



PŁOCKIE LABORATORIUM KOMPETENCJI

czyli kompetencje interpersonalne studentów kierunków
technicznych plockich uczelni wyższych, a potrzeby współczesnego
rynku pracy w Polsce

RAPORT KOŃCOWY

Grzegorz Kobuszewski

Płock, październik 2015 r.

Spis treści

Podziękowania	3
Wstęp	4
1. Cel badania.....	13
2. Metoda badań.....	16
3. Przebieg badania.....	22
4. Analiza wyników	26
4.1. Luki kompetencyjne w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce	26
4.2. Świadomość studentów odnośnie wagi kompetencji interpersonalnych	27
4.3. Zestawienie luk kompetencyjnych studentów w zależności od uczelni.....	29
4.4. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od uczelni	30
4.5. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od pochodzenia....	31
4.6. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od płci	32
4.7. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od roczników	33
4.8. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od roczników	34
5. Sprawdzenie prawidłowości założeń wykonanego badania	35
6. Uzupełnienie badań.....	37
Podsumowanie i wnioski	41
Załączniki	45
Załącznik 1 – Kwestionariusz ankietowy	46
Załącznik 2 – Charakterystyka poszczególnych kompetencji interpersonalnych	58
Załącznik 3 – Przykładowy raport wyników indywidualnych	60
Załącznik 4 – Odpowiedzi ankietowanych.....	65
Załącznik 5 – Odpowiedzi ankietowanych (uzupełnienie badań).....	77

Podziękowania

„Tylko życie poświęcone innym warte jest przeżycia.”

Albert Einstein

Niniejszy raport końcowy zawiera fragmenty pracy dyplomowej Grzegorza Kobuszewskiego **„Kompetencje interpersonalne studentów kierunków technicznych płockich uczelni wyższych, a potrzeby współczesnego rynku pracy w Polsce”** napisanej pod kierunkiem dr Joanny Koprowicz. Praca została wyróżniona nagrodą pierwszego stopnia przez prezydenta miasta Płocka Andrzeja Nowakowskiego w X edycji konkursu „Dyplom dla Płocka”. Autor pozwolił na wykorzystanie fragmentów pracy w niniejszym raporcie, który jest pogłębioną analizą wcześniej podjętej tematyki i powstał dzięki pomocy oraz życzliwości kilkunastu osób. Szczególne podziękowania za wsparcie merytoryczne i poprawki edytorskie pragnę złożyć:

Pani dr Joannie Koprowicz

dziekan Wydziału Zarządzania

Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku

Panu dr Andrzejowi Lasocie

Adiunktowi Wydziału Nauk Politycznych

Akademii Humanistycznej im. Aleksandra Gieysztora

Wiceprezesowi Towarzystwa Naukowego Educare

Serdecznie dziękuję również za pomoc, wsparcie i dobre słowo moim znajomym, kolegom, przyjaciołom oraz współpracownikom:

Pani Elżbiecie Olesińskiej z Biura Karier Zawodowych SSPW, Pani Dorocie Koper z sekretariatu Wydziału Informatycznego SSPW, Panu dr Andrzejowi Jagodzińskiemu, Pani Marzenie Kapuścińskiej, Karolowi Krajewskiemu, Damianowi Bregier, Adrianowi Kotwickiemu, Łukaszowi Betkowskemu, Robertowi Wasilewskiemu, oraz Pawłowi Sławińskiemu.

Podziękowania składam również ankietowanym studentom – bez Was wykonanie badania sondażowego oraz jakościowego byłoby niemożliwe. Dziękuję Wam za poświęcony czas, otwartość i szczerłość, wyrażenie opinii na temat programów Waszych studiów oraz sugestie, których udzielaliście w związku z samym badaniem.

Wstęp

Rozwój osobisty człowieka rozumiany jako zbiór wielu kompetencji oraz przyjmowanych przez niego w życiu postaw jest wypadkową różnych czynników: odziedziczonych genów, pochodzenia, wychowania, otoczenia, nabytych doświadczeń czy długiego procesu edukacji. Ich występowanie nie zawsze gwarantuje nabywania odpowiednich kompetencji – szczególnie interpersonalnych, tak bardzo istotnych z perspektywy funkcjonowania w społeczeństwie. Wynikiem tego może być niedostosowanie poziomu kompetencji interpersonalnych młodych ludzi potrzebom do sprawnego funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie. W społecznościach przedinformatycznych problem ten w dużej mierze rozwiązywało wychowanie oraz edukacja, dziś jednak współczesny model tej ostatniej stoi przed wielkim wyzwaniem. Wyzwaniem tym jest oczywiście dostarczenie młodym ludziom odpowiedniego wzorca zachowań w relacjach międzyludzkich i społecznych wzbogaconego wcześniej wiedzą oraz odpowiednim warsztatem umiejętności.

Bardzo trafnie sytuację w polskiej edukacji określa prof. dr hab. Dorota Klus–Stańska (badacz złożonych procesów i mechanizmów kształcenia oraz barier w rozwoju uczniów): *„Szkoła w obecnej postaci jest całkowicie niewydolna i nieadekwatna wobec zmian systemowych współczesnego świata i polskiej rzeczywistości rynkowej, społecznej i kulturowej. Zamknięta w inercyjnie replikowanej pseudo–realności programów nauczania, wąsko rozumianych zadań dydaktycznych, eksponująca uczenie się jako opanowywanie treści podręcznika, a nieobywatelskie skutki uruchamianej przez siebie socjalizacji, „zastaniająca” rzekomo świadomymi i podpadającymi pod kontrolę działaniami wychowawczymi szkoła okazuje się skansenem kulturowym, nie tylko niezapewniającym nabywanie kompetencji do radzenia sobie we współczesności, ale wręcz pielęgnującym kompetencje bezużyteczne, autodestrukcyjne wobec jednostki i społeczeństwa.”*¹

Wobec powyższego zasadne jest podejmowanie wszelkich działań umożliwiających określanie rzeczywistego poziomu kompetencji interpersonalnych młodych ludzi oraz monitorowanie tych zmian w czasie. Przedmiotem niniejszego opracowania jest identyfikacja i analiza potrzeb związanych z podniesieniem kompetencji interpersonalnych studentów.

¹ D. Klus–Stańska, *Dokąd zmierza polska szkoła? – pytania o ślepe uliczki, kierunki, konteksty*, w: D. Klus–Stańska (red.) *Dokąd zmierza polska szkoła*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2008, s. 28.

Odwołując się do literatury przedmiotu można stwierdzić, że pojęcie kompetencji definiowane jest na kilka sposobów. Najbardziej adekwatnym do poruszanego zagadnienia jest ujęcie S. Whiddett oraz S. Hollyforde, którzy pojęcie kompetencji rozumieją jako zbiór wielu składowych elementów takich jak motywacja, cechy osobowości, umiejętności czy system wartości panujący w danej organizacji.² Według M. Armstronga „*Kompetencja implikuje zdolność przeniesienia tego, co ludzie wiedzą i rozumieją, do różnych kontekstów, tj. różnych aspektów pracy*”.³ Można więc, rozumieć ją jako umiejętność skutecznego wykorzystywania wiedzy w sytuacjach zawodowych, zbiór zdolności umożliwiających wykonywanie pracy w sposób efektywny czy osiągnięcie celów i przestrzeganie standardów działania. Z kolei J. Wieczorek rozumie kompetencje jako „*osobiste predyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw pozwalających realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie*”.⁴ Ponadto autor słusznie zauważa pewne podobieństwo pojęcia kompetencji oraz inteligencji emocjonalnej.⁵ Pomimo różnych ujęć definicji słowa kompetencja wszyscy autorzy określają ją jako **zbiór wcześniej zdobytej wiedzy, praktycznych umiejętności i osobistych postaw człowieka pozwalających mu efektywnie realizować powierzone zadania.**

Analizując typologię kompetencji jest podobnie – literatura podaje niezliczoną ich liczbę. Punktem zwrotnym był zaproponowany przez C. Woodruffea podział kompetencji na miękkie i twarde, który jako, że bardzo dobrze sprawdza się w badaniach, pozytywnie przyjął się w środowisku. Kompetencje miękkie nazywa się behawioralnymi, społecznymi lub interpersonalnymi, a kompetencje twarde technicznymi, funkcjonalnymi lub specjalistycznymi. Jednak to te pierwsze mają największe znaczenie w życiu zawodowym i osobistym człowieka.

Dwie z trzech kompetencji świadczących o ponadprzeciętnym wykonywaniu pracy to umiejętności emocjonalno-społeczne, takie jak: komunikacja, negocjacje, praca w zespole, perswazja czy empatia. Są one szczególnie istotne dla menadżerów oraz przedsiębiorców, ale nie tylko.⁶ Wysokie umiejętności społeczne zapewniają efektywne porozumiewanie się, odpowiednie zachowanie w trudnej sytuacji, skuteczności w pracy czy ogólnie pojętego

² S. Whiddett, S. Hollyforde, *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 13–15.

³ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 244.

⁴ J. Wieczorek, *Efektywne zarządzanie kompetencjami – tworzenie przewagi konkurencyjnej firmy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2008, s. 23–26.

⁵ Zagadnienie zostało szczegółowo omówione w: D. Goleman, *Inteligencja Emocjonalna*, Media Rodzina, Poznań 1997.

⁶ D. Dickson, O. Hargie, *Skilled interpersonal communication: research, theory and practice*, Routledge, London 2004.

sukcesu zawodowego (osiągniętego statusu zawodowego).⁷ Wśród osób o wysokim IQ, które osiągnęły wybitne rezultaty zawodowe i powodzenie w życiu, można zauważyć, że są to jednostki charakteryzujące się wysoką potrzebą osiągnięć, stałością emocjonalną oraz przystosowaniem społecznym (cechami i kompetencjami, które składają się na inteligencję społeczną i emocjonalną oraz wysokimi umiejętnościami interpersonalnymi).⁸

Co dziesiąty człowiek ma poważne trudności związane z codziennymi sytuacjami społecznymi i relacjami interpersonalnymi.⁹ Nawet co czwarty dorosły może być społecznie niekompetentny, a pozostała część ma znaczną „rezerwę” w sprawności interpersonalnej. Ponadto okazuje się, że deficyt umiejętności komunikacyjnych występuje nawet u połowy populacji.¹⁰ Jest to niekorzystne zjawisko, które może skutkować podejmowaniem przez jednostkę ryzykownych i niepożądanych społecznie zachowań (nałogi, wandalizm, przestępczość, przemoc), a nawet angażowania się w bardziej patologiczne relacje czy związki interpersonalne, które przyczyniają się do zaburzenia samooceny oraz są źródłem negatywnych wzorców zachowań społecznych.¹¹

Wysokie umiejętności społeczne są podstawą dobrego samopoczucia oraz warunkiem stworzenia i skutecznego korzystania z sieci wsparcia społecznego. Wiąże się to redukcją sytuacji stresogennych i łatwiejszym radzeniem sobie z samym stresem (efekt łatwiejszego mobilizowania zasobów radzenia sobie oraz tendencji do angażowania się w zachowania prozdrowotne).¹² Wysoki poziom umiejętności społecznych wiąże się także z wyższymi wskaźnikami przystosowania do „zmian życiowych” oraz niższymi wskaźnikami depresji, lęku i poczucia samotności.¹³

Wysoko rozwinięte umiejętności społeczne są podstawą dobrego samopoczucia oraz warunkiem stworzenia i skutecznego korzystania z sieci wsparcia społecznego. Wiąże się to redukcją sytuacji stresogennych i łatwiejszym radzeniem sobie z samym stresem (efekt łatwiejszego mobilizowania zasobów radzenia sobie oraz tendencji do angażowania się

⁷ B. H. Spitzberg, W. R. Cupach, *Interpersonal skills*, w: H. L. Knapp, J. A. Daly (red.) *Handbook of interpersonal communication*, Thousand Oaks: Sage 2002, s. 564–611.

⁸ J. Strelau, *Psychologia różnic indywidualnych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002, za: P. Smółka, *Jak skutecznie szkolić umiejętności interpersonalne?*, <http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=160>, [15.08.2015]

⁹ M. Argyle, *Nowe ustalenia w treningu umiejętności społecznych*, w: W. Domachowski, M. Argyle (red.) *Reguły życia społecznego. Oksfordzka psychologia społeczna*, PWN, Warszawa 1994, s. 197–208.

¹⁰ B. H. Spitzberg, W. R. Cupach, *Interpersonal skills*, w: H. L. Knapp, J. A. Daly (red.) *Handbook of interpersonal communication*, op. cit., s. 564–611.

¹¹ P. Smółka, *Jak szkolić umiejętności interpersonalne?*, <http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=160>, [15.08.2015]

¹² Tamże,

¹³ B. H. Spitzberg, W. R. Cupach, *Interpersonal skills*, w: H. L. Knapp, J. A. Daly (red.) *Handbook of interpersonal communication*, op. cit., s. 564–611.

w zachowania prozdrowotne).¹⁴ Wysoki poziom umiejętności społecznych wiąże się także z wyższymi wskaźnikami przystosowania do „zmian życiowych” oraz niższymi wskaźnikami depresji, lęku i poczucia samotności.¹⁵

W organizacjach tworzone są całe listy określające bardzo szczegółowe i specyficzne kompetencje dla poszczególnych pracowników i grup pracowników. Listy te liczą nawet po 200–300 cech.¹⁶ Jednym z większych badań jakie zostały ostatnio przeprowadzone w Polsce na temat kompetencji ludzi młodych podejmujących pracę jest badanie z maja 2012 roku, wykonane przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, pt. „Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy”. Badaniami ankietowymi objęto łącznie prawie 500 firm, respondenci reprezentowali różnorodne branże gospodarki, a prawie 70% z nich zadeklarowało, że zatrudniło w ciągu dwóch ostatnich lat łącznie 1486 absolwentów.¹⁷ Kluczowym pytaniem ankiety była prośba o wskazanie maksymalnie 10 kompetencji „idealnego” absolwenta szkoły wyższej. Pytanie miało charakter otwarty, a najczęściej wymienianymi kompetencjami były: efektywna komunikacja, otwartość na uczenie się i rozwój, aktywność i zaangażowanie w pracy. Idealny absolwent powinien też cechować się: elastycznością i zdolnością do adaptacji, znać języki obce, posiadać umiejętności pracy w zespole, wykorzystania narzędzi informatycznych oraz formułowania i rozwiązywania problemów, a także być odpowiedzialnym. Inne kompetencje były rzadziej wymieniane. Szczegółowe wyniki na wyżej podane pytanie otwarte przedstawiono w tabeli 1.

¹⁴ B. H. Spitzberg, W. R. Cupach, *Interpersonal skills*, w: H. L. Knapp, J. A. Daly (red.) *Handbook of interpersonal communication*, op. cit., s. 564–611.

¹⁵ Tamże, s. 564–611.

¹⁶ C. Woodruffe, *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 91–112.

¹⁷ W nawiasach podano liczbę badanych organizacji z danej branży gospodarki: usługi IT (8), usługi prawne (6), budownictwo (6), ochrona zdrowia (4), przemysł chemiczny (4), przemysł paliwowy i energetyczny (3), przemysł spożywczy (3), przemysł farmaceutyczny (3), przemysł kosmetyczny (3), rachunkowość i audyt (3) oraz zarządzanie nieruchomościami (3 firmy).

Tab. 1. Kompetencje „idealnego” absolwenta szkoły wyższej

Miejsce wg liczby wskazań	Rodzaj kompetencji	Liczba wskazań [%]
1	Efektywna komunikacja	68,4
2	Otwartość na uczenie się i stały rozwój	52,6
3	Aktywność i zaangażowanie w pracy	47,4
4	Elastyczność i zdolność do adaptacji	36,8
5-6	Umiejętność pracy w zespole	31,6
5-6	Znajomość języków obcych (zwłaszcza j. angielskiego)	31,6
7-10	Dążenie do osiągania rezultatów	21,1
7-10	Odpowiedzialność	21,1
7-10	Umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów	21,1
7-10	Umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych	21,1
11-13	Przedsiębiorczość	15,8
11-13	Umiejętności analityczne	15,8
11-13	Wiedza branżowa	15,8

Źródło: „Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy”, Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, Warszawa 2012, s. 19

Kompetencje z tabeli 1 można uznać za uniwersalne i oczekiwane od każdego absolwenta szkoły wyższej bez względu na ukończony przez niego kierunek studiów. Wyraźnie widać, że kompetencje interpersonalne wśród absolwentów są bardziej pożądane przez pracodawców niż kompetencje funkcjonalne. Na liście TOP 10 pożądanych kompetencji i kwalifikacji nie znalazła się tzw. wiedza „twarda” (zawodowa). Najprawdopodobniej wynika to z faktu, że pracodawcy przyjmują, że absolwenci mają dobry lub bardzo dobry poziom wiedzy ogólnej, ogólnopoznawczej i specyficznej kierunkowej. Zakładają przy tym, że zaawansowaną specyficzną wiedzę kierunkową prześlą absolwentom w pracy. Liczy się za to dla nich potencjał młodego człowieka, jego postawa (pasja, zaangażowanie, chęć do pracy) i umiejętności miękkie potrzebne w pracy.¹⁸

Powyższe wyniki badań w zakresie istotnej roli kompetencji miękkich w życiu zawodowym młodego człowieka potwierdza raport końcowy powstały w wyniku realizacji

¹⁸ Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, Warszawa, 2012, s. 19-20.

badania ewaluacyjnego pt. „Analiza kompetencji i kwalifikacji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy”. Badanie to odbyło się w okresie od stycznia do kwietnia 2014 roku i przeprowadziła je firma szkoleniowa Agrotec Polska Sp. z o. o. na zlecenie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR). Celem nadrzędnym badania było wypracowanie listy kwalifikacji i efektów kształcenia oraz obszarów i kierunków widzenia potrzeb rynku pracy, gospodarki i społeczeństwa. Badanie było realizowane na terenie całego kraju z zastosowaniem rozbudowanego modelu i technik badań ilościowych, jakościowych i eksperckich, dzięki czemu uzyskano tzw. triangulację¹⁹ źródeł danych.²⁰ W raporcie końcowym tego badania sformułowano wnioski, że kompetencje zawodowe nie są już na dzisiejszym rynku pracy wystarczającym kryterium oceny pracownika przez pracodawcę. W badaniu²¹ zidentyfikowano również typowy mechanizm zatrudniania absolwenta, który przedstawia się następująco:

- *pracodawcy poszukują pracowników o określonych kompetencjach i kwalifikacjach zawodowych, zgodnie ze swoimi potrzebami, kierunkiem działalności, wymogami prawnymi, itp. – tylko na tym etapie kompetencje i kwalifikacje zawodowe są decydujące (do tego minimum zaliczają się też takie ogólne kompetencje „twarde” jak: znajomość języków obcych, umiejętność tworzenia stron internetowych, umiejętność obsługi specjalistycznych programów),*
- *o ostatecznym zatrudnieniu decydują jednak przede wszystkim wskazane w raporcie kompetencje „miękkie”, takie jak kompetencje kognitywne (zdolności analityczne, heurystyczne, pomysłowość, myślenie krytyczne), kompetencje interpersonalne (w tym: komunikacyjne i medialne, a także związane z umiejętnością kreacji zespołowej, pracy w zespołach, przede wszystkim interdyscyplinarnych) czy kompetencje samoorganizacyjne (praca metodą projektu, terminowa realizacja zadań, samodzielność w decyzjach, odporność na stres, samoorganizacja pracy, elastyczne reagowanie na zmiany).²²*

¹⁹ Triangulacja to efekt kumulowania się i wzajemnego uzupełniania danych pochodzących z różnych źródeł.

²⁰ Przeprowadzono między innymi: 72 pogłębione wywiady indywidualne z przedstawicielami pracodawców i organizacji pracodawców, przedstawicielami uczelni publicznych i niepublicznych, ekspertami rynku pracy oraz przedstawicielami niepublicznych agencji zatrudnienia, ponad 2300 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (w tym 1607 z pracodawcami, 100 z przedstawicielami różnych uczelni, 600 ze studentami uczelni), 3126 wywiadów kwestionariuszowych przez Internet dla absolwentów.

²¹ Wyniki badania przeprowadzonego przez Agrotec Polska Sp z o. o. na zlecenie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa, 2014, s. 7.

²² Tamże, s. 8.

Potwierdza się więc, że kompetencje zawodowe są dla zatrudnienia warunkiem koniecznym, jednak niewystarczającym. Większe szanse na zatrudnienie będą mieli zatem absolwenci o zadowalających pracodawcę kompetencjach zawodowych i wyposażeni dodatkowo w najważniejsze dla niego kompetencje „miękkie” niż ci, którzy będą najlepsi pod względem wiedzy zawodowej, ale bez odpowiedniego poziomu kompetencji interpersonalnych. Tabela 2 przedstawia ocenę zapotrzebowania na określone kompetencje na rynku pracy według pracodawców.

Tab. 2. Ocena przydatności różnych kompetencji dla pracodawców

Rodzaj kompetencji	Ocena ²³
Kognitywne (zdolności analityczne, pomysłowość)	4,51
Język ojczysty (poprawne używanie w mowie i piśmie)	4,43
Interpersonalne (komunikowanie się, praca w grupie)	4,42
Obsługa komputera	4,29
Samoorganizacja (zarządzanie czasem, odporność na stres)	4,26
Wiedza	4,06
Obywatelskie	4,01
Matematyczne	3,83
Kierownicze	3,59
Dyspozycyjność	3,51
Organizowanie prac biurowych	3,37
Język obcy	3,35
Artystyczne	2,60

Źródło: „Analiza kompetencji i kwalifikacji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy”, Wyniki badania wykonanego przez Agrotec Polska Sp. z o. o. dla Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2014, s. 85

Z zestawienia przedstawionego w tabeli 2 wynika, że najbardziej pożądanymi przez pracodawców kompetencjami są kompetencje „miękkie”, a szczególnie te, które związane są z analitycznym myśleniem, poprawnym porozumiewaniem się oraz tworzeniem i utrzymywaniem relacji w grupie. Oczekiwania pracodawców i ich koncentracja na kompetencjach miękkich mają także potwierdzenie wśród wielu menagerów –

²³ Ocena w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza, że kompetencja jest mało istotna, a 5, że bardzo ważna.

absolwentów SGH sprzed kilku/kilkunastu lat. Menagerowie zapytani o cechy jakie pozwoliły im osiągnąć sukces w życiu zawodowym wymieniają:

- wewnętrzną motywację i zaangażowanie,
- otwartość na uczenie się, zdobywanie różnych doświadczeń,
- wysoki poziom umiejętności miękkich, szczególnie w zakresie komunikacji,
- swobodę w wyborze przedmiotów i wykładowców podczas studiów – uczy odpowiedzialności i elastyczności,
- różnorodne doświadczenia zdobyte podczas studiów (praca za granicą, wymiana studencka, działalność w organizacjach i klubach studenckich, kołach naukowych).

Prezentowane powyżej wyniki badań są niemalże całkowicie zbieżne z wynikami kilkuletniego projektu badawczego „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Jagielloński (a konkretnie Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych). W ramach piątej edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” (2015) opublikowano cztery tomy tematyczne. W części pt. „Rynek pracy widziany oczami pracodawców” można przeczytać następujące wnioski:²⁴

- *„Pracodawcy za najbardziej przydatne kompetencje (bez względu na zawód, do którego poszukiwali pracowników) uznają: kompetencje samoorganizacyjne, zawodowe oraz interpersonalne”,*
- *„ ... najczęściej wskazywanym powodem doświadczonych utrudnień było niespełnianie przez kandydatów oczekiwań pracodawców związanych z pracą na danym stanowisku. Na ten problem wskazywało cztery piąte pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności rekrutacyjnych. Wymieniając konkretne braki, pracodawcy podobnie jak w poprzednich latach wykazywali na braki kompetencyjne niewystarczające doświadczenie zawodowe oraz wciąż będącą problemem – niewystarczającą motywację do pracy.”*
- Najczęściej wymienianymi kompetencjami byłyby kompetencje interpersonalne, samorealizacyjne i zawodowe.

Wobec powyższego wyniki badań (badania SGH z 2012 roku, NCBiR z 2014 roku oraz projektu badawczego PARP/UJ zrealizowanego w latach 2010–2014) w kontekście

²⁴ M. Kociór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawwicka, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, w: *Bilans Kapitału Ludzkiego* – projekt badawczy zrealizowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych), Warszawa 2015, s. 10.

oczekiwań pracodawców są zbieżne i potwierdzają, że **kompetencje interpersonalne odgrywają kluczową rolę w życiu zawodowym młodego człowieka.**

Problemem zajmuje się także Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej. W swoich Zaleceniach z 18 grudnia 2006 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE) Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej zalecają państwom członkowskim UE rozwijanie kompetencji kluczowych u wszystkich obywateli. Same kompetencje kluczowe definiowane są w tym dokumencie jak połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to innymi słowy te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji, rozwoju osobistego, integracji społecznej i zatrudnienia oraz bycia aktywnym obywatelem. Ponadto w dokumencie tym wyszczególniono osiem kompetencji kluczowych, w skład których wchodzi między innymi prawidłowe porozumiewanie się w języku ojczystym i językach obcych oraz kompetencje społeczne i obywatelskie.

