



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 V – 27 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 – Kondycja szkół kształcących na potrzeby branży telekomunikacyjnej.....	10
3.2. Warsztat nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu	11
3.3. Rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach	13
4. Wnioski	14



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.

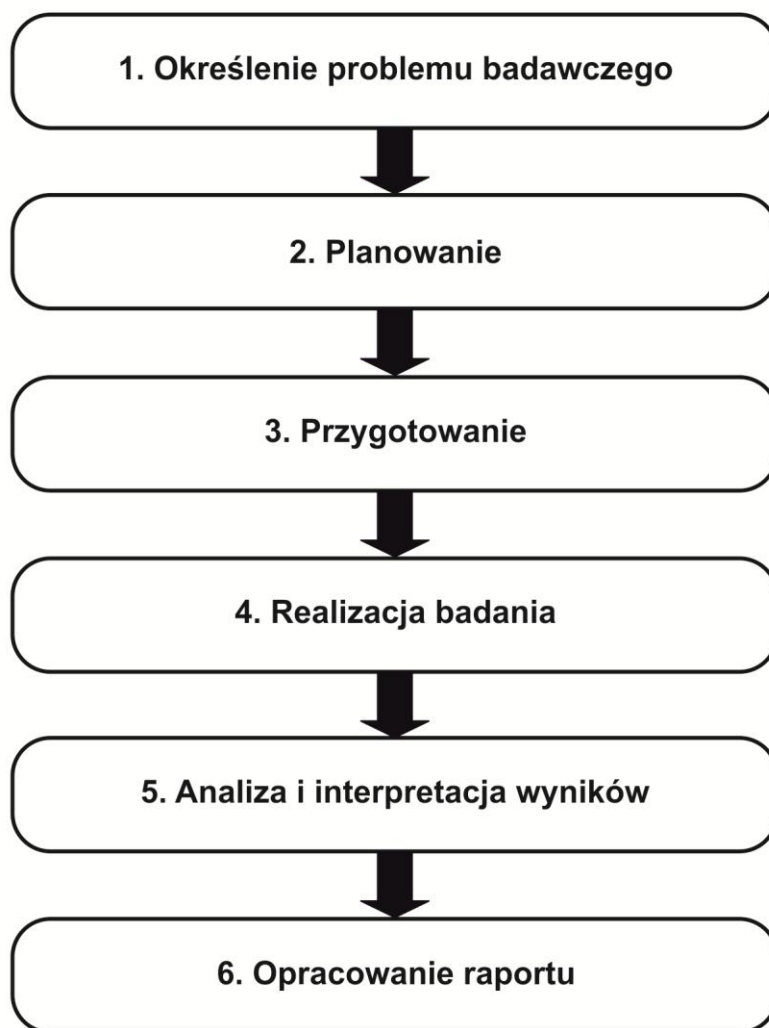
W niniejszym raporcie zostały przedstawione wyniki badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego i przedstawicieli przedsiębiorstw z branży telekomunikacyjnej. Temat badawczy koncentrował się wokół problemu rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach.

Badanie zostało zrealizowane przy użyciu techniki zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) w dniu 27 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 umożliwiający 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 telekomunikacyjnej.

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 (2 kobiety, 3 mężczyzn)
- 5 przedstawicieli kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego (3 kobiety, 2 mężczyzn), prowadzących edukację na potrzeby branży telekomunikacyjnej.



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 i lubińskiego.

PRZEDSIĘBIORCY			
PŁEĆ	STANOWISKO	LOKALIZACJA FIRMY	PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI FIRMY
kobieta	kierownik	Nowa Ruda	spedycja międzynarodowa
mężczyzna	właściciel firmy	Nowa Ruda	usługi telekomunikacyjne
kobieta	manager	Stronie Śląskie	usługi hotelarskie
mężczyzna	kierownik	Stronie Śląskie	usługi hotelarskie
mężczyzna	właściciel firmy	Lubin	usługi finansowe i ubezpieczeniowe, sprzedaż usług telekomunikacyjnych

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.



PRZEDSTAWICIELE SZKÓŁ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO			
PŁEĆ	STANOWISKO	LOKALIZACJA PLACÓWKI	CHARAKTER PLACÓWKI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO
kobieta	dyrektor	Bystrzyca Kłodzka	zespół szkół ponadgimnazjalnych (technikum, zasadnicza szkoła zawodowa)
kobieta	wicedyrektor	Bystrzyca Kłodzka	zespół szkół ponadgimnazjalnych (technikum, zasadnicza szkoła zawodowa)
kobieta	dyrektor	Kłodzko	zespół szkół (liceum, szkoła policjalna)
mężczyzna	kierownik	Nowa Ruda	zespół szkół ponadgimnazjalnych (technikum, zasadnicza szkoła zawodowa)
mężczyzna	doradca zawodowy	Nowa Ruda	zespół szkół ponadgimnazjalnych (technikum, 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 wymogi 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:

- kondycja szkół kształcących na potrzeby branży telekomunikacyjnej,
- warsztat nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu,
- rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach.

