



Raport z badania prowadzonego metodą zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI)

wśród przedstawicieli przedsiębiorstw
oraz przedstawicieli kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego
na potrzeby projektu pt.

***Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach –
efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego***

FOCUS III – 24 KWIETNIA 2012 R.

**TEMAT BADANIA:
ROZWIĄZANIA ORGANIZACYJNE
W PRZEDSIĘBIORSTWACH**

Opracowanie: dr Janusz Konrad Skonieczny
dla Bison Consulting S.A.



Bison Consulting S.A.
ul. Legnicka 46A lok.12
53-674 Wrocław
tel. 71 341 82 30
fax. 71 342 00 80
office@bison.com.pl
www.bison.com.pl

Wrocław, maj 2012 r.



Spis treści

1. Wstęp.....	2
1.1. Charakterystyka metody badawczej	3
2. Opis realizowanego badania.....	5
2.1. Cel badania	5
2.2. Problem badawczy	6
2.3. Opis próby. Charakterystyka grupy badawczej. Miejsce i czas badania.....	6
3. Streszczenie badania.....	9
3.1. Moduł 1 – Sytuacja w placówkach kształcenia zawodowego	10
3.2. Rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach	11
3.3. Rozwijania kompetencji nauczycieli kształcących na potrzeby branży administracyjnej	12
4. Wnioski	13



1. Wstęp

Prezentowany raport stanowi rezultat badania przeprowadzonego w ramach projektu *Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach – efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego*, współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4 – Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 – Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe .

Badanie stanowi część składową cyklu działań zaplanowanych w ramach realizacji projektu, zmierzających do trafnej identyfikacji potrzeb przedsiębiorców i przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych, kształcących na potrzeby niżej wymienionych branż:

- administracyjnej
- ekonomiczno-handlowej
- marketingowej
- informatycznej
- telekomunikacyjnej.

Projekt skierowany jest nauczycieli kształcenia zawodowego, kształcących pracowników średniego i niższego szczebla na potrzeby sektora usług w/w branż w zakresie zapewnienia im bezpośredniego kontaktu z rzeczywistym środowiskiem pracy w przedsiębiorstwach.

W związku z powyższym projekt w swoim zakresie obejmuje opracowanie w ścisłej współpracy z pracodawcami i szkołami zawodowymi, prowadzącymi kształcenie w obszarze wskazanych branż, wdrożenie w ramach pilotażowej edycji i upowszechnienie nowych rozwiązań dotyczących doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz aktualizację ich kompetencji w zakresie nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych w kontekście wymagań nowoczesnej gospodarki. Przeprowadzone badanie stanowi pierwszy etap realizacji założonego celu. W efekcie końcowym prowadzonych działań powstanie 2-częściowy *Programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach*:

Część 1. *Nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach*

Część 2. *Rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach.*



W projekcie zaplanowano dziesięć pięciogodzinnych sesji focusowych, tj. badań realizowanych przy użyciu techniki zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI):

- 5 FGI na temat nowoczesnych technologii
- 5 FGI na temat rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach.

Każdorazowo badanie zostanie przeprowadzenie wśród grupy osób wyselekcjonowanych zgodnie z kryteriami określonymi w projekcie:

- 5 przedsiębiorców
- 5 przedstawicieli szkół kształcenia zawodowego z branż objętych wsparciem w projekcie.

W niniejszym raporcie zostały przedstawione wyniki badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego i przedstawicieli przedsiębiorstw z branży administracyjnej. Temat badawczy koncentrował się wokół problemu rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach.

Badanie zostało zrealizowane przy użyciu techniki zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) w dniu 24 kwietnia 2012 roku. Czas trwania badania obejmował pięć godzin.

