

|   |   |  |                              |                   |  |  |  |
|---|---|--|------------------------------|-------------------|--|--|--|
| <b>Nazwa zajęć:</b><br>Zarządzanie karierą zawodową |   |  |                              | Career management |  |  |  |
| <b>Kierunek:</b><br>Pedagogika                      |   |  |                              |                   |  | <b>Obowiązuje od roku ak.</b><br>2019/2020 |  |
| <b>Poziom:</b><br>I st. licencjacki                 |   |  | <b>Profil:</b><br>praktyczny |                   | <b>Grupa zajęć:</b><br>Specjalnościowe |  |  |
| <b>Semestr:</b><br>IV                               | <b>Forma zaliczenia:</b><br>Z - zaliczenie na ocenę |  | <b>Punkty ECTS:</b><br>3     |                   | <b>Zajęcia do wyboru:</b><br>Tak       | <b>Język zajęć:</b><br>polski              |  |

Forma zajęć i liczba godzin na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych:

|                             |                          |                                |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Ćwiczenia</b><br>30 / 16 | <b>Projekt</b><br>15 / 8 | <b>Suma godzin:</b><br>45 / 24 |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------|

**Specjalność:**  
Doradztwo zawodowe i edukacyjne

**Nazwiska osób odpowiedzialnych za zajęcia:**  
mgr Marzena Kapuścińska

**Opis zajęć:**  
Zarządzanie karierą zawodową to wyzwanie dla doradców edukacyjno-zawodowych, coachów, HR-owców, którzy mierzą się obecnie z pięcioma różnymi pokoleniami na dynamicznym rynku pracy. Przedmiot ten omawia współczesne modele karier zawodowych poszczególnych pokoleń pracowników, przedstawia strategię zarządzania talentami oraz wyposaża w narzędzia i metody uwzględniające wielokierunkowość rozwoju pracowników. Skoncentrowanie zajęć na zagadnieniu planu rozwoju pracownika ma na celu wskazanie na dwustronne narzędzie, zarówno dla pracownika (jako strategia zwiększania jego potencjału, umiejętności i wiedzy w kierunku satysfakcjonującym tego pracownika), jak i dla pracodawcy w związku z przyszłymi potrzebami firmy.

**Cele dydaktyczne:**

- Wdrożenie studentów do proaktywnego zarządzania karierą zawodową, własną jak i klientów. Dostarczenie podstawowych umiejętności (narzędzi) oraz kształtowanie kompetencji społecznych studentów niezbędnych w kreowaniu współczesnych modeli karier zawodowych.
- Dostarczenie wiedzy z zakresu czynników i procesów kształtowania ścieżek kariery we współczesnych organizacjach.
- Nabycie elementarnych umiejętności zarządzania karierą zawodową własną oraz klientów z uwzględnieniem uwarunkowań społeczno-kulturowych i z wykorzystaniem wybranych narzędzi.
- Kształtowanie gotowości studentów do przeprowadzania klienta przez zmiany, definiowane przez różnorodne motywacje i uwarunkowania, kształtowanie postawy otwartości, elastyczności i samodoskonalenia.

| <b>Metody dydaktyczne:</b> |                      |  |  | <b>Metody oceniania:</b> |                           |
|----------------------------|----------------------|--|--|--------------------------|---------------------------|
| MC1                        | ćwiczenie praktyczne |  |  | MO1                      | praca projektowa          |
| MC2                        | projekt              |  |  | MO2                      | przygotowanie do zajęć    |
| MS1                        | dyskusja dydaktyczna |  |  | MO3                      | aktywność w trakcie zajęć |

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Ćwiczenia</b> |  |
| C1               | Modele współczesnych karier zawodowych                       |
| C2               | Pokolenia na współczesnym rynku pracy                        |
| C3               | Kształtowanie ścieżek kariery we współczesnych organizacjach |
| C4               | Wielokierunkowość rozwoju pracownika                         |
| C5               | Różnicowanie ścieżek kariery w organizacji                   |
| C6               | Strategia zarządzania talentami                              |
| C7               | Metody planowania sukcesji w organizacji                     |

|                |  |
|----------------|--|
| <b>Projekt</b> |  |
| P1             | Zarządzanie karierą zawodową osób dorosłych          |
| P2             | Praca z klientami różnych pokoleń - wybrane wyzwania |
| P3             | Narzędzia zarządzania własną karierą zawodową        |
| P4             | Plan rozwoju pracownika - zarządzanie talentami      |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Literatura podstawowa</b> |   |
| 1                            | M. Sidor-Rządkowska, Coaching kariery. Doradztwo zawodowe w warunkach współczesnego rynku pracy, Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2018 |
| 2                            | J. A. Cannon, R. McGee, Zarządzanie talentami i planowanie ścieżek karier. Zestaw narzędzi, Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2015      |
| 3                            | I. Stańczyk, Nowe trendy w doradztwie personalnym i zawodowym, Wydawnictwo Difin, 2019  |

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>Literatura uzupełniająca</b> |   |
| 1                               | H. Król, A. Ludwiczynski (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006                       |
| 2                               | H. Król, A. Ludwiczynski (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Materiały do ćwiczeń, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006 |
| 3                               | J. Rogers, Coaching, Wydawnictwo GWP, 2017  |

**Warunki zaliczenia**  
Warunkiem zaliczenia jest, co najmniej w stopniu podstawowym, przyswojenie wiadomości, zdobycie umiejętności oraz kompetencji społecznych w zakresie twórczego zarządzania karierą zawodową swoją oraz swoich klientów. Ocena końcowa zależy od ukończenia pracy w trakcie zajęć oraz przygotowania się do zajęć (przygotowanie materiałów, rozwiązywanie zadań) oraz poziomu przygotowania projektu i przedstawienia sprawozdania. Na bieżąco oceniana będzie aktywność studentów podczas ćwiczeń. Projekt podlegał będzie ocenie na zakończenie, po przedstawieniu sprawozdania wg kryteriów: kompleksowość ujęcia tematu, szczegółowość podjęcia, uwzględnienie kryteriów wejściowych.

