z odmiennej perspektywy.
8. Zapisz różne perspektywy, z których można ocenić tę sytuację i, odpowiednio, różne sposoby działania dla każdej z nich.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Technika ta jest szeroko stosowana w celu zwiększenia samoświadomości, zwłaszcza w sytuacjach stresu, lęku społecznego, prokrastynacji i niskiej samooceny. Ważne jest, aby unaocznic studentom, jak bardzo jest przydatna, i zachęcić ich do dokładnego i świadomego stosowania jej.
- Zachęć studentów do skupienia się na przedstawionych powyżej pytaniach, co pomoże im uświadomić sobie, że ich sposób myślenia może być dla nich ograniczeniem.

6.1.5. Obserwator Zewnętrzny

Obserwator Zewnętrzny

1. ZAPYTAJ SWOJEGO PARTNERA I ZAPISZ SWOJE WRAŻENIA

👂 Czy odkryłeś/aś coś zaskakującego, czego o sobie nie wiedziałeś/aś?

😊 Jaka jest jedna rzecz, którą robisz, a którą najbardziej cenisz?

☹️ Jaka jest rzecz, której całkowicie byś unikał/a, gdybyś mógł/mogła? Dlaczego to jest takie złe?

⚙️ Jaka jest jedna rzecz, którą byś zmienił/a, gdybyś miał/a magiczną różdżkę? Jak?

2. OBSERWUJ SWOJEGO KOLEGĘ I ZAPISZ SWOJE WRAŻENIA

👂 Czy jako osoba przeprowadzająca wywiad zauważyłeś/aś jakąś sprzeczność? Jeśli tak, zbadaj to dokładniej (np.: „Uwielbiam pracować sam”, a przecież najbardziej cenione przez Twojego rozmówcę zajęcia to te w towarzystwie innych ludzi)

👂 Czy zauważyłeś/aś, że Twój rozmówca nie czuje się komfortowo, mówiąc o niektórych tematach?

👂 Czy zauważyłeś/aś, że Twój rozmówca był podekscytowany i/lub pełen pasji, mówiąc o niektórych tematach?

Rysunek 6.5. Szablon narzędzia Obserwator Zewnętrzny

Krótki opis

Obserwator Zewnętrzny może pomóc dostrzec sprzeczności i wzorce lub zadać pytania, które są inspiracją dla nowych pomysłów, ponieważ opiera się na dzieleniu się swoimi przemyśleniami i ideami w parach. To narzędzie może być stosowane

po każdym innym narzędziu (np. Moja Odyseja, Dziennik Dobrych Chwil itp.). Składa się z półstrukturalnego wywiadu przeprowadzanego z partnerem. Rozmowa o osobistych doświadczeniach jest najlepszym sposobem, aby mogły na nas odpowiednio oddziaływać.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Narzędzie Obserwator Zewnętrzny to bardzo konkretny i komfortowy sposób na zadanie kilku pytań samemu sobie i zmianę perspektywy poprzez uwzględnienie perspektywy innej osoby. Może to być również dobra okazja do poznania drugiej osoby. Świadomość, że nie jesteś sam/a na swojej drodze rozwoju, połączona z zaufaniem do „współtowarzyszy”, może uczynić tę drogę jeszcze bardziej owocną. Co więcej, obserwator z zewnątrz będzie wartościowym weryfikatorem naszych własnych przemyśleń!

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Obserwatora Zewnętrznego?

Narzędzie to może być wykorzystane po kilku indywidualnych sesjach refleksyjnych, jako czas wymiany opinii i dyskusji w parach. Narzędzie składa się z dwóch etapów:

- Na pierwszym etapie każda osoba z pary przeprowadza wywiad z drugą, pytając np. o to, jakie były jej wrażenia i spostrzeżenia podczas refleksji nad poprzednim narzędziem, a także notując odpowiedzi partnera.
- Po zakończeniu wywiadu zaczyna się drugi etap, który wymaga od prowadzącego wywiad zastanowienia się nad tym, co zaobserwował u partnera: czy były jakieś zauważalne sprzeczności, a także jakie były emocje partnera, np. czy był skrzepowany, podekscytowany czy obojętny.

Poniżej przedstawiony jest przykład Obserwatora Zewnętrznego realizowanego na podstawie Dziennika Dobrych Chwil.

Porównaj z partnerem z pary, co znalazło się w waszych Dziennikach Dobrych Chwil.

Przeprowadź wywiad ze swoim partnerem, zadając poniższe pytania:

ZAPYTAJ SWOJEGO PARTNERA I ZAPISZ SWOJE WRAŻENIA:

- *Czy odkryłeś/aś coś zaskakującego, czego nie wiedziałeś/aś o sobie?*
- *Jaka jest jedna rzecz, którą robisz, a którą najbardziej cenisz?*
- *Jaka jest rzecz, której całkowicie byś unikał/a, gdybyś mógł/mogła? Dlaczego jest to dla Ciebie tak niedobre?*
- *Jaka jest jedna rzecz, którą byś zmienił/a, gdybyś miał/a magiczną różdżkę? W jaki sposób?*

Czy jako osoba przeprowadzająca wywiad zauważyłeś/aś coś interesującego w postawie swoim rozmówcy? Użyj poniższych pytań, aby to zanalizować:

- *Czy jako osoba przeprowadzająca wywiad zauważyłeś/aś jakąś sprzeczność? Jeśli tak, zbadaj to dokładnie (np.: „Uwielbiam pracować sam”, a przecież*

najbardziej cenione przez Twojego rozmówcę zajęcia to te w towarzystwie innych ludzi).

- *Czy zauważyłeś/aś, że rozmówca czuł się nieswojo, mówiąc o niektórych tematach?*
- *Czy zauważyłeś/aś, że rozmówca mówił z pasją o pewnych tematach?*

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Obserwator Zewnętrzny jest popularnym narzędziem dla studentów, którzy lubią dzielić się swoimi refleksjami z kolegami/koleżankami, więc może być często używany!
- Wiele z proponowanych narzędzi opiera się na indywidualnej refleksji, która wymaga dużej koncentracji. Dlatego bardziej produktywnie może być przeplatanie ich z wymianą opinii z innymi.
- Realizacje narzędzia Obserwator Zewnętrzny bywają traktowane przez studentów jako nieformalne przerwy i okazje do konwersacji ze znajomymi. Prowadzenie luźnych rozmów jest naturalne, jednakże ważne jest też podzielenie się w tym czasie refleksjami dotyczącymi narzędzi. Po zakończeniu można zatem przeprowadzić sesję ogólną, podczas której poprosi się wszystkich studentów o omówienie kilku kluczowych kwestii, które pojawiły się w trakcie tego ćwiczenia.

6.1.6. Dziennik Dobrych Chwil

Krótki opis

Dziennik Dobrych Chwil to narzędzie do zapisywania rutynowych czynności i odczuć z nimi związanych. Narzędzie to pomaga studentom uświadomić sobie, które czynności oznaczają „energię” i „zaangażowanie”. Chodzi o to, aby zapisywać wszystkie informacje na temat swoich działań i towarzyszącej im energii i zaangażowaniu: im głębiej dana osoba przeanalizuje swoje nawyki, tym bardziej spójny będzie jej projekt kariery.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Zanim zaczniemy zmieniać siebie, musimy dowiedzieć się, przy jakich działaniach czujemy się naprawdę zaangażowani. Dobrym ćwiczeniem jest zastanowienie się nad tym, co lubimy robić na co dzień, i zapisanie tego.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Dziennik Dobrych Chwil?

1. *Określ swoje typowe czynności w ciągu dnia:* możesz spisać wszystkie czynności, jakie wykonywałeś/aś w ciągu ostatnich kilku dni: nie tylko czynności związane z pracą, ale także te, które wykonujesz w wolnym czasie.

PRZYKŁADY:**ZAANGAŻOWANIE****ENERGIA**

✓ ZAJĘCIA Z ZARZĄDZANIA
 czasem pojawiają się ciekawe
 tematy, czasem ćwiczenia są nudne



✓ PRACA W RESTAURACJI
 bardzo intensywna i przyjemna praca,
 pod koniec dnia jestem wyczerpany/a



✓ PISANIE PRACY DYPLOMOWEJ
 wymaga różnych działań



✓ SPACEROWANIE PO
 MIEŚCIE
 bardzo mi się to podoba



✓ NAUKA DO EGZAMINU
 Z LOGISTYKI
 Nie lubię tego zbyttno, ale cieszę
 się, że to już ostatni.



✓ ZAJĘCIA Z JOGI
 dość absorbujące zajęcia



✓ _____



Rysunek 6.6. Szablon narzędzia Dziennik Dobrych Chwil

Nawet jeśli większość czasu spędzasz w pracy, nie wszystkie dni są takie same!

- Czy w pracy codziennie wykonujesz te same czynności? Czy są dni o odmiennej charakterystyce, takie, w które wykonujesz nietypowe zadania i spotykasz się z innymi ludźmi niż zwykle?
- Możesz również wskazać dzień wolny od pracy, jeśli podejmujesz w nim działania, przez które wyrażasz swoje pasje i zainteresowania, a które nie zostały uwzględnione w opisie dni spędzanych w pracy. Możesz napisać na przykład „naprawianie rowerów” albo „gotowanie obiadu z przyjaciółmi”.

2. *Zanotuj, jak bardzo byłeś/aś zaangażowany/a i pełen/na energii podczas tych działań:* dla każdego działania musisz wypełnić dwa pulpity po prawej stronie:

- W pulpicie ZAANGAŻOWANIE odpowiadasz na pytania: „Jak bardzo byłem zaangażowany/a w tę aktywność? Jak bardzo była ona dla mnie interesująca? Jak bardzo czułem się w nią zaangażowany/a?”
- W pulpicie ENERGIA odpowiadasz na pytania: „Czy ta aktywność dała mi energię, czy ją zabrała? Czy na koniec tej aktywności czułem się wyczerpany/a zmęczony/a wzmocniony/a?”

Ważne jest, aby zauważyć różnicę między energią a zaangażowaniem: niektóre czynności mogą Cię angażować, ale również wyczerpać.

Zaangażowanie: kiedy jesteś zaangażowany, podekscytowany, skupiony i dobrze się bawisz, są to zwykle naprawdę satysfakcjonujące chwile.

Energia: niektóre czynności podtrzymują naszą energię, podczas gdy inne wysysają z nas życie.

Poświęć tydzień lub kilka dni na obserwację swoich codziennych czynności i zapisuj w Dzienniku Dobrych Chwil kolejne z nich, a zwłaszcza to, jak przekładają się na twoją energię i zaangażowanie.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

Może się zdarzyć, że studenci będą mieli trudności z szerszym spojrzeniem na swoje działania, ponieważ przechodzą ważne zmiany w życiu lub obecny okres nie jest reprezentatywny dla ich życia. Można wtedy zasugerować im, że mogą również rozważyć momenty z przeszłości, które uznają za bardzo pozytywne lub „najlepsze”. Ważne jest, aby zrozumieć, co sprawia, że te momenty są tak pozytywne.

Czasami studenci podchodzą do tego ćwiczenia jak do zadania domowego, w którym muszą po prostu wymienić działania bez zrozumienia efektu końcowego. Jeśli mają takie wrażenie, pomóż im zastanowić się nad tym za pomocą poniższych pytań:

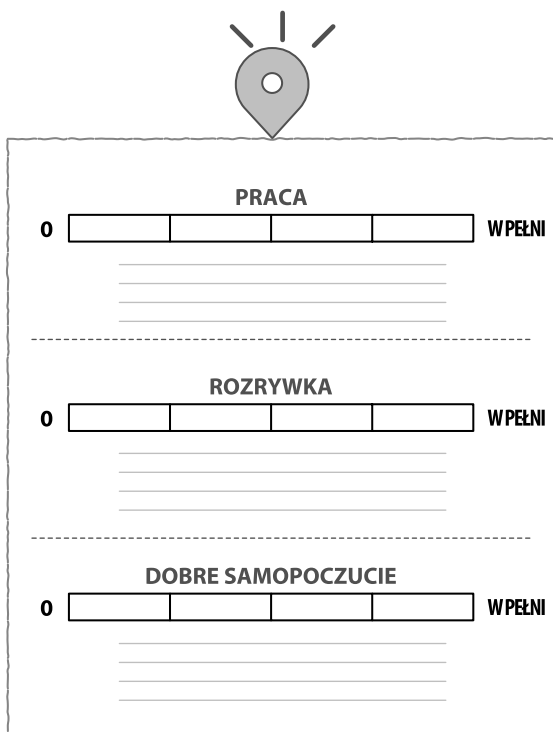
- Zwróć uwagę, które zajęcia bardziej angażowały i dodawały energii, a które mniej lub wcale.
- Czy w Twoich refleksjach pojawiło się coś, co Cię zaskoczyło?
- Czy zauważyłeś/aś coś ciekawego w swoich najlepszych momentach w życiu?
- Zastanów się dokładniej i postaraj się bardziej sprecyzować, co Cię angażuje i energetyzuje.

Na koniec można skorzystać z narzędzia AEIOU, aby dalej eksplorować zarówno bardziej, jak i mniej energetyzujące i angażujące zajęcia.

6.1.7. Pulpit Nawigacyjny (życia)

Krótki opis

Narzędzie to pomaga każdemu studentowi uświadomić sobie swoją obecną sytuację, dlatego kluczowe jest rozpoczęcie od miejsca, w którym każdy student znajduje



The diagram shows a navigation dashboard template. At the top is a location pin icon with three lines radiating from it. Below the icon is a rectangular box containing three sections, each separated by a dashed line. Each section has a title, a scale from 0 to WPEŁNI, and a space for notes.

PRACA

0 WPEŁNI

ROZRYWKA

0 WPEŁNI

DOBRE SAMOPOCZUCIE

0 WPEŁNI

Rysunek 6.7. Szablon narzędzia Pulpit Nawigacyjny

się w danym momencie. Aby ułatwić tę ocenę, życie jest rozpatrywane w trzech różnych aspektach: pracy, rozrywki i dobrego samopoczucia. Praca odnosi się do tego, co robisz, rozrywka do tego, co przynosi ci radość, a dobre samopoczucie do tego, co sprawia, że czujesz się komfortowo. Podobnie jak deska rozdzielcza samochodu, ten pulpit pokazuje, jak działają poszczególne systemy.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Zanim zaczniemy zmieniać siebie, należy uświadomić sobie swoją obecną sytuację, szczególnie w obszarach, które zamierzamy zmienić. Należy zatem zacząć od wstępnego nakreślenia kontekstu, w którym funkcjonujemy, ze świadomością, że życie człowieka składa się z kilku elementów, a życie prywatne i zawodowe są ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie na siebie wpływają.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Pulpit Nawigacyjny?

Oceń swoją obecną sytuację i zacienuj odpowiednią wartość na pulpitach od „0” do „w pełni” dla każdego pola (praca, rozrywka i dobre samopoczucie). Poniżej krótkie wyjaśnienie, abyś lepiej rozumiał/a te trzy obszary:

Praca: to twoja główna aktywność, to co robisz. Możesz za nią otrzymać wynagrodzenie lub nie.

Rozrywka: to przede wszystkim przyjemność. Obejmuje wszystkie te czynności, które przynoszą ci radość, kiedy je wykonujesz; te rzeczy są robione dla samego siebie i są rozrywką bez żadnych zobowiązań.

Dobre samopoczucie: odnosi się do samopoczucia umysłu, ciała i ducha – emocjonalnego, fizycznego i psychicznego.