1.1. Charakterystyka metody badawczej

Badanie miało charakter jakościowy. Zostało zrealizowane za pomocą zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Metoda ta polega na pozyskiwaniu danych na interesujący nas temat podczas wspólnej dyskusji w grupie. Liczebność grupy badawczej ogranicza się zazwyczaj od 8 do 12 osób. Taka liczebność gwarantuje każdej badanej osobie swobodne wypowiedzenie się, stwarza możliwość komfortu wypowiedzi, podzielenie się swoimi opiniami, zapewniając jednocześnie różnorodność omawianych doświadczeń.

Badanie odbywało się według następującego schematu:



Rys. 1 Schemat badania przeprowadzonego metodą zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI).

Wybrana metoda badawcza została uznana za najbardziej adekwatną do podejmowanego problemu. Technika ta umożliwia zachowanie kontekstu odkrycia, dotyczącego przede wszystkim dynamiki postaw oraz interakcji, w jakie wchodzi respondenci. Jest to istotny składnik badania umożliwiającą całościową i kompletną analizę sytuacji.

Wywiad grupowy prowadzony jest przez moderatora, według wcześniej przygotowanego scenariusza spotkania, który ogniskuje odpowiedzi na zadawane przez siebie pytania i dyskusję wokół pewnych kwestii związanych z głównym kierunkiem badania.

Badania focusowe umożliwiają wykorzystanie właściwości dynamiki grupowej, które są ważnym elementem obserwacji, a w konsekwencji powstających analiz i raportów. Elementy dynamiki grupowej charakterystyczne dla badań focusowych:



- efekt synergii – uzyskiwanie zwielokrotnionych korzyści dzięki umiejętnemu połączeniu części składowych całości. Odpowiedni doboru członków grupy oraz właściwe jej kierowanie (moderator), gwarantuje powstanie efektu synergii dodatkowo. W efekcie członkowie grupy wypracowują więcej rozwiązań, mają więcej pomysłów niż podczas wywiadów indywidualnych.
- efekt domina – jedno drobne zdarzenie uruchamia szereg następujących po sobie, wynikających jedno z drugiego zdarzeń. Jedna wypowiedź generuje ciąg następujących po sobie wypowiedzi, wypowiedzianych na podstawie subiektywnych skojarzeń.
- wzajemna symulacja – grupa w większym stopniu motywuje swych członków do czynnego udziału w dyskusji niż pojedynczy ankieter.
- poczucie bezpieczeństwa/tożsamość grupy – brak indywidualnej odpowiedzialności za wypracowane wnioski, efekt prac jest rezultatem wspólnym działań.
- spontaniczność i otwartość – bardziej przypomina naturalną sytuację z życia codziennego niż sytuacja wywiadu kwestionariuszowego, dlatego też wypowiedzi członków grupy są bardziej spontaniczne i naturalne.
- wspólny cel – działania grupowe na rzecz wspólnego celu, bliskiego poszczególnym osobom, gwarantuje większe zaangażowanie poparte większą wiarą w sukces i sens podejmowanych działań.

Prowadzone badania są realizowane na nośniku elektronicznym, przy użyciu kamery cyfrowej. Zapis audio wywiadu umożliwia analizę badania w warunkach laboratoryjnych.

2. Opis realizowanego badania

2.1. Cel badania

Celem badania jest diagnoza sytuacji, potrzeb, problemów będących obszarem styku działań przedsiębiorców i nauczycieli kształcenia zawodowego. Z jednej strony definiowano oczekiwania nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie doskonalenia ich kompetencji, obszarów kompetencji wymagających szczególnego wsparcia w zakresie rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach. Z drugiej strony przedsiębiorcy określili szanse i bariery związane z absorpcją młodej kadry na rynku pracy.



Przeprowadzone badanie koncentrowało się wokół zdefiniowanego na wstępie obszaru kształcenia i dotyczyło identyfikacji potrzeb nauczycieli kształcących pracowników średniego i niższego szczebla na potrzeby branży administracyjnej.

2.2. Problem badawczy

Temat badania:

rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach.