Podsumowując obszerne, lecz konieczne wprowadzenie do tematu, kompetencje interpersonalne są niezmiernie istotne nie tylko dla jednostki, ale i dla całego społeczeństwa. To one najczęściej decydują o szeroko rozumianym sukcesie/powodzeniu zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym, i to w dużo większym stopniu niż posiadana wiedza czy konkretne umiejętności związane ściśle z wykonywaną pracą czy zawodem.²⁵ Dzięki ich wysokiemu poziomowi wśród danej populacji korzyści edukacyjne, społeczne, kulturalne, gospodarcze, a nawet zdrowotne, będą wielokrotnie przewyższały poniesione koszty.

²⁵ D. Goleman, *Inteligencja Emocjonalna*, Media Rodzina, Poznań 1997.

1. Cel badania

Badaniu sondażowemu poddano studentów kierunków technicznych płockich uczelni wyższych. Konieczność przeprowadzenia sondażu motywowana jest potrzebą sprawdzenia stanu/poziomu kompetencji interpersonalnych tej właśnie grupy na tle oczekiwań pracodawców w Polsce oraz wpływu ogólnopolskich trendów na wzrost bezrobocia wśród osób młodych na lokalnym rynku pracy. Głównym celem badania było określenie stanu kompetencji interpersonalnych studentów poprzez:

- określenie poziomu luki kompetencyjnej w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce dla wybranych ośmiu kompetencji,
- określenie poziomu świadomości studentów odnośnie ważności kompetencji interpersonalnych na dzisiejszym rynku pracy.

Kompetencja jest pojęciem teoretycznym i nie może istnieć w oderwaniu od zachowań, które ją reprezentują. Dlatego właśnie posiadanie określonej kompetencji charakteryzują konkretne zachowania, które są przejawem jej posiadania lub jej braku. Poniżej przedstawiono listę wybranych kompetencji interpersonalnych z opisem zachowań i postaw, które świadczą o ich posiadaniu. Według autora opracowania do podstawowych kompetencji interpersonalnych należą:²⁶

- 1. Komunikacja i zdobywanie informacji** – umiejętność efektywnego porozumiewania się z ludźmi, tworzenia i utrzymywania sieci kontaktów oraz wykorzystywania kanałów komunikacji zarówno w ramach danej organizacji jak i poza nią. Komunikacja rozumiana nie tylko w kontekście prostego odpisywania na maile czy prowadzenia rozmów telefonicznych z zachowaniem wysokiego poziomu kultury osobistej, ale także jako sprawne negocjacje. Sztuka wystąpień publicznych związana z budowaniem swobodnych, logicznych oraz zrozumiałych dla odbiorcy komunikatów w przekonujący sposób. Bieżące śledzenie zmian politycznych oraz ekonomicznych na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Obserwacje działań konkurencji oraz świadomość w obrębie tego, jakie działania powinno się podejmować i jakie postępy w tym kierunku są czynione.

²⁶ Listę przygotowano na podstawie przemyśleń własnych autora z pomocą przykładowego zestawienia kompetencji w książce Charlesa Woodruffea pt. „Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników.” oraz wyników badania pt. „Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy” z 2012 roku przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young.

2. **Umiejętność rozwiązywania problemów** – wnikliwość pozwalająca dokładnie zrozumieć i rozwiązać pojawiający się problem. Precyzyjne odbieranie i analiza informacji, prawidłowe kojarzenie faktów, widzenie związków przyczynowo–skutkowych oraz zadawanie odpowiednich pytań w celu docierania do sedna problemu. Dostrzeganie luk informacyjnych i dostosowanie myślenia do nowo pozyskanych informacji. Poprawne interpretowanie informacji ze sobą sprzecznych lub niejasnych. Przewidywanie reakcji innych osób, wykazywanie inicjatywy oraz zdrowego rozsądku. Ocena różnych sposobów postępowania z uwzględnieniem ich pozytywnych i negatywnych rezultatów. Odnajdywanie optymalnego w zaistniałej sytuacji rozwiązania i wyciąganie wniosków.
3. **Organizacja pracy** – określanie priorytetów, planowanie zadań z uwzględnieniem terminu ich realizacji, dzielenie większych zadań na mniejsze (zadań złożonych na proste) z równoległym tworzeniem harmonogramu ich realizacji. Umiejętność przewidywania potrzebnych zasobów i przypisania ich do określonych zadań, wyznaczanie celów sobie i innym, zarządzanie czasem swoim i innych.
4. **Zaangażowanie** – zmotywowanie i gotowość do kompromisów dla osiągnięcia wyników. Wykonywanie powierzonych zadań w określonych ramach czasowych. Podejmowanie się rozwiązywania problemów. Modyfikacja i adaptacja procedur w celu osiągnięcia wyników, a także wymyślanie metod usprawniających działanie. Otwartość na wyzwania, nabywanie nowych umiejętności oraz identyfikacja z organizacją.
5. **Przywództwo** – wiara we własne siły z jednoczesnym jej demonstrowaniem przed innymi. Gotowość do podejmowania nawet kontrowersyjnych decyzji niezbędnych do wyznaczenia kierunku działania. Umiejętność przeciwstawienia się przełożonym i podjęcia określonego ryzyka. Również umiejętność przyznania się do własnych słabości w pewnych dziedzinach. Kierowanie i wzbudzanie chęci działania u innych.
6. **Elastyczność** – zdolność do przystosowania się. Gotowość do zmian i współpracy w niekoniecznie sprzyjających warunkach. Otwartość na różne pomysły oraz sugestie ze strony innych osób. Korzystanie z dostępnych zasobów oraz umiejętności członków zespołu. Pobudzanie innych i praca w grupie. Tolerowanie współpracy z osobami innej płci, koloru skóry, pochodzenia, wyznania czy orientacji seksualnej.
7. **Wytrwałość** – cierpliwość pozwalająca wytrwać w działaniu. Trzymanie się wcześniej ustalonej strategii działania. Poświęcenie teraźniejszości dla lepszych rezultatów w przyszłości. Wstrzymanie się z określonym działaniem, jeśli

okoliczności nie są sprzyjające. Brak postawy roszczeniowej z jednoczesnym poszanowaniem własnej pracy.

8. **Empatia** – wrażliwość na potrzeby innych ludzi. Słuchanie opinii innych osób, zrozumienie lub próba zrozumienia ich oczekiwań oraz ocena sytuacji z różnych punktów widzenia. Pozytywne nastawienie do życia i emanowanie dobrym humorem pomimo przeciwności.

Powyższą listę ośmiu kompetencji przygotowano na podstawie przemyśleń własnych autora z pomocą przykładowego zestawienia kompetencji przedstawionego w publikacji C. Woodruffea pt. „Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników.” oraz wyników badania pt. „Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy” z 2012 roku przygotowanych przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young. Lista ta jest punktem wyjścia do utworzenia uniwersalnej listy kompetencji miękkich – kluczowych do osiągnięcia zamierzonych przez jednostkę celów oraz przedmiotem późniejszych badań i ewaluacji.

2. Metoda badań

Metoda badań, która została zastosowana jest pewną kombinacją kilku metod tradycyjnych (połączenie testów kompetencyjnych z elementami symulacji teoretycznych), z uwzględnieniem specyfiki badanej grupy – zbudowania odpowiedniej bazy pytań. Podstawą badania jest ankieta (Załącznik 1) złożona zasadniczo z trzech części: wstępu, ankiety właściwej zawierającej testy kompetencyjne oraz zakończenia w postaci metryczki i podziękowania. Fragment pierwszej strony kwestionariusza przedstawiono na rysunku 1.



Badanie poziomu kompetencji interpersonalnych studentów płockich uczelni wyższych o kierunkach technicznych

Witaj!

Na samym początku chciałem Ci serdecznie **podziękować** za przystąpienie do badania.

Jak sama nazwa wskazuje, ankieta została wykonana **w celu określenia poziomu kompetencji interpersonalnych** studentów płockich uczelni wyższych. Badanie ma za zadanie określenie poziomu **tzw. luki kompetencyjnej** w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce, określenia Waszego poziomu kompetencji miękkich na tle poziomu Waszych kolegów oraz Waszego stosunku do samych kompetencji miękkich.

Wyniki badania zostaną **podane do publicznej informacji**, co pozwoli Wam również sprawdzić na jakim poziomie są kompetencje interpersonalne młodych ludzi w Płocku w kontekście poziomu krajowego oraz **oczekiwań Polskich pracodawców**.

Badanie zasadniczo składa się z **trzech części** i metryczki. Pytań jest łącznie nieco powyżej 30 + metryczka z danymi, jednak są one w zdecydowanej większości bardzo krótkie, a samo wypełnianie ankiety nie powinno Ci zająć więcej niż 15-20 minut.

Rys. 1. Fragment pierwszej strony ankiety dla studentów

źródło: opracowanie własne

W części pierwszej uczestnik ankiety zostaje szczegółowo zapoznany z celem oraz przebiegiem badania. Dowiaduje się zatem, że celem badania jest określenie poziomu tzw. luki kompetencyjnej płockich studentów kierunków technicznych w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce oraz określenie stosunku badanych studentów do samych kompetencji miękkich. Respondent informowany jest również o tym, że badanie składa się z trzech części: trochę dłuższej części A i części B oraz bardzo krótkiej części C, w których odpowie łącznie na 40 pytań. We wstępie znajduje się również informacja o tym, że pytania są bardzo krótkie, a samo wypełnianie ankiety nie powinno zająć dłużej niż 15–20 minut. Badany jest również informowany o tym, że w pytaniach nie ma dobrych ani złych odpowiedzi, a sama ankieta jest anonimowa,²⁷ co pozwoli mu bez obaw szczerze odpowiadać na pytania.

Drugą część ankiety stanowi tzw. ankieta właściwa, czyli ta część kwestionariusza, która składa się z pytań. Ankieta właściwa dzieli się na trzy części: część A, B oraz C. Każda z części zawiera szereg szczegółowych pytań. Pierwsza (A) to krótka historia, która pozwala uczestnikowi badania wczuć się w opisywaną tam rolę pracownika firmy sprzedającej oprogramowanie komputerowe dla inżynierów i podejmować z nim decyzje na każdym ważnym etapie tej historii. Czytając decyzje podejmowane przez pracownika, respondent wybiera, w jakim stopniu się z nimi zgadza, bądź nie zgadza. Zostaje również poproszony o to by wybierać tak, jakby to miały być jego decyzje, zachowania i postawy życiowe. Kolejna część (B), dotyczy życiowych doświadczeń i praktyk, które uczestnik stosuje na co dzień. Pytania odnoszą się głównie do doświadczonych już przez studenta sytuacji życiowych i zwracają uwagę na kwestie jego zachowania oraz przyjmowanych wtedy postaw. Mają skłonić go do krótkiej refleksji po której będzie mógł samodzielnie ocenić swoje decyzje, zachowania i postawy w tej konkretnej sytuacji. Ostatnia część (C) związana jest ze sprawdzeniem stosunku studentów do kompetencji interpersonalnych. Jest to najkrótsza część ankiety właściwej, ale zawiera jedno z najbardziej istotnych pytań ankiety, które pozwala ocenić studentom jak bardzo według nich pracodawcy cenią wymienione kompetencje wśród swoich pracowników?

Trzecią i zarazem ostatnią częścią ankiety jest metryczka, w której studenci podają kilka parametrów pozwalających na późniejsze filtrowanie i porównywanie ich wyników. Na końcu tej części znajdują się również podziękowania za wypełnienie ankiety. Fragment ostatniej strony kwestionariusza, czyli metryczkę przedstawiono na rysunku 2.

²⁷ Chyba, że ankietowany zdecyduje się dostać wyniki – wtedy podaje swojego maila. Nie jest to jednak konieczne.

METRYCZKA

Zaznacz znakiem X pola, które Cię dotyczą.

Pytanie 35 – Płeć

- Kobieta Mężczyzna

Pytanie 36 – Wiek

Pytanie 37 – Uczelnia

- Politechnika Warszawska Filia w Płocku
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku
- Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
- inna (jaka?): _____

Pytanie 38 – Wydział i kierunek studiów

(kierunek studiów podaj w polu "inny", jeżeli studiujesz na wydziale, którego nie ma na liście to napisz proszę nazwę tego wydziału i kierunek w polu "inny")

- (PW) Wydział Budownictwa, Mechaniki i Petrochemii
- (PWSZ) Instytut Nauk Ekonomicznych i Informatyki
- (SWPW) Wydział Informatyki

Rys. 2. Fragment ostatniej strony ankiety – metryczki

źródło: opracowanie własne

W ocenie autora, połączenie testów kompetencyjnych z elementami teoretycznych symulacji oceniających pożądane w danej kompetencji zachowania i postawy zwiększa efektywność przeprowadzonego badania. Testy kompetencji zawierają szereg szczegółowych pytań, które odnosiły się głównie, właśnie do zachowań i postaw jakie przyjęliby studenci w opisywanych i wymyślonych specjalnie na potrzeby badania sytuacjach. Dodatkowo pojawiały się również pytania o dotychczasowe doświadczenia życiowe i zainteresowania ankietowanych, co również zwiększa dokładność badań.

Łącznie zbadano poziomy 8 kompetencji interpersonalnych studentów: komunikacja i zdobywanie informacji, rozwiązywanie problemów, organizacja pracy, zaangażowanie, przywództwo, elastyczność, wytrwałość, empatia. Charakterystyka poszczególnych kompetencji interpersonalnych w ujęciu autora została przedstawiona w załączniku 2.

Poziom każdej z 8 badanych u studentów kompetencji został sprawdzony poprzez zadanie co najmniej: pięć pytań w części A i dwóch w części B ankiety. W przypadku kompetencji bardziej złożonych²⁸ weryfikacja odbyła się poprzez większą liczbę pytań sprawdzających (część A) albo zastosowanie pytań odnoszących się do oceny badanego przez jego otoczenie (część B). Niektóre z pytań testu weryfikowały²⁹ kilka kompetencji jednocześnie (np. pytanie 3, 5, 6 czy 11), jednak założono, że nie będzie to więcej niż pięć kompetencji. Dla zwiększenia prawdziwości wyników zastosowano też w przedstawionej historii zarówno postawy o charakterze pozytywnym jak i negatywnym. Miało to oczywiście wpływ na ocenę poziomu danej kompetencji – w pytaniach 6, 8, 10, 11, 12 oraz 13 bohater historii wyrażał negatywne nastawienie do sytuacji. Listę badanych u studentów kompetencji w poszczególnych pytaniach przedstawia tabela 1.

Tab. 3. Zestawienie badanych kompetencji interpersonalnych w poszczególnych pytaniach

Kompetencja/Pytanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Komunikacja	+	+		+							+	+	+	+	+	+
2. Rozw. problemów					+	+			+		+		+	+	+	+
3. Organizacja pracy	+	+	+					+								+
4. Zaangażowanie	+	+	+		+	+						+				+
5. Przywództwo						+	+		+				+	+	+	
6. Elastyczność					+	+			+		+		+	+	+	
7. Wytrwałość			+		+	+							+			+
8. Empatia				+						+	+			+	+	
Kompetencja/Pytanie	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1. Komunikacja	+	+														
2. Rozw. problemów			+	+												
3. Organizacja pracy					+	+										
4. Zaangażowanie							+	+								
5. Przywództwo									+	+						
6. Elastyczność											+	+				
7. Wytrwałość													+	+		
8. Empatia															+	+

źródło: opracowanie własne

²⁸ Takich jak komunikacja czy zaangażowanie.

²⁹ Weryfikacja miała miejsce poprzez określone zachowania i postawy.

Odsyłanie studentów do ich własnych doświadczeń życiowych miało na celu:

- skłonić ich do refleksji i odnajdywania pewnych podobieństw pomiędzy opisywaną historyjką, a doświadczeniami, które już mieli,
- głębsze „wczucie się” w rolę w obrębie danej sytuacji, a tym samym na udzielanie bardziej precyzyjnych odpowiedzi,
- ograniczyć problem znużenia spowodowanego dużą liczbą zadanych pytań.

Skale ocen w części A oraz części B ankiety są różne. W części A mamy do czynienia ze skalą pięciostopniową, a w części B ze skalą jedenastostopniową. Różnica została wprowadzona celowo, żeby ułatwić respondentom ocenę własnych zachowań i postaw.³⁰ Oczywiście skale te zostają ujednorodnione w dalszej części – skala jedenastostopniowa sprowadzona jest do skali pięciostopniowej poprzez zastosowanie prostego wzoru:

$$S_5 = (S_{11}/2,5) + 1$$

gdzie:

S_5 – wartość oceny w skali pięciostopniowej,

S_{11} – wartość oceny w skali jedenastostopniowej.

Różnice w skalach ocen można zauważyć gołym okiem w samej ankiecie, analizując konstrukcję pytania. Na rysunku numer 3 przedstawiono przykładowe pytania z ankiety w części A i części B.

Pytanie 1

Szukasz osoby w firmie, która wie jak przebiegają takie prezentacje i na co powinno się zwracać największą uwagę podczas wystąpień publicznych.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 21

Określ jak często planujesz swoje działania, korzystasz z kalendarza, tworzysz harmonogramy jeśli to potrzebne? Czy potrafisz skutecznie zarządzać własnym czasem i wyznaczać sobie cele?

nie planuję i nie wyznaczam sobie celów – szkoda czasu	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	zawsze planuję, używam kalendarza, wyznaczam sobie cele
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Rys. 3. Przykładowe pytania z ankiety

źródło: opracowanie własne

³⁰ Zdaniem autora do badania poziomu kompetencji u studentów w części B ankiety właściwej należało użyć dokładniejszej skali, gdyż respondenci oceniali tam własne działania. Dokładniejsza skala pomaga zminimalizować efekt niesubiektywnej oceny wynikający np. z nastroju w czasie wykonywania badania.

Ocena poziomu poszczególnych kompetencji danego uczestnika badania sprowadza się do obliczenia średniej arytmetycznej wyników uzyskanych w części A oraz części B ankiety. Średnia ta została sprowadzona do skali pięciostopniowej – głównie po to by otrzymane w ten sposób wyniki porównywać z wynikami badania „Analiza kompetencji i kwalifikacji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy” wykonanego przez Agrotec Polska Sp. z o. o. dla Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2014.

Natomiast sprawdzenie poziomu świadomości studentów na temat ważności kompetencji interpersonalnych na dzisiejszym rynku pracy odbyło się poprzez ocenę ich przydatności dla pracodawców w skali jedenastostopniowej oraz przy pomocy jednego z pytań ankiety.³¹ Wartością 0 studenci oceniali kompetencje nieważne, a 10 kompetencje bardzo ważne dla pracodawców. Wyniki oceny również zostały sprowadzone do skali pięciostopniowej.

³¹ Treść pytania 34 „Napisz które według Ciebie kompetencje są ważniejsze: kompetencje techniczne (twarde, związane głównie z wiedzą i umiejętnościami na danym stanowisku pracy) czy interpersonalne (miękkie, związane z relacjami międzyludzkimi)?”.

3. Przebieg badania

Badanie przeprowadzono w okresie od 12 do 19 czerwca 2015 r. i wzięło w nim udział 96 studentów. Forma prowadzonych badań składała się z części tradycyjnej, czyli kwestionariusza ankietowego rozdawanego/zbieranego osobiście przez autora oraz części elektronicznej, czyli zaproszenia do wypełnienia ankiety drogą internetową.

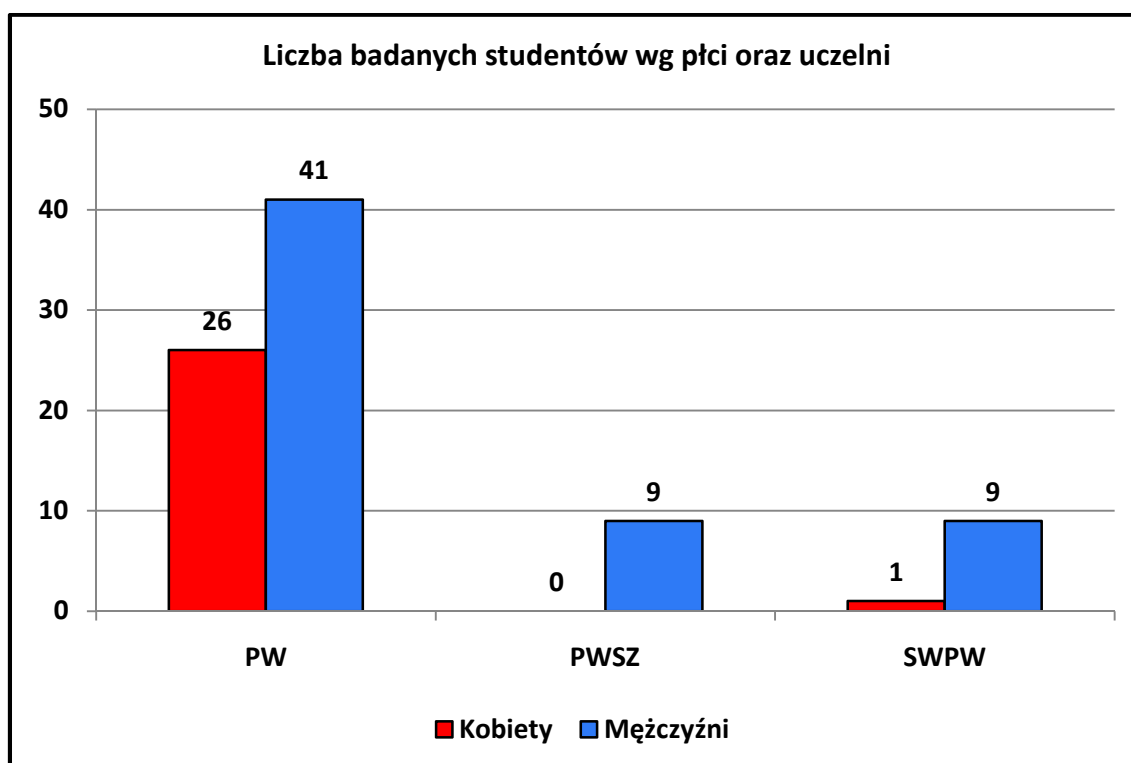
W części tradycyjnej, przeprowadzonej 12 czerwca 2015 roku, rozdano 65 formularzy ankietowych z czego wróciło 51 ankiet (konwersja na poziomie 78%). Badanie przeprowadzono w godzinach popołudniowych i wieczornych (16:00–22:00) w akademiku jednej z płockich uczelni wyższych – DS. Wcześniak Politechniki Warszawskiej przy ulicy Dobrzyńskiej 5 w Płocku. Każdorazowo studenci mieli wyjaśniane podstawowe założenia i cele badania oraz korzyści z niego płynące,³² po czym zostali proszeni o wypełnienie ankiety, która zbierana była po około dwóch godzinach (odmówiła tylko jedna osoba). Autor badania chciał, żeby respondenci wypełniali ankiety w swoim „naturalnym środowisku”, gdzie czują się „bezpiecznie” i robili to w pełnym skupieniu bez presji czasu. Poza tym, już po wstępnym wyjaśnieniu można było zweryfikować czy badana osoba jest z kierunku technicznego, a tym samym odpowiedzieć na pytanie: Czy należy w ogóle do badanej grupy? Części ankiet nie zdołano zebrać z dwóch zasadniczych powodów: nieobecność studentów oraz niewypełnienie ankiet przez studentów. Z liczby 51 zebranych ankiet odrzucono zaledwie 3, a powodem tego była ich niekompletność. Wypełnienia ankiety odmówiła tylko jedna osoba. Konwersja rzeczywista wyniosła więc 74%.

Część elektroniczna badania przeprowadzona została od 14 do 19 czerwca 2015 roku. Obejmowała ona zaproszenia indywidualne i zaproszenia grupowe, w których poproszono studentów o wypełnienie ankiety w wersji elektronicznej – tożsamej z ankietą tradycyjną. Za pośrednictwem facebooka oraz mailingu wysłano ponad 60 zaproszeń indywidualnych oraz kilka zaproszeń grupowych. W zaproszeniach znajdował się link do formularza, który przygotowano z pomocą Google Docs. Autor skorzystał z pomocy organizacji studenckich (Rady Uczelnianej Samorządu Studenckiego PWSZ), pracowników administracji uczelni (Sekretariat Wydziału Informatyki SWPW) oraz innych zaprzyjaźnionych osób. Ponadto szacunkowa liczba studentów poproszonych o wypełnienie ankiety elektronicznej objęła swoim zasięgiem ponad 135 osób. Znaczna część poproszonych o wypełnienie ankiety

³² Studenci mogli dostać na maila raport zawierający wyniki poziomu ich kompetencji oraz porównanie tych wyników ze średnią wszystkich badanych osób i oczekiwaniami pracodawców w Polsce. Z prawa do otrzymania feedbacku w postaci raportu wyników indywidualnych skorzystało aż 27 osób, czyli prawie 53%. Przykładowy raport wyników indywidualnych przedstawiono w Załączniku numer 3 niniejszej pracy.

osób (około 50%) w ogóle nie odniosła się do prośby. Otrzymano 45 odpowiedzi, jednak kilku z nie zaakceptowano (odrzucono 7 ankiet).³³ Rzeczywista konwersja wyniosła 28%. Wyniki badania w postaci raportu wyników indywidualnych chciało poznać 9 osób (około 24% z zaakceptowanych do dalszej analizy respondentów).