Opisz kilkoma zdaniami, jak się postrzegasz w każdym z trzech obszarów, lecz bez zbyt wielu szczegółów – to ma być tylko ogólna ocena.

Znajomość aktualnego stanu Twoich pulpitów dostarcza Ci zarówno bazy informacyjnej, jak i pewnych danych o Tobie. Tylko Ty wiesz, co jest wystarczająco dobre dla Ciebie, a co nie. Kiedy skończysz tę krótką ocenę, zapytaj siebie:

- Czy jesteś teraz zadowolony/a z tego, gdzie znalazły się wskaźniki w każdym z tych trzech obszarów?
- Czy są obszary, które wymagają podjęcia działania?
- Czy przeanalizowałeś/aś to szczerze i uczciwie?

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

Często studenci mają tendencję do wpisywania samych działań związanych z trzema obszarami, a nie poziomu zadowolenia. Spróbuj pomóc im skupić się na określeniu stopnia zadowolenia, używając działań jako środka, a nie celu.

Czasami studentom trudno jest uzyskać bardziej ogólny obraz; często skupiają się na jednym aspekcie, pozytywnym lub negatywnym, a to może mieć wpływ na całą ocenę. Na przykład stwierdzenie „Jeszcze dwa dni temu byłem w kwarantannie, więc moje samopoczucie jest bardzo niskie” może istotnie rzutować na postrzeganie swojego ogólnego fizycznego lub psychicznego samopoczucia.

6.1.8. Identyfikacja Roli (dostosowana do fazy autorefleksji)

Krótki opis

To narzędzie da studentowi szansę na zastanowienie się nad swoją osobowością, wizją, dotychczasowym doświadczeniem i talentami. Łącząc wszystkie te elementy, studenci dążą do identyfikacji swojego preferowanego środowiska pracy i w ten sposób do bardziej intensywnych działań w zakresie planowania kariery.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Każdy nadaje się do pewnych ról, a to narzędzie pozwoli studentom odnaleźć te, które najbardziej im odpowiadają. To narzędzie pomoże:

- stworzyć powiązanie pomiędzy atrakcyjnością rynkową ich talentów a możliwościami zatrudnienia,
- zwiększyć wiarę w siebie i swoje talenty.

- *Ambicje i cele*

W jakiej branży widział(a)byś zatrudnienie dla siebie? Może być więcej niż jedna, mogą też być to branże bardzo różne od siebie.

- *Talenty*

W jakiej dziedzinie czujesz/wiesz, że jesteś utalentowany/a? Może to być konkretny sport lub nawet umiejętności interpersonalne, takie jak zdolność do nawiązywania relacji towarzyskich i budowania sieci kontaktów. Pomyśl o pozytywnych opiniach, jakie otrzymałeś/aś w ciągu ostatnich lat. Czy widzisz, że wskazywano na Twoje konkretne zdolności?

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Zaproponuj studentom, aby podczas spisywania swoich ambicji i celów zachowali otwartość i starali się nie ograniczać, jeśli ich doświadczenie i wybrane cele nie należą do tego samego obszaru.
- Powiedz studentom, żeby skupili się tylko na wizji, którą stworzyli dla siebie, i żeby spisali ją na papierze, w formie punktów lub krótkich odpowiedzi.
- Studenci prawdopodobnie otrzymali kiedyś od innych pozytywną informację dotyczącą niektórych ich umiejętności lub talentów. Podpowiedz studentom, których talenty nie są dla nich samych jasne, aby pomyśleli o obszarach, w jakich ich zdaniem mogą osiągnąć największy sukces przy niewielkim wysiłku i wysokim poziomie satysfakcji.

6.1.9. Ustalanie Celów (dostosowane do fazy autorefleksji)

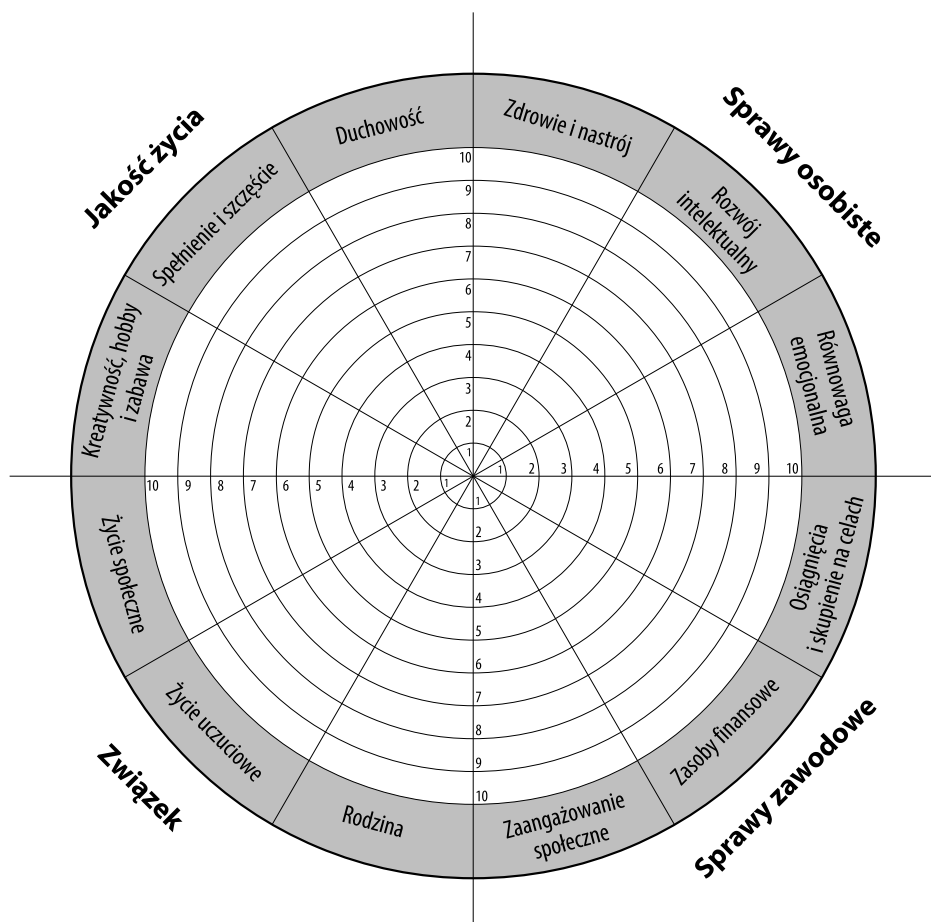
Krótki opis

Jak przedstawia Moreira (2019), wyznaczanie celów przyczynia się do zwiększenia motywacji i nowych osiągnięć życiowych. Wszak jeśli nie wiadomo, dokąd człowiek zmierza, każda droga prowadzi go donikąd. Wyznaczając cele, zyskujemy większą jasność co do naszego życia i kierujemy nasz czas, energię i wysiłek na to, co naprawdę nas interesuje. Aby to zrobić, użyjemy narzędzia Koło Życia, które przedstawia nasze życie podzielone na kilka wycinków, co pozwala nam na przegląd ogólnej sytuacji, jak również na przyjrzenie się każdemu z tych wycinków z osobna.

W tym ćwiczeniu chodzi o to, aby w każdym wycinku zapisać liczbę od jednego do dziesięciu (przy czym dziesięć jest wartością maksymalną) zgodnie z aktualnym poziomem zadowolenia w danym obszarze życia. W ten sposób powstaje obraz sytuacji życiowej danej osoby, pokazujący poziom zadowolenia w każdym obszarze.

Korzyści z punktu widzenia studenta

- Możesz uświadomić sobie, jak przebiegało dotychczas Twoje życie, aby móc łatwiej rozwijać działania z zakresu odpowiedzialności społecznej.



Rysunek 6.9. Szablon narzędzia Ustalenie Celów (dostosowanego do fazy autorefleksji)

- Możesz zobaczyć, na jakim etapie jesteś w tej chwili w swoim życiu i jakie to może mieć dla Ciebie znaczenie w obszarze odpowiedzialności społecznej.
- Możesz zastanowić się, dokąd chcesz zmierzać, aby osiągnąć bardziej konkretne cele w zakresie swojej odpowiedzialności społecznej.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Ustalenie Celów?

Faza autorefleksji

Określ, jak bardzo jesteś zadowolony/a – od 1 do 10 – w każdej ze sfer swojego życia i zaznacz tę liczbę w odpowiednim wycinku koła. Gdybyś miał/a wybrać jeden obszar do poprawy, to jak myślisz, który z nich najbardziej wzmocniłby pozostałe obszary, wywierając największy możliwy pozytywny wpływ na Twoje życie? Wybierz jeden z wycinków.

- Każdy wycinek powinien być postrzegany odrębnie; staraj się, aby studenci rozumieli, że mogą mieć niejednoznaczne odczucia co do każdego z wycinków.
- Ważne jest również, aby studenci zrozumieli, że mierzą swój stan faktyczny, a nie swoje wyobrażenie na temat znaczenia każdego obszaru dla całości.
- Narzędzie jest punktem wyjścia do doskonalenia i należy do niego podchodzić z pełną szczerością.

[illegible]

Krótki opis

Narzędzie to pozwala lepiej zrozumieć siebie i swoje możliwości przez odkrywanie swoich talentów. Dzięki tej metodzie studenci odkrywają, jak być najbardziej użytecznym w społeczeństwie poprzez badanie umiejętności, wartości i cech, które sprawiają, że dana jednostka staje się niezbędna dla społeczeństwa.

Na tym etapie studenci zbierają co najmniej siedem listów od swoich bliskich. Wybierają siedem osób ze swojego otoczenia, z którymi łączą ich bliskie relacje,

i proszą je o napisanie listu złożonego z co najmniej 250 słów, wyrażających sympatię tych osób do nich i podkreślających ich pozytywne cechy. Na całym tym etapie studenci powinni zebrać co najmniej siedem listów.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Nawiążesz relacje ze swoimi bliskimi i wykorzystasz ich spostrzeżenia, by dowiedzieć się więcej o sobie.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Odkrywanie Talentów?

Narzędzie Odkrywanie Talentów ma na celu pokazanie charakterystycznych talentów danej osoby oraz jej specyficznych i niepowtarzalnych wzorców zachowań, które te talenty łączą ze sobą. Wyjątkowość każdej osoby jest podkreślana przez listy jej bliskich. Celem jest zachowanie rzeczywistego doświadczenia i nieidealizowania podczas pisania listów. Odkryjesz, jak łączyć ze sobą wszystkie informacje z listów, aby wyłować to, co ma dla Ciebie znaczenie. Jest to narzędzie, które może dodać Ci energii, dając solidne poczucie pewności siebie i własnego potencjału. Ponieważ uwzględnia ono opinie innych ludzi, narzędzie to opiera się na sile zbiorowej inteligencji Twoich bliskich. Narzędzie Odkrywanie Talentów pozwoli Ci ujawnić to, co wnosisz do otoczenia poprzez relacje z innymi i wspólnie z nimi. Proces został zaprojektowany w dwóch następujących po sobie etapach, z których pierwszy to⁴:

Faza autorefleksji – listy

Narzędzie to pozwoli Ci przeprowadzić ocenę na podstawie otrzymanych listów i pomoże zrozumieć, gdzie najlepiej pasujesz po uwzględnieniu obecnych umiejętności / talentów osobistych. Na tym etapie poproś osoby z Twojego bliskiego otoczenia, które dobrze Cię znają, o napisanie listu na Twój temat, podkreślającego Twoje pozytywne cechy. Główne pytanie, na które powinni odpowiedzieć, brzmi: Co w Tobie kochają? Co w Tobie cenią i podziwiają? Zalecamy wybór osób w różnym wieku i być może z różnych środowisk; każda z nich powinna odgrywać inną rolę w Twoim życiu, np. jedna osoba może być Twoim dobrym przyjacielem, druga Twoim mentorem/profesorem, kolegą, rodzeństwem itd.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Podkreśl, że osoby, które studenci wybierają do napisania listu, powinny mieć z nimi autentyczny kontakt. Im lepiej znają ich autorzy listów, tym bardziej prawdopodobne jest, że dostrzegą ich pozytywne cechy i umiejętności.

⁴ Drugi z nich można znaleźć w dalszej części w fazie definicji tożsamości zawodowej.

- Podkreśl, że ważne jest, aby prosić o listy od osób, które odgrywają różne role w ich życiu. Powiedz im, aby nie skupiali się tylko na rodzinie i przyjaciółach, ale postarali się uwzględnić także wykładowców, kolegów i mentorów.
- Wskaż studentom, aby przypominali osobom, które o nich piszą, by pisały tylko o ich pozytywnych cechach. W tym ćwiczeniu nie chodzi o konstruktywną krytykę, a raczej o budowanie pewności siebie i pomoc jednostce w drodze do samopoznania.

6.1.11. Kompas Dobrostanu



Wizja pracy

- Dlaczego pracujesz?
- Jak praca odnosi się do Ciebie, innych, społeczeństwa?
- Jakie znaczenie mają tu pieniądze?
- Co określa dobrą lub wartościową pracę?
- Co mają z tym wspólnego doświadczenie, rozwój i spełnienie?

Notatki

Moja wizja
pracy



Wizja życia

- Co jest sensem lub celem życia?
- Jaka jest relacja między jednostką a innymi?
- Czy istnieje jakaś wyższa siła? A jeśli tak, to jaki ma ona wpływ na Twoje życie?
- Jaka jest rola radości, smutku, miłości, pokoju, sprawiedliwości, niesprawiedliwości w życiu?

Notatki

Moja wizja
życia

Rysunek 6.11. Szablon narzędzia Kompas Dobrostanu

Krótki opis

Kompas Dobrostanu jest bardzo prostym narzędziem, które, jak sama nazwa wskazuje, służy do wskazania użytkownikowi właściwego kierunku w czekającej go drodze rozwoju zawodowego. Aby przygotować ten Kompas, musisz sprecyzować dwie wizje – swoją wizję pracy i swoją wizję życia.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Kompas Dobrostanu to narzędzie, które możesz wykorzystać, gdy sprawy nie idą zbyt dobrze. Przypomina Ci o Twoich podstawowych wartościach i kieruje Twoimi działaniami. Pomoże Ci dostrzec powiązania pomiędzy tym, kim jesteś, a tym, w co wierzysz i co robisz.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Kompas Dobrostanu?

Narzędzie to jest realizowane w trzech krokach:

1. Napisz swoją wizję pracy (*Work View*) (około 250 słów). Powinna ona dotyczyć krytycznych kwestii związanych z tym, czym jest praca i co dla Ciebie znaczy.
Użyj tych pytań jako wskazówek: *Dlaczego to robisz? Jaką wartość ma to dla ciebie? Co chcesz uzyskać z pracy? Co sprawia, że praca jest „dobra”? Jak bardzo praca dotyczy Ciebie, innych, społeczeństwa?*
2. Zapisz swoją wizję życia (*Life View*) (około 250 słów). Kluczem jest zapisanie takich wartości i perspektyw, które definiują dla Ciebie życie.
Użyj tych pytań jako wskazówek: *Dlaczego tu jesteśmy? Jakie są Twoje wartości? Co nadaje sens Twojemu życiu? Jaki jest cel życia? Jak rodzina, przyjaciele i kraj są usytuowane w Twojej wizji życia? Co jest dobre, a co złe? Czy istnieje jakaś wyższa siła? Jeśli tak, to jak ją postrzegasz? Jaką rolę odgrywają radość, ból, sprawiedliwość, miłość, pokój, konflikt?*
3. Na koniec przeanalizuj te dwie wizje. W jakich punktach się one uzupełniają? Gdzie są sprzeczne? Gdzie się pokrywają? Czy jedna przewyższa drugą?