Branże usługowe, takie jak administracyjna, ekonomiczno-handlowa, marketingowa, informatyczna, telekomunikacyjna, odpowiadają obecnie w UE za tworzenie ok. 65% PKB i zapewniają ok. 70% miejsc zatrudnienia. Tymczasem w Polsce sektor usług wypracowuje ok. 45% PKB i daje zatrudnienie 57% ogólnej liczby pracujących (dane: GUS, 2010).

Możliwości zwiększenia tempa rozwoju gospodarczego tkwią właśnie w tym sektorze gospodarki. Ocenia się, że sektor usług w Polsce charakteryzuje znaczny potencjał w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy, w szczególności dla absolwentów szkół zawodowych wykształconych na potrzeby tego sektora gospodarki (*NSRO 2007-2013*), głównie z uwagi na atrakcyjność inwestycyjną Polski, jako miejsca lokalizacji zagranicznych ośrodków usługowych, obsługujących całe koncerny.

Jednakże analizując sytuację na polu relacji pomiędzy podmiotami kształcącymi nowe kadry gospodarki, a przedsiębiorcami, zauważono:

- brak dialogu między sektorami – edukacja : przedsiębiorcy
- prowadzenie działań równoległych, które spotykają się w pojedynczych przypadkach
- dynamika rozwoju rynku w znacznym stopniu wyprzedza poziom i sposób kształcenia proponowany przez szkoły ponadgimnazjalne.

2.3. Opis próby. Charakterystyka grupy badawczej. Miejsce i czas badania

W badaniu wzięło udział 10 osób:

- 5 przedstawicieli przedsiębiorstw (1 kobieta, 4 mężczyzn)
- 5 przedstawicieli kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego (3 kobiety, 2 mężczyzn), prowadzących edukację na potrzeby branży administracyjnej.



Selekcja grupy badawczej została przeprowadzona zgodnie z kryteriami założonymi w projekcie. Została uwzględniona zasada równości szans kobiet i mężczyzn, a także wzięto pod uwagę stereotyp funkcjonujący w zawodzie nauczyciela, który jest zawodem sfeminizowanym.

Przedsiębiorcy (P/1 – P/5) – kadra zarządzająca przedsiębiorstw o zróżnicowanej wielkości, z powiatu kłodzkiego.

PRZEDSIĘBIORCY			
PŁEĆ	STANOWISKO	LOKALIZACJA FIRMY	PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI FIRMY
mężczyzna	dyrektor	Duszniki Zdrój	usługi komunalne
mężczyzna	właściciel firmy	Nowa Ruda	doradztwo w zakresie prowadzenia firmy
mężczyzna	kierownik	Nowa Ruda	usługi hotelarsko – gastronomiczne
mężczyzna	współwłaściciel firmy	Nowa Ruda	usługi w zakresie prawa pracy, bhp, pomiary środowiska pracy, doradztwo dla firm
kobieta	właściciel firmy	Jugów	Handel – hurt art. ciastkarskich i piekarniczych

Tabela 1. Dane uczestników badania – reprezentanci przedsiębiorstw.

Przedstawiciele szkół (S/1 – S/5) – dyrektorzy, wicedyrektorzy, doradcy zawodowi i pedagodzy szkół ponadgimnazjalnych powiatu kłodzkiego. Nauczyciele z wieloletnim doświadczeniem w pracy zawodowej. Osoby zaangażowane w działania na rzecz dzieci i młodzieży. Aktywni pedagodzy, nieustannie podnoszący kompetencje zawodowe – m.in. Ekspert Ministra Edukacji Narodowej w zakresie awansu zawodowego nauczycieli.



PRZEDSTAWICIELE SZKÓŁ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO			
PŁEĆ	STANOWISKO	LOKALIZACJA PLACÓWKI	CHARAKTER PLACÓWKI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO
kobieta	wicedyrektor	Nowa Ruda	zespół szkół ponadgimnazjalnych (technikum, zasadnicza szkoła zawodowa)
kobieta	dyrektor	Kłodzko	zespół szkół (liceum, szkoła policjalna)
mężczyzna	dyrektor	Kłodzko	zespół szkół społecznych (szkoła podstawowa, gimnazjum, liceum)
mężczyzna	doradca zawodowy	Stronie Śląskie	zespół szkół ponadgimnazjalnych (technikum, liceum, zasadnicza szkoła zawodowa)
kobieta	pedagog	Stronie Śląskie	zespół szkół ponadgimnazjalnych (technikum, liceum, zasadnicza szkoła zawodowa)

Tabela 2. Dane uczestników badania – reprezentanci kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego.



