

Beata Przyborowska

<https://orcid.org/0000-0003-3418-3709>

Marta Piaszczyńska

<https://0000-0001-6098-8530>

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Gotowość uczestników projektu UNI-KOMP-AS do zmian

Readiness of participants taking part in UNI-KOMP-AS to change

Streszczenie. Umiejętność przystosowania się do zmian, gotowość do uzupełniania, zmieniania wykształcenia staje się ważna w kontekście nasilenia przemian w różnych dziedzinach naszego życia. Artykuł jest raportem z badań, w których szukano odpowiedzi na pytanie o poziom gotowości do zmian wśród studentów. Pomiar został zrealizowany z wykorzystaniem strategii ilościowej. Badania zostały przeprowadzone za pomocą metody sondażu diagnostycznego. Do prowadzonych badań wykorzystano Kwestionariusz Gotowości do Zmiany autorstwa Roberta Kriegela i Davida Brandta, w tłumaczeniu Anny Paszkowskiej-Rogacz. Formularz zawiera 35 twierdzeń opisujących przekonania, postawy i zachowania dotyczące różnych sytuacji życiowych. Badany odpowiada, korzystając z sześciopunktowej skali. Umożliwia to identyfikację siedmiu następujących cech: pomysłowości, napędu, pewności siebie, optymizmu, podejmowania ryzyka, zdolności adaptacyjnych i tolerancji niepewności. W projekcie UNI-KOMP-AS brali udział studenci kierunków humanistyczno-społecznych. Wyniki pokazują, że respondenci wykazują wysoki poziom gotowości do zmiany. Pozytywnie interpretują otaczającą ich rzeczywistość (89,1%). Deklarują, że niepowodzenia nie działają na nich demotywująco. Wyciągają z nich wnioski na przyszłość. Akceptują możliwość pojawienia się nowych i nieprzewidzianych sytuacji w trakcie realizacji powierzonego im zadania. Większość badanych wykazuje, że żyje chwilą.

Słowa kluczowe: kompetencje zawodowe; aktywizacja zawodowa; gotowość do zmian; szkolnictwo wyższe; projekt UNI-KOMP-AS

Summary. Abilities to adaptation for changes, readiness to completion, changing qualifications is becoming important in the contexts of intensifying changes in different areas of our life. Article is report of research which aims to find answer to a question: what is the level of readiness for changes between students. The measure was realized with the use of quantity strategy of research. The methods of diagnostic survey and questionnaire of readiness for changes by Robert Kriegel and David Brandt (translated by Anna Paszkowskiej-Rogacz)

were used in research. The form consists of 35 items describing: beliefs, attitude and behaviours in different everyday life situations. Respondents give an answer with the use of 6-degree scale. Thanks to this we can identify seven following features: creativity, drive and passion, self-confidence, optimism, taking a risk, adaptation skills and tolerance of insecurity. The participants of the research were students taking part in the project UNI-KOMP-AS from humanistic-social faculties. The results show that respondents present high level of readiness for changes. Respondents have positive opinion of surrounding reality (89,1%). They claim that failures don't demotivate them. They draw conclusions for the future. They accept the possibility of new elements showing in their tasks. Majority of respondents present that they take the day as it is.

Keywords: professional competence; professional activation; readiness to change; higher education; UNI-KOMP-AS project

Wprowadzenie

Instytucje społeczne funkcjonują w otoczeniu coraz bardziej zmiennym, często w burzliwym czy znajdującym się wręcz na krawędzi chaosu. Zmiany dla społeczeństw i ludzi nie były i nie są czymś nowym. Nowością jest tempo i zakres ich występowania. Przez globalizację i nowoczesne technologie dyfuzja zmian osiągnęła zawrotne tempo, jednocześnie przybierając charakter coraz częściej pośredni, pokonujący bariery miejsca, czasu i kultury. Przekształcenia dotyczą wszystkich instytucji społecznych, również edukacyjnych, które dodatkowo zobligowane są do tego, aby przygotować ludzi do funkcjonowania w warunkach niestałości, burzliwości otoczenia, „uogólnionej niepewności” czy globalnego ryzyka.