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Studenci mogą być onieśmieleni tak głębokimi i złożonymi tematami. Spróbuj zachęcić ich do przemyślenia przynajmniej niektórych z proponowanych pytań i potraktowania ich jako inspiracji, a nie wymagań.
- Jeśli to konieczne, zainicjuj rozmowę na ten temat, aby lepiej wyjaśnić, że dla bardziej świadomego rozwoju kariery ważne jest wyjaśnienie sobie, jakie ma się wartości i przekonania.
- Nie chodzi o to, by wiedzieć, jaką pracę chce wykonywać student, ale dlaczego student chce pracować. W ćwiczeniu pytamy o ich filozofię pracy: po co jest, co oznacza. W razie potrzeby przeprowadź rozmowę na ten temat, aby pomóc studentom wyjaśnić tę kwestię.

3. Rozwój osobisty (przejdź do strony 191 – podrozdz. 6.3)

Korzyści z punktu widzenia studenta

Posiadanie dobrze zdefiniowanego planu działania, mającego na celu spełnienie zawodowe, jest bardzo przydatne dla każdego, ponieważ stanowi filtr przy dokonywaniu wyborów zawodowych. Niezależnie od tego, czy chcesz odkryć ścieżkę kariery, czy zwiększyć swoje szanse na sukces zawodowy, narzędzie to pomoże Ci w zrozumieniu Twoich potrzeb i zawężeniu spektrum możliwości zatrudnienia do tych, które są najbardziej dopasowane do Twojej osobowości i mentalności zawodowej.

Scenariusze użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Mapę Myśli o Karierze?

Faza definicji tożsamości zawodowej

a) Przegląd i plan

Nadszedł czas na przegląd i planowanie. Aby to zrobić, będziesz musiał/a przypomnieć sobie swoje wcześniejsze doświadczenia i zapisać je na kartce.

- Jakie były sukcesy i błędy w mojej przeszłości?
- Jak rozwinąłem/ęłam się na podstawie poprzednich doświadczeń?

b) Monitoring

Ważnym elementem tego procesu jest również monitorowanie. Dlatego zalecane jest przeprowadzanie przeglądów regularnie, np. po zakończeniu zatrudnienia w danym miejscu lub zmianie środowiska pracy. Aby to zrobić, należy przypomnieć sobie swoje wcześniejsze doświadczenia i zapisać je na kartce. Poniższe pytania mogą ukierunkować ten proces.

- Jakie aspekty mojej pracy mi nie odpowiadają?
- Na jakie czynności zawodowe chciałbym mieć czas, aby bardziej się na nich skupić?
- Jakie nowe cele muszę wyznaczyć z myślą o rozwoju swojej kariery?
- Jaka nowa wiedza i umiejętności mogą być potrzebne do osiągnięcia tych celów?
- Jakie trudności mogą mnie spotkać?
- Co udało mi się osiągnąć od mojego ostatniego przeglądu?
- Jakich celów nie udało mi się zrealizować?
- Jakie błędy popełniłem/am po drodze?
- Jakie trudności napotkałem/am?
- Czego nauczyłem/am się z tych trudności?

Wszystkie powyższe pytania dostarczą Ci wartościowych spostrzeżeń i tworzą solidne podstawy do przyszłych sesji przeglądowych.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

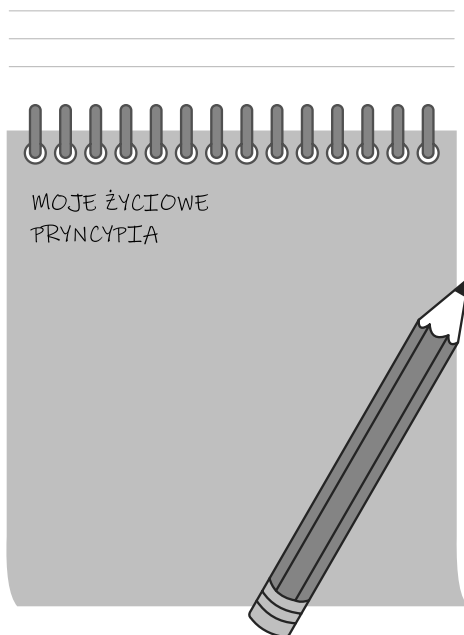
- Czasami, gdy studenci są proszeni o przypomnienie sobie doświadczeń z przeszłości, mają tendencję do skupiania się na doświadczeniach całkiem

niedawnych. Pomóż im uwzględnić szersze ramy czasowe i zastanowić się również nad bardziej odległymi doświadczeniami.

- Wyjaśnij studentom, że nie jest konieczne pisanie obszernego tekstu. Wystarczy forma krótkich odpowiedzi lub sporządzenie listy.

6.2.2. Ustalanie Pryncypiów

NOTATKI



Rysunek 6.13. Szablon narzędzia Ustalanie Pryncypiów

Krótki opis

Pryncypia (zasady) życiowe dotyczą odkrytych przez studentów ich własnych preferencji lub wartości, które chcą respektować podczas budowania swoich przyszłych karier. Przykładami mogą być: praca w środowisku, które szanuje ich system wartości moralnych, przeplatanie czasu spędzonego przy komputerze z życiem towarzyskim, praca w rodzinnym mieście. Ustalanie Pryncypiów można rozpocząć od narzędzia AEIOU, jednak w tym przypadku jego głównym celem jest skryształowanie wniosków z fazy badawczej we wskazówki służące do opracowania planu kariery spójnego z wartościami uznawanymi przez autora planu.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Można sobie wyobrazić Ustalanie Pryncypiów jako wyznaczanie granic sfery działania danej osoby. Możliwość uświadomienia sobie, jaka jest ta sfera, a w jakie

obszary osoba ta nie chce wkraczać, jest bardzo korzystna dla podejmowanych w przyszłości wyborów.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Ustalanie Pryncypiów?

Poświęć chwilę na refleksję i zastanowienie się nad swoimi wartościami, nad tym, co jest dla Ciebie ważne i co kieruje Twoim życiem. Jeśli potrzebujesz więcej podpowiedzi, możesz skorzystać z narzędzi Dziennik Dobrych Chwil i AEIOU.

Narzędzie ma dość swobodną strukturę: kiedy już wymyślisz jakieś pryncypium, zapisujesz je na liście. Znajdź wzorce i podsumuj swoje ustalenia w kilku zasadach, które uważasz za warte rozważenia podczas planowania swojego dalszego życia (np. praca w środowisku, które szanuje mój system wartości, łączenie czasu spędzonego przy komputerze z życiem towarzyskim, praca w moim mieście). Pryncypia życiowe nie muszą być czymś dla Ciebie zupełnie nowym i nieoczekiwanym; zwykle niektóre z nich są Ci już znane, ale po prostu nigdy nie zostały tak sformułowane.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Nie ma właściwej liczby pryncypiów życiowych; każdy ma własną listę. Zaproponuj studentom, aby upewnili się, że wzięli pod uwagę wszystkie aspekty, które są dla nich ważne przy planowaniu przyszłego życia zawodowego.
- Wypracowanie zasad, które są prawdziwe i spójne z własnym sposobem bycia, oraz zrozumienie ich może bardzo pomóc w dokonywaniu wyborów; pomóż studentom dobrze to pojąć.
- Czasami studenci mają tendencję do określania jako pryncypium życiowego czegoś, co w rzeczywistości jest ich preferencją. Na przykład, ktoś może powiedzieć: „Bardzo lubię przebywać w laboratorium i prowadzić badania, ale czasami trochę mnie to alienuje i muszę je przerwać, więc lubię też koordynować coś, bo to oznacza więcej interakcji z innymi ludźmi”. Dlatego ważne jest, aby dokładnie wyjaśnić studentom, że ich preferencje można przekształcić w ogólne pryncypia, które następnie można zastosować w szerszych kontekstach. Dzięki przeformułowaniu przytoczona preferencja studenta może zabrzmieć tak: „Ważne jest dla mnie, aby przeplatać momenty badań indywidualnych z działaniami wymagającymi organizowania i wymiany opinii z innymi”.

6.2.3. Identyfikacja Wartości

Krótki opis

Jak pisze Moreira (2019), wartości to zasady, które rządzą naszym życiem, sprawiają, że jesteśmy tym, kim jesteśmy, i prowadzą do tego, że reagujemy tak, jak reagujemy. Wartości określają nas jako jednostki i wpływają na nasze reakcje

i decyzje. Uważamy, że ustalenie hierarchii wartości może pomóc w wyjaśnieniu przyczyn pewnych postaw i zachowań. Powinno również pomóc w podejmowaniu decyzji, ponieważ pomaga określić priorytety.

Uczciwość	Radość	Przyjaźń	Perfekcjonizm	Rzetelność
Śmiałość	Szczerość	Edukacja	Profesjonalizm	Wolność
Energia	Popularność	Wrażliwość	Koncentracja	Zgodność
Religia	Szacunek	Wyzwania	Zrozumienie	Odwaga
Sprawiedliwość	Sukces	Satysfakcja	Konsekwencja	Elastyczność
Empatia	Higiena	Intensywność	Współpraca	Dynamizm
Proaktywność	Czystość	Bezpieczeństwo	Zaangażowanie	Spokój
Zmiana	Miłość	Szczęście	Stabilność finansowa	Kreatywność
Dyscyplina	Sława	Serdeczność	Forma fizyczna	Wizja
Doświadczenie	Uczenie się	Zadowolenie	Niezależność	Piękno
Siła	Współczucie	Doskonałość	Reputacja	Spontaniczność
Przebaczenie	Zaufanie	Humor	Asertywność	Harmonia
Ambicja	Skupienie	Entuzjazm	Łagodność	Poświęcenie
Moc	Ciekawość	Otwartość	Optymizm	Wytrwałość
Status	Wdzięczność	Dostępność	Współczucie	Rutyna
Zabawa	Prostota	Uznanie	Obfitość	Docenianie
Wzrost	Bezpośredniość	Wewnętrzny spokój	Samokontrola	Luksus
Jasność	Ochrona	Opis	Dobroczynność	Witalność
Przyjemność	Przygoda	Akceptacja	Organizacja	Dzielenie się

Rysunek 6.14. Tabela wyboru ośmiu wartości

Korzyści z punktu widzenia studenta

- Zachęcanie do spotkania z samym sobą i identyfikacji wartości, które są związane z odpowiedzialnością społeczną.
- Dostosowanie tego, kim się jest, do tego, co się chce robić w ramach odpowiedzialności społecznej.
- Zwiększenie samoświadomości i świadomości odpowiedzialności społecznej.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Identyfikację Wartości?

1. W załączonej tabeli wskaż osiem wartości, które uważasz za najważniejsze. W tym momencie nie jest istotna ich hierarchia, ważne jest samo ich wskazanie.
2. Odpowiedz na poniższe pytania i na podstawie odpowiedzi spróbuj znaleźć wartości bazowe, których nie zidentyfikowałeś/aś poprzednio.
 - Gdybyś miał/a tylko tydzień życia przed sobą, to co byś zrobił/a?
 - Teraz wyobraź sobie, że dożyłeś/aś 100 lat i że jesteś na swoim przyjęciu urodzinowym z dziesiątkami przyjaciół, rodziny i kolegów. Napisz mowę, którą wygłosił(a)byś tego dnia, wspominając o tym, za co jesteś wdzięczny/a.
3. Ze wszystkich wartości wybranych przez Ciebie z tabeli oraz tych, które zidentyfikowałeś/aś poprzez odpowiedzi na pytania, wybierz teraz pięć, które są dla Ciebie najważniejsze, i wymień je, przypisując każdej z nich literę (A–D).

	Pięć najważniejszych dla mnie wartości
A	
B	
C	
D	
E	

Rysunek 6.15. Lista pięciu najważniejszych wartości

4. Teraz uporządkuj wartości w hierarchię. Zwróć uwagę na następujące kwestie:
 - Która z poniższych wartości jest dla Ciebie najważniejsza? A czy B? Przypisz punkt ważniejszej wartości spośród tych dwu.

- Powtarzaj to pytanie, porównując A i C, A i D, aż wszystkie wartości zostaną porównane z A. Następnie porównaj B i C, B i D, i tak dalej dla wszystkich wartości. Zawsze porównuj daną wartość z tymi poniżej.
- Po zakończeniu policz punkty dla każdej wartości. Jeśli dwie lub więcej wartości mają taki sam wynik, zapytaj: Która z tych dwóch wartości jest dla mnie ważniejsza? I dodaj do niej punkt. Powtórz ten krok, aby wszystkie wartości otrzymały różną punktację.

	Wartość	Punkty	Razem
A			
B			
C			
D			
E			

Rysunek 6.16. Tabela hierarchii wartości

5. Sprawdź wynik końcowy i zapisz listę swoich wartości (od wyniku najwyższego do najniższego).

	Pięć moich wartości
A	
B	
C	
D	
E	

Rysunek 6.17. Lista pięciu wartości końcowych uporządkowanych hierarchicznie

6. Chwila refleksji:
 - Co sądzisz o efekcie końcowym?
 - Jak, według Ciebie, te wartości odzwierciedlają Twój stosunek do świata?
 - Czy stosujesz te wartości w swoim życiu? Czy może jednak Twoje życie na co dzień stoi faktycznie w sprzeczności z tymi wartościami?

- Ustalić związek między atrakcyjnością rynkową Twoich talentów a możliwościami zatrudnienia.
- Zwiększyć wiarę w siebie i swoje talenty.
- Zyskać pewność, że możesz rozpocząć karierę, którą chciałbyś realizować.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Identyfikację Roli?