Respondenci zostali zebrani w jednym miejscu na okres pięciu godzin.

Badanie odbyło się w studio focusowym, tzw. focusowni w Nowej Rudzie (powiat kłodzki).

Focusowania składała się z dwóch pomieszczeń:

- sala focusowa – wyposażona w lustro weneckie, stół, krzesła oraz rejestrator audio-video (kamera)
- sala podglądowa – przystosowana do podglądu badania w czasie jego trwania, posiada miejsca siedzące oraz biurko. Wyposażona w lustro weneckie oraz monitor połączony bezpośrednio z kamerą umieszczoną w fokusowi, umożliwiające obserwację badania w czasie jego trwania.

3. Streszczenie badania

Badanie odbyło się według następującego scenariusza:

1. **Wprowadzenie – przedstawienie się moderatora, projektu oraz celu całego badania.**
2. **Powiadomienie o rejestracji spotkania oraz przybliżenie techniki wywiadów grupowych zogniskowanych oraz roli moderatora.**
3. **Przedstawienie uczestników spotkania.**
4. **Rozgrzewka.**
5. **Sytuacja na rynku pracy w powiązaniu z profilami kształcenia w edukacji.**
6. **Zapotrzebowanie pracodawców na specjalistów w danej branży.**
7. **Jakie są możliwości szkół w zakresie edukacji w danej branży?**
8. **Jakiego pracownika chcieliby otrzymać pracodawcy jako absolwenta danej branży?**
9. **Jakie są stawiane wymagania kwalifikacyjne nauczycielom zawodu?**
10. **Czy pracodawcy są w stanie pomóc edukacji w stworzeniu możliwości doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego?**
11. **Jakie są potrzeby szkoleniowe nauczycieli kształcenia zawodowego?**
12. **Jakie rozwiązania organizacyjne powinny powstać w przedsiębiorstwach, aby stworzyć warunki, aby podwyższyć kwalifikacje nauczycieli kształcenia zawodowego?**
13. **Podsumowanie – wnioski.**

Rys. 2 Scenariusz badania przygotowany przez moderatora.

Moderator podczas badania stosował reguły prawidłowej komunikacji:



- parafrazowanie
- aktywne słuchanie
- naprowadzanie na właściwy temat rozmowy, w przypadku pojawiania się zbyt wielu dygresji
- panowanie nad czasem
- jasność i przejrzystość komunikatów
- podsumowywanie
- brak sądów oceniających lub wartościujących.

Uczestnicy badania wykazali się dużą znajomością tematu i chętnie odwoływali się do przykładów płynących z doświadczenia. Zarówno przedstawiciele środowiska przedsiębiorców, jak i przedstawiciele kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego zawodowych prowadzili dialog w duchu wzajemnego zrozumienia. Podczas rozmowy na przemian kierowali do siebie pytania o charakterze otwartym, sugerująca dociekliwość do źródła problemu.

Najczęściej wykorzystywane metaprogramy (rodzaj filtrów wykorzystywanych do przyswajanie informacji w określonej sytuacji), to:

- dążenie do
- autorytet wewnętrzny
- szczegółowy.

Moderator ogniskował odpowiedzi, które pojawiły się podczas dyskusji, wokół kwestii dotyczących:

- sytuacji w placówkach kształcenia zawodowego
- rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach
- rozwijania kompetencji nauczycieli kształcących na potrzeby branży administracyjnej.