Coraz częściej można zaobserwować, że absolwenci z wyższym wykształceniem pomimo posiadanych kwalifikacji nie znajdują dla siebie zatrudnienia, a jeśli już, to nierzadko zdarza się, że są to stanowiska poniżej ich kompetencji. Według Raportu „Niedobór talentów” ManpowerGroup (2018) najtrudniej obsadzić stanowiska, na których wymagane jest wykształcenie wyższe i wysokie, często specjalistyczne kwalifikacje. Okazuje się również, że wbrew obiegowym opiniom absolwenci kierunków humanistycznych, zarządzania, pedagogiki oraz administracji są doceniani na rynku pracy. „Studia w tym zakresie dają solidne podstawy do pracy w różnych profesjach. Firmy bowiem potrzebują pracowników o wysoko rozwiniętych umiejętnościach interpersonalnych, którzy będą potrafili np. zdiagnozować potrzeby klienta, podjąć negocjacje czy odpowiedzieć na potrzeby rozrasta-

jącej się w Polsce grupy ludzi starszych” (Na kogo czeka rynek pracy, czyli jakie kierunki są najbardziej przyszłościowe?).

Umiejętność przystosowania się do zmian, gotowość do uzupełniania, zmieniania wykształcenia staje się nieodzowna w kontekście konieczności i nasilenia przemian w różnych dziedzinach naszego życia. Literatura przedmiotu pokazuje, jak wiele jest możliwości reagowania na zmiany i innowacje, a także jakie postawy wobec nich są przyjmowane. Nie ma ustalonego, konkretnego schematu myślenia o zmianach, mogą być one interpretowane jako zarówno coś dobrego, jak i coś negatywnego. Niewątpliwie są one stale obecne w naszym życiu, a w tej sytuacji umiejętność prawidłowego radzenia sobie z nimi jest konieczna.

Wartością określającą pracownika jest zakres posiadanych kwalifikacji (Orczyk 2015, s. 131). Pracodawcy wymagają ciągłego podnoszenia kompetencji zawodowych. Dotyczy to nie tylko osób pragnących awansu, ale także zainteresowanych posadą oraz chcących ją utrzymać. Doksztalać się można samodzielnie, w sposób nieformalny lub korzystając z kursów, szkoleń czy studiów podyplomowych (Tomczyk, 2016, s. 34). Często samo posiadanie wykształcenia czy też doświadczenia to za mało. Od człowieka obecnie oczekuje się talentu, potencjału, czegoś, co wyróżni go na tle innych (Kukła, 2014, s. 295–296). Nie każde studia przygotowują absolwentów do konkretnego zawodu, a jeżeli tak się dzieje, to niezbędna w tym kierunku wydaje się współpraca uczelni z pracodawcami. Zdarza się tak, że na rynku pracy pożądane są osoby nie tyle chętne objąć dane stanowisko, ile mające pewien zakres wiedzy specjalistycznej oraz właściwości, pozwalające na przygotowanie się w krótkim czasie do pełnienia nowych obowiązków, gotowe na zmianę, kreatywne, posiadające umiejętności uczenia się.

Kompetencje to różnorako pojmowane pojęcie. Jedna z definicji zakłada, że są to wiedza, umiejętności, postawa i doświadczenie. Do najbardziej pożądanych właściwości wśród kadry pracowniczej eksperci zaliczają: przekwalifikowalność i mobilność przestrzenna, wiedza o technologiach informatycznych, znajomość języków obcych, umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym, komunikacja interpersonalna, auto-prezentacja (Oleksa, 2015, s. 35). Do najważniejszych predyspozycji, na które pracodawcy zwracają uwagę podczas rekrutacji nowego pracownika, należą: „kompetencje samoorganizacyjne, takie jak: samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, przejmowanie inicjatywy, przedsiębiorczość, odporność na stres i chęć do pracy; właściwości interpersonalne, czyli komunikatywność, współpraca w zespole, umiejętność rozwiązywania konfliktów. Trzecią grupę stanowią właściwości zawodowe, które najwięk-

sze znaczenie mają w przypadku rekrutacji na wyspecjalizowane stanowiska” (Buczowska, 2014, s. 180–181). Jak widać, jedną z wymaganych cech pracownika jest gotowość na zmiany i chęć uczenia się – i ta umiejętność stała się przedmiotem badań uczestników projektu Uni-Komp-As, których częściowe rezultaty zaprezentowano w artykule.