Dokładny udział studentów z uwzględnieniem płci oraz uczelni przedstawiono na rysunku 4, natomiast pełną charakterystykę badania z uwzględnieniem różnych wariantów i grup zestawień³⁴ przedstawiono szczegółowo w tabeli numer 2.



Rys. 4. Udział badanych studentów według płci oraz uczelni

źródło: opracowanie własne

³³ Powodem odrzucenia 4 ankiet było pochodzenie studentów z innego niż techniczne kierunki, a powodem odrzucenia 3 kolejnych – nielogiczne wypełnienie ankiety np. zaznaczenie niezgodnego z podanym wiekiem roku studiów lub zaznaczenie ciągle tych samych odpowiedzi. Autor badania nie weryfikował czy nielogiczne podawanie sprzecznych ze sobą informacji było pomyłką studenta czy jego świadomym działaniem i w takim przypadku odrzucał całą próbkę. Przyjęcie takich odpowiedzi mogłoby zniekształcić wynik całego badania, czego autor chciał uniknąć.

³⁴ Warianty i grupy zestawień, o których mowa obejmują między innymi: typ badania (ankieta tradycyjna, elektroniczna), uczelnię (PW, PWSZ, SWPW), strukturę płci (kobiety, mężczyźni).

Tab. 4. Szczegóły przeprowadzonego badania w liczbach

Wyniki badań	Ankieta tradycyjna		Ankieta elektroniczna		Ogółem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Ankiety						
Rozdane / wysłane	65	100,0%	135	100,0%	200	100,0%
Łącznie zebrane	51	100,0%	45	100,0%	96	100,0%
Konwersja	78,5%		33,3%		48,0%	
Odpowiedzi						
Zaakceptowane	48	94,1%	38	84,4%	86	89,6%
Odrzucone	3	5,9%	7	15,6%	10	10,4%
Konwersja rzeczywista	73,8%		28,1%		43,0%	
Feedback						
Osoby, które chciały poznać wyniki badania	27	56,3%	9	23,7%	36	41,9%
Uczelnia						
Studenci PW	48	100,0%	19	50,0%	67	77,9%
Studenci PWSZ	0	0,0%	9	23,7%	9	10,5%
Studenci SWPW	0	0,0%	10	26,3%	10	11,6%
RAZEM	48	100,0%	38	100,0%	86	100,0%
Struktura płci	PW		PWSZ		SWPW	
Kobiety	26		0		1	
Mężczyźni	41		9		9	
Kobiety ogółem	27					
Mężczyźni ogółem	59					
Pochodzenie	PW		PWSZ		SWPW	
Studenci ze wsi	35		5		5	
Studenci z miast	32		4		5	
Studenci ze wsi ogółem	45					
Studenci z miast ogółem	41					
Wiek	PW		PWSZ		SWPW	
Średni wiek	23,4		21,3		30,7	
Średni wiek ogółem	24,1					

źródło: opracowanie własne

Podsumowując, w badaniu wzięło udział 96 studentów, z czego do dalszej analizy przyjęto odpowiedzi 86 osób – 10 wyników odrzucono. Najwięcej, bo aż 67 studentów pochodziło z Politechniki Warszawskiej, 9 z Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej oraz 10 z Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku. Respondentami było 27 kobiet oraz 59 mężczyzn. Ponadto, jak już wcześniej wspomniano badani studenci mieli możliwość poznania poziomu swoich kompetencji na tle poziomu kompetencji wszystkich

badanych oraz na tle oczekiwań pracodawców w Polsce. Sprowadzało się to do poznania luki kompetencyjnej w stosunku do ich koleżanek i kolegów ze studiów oraz luki kompetencyjnej w stosunku do poziomu oczekiwań pracodawców w Polsce. Zdecydowało się na to 36 osób, co stanowi prawie 42% wśród wszystkich ankietowanych, których wyniki przyjęto do analizy. Średni wiek respondentów to około 24 lata, przy czym warto zwrócić uwagę, że jest on zawyżony ze względu na udział w badaniu studentów SWPW, którzy w całości pochodzą ze studiów zaocznych, gdzie zdarzają się studenci w wieku 40 lat. Średnie wieku badanych studentów w pozostałych uczelniach są niższe i wynoszą 23,4 lata dla studentów PW oraz 21,3 lat dla studentów PWSZ. Udział osób pochodzących z miasta lub miasteczek i ze wsi jest porównywalny.

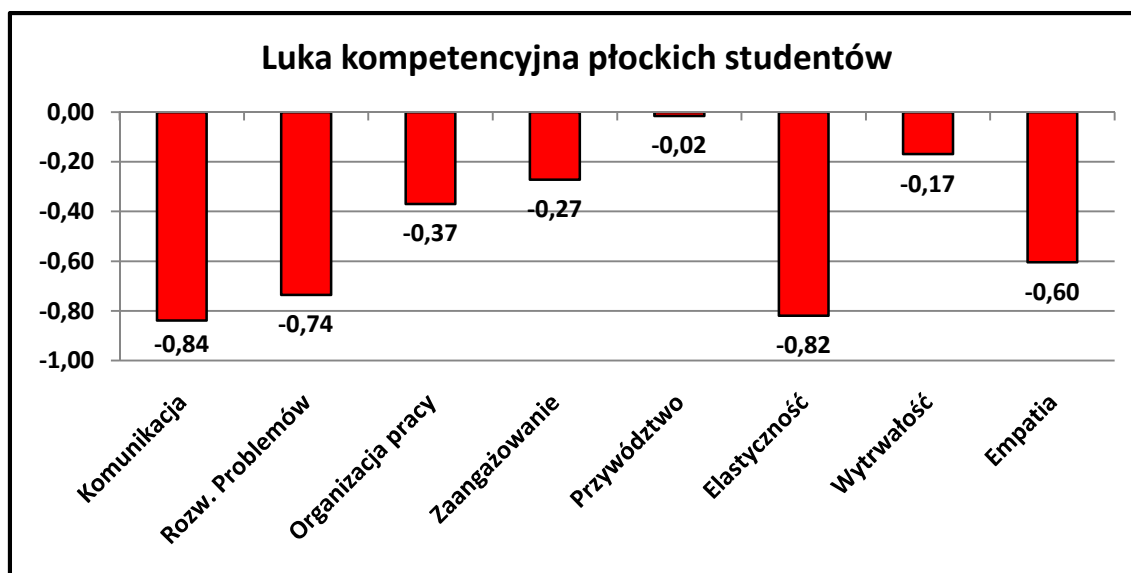
Warto też zwrócić uwagę na współczynnik konwersji w zależności od typu badania. W przypadku ankiety tradycyjnej konwersja wyniosła prawie 80%, natomiast dla ankiety elektronicznej niecałe 50%. Słabszą efektywność ankiety elektronicznej potwierdza również odsetek odrzuconych odpowiedzi, który sięgał 16% i był prawie trzykrotnie wyższy w stosunku do ankiety tradycyjnej. Obserwacja uczestnicząca autora pozwala zauważyć, że kontakt osobisty znacznie zwiększa wskaźnik konwersji.

4. Analiza wyników

Realizując cel główny badania sondażowego, którym było ustalenie poziomu kompetencji interpersonalnych studentów, można stwierdzić, że dokonano odpowiedniego pomiaru, który poddano szczegółowej analizie. Określono poziom luki kompetencyjnej w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce oraz poziom świadomości studentów odnośnie ważności kompetencji interpersonalnych na dzisiejszym rynku pracy.

4.1. Luki kompetencyjne w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce

Z przeprowadzonego badania wynika, że największe luki kompetencyjne w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce³⁵ płoccy studenci kierunków technicznych mają w przypadku następujących kompetencji: komunikacja (-0,84), elastyczności (-0,82), rozwiązywanie problemów (-0,74) oraz empatia (0,60). Dużo mniejsze dysproporcje występują w zakresie organizacji pracy (-0,37), zaangażowania (-0,27) oraz wytrwałości (-0,17) i praktycznie zanikają w przypadku przywództwa (-0,02). Lukę kompetencyjną studentów plockich uczelni wyższych o kierunkach technicznych w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce przedstawia rysunek numer 5.



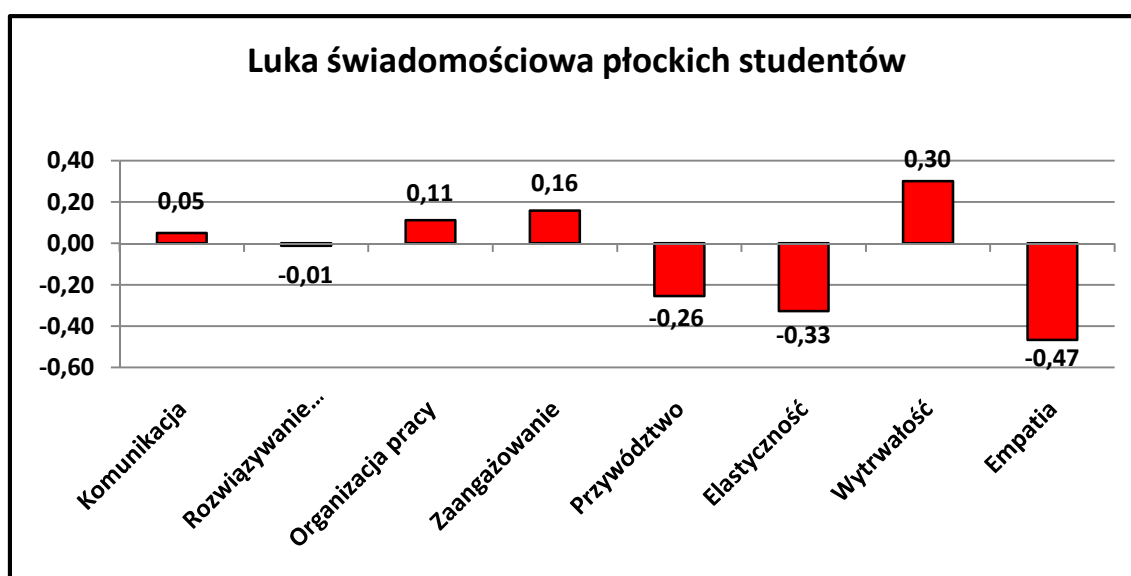
Rys. 5. Luka kompetencyjna plockich studentów o kierunkach technicznych

źródło: opracowanie własne

³⁵ Luka kompetencyjna w odniesieniu do przytaczanych już wcześniej wyników badań „Analiza kompetencji i kwalifikacji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy”.

4.2. Świadomość studentów odnośnie wagi kompetencji interpersonalnych

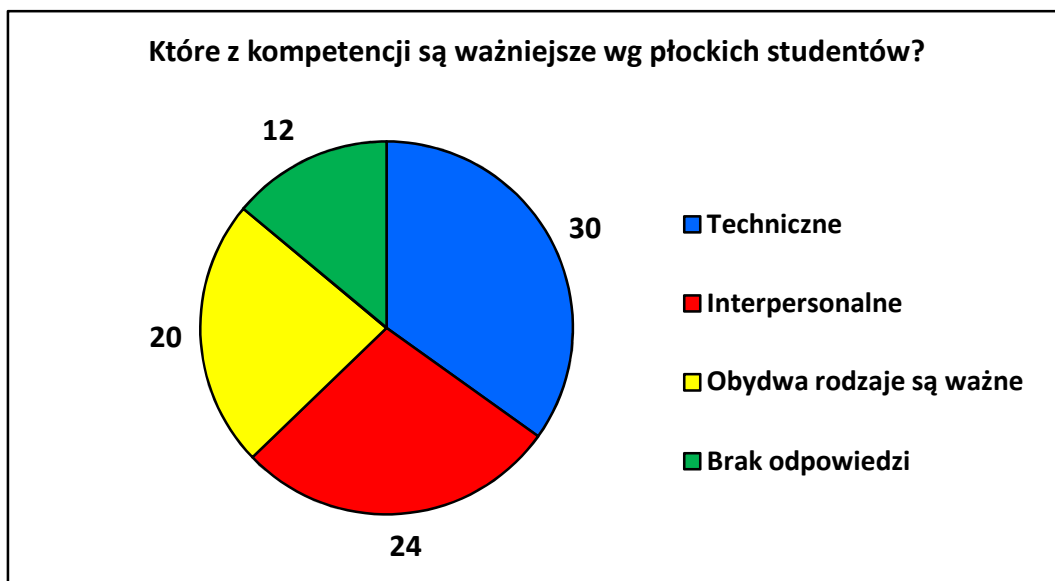
Świadomości studentów odnośnie wagi kompetencji interpersonalnych na dzisiejszym rynku pracy jest bliska oczekiwaniom polskich pracodawców w przypadku: komunikacji, rozwiązywania problemów, organizacji pracy oraz zaangażowania. Nie doceniają oni jednak istoty empatii, elastyczności oraz przywództwa, których to pracodawcy oczekują na wyższym poziomie niż sami badani myślą. Badani trochę przeceniają wartość wytrwałości dla pracodawców. Dokładne wyniki badań odnośnie luki świadomościowej studentów w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce przedstawiono na rysunku numer 6.



Rys. 6. Luka świadomościowa plockich studentów

źródło: opracowanie własne

Świadomości studentów odnośnie wagi kompetencji interpersonalnych została sprawdzona również poprzez zadanie w ankiecie pytania otwartego. W jednym z ostatnich pytań zapytano ankietowanych o to, które kompetencje są według nich ważniejsze: techniczne czy interpersonalne. Wyniki odpowiedzi przedstawiono na rysunku 7.



Rys. 7. Ważność kompetencji dla płockich studentów kierunków technicznych

źródło: opracowanie własne

Zakładając, że studenci, którzy nie udzielili odpowiedzi na powyższe pytanie nie mają świadomości na temat ważności kompetencji interpersonalnych w życiu zawodowym młodego człowieka, można i tak stwierdzić, że ponad połowa wszystkich ankietowanych zdaje sobie sprawę z ich ogromnego znaczenia. Poniżej przedstawiono kilka wypowiedzi studentów argumentujące opowiedzenie się za jednym z powyższych wariantów:

- *techniczne, dlatego że niezbędny jest „fach w ręku”,*
- *techniczne, ze względu na rozwój firmy oraz własny – specjalizacja,*
- *obie kompetencje, gdyż wiąże się to z rodzajem podejmowanej pracy,*
- *interpersonalne, dzięki nim można nadrobić braki techniczne i szybko się nauczyć,*
- *interpersonalne, osoby bardziej komunikatywne i otwarte są lepsze do współpracy, nawiązywania kontaktów, pomocy innym, poza tym wiedza i umiejętność pracy na danym stanowisku to coś, co można nabyć z czasem, wystarczy chcieć i być pozytywnie nastawionym do każdej sytuacji.*

Przygotowując odpowiednie zestawienia można też porównywać poziomy kompetencji poszczególnych grup badanych studentów pomiędzy sobą.

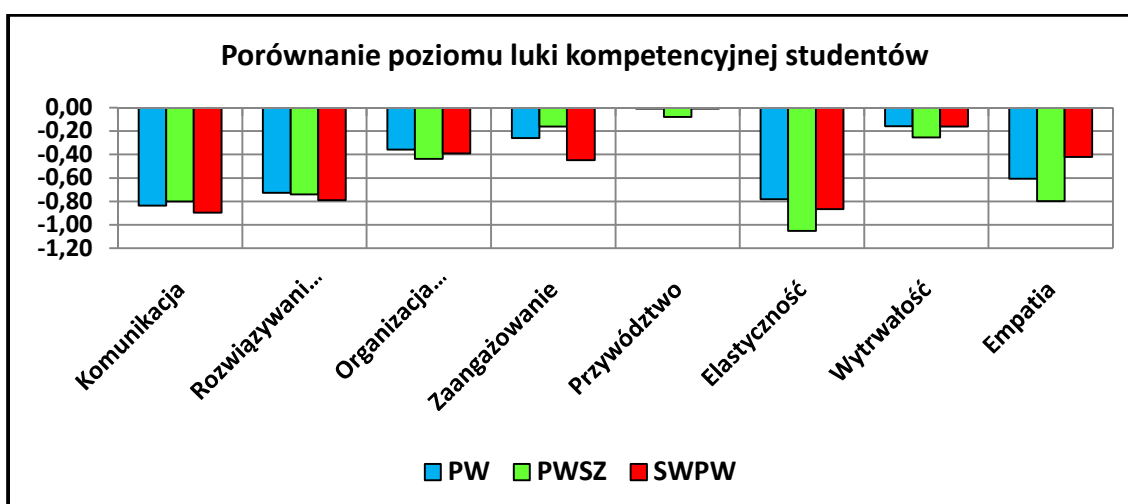
4.3. Zestawienie luk kompetencyjnych studentów w zależności od uczelni

Przykładem może być zestawienie luk kompetencyjnych studentów w zależności od uczelni. Tabela 3 oraz rysunek 8 przedstawiają zestawienie średnich poziomów luk kompetencyjnych studentów trzech uczelni wyższych w Płocku. Poziomy poszczególnych luk są porównywalne. Wyjątek stanowią poziomy kompetencji zaangażowania, elastyczności oraz empatii, gdzie różnice dochodzą do 0,38 punktu. Zdaniem autora przyczyną tego stanu rzeczy może być stosowanie na zajęciach narzędzia w postaci pracy w grupie, które mocno rozwija kompetencje elastyczności i empatii (PW bardziej preferuje projekty indywidualne).

Tab. 5. Zestawienie luk kompetencyjnych studentów na poszczególnych uczelniach

Kompetencja / Luka kompetencyjna	PW	PWSZ	SWPW
Komunikacja	-0,84	-0,80	-0,90
Rozwiązywanie problemów	-0,73	-0,74	-0,79
Organizacja pracy	-0,36	-0,44	-0,39
Zaangażowanie	-0,26	-0,16	-0,45
Przywództwo	-0,01	-0,08	-0,01
Elastyczność	-0,78	-1,05	-0,87
Wytrwałość	-0,16	-0,25	-0,16
Empatia	-0,61	-0,80	-0,42

źródło: opracowanie własne



Rys. 8. Luka kompetencyjna płockich studentów na poszczególnych uczelniach

źródło: opracowanie własne

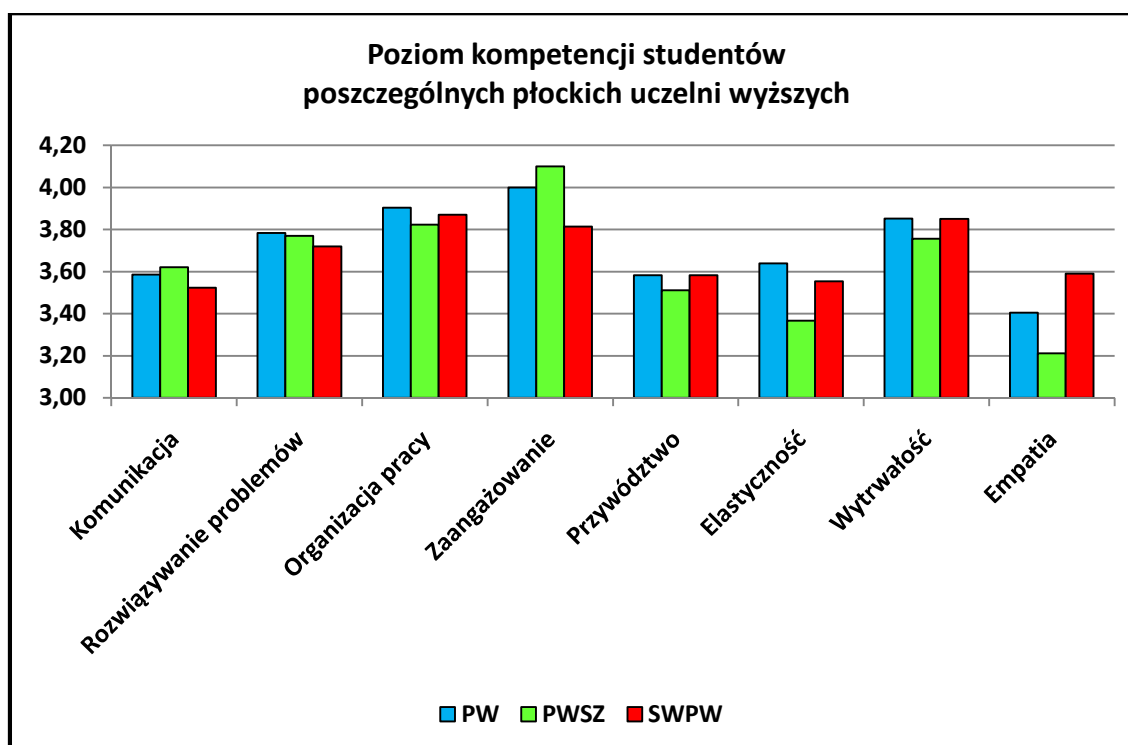
4.4. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od uczelni

Analizując średnie poziomy poszczególnych kompetencji studentów kierunków technicznych z Płocka można zauważyć, że różnice te są znikome. Potwierdza to specyficzny charakter studiów inżynierskich, gdzie z rozwojem kompetencji technicznych mogą być rozwijane niektóre kompetencje interpersonalne (zaangażowanie, wytrwałość, organizacja pracy i rozwiązywanie problemów). W mniejszym stopniu rozwijane są zaś komunikacja, przywództwo, elastyczność (choćby w ramach wcześniej wspomnianej pracy w grupie) oraz empatia. Poziom kompetencji studentów poszczególnych płockich uczelni wyższych przedstawiono w tabeli 4 oraz na rysunku 9.

Tab. 6. Poziom kompetencji studentów poszczególnych płockich uczelni wyższych

Kompetencja / Poziom kompetencji	PW	PWSZ	SWPW
Komunikacja	3,58	3,62	3,52
Rozwiązywanie problemów	3,78	3,77	3,72
Organizacja pracy	3,90	3,82	3,87
Zaangażowanie	4,00	4,10	3,81
Przywództwo	3,58	3,51	3,58
Elastyczność	3,64	3,37	3,55
Wytrwałość	3,85	3,76	3,85
Empatia	3,40	3,21	3,59

źródło: opracowanie własne



Rys. 9. Poziom kompetencji studentów poszczególnych płockich uczelni wyższych

źródło: opracowanie własne

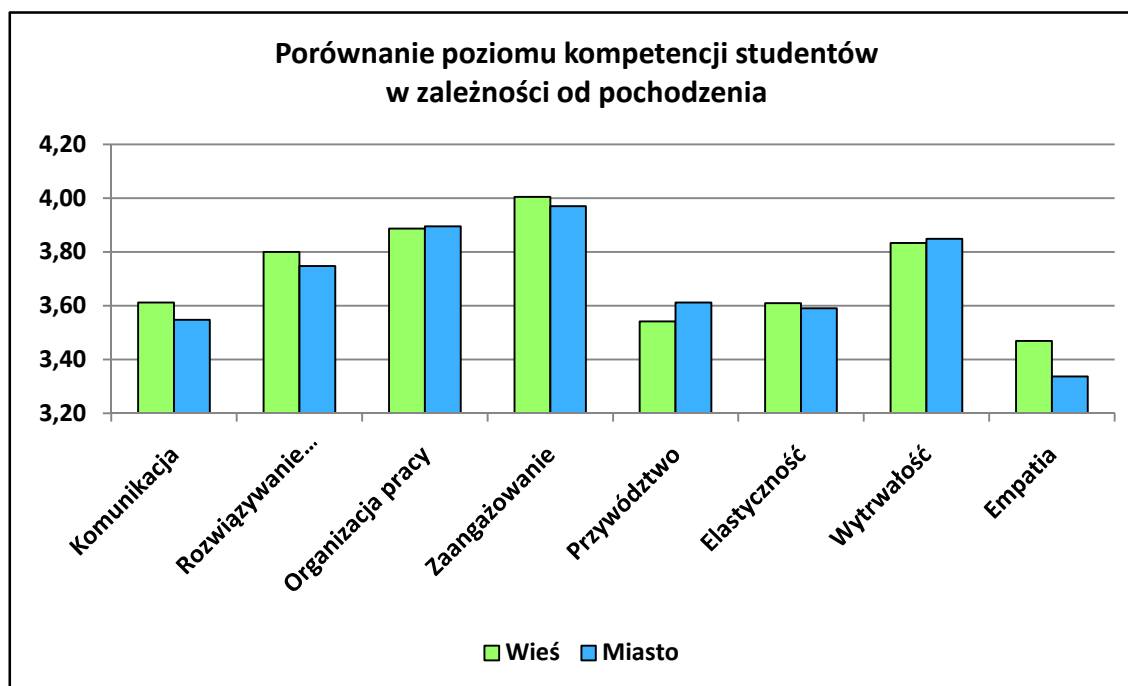
4.5. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od pochodzenia

Podobnie jest w przypadku porównywania poziomów poszczególnych kompetencji wśród studentów pochodzących ze wsi oraz z miasteczek i miast. Różnice są znikome prawie we wszystkich kompetencjach. Wyjątkiem jest poziom empatii, który jest trochę wyższy u studentów pochodzenia wiejskiego oraz poziom przywództwa, który z kolei jest wyższy u studentów pochodzenia miejskiego. Poziomy wszystkich badanych u studentów kompetencji w zależności od ich pochodzenia przedstawiono w tabeli 5 i na rysunku 10.