3.1. Moduł 1 – Sytuacja w placówkach kształcenia zawodowego

W opinii badanych sytuacja panująca obecnie w placówkach kształcenia zawodowego nie jest dobra. Pojawiły się następujące wypowiedzi reprezentantów kadry zarządzającej szkół:

Obecny system edukacji to, de facto, przygotowanie do niezliczonej liczby testów a nie do praktycznego wykonywania wyuczonego zawodu (S/1).

Podczas dyskusji nastąpił wyraźny podział na dwa rodzaje placówek kształcenia zawodowego:

- szkoły zawodowe



- licea profilowane, technika.

Zdecydowanie gorzej oceniono sytuację w zasadniczych szkołach zawodowych:

Do szkół zawodowych trafiają osoby, które się najgorzej zachowywały, najgorzej uczyły, miały też najgorszą przeszłość z domu. Dlatego nawet najwyższe kwalifikacje nauczycieli to za mało (S/3).

Opinie wygłaszane przez nauczycieli znalazły potwierdzenie w opiniach stawianych przez osoby, które nie są bezpośrednio zaangażowane w proces edukacji szkolnej. Przedstawicielka przedsiębiorców, powiedziała:

Moim zdaniem obecnie w szkolnictwie zawodowym mamy przerost teorii nad praktyką, a więc jest pytanie w jakim kierunku powinno iść kształcenie nauczycieli kształcenia zawodowego (P/5).

Inny przedsiębiorca:

Błędem była przebudowa systemu oświaty w Polsce, wraz z likwidacją zasadniczych szkół zawodowych w zapomnienie odeszła grupa nauczycieli zawodu – praktyków. W szkole zostali głównie teoretycy. Dlatego należy wypracować mechanizmy prawne i finansowe pozwalające na praktyczne dokształcanie nauczycieli zawodu (P/4).

Co znamienne, a obrazują to wyżej przytoczone wypowiedzi, respondenci wskazując na przyczynę określonej sytuacji podawali także rozwiązania, jakie należy zastosować, by zmienić obecny stan. W ten sposób można podać dwa główne obszary, które stanowią – zdaniem badanych – antidotum na kondycję placówek kształcenia zawodowego:

- więcej praktyk
- rozwiązania prawne.

3.2. Rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach

Moderator przedstawił interpretację terminu *rozwiązania organizacyjne* zgodną z definicją Leavita:

Organizacja składa się z ludzi, zadań, technologii, struktury i kierownictwa. Tak skonstruowany system powinien realizować cele poprzez działanie, którego walory w ujęciu prakseologicznym można określić następująco: skuteczność, sprawność, operatywność trwałość, prostota oszczędność, zręczność, przedsiębiorczość, zwinność, pewność, sumienność, ostrożność, śmiałość, solidność, mistrzostwo itp.



Badani stwierdzili, że rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwie znajdują podstawy w silnym zespole. Ważna jest utożsamianie się pracownika z firmą, identyfikacja z przedsiębiorstwem, ugruntowana postawą lojalności :

W naszej firmie pracownik administracyjny musi być wszechstronny, musi przede wszystkim znać nasze produkty, musi mieć podstawy marketingu, a przede wszystkim musi identyfikować się z firmą. Musi traktować ją jak swoją własną (P/3).

Znaczący jest sam proces budowania identyfikacji z firmą, ścieżka awansu zawodowego, możliwość przejścia przez różne szczeble kariery zawodowej.

Ponadto badani zwrócili uwagę na następujące aspekty:

- postawa pracowników – lojalność i motywacja do działania
- kształtowanie relacji – budowanie zespołów, kształtowanie powiązań z innymi komórkami organizacyjnymi.

3.3. Rozwijania kompetencji nauczycieli kształcących na potrzeby branży administracyjnej

Do konfrontacji między uczestnikami badania doszło po wypowiedzi przedstawiciela przedsiębiorców, który wskazał na niski poziom przygotowania nauczycieli do wykonywania zawodu:

Nie powierzyłbym nauczycielowi doksztalcającemu się w mojej firmie takich zadań, które w istotny sposób wpływają na jej funkcjonowanie, kto mi zagwarantuje naprawę strat poniesionych na skutek błędów praktykanta (P/2).