Metodologia badań

W badaniach szukano odpowiedzi na pytanie, jaki poziom gotowości do zmian prezentują uczestnicy projektu Uni-Komp-As oraz jakie są jej uwarunkowania. Pomiar został zrealizowany za pomocą ilościowej strategii badań, metodą ankietową (Rubacha, 2008, s. 173). W badaniach wykorzystano Kwestionariusz Gotowości do Zmiany autorstwa Roberta Kriegela i Daavida Brandta, w tłumaczeniu Anny Paszkowskiej-Rogacz. Formularz zawiera 35 twierdzeń opisujących przekonania, postawy i zachowania dotyczące różnych sytuacji życiowych, na które badany odpowiada za pomocą sześciostopniowej skali. Umożliwia to identyfikację siedmiu następujących cech: pomysłowości, napędu, pewności siebie, optymizmu, podejmowania ryzyka, zdolności adaptacyjnych i tolerancji niepewności. Wyniki uzyskiwane przez respondentów oblicza się oddzielnie dla każdej z podskal, zgodnie z kluczem.

Pomiar został przeprowadzony na terenie Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Grupę badawczą stanowiły osoby biorące udział w projekcie UNI-KOMP-AS, który był realizowany w okresie od 01.10.2016 do 30.09.2019 r. na UMK. Projekt spełnił założenia Programu Rozwoju Kompetencji Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Bazował na analizie sytuacji absolwentów uczelni na rynku pracy – wykazali oni deficyty w zakresie kompetencji zawodowych i komunikacyjnych. Studenci otrzymali wsparcie w ramach trzech ścieżek zawodowych: zarządzanie działalnością społeczno-kulturową, bezpieczeństwo wewnętrzne oraz specjalista usług społecznych. Uczestnikami programu byli studenci ostatniego roku studiów I i II stopnia na kierunkach humanistyczno-społecznych UMK – w ciągu trzech edycji w projekcie wzięło udział 422 studentów. W badaniu uczestniczyło 55 respondentów: kobiety stanowiły 72,7% ogółu, mężczyźni zaś 27,3%. Większość, bo aż 40%, badanych pochodziła ze wsi. Grupa realizująca studia licencjackie była dominująca i stanowiła 63,6% ankietowanych.

Wyniki badań

Analizowano siedem wymiarów gotowości do zmiany, takich jak: pomysłowość, optymizm, podejmowanie ryzyka, napęd (pasja), zdolność adaptacyjna, pewność siebie, tolerancja niepewności. Wyniki przedstawiono wyłącznie w odniesieniu do stanu zmiennej jako wyniki zbiorcze. Ze względu na objętość artykułu nie przedstawiono szczegółowych danych dotyczących zmiennych niezależnych. W każdej z podskal przedstawione zostały odpowiedzi określające prawdziwość pięciu twierdzeń opisujących przekonania, postawy i zachowania w różnych sytuacjach życiowych. Ankietowani udzielali odpowiedzi za pomocą sześciostopniowej skali, gdzie 1 oznacza, że z danym stwierdzeniem osoba całkowicie się nie zgadza, natomiast 6 – że wyraża zdecydowaną zgodę. Pozostałe cyfry zaś oznaczają ustosunkowanie pośrednie.