Faza definicja tożsamości zawodowej – *burza mózgów*

Po uzyskaniu lepszego wglądu w swoje doświadczenia, ambicje i talenty, czas przejść do kolejnych etapów, w których wypiszesz te dziedziny, w których możesz być w przyszłości zatrudniony/a, a w których Twoje talenty najprawdopodobniej będą cenione. Na przykład, talent/pasja pomagania innym będzie doceniona w takich dziedzinach jak medycyna, edukacja, praca społeczna, obsługa klienta itp. Pomyśl o jak największej liczbie dziedzin i zapisz je wszystkie w dokumencie Identyfikacja Roli. Następnie podkreśl te dziedziny, w których faktycznie widzisz siebie jako pracownika.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

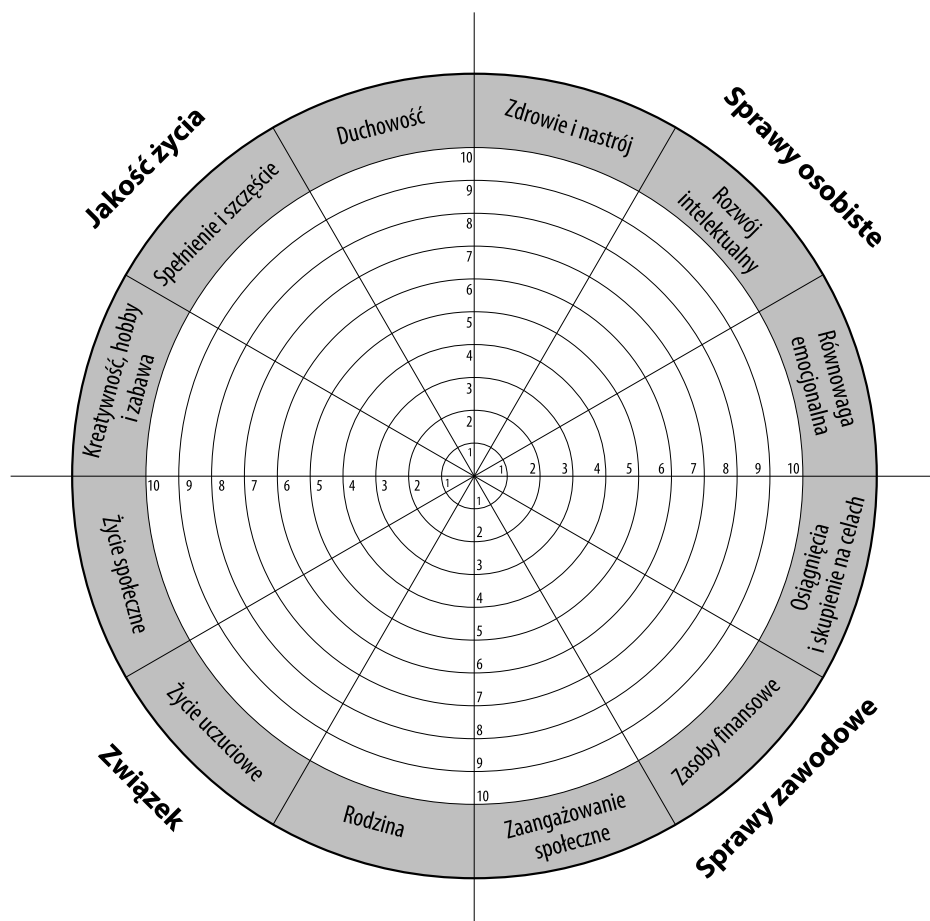
- Zachęć studentów do wypisania tyłu dziedzin, ile przyjdzie im do głowy, bez stawiania sobie żadnych ograniczeń.
- Doradź studentom, aby zapisywali swoje odpowiedzi w formie krótkich zdań lub listy, aby przekaz był bardziej czytelny.
- Jeśli zauważysz, że studenci są zdezorientowani, możesz zasugerować, aby przeprowadzili szybkie wyszukiwanie w Internecie, aby lepiej się zorientować, gdzie ich talenty najlepiej pasują.
- Daj studentom odpowiedni czas na autorefleksję przed wskazaniem dziedzin, w jakich mogliby wyobrazić sobie siebie jako aktywnych zawodowo. Powiedz im, aby pamiętali o plusach i minusach każdej pracy.

6.2.5. Ustalanie Celów

(dostosowane do fazy definicji tożsamości zawodowej)

Krótki opis

Jak podaje Moreira (2019), wyznaczanie celów przyczynia się do poprawy motywacji, osiągnięć i poczucia sensu życia. Jeśli nie wiadomo, dokąd się zmierza, każda droga prowadzi donikąd. Wyznaczając sobie cele, zyskujemy większą jasność co do naszego życia i ukierunkowujemy nasz czas, energię i wysiłek na to, co naprawdę nas interesuje. Aby to zrobić, użyjemy narzędzia Koło Życia, które przedstawia nasze życie podzielone na kilka „wycinków”, co pozwala nam na przegląd ogólnej sytuacji, jak również na przyjrzenie się każdemu z tych wycinków z osobna.



Rysunek 6.19. Szablon narzędzia Ustalanie Celów (dostosowany do fazy definicji tożsamości zawodowej)

W tym ćwiczeniu chodzi o to, aby w każdym wycinku zapisać liczbę od jednego do dziesięciu (przy czym dziesięć jest wartością maksymalną) zgodnie z aktualnym poziomem zadowolenia w danym obszarze życia. W ten sposób powstaje obraz sytuacji życiowej danej osoby, pokazujący poziom zadowolenia w każdym obszarze.

Korzyści z punktu widzenia studenta

- Możesz uświadomić sobie, jak przebiegało dotychczas Twoje życie, aby móc łatwiej rozwijać działania z zakresu odpowiedzialności społecznej.
- Możesz zobaczyć, na jakim etapie jesteś w tej chwili w swoim życiu i jakie to może mieć dla Ciebie znaczenie w obszarze odpowiedzialności społecznej.
- Możesz zastanowić się, dokąd chcesz zmierzać, aby osiągnąć bardziej konkretne cele w zakresie swojej odpowiedzialności społecznej.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Ustalanie Celów?

Faza definicji tożsamości zawodowej

1. Jeśli Twój stopień zadowolenia w tym wycinku nie wynosi dziesięć, to co trzeba zrobić, żeby wynosił? Co musi się wydarzyć? Co chciał(a)byś mieć lub zrobić? Wypisz wszystko, co chcesz osiągnąć w tym obszarze. Nie ma w tej chwili znaczenia, jak to zrobisz: po prostu napisz, co naprawdę chcesz osiągnąć, nawet jeśli wydaje Ci się, że jest to niemożliwe. Zapisz wszystko, co przychodzi Ci do głowy.
2. Teraz przed każdym wybranym przez Ciebie celem napisz jedną z następujących liczb: jeden, trzy, pięć lub > dziesięć. Te liczby oznaczają liczbę lat, w ciągu których chcesz osiągnąć dany cel. Chcesz być ambitny/a, ale i realistyczny/a.
3. Wybierz jeden z celów, nad którym będziesz pracować – najlepiej ten, który możesz faktycznie zrealizować w ciągu jednego roku.
4. Niech cel będzie **SMART** (*Specific* – konkretny, *Measurable* – mierzalny, *Achievable* – osiągalny, *Relevant* – adekwatny, *Temporal* – określony w czasie).
S: Konkretny. Co tak naprawdę chcesz osiągnąć? Być gdzie? Z kim?
M: Mierzalny. Jak zamierzasz zmierzyć swój cel? W jakich jednostkach?
A: Osiągalny. Musisz być ambitny, ale realistyczny.
R: Adekwatny. Czy cele są zgodne z Twoimi wartościami?
T: Określony w czasie. Wpisz datę, do której chcesz osiągnąć swój cel. Dzień, miesiąc, rok.
5. Przedstaw analizę wybranego celu.
6. Ten krok polega na podzieleniu Twojego celu na etapy, dzięki czemu wiesz, gdzie musisz się znaleźć w różnych momentach czasowych na drodze do osiągnięcia tego konkretnego celu.
 - Za pół roku.
 - W ciągu miesiąca.
 - Za tydzień.
7. Na koniec zapisz krok, który zamierzasz wykonać jutro lub najpóźniej pojutrze, aby zacząć dążyć do swojego celu.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Zachęć studentów do uwzględnienia celów długoterminowych.
- Zapytaj o to, co mają nadzieję osiągnąć w życiu lub jak widzą siebie w przyszłości.
- Dobrym kluczem do odblokowania swojego myślenia w tej kwestii może być następujące pytanie: „Gdybyś mógł mieć i robić wszystko, co chcesz, zakładając, że pieniądze nie stanowią problemu, to co chciałbyś mieć i robić?”.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Odkrywanie Talentów?

Narzędzie Odkrywanie Talentów ma na celu pokazanie charakterystycznych talentów danej osoby oraz jej specyficznych i niepowtarzalnych wzorców zachowań, które te talenty wykorzystują. Wyjątkowość każdej osoby jest podkreślana przez listy jej bliskich. Celem jest zachowanie rzeczywistego doświadczenia i nieidealizowania podczas pisania listów. Odkryjesz, jak łączyć ze sobą wszystkie informacje z listów, aby wyłapać to, co ma dla Ciebie znaczenie. Jest to narzędzie, które może dodać Ci energii, dając ci poczucie pewności siebie i własnego potencjału. Ponieważ uwzględnia ono opinie innych ludzi, narzędzie to opiera się na sile zbiorowej inteligencji Twoich bliskich. Narzędzie Odkrywanie Talentów pozwoli Ci ujawnić to, co wnosisz do otoczenia poprzez relacje z innymi i wspólnie z nimi. Proces został zaprojektowany w dwóch następujących po sobie etapach, drugi z nich to:

Faza definicji tożsamości zawodowej

Na tym etapie wyodrębnia się jednostki znaczeniowe z każdego z otrzymanych listów w celu odkrycia najważniejszych cech Twojej osobowości. Głównym założeniem jest przeczytanie wszystkich listów razem z inną osobą i poproszenie jej o podkreślenie cech charakteru, talentów lub umiejętności, które pojawiają się w każdym liście. Następnie zapisz wszystkie cechy/talenty/umiejętności, które pojawiają się w więcej niż jednym liście. Dla przykładu, jeśli masz dobry głos, a ten talent pojawia się w trzech listach, zapisz go i umieść obok niego cyfrę trzy.

- Ta część pozwala skojarzyć ze sobą jednostki znaczeniowe.
- Z tych skojarzeń wyłonią się supertalenty każdego z uczestników.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- W tym momencie zaproponuj studentom, aby przeczytali swoje listy wraz z kimś, kto ma niezależny punkt widzenia. Poleć im, aby przeczytali każdy list uważnie i pozwolili drugiej osobie wskazać pozytywne cechy, które zauważyła. Następnie kolej na studentów, by sami podkreślili te cechy, które ich zdaniem zostały pominięte.

6.3. Faza eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego

6.3.1. Mapa Myśli o Karierze (dostosowana do fazy eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego)

Krótki opis

Planowanie kariery jest jedną z najbardziej istotnych części życia każdego człowieka. Dlatego opracowanie Mapy Myśli jest przydatnym narzędziem do zorganizowania

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Mapę Myśli o Karierze?

Wydrukuj dokument Mapa Myśli o Karierze. Włącz komputer i rozpocznij eksplorację tematów sugerowanych w Mapie Myśli o Karierze. Daj sobie trochę czasu do namysłu, zanim odpowiesz na kluczowe pytania przedstawione w dokumencie, i zapisz odpowiedzi w formie krótkich zdań lub punktów.

Faza eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego – rozwój osobisty

Zdobycie niezbędnych umiejętności, które będą wymagane w przyszłości, jest bardzo ważne dla zapewnienia sobie zatrudnienia. Pomyśl o sposobach zdobycia umiejętności i wiedzy potrzebnych do osiągnięcia celów zawodowych. Może to być czytanie książek, uczestniczenie w szkoleniach, uczenie się nowych umiejętności lub poszukiwanie mentora, który podzieli się z Tobą swoimi unikalnymi spostrzeżeniami, z jakimi wcześniej się nie zetknąłeś/ęłaś.

- Burza mózgów dotycząca tego, jak możesz zdobyć umiejętności przydatne w rozwoju kariery zawodowej.
- Po wyrażeniu i spisaniu swoich pomysłów na kartce podziel się nimi ze znajomymi i/lub wykładowcami / doradcami zawodowymi, aby wymienić opinie i poszukać dodatkowych wskazówek.
- Czy Twój plan działania jest już uporządkowany i wystarczająco szczegółowy?
- Czy Twoje działania są zaplanowane w logicznym ciągu?
- Czy istnieje jakiś dodatkowy krok, który mógłby uzupełnić Twój dotychczasowy plan działania?

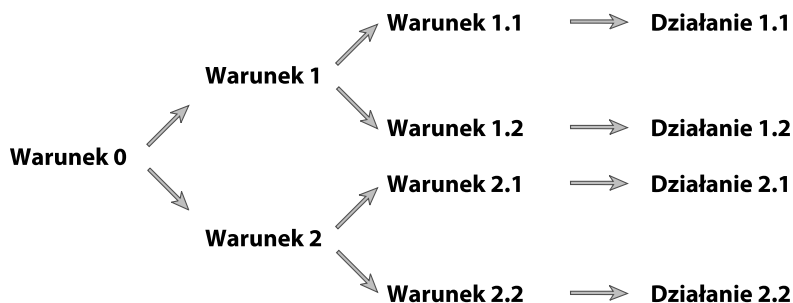
Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Wyjaśnij studentom, że nie jest konieczne pisanie nadmiernie długiego tekstu, wystarczy odpowiedzieć w formie krótkiej lub w punktach.
- Faza dzielenia się na grupy i burzy mózgów jest najbardziej ceniona przez studentów, więc poświęć jej odpowiedni czas i uwagę!
- Staraj się zachować otwarte nastawienie podczas wymiany spostrzeżeń z kolegami/koleżankami, mentorami i wykładowcami. Zastanów się również, jakich rad możesz udzielić innym uczestnikom.

6.3.2. Drzewo Decyzyjne

Krótki opis

Narzędzie to pomaga określić alternatywne ścieżki rozwoju. W zależności od warunków możemy rysować alternatywne drogi, którymi należy podążać, oraz alternatywne działania, które należy wykonać. Główną zaletą tego narzędzia jest wyraźne pokazanie na wykresie różnych możliwości analizowanej sytuacji, np. alternatywnych i/lub awaryjnych ścieżek rozwoju. Głównym ograniczeniem jest



Rysunek 6.22. Szablon narzędzia Drzewo Decyzyjne

ich niestabilność, np. zmiana jednego z początkowych warunków lub danych może doprowadzić do dużej zmiany w całej strukturze.

Korzyści z punktu widzenia studenta

- Pomoc w analizie decyzji i wyborze najlepszych opcji z uwzględnieniem wpływu odpowiedzialności społecznej.
- Pomoc w określeniu strategii, która z największym prawdopodobieństwem pozwoli osiągnąć cel w obszarze odpowiedzialności społecznej.
- Pomoc w ocenie najlepszych działań dotyczących celów odpowiedzialności społecznej, z uwzględnieniem możliwych konsekwencji, w tym wyników zdarzeń losowych, kosztów zasobów i użyteczności.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Drzewo Decyzyjne?

Po przetworzeniu dotychczasowych informacji, określeniu warunków i podjęciu niezbędnych decyzji z wykorzystaniem wspomnianych narzędzi, np. Rekonstrukcji Poznawczej, Zmiany Perspektywy, Identyfikacji Wartości, Ustalania Celów, Osobistej Macierzy SWOT (zaadaptowanej), Obrazu Szczegółowego i Kanwy Osobistego Modelu Biznesowego, przychodzi czas na klarowne odzwierciedlenie (mapowanie) różnych możliwych (lub rezerwowych) ścieżek rozwoju.

Taką rolę odgrywa narzędzie Drzewo Decyzyjne, które wygląda jak na rys. 6.22. Za pomocą tego narzędzia studenci zaczynają przygotowywać szkic różnych możliwości przez uporządkowanie wskazanych do tej pory zmiennych i przeanalizowanie ich po kolei. W rezultacie powstanie szkic wstępny, który następnie powinien zostać poprawiony w stylizowany, ostateczny szkic drzewa decyzyjnego. Jak widać na rysunku, studenci mogą narysować więcej niż dwie ścieżki rozwoju. Interesujące może być narysowanie drzewa decyzyjnego dotyczącego spraw osobistych i innego dla spraw edukacyjnych/zawodowych. Wykonanie tych drzew może znacznie ułatwić narysowanie ostatecznej wersji

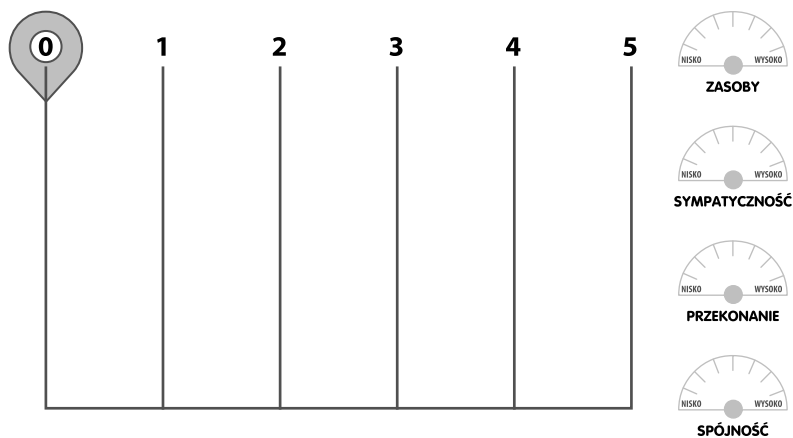
drzewa decyzyjnego, które pokazuje wspólnie zarówno sprawy osobiste, jak i edukacyjne/zawodowe.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

Drzewo Decyzyjne można sporządzić za pomocą następujących pytań.