Badani przedstawiciele kadry zarządzającej szkół zgodzili się z taką obserwacją:

Z naszego punktu widzenia 75 % programu w nauczaniu w szkołach to jest historia, to jest coś, czego nigdzie się już nie stosuje, natomiast znajomość tendencji, które są dominujące na rynku, była znikoma lub były to podstawy nauczane przez kogoś, kto nigdy tego nie używał. Jeśli ktoś coś się nauczył w szkole, to tylko gdy rozwijał się sam, gdy jest to jego pasja. Dlatego szkoły potrzebują większej swobody w modyfikowaniu planów nauczania a co za tym idzie doksztalcania nauczycieli kształcenia zawodowego(S/4).

Przedsiębiorcy chcąc otrzymywać fachową kadrę powinni inwestować w oświatę i kształcenie nauczycieli, ale też państwo powinno dawać ulgi tym przedsiębiorco (S/5).



W powszechnej opinii badanych rola nauczycieli kształcenia zawodowego jest znacząca. Pełni on funkcję mentora, którego wskazówki są bezcenne:

Moja kariera zawodowa, droga przez wszystkie szczeble w zakładzie pracy, od robotnika do dyrektora i wiem, jak ważny był kontakt z fachowcem – nauczycielem zawodu. Dzięki niemu zgłębiłem największe tajniki funkcjonowania firmy (P/1).

Jednym z podejmowanych aspektów dyskusji był brak współpracy środowisk przedsiębiorców, samorządów i nauczycieli, który stanowi wyraźny problem w drodze podnoszenia kompetencji nauczycieli:

Kształcimy dla branży administracyjnej i brakuje nam kontaktu z realiami ze względu na brak zainteresowania współpracą z nami ze strony przedsiębiorców i urzędów (S/5).

4. Wnioski

Dyskusja została zogniskowana wokół trzech obszarów tematycznych:

1. Sytuacja w placówkach kształcenia zawodowego.
2. Rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach.
3. Rozwijania kompetencji nauczycieli kształcących na potrzeby branży administracyjnej.

W poszczególnych obszarach sformułowano następujące wnioski:

1.1 Zwiększenie ilości praktyk zawodowych i nowe regulacje legislacyjne środkiem na poprawę kondycji szkół kształcenia zawodowego – 100% badanych.

2.1 Budowanie tożsamości organizacyjnej, poprzez zharmonizowany zespół pracowników – 100% respondentów. W opinii badanych rozwiązania organizacyjne w branży administracyjnej koncentrują się przede wszystkim na budowie silnego zespołu współpracowników. Już na etapie edukacji należy w młodych adeptach kształtować postawy odpowiedzialności zawodowej.

3.1 Konieczność doksztalcania nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez wprowadzenie indywidualnych programów doskonalenia w przedsiębiorstwach – 100% respondentów. Zastosowanie zogniskowanego wywiadu grupowego umożliwiło doprecyzowanie sformułowanego wniosku, tj.:



- konieczność dokończanie nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie umiejętności określania kompetencji pracowników na różnych szczeblach organizacji – 60% badanych – reprezentantów kadry zarządzającej szkół zawodowych i 60% badanych – przedstawicieli przedsiębiorców,
- konieczność dokończanie nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie stosowanych w przedsiębiorstwie instrukcji, zarządzeń wewnętrznych itp., jako rozwiązań przykładowych – 40% badanych – reprezentantów kadry zarządzającej szkół zawodowych i 80% badanych – przedstawicieli przedsiębiorców,
- konieczność dokończanie nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie stosowanych w przedsiębiorstwach schematów organizacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem roli kierownictwa – 60% badanych – reprezentantów kadry zarządzającej szkół zawodowych i 80% badanych – przedstawicieli przedsiębiorców.

Wskazane wyżej statystyki – jednorodność głosów w stawianych wnioskach – wskazują na wyjątkową zgodność badanej grupy i spójność dedukcyjną.