

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 akademicki 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. *Inteligencia 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.