1. Jaka jest moja obecna sytuacja/punkt wyjścia?
2. Który kolejny krok wygląda dla mnie atrakcyjniej?
3. Co następuje po tym kroku? Możliwe są dwie lub więcej alternatywnych ścieżek.
4. Po powtórzeniu tego procesu, aż do wyczerpania wszystkich oczekiwanych możliwości, wróć do punktu 2 i zbadaj nową ścieżkę rozwoju.
5. Powtórz punkt 4 tyle razy, ile razy jest to konieczne.

6.3.3. Moja Odyseja



Rysunek 6.23. Szablon narzędzia Moja Odyseja

Krótki opis

Jednym z najlepszych sposobów na zaprojektowanie swojego życia jest zaprojektowanie kilku scenariuszy przyszłego życia. W tym ćwiczeniu, nazwanym Moją Odyseją, prosimy studentów o wyobrażenie sobie i opisanie trzech różnych scenariuszy kolejnych pięciu lat ich życia. Podobnie jak Odyseusz, który spędził wiele czasu w podróży i wielokrotnie był zmuszony do zmiany kursu, każdy z nas ma różne możliwe ścieżki, które mogą prowadzić do satysfakcji.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Narzędzie to pomaga studentom ocenić trzy różne plany pod względem potrzebnych zasobów, zaufania do wykonalności planu, zgodności z ich własnymi wartościami

i wreszcie tego, jak bardzo podoba im się pomysł takiego życia. Jeśli rozpoczynamy pracę z wieloma pomysłami jednocześnie, nie przywiązujemy się przedwcześnie do jednej ścieżki i pozostajemy bardziej otwarci oraz zdolni do przyjmowania i kreowania bardziej nowatorskich pomysłów.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Moją Odyseję?

Musisz zaprojektować trzy różne Moje Odyseje, reprezentujące trzy możliwe ścieżki na nadchodzące pięć lat, planując działania na każdy rok, aby zbadać różne scenariusze życia. Każda Moja Odyseja ma inny punkt wyjścia i odnosi się do innej sytuacji.

- *Pierwsza Odyseja: Co już robisz?* Każdy ma w głowie jakąś wyobrażoną ścieżkę, więc sensownie jest zacząć od tego, co już obecnie robimy. Jaka konkretnie praca i jakie działania z nią związane? W jaki sposób planujesz iść dalej?
- *Druga Odyseja: Co byś zrobił/a, gdybyś był/a zmuszony/a do podjęcia pracy zarobkowej od jutra?* Wyobraź sobie, że pierwsza Odyseja nie jest już możliwa i od jutra musisz zacząć pracę. Tak bywa – czasem możliwość danego zatrudnienia się kończy i nie można nic z tym zrobić. Co byś wtedy zrobił/a?
- *Trzecia Odyseja: Gdybyś nie musiał/a się martwić o pieniądze i czas, co byś robił/a?* Wyobraź sobie, że jesteś całkowicie wolny/a i możesz zacząć robić to, co lubisz. Co byś wybrał/a?

Staraj się nie tworzyć hierarchii pomiędzy trzema Odysejami – wszystkie muszą być traktowane jako równie prawdopodobne scenariusze dla Twojego przyszłego życia. Pamiętaj również o uwzględnieniu wydarzeń osobistych i pozazawodowych, takich jak małżeństwo, spędzanie wolnego czasu itp.

Elementy, które są potrzebne do stworzenia świetnej Odysei:

- **Wizualna oś czasu** dla najbliższych pięciu lat (przedstawiona na rysunku).
- **Tytuł** dla każdej wersji życia w postaci sześciowyrazowego nagłówka opisującego istotę każdej alternatywy.
- **Pytania, na które należy odpowiedzieć**, najlepiej dwa lub trzy, aby przetestować założenia i umożliwić nowe spostrzeżenia. W każdej potencjalnej linii czasu będziesz badać różne możliwości i uczyć się różnych rzeczy o sobie i świecie. Jakie rzeczy będziesz chciał sprawdzić i zbadać w każdej alternatywnej wersji swojego życia?
- Cztery różne pulpity, po jednym dla każdego z poniższych elementów, dzięki czemu każda wersja życia może być oceniana z punktu widzenia tych właśnie elementów (przedstawionych na obrazku):
 - *Zasoby*: ile zasobów jest potrzebnych do urzeczywistnienia tej wersji życia? Zasoby mogą być rozumiane jako pieniądze, czas, energia itp.

- *Sympatyczność*: jak bardzo faktycznie podoba Ci się ten plan na życie?
- *Przekonanie*: czy czujesz się pewnie w tym planie życiowym, czy odczuwasz niepewność co do jego realizacji?
- *Spójność*: czy plan wygląda sensownie? I czy jest spójny z ideami, wartościami i zasadami, które kierują Twoim życiem?

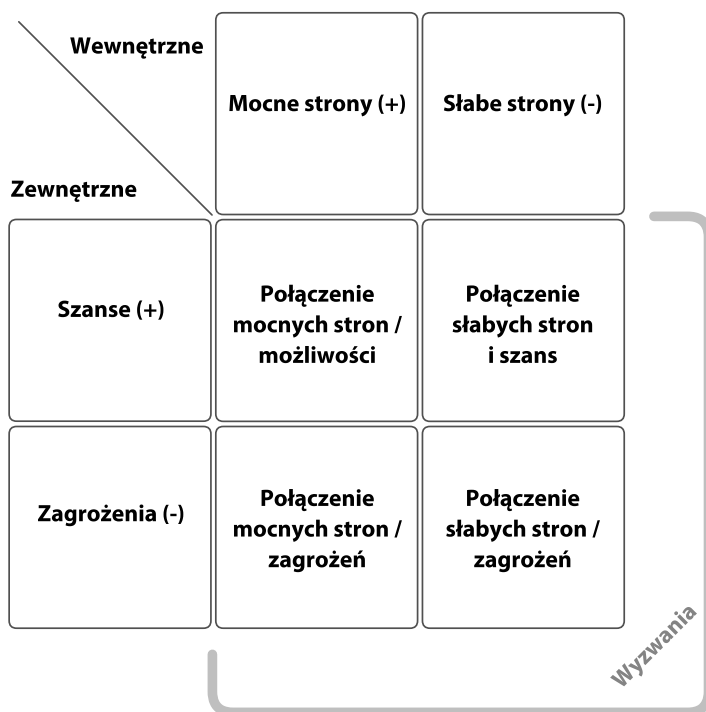
Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Podczas opracowywania trzeciej Mojej Odysei, związanej z brakiem ograniczeń ekonomicznych, studenci często z wielkim entuzjazmem podchodzą do planowania swojego życia i wyobrażają sobie, że pierwsze 1–2 lata spędzą, podróżując po całym świecie. Jednak w pewnym momencie może wziąć górę nuda i poczucie braku celu. Spróbuj pomóc studentom skupić się na tym punkcie i zadać sobie pytanie, co tak naprawdę chcieliby robić w swoim życiu, aby być spełnionym, ale nie przejmując się zbytnio kwestiami ekonomicznymi.
- Narzędzie to jest zdecydowanie jednym z najbardziej złożonych do zrozumienia i zastosowania w praktyce, wymagającym znacznego czasu i wysiłku. Bardzo ważne jest, aby pomóc studentom w docenieniu, jaką praktyczną wartość ma zestawianie takich informacji i rozmyślanie o swojej przyszłości w tak systematyczny sposób, dzięki czemu można uzyskać cenne spostrzeżenia dla planowania własnej kariery.
- Pomóż studentom uświadomić sobie, jak ważne jest analizowanie wszystkich trzech możliwych Odysei na tym samym poziomie ważności: dzięki temu mogą zebrać jak najwięcej pomysłów, których w innym przypadku nie wzięliby pod uwagę.

6.3.4. Osobista Macierz SWOT

Krótki opis

Zgodnie z metodologią przedstawioną przez Mind Tools Osobista Macierz SWOT jest techniką pomagającą zaobserwować, które uwarunkowania Twojego życia działają na Twoją korzyść z punktu widzenia pożądanego stanu docelowego, a także co możesz poprawić, aby ten stan osiągnąć. W tym celu należy zidentyfikować i ocenić szanse i zagrożenia, które mogą się zmaterializować. Kiedy zrozumie się obecne warunki działania, można wpłynąć na to, co może się wydarzyć w przyszłości. Narzędzie to pozwala na ocenę sytuacji każdej osoby poprzez wyodrębnienie świata wewnętrznego i zewnętrznego oraz perspektyw pozytywnych i negatywnych: mocnych i słabych stron (wewnętrznych), szans i zagrożeń (zewnętrznych), dopasowania mocnych stron z szansami (aspekty pozytywne) z jednej strony oraz skonfrontowania słabych stron z zagrożeniami (aspekty negatywne) z drugiej.



Rysunek 6.24. Szablon narzędzia Osobistej Macierzy SWOT

Korzyści z punktu widzenia studenta

- Osobista Macierz SWOT pomoże Ci ustrukturyzować Twoje mocne i słabe strony, zidentyfikowane za pomocą dotychczas opracowanych narzędzi, np. Rekonstrukcji Poznawczej, Zmiany Perspektywy, Identyfikacji Wartości i Ustalania Celów.
- Osobista Macierz SWOT pomoże Ci ustrukturyzować szanse i zagrożenia, w kontekście społecznej odpowiedzialności.
- Osobista Macierz SWOT pomoże Ci w identyfikacji wyzwań wynikających z czterech pól Macierzy SWOT.
- Osobista Macierz SWOT pomoże Ci podjąć wyzwania związane z rozwijaniem Twoich talentów i specjalistycznych umiejętności, w celu wykorzystania ich w kontekście odpowiedzialności społecznej.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Osobistą Macierz SWOT?

Po przetworzeniu zebranych informacji z wykorzystaniem opracowanych do tej pory narzędzi, np. Rekonstrukcji Poznawczej, Zmiany Perspektywy, Identyfikacji

Wartości i Ustalania Celów, możliwe jest dokonanie **oceny wstępnej**. Wypełnij wstępną wersję Macierzy SWOT, kierując się pytaniami przewidzianymi dla każdego pola. Posłuż się notatkami, które powstały w poprzednich fazach procesu, zapisz propozycje na karteczkach samoprzylepnych i ułóż w jednej z czterech grup: mocne strony, słabe strony, szanse lub zagrożenia. Po wykonaniu tych czynności przenieś karteczki na cztery pola centralne wstępnej wersji Osobistej Macierzy SWOT. Każde takie pole centralne znajduje się na przecięciu dwóch wartości: jednej z osi mocne–słabe strony oraz jednej z osi szanse–zagrożenia. Karteczki z różnych osi, kładzione na danym polu, można połączyć ze sobą, wskazując na możliwe zależności między nimi. Jest to działanie twórcze, które pomoże Ci uświadomić sobie stojące przed Tobą nowe możliwości i wyzwania. Możesz przygotować Osobistą Macierz SWOT, posługując się poniższymi pytaniami:

1. Jak mogę wykorzystać zidentyfikowane przeze mnie szanse, używając mocnych stron, które mam?
2. Jak radzić sobie z zagrożeniami, jeśli osłabiają one moje mocne strony?
3. Jak mogę poprawić swoje słabe strony, aby w pełni wykorzystać szanse?
4. Jak mogę poprawić swoje słabe strony, aby móc przeciwstawić się zagrożeniom?

Mocne strony

Jakie pozytywne i wyróżniające Cię cechy możesz wskazać (umiejętności, certyfikaty, wykształcenie lub powiązania)?

Co robisz bardzo dobrze albo lepiej niż inni?

Co inni ludzie zwykle wymieniają jako Twoje mocne strony?

Z jakich osiągnięć jesteś najbardziej dumny/a?

Jakie są Twoje podstawowe wartości?

Czy należysz do jakiejś sieci/stowarzyszenia/grupy, która daje Ci różne doświadczenia lub wiedzę?

Czy Twoja sieć kontaktów pozwala Ci na spotkanie z kimś ważnym dla Twojej wizji pracy?

Przemyśl wszystkie te odpowiedzi z własnego punktu widzenia, a także z punktu widzenia opinii, jaką ludzie z Twojego otoczenia wydają się mieć o Tobie. Nie bądź skromny lub nieśmiały, w tej sprawie lepiej jest być tak pragmatycznym, jak to możliwe, ponieważ znajomość i wykorzystanie Twoich mocnych stron może uczynić Cię szczęśliwszym i bardziej spełnionym w pracy lub w Twoim hobby.

Słabe strony

Jakich zadań z reguły unikasz, bo nie czujesz się pewnie podczas ich wykonywania?

Co ludzie z Twojego otoczenia często komentują, że nie robisz tego wystarczająco dobrze lub nie jesteś w tym kompetentny?

Czy jesteś pewny swoich umiejętności? Jeśli nie, to w jakim obszarze czujesz się najmniej pewnie?

Jakich umiejętności za bardzo nie ćwiczyłeś/aś i czy tego żałujesz?

Jakie są Twoje negatywne nawyki w pracy (zastanów się, czy jesteś spóźnialski, niezorganizowany, masz wybuchowy temperament lub nie radzisz sobie dobrze ze stresem)?

Czy istnieją cechy osobowości, które sprawiają, że nie wykorzystujesz niektórych możliwości (na przykład, zastanów się, czy może boisz się przemawiać publicznie, a jednak musisz prowadzić prezentacje dla klientów)?

Ważne jest, abyś przeanalizował/a to z perspektywy osobistej, ale także zastanowił/a się nad bodźcami, jakie otrzymujesz od ludzi, którzy cię otaczają i którzy zwykle z Tobą pracują. Czy są jakieś krytyczne uwagi, które słyszysz regularnie? Czy współpracownicy są stale lepsi od Ciebie w jakimś obszarze lub kompetencjach? Bądź realistą: umiejętność zmierzenia się z nieprzyjemnymi lub mniej pozytywnymi prawdami jest bardzo istotna dla Twojego rozwoju.

Szanse

Czy w Twojej okolicy pojawiają się nowe technologie, które mogą być pomocne?

Czy można uzyskać pomoc lub skontaktować się z innymi osobami przez Internet?

Czy masz sieć strategicznych kontaktów z osobami, które mogą Ci pomóc lub doradzić?

Jakie trendy dostrzegasz wśród swojego otoczenia? Czy uważasz, że możesz je wykorzystać?

Czy Twoim kolegom lub współpracownikom zdarza się czegoś nie wykonać z powodu nieobecności lub niedyspozycji? Jeśli tak, to czy możesz to jakoś nadrobić?