Tab. 7. Poziom kompetencji studentów w zależności od pochodzenia

Kompetencja / Poziom kompetencji	Wieś	Miasto	Różnica
Komunikacja	3,61	3,55	0,06
Rozwiązywanie problemów	3,80	3,75	0,05
Organizacja pracy	3,89	3,90	-0,01
Zaangażowanie	4,00	3,97	0,03
Przywództwo	3,54	3,61	-0,07
Elastyczność	3,61	3,59	0,02
Wytrwałość	3,83	3,85	-0,02
Empatia	3,47	3,34	0,13

źródło: opracowanie własne



Rys. 10. Poziom kompetencji studentów w zależności od pochodzenia

źródło: opracowanie własne

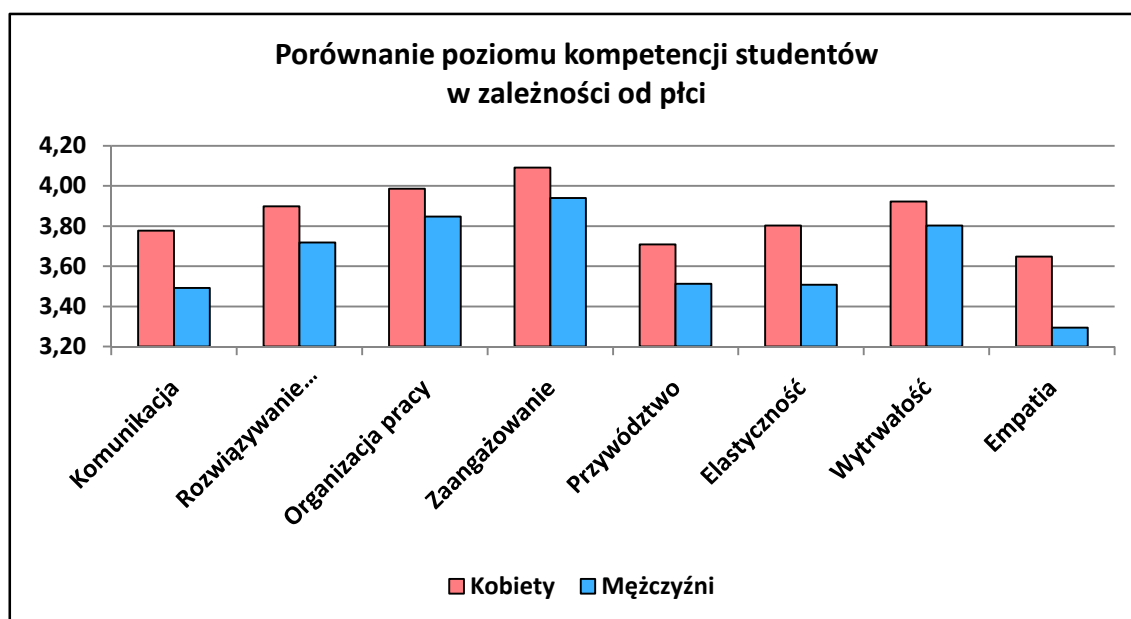
4.6. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od płci

Większe różnice w poziomach kompetencji pojawiają się wówczas, gdy analizowana jest płeć respondentów. W studenckim zestawieniu kobiet z mężczyznami, te pierwsze prezentują się znacznie lepiej. Płeć piękna charakteryzuje wyższy od mężczyzn poziom absolutnie każdej z badanych kompetencji. Kobiety szczególnie dominują nad panami w przypadku empatii (+0,35), elastyczności (+0,30) i komunikacji (+0,28). Zaskoczeniem może być również wyższy od mężczyzn poziom kompetencji przywódczych (+0,20) czy rozwiązywania problemów (+0,18). Kompleksowe różnice w poziomach kompetencji badanych studentów w zależności od płci przedstawiono w tabeli 6 oraz na rysunku 11.

Tab. 8. Poziom kompetencji studentów w zależności od płci

Kompetencja / Poziom kompetencji	Kobiety	Mężczyźni	Różnica
Komunikacja	3,78	3,49	0,28
Rozwiązywanie problemów	3,90	3,72	0,18
Organizacja pracy	3,99	3,85	0,14
Zaangażowanie	4,09	3,94	0,15
Przywódstwo	3,71	3,51	0,20
Elastyczność	3,80	3,51	0,30
Wyrwałość	3,92	3,80	0,12
Empatia	3,65	3,29	0,35

źródło: opracowanie własne



Rys. 11. Poziom kompetencji studentów w zależności od płci

źródło: opracowanie własne

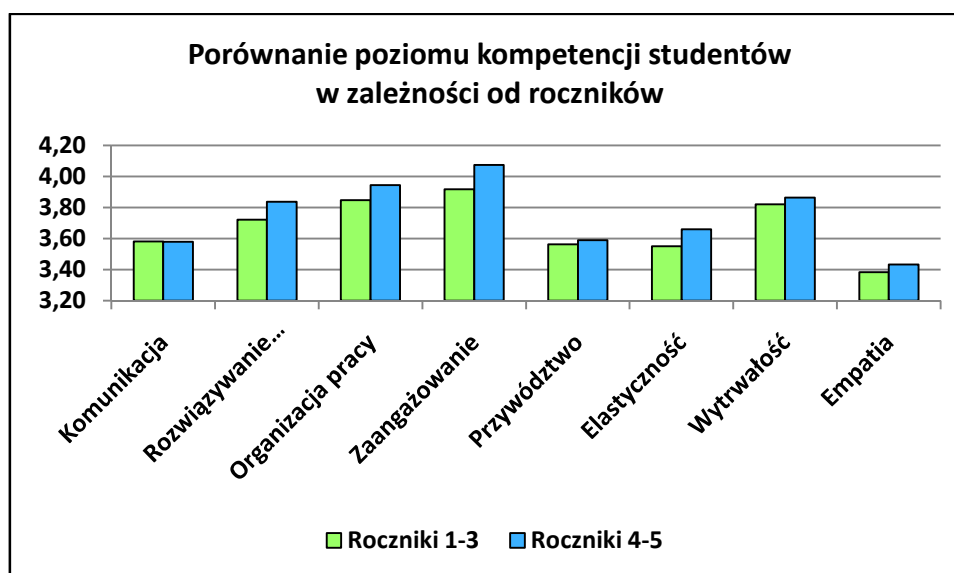
4.7. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od roczników

Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od roczników wskazuje, że samo podjęcie studiów technicznych rozwija tylko w niewielkim stopniu kompetencje interpersonalne. Z badania wynika, że wzrost poziomów poszczególnych kompetencji w grupie roczników 1–3 oraz 4–5³⁶ są względnie nieduże. Największe wzrosty dotyczą kompetencji zaangażowania (+0,16), rozwiązywania problemów (+0,12), elastyczności (+0,11) oraz organizacji pracy (+0,10). Wydaje się to logiczne ze względu na sam charakter studiów technicznych, jednak okazuje się również, że studiowanie na kierunkach technicznych prawie w ogóle nie rozwija komunikacji (+0,00), przywództwa (+0,03), wytrwałości (+0,04) czy empatii (+0,05). Wyniki przedstawia tabela 7 i rysunek 12.

Tab. 9. Poziom kompetencji studentów w zależności od grup roczników (1-3 oraz 4-5)

Kompetencja / Poziom kompetencji	Roczniki 1-3	Roczniki 4-5	Wzrost
Komunikacja	3,58	3,58	0,00
Rozwiązywanie problemów	3,72	3,84	0,12
Organizacja pracy	3,85	3,94	0,10
Zaangażowanie	3,92	4,07	0,16
Przywództwo	3,56	3,59	0,03
Elastyczność	3,55	3,66	0,11
Wytrwałość	3,82	3,86	0,04
Empatia	3,38	3,43	0,05

źródło: opracowanie własne



Rys. 12. Poziom kompetencji studentów w zależności od roczników

źródło: opracowanie własne

³⁶ Liczba studentów roczników 1–3 wyniosła 47, natomiast 39 dla 4–5 roku studiów.

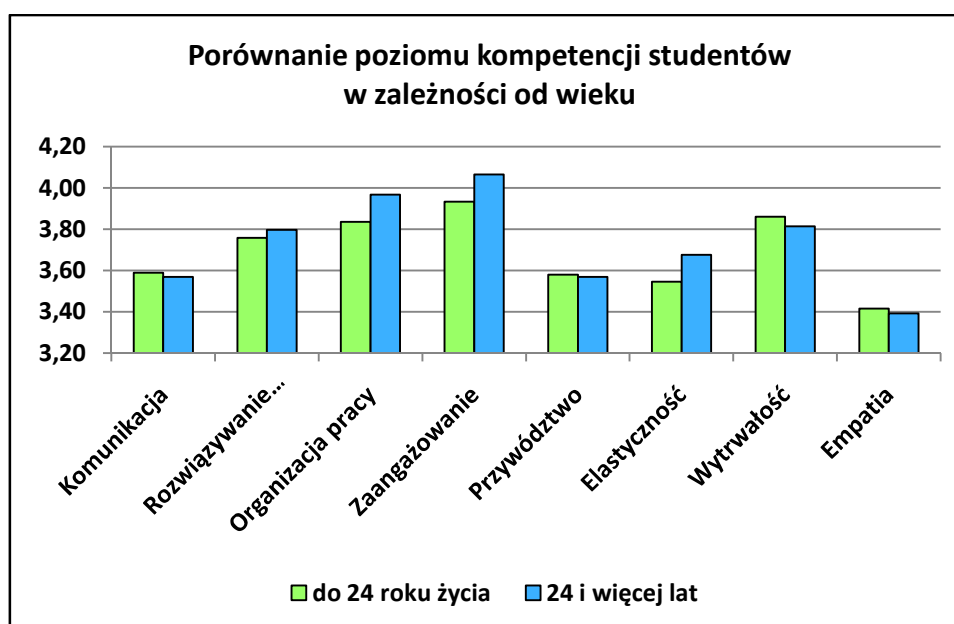
4.8. Zestawienie poziomów kompetencji studentów w zależności od roczników

Zdecydowana większość studentów, bo aż 50 osób to ludzie młodzi w zdecydowanej większości idący tzw. normalnym trybem studiów, czyli do 24 roku życia. W badaniu występuje jednak również grupa 36 starszych studentów, czyli liczących 24 i więcej lat (kilku nawet w wieku 40 lat). Porównując wyniki obu grup można stwierdzić, że grupa starszych studentów ma wyższy poziom kompetencji w przypadku organizacji pracy, zaangażowania oraz elastyczności (każdorazowo +0,13). Wynika to najprawdopodobniej z większego doświadczenia zawodowego czy też życiowego, które nabyli. Natomiast, co ciekawe nie występują zasadnicze różnice w przypadku pozostałych kompetencji. Szczegółowe wyniki przedstawiono w tabeli 8 i na rysunku 13 poniżej.

Tab. 10. Poziom kompetencji studentów w zależności od wieku

Kompetencja / Poziom kompetencji	do 24 lat	24 i więcej lat	Różnica
Komunikacja	3,59	3,57	-0,02
Rozwiązywanie problemów	3,76	3,80	0,04
Organizacja pracy	3,84	3,97	0,13
Zaangażowanie	3,93	4,07	0,13
Przywództwo	3,58	3,57	-0,01
Elastyczność	3,55	3,68	0,13
Wytrwałość	3,86	3,81	-0,05
Empatia	3,42	3,39	-0,02

źródło: opracowanie własne



Rys. 13. Poziom kompetencji studentów w zależności od wieku

źródło: opracowanie własne

5. Sprawdzenie prawidłowości założeń wykonanego badania

Jeżeli chodzi o analizę dotyczącą prawidłowości przeprowadzonego badania już na samym początku określono, że średnie poziomy poszczególnych kompetencji studentów będą się różnić od siebie w części A i B badania nie więcej niż o 0,70 punktu. Według autora wyższe niż 0,70 punktu różnice w średnich poziomach zmniejszałyby wiarygodność badania i wymagałyby przemodelowania założeń np. zmiany liczby i treści pytań, innego sposobu weryfikowania danej kompetencji czy też zmiany sposobu przeprowadzania samego badania. Różnice średnich poziomów zostały przedstawione w tabeli 9.

Tab. 11. Różnice średnich poziomów kompetencji dla poszczególnych części badania

Kompetencja / Poziom	Część A	Część B	Δ Różnica
Komunikacja	3,63	3,53	0,11
Rozwiązywanie problemów	3,52	4,03	0,51
Organizacja pracy	4,22	3,57	0,65
Zaangażowanie	3,92	4,06	0,15
Przywództwo	3,57	3,58	0,01
Elastyczność	3,44	3,77	0,33
Wytrwałość	3,85	3,83	0,03
Empatia	3,25	3,56	0,31

źródło: opracowanie własne

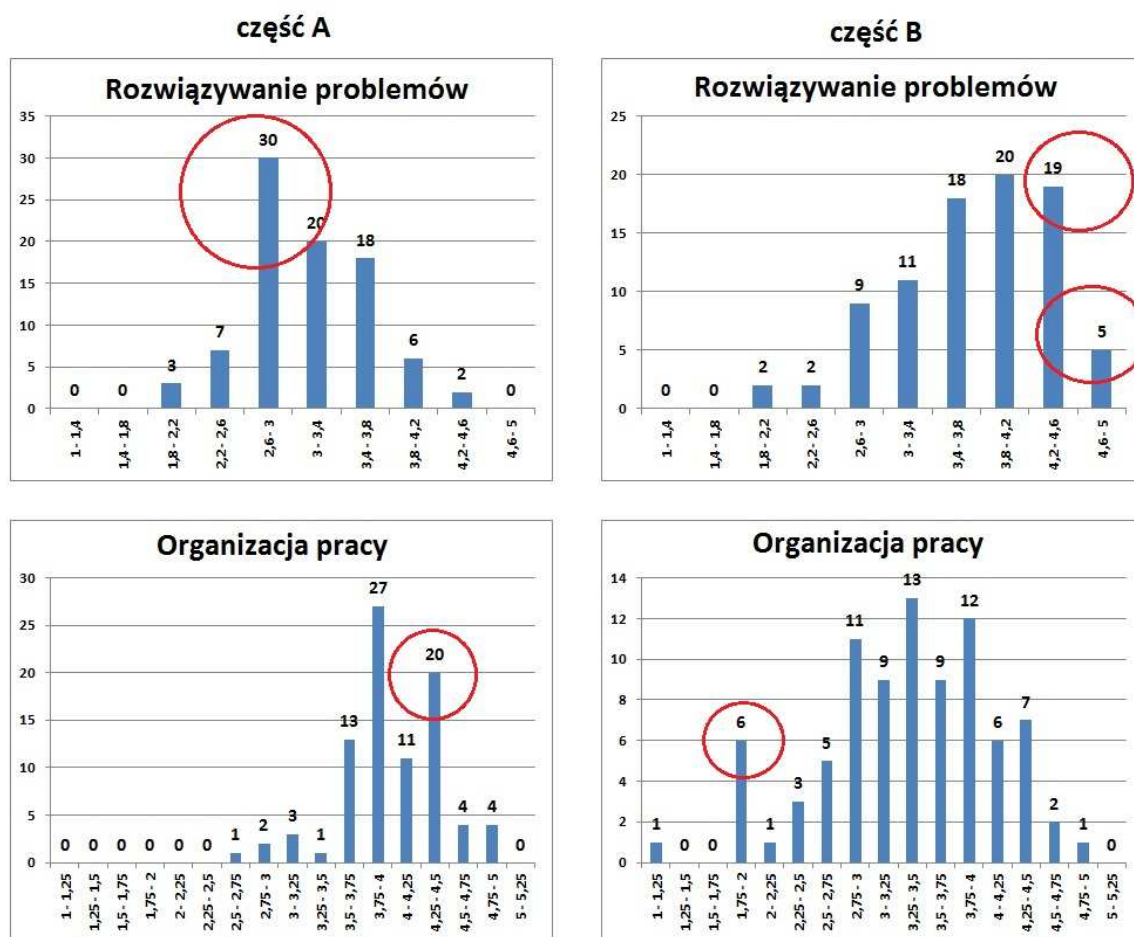
Najwyższe różnice średnich poziomów badanych kompetencji występują w przypadku organizacji pracy (0,65 pkt.) i rozwiązywania problemów (0,51 pkt.). Po przeprowadzeniu szczegółowej analizy³⁷ zidentyfikowano pewne anomalie wyników, które mogły spowodować następujące czynniki:

- nieszczerłość badanej grupy,
- niewystarczająca liczba respondentów,
- zła interpretacja niektórych pytań przez studentów,
- niezamierzone „naprowadzanie” na odpowiedź w części A,³⁸
- zła konstrukcja pytań, w których badano organizację pracy i rozw. problemów.

³⁷ Przeprowadzono rozkład normalny średnich poziomów danej kompetencji w celu zbadania występowania anomalii. Rozkład normalny zwany inaczej rozkładem Gaussa jest najważniejszym rozkładem teoretycznym prawdopodobieństwa w statystyce i jest on najbardziej intuicyjnym rozkładem statystycznym. W wielkim skrócie opisuje sytuacje w świecie, gdzie większość przypadków jest bliska średniemu wynikowi, a im dany wynik bardziej odchyła się od średniej, tym mniej jest reprezentowany. Najwięcej jest przypadków wystąpienia danego wyniku. Oddalanie się od średniej jest równoznaczne z mniejszą liczbą przypadków wystąpienia danego wyniku. Można to odnieść do rzeczywistych sytuacji – również przeprowadzonego badania.

³⁸ Przedstawiona w części A historia toczyła się własnym torem – niezależnie od wcześniejszych decyzji ankietowanych studentów, co mogło być powodem do zmiany wcześniej już zaznaczonej odpowiedzi.

Rozkład normalny dla dwóch wyżej wymienionych kompetencji w poszczególnych częściach badania z zaznaczonymi na czerwono odchyleniami od krzywej Gaussa został przedstawiony na rysunku 14.



Rys. 14. Odchylenia w rozkładzie Gaussa dla średnich poziomów dwóch kompetencji

źródło: opracowanie własne

Pozostałe różnice średnich poziomów kompetencji w części A i B badania są dużo mniejsze lub prawie w ogóle nie występują. Tak czy inaczej założenie o nie przekroczeniu różnicy 0,70 punktu zostało całkowicie spełnione dla wszystkich kompetencji. Prawidłowy przebieg badania potwierdzają również zbliżone średnie poziomy poszczególnej kompetencji studentów na poszczególnych uczelniach – tabela 4, rysunek 9. Dlatego można przyjąć, że w oparciu o otrzymane od studentów odpowiedzi, badanie kompetencji studentów o kierunkach technicznych z Płocka zostało wykonane prawidłowo.³⁹

³⁹ Dokonano odpowiedniego wyboru badanej grupy (aspekt ilościowy) oraz prawidłowego odrzucenia części zniekształconych danych (aspekt jakościowy).

6. Uzupełnienie badań

Powyższe badanie ilościowe znajduje również potwierdzenie w obserwacjach kilkunastu nauczycieli akademickich oraz pracowników płockich uczelni wyższych.⁴⁰ Na podstawie przeprowadzonego wywiadu środowiskowego oraz odbytych rozmów zidentyfikowano 7 największych problemów interpersonalnych studentów. Zdecydowana większość badanych zauważa problemy związane z komunikacją ze studentami (81,25%), komunikacją wśród samych studentów (75%) oraz pracą w grupie (62,5%). Pojawiają się także głosy o braku zaangażowania oraz wytrwałości studentów przy wykonywaniu zleconych im zadań (43,75%). Niektórzy dostrzegają również przypadki występowania nadmiernej roszczeniowości (25%), a także braku pokory (25%). Dokładną liczbę wskazań dotyczących największych problemów interpersonalnych studentów wg pracowników płockich uczelni wyższych przedstawiono w tabeli 12.

Tab. 12. Największe problemy interpersonalne studentów wg pracowników płockich uczelni

Problem interpersonalny	Liczba wskazań	Wskazania [%]
Komunikacja ze studentami (w tym kultura osobista)	13	81,25
Komunikacja wśród studentów	12	75,00
Praca w grupie	11	62,50
Zaangażowanie	7	43,75
Wytrwałość	7	43,75
Roszczeniowość	4	25,00
Brak pokory	4	25,00

źródło: opracowanie własne na podstawie wywiadu środowiskowego

Uzupełnienie, a zarazem potwierdzenie wcześniejszych badań stanowią również wywiady indywidualne z wcześniej ankietowanymi studentami. Stanowią one rozszerzenie badań ilościowych o dodatkowy moduł jakościowy. Część jakościowa badania składa się z 26 indywidualnych opinii,⁴¹ w których studenci mogli wyrazić swoje zdanie na temat:

- przydatności raportów indywidualnych, które dostali podczas pierwotnego badania (przeprowadzonego w połowie czerwca 2015 roku – 4 miesiące wcześniej),

⁴⁰ Wywiad środowiskowy przeprowadzono z grupą 16 nauczycieli akademickich oraz innych pracowników płockich uczelni wyższych (nauczyciele akademicy: 8, pracownicy administracyjni: 5, pozostali: 3).

⁴¹ Wywiady indywidualne przeprowadzono w okresie od 2 do 15 października 2015 roku za pośrednictwem rozmowy telefonicznej (14) lub osobiście (12). Jedna osoba odmówiła udziału w badaniu – brak czasu.

- rozwijania swoich kompetencji interpersonalnych i sposobu, w jaki najchętniej chcieliby to robić (warsztaty w charakterze zajęć dodatkowych/obowiązkowych),
- liczby godzin, które mogliby poświęcić tygodniowo na rozwój swoich KI,
- tematyki szkoleń, w których uczestniczyliby najchętniej.

Przydatność raportów wyników indywidualnych (RWI) studenci mogli ocenić w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało bardzo niską przydatność, a 10 bardzo dużą. Średnia ocena przydatności z 26 indywidualnych ocen wyniosła 8,19. Dokładną liczbę poszczególnych ocen przedstawia rysunek numer 15.

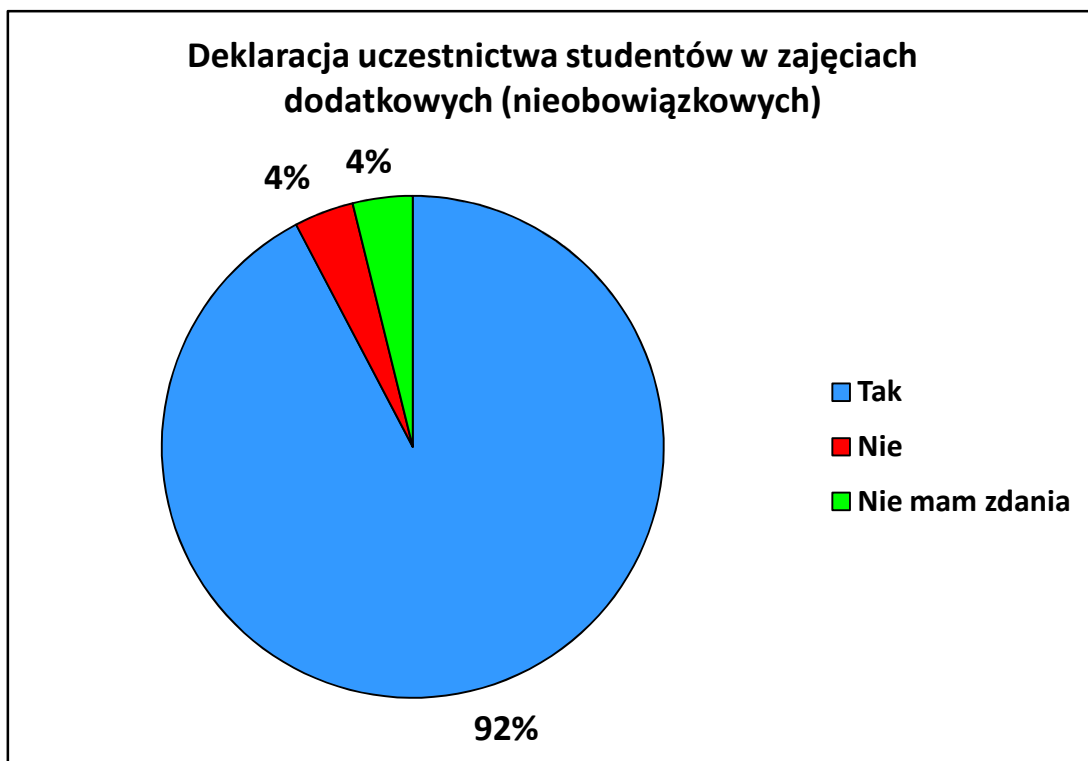


Rys. 15. Liczba poszczególnych ocen przydatności RWI

źródło: opracowanie własne

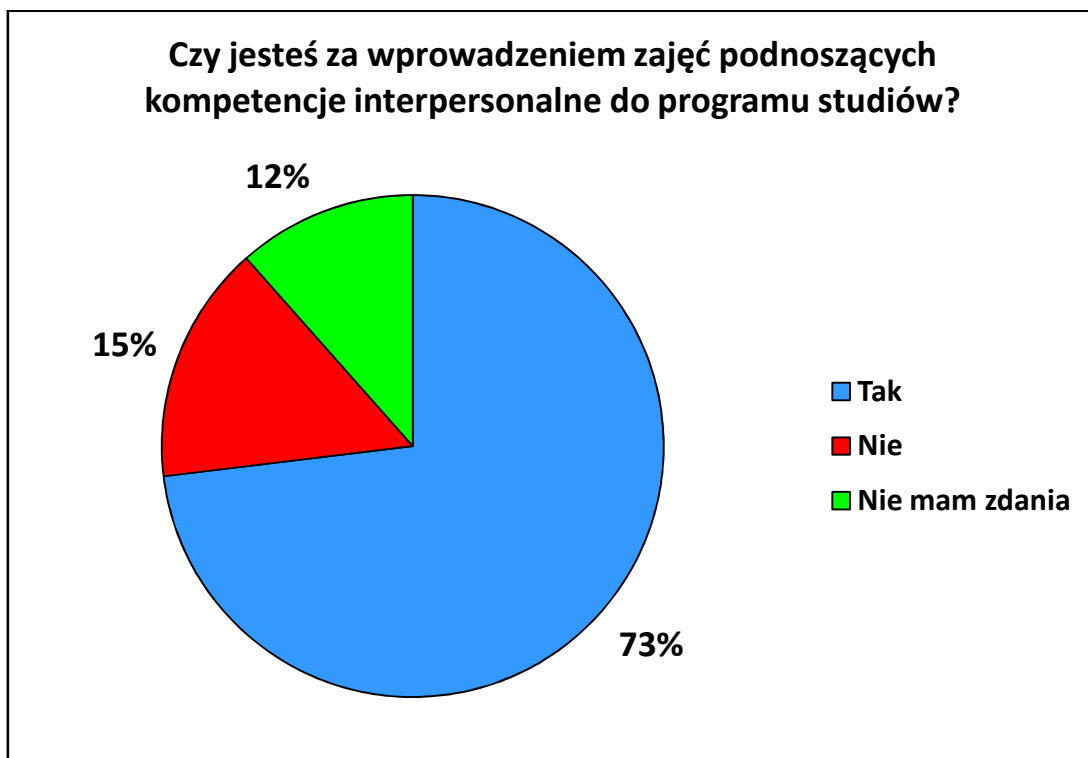
Kolejnym pytaniem badania uzupełniającego było sprawdzenie chęci uczestnictwa studentów w zajęciach rozwijających ich kompetencje interpersonalne. Zebrano opinie na temat chęci uczestnictwa w zajęciach dodatkowych (nieobowiązkowych) oraz opinie na temat wprowadzenia takich zajęć jako obowiązkowych do programu studiów.⁴² Ponad 90% studentów zadeklarowało chęć uczestniczenia w zajęciach mogących rozwijać ich kompetencje interpersonalne, a ponad 70% jest przekonana, że takie zajęcia powinny być elementem programu studiów. Szczegółowe wyniki przedstawiono na rysunkach 16 i 17.