Wynik zbiorczy to łączna wartość punktów uzyskana przez respondentów. Punkty te są równoznaczne opiniom, jakie wyrażali ankietowani w stosunku do poszczególnych twierdzeń. Osiągnięcie wyniku końcowego polegało na dodaniu wszystkich punktów, które zdobył każdy z badanych. Zgodnie z interpretacją wykorzystanego w badaniach kwestionariusza wynik ten podzielony jest na trzy poziomy: wyższy niż optymalny, poziom optymalny oraz poniżej optymalnego. Rezultat powyżej normy może oznaczać niedostrzeżenie prostych i oczywistych rozwiązań, tym samym przyjmowanie na siebie większej ilości pracy, niż jest to konieczne. Wynik poniżej optymalnego może świadczyć o nadmiernym przywiązaniu jednostek do typowych sytuacji, jak również znanych schematów postępowania (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215).

Postawa pomysłowości w opinii badanych – wyniki zbiorcze

Pomysłowość to zdolność do wykorzystania wszelkich możliwości w celu realizacji własnych planów oraz umiejętność stworzenia „czegoś z niczego”. Osoby pomysłowe są przekonane, że każdy problem można rozwiązać, a trudności, które się pojawiają, traktują jako wyzwanie i wartość samą w sobie. Potrafią także dostrzec różnorodne sposoby działania oraz podejść twórczo do stereotypowych zagadnień (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215).

To, jak przedstawiają się punkty dotyczące pomysłowości zdobyte przez respondentów, pokazuje tabela 1. Opierając się na zawartych w niej wynikach, można zauważyć, że niemal co siódmy badany osiągnął wynik po-

wyżej optymalnego. Dość duża grupa ankietowanych uzyskała rezultat stanowiący normę (38,2%), prawie połowa badanych (47,3%) zaś – poniżej optymalnego.

Tabela 1. Wynik końcowy uzyskany przez osoby badane dla podskali pomysłowość

Poziom wyniku	N	%
Powyżej optymalnego (26–30)	8	14,5
Optymalny (22–26)	21	38,2
Poniżej optymalnego (0–22)	26	47,3
Razem	55	100,0

Źródło: opracowanie Martyna Piaszczyńska.

Postawa optymizmu w opinii badanych – wyniki zbiorcze

Optymizm pozostaje w wysokiej korelacji z gotowością do podejmowania zmian. Optymiści wykazują pozytywne, czasem nawet entuzjastyczne nastawienie do pojawiających się nowości i przemian. W przeciwieństwie do osób pesymistycznych, nie koncentrują się na przeszkodach i trudnościach, lecz dostrzegają w swoim otoczeniu możliwości i rozwiązania (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Rezultat powyżej normy może oznaczać brak umiejętności krytycznego myślenia, co nie sprzyja akceptowaniu zmian. Wynik poniżej optymalnego oraz w normie wiąże się z pozytywnym interpretowaniem otaczającej rzeczywistości i wiarą, że czas jest czymś ważnym dla człowieka (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). To, jak przedstawiają się punkty dotyczące optymizmu zdobyte przez respondentów, pokazuje tabela 2. Opierając się na przedstawionych w niej informacjach, można zauważyć, że niemal co dziesiąty badany osiągnął wynik powyżej optymalnego. Prawie połowa ankietowanych uzyskała rezultat poniżej normy (49,1%), a 40% badanych – optymalny wynik.

Tabela 2. Wynik końcowy uzyskany przez osoby badane dla podskali optymizm

Poziom wyniku	N	%
Powyżej optymalnego (26–30)	6	10,9
Optymalny (22–26)	22	40,0
Poniżej optymalnego (0–22)	27	49,1
Razem	55	100,0

Źródło: opracowanie Martyna Piaszczyńska.

Postawa śmiałości w opinii badanych – wyniki zbiorcze

Podejmowanie ryzyka dotyczy osób kochających wyzwania i traktujących życie jako przygodę. Ludzie charakteryzujący się tą cechą często bywają twórcami i inicjatorami innowacji, dlatego też tę właściwość spotyka się u osób skłonnych do zmian i akceptujących je (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Wynik powyżej normy, który może być oznaką tendencji do brawury czy lekkomyślności, uzyskała najmniejsza liczba ankietowanych. Zgodnie z informacjami ujętymi w tabeli 3 niewiele więcej osób uzyskało rezultat mieszczący się w granicach normy. Największa część (¾) badanych osiągnęła rezultat poniżej optymalnego. Osoby takie nie lubią stagnacji oraz poczucia bezpieczeństwa. Dobrze odnajdują się w środowisku pełnym zawirowań. Są również znudzeni działaniami rutynowymi i powtarzalnymi (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215).