Z reguły na spotkaniach networkingowych, warsztatach czy konferencjach można znaleźć interesujące dla Ciebie szanse. Oprócz tego, patrząc na swoje wcześniej zidentyfikowane mocne strony, należy zastanowić się, czy otwierają się jakieś szanse. To samo rozumowanie należy przeprowadzić w odniesieniu do słabych stron, zastanawiając się nad możliwością takiego ich przekształcenia, aby wykreować nowe możliwości/szanse.

Zagrożenia

Jakie przeszkody napotykasz obecnie w swoim otoczeniu?

Czy masz kolegów/koleżanki konkurujących z Tobą o projekty lub pozycję?

Czy masz wrażenie, że zmienia się obecnie sposób realizacji jakichś zadań? Czy udaje Ci się nadążyć za tym trendem?

Czy technologia zagraża Twoim podstawowym kompetencjom lub pozycji w organizacji?

Czy któraś z Twoich słabych stron wzmacnia pojawiające się zagrożenia i prowadzi do niestabilności?

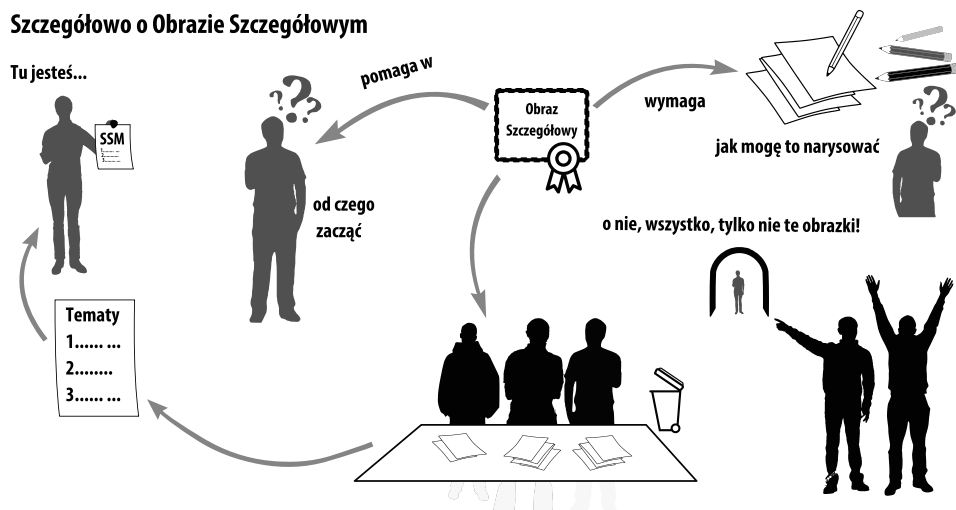
Powyższa analiza, zwykle niełatwa do przeprowadzenia, przynosi ważne informacje, ponieważ pokazuje, co należy zrobić, aby pozbyć się nurtujących nas obaw i przedstawia problemy we właściwej perspektywie.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Jeśli członkowie grupy znają się nawzajem, można poprosić studentów o wskazanie mocnych i słabych stron innych, przydzielając zestaw karteczek dla każdego studenta.
- Zadać zbiorczo studentom sugerowane powyżej pytania i poprosić ich o zapisanie pierwszej rzeczy, jaka przyjdzie im do głowy.
- Następnie dać chwilę na uszeregowanie przemyśleń i wybór tych, które będą dalej analizowane.

6.3.5. Obraz Szczegółowy

Szczegółowo o Obrazie Szczegółowym



Rysunek 6.25. Szablon narzędzia Obraz Szczegółowy

Krótki opis

Narzędzie to przedstawia sytuację danej osoby w sposób graficzny, zgodnie z powiedzeniem, że „obraz wart jest tysiąca słów”. Ćwiczenie polega na zbudowaniu swoistej mapy własnej sytuacji, ukazującej dynamikę wszystkich oddziałujących czynników. Za pomocą papieru, ołówków i dzięki własnej kreatywności należy narysować w czytelny sposób obraz sytuacji, którą nazywamy „sytuacją problemową”.

Korzyści z punktu widzenia studenta

- Uzyskujesz klarowną wizualizację wszystkiego, co dotyczy analizowanej sytuacji i jej dynamiki w zakresie odpowiedzialności społecznej.

- Budujesz mapę swojej sytuacji, pokazującą wszystkie czynniki, które mają znaczenie, oraz ich dynamikę w zakresie odpowiedzialności społecznej.
- Możesz porównać swój obraz z obrazami innych członków grupy, uwzględniając perspektywę odpowiedzialności społecznej.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Obraz Szczegółowy?

Po przetworzeniu zebranych informacji z wykorzystaniem opracowanych do tej pory narzędzi, np. Rekonstrukcji Poznawczej, Zmiany Perspektywy, Identyfikacji Wartości, Ustalania Celów i Osobistej Macierzy SWOT, kolejnym krokiem jest narysowanie Obrazu Szczegółowego, aby mieć przegląd całej sytuacji i jej dynamiki. Zalecamy studentom, aby najpierw wykonali wstępną wersję Obrazu Szczegółowego, porządkując różne czynniki, zidentyfikowane za pomocą narzędzi wymienionych w poprzednim akapicie, w sposób ukazujący obecną dynamikę relacji między nimi, czyli kolejność i wzajemne powiązania, za pomocą strzałek.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Niektóre sytuacje można lepiej przedstawić za pomocą takich struktur jak schematy organizacyjne (organigramy).
- Pierwsze szkice mogą być nieco mylące ze względu na krzyżowanie się strzałek i umiejscowienie powiązanych zmiennych w różnych skrajnych fragmentach obrazu.
- Typowe jest opracowanie kilku kolejnych wersji Obrazu Szczegółowego, aż uzyska się obraz oczyszczony i klarowny, w którym łatwo jest śledzić relacje między różnymi czynnikami i układ tych czynników w wybranych strefach obrazu, opowiadających o jakimś konkretnym aspekcie analizowanej sytuacji ogólnej (będą to pewne charakterystyczne fragmenty obrazu).

6.4. Etap prototypowania i testowania kariery

6.4.1. Refleksja nad Niepowodzeniem

Krótki opis

Dobrze jest myśleć o sobie jako o osobie dociekliwej, zorientowanym na działanie planiście, który lubi prototypować i budować swoją drogę rozwoju. Jednakże próba zaprojektowania swojego życia w taki sposób z pewnością niesie ze sobą większe prawdopodobieństwo niepowodzenia. W związku z tym bardzo ważne jest zrozumienie, co oznacza niepowodzenie i jak można się na nie uodpornić. Ponieważ każdy popełnia błędy, bardzo pomocne jest posiadanie narzędzia, które pomoże analizować nasze porażki i wyciągać z nich wnioski. Istnieją różne kategorie niepowodzeń, dlatego to narzędzie jest tak przydatne, pozwala bowiem

Niepowodzenie	Błąd	Słabość	Nauczka	Spostrzeżenia

Rysunek 6.26. Szablon narzędzia Refleksja nad Niepowodzeniem

zidentyfikować porażki, sklasyfikować je i podsumować spostrzeżenia i wnioski, które każdy może wyciągnąć ze swoich niepowodzeń, aby uniknąć ich powtórzenia w przyszłości.

Korzyści z punktu widzenia studenta

Za pomocą tego narzędzia można przekuć porażkę w nowe budujące doświadczenie, a tym samym wytworzyć nowy nawyk. W ten sposób można zainicjować nowy sposób myślenia i tym samym zwiększyć swoją odporność na niepowodzenia.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Refleksję nad Niepowodzeniem?

Ćwiczenie składa się z trzech etapów:

1. Zapisuj swoje porażki: zapisuj błędy, które popełniłeś, myśląc o sytuacjach, w których coś Ci się nie udało. Możesz wybrać dowolne ramy czasowe: tydzień, miesiąc, rok. Możesz też rozważyć dziesięć największych niepowodzeń w całym życiu!
2. Skategoryzuj swoje porażki: warto je podzielić na trzy kategorie (błędy, słabości, nauczki), dzięki czemu łatwiej będzie Ci określić, gdzie tkwi potencjał do rozwijających Cię refleksji.

- **Błędy** to czynności, jakie normalnie wykonujesz poprawnie, ale za którymś razem wykonałeś/aś je źle. W tym przypadku nie ma wiele do nauczenia się, jest to coś, co zwykle robisz dobrze. Jedyne, co można zrobić, to przyznać się do pomyłki, być może przeprosić i działać dalej. Przykładowo, błędem może być niezapłacenie rachunku, ponieważ zaznaczyłeś/aś w swoim kalendarzu zły termin płatności. Zazwyczaj płacisz regularnie – w tym przypadku był to błąd i już się nie powtórzy.
 - **Słabości** to niepowodzenia spowodowane powtarzającymi się błędami, które często popełniamy. Dobrze znamy przyczyny tych błędów; próbowaliśmy już się poprawić i może faktycznie się poprawiliśmy, ale faktem jest, że te niepowodzenia wciąż są częścią naszej natury, więc najlepszą strategią jest unikanie ich. Na przykład, czekanie za każdym razem do ostatniej chwili, aby coś wykonać, może być złym nawykiem, a więc słabością. Jest to stały element naszego sposobu działania i bez względu na to, jak bardzo staramy się go zmienić, jest mało prawdopodobne, że pozbedziemy się go całkowicie.
 - **Nauczki** to porażki, które niekoniecznie musiały wystąpić, a przynajmniej nie muszą wystąpić następnym razem. Mają one znaną przyczynę, a środek zaradczy istnieje i jest dostępny. Nasza uwaga skupia się na tego typu niepowodzeniach: to z nich możemy wydobyć najbardziej obiecujące obserwacje i wnioski. Nauczki zachęcają nas do poprawy. Pomagają nam zidentyfikować, co nie zadziało i co następnym razem powinniśmy zrobić inaczej.

Na przykład niespodziewana i pełna irytacji reakcja klienta na jedno z naszych pytań może być dla nas nauką. Otóż po zauważeniu tej niechęci ważne jest, aby o nią zapytać i znaleźć jej przyczynę. W ten sposób powinniśmy być w stanie uniknąć powtórzenia podobnej sytuacji następnym razem i przekształcić to niepowodzenie w szansę na rozwój.
3. Zidentyfikuj możliwości wyciągnięcia konstruktywnych wniosków: szukaj spostrzeżeń i sugestii, aby przeformułować niepowodzenie w doświadczenie i lekcję, która pobudza nas do zmiany zachowania następnym razem. Zapisz te wnioski i przy kolejnej okazji zastosuj w praktyce.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- To ćwiczenie nie jest skomplikowane, ale może dać duże korzyści. Zasugeruj studentom, aby skupili się na problemach. Mogą one być dla nich lekcją, dzięki której nauczą się, jak następnym razem zachować się lepiej. Jednocześnie ważne jest, aby nie obwiniać się niepotrzebnie za słabości lub pomyłki, na które nie mamy wpływu. Przeformułowanie popełnionych błędów może być bardzo pomocne w rozwijaniu odporności na niepowodzenia!

- Aby wyrobić nawyk przekształcania porażek w rozwijające doświadczenie, zaproponuj studentom wykonywanie tego ćwiczenia raz lub dwa razy w miesiącu. Powinno im to ułatwić utrwalenie nowego sposobu konstruktywnego myślenia.
- Czasami studenci mają problemy z pojęciem „niepowodzenia” czy „porażki”. Pomóż im zrozumieć, że nie ma dobrych i złych niepowodzeń/błędów i mogą one być całkiem drobne – nawet zapomnienie o urodzinach przyjaciela może być uznane za porażkę. Należy zrozumieć, dlaczego konkretna sytuacja jest odczuwana jako porażka, i zacząć od wypracowania w sobie pewnego poziomu odporności. Odporność na niepowodzenia nie oznacza unikania doświadczeń związanych z sytuacjami, które nie ułożyły się tak, jak byśmy sobie tego życzyli, ale chodzi w niej o unikanie zbyt negatywnych odczuć i przekształcanie swoich błędów w lekcje na przyszłość.

6.4.2. Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego



Rysunek 6.27. Osobisty Model Biznesowy (Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego)

Krótki opis

Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego (PBMC) to jednostronicowe narzędzie rozwoju zawodowego. Podstawowym założeniem jest to, że każde stanowisko pracy w organizacji wymaga pracownika niezbędnego do wykonywania zadań. Z kolei wykonując te zadania, firma tworzy wartość dla swoich klientów. Każdy pracownik pracujący na określonym stanowisku może być traktowany jako zasób ludzki ze swoim specyficznym Osobistym Modelem Biznesowym.

Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego zawiera dziewięć kluczowych bloków konstrukcyjnych związanych z pracownikiem zajmującym określone stanowisko. W tym ujęciu komponent segmenty rynkowe (*Komu pomagasz?*) dotyczy tych, którzy zapłacą, aby otrzymać daną usługę, lub chcą, aby wykonać dla nich jakąś pracę. Dzięki komponentowi role/relacje można zrozumieć interakcje pracownika podczas pracy na konkretnym stanowisku. Najistotniejsze aspekty komponentu zasoby (*Kim jesteś?*) to zainteresowania, osobowość, zdolności i umiejętności, ale także wiedza, doświadczenie oraz kontakty osobiste i zawodowe. Po zidentyfikowaniu wszystkich tych elementów dla konkretnego stanowiska pracy klarowne stają się podstawowe wymagania wobec przyszłego pracownika. Kluczowe czynności (*Co robisz?*) opisują najbardziej krytyczne zadania, które zatrudniony musi wykonać podczas pracy. Jeśli czynności te są wykonywane skutecznie, pracownik może stworzyć unikalną propozycję wartości, która przekształca się w propozycję wartości firmy. Korzyści generowane przez pracownika na danym stanowisku pracy są dostarczane przez odpowiednie kanały (*Jak dostarczasz wartość?*). Żadne stanowisko pracy nie jest izolowaną wyspą w organizacji – obecnie firmy opierają realizację swoich projektów na intensywniej pracy zespołowej. Dobrze jest więc wiedzieć, jak potencjalni partnerzy mogą pomóc na danym stanowisku pracy. Za to odpowiada moduł kluczowi partnerzy (*Kto Ci pomaga*) w Osobistym Modelu Biznesowym. Ostatni (ale co najmniej tak samo ważny) komponent opisuje finansową i pozafinansową trwałość stanowiska pracy/zawodu, z takimi obszarami jak koszty i konsekwencje, a także rekompensaty i nagrody. Mówiąc o strukturze kosztów, kluczowe jest uwzględnienie wszystkiego, co da nam obiecujący pracownik – czasu, energii i pieniędzy. Przychody (rekompensaty i nagrody) opisują wszystkie źródła dochodu i korzyści miękkie.

Dzięki znajomości podstawowych elementów składowych Osobistych Modeli Biznesowych opisujących stanowiska pracy student może zaplanować i aktualizować plan swojej kariery pod kątem niezbędnych umiejętności i obszarów wiedzy, a tym samym lepiej zrozumieć ekosystem konkretnych zawodów.