⁴² Szczegółowe opinie studentów zamieszczono w Załączniku 5.



Rys. 16. Odsetek osób deklarujących udział w zajęciach dodatkowych

źródło: opracowanie własne



Rys. 17. Opinia studentów odnośnie wdrożenia zajęć KI do programu studiów

źródło: opracowanie własne

Studenci zostali również zapytani o to ile godzin tygodniowo mogliby przeznaczyć na zajęcia dodatkowe podnoszące poziom ich kompetencji interpersonalnych. Najczęściej pojawiającą się odpowiedzią były 2 lub 3 godziny tygodniowo. Średnia wszystkich odpowiedzi wyniosła 2,1 godziny i jest to dla ogółu studentów najbardziej dogodny czas.

Ostatnim pytaniem była tematyka zajęć/warsztatów z jakiej najchętniej skorzystaliby studenci. Odpowiedzi było bardzo wiele i bardzo różnych, najczęściej jednak padały następujące zagadnienia:

- komunikacja (rozwiązywanie konfliktów, skuteczne negocjacje, autoprezentacja, zwiększenie pewności siebie, wystąpienia publiczne, kultura osobista na co dzień),
- zarządzanie czasem i organizacja pracy, rozwiązywanie problemów,
- skuteczne metody motywowania się do działania,
- sposoby radzenia sobie ze stresem,
- praca i współpraca w grupie.

Uzyskane odpowiedzi oraz deklaracje świadczą o dużej świadomości studentów odnośnie ważności kompetencji interpersonalnych zarówno w życiu osobistym jak i zawodowym. Wywiad środowiskowy oraz wywiady indywidualne nie tylko potwierdzają wyniki badań ilościowych, ale świadczą o realnej potrzebie nabywania przez studentów kompetencji interpersonalnych jeszcze podczas studiów. Jest to bowiem ostatni okres w ich życiu, w którym mogą zrobić bez wysokich kosztów osobistych i zawodowych.

We wszystkich pytaniach badania uzupełniającego była możliwość wyrażenia szczegółowej opinii przez studentów, z której ochoczo korzystali. Wszystkie szczegółowe opinie studentów przedstawione zostały w postaci cytatów oraz opisów w załączniku 5.

Podsumowanie i wnioski

Celem niniejszego badania było określenie stanu kompetencji interpersonalnych studentów o kierunkach technicznych z Płocka. Cel badania został osiągnięty poprzez określenie poziomu luki kompetencyjnej w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce dla ośmiu wybranych kompetencji interpersonalnych oraz poprzez określenie poziomu świadomości studentów odnośnie ich ważności na dzisiejszym rynku pracy.

Badanie ukazuje największe luki kompetencyjne studentów płockich uczelni wyższych o kierunkach technicznych w przypadku komunikacji oraz elastyczności. Wiąże się to niewątpliwie z niewystarczającym lub niewłaściwym rozwijaniem tych kompetencji we współcześnie obowiązującym modelu edukacji, którego efekt kumuluje się od najmłodszych lat. Wobec tego, żeby znacząco podnieść swoją atrakcyjność na rynku pracy, młodzi ludzie powinni samodzielnie skupić się na jak najwcześniejszym zdobywaniu i doskonaleniu umiejętności efektywnego porozumiewania się z ludźmi, współpracy w grupie, sprawnego negocjowania oraz sztuki wystąpień publicznych.

Duże dysproporcje pomiędzy rzeczywistym poziomem poszczególnych kompetencji interpersonalnych, a poziomem oczekiwanym przez pracodawców występują również w przypadku rozwiązywania problemów oraz empatii. Wynika z tego, że potencjalny pracodawca ceni u swojego pracownika wnikliwość pozwalającą zrozumieć i rozwiązać pojawiający się problem, wykazywanie inicjatywy przy zachowaniu zdrowego rozsądku, ale także wrażliwość na potrzeby innych i pozytywne nastawienie do pracy.

Studenci powinni również popracować nad organizacją pracy, zaangażowaniem oraz wytrwałością. Oznacza to ni mniej, nie więcej jak nabycie przez przyszłego pracownika szeregu kolejnych umiejętności. Zalicza się do nich między innymi określanie priorytetów, planowanie zadań, wyznaczanie celów sobie i innym, efektywne zarządzanie własnym czasem, otwartość na wyzwania oraz silną identyfikację z organizacją, w której się działa.

Ósmą i zarazem ostatnią z badanych kompetencją jest przywództwo, którego poziom u studentów zdaniem pracodawców jest wystarczający, a nawet przewyższający ich oczekiwania. Wynika to pewnie z ogólnego przekonania pracodawców, że lepszy jest pracownik pokorny, niż taki który może przeciwstawiać się przełożonemu.

Jeżeli zaś chodzi o świadomość płockich studentów odnośnie istoty kompetencji interpersonalnych to jest ona bardzo wysoka. Wyjątek stanowi świadomość w zakresie ważności empatii oraz elastyczności. Wynika z tego, że studenci nie doceniają istoty relacji z innymi osobami, wrażliwości na ich potrzeby czy pracy w grupie z jednoczesnym

poszanowaniem zdania innych osób i tolerancyjności wobec ich odmienności. Ponadto ponad połowa badanych osób uważa, że ważniejsze od kompetencji technicznych są kompetencje interpersonalne lub umiejętność połączenie obydwu tych rodzajów.

Podsumowując powyższe rozważania poziom kompetencji interpersonalnych studentów kierunków technicznych płockich uczelni wyższych jest niewystarczający, żeby spełnić oczekiwania rynku prac w Polsce. Jest to oczywiście stwierdzenie ogólne i w indywidualnych przypadkach może być inaczej, jednak problem ten dotyczy zdecydowanej większości studentów. Nadzieją na poprawę tego stanu jest względnie wysoki poziom świadomości badanych studentów odnośnie istoty kompetencji interpersonalnych. Jednak nawet pojedyncze inicjatywy nie zmieniają ogólnego stanu rzeczy. W odczuciu autora potrzebne są większe działania zorganizowane, mające na celu najpierw dokładne zdiagnozowanie przyczyn zaistniałej sytuacji, a następnie ich rozwiązanie.

Zalecenia dla studentów:

- Zwiększanie aktywności w obrębie działalności uczelnianej i pozauczelnianej (udział w szkoleniach, konferencjach, konkursach, międzynarodowych wymianach studenckich, członkostwo w kołach naukowych, kołach sympatyków, samorządach studenckich, organizacjach pozarządowych oraz wolontariat),
- Rozwój kluczowych kompetencji interpersonalnych potrzebnych do zwiększenia swojej atrakcyjności na rynku pracy, czyli komunikacji oraz elastyczności,
- Kształtowanie dobrych nawyków i pozytywnych postaw życiowych (optymizmu) z jednoczesnym eliminowaniem niekorzystnych przyzwyczajzeń,
- Networking, czyli ciągłe poszerzanie własnej sieci kontaktów ze szczególnym uwzględnieniem potencjalnych pracodawców.

Zalecenia dla uczelni wyższych

- Wspieranie działalności kół naukowych, samorządów studenckich, spontanicznych grup projektowych – generalnie młodych ludzi pragnących rozwijać własne pasje,
- Wprowadzenie do programu studiów zajęć/warsztatów rozwijających kompetencje interpersonalne w liczbie minimum 60 godzin/rok akademicki,
- Organizowanie i promowanie stażów studenckich, jako praktycznej formy wspierania rozwoju zawodowego i osobistego dla wszystkich studentów,
- Bieżące monitorowanie poziomów poszczególnych kompetencji interpersonalnych studentów w trakcie trwania studiów i dostosowanie do nich zajęć warsztatowych.

Wyniki badania mogą zostać wykorzystane przede wszystkim przez płockie uczelnie wyższe do analizy jakości nauczania w kontekście oczekiwań pracodawców. Mogą przyczynić się do weryfikacji przez uczelnie programów studiów i metod kształcenia oraz lepszego przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy. Ponadto zostaną wykorzystane przez autora, osób pomagających w sporządzaniu tego raportu końcowego oraz zaprzyjaźnione instytucje i organizacje do zwiększenia świadomości wśród studentów odnośnie oczekiwań pracodawców.

Autorowi badania sondażowego przyświeca wizja stworzenia uniwersalnego narzędzia diagnostyczno-monitorującego, dzięki któremu:

- studenci poznają poziom swoich poszczególnych kompetencji na tle średniego poziomu kompetencji swoich kolegów oraz oczekiwań rynku pracy,
- uczelnie wyższe będą mogły planować, monitorować i ewaluować działania zwiększające poziom kompetencji swoich żaków, w celu zwiększenia ich szansy na rynku pracy oraz utrzymania wysokiej jakości kształcenia (prestż),
- pracodawcy będą mogli określać zapotrzebowanie na konkretne kompetencje osób aplikujących na dane stanowiska i/lub wysuwać oferty bezpośrednio do konkretnych kandydatów.

Serdecznie zapraszam do współpracy,

Grzegorz Kobuszewski

Spis rysunków

Rys. 1. Fragment pierwszej strony ankiety dla studentów.....	16
Rys. 2. Fragment ostatniej strony ankiety – metryczki.....	18
Rys. 3. Przykładowe pytania z ankiety.....	20
Rys. 4. Udział badanych studentów według płci oraz uczelni.....	23
Rys. 5. Luka kompetencyjna plockich studentów o kierunkach technicznych.....	26
Rys. 6. Luka świadomościowa plockich studentów.....	27
Rys. 7. Ważność kompetencji dla plockich studentów kierunków technicznych.....	28
Rys. 8. Luka kompetencyjna plockich studentów na poszczególnych uczelniach.....	29
Rys. 9. Poziom kompetencji studentów poszczególnych plockich uczelni wyższych.....	30
Rys. 10. Poziom kompetencji studentów w zależności od pochodzenia.....	31
Rys. 11. Poziom kompetencji studentów w zależności od płci.....	32
Rys. 12. Poziom kompetencji studentów w zależności od roczników.....	33
Rys. 13. Poziom kompetencji studentów w zależności od wieku.....	34
Rys. 14. Odchylenia w rozkładzie Gaussa dla średnich poziomów dwóch kompetencji.....	36
Rys. 15. Liczba poszczególnych ocen przydatności RWI.....	38
Rys. 16. Odsetek osób deklarujących udział w zajęciach dodatkowych.....	39
Rys. 17. Opinia studentów odnośnie wdrożenia zajęć KI do programu studiów.....	39

Spis tabel

Tab. 1. Kompetencje „idealnego” absolwenta szkoły wyższej.....	8
Tab. 2. Ocena przydatności różnych kompetencji dla pracodawców.....	10
Tab. 3. Zestawienie badanych kompetencji interpersonalnych w poszczególnych pytaniach.....	19
Tab. 4. Szczegóły przeprowadzonego badania w liczbach.....	24
Tab. 5. Zestawienie luk kompetencyjnych studentów na poszczególnych uczelniach.....	29
Tab. 6. Poziom kompetencji studentów poszczególnych plockich uczelni wyższych.....	30
Tab. 7. Poziom kompetencji studentów w zależności od pochodzenia.....	31
Tab. 8. Poziom kompetencji studentów w zależności od płci.....	32
Tab. 9. Poziom kompetencji studentów w zależności od grup roczników (1-3 oraz 4-5).....	33
Tab. 10. Poziom kompetencji studentów w zależności od wieku.....	34
Tab. 11. Różnice średnich poziomów kompetencji dla poszczególnych części badania.....	35
Tab. 12. Największe problemy interpersonalne studentów wg pracowników plockich uczelni.....	37

Załączniki



Badanie poziomu kompetencji interpersonalnych

studentów płockich uczelni wyższych o kierunkach technicznych

Witaj!

Na samym początku chciałem Ci serdecznie **podziękować** za przystąpienie do badania.

Jak sama nazwa wskazuje, ankieta została wykonana **w celu określenia poziomu kompetencji interpersonalnych** studentów płockich uczelni wyższych. Badanie ma za zadanie określenie poziomu **tzw. luki kompetencyjnej** w stosunku do oczekiwań pracodawców w Polsce, określenia Waszego poziomu kompetencji miękkich na tle poziomu Waszych kolegów oraz Waszego stosunku do samych kompetencji miękkich.

Wyniki badania zostaną **podane do publicznej informacji**, co pozwoli Wam również sprawdzić na jakim poziomie są kompetencje interpersonalne młodych ludzi w Płocku w kontekście poziomu krajowego oraz **oczekiwań Polskich pracodawców**.

Badanie zasadniczo składa się z **trzech części** i metryczki. Pytań jest łącznie nieco powyżej 30 + metryczka z danymi, jednak są one w zdecydowanej większości bardzo krótkie, a samo wypełnianie ankiety nie powinno Ci zająć więcej niż 15-20 minut.

Pamiętaj, że nie ma tutaj dobrych i złych odpowiedzi. Odpowiadaj więc zgodnie z własnym sumieniem, gdyż Twoje odpowiedzi są bardzo ważne. Ankieta jest oczywiście anonimowa, **więc to już drugi powód, żeby bez obaw pisać to co naprawdę myślisz :) Aha**, jeżeli interesuje Cię Twój wynik to zapytaj o to przy oddawaniu ankiety.

Część A

To krótka historia, która pozwoli Ci wczuć się w opisywaną tam rolę pracownika firmy sprzedającej oprogramowanie komputerowe dla inżynierów i podejmować z nim decyzje na każdym ważnym etapie tej historii.

Wskazówka:

Czytając decyzje podejmowane przez pracownika w poniższej historii, **wybierz, w jakim stopniu się z nimi zgadzasz, bądź nie zgadzasz.** Wybieraj tak, jakby to miały być Twoje decyzje, zachowania i postawy życiowe, **bez względu na to jakie dalsze decyzje podejmuje pracownik.**

Początek historii

Wyobraź sobie, że jesteś pracownikiem firmy sprzedającej oprogramowanie komputerowe dla inżynierów. Na co dzień zajmujesz się obsługą klienta indywidualnego, jednak dziś kierownik prosi Cię o zastępstwo chorego kolegi. Zastępstwo polega na reprezentowaniu firmy na targach branżowych i wykonaniu prezentacji o firmie i Waszych produktach. Wystąpienie jest w następną piątek o godzinie 12:00 w mieście oddalonym o 200 km od miejsca, w którym macie siedzibę i w którym pracujesz. Nie masz dużego doświadczenia w wystąpieniach publicznych, więc postanawiasz od razu zacząć przygotowania.

Pytanie 1

Szukasz osoby w firmie, która wie jak przebiegają takie prezentacje i na co powinno się zwracać największą uwagę podczas wystąpień publicznych.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 2

Niezależnie od tego czy uzyskasz odpowiedź od kogoś z firmy na temat prowadzenia prezentacji, szukasz dodatkowych informacji, żeby zwiększyć atrakcyjność wystąpienia.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 3

Dokładnie planujesz swój wyjazd (sprawdzasz dokładny adres miejsca prezentacji, określasz dokładny czas podróży z uwzględnieniem ewentualnych trudności, ćwiczysz kilka razy prezentację przed swoim ostatecznym wystąpieniem).

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 4

Dowiadujesz się, że chory kolega, który miał wykonać prezentację pomimo zaistniałych okoliczności ma Ci za złe, że robisz to za niego. Postanawiasz do niego zadzwonić z wyjaśnieniami i życzeniami szybkiego powrotu do zdrowia.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 5

Kolega nie akceptuje Twoich wyjaśnień, a Ty kilka godzin później znajdujesz w jego prezentacji dużo błędów merytorycznych i brak aktualnych cen produktów. Wiesz, że rozmowa z nim nic nie da, jednak dzwonisz po raz kolejny w sprawie ewentualnych zmian w prezentacji.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 6

Faktycznie rozmowa nic nie dała, postanawiasz więc nie zmieniać nic w prezentacji i nie zgłaszać sprawy przełożonemu.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wyjazd i podróż

Nadszedł dzień wyjazdu. Piękny słoneczny dzień i wszystko byłoby w najlepszym porządku, gdyby nie przypomniało Ci się, że wczoraj minął ostatni dzień przeglądu Twojego auta. Nie ma już czasu, żeby załatwić to przed wyjazdem i musisz podjąć decyzję czy wybierzesz się w drogę bez niezbędnych dokumentów czy spróbujesz wymyślić jakieś inne rozwiązanie - ryzykując spóźnieniem.

Pytanie 7

Ruszam w drogę bez dokumentów.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 8

Po chwili obraz się rozmazuje i znika, otwierasz oczy i znajdujesz się w swoim łóżku - na szczęście to był tylko sen. Jest 4:00 rano i masz jeszcze przed sobą dobre kilka godzin snu, jednak zastanawiasz się czy nie będzie lepiej dla Ciebie jak poćwiczysz swoje wystąpienie? Dobrze znasz swój organizm i wiesz, że jak się nie wyśpisz to będziesz cały dzień odczuwać zmęczenie, jednak pomimo tego decydujesz się wstać i poćwiczyć prezentację.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Załącznik 1 – Kwestionariusz ankietowy

Pytanie 9

Dzień faktycznie jest słoneczny, a po smacznym śniadaniu ruszasz w drogę. Niestety po 2 godzinach jazdy i po nieprzespanej nocy odczuwasz duże zmęczenie. W efekcie gubisz się, a Twój smartfon jak na złość nie ma zasięgu. Jediną szansą na upewnienie się co do właściwego kierunku jazdy jest rozmowa z pijanym w sztos mężczyzną siedzącym na ławeczce przystanku autobusowego. Czy podejmiesz rozmowę z nieznanym i potencjalnie nieobliczalnym człowiekiem?

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 10

Mężczyzna wybełkotał, że zmierzasz w dobrym kierunku, jednak poprosił Cię o butelkę wody. Zabrałeś/aś tylko jedną butelkę wody na drogę, a zostało Ci jeszcze ponad 50 km do celu. Postanawiasz nie spełniać prośby mężczyzny i jechać dalej.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wystąpienie

W końcu trafiasz do celu. Kiedy mijasz recepcję, pierwsza seria wystąpień powoli dobiega końca. Podchodzisz do organizatorów i okazuje się, że masz zamiast 30 minut tylko 20 na swoją prezentację, bo ktoś się pomylił. Tak na prawdę to mało Cię to obchodzi, ponieważ potrzebujesz przynajmniej 25 minut, żeby przedstawić firmę i podstawowe produkty, nie mówiąc już o czasie na pytania. Zaczynasz poważną rozmowę z organizatorami.

Pytanie 11

Nie ukrywasz swojego zdenerwowania i dajesz upust emocjom. Kulturalnie, ale stanowczo wytkasz niekompetencję oraz brak dyscypliny czasowej prowadzącym.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 12

Postanawiasz też nie negocjować już dodatkowych 5 minut na potrzeby swojego wystąpienia, chociaż wiesz, że może się to odbić na Twojej prezentacji.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Załącznik 1 – Kwestionariusz ankietowy

Pytanie 13

Zaczął się, jesteś pierwszą występującą osobą w panelu południowym. Podczas Twojej prezentacji jedna z osób siedząca na publiczności zauważyła i wytyka Ci niezgodny z rzeczywistością poziom cen niektórych produktów. Postanawiasz ukryć swoją pomyłkę (a właściwie pomyłkę Twojego chorego kolegi, której nie poprawiłeś/aś) i brnąć w zaparte, że to pewnie na stronie internetowej są błędy. Zamiast powiedzieć prawdę, że to pomyłka starasz się ukryć swój błąd.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 14

Po zakończeniu swojej prezentacji dostrzegasz swój błąd i decydujesz się podczas przerwy podejść do osoby, która zwróciła Ci uwagę w celu wyjaśnienia całej sytuacji. Łącznie z przyznaniem się do błędu.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 15

Po krótkiej przerwie i panelu dyskusyjnym, organizatorzy zaprosili wszystkich do wspólnego zdjęcia i na uroczysty obiad. Zrobiło Ci się głupio za tą początkową i trochę (z perspektywy czasu) nieuzasadnioną krytykę. Postanawiasz przeprosić osoby, którym na początku "oberwało się" z Twojego powodu.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 16

Okazało się, że decyzja była słuszna. Organizatorzy przyjęli Twoje przeprosiny, atmosfera się oczyściła i można było spokojnie porozmawiać. Obiad trwał od 15:00 do 16:00, jednak po obiedzie zaproszono Cię na dyskusję z innymi uczestnikami konferencji na temat rozszerzenia kilku funkcjonalności produktów, które były przedstawiane. Pokusa, żeby jechać wcześniej do domu była wielka, jednak postanawiasz zostać.

zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Po kilku próbach, ostatecznie rozeszliście się o 19:30. Wymiana wizytówek dobrze rokowała i najprawdopodobniej zdobyłeś/aś kilku nowych klientów, czas wreszcie wracać do domu.

Część B

Dotyczy Twoich życiowych doświadczeń i praktyk, które stosujesz na co dzień. Pytania odnoszą się do sytuacji, w których znalazłeś/aś się w pewnym momencie swojego życia i zwracają uwagę na kwestie Twojego zachowania. Mają skłonić Cię do krótkiej refleksji po której będziesz mógł/ła ocenić sam siebie w danej sytuacji.

Określ jaka jest Twoja ocena tego, co przytrafiło Ci się w danym momencie życia. Oceń swoje zachowania i postawy, zastanów się czy zrobiłeś/aś wszystko co było w Twojej mocy, i czy jest coś co mogłeś/aś zrobić lepiej, a potem oceń to na skali.

Pytanie 17

Przypomnij sobie swoje największe **wystąpienie publiczne**, to co wtedy czułeś/aś i jak Ci poszło? Możesz nawet uwzględnić w swojej ocenie opinię innych osób jeśli ją znasz. Oceń atrakcyjność swojego wystąpienia na poniższej skali.

(może to być wystąpienie na konferencji, wygłoszenie referatu/pracy zaliczeniowej przed kolegami z roku, a jeśli nie masz takich doświadczeń to może być nawet wystąpienie przed rodziną z jakimś ważnym tematem przy niedzielnym obiedzie)

**bardzo słabe
wystąpienie**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**bardzo dobre
wystąpienie**

Pytanie 18

Wróć pamięcią do jednych z ważniejszych **negocjacji**, które prowadziłeś/aś w życiu. Oceń poziom swoich negocjacji.

(negocjacje mogą dotyczyć sytuacji w której chciałeś/aś coś kupić, podwyżki w pracy, a jeśli nie masz takich doświadczeń to możesz nawet ocenić jak poszło Ci, gdy chciałeś podwyższyć ocenę z jakiegoś przedmiotu, po prostu odnieś się do swoich doświadczeń i określ jak Ci poszło w tej konkretnej sytuacji)

**w ogóle nie umiem
negocjować**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**jestem świetnym
negocjatorem**

Pytanie 19

Przypomnij sobie jakiś **problem, który musiałeś/aś ostatnio rozwiązać**. Oceń poziom swojej wnikliwości pozwalającej dokładnie zrozumieć pojawiający się problem. Czy potrafisz dostrzegać związki przyczynowo-skutkowe oraz zadawać odpowiednie pytania w celu dotarcia do sedna problemu?