3.1. Moduł 1 – Kondycja szkół kształcących na potrzeby branży telekomunikacyjnej

W opinii badanych sytuacja panująca w placówkach kształcenia zawodowego, w zakresie edukacji na potrzeby branży telekomunikacyjnej w znacznym stopniu odbiega od sytuacji właściwej dla innych branż. Kształcenie na potrzeby branży telekomunikacyjnej uchodzi za niszowe, co świadczy – zdaniem respondentów – o niedopasowaniu rynku edukacji do potrzeb rynku pracy. Brak kompatybilności wskazanych obszarów obrazuje następująca wypowiedź:

To, że tak mało szkół naucza dla branży telekomunikacyjnej świadczy o tym, że nie idziemy z duchem czasu (P/5).



Przedsiębiorcy z branży telekomunikacyjnej podkreślali braki lokalnych szkół w zakresie kształcenia dla branży telekomunikacyjnej, a co z tym związane brak zasobów ludzkich – specjalistów w branży wśród absolwentów lokalnych szkół:

Na naszym terenie chyba nikt nie kształci fachowców dla branży telekomunikacyjnej (P/1).

Przedstawiciele kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego wskazali przyczyny zaistniałego stanu, tj.:

- brak rozwiązań systemowych - *Jeśli będziemy mieli zgodę organu prowadzącego na kształcenie w tym kierunku, zrobimy to (S/2),*
- brak aktualnych danych dotyczących potrzeb rynku pracy - *Kierunki kształcenia ustalane są na podstawie badań i danych rynkowych (S/1).*

Z prowadzonej rozmowy wynikało jednoznacznie, że szersze spectrum działania mają placówki o zasięgu krajowym. Z uwagi na różnorodne uwarunkowania demograficzne i specyfikę lokalnych gospodarek mogą zaproponować bardziej zróżnicowaną ofertę edukacyjną:

W mojej placówce kształcimy dla branży telekomunikacyjnej fachowców z tym, że w rozbiciu na różne specjalności. Wynika to z faktu, że mamy oddziały w całym kraju (S/5).

3.2. Warsztat nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu

Dyskusja zogniskowana wokół tego tematu została podzielona na dwie części:

- warsztat nauczyciela – stan idealny,
- warsztat nauczyciela – status quo.

Punktem wyjścia do rozmowy była wypowiedź przedstawiciela kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego:

Nauczyciel (...) powinien mieć kontakt z prawdziwym przedsiębiorstwem, z praktyką. Powinien mieć doświadczenie zawodowe w jakiejś firmie, by być dobrym nauczycielem (S/2).

Odwołanie się do przykładu o charakterze historycznym pozwoliło na dokonanie charakterystyki nauczycieli zawodu obecnie pracujących w szkołach:

Pod koniec lat 90. często zdarzało się tak, że osoby zwalniano z zakładów pracy. Znajdowali oni zatrudnienie w szkołach. Ci ludzie obecnie odnajdują się w swojej roli – czują potrzebę szkolenia, doskonalenia swoich umiejętności. Dziś – zazwyczaj – zawód nauczyciela (...)



podejmują osoby prosto po studiach, którzy nie znają realiów prawdziwego zakładu pracy i oni często nie potrafią odnaleźć się w swojej sytuacji zawodowej” (S/2).

Wszyscy badani byli zgodni, co do tego, że model nauczyciel – praktyk jest modelem wzorcowym. Podkreślali nieadekwatność opisanego schematu z panującą sytuacją w szkolnictwie, wskazując jako główny problem i przyczynę zastanego stanu rzeczy – niedoskonałe rozwiązania systemowe.

A w szczególności:

- ścieżka awansu zawodowego – jest jednakowa dla wszystkich:
Osoba z doświadczeniem zawodowym w przedsiębiorstwie, która chce zostać nauczycielem przedmiotów zawodowych musi przejść takie same etapy, jak nauczyciel prosto po studiach – czyli zaczyna od nauczyciela – stażysty i dostaje takie samo wynagrodzenia, jak osoba po studiach (S/2),
- programy nauczania – są nieaktualne:
Część osób uczy tego, jak kiedyś było, choć już nie ma takich rozwiązań. Informacje dotyczące sposobów organizacji, magazynowania zaopatrzenia (...) są przestarzałe (S/2),
- reformy edukacji – są zbyt często są wprowadzane:
Permanenne zmiany w systemie edukacji wprowadzają tylko chaos, nie niosą ze sobą nic dobrego (S/1).