Tabela 3. Wynik końcowy uzyskany przez osoby badane dla podskali – śmiałość

Poziom wyniku	N	%
Powyżej optymalnego (26–30)	4	7,3
Optymalny (22–26)	10	18,2
Poniżej optymalnego (0–22)	41	74,5
Razem	55	100,0

Źródło: opracowanie Martyna Piaszczyńska.

Postawa napędu (pasji) w opinii badanych – wyniki zbiorcze

Pasja jest rodzajem energii, która pozytywnie wpływa na pozostałe z omawianych cech. Pasjonaci zwykle rzadziej ulegają znużeniu i zmęczeniu w związku z wykonywanymi zadaniami, ale także realizują je efektywniej. Osoby, które cechuje ta właściwość, w nowych sytuacjach nie odczuwają lęku, a raczej są podekscytowani (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Jak pokazuje tabela 4, rezultat powyżej normy osiągnęło tylko dwoje ankietowanych. Wynik ten nie jest pożądany w przyswajaniu i adaptacji do zmian, gdyż oznacza trwanie w bezpodstawnym uporze oraz niesie ze sobą ryzyko szybkiego wypalenia zawodowego (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Co piąty respondent osiągnął wynik optymalny, większość (¾ badanych) zaś – rezultat poniżej normy.

Tabela 4. Wynik końcowy uzyskany przez osoby badane dla podskali – napęd (pasja)

Poziom wyniku	N	%
Powyżej optymalnego (26–30)	2	3,6
Optymalny (22–26)	11	20,0
Poniżej optymalnego (0–22)	42	76,4
Razem	55	100,0

Źródło: opracowanie Marty Piaszczyńska.

Postawa zdolności adaptacyjnej w opinii badanych – wyniki zbiorcze

Na zdolność adaptacyjną składa się elastyczność i odporność. Pierwszy komponent ułatwia przystosowywanie się osoby do zmiennych wymagań otoczenia. Chroni przed rozczarowaniem i frustracją. Elastyczność pozwala na stawianie sobie realnych celów, bez inwestowania ponad miarę w ich realizację. Osoby zmieniają swoje plany w zależności od potrzeby, mając już wcześniej przygotowane inne możliwości (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Wynik optymalny oraz poniżej normy może świadczyć o tym, że osoba nie załamuje się niepowodzeniami, a popełniane błędy mają dla niej walor kształcący. Nie przywiązuje nadmiernej wagi do swojego statusu i funkcji. Ponadto żyje dniem dzisiejszym, nie przyszłością czy przeszłością. Zbyt wysoki wynik charakteryzuje osoby powierzchowne i zbyt mało zaan-

gażowane w realizowane zadania (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Jak wynika z tabeli 5, nie pojawiła się osoba, która uzyskała wynik powyżej normy. Najwięcej ankietowanych ($\frac{3}{4}$) osiągnęło rezultat poniżej optymalnego, a prawie co czwarta osoba – rezultat traktowany jako optymalny.

Tabela 5. Wynik końcowy uzyskany przez osoby badane w podskali adaptacja

Poziom wyniku	N	%
Powyżej optymalnego (26–30)	–	–
Optymalny (22–26)	13	23,6
Poniżej optymalnego (0–22)	42	76,4
Razem	55	100,0

Źródło: opracowanie Martyna Piaszczyńska.