**nie radzę sobie
z problemami**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**doskonale radzę sobie
z problemami**

Pytanie 20

Czy myślisz o konsekwencjach decyzji, które podejmujesz? Oceń jak często jesteś w stanie odnaleźć optymalne w zaistniałej sytuacji rozwiązanie i wyciągać wnioski?

**nie potrafię znaleźć
najlepszego w danej
sytuacji rozwiązania**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**zawsze lub prawie
zawsze znajduję
właściwe rozwiązanie,
a jeśli nie to wyciągam
wnioski**

Załącznik 1 – Kwestionariusz ankietowy

Pytanie 21

Określ jak często planujesz swoje działania, korzystasz z kalendarza, tworzysz harmonogramy jeśli to potrzebne? Czy potrafisz skutecznie zarządzać własnym czasem i wyznaczać sobie cele?

**nie planuję i nie
wyznaczam sobie
celów – szkoda czasu**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**zawsze planuję,
używam kalendarza,
wyznaczam sobie cele**

Pytanie 22

Zastanów się i określ czy potrafisz przewidywać i przypisywać zasoby, potrzebne do wykonywania określonych zadań.

(przypomnij sobie czy zdarzają się sytuacje, w których o czymś zapominasz? jak często? I czy starasz się przewidzieć na etapie planowania sytuacje krytyczne, które mogą zaszkodzić projektom, które realizujesz?)

**nie mam zdolności
organizacyjnych**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**jestem świetnym
organizatorem,
przewiduje większość
niepożądanych
sytuacji**

Pytanie 23

Pomimo dobrego zarządzania własnym czasem niekiedy pojawiają się wyjątkowe sytuacje, w których trzeba poświęcić dużo więcej niż dotychczas. Czy potrafisz poświęcić np. swój wolny czas (przeznaczony na rozrywkę albo odpoczynek) dla dobra sprawy?

(mowa tu np. o "zarwaniu nocy" w celu skończenia na czas projektu, odbycie dodatkowych zajęć/kursu w celu większego zrozumienia danego zagadnienia, itp.)

**nie poświęcam
swojego wolnego
czasu – rozrywka
i odpoczynek też są
ważne**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**potrafię nawet nie
przespać nocy, żeby
dotrzymać słowa**

Pytanie 24

Jak często podejmujesz nowe wyzwania i nowe aktywności? Jak często próbujesz czegoś nowego?

**rzadko szukam czegoś
nowego**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**jestem otwarty/ta na
nowe wyzwania,
często próbuję czegoś
nowego**

Pytanie 25

Czy potrafisz przewodzić grupą, motywować innych do działania i organizować wspólne wyjścia? itp.

**wolę, gdy inicjatywę
przejmie ktoś inny**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**lubię przewodzić
innym i potrafię to
robić bardzo sprawnie**

Załącznik 1 – Kwestionariusz ankietowy

Pytanie 26

Czy potrafisz wyrażać własne zdanie, przeciwstawić się przełożonym i podejmować ryzyko, kiedy nikt tego nie robi, a jest taka potrzeba?

nawet kiedy mam inne zdanie to nie mówię o tym głośno, na ogół nie podejmuję ryzyka

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

często mam własne zdanie i potrafię je demonstrować przed innymi

Pytanie 27

Przypomnij sobie sytuację, kiedy musiałeś/aś współpracować z kimś kogo bardzo, ale to bardzo nie lubisz. Jak bardzo potrafisz zdystansować się od osobistej niechęci i efektywnie współpracować dla dobra projektu?

nie potrafię się zdystansować

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

na czas współpracy zapominam o osobistych niechęciach

Pytanie 28

Wyobraź sobie sytuację, w której podczas pracy w grupie, ktoś proponuje rozwiązanie, które tylko Tobie się nie podoba. Pozostali członkowie grupy entuzjastycznie popierają ten pomysł. Czy potrafisz zaakceptować decyzję większości i pomóc reszcie w realizacji tego pomysłu.

nie popieram pomysłu i nie pomagam w jego realizacji

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

całkowicie akceptuję zdanie większości i pomagam im w realizacji

Pytanie 29

Przypomnij sobie co sprawiało Ci największą trudność w życiu i czy udało Ci się to w końcu osiągnąć? Na skali określ poziom swojej wytrwałości w dążeniu do tego celu.

(może to być ponowne podejście do niezaliczonego egzaminu, kilkukrotne zdawanie na prawo jazdy czy próba wyciągnięcia znajomych na wspólne wyjście)

szybko się zniechęcam, gdy coś mi nie wychodzi

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

jestem bardzo wytrwały/a, potrafię cierpliwie realizować swoje plany, nawet gdy zajmuje to więcej czasu niż początkowo zakładałem/am

Pytanie 30

Jak często zdarza Ci się oczekiwać czegoś od kogoś, kiedy tak na prawdę wiesz, że do końca na to nie zasługujesz?

(chodzi tu o przesadne upominanie się o "swoje", przykładem może być roszczenie do wykładowcy o zaliczenie oblanego kolokwium czy podniesienie oceny za projekt oddany po terminie)

bardzo często oczekuję od kogoś pomocy

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

rzadko oczekuję pomocy, jestem raczej samodzielny/na

Załącznik 1 – Kwestionariusz ankietowy

Pytanie 31

Jak często starasz się zrozumieć potrzeby innych zanim tak na prawdę zdecydujesz się na jakieś działanie lub ocenę ich postępowania?

**bardzo często oceniam
ludzi z góry, nie
zastanawiam się,
dlaczego się tak
zachowują, a nie
inaczej**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**staram się zrozumieć
potrzeby innych
i zawsze stawiam się
na ich miejscu zanim
dokonam osądu ich
postępowania**

Pytanie 32

Czy bierzesz udział w zbiórkach żywności dla potrzebujących, zbiórkach krwi, akcjach charytatywnych, aktywnie działasz w Stowarzyszeniach lub innej organizacji pożytku publicznego?

(oceni swoją aktywność na rzecz innych ludzi, nie musi to być aktywność wymieniona w pytaniu powyżej, po prostu oceń czy i jak często pomagasz innym?)

**nie, w ogóle tego nie
robię, mam i tak
wystarczającą dużo
własnych spraw
i obowiązków**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**tak, pomagam innym
ludziom zawsze, kiedy
tego potrzebują, a ja
mam wolną chwilę**

Część C

Związana jest ze sprawdzeniem Twojego stosunku do kompetencji interpersonalnych.

Pytanie 33

Jak myślisz, jak ważne na dzisiejszym rynku pracy są poniżej wypisane kompetencje? Innymi słowy, co wg Ciebie pracodawcy najbardziej cenią wśród swoich pracowników? Oceń każdą z podanych kompetencji w skali od 0 do 10, gdzie **0 oznacza kompetencje nieważne, a 10 bardzo ważne** dla pracodawcy. Wyjaśnienie znaczenia poniższych kompetencji przedstawiano szczegółowo na następnej stronie, więc jeśli masz ochotę się z nim zapoznać przed zaznaczeniem odpowiedniego pola to zapraszam.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Komunikacja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rozwiązywanie problemów	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacja pracy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaangażowanie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Przywództwo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elastyczność	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wytrwałość	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empatia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pytanie 34

Napisz które według Ciebie kompetencje są ważniejsze: kompetencje techniczne (twarde, związane głównie z wiedzą i umiejętnościami na danym stanowisku pracy) czy interpersonalne (miękkie, związane z relacjami międzyludzkimi)?

Komunikacja

Umiejętność efektywnego porozumiewania się z ludźmi z zachowaniem wysokiego poziomu kultury osobistej, tworzenia i utrzymywania sieci kontaktów, sprawne negocjacje, sztuka wystąpień publicznych, bieżące śledzenie zmian politycznych oraz ekonomicznych.

Rozwiązywanie problemów

Wnikliwość pozwalająca dokładnie zrozumieć i rozwiązać pojawiający się problem. Przewidywanie reakcji innych osób, wykazywanie inicjatywy oraz zdrowego rozsądku.

Organizacja pracy

Określanie priorytetów, planowanie złożonych zadań i dzielenie ich na mniejsze, tworzenie harmonogramów, wyznaczanie celów sobie i innym, efektywne zarządzanie czasem.

Zaangażowanie

Zmotywowanie, gotowość do kompromisów, terminowe wykonywanie powierzonych zadań, otwartość na wyzwania oraz silna identyfikacja z organizacją, w której działasz.

Przywództwo

Wiara we własne siły, gotowość do podejmowania kontrowersyjnych decyzji, umiejętność przeciwstawienia się przełożonym i podejmowanie określonego ryzyka, a także przyznania się do własnych błędów i słabości jeśli takowe występują. Kierowanie i wzbudzanie chęci działania u innych.

Elastyczność

Zdolność do przystosowania się i gotowość do zmian, otwartość na różne pomysły oraz sugestie ze strony innych osób. Praca w grupie z jednoczesnym tolerowaniem osób innej płci, koloru skóry, pochodzenia, wyznania czy orientacji seksualnej.

Wytrwałość

Cierpliwość pozwalająca wytrwać w działaniu, poświęcenie teraźniejszości dla lepszych rezultatów w przyszłości, brak postawy roszczeniowej z jednoczesnym poszanowaniem własnej pracy.

Empatia

Wrażliwość na potrzeby innych ludzi. Słuchanie opinii innych osób, zrozumienie lub próba zrozumienia ich oczekiwań oraz ocena sytuacji z różnych punktów widzenia. Pozytywne nastawienie do życia i emanowanie dobrym humorem pomimo przeciwności.

To było ostatnie pytanie, a do wypełnienia została już tylko metryczka. Zanim jednak to zrobisz masz możliwość zgłoszenia swoich opinii odnośnie tej ankiety. Pamiętaj, że opinie te mogą być zarówno pozytywne jak i negatywne, i że zależy mi na Twojej szczerości.

METRYCZKA

Zaznacz znakiem **X** pola, które Cię dotyczą.

Pytanie 35 – Płeć

- Kobieta Mężczyzna

Pytanie 36 – Wiek

Pytanie 37 – Uczelnia

- Politechnika Warszawska Filia w Płocku
 Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku
 Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
 inna (jaka?): _____

Pytanie 38 – Wydział i kierunek studiów

(kierunek studiów podaj w polu "inny", jeżeli studiujesz na wydziale, którego nie ma na liście to napisz proszę nazwę tego wydziału i kierunek w polu "inny")

- (PW) Wydział Budownictwa, Mechaniki i Petrochemii
 (PWSZ) Instytut Nauk Ekonomicznych i Informatyki
 (SWPW) Wydział Informatyki
 inny (jaki?): _____

Pytanie 39 – Rok studiów

- 1 2 3 4 5

Pytanie 40 – Miejsce pochodzenia

- wieś
 miasto poniżej 20 tyś. mieszkańców
 miasto 20–50 tyś. mieszkańców
 miasto 50–100 tyś. mieszkańców
 miasto 100–500 tyś. mieszkańców
 miasto powyżej 500 tyś. mieszkańców

To już wszystkie pytania. Jeszcze raz serdecznie dziękuję Ci za wypełnienie ankiety.

- 1. Komunikacja i zdobywanie informacji** – umiejętność efektywnego porozumiewania się z ludźmi, tworzenia i utrzymywania sieci kontaktów oraz wykorzystywania kanałów komunikacji zarówno w ramach danej organizacji jak i poza nią. Komunikacja rozumiana nie tylko w kontekście prostego odpisywania na maile czy prowadzenia rozmów telefonicznych z zachowaniem wysokiego poziomu kultury osobistej, ale także jako sprawne negocjacje. Sztuka występów publicznych związana z budowaniem swobodnych, logicznych oraz zrozumiałych dla odbiorcy komunikatów w przekonujący sposób. Bieżące śledzenie zmian politycznych oraz ekonomicznych na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Obserwacje działań konkurencji oraz świadomość w obrębie tego, jakie działania powinno się podejmować i jakie postępy w tym kierunku są czynione.
- 2. Umiejętność rozwiązywania problemów** – wnikliwość pozwalająca dokładnie zrozumieć i rozwiązać pojawiający się problem. Precyzyjne odbieranie i analiza informacji, prawidłowe kojarzenie faktów, widzenie związków przyczynowo–skutkowych oraz zadawanie odpowiednich pytań w celu docierania do sedna problemu. Dostrzeganie luk informacyjnych i dostosowanie myślenia do nowo pozyskanych informacji. Poprawne interpretowanie informacji ze sobą sprzecznych lub niejasnych. Przewidywanie reakcji innych osób, wykazywanie inicjatywy oraz zdrowego rozsądku. Ocena różnych sposobów postępowania z uwzględnieniem ich pozytywnych i negatywnych rezultatów. Odnajdywanie optymalnego w zaistniałej sytuacji rozwiązania i wyciąganie wniosków.
- 3. Organizacja pracy** – określanie priorytetów, planowanie zadań z uwzględnieniem terminu ich realizacji, dzielenie większych zadań na mniejsze (zadań złożonych na proste) z równoległym tworzeniem harmonogramu ich realizacji. Umiejętność przewidywania potrzebnych zasobów i przypisania ich do określonych zadań, wyznaczanie celów sobie i innym, zarządzanie czasem swoim i innych.
- 4. Zaangażowanie** – zmotywowanie i gotowość do kompromisów dla osiągnięcia wyników. Wykonywanie powierzonych zadań w określonych ramach czasowych. Podejmowanie się rozwiązywania problemów. Modyfikacja i adaptacja procedur w celu osiągnięcia wyników, a także wymyślanie metod usprawniających działanie. Otwartość na wyzwania, nabywanie nowych umiejętności oraz identyfikacja z organizacją.

5. **Przywódcztwo** – wiara we własne siły z jednoczesnym jej demonstrowaniem przed innymi. Gotowość do podejmowania nawet kontrowersyjnych decyzji niezbędnych do wyznaczenia kierunku działania. Umiejętność przeciwstawienia się przełożonym i podjęcia określonego ryzyka. Również umiejętność przyznania się do własnych słabości w pewnych dziedzinach. Kierowanie i wzbudzanie chęci działania u innych.
6. **Elastyczność** – zdolność do przystosowania się. Gotowość do zmian i współpracy w niekoniecznie sprzyjających warunkach. Otwartość na różne pomysły oraz sugestie ze strony innych osób. Korzystanie z dostępnych zasobów oraz umiejętności członków zespołu. Pobudzanie innych i praca w grupie. Tolerowanie współpracy z osobami innej płci, koloru skóry, pochodzenia, wyznania czy orientacji seksualnej.
7. **Wytrwałość** – cierpliwość pozwalająca wytrwać w działaniu. Trzymanie się wcześniej ustalonej strategii działania. Poświęcenie teraźniejszości dla lepszych rezultatów w przyszłości. Wstrzymanie się z określonym działaniem, jeśli okoliczności nie są sprzyjające. Brak postawy roszczeniowej z jednoczesnym poszanowaniem własnej pracy.
8. **Empatia** – wrażliwość na potrzeby innych ludzi. Słuchanie opinii innych osób, zrozumienie lub próba zrozumienia ich oczekiwań oraz ocena sytuacji z różnych punktów widzenia. Pozytywne nastawienie do życia i emanowanie dobrym humorem pomimo przeciwności.



Badanie poziomu kompetencji interpersonalnych studentów płockich uczelni wyższych o kierunkach technicznych

Raport wyników indywidualnych nr

1

Niniejszy raport dotyczy badania kompetencji, w którym ostanio brałeś/-aś udział. Wyniki badania potraktuj jako pewną informację zwrotną na temat tego, jakie kompetencje powinieneś/-aś rozwinąć u siebie bardziej, żeby zwiększyć swoją konkurencyjność na i tak już trudnym rynku pracy. W celu łatwiejszego zrozumienia poszczególnych kompetencji i ich składowych na ostatniej stronie przygotowałem dla Ciebie, kótką lecz precyzyjną charakterystykę wszystkich badanych kompetencji (tą samą, którą widziałeś/-aś w ankiecie). W ten sposób otrzymane poniżej wyniki będą dla Ciebie bardzo dobrą wskazówką nad czym konkretnie powinieneś/-aś pracować.

Kompetencja /Poziom	Poziom Twoich kompetencji	Średni poziom kompetencji Twoich kolegów*	Oczekiwania pracodawców**
Komunikacja	3,81	3,58	4,42
Rozw. Problemów	3,10	3,77	4,51
Organizacja pracy	3,60	3,89	4,26
Zaangażowanie	3,99	3,99	4,26
Przywództwo	4,00	3,57	3,59
Elastyczność	2,80	3,60	4,42
Wytrwałość	3,60	3,84	4,01
Empatia	3,20	3,41	4,01

W powyższej tabeli zestawiono wszystkie wyniki (skala od 1 do 5), jednak, żeby ułatwić Ci ich interpretację przedstawiłem je na czytelnych wykresach i w innych tabelach na następnych stronach tego raportu.

* studentów kierunków technicznych z Płocka

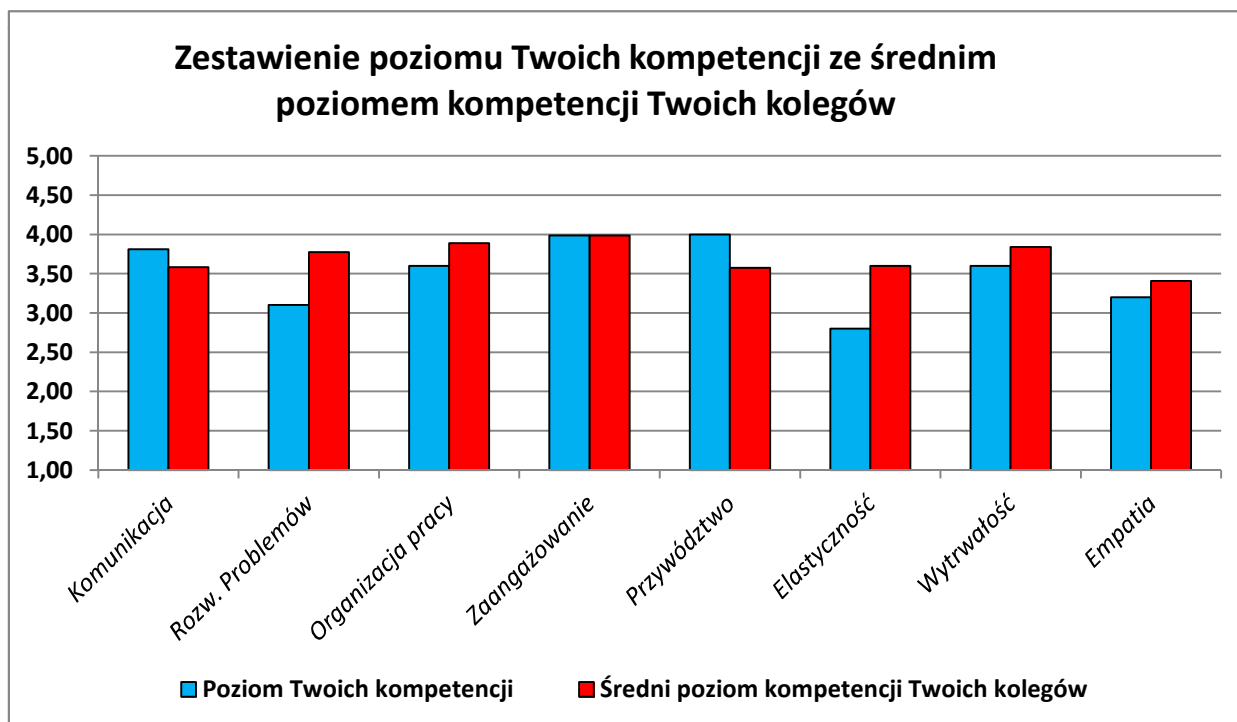
** na podstawie badania „Analiza kompetencji i kwalifikacji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy” wykonanego przez Agrotec Polska Sp. z o. o. dla Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2014.

Poziom Twoich kompetencji na tle średniego poziomu kompetencji Twoich kolegów.

Kompetencja /Poziom	Poziom Twoich kompetencji	Średni poziom kompetencji Twoich kolegów	Luka kompetencyjna*
Komunikacja	3,81	3,58	-0,23
Rozw. Problemów	3,10	3,77	0,67
Organizacja pracy	3,60	3,89	0,29
Zaangażowanie	3,99	3,99	0,00
Przywództwo	4,00	3,57	-0,43
Elastyczność	2,80	3,60	0,80
Wytwałość	3,60	3,84	0,24
Empatia	3,20	3,41	0,21



masz poważne braki w stosunku do swoich kolegów
 powinieneś/-aś popracować nad tą kompetencją
 Twój poziom tej kompetencji jest porównywalny ze średnią
 Twój poziom tej kompetencji jest nieco wyższy od średniej
 jesteś zdecydowanie lepszy/-a od swoich rówieśników



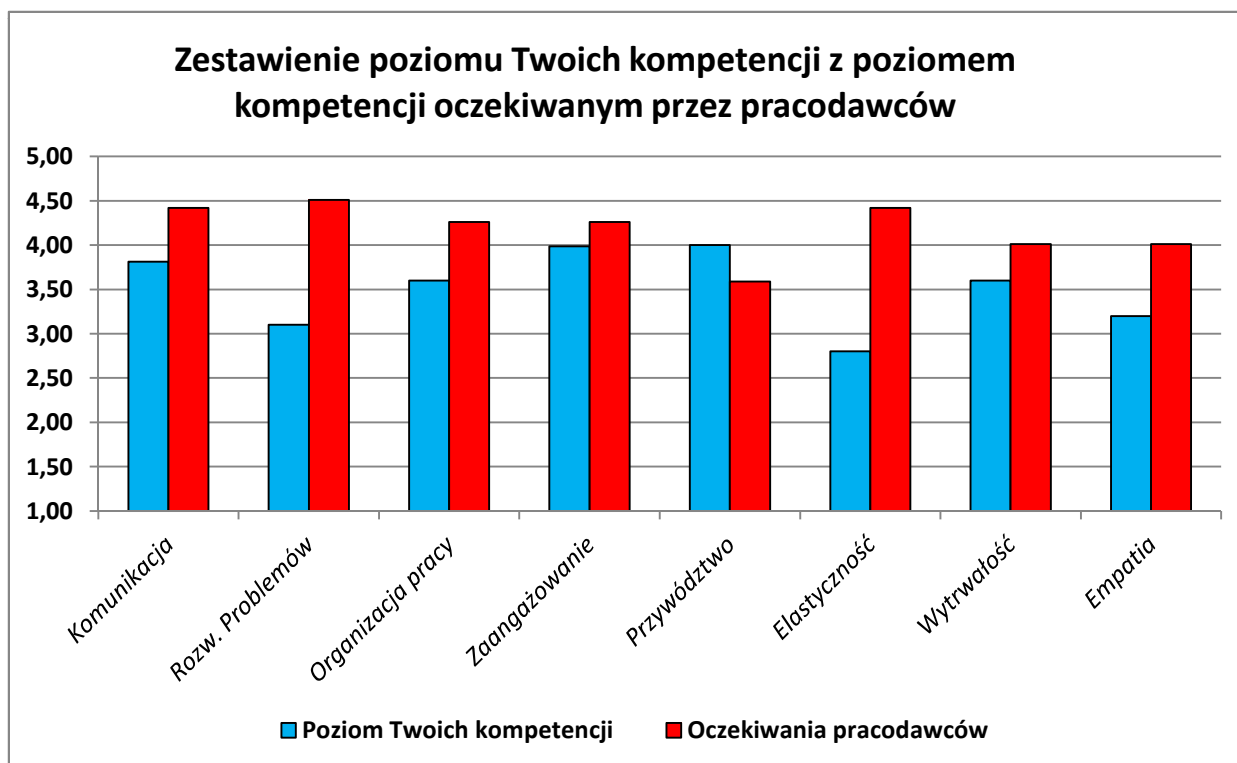
* luka kompetencyjna w stosunku do Twoich kolegów - studentów kierunków technicznych z Płocka

Poziom Twoich kompetencji w stosunku do oczekiwań pracodawców.