Badani zwrócili również uwagę na korzyści, jakie płyną z zastosowania praktycznych metod nauczania, m.in.:

- wzrost efektywności nauczania,
- rozwijanie dociekliwości i ciekawości w uczniu:

Praktyki dają możliwość porównania technologii, urządzeń, systemów obsługi... (S/2).

Kluczową kwestią dla podniesienia atrakcyjności warsztatu nauczania nauczyciela jest chęć samodoskonalenia, będąca inicjatywą bezpośrednio zainteresowanego:

Nauczyciel sam musi chcieć zdobywać nowe informacje (S/4).

Do tego potrzebne są stosowne rozwiązania, instrumenty ułatwiające rozwój zawodowy:

Należy szukać instrumentów nie po to, by nauczyciela zmusić do rozwoju, ale by go do tego zachęcić. Znam sytuację, gdzie nauczyciel dostał rozkaz, by się doksztalał (...) – to nie jest efektywne (S/1).

Wsparciem dla nauczyciela – zdaniem respondentów – jest pobyt w przedsiębiorstwie podczas praktyk i nawiązanie przez szkoły współpracy z uczelniami patronackimi i przedsiębiorstwami patronackimi.



3.3. 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 przedsiębiorstwach z branży telekomunikacyjnej, skupiają się przede wszystkim wokół doboru kompetentnych kadr:

W naszej firmie potrzebne są podstawy wiedzy o telekomunikacji i systemach telekomunikacyjnych. Trzeba umieć korzystać z GPS, ważne jest jak działa nasza dyspozytornia. Gdyby były takie potrzeby to pokazalibyśmy jak to działa zarówno nauczycielom jak i uczniom (P/2).

Najbardziej cennym i pilnie strzeżonym rozwiązaniem organizacyjnym jest know-how każdego przedsiębiorstwa. Jest to wiedza tajna, której nie udostępniają przede wszystkim koncerny międzynarodowe. Przedstawiciele małych przedsiębiorstw, gdzie know-how najczęściej opiera się na odwzorowaniu istniejących, sprawdzonych rozwiązań, a innowacją jest odpowiedni dobór zespołu nie są traktują tematu w sposób hermetyczny. Są otwarci na zapraszanie nauczycieli zawodu do swych organizacji i udostępnianie wiedzy płynącej z doświadczenia. Motywacją do takiej postawy jest wspólny cel podejmowanych działań:

„Wszyscy musimy zdawać sobie sprawę z tego, że gramy do jednej bramki. Dobrze wykształceni absolwenci szkół, to w przyszłości dobrzy pracownicy firm. Uczeń po odbyciu praktyki zawodowej w przedsiębiorstwie nie będzie musiał przechodzić rocznego przeszkolenia, gdy dostanie pracę” (P/3).

Zdaniem przedsiębiorców biorących udział w badaniu jest jeden warunek dla wprowadzenia tego rozwiązania, mianowicie spójne działania na linii samorządy lokalne – przedsiębiorstwa- szkoły. Niestety obecnie takie relacje są dalekie od życzeniowego modelu:

„Brak spójności polityk lokalnych, które stanowiłyby wsparcie dla relacji szkoła – biznes. Na razie jest to temat enigmatyczny – nie ma instrumentów wspierania przedsiębiorców. Przedsiębiorca musi mieć jakieś korzyści z tego, że przyjmie ucznia lub nauczyciela na praktyki. Obecny stan, to jest brak odpowiedzialności organów nadzorujących” (P/5).



Wszyscy przedsiębiorcy biorący udział w badaniu zapytani:

Czy gdyby zostali Państwo zaproszeni do współpracy w zakresie przygotowania programów nauczania, przyjęliby Państwo takie zaproszenie?

wyrazili akceptację.

Respondenci – reprezentanci kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego – spiesznie doprecyzowali konieczność współpracy również w zakresie tworzenia standardów egzaminacyjnych.

4. Wnioski

Dyskusja została zogniskowana wokół trzech obszarów tematycznych:

1. Kondycja szkół kształcących na potrzeby branży telekomunikacyjnej.
2. Warsztat nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu.
3. Rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach.

Wnioski, jakie formułowano w trakcie dyskusji koncentrowały się wokół tematu współpracy, co pozwoliło na postawienie jednego ogólnego wniosku, tj.:

Utworzenie forum współpracy dla zacieśnienia relacji samorządy lokalne – przedsiębiorstwa – szkoły – gwarancją spójnych i skutecznych działań – 100% badanych.