Korzyści z punktu widzenia studenta

- *Lepsze planowanie ścieżki edukacyjnej.* Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego rozwija umiejętność wyboru najbardziej wartościowych, z perspektywy Tożsamości Zawodowej, przedmiotów na studiach, a także dodatkowego, pozaformalnego wsparcia edukacyjnego (szkolenia online, podcasty, webinaria).
- *Identyfikacja i stałe monitorowanie rozwoju aktywów osobistych.* Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego może być wykorzystana do przedstawienia aktualnego stanu Twojego rozwoju zawodowego w zakresie umiejętności, wiedzy i zainteresowań.
- *Rozwijanie i kształtowanie Tożsamości Zawodowej.* Po rozpoznaniu obszarów, które najbardziej Cię interesują i pasjonują, Kanwa Osobistego Modelu

Biznesowego może wspomagać stopniowe kształtowanie twojej tożsamości zawodowej.

- *Wczesne planowanie rozwoju kariery zawodowej.* Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego może zostać opracowana dla konkretnych stanowisk pracy, którymi jesteś zainteresowany/a, i wykorzystana jako model referencyjny w kształtowaniu Twoich aktywów osobistych. Pozwoli to również lepiej zrozumieć wymagania rynku pracy w odniesieniu do tych aktywów i znaleźć luki, które powinny zostać zniwelowane w procesie kształcenia.
- *Znalezienie najlepszego dopasowania pomiędzy osobistymi aktywami a wymaganiami rynku.* Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego może być wykorzystana do oceny, czy jesteś dobrze przygotowany/a do sprostania konkretnym wymaganiom rynkowym związanym z zawodem, którym jesteś zainteresowany/a.
- *Lepsze zrozumienie środowiska przyszłego stanowiska pracy.* Kanwa Osobistego Modelu Biznesowego pomaga rozpoznać specyficzny ekosystem, którego częścią jest dany zawód. Fundamentalne znaczenie w tym kontekście ma przeprowadzenie analizy z wykorzystaniem komponentów: Komu pomagasz, Kto Ci pomaga, Jak możesz pomóc, Role/Relacje, Jak dostarczasz wartość.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Kanwę Osobistego Modelu Biznesowego?

Zacznij wypełniać kolejne pola kanwy, aby naszkicować pierwszą wersję swojego Osobistego Modelu Biznesowego. Odpowiedz na kluczowe pytania (KP), przedstawione poniżej, a odpowiedzi zapisz w formie krótkich zdań na karteczkach samoprzylepnych.

Pole: *Kim jesteś i co masz?*

KP: Czy jesteś zainteresowany swoją pracą/studiami? Co najbardziej ekscytuje Cię w kontekście pracy/studiów (praca z ludźmi, pomysły, praca na świeżym powietrzu itp.)? Uszereguj swoje preferencje. Jakie są Twoje zdolności (rzeczy, które robisz naturalnie, bez wysiłku) i umiejętności (rzeczy, których się nauczyłeś)? Czy Twoje cechy osobowościowe pasują do Twojego kierunku studiów? Jakie są Twoje inne zasoby (kontakty osobiste, doświadczenie, szczególne umiejętności itp.)? Czy nie wykorzystujesz jakiejś zdolności lub umiejętności, która jest dla Ciebie ważna (która wyróżnia Cię spośród innych)?

Opis: To pole opisuje, kim jesteś, co Cię interesuje, co potrafisz (Twoje zdolności i umiejętności), Twoją osobowość oraz co posiadasz (wiedzę, doświadczenie, sieci kontaktów osobistych i zawodowych oraz inne, większe lub mniejsze, zasoby lub aktywa).

Wskazówka: Proces odkrywania swoich aktywów osobistych może być znacząco wsparty przez narzędzia z faz: autorefleksji, definicji tożsamości zawodowej i eksploracji scenariuszy rozwoju zawodowego!

Pole: *Co robisz?*

KP: Jakie są kluczowe czynności, które wykonujesz każdego dnia, a które odróżniają Twoje działania od innych? Które z tych czynności mogą stanowić propozycję wartości?

Opis: To pole powinno zawierać listę działań, które wykonujesz regularnie. Zanotuj tylko kluczowe czynności, jakie regularnie wykonujesz na rzecz odbiorców. Nie jest tu konieczne opisywanie wartości, jaką z nich uzyskujesz.

Wskazówka: Nie podawaj długiej listy czynności, lecz zredukuj ją do takiej postaci, w której uwzględnisz tylko najistotniejsze z nich.

Pole: *Jak możesz pomóc?*

KP: Jaką wartość dostarczasz odbiorcom? Jakie problemy rozwiązujesz lub jakie potrzeby zaspokajasz? Opisz konkretne korzyści, jakie odnoszą odbiorcy dzięki Twojej pracy.

Opis: To pole pozwala określić, w jaki sposób pomagasz tym, z którymi współpracujesz, i jaką wartość od nich otrzymujesz. Jest to kluczowa kolumna kanwy. Jaką pracę wykonasz i jakie korzyści otrzymają odbiorcy?

Wskazówka: Pomyśl o kluczowych czynnościach i o tym, jak przekładają się one na wartość dla odbiorców i jakimi kanałami jest ona dostarczana.

Pole: *Komu pomagasz?*

KP: Dla kogo tworzysz wartość? Kto może być najważniejszym odbiorcą Twoich działań / twojej pracy i dlaczego? Kto może być zależny od Twojej pracy, aby móc wykonać swoje zadania?

Opis: To pole pomoże Ci pomyśleć o tych, którym pomagasz. Są to Twoi potencjalni pracodawcy, koledzy z pracy lub różne grupy osób, z którymi będziesz współpracował w trakcie swojej kariery zawodowej. Mogą to być osoby z Twojej uczelni, które są zależne od Twojej pracy lub pomocy, i/lub osoby, które korzystają z Twoich działań.

Pole: *Jak wchodzisz w interakcje?*

KP: Jakiego rodzaju relacji Twoi odbiorcy oczekują, że będziesz z nimi nawiązywał i utrzymywał? Opisz rodzaje relacji, które masz obecnie. Jaki jest główny cel Twoich relacji z odbiorcami?

Opis: To pole pomaga Ci zdefiniować Twoje relacje z odbiorcami i rolę, jaką odgrywasz w ich życiu zawodowym. Przemyśl dodanie, usunięcie, zwiększenie lub zmniejszenie jednej lub więcej metod komunikacji (patrz kanały i kluczowe czynności).

Pole: *Skąd Cię znają i jak dostarczasz wartość?*

KP: Przez jakie kanały chcesz dotrzeć do odbiorców (jak mają się o Tobie dowiedzieć)? Które kanały sprawdzają się najlepiej? Jak dostarczasz swoje aktywa (wiedzę,

umiejętności, kompetencje)? W jaki sposób zapewniasz satysfakcję odbiorcy? Jakimi nowymi sposobami mógłbyś kreować świadomość lub zachęcać do dokonania przez nich oceny (media społecznościowe, prezentacje online itp.)?

Opis: W tym polu powinny się znaleźć informacje związane z tym, jak Twoi potencjalni odbiorcy dowiadują się o Tobie, jak pomagasz im wycenić Twoją wartość, jak nowi odbiorcy zatrudniają Cię lub używają/kupują Twoje aktywa, jak dostarczasz im wartość oraz jak potem ich wspierasz i dbasz o ich zadowolenie.

Pole: *Kto ci pomaga?*

KP: Kto pomaga Ci dostarczać wartość innym? Kto i jak wspiera Cię w inny sposób? Czy któryś z partnerów dostarcza kluczowe aktywa lub wykonuje kluczowe czynności w Twoim imieniu? Czy powinieneś rozważyć znalezienie dodatkowego partnera (patrz propozycja wartości)?

Opis: To pole pomaga zidentyfikować kluczowych partnerów, którzy wspierają Cię na danym stanowisku lub pomagają Ci skutecznie wykonywać Twoją pracę. Mogą to być osoby, które wspierają Cię za pomocą zasobów, motywowania, porad lub szans. Mogą to być Twoi współpracownicy lub mentorzy w pracy, na uczelni, osoby z Twojej sieci kontaktów zawodowych, rodzina lub przyjaciele.

Pole: *Co poświęcasz?*

KP: Co poświęcasz swojej pracy (czas, energię itp.)? Z czego rezygnujesz dla pracy (czas dla rodziny, czas osobisty itp.)? Które kluczowe czynności są najbardziej kosztowne (wyczerpujące, stresujące itp.)?

Opis: To pole służy do określenia kosztów; czyli tego, na co poświęcasz i wykorzystujesz swoje zasoby, takie jak praca, czas, energia i pieniądze. Zanotuj wszystkie koszty związane z Twoją pracą (np. stres, niezadowolenie, brak elastyczności, brak możliwości rozwoju osobistego, koszty podróży, szkoleń, materiałów itp.).

Pole: *Co otrzymujesz?*

KP: Za jaką wartość Twoi odbiorcy są naprawdę skłonni Cię nagradzać? Za co nagradzają teraz? W jaki sposób nagradzają teraz? Jak chcieliby nagradzać?

Opis: Ta kolumna służy do opisania Twoich przychodów i korzyści. Może obejmować wynagrodzenie, stypendium, możliwość udziału w ciekawych projektach/wydarzeniach, satysfakcję, przyjemność, rozwój zawodowy itp.

Kiedy wszystkie te odpowiedzi znajdą się na tablicy, zrób krok wstecz, zastanów się i w razie potrzeby wymyśl coś nowego. Sprawdź, czy niczego nie przeoczyłeś, pamiętając, że pola kanwy są ze sobą powiązane. Postaraj się zrozumieć te zależności. Sprawdź, czy każdy segment odbiorców jest połączony z propozycją wartości i strumieniem przychodów. Upewnij się, że wszystko, co leży po lewej stronie kanwy, jest niezbędne do wsparcia tego, co umieszczono po prawej stronie kanwy.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- „Modyfikacja osobistego modelu biznesowego może być przedsięwzięciem dość chaotycznym. Wynika to z faktu, że – w porównaniu do organizacji – ludzie mają znacznie więcej priorytetów niezwiązanych z pracą oraz mniej jasnych i precyzyjnie określonych celów” (Clark et al. 2012). Słowa autora tej metody podkreślają, że tworzenie PMBC jest zadaniem mniej ustrukturyzowanym niż tworzenie kanwy modelu biznesowego przedsiębiorstwa.
- PBMC posiada wiele możliwych kombinacji połączeń pomiędzy jej elementami. Dlatego każdy z nich może być punktem wyjścia do zmiany ścieżki kariery (zależy to od aktualnej sytuacji danej osoby).
- Studenci mogą zadeklarować, że mają niewielką wiedzę na temat tego, jak zmiana w jednym elemencie kanwy może wpłynąć na inny. Zazwyczaj potrzebują bardziej szczegółowych wyjaśnień.
- Studenci/nauczyciele akademicy powinni zdawać sobie sprawę, że kanwa ewoluuje w czasie przez iteracje. Ich własny model biznesowy jest dynamiczny i zmienia się w zależności od podejmowanych decyzji i wybieranych strategii rozwoju. Powinni zatem stale przeformułowywać, dostosowywać i aktualizować osobisty model biznesowy.
- Znaczenie poszczególnych bloków składowych kanwy zależy od poziomu rozwoju zawodowego, więc będzie inne dla studenta studiów pierwszego stopnia, inne dla absolwenta, a inne dla osoby pracującej.
- Kiedy organizacja, w której zatrudnieni są studenci, zmienia swój model biznesowy, pracownicy często muszą zrobić to samo ze swoimi osobistymi modelami biznesowymi, co pozwoli im rozwijać nowe umiejętności.
- Studenci, którzy poważnie traktują wykorzystanie narzędzia PMBC, uważają, że jest ono „zagmatwane” i „trudne”. Nie jest trudno przygotować kanwę, która wygląda dobrze, ale jeśli nie zwrócimy uwagi na konkurencję na rynku (prawdziwy obraz rynku, a nie wyimaginowany), to będzie ona nieskuteczna.

6.4.3. Krąg Wsparcia

Krótki opis

Krąg Wsparcia jest przydatny do zbierania pomysłów, po chwilach osobistej refleksji, od innych osób, które mogą być częścią Twojego zespołu w procesie projektowania kariery, lub Twoich przyjaciół, kolegów/koleżanek ze studiów lub członków rodziny. Mogą oni pomóc Ci podczas sesji burzy mózgów, udostępniając swoją sieć kontaktów lub po prostu słuchając, co się u Ciebie dzieje. Tak jak w przypadku niektórych narzędzi (np. Moja Odyseja) pojawiają się pewne problemy, których nie można rozwiązać samemu, to samo zjawisko ujawnia się także w życiu. Z tego powodu bardzo ważne jest słuchanie sugestii innych.

Pytanie, na które chcę uzyskać odpowiedź

Notatki	
Moje pomysły	

Rysunek 6.28. Szablon narzędzia Krąg Wsparcia

Korzyści z punktu widzenia studenta

Stworzenie Kręgu Wsparcia może zbudować środowisko osób wspierających, które pomagają utrzymać wysoki poziom motywacji studentów, pomimo wzlotów i upadków, jakich doświadczają oni w trakcie całego procesu.

Scenariusz użycia narzędzia przez studenta

Scenariusz: Jak opracować Krąg Wsparcia

Narzędzie to jest podzielone na trzy zadania:

- Na początku powinienes/powinnaś przeanalizować opracowane już narzędzia i wynikające z nich wstępne refleksje i spostrzeżenia (np. trzy Moje Odyseje) i wybrać zagadnienie, którym chcesz się zająć. W wyborze mogą pomóc inni członkowie zespołu.
- Następnie należy sformułować pytanie dotyczące tego zagadnienia. Pytanie powinno być jak najbardziej dokładne i klarowne, aby było dobrze zrozumiane przez innych, którzy prawdopodobnie nie znają Twojego planu, cech osobowych i przemyśleń.
- Na koniec powinienes/powinnaś wskazać Krąg Wsparcia złożony z osób, którym ufasz. Podziel się z każdą osobą z Twojego Kręgu swoim pytaniem i przeprowadź burzę mózgów w celu uzyskania możliwych odpowiedzi na nie.

Inni członkowie zespołu prawdopodobnie zaproponują refleksje i opinie, których nie wziąłeś/wzięłaś pod uwagę. Umożliwienie innym zastanowienia się nad naszymi pytaniami pozwala nam rozszerzyć zakres możliwych odpowiedzi,

ale także pozwala dowiedzieć się znacznie więcej o różnicach między naszym własnym sposobem myślenia a sposobami myślenia innych.

Instrukcje praktyczne dla prowadzącego

- Poleć studentom, aby zbytnio nie odbiegali od tematu. Każdy z nich powinien zapisać pytanie, a pozostali studenci powinni odnieść się do tego pytania przy udzielaniu odpowiedzi.
- Czasami studenci (i nie tylko oni) odnoszą się w większym stopniu do osoby dającej sugestię niż do samej sugestii. Pomóż im skupić się nad samą zasadnością sugestii i oddzielić ją od ich stosunku do jej autora.
- Studenci lubią grupowe dyskusje; spróbuj uwzględnić te działania po chwilach refleksji, aby utrzymać ich zaangażowanie i zachęcić do zaproponowania nowych pomysłów.

Literatura

- Burnett W., Evans D.J. 2016. *Designing Your Life: How to Build a Well-lived, Joyful Life*, Knopf, New York.
- Clark T., Osterwalder A., Pigneur Y. 2012. *Business Model You: A One-Page Method for Reinventing Your Career*, John Wiley & Sons, Hoboken.
- Making the Most of Your Talents and Opportunities*, „MindTools”, https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05_1.htm; dostęp: 7.06.2021.
- Moreira P. 2019. *Inteligência Emocional. Uma abordagem prática*, Idioteque, Lizbona.