Postawa pewności siebie w opinii badanych – wyniki zbiorcze

Pewność siebie cechuje osoby mające zaufanie do swoich zdolności i możliwości. Mimo iż nie mogą zmienić otaczającej ich rzeczywistości, starają się maksymalnie ją wykorzystać. Możliwość poniesienia porażki nie demobilizuje ich, a pojedyncze niepowodzenia nie podważają wiary w siebie i swoje umiejętności (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Efekt powyżej optymalnego może dotyczyć osób zadufanych w sobie, odrzucających opinie innych na własny temat. Wynik mieszczący się w normie cechuje osoby mające wiarę w siebie i swoje możliwości. Uczą się one na własnych błędach, z przekonaniem, że bez porażek nie ma sukcesów. Rezultat poniżej normy odnosi się do osób, które przeraża możliwość, że jakieś zadanie zakończy się fiaskiem, co poważnie narusza ich wiarę w siebie (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Zgodnie z informacjami w tabeli 6, efekt powyżej optymalnego osiągnęło tylko dwoje ankietowanych. Nieomal co piąty ankietowany uzyskał wynik stanowiący normę. Zdecydowana większość, gdyż ponad $\frac{3}{4}$ respondentów, osiągnęła rezultat poniżej optymalnego.

Tabela 6. Wynik końcowy uzyskany przez osoby badane

Poziom wyniku	N	%
Powyżej optymalnego (26–30)	2	3,6
Optymalny (22–26)	10	18,2
Poniżej optymalnego (0–22)	43	78,2
Razem	55	100,0

Źródło: opracowanie Marty Piaszczyńska.

Postawa tolerancji na niepewność w opinii badanych – wyniki zbiorcze

Osoby odznaczające się tolerancją niepewności wiedzą, że w dzisiejszym świecie nic nie jest pewne. Wykazują one dużą cierpliwość i nie dokonują pochopnych ocen. W realizacji zadań uwzględniają możliwość pojawienia się sytuacji i zdarzeń nieplanowanych (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Rezultat uznany jako norma dotyczy osób, które są świadome, że w trakcie realizacji zadania mogą pojawić się elementy nowe, nieprzewidziane. Zbyt wysoki wynik może oznaczać problemy w podejmowaniu ostatecznej decyzji i realizowaniu zadań do końca (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004, s. 209–215). Na podstawie danych przedstawionych w tabeli 7 można dostrzec, że rezultat uznany jako niższy niż optymalny uzyskały prawie wszystkie osoby ankietowane.

Tabela 7. Wynik końcowy uzyskany przez osoby badane dla podskali tolerancja

Poziom wyniku	N	%
Powyżej optymalnego (26–30)	–	–
Optymalny (22–26)	1	1,8
Poniżej optymalnego (0–22)	54	98,2
Razem	55	100,0

Źródło: opracowanie Marty Piaszczyńska.

Wnioski

Przedstawione wyniki badań pozwalają stwierdzić, że wśród dużej liczby studentów (85,5%) obecne jest nadmierne przywiązanie do symptomatycznych sytuacji i sprawdzonych już sposobów postępowania. Jednocześnie pomiary cząstkowe pokazują, iż ankietowani (74,5%) nie lubią stagnacji, rutyny i działań powtarzalnych. Skłaniają się ku rzeczywistości, w której nie ma nudy, lecz ciągle coś się dzieje. Jest to ciekawa zależność, gdyż postawy te wzajemnie się wykluczają, a mimo to są prezentowane przez większość ankietowanych. Można przypuszczać, że odwoływanie się do znanych sposobów reagowania jest spowodowane zbyt małą ilością wiedzy ankietowanych o problemie, z którym się zmagają, lub wynika z przekonań i wzorców postępowania przekazanych respondentom w toku wychowania. Niepokój budzą bardzo niskie wyniki dotyczące zmiennej tolerancja, śmiałość, napęd oraz akceptacja. To może również rzutować na przyszłe kompetencje innowacyjne i kreatywność badanych. Studenci wykazali się także wysokim brakiem pewności siebie (78,2%). Możliwość poniesienia porażki działa na nich paraliżująco, wpływając negatywnie na ich wiarę w siebie. Sądzymy, że może to być spowodowane ogromną konkurencją w życiu akademickim i zawodowym lub niską oceną własnej osoby i brakiem świadomości swoich mocnych stron.