Kompetencja /Poziom	Poziom Twoich kompetencji	Oczekiwania pracodawców	Luka kompetencyjna*
Komunikacja	3,81	4,42	0,61
Rozw. Problemów	3,10	4,51	1,41
Organizacja pracy	3,60	4,26	0,66
Zaangażowanie	3,99	4,26	0,27
Przywództwo	4,00	3,59	-0,41
Elastyczność	2,80	4,42	1,62
Wytrwałość	3,60	4,01	0,41
Empatia	3,20	4,01	0,81



masz poważne braki w stosunku do oczekiwań pracodawców zdecydowanie powinieneś/-aś popracować nad tą kompetencją poziom kompetencji akceptowany przez potencjal. pracodawcę spełniasz oczekiwania większości pracodawców (60%) spełnisz oczekiwania zdecydowanej większości pracodawców w zakresie tej kompetencji (80%)



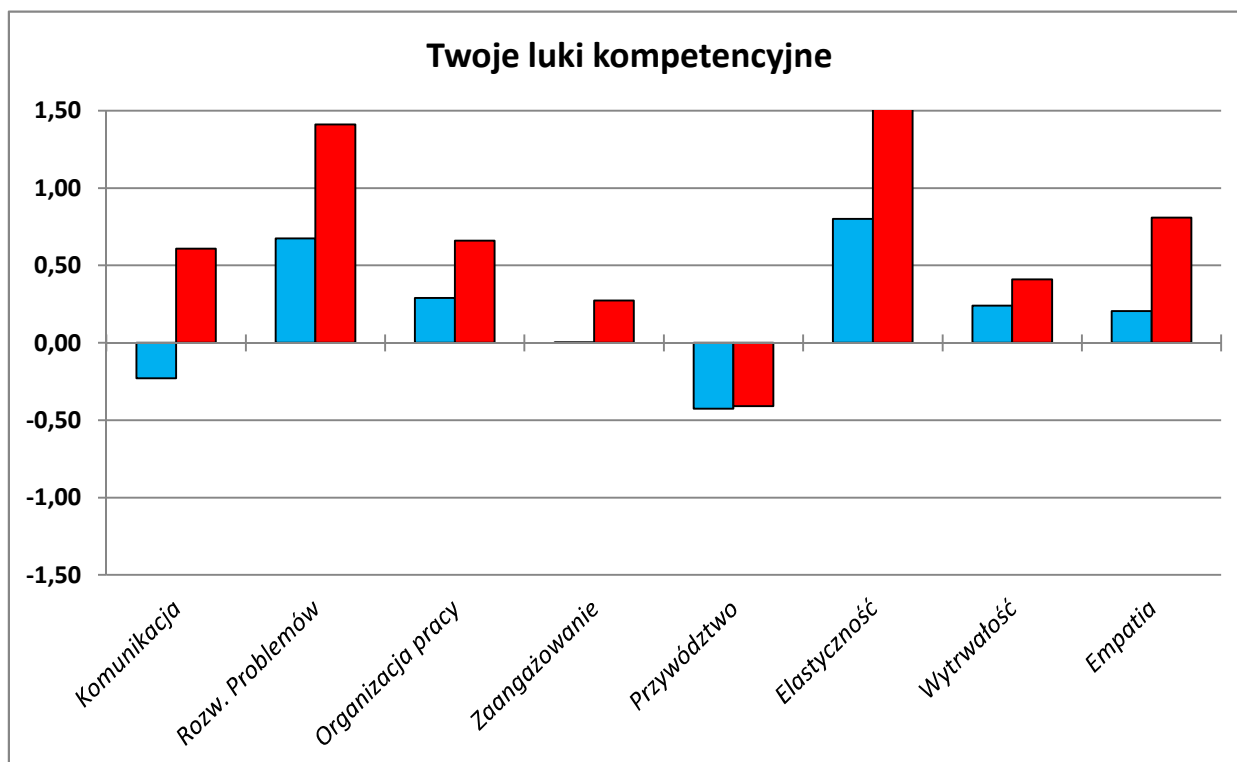
* luka kompetencyjna w stosunku do oczekiwań pracodawców

Sprawdź nad jakimi kompetencjami powinieneś/-aś popracować, żeby być bardziej atrakcyjną na rynku pracy osobą.

Kompetencja /Poziom	Poziom Twoich kompetencji	Luka kompetencyjna [do kolegów]	Luka kompeten. [do oczekiwań pracodawców]
Komunikacja	3,81	-0,23	0,61
Rozw. Problemów	3,10	0,67	1,41
Organizacja pracy	3,60	0,29	0,66
Zaangażowanie	3,99	0,00	0,27
Przywództwo	4,00	-0,43	-0,41
Elastyczność	2,80	0,80	1,62
Wytrwałość	3,60	0,24	0,41
Empatia	3,20	0,21	0,81



masz poważne braki w obrębie tej kompetencji
 powinieneś/-aś popracować nad tą kompetencją
 masz akceptowalny poziom tej kompetencji
 ponadprzeciętny poziom kompetencji
 zdecydowanie wyróżniający się poziom



Charakterystyka szczegółowa badanych kompetencji

Komunikacja i zdobywanie informacji

Umiejętność efektywnego porozumiewania się z ludźmi z zachowaniem wysokiego poziomu kultury osobistej, tworzenia i utrzymywania sieci kontaktów, sprawne negocjacje, sztuka wystąpień publicznych, bieżące śledzenie zmian politycznych oraz ekonomicznych.

Umiejętność rozwiązywania problemów

Wnikliwość pozwalająca dokładnie zrozumieć i rozwiązać pojawiający się problem. Przewidywanie reakcji innych osób, wykazywanie inicjatywy oraz zdrowego rozsądku.

Organizacja pracy

Określanie priorytetów, planowanie złożonych zadań i dzielenie ich na mniejsze, tworzenie harmonogramów, wyznaczanie celów sobie i innym, efektywne zarządzanie czasem.

Zaangażowanie

Zmotywowanie, gotowość do kompromisów, terminowe wykonywanie powierzonych zadań, otwartość na wyzwania oraz silna identyfikacja z organizacją, w której działasz.

Przywódstwo

Wiara we własne siły, gotowość do podejmowania kontrowersyjnych decyzji, umiejętność przeciwstawienia się przełożonym i podejmowanie określonego ryzyka, a także przyznania się do własnych błędów i słabości jeśli takowe występują.

Elastyczność

Zdolność do przystosowania się i gotowość do zmian, otwartość na różne pomysły oraz sugestie ze strony innych osób. Praca w grupie z jednoczesnym tolerowaniem osób innej płci, koloru skóry, pochodzenia, wyznania czy orientacji seksualnej.

Wyrwałość

Cierpliwość pozwalająca wytrwać w działaniu, poświęcenie teraźniejszości dla lepszych rezultatów w przyszłości, brak postawy roszczeniowej z jednoczesnym poszanowaniem własnej pracy.

Empatia

Wrażliwość na potrzeby innych ludzi. Słuchanie opinii innych osób, zrozumienie lub próba zrozumienia ich oczekiwań oraz ocena sytuacji z różnych punktów widzenia. Pozytywne nastawienie do życia i emanowanie dobrym humorem pomimo przeciwności.

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

l.p. studenta	Sposób i numer badania		Data		
				+	+
				1	2
1	ankieter	2	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
2	ankieter	3	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
3	ankieter	5	2015-06-12	raczej nie	raczej tak
4	ankieter	6	2015-06-12	raczej tak	nie mam zdania
5	ankieter	7	2015-06-12	zdecydowanie nie	nie mam zdania
6	ankieter	8	2015-06-12	zdecydowanie tak	raczej tak
7	ankieter	9	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
8	ankieter	10	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
9	ankieter	11	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
10	ankieter	12	2015-06-12	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
11	ankieter	13	2015-06-12	zdecydowanie tak	raczej tak
12	ankieter	14	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
13	ankieter	15	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
14	ankieter	16	2015-06-12	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
15	ankieter	17	2015-06-12	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
16	ankieter	18	2015-06-12	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
17	ankieter	19	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
18	ankieter	20	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
19	ankieter	21	2015-06-12	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
20	ankieter	22	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
21	ankieter	23	2015-06-12	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
22	ankieter	24	2015-06-12	zdecydowanie tak	raczej tak
23	ankieter	25	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
24	ankieter	26	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
25	ankieter	28	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
26	ankieter	29	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
27	ankieter	30	2015-06-12	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
28	ankieter	31	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
29	ankieter	32	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
30	ankieter	33	2015-06-12	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
31	ankieter	34	2015-06-12	zdecydowanie tak	raczej tak
32	ankieter	35	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
33	ankieter	36	2015-06-12	zdecydowanie tak	raczej nie
34	ankieter	37	2015-06-12	nie mam zdania	raczej tak
35	ankieter	38	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
36	ankieter	39	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
37	ankieter	40	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
38	ankieter	41	2015-06-12	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
39	ankieter	42	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
40	ankieter	43	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

				1	2
41	ankieter	44	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
42	ankieter	45	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
43	ankieter	46	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
44	ankieter	47	2015-06-12	raczej nie	raczej tak
45	ankieter	48	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
46	ankieter	49	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
47	ankieter	50	2015-06-12	raczej tak	zdecydowanie tak
48	ankieter	51	2015-06-12	raczej tak	raczej tak
49	on line	1	2015-06-14	zdecydowanie tak	raczej tak
50	on line	1	2015-06-14	zdecydowanie tak	raczej tak
51	on line	1	2015-06-14	raczej tak	zdecydowanie tak
52	on line	1	2015-06-14	zdecydowanie tak	raczej tak
53	on line	1	2015-06-14	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
54	on line	1	2015-06-14	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
55	on line	1	2015-06-14	raczej tak	raczej tak
56	on line	1	2015-06-14	raczej tak	zdecydowanie tak
57	on line	1	2015-06-14	raczej tak	zdecydowanie tak
58	on line	1	2015-06-14	zdecydowanie tak	raczej tak
59	on line	1	2015-06-14	raczej tak	zdecydowanie tak
60	on line	1	2015-06-15	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
61	on line	1	2015-06-15	raczej tak	raczej tak
62	on line	1	2015-06-15	nie mam zdania	zdecydowanie tak
63	on line	1	2015-06-15	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
64	on line	1	2015-06-15	raczej tak	zdecydowanie tak
65	on line	1	2015-06-15	raczej tak	zdecydowanie tak
66	on line	1	2015-06-16	zdecydowanie tak	raczej tak
67	on line	1	2015-06-16	raczej tak	zdecydowanie tak
68	on line	1	2015-06-16	zdecydowanie tak	raczej tak
69	on line	1	2015-06-16	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
70	on line	1	2015-06-16	raczej tak	zdecydowanie tak
71	on line	1	2015-06-16	zdecydowanie tak	raczej tak
72	on line	1	2015-06-17	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
73	on line	1	2015-06-17	raczej tak	zdecydowanie tak
74	on line	1	2015-06-17	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
75	on line	1	2015-06-17	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
76	on line	1	2015-06-17	raczej tak	zdecydowanie tak
77	on line	1	2015-06-17	nie mam zdania	zdecydowanie tak
78	on line	1	2015-06-17	raczej tak	zdecydowanie tak
79	on line	1	2015-06-17	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
80	on line	1	2015-06-18	raczej tak	zdecydowanie tak
81	on line	1	2015-06-18	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
82	on line	1	2015-06-18	raczej tak	raczej nie
83	on line	1	2015-06-18	raczej tak	zdecydowanie tak
84	on line	1	2015-06-19	zdecydowanie tak	raczej tak
85	on line	1	2015-06-19	raczej tak	zdecydowanie tak
86	on line	1	2015-06-19	raczej tak	zdecydowanie tak

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

+	+	+	-	+
3	4	5	6	7
zdecydowanie tak	nie mam zdania	raczej tak	raczej tak	raczej tak
raczej tak	nie mam zdania	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak
raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	raczej nie	raczej nie	raczej tak	nie mam zdania
raczej tak	raczej nie	nie mam zdania	raczej nie	raczej tak
raczej nie	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej tak	nie mam zdania	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej nie
zdecydowanie tak	nie mam zdania	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej tak	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie tak	nie mam zdania	zdecydowanie nie	nie mam zdania	zdecydowanie tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej tak	nie mam zdania	raczej nie	raczej tak
raczej tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	raczej nie	nie mam zdania	nie mam zdania	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej nie	raczej tak	raczej tak	nie mam zdania
raczej tak	zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
raczej nie	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
raczej tak	raczej nie	nie mam zdania	zdecydowanie nie	raczej nie
raczej tak	raczej nie	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	nie mam zdania	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej nie	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
raczej tak	nie mam zdania	raczej nie	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania
zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej tak
zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	raczej nie	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
raczej tak	raczej nie	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
raczej tak	zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
raczej tak	raczej nie	raczej nie	raczej nie	nie mam zdania
zdecydowanie tak	raczej nie	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej tak	raczej nie	raczej tak
raczej tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
zdecydowanie tak	raczej nie	nie mam zdania	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie tak	nie mam zdania	raczej nie	raczej nie	raczej tak

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

3	4	5	6	7
raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej nie
raczej tak	nie mam zdania	nie mam zdania	raczej nie	zdecydowanie nie
raczej tak	raczej nie	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	raczej nie	zdecydowanie tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak
raczej tak	raczej nie	raczej nie	raczej nie	nie mam zdania
raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	nie mam zdania	nie mam zdania	raczej nie	raczej tak
raczej tak	nie mam zdania	zdecydowanie nie	raczej tak	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej nie	nie mam zdania	nie mam zdania	nie mam zdania
zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	raczej nie	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej tak	raczej tak	raczej tak
zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	nie mam zdania
raczej tak	raczej tak	zdecydowanie tak	raczej nie	raczej nie
raczej tak	nie mam zdania	nie mam zdania	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie tak	raczej tak	nie mam zdania	zdecydowanie nie	raczej nie
nie mam zdania	raczej tak	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania
zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania	raczej nie
zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
zdecydowanie tak	nie mam zdania	raczej tak	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie tak	nie mam zdania	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie tak	nie mam zdania	raczej nie
nie mam zdania	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej tak
zdecydowanie tak	nie mam zdania	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie tak	raczej nie	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej nie
zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej tak	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
raczej tak	zdecydowanie tak	nie mam zdania	zdecydowanie nie	nie mam zdania
raczej tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	nie mam zdania	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie tak	nie mam zdania	zdecydowanie tak
raczej tak	nie mam zdania	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej tak
zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej tak
zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
raczej tak	zdecydowanie tak	nie mam zdania	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	raczej nie	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
raczej tak	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej nie	raczej tak

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

CZEŚĆ A

-	+	-	-	-
8	9	10	11	12
raczej tak	nie mam zdania	raczej tak	nie mam zdania	raczej tak
raczej nie	raczej nie	nie mam zdania	nie mam zdania	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej tak	zdecydowanie nie
zdecydowanie tak	nie mam zdania	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak
nie mam zdania	raczej tak	nie mam zdania	nie mam zdania	raczej nie
raczej nie	zdecydowanie tak	raczej nie	raczej nie	raczej nie
raczej tak	zdecydowanie nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie nie
raczej nie	zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
raczej nie	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie nie
raczej nie	raczej tak	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie nie
zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	nie mam zdania
zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak
raczej nie	raczej tak	raczej nie	raczej nie	nie mam zdania
raczej nie	nie mam zdania	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie tak
raczej nie	raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
zdecydowanie nie	raczej tak	zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	raczej tak	nie mam zdania
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie nie	raczej tak	nie mam zdania	zdecydowanie tak	raczej nie
raczej tak	raczej tak	raczej nie	raczej tak	raczej nie
raczej tak	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak
nie mam zdania	zdecydowanie tak	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak
raczej nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej nie	nie mam zdania
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
nie mam zdania	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie tak	raczej nie
raczej tak	raczej tak	nie mam zdania	raczej tak	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak
raczej tak	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie
raczej tak	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
raczej tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej tak	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej tak	nie mam zdania	zdecydowanie tak	raczej tak
raczej nie	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania	raczej nie
raczej nie	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie	raczej nie	nie mam zdania
raczej nie	zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

8	9	10	11	12
nie mam zdania	raczej nie	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej nie
raczej nie	raczej tak	raczej tak	raczej tak	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej nie	zdecydowanie nie
zdecydowanie nie	raczej nie	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej tak
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie
nie mam zdania	nie mam zdania	raczej tak	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej tak	nie mam zdania	raczej tak
raczej nie	raczej nie	raczej nie	raczej tak	raczej tak
raczej nie	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie
raczej nie	raczej tak	raczej nie	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	raczej nie	raczej tak
zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej tak
raczej nie	raczej tak	raczej nie	raczej tak	raczej nie
raczej nie	raczej tak	raczej nie	raczej nie	nie mam zdania
raczej nie	raczej tak	raczej nie	raczej nie	raczej nie
nie mam zdania	raczej tak	raczej tak	nie mam zdania	raczej tak
raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie tak
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie
raczej tak	raczej tak	raczej tak	nie mam zdania	raczej nie
raczej nie	zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie tak	raczej nie
zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie
zdecydowanie nie	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie
zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	raczej tak	raczej nie
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej nie	raczej nie	raczej tak
raczej nie	raczej nie	zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie nie
zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie nie
raczej nie	raczej tak	nie mam zdania	raczej nie	raczej nie
raczej nie	raczej nie	raczej nie	raczej tak	raczej nie
raczej nie	raczej tak	nie mam zdania	raczej nie	zdecydowanie nie
nie mam zdania	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej tak
raczej tak	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak
raczej nie	raczej tak	raczej nie	raczej tak	raczej nie
zdecydowanie nie	raczej nie	raczej nie	zdecydowanie tak	raczej tak
raczej nie	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej nie	nie mam zdania
raczej tak	raczej tak	raczej nie	raczej nie	raczej tak
raczej tak	raczej tak	raczej nie	raczej nie	raczej nie
zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie
raczej nie	zdecydowanie tak	raczej nie	raczej nie	raczej nie
raczej nie	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak
raczej tak	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie nie	raczej tak
raczej tak	raczej nie	raczej tak	nie mam zdania	raczej tak

PYTANIA

-	+	+	+	+	+	+	+	+
13	14	15	16	17	18	19	20	21
raczej tak	raczej tak	nie mam zdania	nie mam zdania	7	10	4	7	3
nie mam zdania	nie mam zdania	raczej tak	nie mam zdania	6	3	9	4	5
raczej nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	4	9	9	10	9
raczej nie	raczej nie	raczej tak	raczej tak	6	4	7	7	6
zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	zdecydowanie tak	4	1	8	5	4
zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	9	8	10	9	6
raczej tak	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	8	5	8	8	9
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	6	6	8	7	7
raczej tak	nie mam zdania	raczej nie	nie mam zdania	8	9	9	6	5
zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie tak	raczej tak	2	6	8	7	5
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	nie mam zdania	raczej tak	8	7	10	10	9
zdecydowanie nie	nie mam zdania	raczej tak	raczej nie	7	9	8	8	7
raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak	6	0	7	7	5
raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	raczej tak	9	10	10	9	7
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie	raczej tak	6	3	9	8	4
raczej nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	7	3	7	8	9
zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	5	2	5	6	1
raczej nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	4	3	7	6	3
zdecydowanie nie	nie mam zdania	nie mam zdania	zdecydowanie tak	9	6	10	9	7
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej nie	zdecydowanie tak	8	2	4	8	1
raczej nie	raczej nie	raczej tak	raczej tak	6	2	7	3	3
raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	3	8	10	9	2
zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej tak	7	6	9	8	8
raczej nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	4	7	9	9	4
raczej nie	nie mam zdania	raczej nie	raczej tak	5	7	8	8	4
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	9	5	10	10	10
raczej tak	nie mam zdania	raczej tak	nie mam zdania	1	10	5	7	9
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie	raczej tak	7	7	9	7	9
raczej nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	6	7	7	10	6
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	1	8	8	8	9
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	nie mam zdania	raczej tak	8	6	6	5	2
raczej nie	raczej tak	raczej tak	raczej tak	5	7	10	6	5
raczej nie	nie mam zdania	nie mam zdania	raczej tak	7	10	10	10	8
raczej nie	raczej nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	3	8	9	10	8
raczej nie	raczej tak	raczej tak	raczej tak	8	9	9	7	5
raczej nie	raczej nie	raczej nie	zdecydowanie nie	7	8	5	7	4
raczej tak	nie mam zdania	raczej tak	raczej tak	5	5	4	6	6
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	9	8	9	10	8
raczej nie	raczej tak	nie mam zdania	zdecydowanie tak	5	7	8	7	6
raczej tak	raczej tak	raczej tak	raczej tak	7	6	10	8	5

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

13	14	15	16	17	18	19	20	21
zdecydowanie nie	raczej tak	nie mam zdania	raczej tak	7	8	5	7	4
nie mam zdania	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania	10	9	10	8	2
raczej nie	zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie tak	7	6	7	8	6
raczej tak	raczej nie	raczej tak	raczej tak	6	4	3	9	5
zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie tak	8	4	9	9	7
raczej nie	raczej nie	raczej nie	nie mam zdania	5	3	5	5	8
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	8	5	8	9	4
raczej tak	nie mam zdania	nie mam zdania	zdecydowanie nie	6	7	5	6	4
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej tak	raczej tak	7	8	8	10	3
raczej tak	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	7	8	10	8	8
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	8	9	8	8	9
raczej tak	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie tak	4	3	7	8	2
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	7	6	9	7	7
nie mam zdania	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej tak	8	10	7	7	3
raczej tak	raczej tak	raczej tak	raczej tak	6	8	9	10	7
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie tak	6	6	8	8	6
zdecydowanie nie	raczej tak	nie mam zdania	zdecydowanie tak	7	8	9	9	9
raczej nie	nie mam zdania	raczej nie	raczej tak	5	5	5	6	7
raczej tak	zdecydowanie nie	zdecydowanie nie	raczej tak	8	8	8	6	9
zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie tak	9	8	9	6	6
raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	raczej tak	7	5	9	9	10
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	raczej tak	9	6	10	10	4
raczej nie	zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie tak	8	5	10	8	6
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie nie	raczej tak	5	7	9	9	8
raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	raczej tak	7	7	8	5	6
raczej nie	raczej nie	nie mam zdania	zdecydowanie tak	8	10	8	6	2
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej tak	raczej tak	10	10	10	4	7
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej tak	raczej tak	4	7	5	4	5
zdecydowanie nie	raczej tak	raczej nie	raczej tak	7	7	9	7	5
raczej tak	raczej nie	raczej nie	zdecydowanie nie	2	3	4	2	8
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	7	4	10	10	8
raczej nie	raczej tak	raczej tak	raczej tak	6	7	7	7	10
nie mam zdania	raczej tak	raczej nie	nie mam zdania	5	4	5	5	5
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej nie	raczej tak	6	6	6	6	6
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie tak	10	8	8	9	7
raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	7	2	9	6	8
raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	7	9	8	8	7
raczej nie	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie tak	10	9	8	9	4
raczej nie	raczej tak	raczej nie	raczej tak	7	8	8	9	8
raczej nie	raczej tak	raczej tak	raczej tak	3	3	4	5	4
raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak	7	5	9	9	10
raczej nie	raczej tak	raczej tak	zdecydowanie tak	2	3	3	4	4
raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	zdecydowanie tak	8	7	8	7	10
zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie nie	9	6	8	9	9
raczej tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie tak	7	6	7	6	8
nie mam zdania	raczej nie	raczej nie	raczej nie	2	2	7	7	5

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

CZEŚĆ B												CZEŚĆ C									
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		
22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33								34	35	
9	10	7	10	10	2	6	10	5	6	6	10	10	10	10	10	9	6	10		Mężczyzna	
8	6	5	2	2	3	6	10	5	5	5	8	7	5	8	4	10	10	8		Mężczyzna	
9	10	10	9	10	9	3	9	10	8	10	4	10	10	10	1	5	7	3	KT	Kobieta	
7	8	3	5	3	7	5	5	0	8	5	6	7	5	3	7	7	8	4		Mężczyzna	
2	10	10	1	1	1	1	1	2	5	6	10	8	8	8	8	10	10	9	KI	Mężczyzna	
8	10	9	9	10	9	6	9	10	9	3	10	8	8	10	6	7	8	7	KI	Kobieta	
9	5	6	4	8	9	6	3	5	10	5	8	9	7	8	5	2	6	5		Mężczyzna	
7	10	10	6	10	10	5	3	6	10	6	10	10	10	10	4	5	10	8	KI	Kobieta	
4	4	10	9	10	4	9	10	6	7	8	10	9	5	10	6	6	7	5	KT	Mężczyzna	
8	7	6	5	5	6	8	7	7	4	3	9	9	10	10	8	10	7	8	obie	Mężczyzna	
8	10	6	3	9	8	10	10	9	9	5	8	9	10	10	4	9	8	7	KT	Mężczyzna	
6	10	8	5	7	7	9	10	5	6	8	9	10	8	10	5	7	9	8	KI	Kobieta	
0	9	5	4	5	8	6	8	7	8	5	9	8	9	9	7	9	8	7	obie	Kobieta	
10	7	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10	10	10	10	8	10	10	8	KI	Kobieta	
7	10	5	4	8	7	9	10	8	10	6	5	10	10	9	1	10	8	5	KT	Mężczyzna	
10	10	3	9	1	9	7	9	7	7	8	10	9	10	10	5	9	6	6	KI	Kobieta	
1	7	7	2	8	5	4	8	2	10	7	10	10	10	8	5	5	8	0	obie	Mężczyzna	
5	5	7	3	4	3	9	9	10	4	3	7	10	9	10	8	8	10	7	KT	Mężczyzna	
9	10	5	6	7	3	5	8	10	5	10	8	10	8	7	7	8	8	7	obie	Mężczyzna	
5	9	7	1	4	7	7	5	10	10	8	8	8	10	5	7	9	10	8	obie	Mężczyzna	
3	9	2	4	2	8	8	5	3	9	4	9	8	7	7	7	5	5	10	KI	Mężczyzna	
7	10	1	6	3	7	6	7	7	4	1	7	8	7	5	2	3	7	2	KT	Mężczyzna	
8	10	4	6	7	8	9	3	5	6	2	6	10	8	8	4	10	7	3	KT	Mężczyzna	
6	10	6	5	8	7	8	7	9	6	4	10	8	7	9	7	8	8	7	KT	Mężczyzna	
9	10	8	7	9	6	9	9	10	10	1	10	10	10	8	5	10	7	2	obie	Mężczyzna	
7	10	10	7	10	10	5	7	10	7	0	5	10	10	10	2	5	10	5	KT	Mężczyzna	
8	5	3	7	8	10	10	10	2	8	6	10	9	10	6	3	4	6	1	KI	Mężczyzna	
6	6	7	10	10	7	8	6	8	8	10	10	9	10	10	10	8	10	10	obie	Kobieta	
6	6	7	7	7	7	4	8	7	8	7	7	8	7	6	8	7	6	4	KI	Mężczyzna	
9	10	8	8	8	9	10	9	8	8	10	7	6	5	6	4	5	6	6	KI	Mężczyzna	
6	10	6	10	10	8	10	9	5	6	5	10	8	9	7	7	8	8	9	KT	Kobieta	
5	10	8	6	6	10	10	10	10	8	10	10	9	9	9	7	9	10	6	KT	Mężczyzna	
10	9	0	8	9	10	9	10	10	5	0	10	9	8	5	6	10	6	0	KI	Kobieta	
6	10	8	5	9	7	9	10	9	10	7	10	10	10	10	10	10	10	10	obie	Mężczyzna	
8	8	7	7	7	6	9	9	10	9	9	9	9	9	10	7	10	10	8	KT	Kobieta	
9	9	9	6	5	7	7	10	5	7	7	8	9	8	8	7	10	9	7	obie	Mężczyzna	
6	8	4	4	3	5	7	7	5	7	5	7	6	8	7	8	6	7	6	KT	Kobieta	
7	10	9	9	7	8	9	9	9	9	9	10	10	10	9	8	3	8	3	obie	Kobieta	
5	10	8	8	5	2	10	8	5	2	0	10	10	10	10	8	8	8	8	KT	Kobieta	
7	10	7	7	8	10	8	10	5	8	5	10	10	10	10	5	5	10	1	KI	Mężczyzna	