Bernardo Balboni, Luis Cardoso, Clio Dosi, Eric Guerci,
Cristina Guerra, Jacek Jakieła, Ana José, Roberta Lozzi,
Gastão Marques, Joanna Świętoniowska, Maria José Varadinov,
Matteo Vignoli, Eleni Vordou, Joanna Wójcik

Wnioski i dalsze badania

W standardowym podejściu do orientacji zawodowej studentów instytucje szkolnictwa wyższego nie mogą sobie pozwolić na asystowanie poszczególnym studentom w procesie refleksji i samooceny ich specyficznych potrzeb i umiejętności w zakresie rozwoju kariery. Co prawda doradcy zawodowi skutecznie pomagają, jeśli chodzi o spersonalizowane ścieżki orientacji zawodowej, ale uczelnie generalnie zatrudniają zbyt mało osób, aby zapewnić zindywidualizowane wsparcie każdemu studentowi. Z drugiej strony, standardowe szkolenia mogą wyraźnie powiększyć grono odbiorców, ale są zbyt ogólne, aby uwzględnić różnorodność potrzeb i profili studentów. Projekt BE(A)ST przyjął inne i oryginalne podejście do kwestii realizacji spersonalizowanego programu orientacji zawodowej na dużą skalę. Dzięki przyjęciu procesu projektowania skoncentrowanego na studencie zidentyfikowano zestaw skutecznych narzędzi szkoleniowych dla rozwoju kariery i stworzono cztery profile studentów w zakresie proaktywności zawodowej i decyzyjności. Aby zaproponować spersonalizowany i skuteczny program „rozwijania świadomości kariery”, każdy profil został powiązany z podzbiorem dostosowanych narzędzi szkoleniowych. Program Spersonalizowanego Rozwoju Kariery (PCD) oferuje gotowe rozwiązanie, które pozwala nauczycielom lub doradcom zawodowym instytucji akademickiej wspierać wielu studentów jednocześnie w budowaniu pozytywnej, proaktywnej świadomości i rozwoju kariery.

W celu opracowania programu PCD zrealizowano intensywny projekt badań jakościowych i ilościowych w ciągu kilku lat i w różnych krajach. Krótko podsumujemy go w poniższych punktach.

Wywiady ze studentami miały kluczowe znaczenie dla identyfikacji niezaspokojonych potrzeb studentów w zakresie doradztwa zawodowego i pozwoliły na wyodrębnienie pięciu głównych niezaspokojonych potrzeb.

Studenci chcieliby:

- 1) lepiej zrozumieć swoje umiejętności i zdolności, aby wybrać ścieżkę, która do nich pasuje,
- 2) czuć się częścią grupy, aby mieć sieć wsparcia,
- 3) otrzymać zarówno konkretne informacje o różnych ścieżkach rozwoju, które mogą obrać, jak i informacje dotyczące procesów z tym związanych,
- 4) zrealizować je, a także
- 5) zdobyć doświadczenia praktyczne („w terenie”), aby przetestować swoje wybory.

Niezaspokojone potrzeby są silnie związane z problemem świadomości zawodowej i jej czterema głównymi składnikami, a mianowicie satysfakcją z pracy, świadomością kariery, zdolnością do zatrudnienia i orientacją zawodową. Sugeruje to, że akademickie usługi orientacyjne mogą nie pomagać studentom w rozwijaniu silnej świadomości kariery. Ta obserwacja użytkownika końcowego zainspirowała ideę stworzenia dostosowanych ścieżek edukacyjnych dla studentów w celu zaspokojenia ich specyficznych potrzeb.

Wywiady ze studentami były również kluczowe dla odkrycia czterech odrębnych profili przez ilościowe grupowanie zebranych informacji. Macierz profili BE(A)ST jest narzędziem opracowanym w celu rozróżnienia tych czterech profili w wymiarach proaktywności (wysokie i niskie proaktywne zachowania zawodowe) oraz decyzyjności (wysoka i niska decyzyjność zawodowa). Rozdział 4 zawiera szczegółowy opis narzędzia dla studentów (kwestionariusz) w celu identyfikacji najlepiej dopasowanego do nich profilu.

Poprzez prototypowanie kursu PCD i zbieranie komentarzy uczestników zyskujemy wgląd w to, jak budować i dopasowywać różne ścieżki edukacyjne dla różnych profili studentów. W praktyce metodyka BE(A)ST proponuje zestaw różnych narzędzi, które umożliwiają dostosowanie sposobu wykorzystania metodyki (patrz rozdziały 3 i 4). Na przykład, studenci zdeorientowani co do ścieżki zawodowej, jaką powinni podążać (profil B w matrycy profili BE(A)ST), z pewnością będą musieli wzmocnić umiejętności samooceny, aby rozwinąć świadomość kariery. Z drugiej strony, bardziej zdeterminowany student (profil C) może chcieć poznać różne praktyczne szczegóły operacyjne pracy w obszarze, którym się interesuje, oraz to, jak znaleźć odpowiednie możliwości zatrudnienia.

Podsumowując, kurs PCD (patrz rozdział 5) pozwala nauczycielom akademickim, pracownikom biur karier i instytucjom edukacyjnym nawiązać kontakt ze studentami i odpowiedzieć na ich podstawowe potrzeby w zakresie orientacji zawodowej.

Oczekiwane rezultaty spersonalizowanych ścieżek kariery

Dotychczasowe informacje zwrotne od uczestników kursu PCD są pozytywne, potwierdzają naszą hipotezę i oczekiwane rezultaty. Zdecydowana większość studentów odnotowała poprawę poziomu samoświadomości podczas kursu. Zespół badawczy BE(A)ST będzie kontynuował walidację kursu z nowymi kohortami studentów, a także zaplanował serię wywiadów po roku od zakończenia kursu, aby ocenić jego wpływ w perspektywie średnioterminowej. Ogólnie rzecz biorąc, kurs będzie regularnie testowany i ulepszany. Kurs PCD jest więc ważną inwestycją dla uniwersytetów, które chcą ukierunkować swoich studentów na staranne i proaktywne planowanie kariery.

Dla uniwersytetów

BE(A)ST proponuje wdrożenie elastycznego formatu kursu.

1. Osobny przedmiot obowiązkowy/wybieralny, który jest włączony do programu studiów i realizowany przez cały semestr/rok.
2. Krótkoterminowy kurs (taki jak szkoła letnia) oparty na intensywnej sekwencji działań edukacyjnych oferowanych w ciągu całego tygodnia zajęć.
3. Samodzielna jednostka e-learningowa, która jest bez ograniczeń dostępna dla studentów na platformie edukacyjnej.
4. Wprowadzenie wybranych części kursu do innych przedmiotów/zajęć.

Instytucje szkolnictwa wyższego mają zatem do dyspozycji wszechstronne i skuteczne narzędzie zindywidualizowanego doradztwa zawodowego, które mogą zaoferować na szerszą skalę większej grupie odbiorców.

Dla studentów

Rozpoznając siebie w jednym ze zdefiniowanych profili, studenci mogą być bardziej zmotywowani do zgłaszania potrzeby korzystania z doradztwa zawodowego. Co więcej, możliwość samooceny w wymiarach: dezorientacja vs determinacja oraz proaktywność vs refleksyjność może zwiększyć potrzebę świadomości zawodowej. W zależności od profilu i dostosowanej ścieżki niektórzy studenci mogą łatwiej zidentyfikować konkretne talenty i/lub szanse dla siebie w środowisku, w którym działają. Inni mogą być w stanie wyselekcjonować kilka najlepszych opcji spośród całej palety wariantów decyzyjnych, które przed nimi stoją, i podjąć konkretne działania podczas eksploracji kariery. Ponieważ samopoznanie jest kluczowym elementem projektowania kariery, uczestnictwo w kursie PCD daje studentom wyjątkową okazję do rozpoznania obszarów, w których brakuje im wskazówek, i do

nauczenia się korzystania z narzędzi, które pomogą im w projektowaniu przyszłej kariery. Opanowanie tych narzędzi umożliwia też każdej osobie, w zależności od jej potrzeb, motywacji i samoświadomości, dostosowanie niektórych z nich do specyficznego kontekstu, w którym ta osoba funkcjonuje. Z tego powodu wdrożenie metodyki BE(A)ST w istniejących programach nauczania doprowadziłoby do wzbogacenia doświadczeń studentów, zapewniając zindywidualizowane doradztwo dla każdego z nich w perspektywie zarówno krótko-, jak i długoterminowej.

Dla firm

Uważamy ponadto, że metodyka BE(A)ST może być korzystna dla interakcji pomiędzy firmą a uczelnią. W istocie zachęca ona do wczesnego planowania i samodzielnego poszukiwania możliwości kariery, sprzyjając w ten sposób kontaktom pomiędzy uczelnią a firmą, a w zasadzie prowokując do nich. Firmy mogłyby angażować studentów na wcześniejszym niż zwykle etapie, poszukując profili studentów najbardziej odpowiadających danej ofercie pracy. Obecna czteroprofilowa wersja mogłaby zostać rozszerzona przez przygotowanie kwestionariuszy do oceny, jaki konkretny typ studenta jest najbardziej kompatybilny z konkretnym typem firmy.

Istnieją pewne ograniczenia tego badania, które są związane z korpusem danych i metodologią ich analizy. Należą do nich ograniczona liczba wywiadów oraz obsługa techniczna kwestionariuszy. Potencjalne przyszłe kierunki kontynuacji obecnego badania bezpośrednio wiążą się z ograniczeniami wskazanymi powyżej: wymagają większej liczby wywiadów i wysiłku administracyjnego, aby zebrać kwestionariusze, przetworzyć je i poprawnie zweryfikować profile studentów.

Pomimo swoich ograniczeń badania te wciąż wnoszą istotny innowacyjny wkład w rozwój doradztwa zawodowego. Profile nie są nienaruszalne, a metodyka BE(A)ST identyfikuje cztery z nich. To ważny aspekt, który należy wziąć pod uwagę przy opracowywaniu usług doradztwa zawodowego.

Uczelnie zachęca się do przyjęcia metodologii BE(A)ST nie tylko jako samodzielnego kursu, ale także w połączeniu z innymi przedmiotami. To nowatorskie podejście może być wdrażane poza środowiskiem akademickim, na przykład w rozwoju ścieżki kariery zawodowej obecnych pracowników oraz przez działy HR przedsiębiorstw w celu zwiększenia zdolności pracowników zgodnie z konkretnymi potrzebami zawodowymi. W systemach edukacyjnych kładzie się nacisk na umiejętności twarde i wiedzę przedmiotową, a uniwersalne zdolności są zazwyczaj pomijane. Uniwersytety zmagają się obecnie z problemem, jak włączyć umiejętności wymagane w XXI wieku do swoich programów nauczania, ponieważ są one obecnie bardziej istotne dla studentów niż kiedykolwiek wcześniej. Jest to obszar, który nie był analizowany w ramach badań opisanych powyżej. W miarę

jak społeczeństwo zmierza w kierunku kultury ciągłego uczenia się metodyka ta może zostać wdrożona w celu wspomagania zmian w karierze i podniesienia komfortu życia.

Niezależnie od tych ograniczeń program badawczy BE(A)ST stworzył podstawy dla przyszłych perspektywicznych rozszerzeń ram koncepcyjnych spersonalizowanego rozwoju kariery.

Literatura

- Rose M. 2005. *Job Satisfaction in Britain: Coping with Complexity*, „British Journal of Industrial Relations” 43(3), s. 455–467.
- Yorke M., Knight P.T. 2006. *Embedding Employability into the Curriculum*, „Higher Education Academy” 3.

Autorzy

Bernardo **Balboni**

ORCID 0000-0002-3363-2202

Department of Economics Marco Biagi, University of Modena and Reggio Emilia

Luís **Cardoso**

ORCID 0000-0003-3748-5593

Polytechnic Institute of Portalegre

Clio **Dosi**

ORCID 0000-0003-3347-2613

Department of Management, University of Bologna, Bologna, Italy

Eric **Guerci**

ORCID 0000-0003-4862-4405

Université Côte d'Azur

Cristina **Guerra**

ORCID 0000-0001-7968-203X

Polytechnic Institute of Portalegre

Jacek **Jakiela**

ORCID 0000-0003-3221-3257

Politechnika Rzeszowska

Ana José

ORCID 0000-0002-5858-9749

Polytechnic Institute of Portalegre

Roberta Lozzi

ORCID 0000-0002-1579-2499

Department of Management, University of Bologna, Bologna, Italy

Gastao Marques

ORCID 0000-0002-7785-0332

Polytechnic Institute of Portalegre

Joanna Świętoniowska

ORCID 0000-0003-2355-915X

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie

Maria José Varadinov

ORCID 0000-0002-0308-2000

Polytechnic Institute of Portalegre

Matteo Vignoli

ORCID 0000-0002-2810-4528

Department of Management, University of Bologna, Bologna, Italy

Eleni Vordou

ORCID 0000-0001-5072-817X

Université Côte d'Azur

Joanna Wójcik

ORCID 0000-0001-7142-1177

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie

Jeśli zastanawiasz się, ***jak sprawić, aby studenci bardziej świadomie dokonywali wyborów edukacyjnych i zawodowych już w czasie studiów, i jak możesz pomóc im w zaplanowaniu ścieżki kształcenia i budowaniu kariery***, ta książka jest dla ciebie! Metodyka BE(A)ST to w pełni elastyczne rozwiązanie, które może być dopasowane do potrzeb zarówno twojej uczelni, jak i studentów.

Korzystając z metodyki BE(A)ST, twoi studenci poznają cztery fazy kursu Spersonalizowanego Rozwoju Kariery:

- *autorefleksja* – odkryją swoje mocne strony, zainteresowania i pasje oraz określą poziom rozwoju umiejętności w wybranych obszarach;
- *definicja tożsamości zawodowej* – będą eksperymentować z różnymi wariantami zdefiniowanych przez siebie profili zawodowych;
- *eksploracja scenariuszy rozwoju zawodowego* – pozwoli im określić różne warianty ścieżek kariery;
- *prototypowanie kariery i testowanie* – będą analizować i testować opracowane prototypy swojej ścieżki kariery zawodowej i dalszej edukacji.

Zaproś swoich studentów do najważniejszej podróży w życiu, która da im możliwość zawodowej i osobistej satysfakcji. Wykorzystaj BE(A)ST najlepiej, jak potrafisz!

„To lektura obowiązkowa dla każdego, kto poważnie myśli o planowaniu kariery, projektowaniu dalszego rozwoju zawodowego lub uczeniu tych koncepcji. Zawiera niezwykle starannie przygotowany przegląd wszystkich najważniejszych dostępnych publikacji, metod i narzędzi, a także prezentuje najnowszy stan wiedzy wraz z sugerowanymi ulepszeniami i poprawkami. Obejmuje również zestawienie tych narzędzi w kilku różnych formatach warsztatów i kursów na poziomie uniwersyteckim oraz przedstawia doświadczenia autorów związane z realizacją tych modułów edukacyjnych dla studentów różnych kierunków, pochodzących z odmiennych kultur i krajów”.

Steven A. Gedeon, BSc, MSc, MBA, PEng, PE, PhD
Associate Professor, Entrepreneurship and Strategy Department
Ted Rogers School of Management, Toronto, Canada
Toronto Metropolitan University (wcześniej Ryerson University)



NARODOWA AGENCJA
WYMIANY AKADEMICKIEJ

www.wuw.pl