**Przykłady pytań zaliczeniowych**  
Zarządzanie karierą zawodową osób dorosłych  
Praca z klientami różnych pokoleń - wybrane wyzwania  
Narzędzia zarządzania własną karierą zawodową  
Plan rozwoju pracownika - zarządzanie talentami

| <b>Obciążenie pracą studenta</b><br><i>Studia stacjonarne/niestacjonarne</i> |           |      |         |      |      |      |  |
|--|-----------|------|---------|------|------|------|--|
| Forma pracy studenta   | Ćwiczenia |      | Projekt |      | Suma |      |  |
| Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela                                  | 30 g      | 16 g | 15 g    | 8 g  | 45 g | 24 g |  |
| Zapoznanie się z literaturą przedmiotu                                       | 6 g       | 10 g | 6 g     | 11 g | 12 g | 21 g |  |

|  |      |      |      |      |  |      |      |
|--|------|------|------|------|--|------|------|
| Przygotowanie się do zajęć             | 6 g  | 10 g |      |      |  | 6 g  | 10 g |
| Przygotowanie się do kolokwium         |      |      |      |      |  |      |      |
| Realizacja zadanych ćwiczeń i zadań    | 6 g  | 10 g |      |      |  | 6 g  | 10 g |
| Przygotowanie sprawozdania z ćwiczeń   |      |      |      |      |  |      |      |
| Przygotowanie projektu / pracy         |      |      | 6 g  | 10 g |  | 6 g  | 10 g |
| Przygotowanie się i udział w egzaminie |      |      |      |      |  |      |      |
|  | 48 g | 46 g | 27 g | 29 g |  | 75 g | 75 g |

| <b>Efekty uczenia się</b>  | <b>KEK</b> | <b>Treści kształcenia</b> | <b>Metody dydaktyczne</b> | <b>M. oceniania</b> |
|--|------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|
| ma uporządkowaną wiedzę na temat procesu nauczania i uczenia się, również w odniesieniu do osób dorosłych i ich planów zawodowych  | K_W03      | C1                        | MC1                       | MO2, MO3            |
| ma pogłębioną wiedzę na temat rozwoju człowieka w cyklu życia zarówno w aspekcie biologicznym, psychologicznym jak i społecznym oraz o rodzajach więzi społecznych i rządzących nimi prawidłowościach z punktu widzenia kultury organizacyjnej firmy, jej zasad i standardów   | K_W06      | C2                        | MC1, MS1                  | MO2, MO3            |
| potrafi wybrać i zastosować właściwy dla danej działalności sposób postępowania, dobrać odpowiednie metody, środki i techniki (w tym zaawansowane techniki informacyjno-komunikacyjne) w celu efektywnej realizacji zadań zawodowych, w tym do zarządzania własną karierą zawodową   | K_U02      | C3                        | MC1, MS1                  | MO2, MO3            |
| potrafi przystosować się do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, dzięki posiadaniu wiedzy ogólnej i specjalistycznej w szczególności wiedzy dot. Modeli współczesnych karier zawodowych i oczekiwań pracodawców  | U_U04      | C4, C5                    | MC1, MS1                  | MO2, MO3            |
| potrafi w sposób spójny i precyzyjny prezentować własne stanowisko uzasadnione rozbudowaną argumentacją projektując plany rozwoju pracownika z uwzględnieniem kryteriów wejściowych  | K_U09      | P1-P4                     | MC2, MS1                  | MO1, MO3            |
| potrafi twórczo animować prace nad własnym rozwojem oraz rozwojem uczestników procesów edukacyjno-wychowawczych oraz doradczo-zawodowych oraz wspierać ich samodzielność w zdobywaniu wiedzy a także inspirować do działań na rzecz uczenia się przez całe życie, w tym do zarządzania własnymi kompetencjami i wyzwaniami | K_U13      | C6-C7                     | MC1, MS1                  | MO2, MO3            |
| posługuje się wiedzą w celu definiowania i analizy podejmowanych działań praktycznych, w tym w odniesieniu do modelowania karier   | K_K02      | C1-C2 P1-P4               | MC1, MC2                  | MO1, MO3            |
| jest gotowy do podejmowania wyzwań zawodowych i osobistych; rozumie istotę i potrzebę przedsiębiorczej postawy i uwzględnia wielokierunkowość rozwoju pracownika   | K_K06      | C7 P1-P4                  | MC2, MS1                  | MO1, MO2            |
| rozumie potrzebę ustawicznego samorozwoju i wykorzystania w tym procesie nowoczesnych technologii charakteryzujących społeczeństwo informacyjne oraz różnorodność pokoleniowa na rynku pracy   | U_K07      | C5 P1-P4                  | MC2, MS1                  | MO1, MO2            |