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33			34			35				
6	10	8	2	0	7	4	1	0	7	3	7	10	10	10	6	9	6	1		Kobieta	
10	6	7	10	9	8	4	8	9	6	8	10	8	10	10	7	10	10	0	KT	Mężczyzna	
8	6	7	6	6	7	8	7	5	8	7	6	7	7	8	6	6	8	7	KT	Mężczyzna	
4	10	9	9	3	5	8	6	10	9	7	10	8	10	10	6	7	10	9	KI	Mężczyzna	
9	8	8	8	9	4	6	9	8	8	8	8	10	9	9	3	6	7	3	obie	Mężczyzna	
6	6	5	5	6	3	4	2	5	5	8	8	8	8	10	4	9	7	5	obie	Mężczyzna	
6	9	8	5	6	9	2	6	10	4	2	7	10	4	10	5	3	6	10	KI	Mężczyzna	
7	4	9	5	4	8	4	9	5	6	6	10	7	4	4	7	9	10	7		Mężczyzna	
7	10	8	0	6	10	9	9	3	7	7	10	7	7	10	4	5	7	0	KI	Mężczyzna	
8	10	10	6	9	8	9	10	7	6	8	10	10	10	8	6	6	10	8	KT	Mężczyzna	
9	10	10	10	10	8	8	8	9	10	5	10	10	10	10	4	8	8	4	obie	Kobieta	
6	10	8	7	8	3	8	9	0	9	8	10	10	10	10	5	10	10	8		Kobieta	
6	9	4	4	3	7	9	6	9	9	7	10	10	10	6	6	10	7	2	KI	Mężczyzna	
2	8	10	8	5	5	2	10	2	7	2	8	6	4	7	7	4	4	1		Mężczyzna	
6	10	8	4	8	5	5	8	8	9	5	9	10	8	10	4	9	10	8	obie	Mężczyzna	
7	10	7	7	7	6	8	5	9	9	7	8	8	8	8	6	7	8	9		Mężczyzna	
7	7	9	7	10	8	8	7	10	9	7	9	10	9	8	5	9	8	1	KT	Mężczyzna	
7	4	4	7	6	7	5	7	4	5	5	6	9	6	5	2	9	10	6	KT	Mężczyzna	
8	8	10	10	9	4	2	9	3	6	0	10	9	8	8	6	9	8	6	KT	Mężczyzna	
6	10	10	8	10	10	10	8	5	9	10	10	10	10	10	8	10	10	9		Mężczyzna	
7	6	5	4	6	9	9	8	8	10	9	9	6	9	10	5	9	10	10	obie	Kobieta	
2	10	10	10	10	10	6	7	10	10	10	9	10	7	7	10	7	6	6	KT	Mężczyzna	
8	5	9	7	7	7	10	9	4	5	7	8	8	6	10	6	9	9	7	KT	Mężczyzna	
8	10	4	8	10	8	6	9	10	5	0	10	10	10	10	10	10	10	10	obie	Mężczyzna	
7	10	6	5	7	6	7	3	4	7	7	8	9	9	10	8	9	8	9	KI	Kobieta	
5	7	10	8	10	7	6	9	7	6	5	10	9	10	10	8	7	7	7	KI	Kobieta	
7	10	7	7	7	2	9	4	7	7	1	10	10	10	10	5	7	10	6	KI	Mężczyzna	
7	10	8	0	9	7	8	10	2	3	8	10	10	6	10	4	10	10	6	KI	Mężczyzna	
7	10	0	8	10	8	10	10	10	7	0	7	9	5	7	3	10	9	0	KT	Mężczyzna	
6	9	3	1	0	1	7	2	2	2	1	8	8	9	7	6	10	6	5	KT	Mężczyzna	
8	9	7	6	7	8	6	9	6	6	1	10	8	7	10	7	8	9	10	obie	Kobieta	
8	9	9	8	8	8	8	9	8	8	8	7	7	8	7	6	7	8	7	KT	Kobieta	
5	3	5	8	8	4	8	2	6	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4		Mężczyzna	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	10	8	10	8	7	9	10	8	KT	Mężczyzna	
8	9	6	10	7	8	7	8	6	8	8	8	8	8	9	9	5	10	9	8	KI	Kobieta
5	7	10	6	7	8	7	8	6	7	8	8	9	9	7	5	7	9	5	obie	Mężczyzna	
8	2	9	5	7	3	10	8	6	10	5	10	9	9	9	8	8	9	9	KT	Mężczyzna	
5	8	10	10	9	9	8	10	5	8	4	9	9	7	9	8	9	9	9		Mężczyzna	
8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	10	8	8	10	6	10	10	6	KI	Mężczyzna	
6	7	3	5	1	6	2	5	0	6	2	9	9	10	7	6	8	8	6	KI	Kobieta	
8	10	8	3	8	7	7	9	8	10	8	10	10	10	10	3	9	10	10	obie	Mężczyzna	
5	7	6	3	3	5	9	8	8	7	6	8	8	8	9	5	6	8	4	KT	Kobieta	
10	10	9	8	9	4	8	7	7	9	2	10	10	10	9	6	6	10	8	KT	Kobieta	
10	10	3	3	10	4	8	8	8	9	2	7	5	10	9	4	8	9	2	KI	Mężczyzna	
5	10	6	4	2	10	9	9	8	5	6	10	9	10	10	4	6	10	7	Obie	Kobieta	
6	9	7	2	5	4	5	6	9	6	4	7	8	10	10	5	8	9	4	KT	Mężczyzna	

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

METRYCZKA

36	37	38	39	40
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	2	wieś
20	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	1	miasto 20–50 tyś. mieszkańców
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	wieś
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	2	miasto 20–50 tyś. mieszkańców
26	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	miasto poniżej 500 tyś. mieszkańców
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	2	miasto 20–50 tyś. mieszkańców
23	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	wieś
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	miasto poniżej 20 tyś. mieszkańców
27	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
23	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	wieś
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	wieś
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	wieś
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	1	wieś
23	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	wieś
25	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto poniżej 20 tyś. mieszkańców
25	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	wieś
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	2	miasto 20–50 tyś. mieszkańców
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	2	wieś
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	2	wieś
23	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto poniżej 500 tyś. mieszkańców
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto poniżej 20 tyś. mieszkańców
23	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
25	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto 50–100 tyś. mieszkańców
20	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	miasto poniżej 500 tyś. mieszkańców
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	miasto 20–50 tyś. mieszkańców
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	wieś
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	2	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	1	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	1	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
20	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	1	wieś
26	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto 20–50 tyś. mieszkańców
23	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	wieś
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	1	miasto 20–50 tyś. mieszkańców
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	wieś
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
30	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	miasto 20–50 tyś. mieszkańców

Załącznik 4 - Odpowiedzi ankietowanych

36	37	38	39	40
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	miasto poniżej 500 tyś. mieszkańców
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	wieś
25	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
25	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto 50–100 tyś. mieszkańców
25	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
25	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
31	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto 50–100 tyś. mieszkańców
21	Państwowa Wyższa Szkoła	(PWSZ) Instytut Nauk	1	wieś
21	Państwowa Wyższa Szkoła	(PWSZ) Instytut Nauk	1	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
26	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto 50–100 tyś. mieszkańców
23	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	wieś
27	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
21	Państwowa Wyższa Szkoła	(PWSZ) Instytut Nauk	1	wieś
20	Państwowa Wyższa Szkoła	(PWSZ) Instytut Nauk	1	miasto poniżej 20 tyś. mieszkańców
24	Państwowa Wyższa Szkoła	(PWSZ) Instytut Nauk	3	miasto poniżej 20 tyś. mieszkańców
26	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
22	Państwowa Wyższa Szkoła	(PWSZ) Instytut Nauk	3	wieś
21	Państwowa Wyższa Szkoła	(PWSZ) Instytut Nauk	1	wieś
35	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto poniżej 20 tyś. mieszkańców
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	wieś
20	Państwowa Wyższa Szkoła	(PWSZ) Instytut Nauk	1	wieś
22	Państwowa Wyższa Szkoła	(PWSZ) Instytut Nauk	2	miasto poniżej 20 tyś. mieszkańców
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	4	miasto 20–50 tyś. mieszkańców
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
23	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	1	wieś
25	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	1	miasto poniżej 20 tyś. mieszkańców
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	2	miasto 50–100 tyś. mieszkańców
38	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	2	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
40	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	2	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
23	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	3	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
23	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
28	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	1	wieś
23	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	2	wieś
35	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	2	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
40	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	2	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	wieś
20	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	2	wieś
22	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	miasto 100–500 tyś. mieszkańców
21	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	3	wieś
37	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	3	wieś
24	Politechnika Warszawy	(PW) Wydział Budownictwa	5	wieś
23	Szkoła Wyższa im. Pałacu	(SWPW) Wydział Informatyki	1	wieś

Załącznik 5 - Odpowiedzi ankietowanych (uzupełnienie badań)

Numer i sposób badania		Data	1. Ocena raportu wyników indywidualnych w skali od 1 do 10 (gdzie 1 oznacza całkowitą nieprzydatność, a 10 dużą przydatność) + ewentualny komentarz.	
			Ocena	Komentarz
1	spotkanie	2015-10-02	10	<i>dziękował za wyniki indywidualne i chociaż były nienajlepsze to jak przyznał teraz wie, nad czym powinien popracować</i>
2	spotkanie	2015-10-02	7	<i>dobrze badanie, ale szkoda, że nie idą za nim szkolenia</i>
3	spotkanie	2015-10-02	5	<i>uważa badanie za średnio przydatne, gdyż miał świadomość na temat własnych słabych stron</i>
4	spotkanie	2015-10-02	9	<i>uważa badanie za bardzo przydatne - pozwoliło studentowi zrozumieć jakie ma braki ws. do oczekowań pracodawców</i>
5	spotkanie	2015-10-02	9	<i>"Wielkie dzięki, po przejrzeniu raportu kupiłem sobie książkę o zjednywaniu sobie ludzi!"</i>
6	spotkanie	2015-10-02	9	<i>"Narzędzie wymaga dopracowania, ale i tak jest super, bo można dostać fajny feedback!"</i>
7	spotkanie	2015-10-02	9	<i>generalnie jest zadowolony, ale zdziwił się, że ktoś spoza uczelni wyszedł z taką inicjatywą</i>
8	spotkanie	2015-10-02	9	<i>pogratulował pomysłu na badania, raport mu się bardzo przydał i już pracuje nad sobą</i>
9	telefonicznie	2015-10-06	6	<i>"Raport mi się średnio przydał, bo nie ma szkoleń z tego zakresu."</i>
10	telefonicznie	2015-10-06	8	<i>podobał mu się raport, jest zdziwiony, że badanie nie było inicjatywą biura karier zawodowych</i>
11	telefonicznie	2015-10-06	9	<i>"Gratuluje pomysł, dziękuję za wyniki i życzę powodzenia w dalszych działaniach, fajnie, że komuś się jeszcze chce."</i>
12	telefonicznie	2015-10-06	8	<i>był zadowolony z raportu oraz wyników</i>
13	spotkanie	2015-10-09	9	<i>dziękował za RWI, uważa to za dobry pomysł</i>
14	spotkanie	2015-10-09	3	
15	spotkanie	2015-10-09	8	<i>"Przydało się - dzięki."</i>
16	spotkanie	2015-10-09	10	<i>"Ładny i estetyczny, aż chciał się go przeczytać."</i>
17	telefonicznie	2015-10-12	7	<i>przydało się, ale poprawiłby część pytań</i>
18	telefonicznie	2015-10-12	8	<i>zdziwiony, że badanie robiła osoba spoza uczelni</i>
19	telefonicznie	2015-10-12	10	<i>"Super sprawa, nawet u psychologa mi takich wykresików nie dali na koniec."</i>
20	telefonicznie	2015-10-13	10	<i>bardzo podobało mu się badanie, narzędzie ocenia również bardzo dobrze, cieszył się, że ktokolwiek się tego podjął</i>
21	telefonicznie	2015-10-13	8	<i>podobał mu się raport</i>
22	telefonicznie	2015-10-14	9	<i>myśli, że taki feedback jest bardzo cenny, gdyż studenci mogą zwiększyć swoją świadomość odnośnie swoich braków</i>
23	telefonicznie	2015-10-15	6	<i>nie ma uwag</i>
24	telefonicznie	2015-10-15	10	<i>bardzo ważne</i>
25	telefonicznie	2015-10-15	10	<i>"Jeśli miałbym oceniać to byłoby to 10, albo coś blisko tego - informacja zwrotna jest MEGA istotna."</i>
26	telefonicznie	2015-10-15	7	<i>"To moja subiektywna ocena."</i>

Załącznik 5 - Odpowiedzi ankietowanych (uzupełnienie badań)

2. Chęć rozwijania kompetencji interpersonalnych na uczelni wyższej w ramach dodatkowych zajęć i warsztatów (nieobowiązkowych) - OPINIA.	
Ocena	Komentarz
TAK	<i>zadeklarował ochodzo, że będzie brał udział jeśli takie się pojawią, bo tego potrzebuje</i>
TAK	<i>chętny, żeby pójść na warsztaty</i>
TAK	<i>jest na tak, chociaż nie wie czy sam miałby ochotę brać w nich udział</i>
TAK	<i>twierdzi, że takie rozwiązanie nie tylko jest potrzebne, ale niezbędne jeżeli uczelnia chce świadczyć najwyższej jakości usługi, a studenci łatwiej mogli wejść na rynek pracy</i>
TAK	<i>"Wezmę udział, tylko żeby poziom nauczycieli był ok."</i>
TAK	<i>"Oczywiście, jak tylko się coś pojawi to chętnie wezmę w tym udział."</i>
TAK	<i>bierze udział, ale często rezygnuje - poziom go niesatysfakcjonuje, krytykuje szkolenia, które są organizowane z WUPu i przestażałe metody nauczania</i>
TAK	<i>zadeklarował, że weźmie udział</i>
TAK	<i>"Jak tylko będą jakieś fajne szkolenia to chętnie się wybiorę!"</i>
TAK	<i>deklaruje chęć</i>
TAK	<i>jest bardzo na tak</i>
TAK	<i>chodzi na dodatkowe zajęcia, rozwój osobisty to jego hobby</i>
TAK	<i>"No pewnie, że tak, będę brał udział."</i>
NIE MA ZDANIA	
TAK	<i>"Brałem udział w warsztatach organizowanych przez Biuro Karier Zawodowych PW - świetna sprawa, tylko szkoda, że trwały one tak krótko!!!"</i>
TAK	<i>jest na tak</i>
NIE	<i>uważa, że ludzie powinni się sami tego nauczyć</i>
TAK	<i>chętnie popracowałby na takich warsztatach nad sobą</i>
TAK	<i>chętnie weźmie udział w warsztatach z pracy w grupie</i>
TAK	<i>jest na tak, wspomniał, że brał nawet udział w podobnych zajęciach, jednak spodziewał się większego poziomu prelegentów</i>
TAK	<i>"Niektórym moim znajomym mocno by się przydało, ale i sama bym skorzystała z ciekawych szkoleń czy warsztatów, bo czasami dobrze jest z kimś pogadać."</i>
TAK	<i>tak jak najbardziej, uważa, że jest to lepsza postać zajęć niż obowiązkowe, gdyż tutaj przyjdą ludzie świadomi po wiedzę, a nie po zaliczenie ... dodał, że uczestniczył w zajęciach biura karier zawodowych, ale ubolewa, że nie są to zajęcia ciągłe np.. przez okres 1-2 semestrów ze stałym prelegentem, który zaangażuje się "na dłużej"</i>
TAK	<i>"Dobrze byłoby, gdyby szkolenia z kompetencji interpersonalnych były powszechne."</i>
TAK	<i>popiera pomysł, jednak podkreśla, że nie każdy się zdecyduje</i>
TAK	<i>jest bardzo na tak, zauważa, że są prowadzone na PW jakieś warsztaty i nawet wziął w nich udział, jednak mają ograniczony zakres tematyczny i nie są prowadzone w sposób atakcyjny</i>
TAK	<i>jest za, jednak zwraca uwagę, że dla niej i dla studentów dobrze by było, gdyby były bezpłatne</i>

Załącznik 5 - Odpowiedzi ankietowanych (uzupełnienie badań)

3. Opinia na temat wprowadzenia zajęć systemowych ECTS (obowiązkowych) w celu rozwijania kompetencji interpersonalnych studentów na uczelniach wyższych.	
Ocena	Komentarz
TAK	<i>powiedział, że gdyby wcześniej ktoś mu zrobił takie baanie to wcześniej by się tym zainteresował, dlatego jest za tym pomysłem</i>
TAK	<i>"Jestem za!"</i>
NIE MA ZDANIA	<i>pewnie by się przydały ludziom takie zajęcia, ale nie ma zdania czy od razu obowiązkowe</i>
TAK	<i>nie ma nic przeciwko</i>
TAK	<i>"Spoko pomysł, tylko, żeby nie uczyli nasi nauczyciele, bo będzie porażka."</i>
NIE	<i>o ile jest za wprowadzeniem zajęć nieobowiązkowych w postaci warsztatów, o tyle nie widzi sensu w przygotowywaniu systemowych rozwiązań</i>
TAK	<i>"Jestem na tak, pod warunkiem, że zajęcia będą prowadzić osoby, które się na tym naprawdę znają, a nie jakieś baby z przedpotopową wiedzą."</i>
TAK	<i>uważa to za dobry pomysł, żałuje, że nie wprowadzono takiego rozwiązania wcześniej</i>
NIE	<i>"Chyba to nie jest dobry pomysł, żeby zmuszać do takich zajęć, ale sama nie wiem."</i>
TAK	<i>"Jestem na tak. TO może być COŚ!"</i>
NIE MA ZDANIA	<i>nie jest przekonany czy takie rozwiązanie by pomogło</i>
TAK	<i>"Myślę, że każdy powinien mieć szansę poznać kilka trików, dzięki którym będzie mu łatwiej w życiu, a że będzie to trochę na siłę, no cóż matematyki też się wszyscy z uśmiechem na ustach nie uczą, a to będzie dużo przyjemniejsze."</i>
TAK	<i>popiera pomysł, ale zastrzega, że zajęcia powinny być do wyboru</i>
NIE MA ZDANIA	<i>nie wie czy to byłby dobry pomysł, ale też nie kwestionuje takiego rozwiązania</i>
TAK	<i>"Szkoda, że nie było takich zajęć, jak ja zaczynałem studia."</i>
TAK	<i>myśli, że systemowe zajęcia byłby świetnym rozwiązaniem</i>
NIE	<i>uważa, że lepiej byłoby zmienić przedmioty zwracające głowę na kierunkowe</i>
TAK	<i>uważa to za świetny pomysł</i>
TAK	<i>jest przekonany, że to tylko kwestia czasu, jest za</i>
TAK	<i>tak, o ile wykładowca będą naprawdę kompetentne osoby, a nie doradcy zwodowi/psycholodzy z WUP</i>
TAK	<i>"To możebyć naprawdę SUPER POMYSŁ!"</i>
NIE	<i>badany myśli, że obowiązkowe zajęcia nie mają sensu i szkoda na to pieniędzy, jest natomiast zwolennikiem krótkiego kursu wprowadzającego (6-8 godzin) dla wszystkich studentów, swoistego preludium do zajęć dodatkowych</i>
TAK	<i>uważa, że to bardzo dobry pomysł, o ile zajęcia te nie będą jakąś "sztuczną zaporą, która nie pozwoli studentom iść dalej" ... myśli, że trafią się przypadki, którym się to nie spodoba, ale w innym razie nawet nie poznają istoty sprawy</i>
TAK	<i>myśli, że systemowe rozwiązanie byłoby znacznie lepszym rozwiązaniem, bo z dodatkowych nie każdy skorzysta</i>
TAK	<i>myśli, że to byłoby nawet lepsze rozwiązanie niż zajęcia czy warsztaty dodatkowe: "Inżynier powinien umieć się odnaleźć w każdej sytuacji, a tego nas nie uczą. Fajnie było by poznać sposoby efektywnego porozumiewania się np. na budowie i poćwiczyć wcześniej pewność siebie, żeby z młodego inżyniera nie robili idioty na każdym kroku."</i>
TAK	<i>"Super pomysł!", jednak zwraca uwagę na konieczność formy warsztatowej - praktycznej nauki, a nie "suchej i nudnej teorii"</i>

Załącznik 5 - Odpowiedzi ankietowanych (uzupełnienie badań)

4. Liczba godzin (zegarowych), które badany mógłby poświęcić na rozwijanie kompetencji interpersonalnych w ramach prowadzonych na uczelni zajęć dodatkowych.	5. Tematyka szkoleń w jakich natchętniej uczestniczyłby badany.
3	<i>komunikacja z innymi ludźmi, pokonywanie własnych słabości i lęków, dobra organizacja własnego czasu</i>
2	<i>praca w grupie, autoprezentacja, dobre wychowanie</i>
1	<i>łagodzenie konfliktów, szybka nauka, motywacja</i>
3	<i>wystąpienia publiczne, negocjacje, praca w grupie, zarządzanie własnym czasem</i>
4	<i>"Komunikacja z nowopoznanymi osobami, negocjacje, może też scenki z takimi sytuacjami z życia np. z budowy."</i>
1	<i>głównie praca w grupie i wystąpienia publiczne</i>
1,5	<i>motywacja, wystąpienia publiczne, komunikacja, praca w grupie, zarządzanie czasem, radzenie sobie ze stresem</i>
2	<i>wystąpienia publiczne, gdyż jak ubolewa nikt ich tego nie uczy</i>
1	<i>"Chciałabym się nauczyć systematyczności."</i>
2	<i>rozwiązywanie konfliktów, motywowanie się do pracy</i>
1,5	<i>zarządzanie projektami i przygotowanie wystąpień</i>
3	<i>zaangażowanie, rozwiązywanie problemów, jakieś kreatywne warsztaty rozwijające wyobraźnię i zaradność życiową</i>
1	<i>motywacja, wystąpienia publiczne</i>
0	-
2	<i>rozwiązywanie konfliktów, autoprezentacja, motywowanie się</i>
4	<i>wystąpienia publiczne, sposoby motywowania się do działania</i>
0	
2	<i>rozwiązywanie konfliktów, praca w grupie</i>
3	<i>praca w grupie, wystąpienia publiczne, organizacja pracy</i>
4	<i>przygotowanie "fajnych" wystąpień, pokonanie lenistwa, organizowanie pracy</i>
1,5	<i>"Dla mnie zarządzanie czasem i motywacja, a kultura osobista - dla znajomych."</i>
3	<i>Zarządzanie własnym czasem</i>
2	<i>sposoby radzenia sobie ze stresem, wystąpienia publiczne</i>
1,5	<i>najbardziej zarządzanie własnym czasem, ale inne również komunikacja, rozwiązywanie konfliktów, autoprezentacja</i>
1,5	<i>komunikacja, pewność siebie, motywowanie siebie i innych, zarządzanie czasem</i>
3	<i>komunikacja - głównie rozwiązywanie konfliktów, zarządzanie czasem, odporność na stres, motywowanie się do pracy</i>