Podsumowując, respondenci pozytywnie interpretują otaczającą ich rzeczywistość (89,1%), deklarują, że niepowodzenia nie działają na nich demotywująco, przeciwnie, traktują je jako element kształtujący, a także akceptują możliwość pojawienia się nieprzewidzianych sytuacji w trakcie realizacji powierzonego im zadania. Większość badanych wykazuje, że żyją chwilą. Nie przywiązują wagi do pełnionej przez siebie funkcji czy też do statusu materialnego. Jest to charakterystyczne dla pokolenia millenialsów, którzy nie zastanawiają się, co będzie za kilka lat, jak potoczy się ich życie. Żyją, aby doświadczać tego, co tu i teraz, bez planowania odległej przyszłości. Deklarują, częściej niż poprzednie pokolenie, brak lojalności wobec pracodawcy. Gdyby pojawiła się możliwość zmiany miejsca zatrudnienia lub szansa na robienie czegoś innego niż dotychczas, skorzystaliby z okazji, zmieniając pracę (Swacha-Lech, 2017). Podczas gdy dawniej sens miało oszczędzanie, poczucie bezpieczeństwa i przynależności, teraz znaczenie ma możliwość rozwoju, wysoka świadomość wyznaczonych sobie celów oraz aktywne i obfitujące w nowe doświadczenia życia. Ważne jest rozumienie konieczności bycia osobą elastyczną, potrafiącą dostosować się do zmieniających się warunków otaczającej rzeczywistości.

Przeobrażenia we współczesnym życiu są nieuniknione. Doświadczenie ich jest ważne, a przygotowanie się na nie i umiejętność łatwego przystosowania się do przemian wydaje się niezwykle przydatne. Mimo to należy pamiętać, że w owym procesie najważniejszy jest człowiek. Jednostka jest wówczas podstawowym elementem innowacji, a jej potrzeby oraz postawy wobec przemian stanowią czynnik decydujący o wyniku jej ostatecznego przyswojenia i powodzenia. Temu zadaniu służył projekt UNI-KOMP-AS.

Bibliografia

- Buczowska D. (2014), *Studia i co dalej? Jak bezkolizyjnie wejść na rynek pracy*, [w:] M. Makuch (red.), *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, Wydawnictwo CEdu Sp. z o.o, Wrocław.
- Buchner-Jeziorka A. (2011), *Studia wyższe – bez szans na sukces?!*, „Acta Universitatis Lodziensis Folia Sociologica”, nr 39.
- Kukła D. (2014), *Absolwent na rynku pracy*, „Pedagogika”, nr 23.
- Oleksa K. (2015), *Trendy i innowacje na rynku pracy a świadome przygotowanie się studentów do wyzwań zawodowych*, [w:] T. Chirkowska-Smolak, J. Grobelny (red.), *Człowiek na rynku pracy*, Wydawnictwo Libron, Kraków.
- Orczyk J. (2015), *Zmiany w pracy a przekształcenia w edukacji*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, 38(4).
- Paszowska-Rogacz A., Tarkowska M. (2004), *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEziU, Warszawa.
- Swacha-Lech M. (2017), *Oczekiwanie millenialsów w zakresie usług finansowych*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły w Poznaniu”, t. 73, nr 2.
- Tomczyk W. (2016), *Uwarunkowania współczesnego rynku pracy w Polsce*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 1(92).

Netografia

- https://www.manpowergroup.pl/wp.content/uploads/2018/08/2018_Nie-dobor_talentow_Polska.pdf, dostęp 28.02.2019
- Na kogo czeka rynek pracy, czyli jakie kierunki są najbardziej przyszłościowe?*, <https://www.studia.net/w-drodze-do-kariery/7814-na-kogo-czeka-rynek-pracy-czyli-jakie-kierunki-sa-najbardziej-przyszlosciowe>, dostęp 8.03.2019