



## 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 VII – 21 MAJA 2012 R.**

**TEMAT BADANIA:  
NOWOCZESNE TEHNOLOGIE**

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
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.

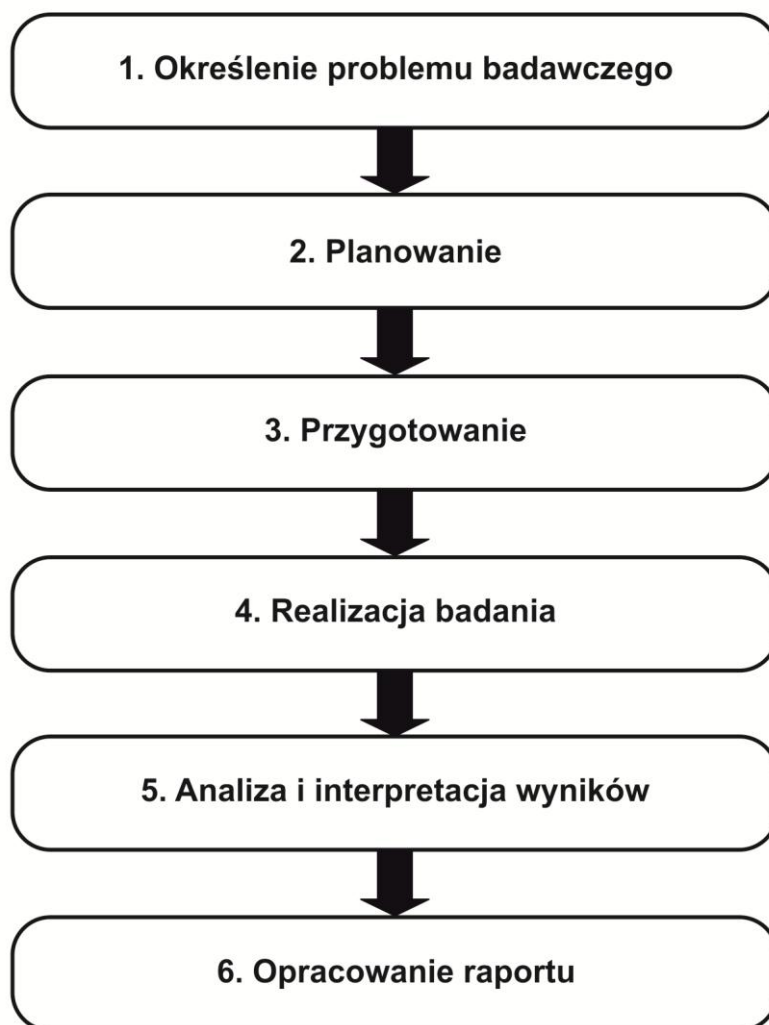
W niniejszym raporcie zostały przedstawione wyniki badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego i przedstawicieli przedsiębiorstw z branży administracyjnej. Temat badawczy koncentrował się wokół problemu nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach.

Badanie zostało zrealizowane przy użyciu techniki zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) w dniu 21 maja 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 nowoczesnych technologii 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:

*nowoczesne technologie.*

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.

<b>PRZEDSIĘBIORCY</b>			
<b>PŁEĆ</b>	<b>STANOWISKO</b>	<b>LOKALIZACJA FIRMY</b>	<b>PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI FIRMY</b>
kobieta	doradca podatkowy	Kudowa Zdrój	doradztwo prawne w zakresie prawa podatkowego
mężczyzna	właściciel firmy	Kudowa Zdrój	kursy gastronomiczne: – kelner – barman, – kucharz
mężczyzna	właściciel firmy	Kłodzko	usługi gastronomiczne
mężczyzna	właściciel firmy	Kłodzko	usługi okulistyczno – optyczne
mężczyzna	współwłaściciel firmy	Nowa Ruda	usługi w zakresie prawa pracy, bhp, pomiary środowiska pracy, doradztwo dla firm

Tabela 1. Dane uczestników badania – reprezentanci przedsiębiorstw.

Przedstawiciele szkół (S/1 – S/5) – dyrektorzy i wicedyrektorzy 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.





<b>PRZEDSTAWICIELE SZKÓŁ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO</b>			
<b>PŁEĆ</b>	<b>STANOWISKO</b>	<b>LOKALIZACJA PLACÓWKI</b>	<b>CHARAKTER PLACÓWKI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO</b>
mężczyzna	wicedyrektor	Kłodzko	zespół szkół społecznych (szkoła podstawowa, gimnazjum, liceum)
mężczyzna	wicedyrektor	Nowa Ruda	szkoła niepubliczna z uprawnieniami szkoły publicznej (liceum, technikum, szkoła policealna)
kobieta	wicedyrektor	Bystrzyca Kłodzka	zespół szkół społecznych (szkoła podstawowa, gimnazjum, liceum)
kobieta	dyrektor	Bystrzyca Kłodzka	zespół szkół społecznych (szkoła podstawowa, gimnazjum, liceum)
kobieta	dyrektor	Nowa Ruda	zespół szkół specjalnych (szkoła podstawowa, gimnazjum, szkoła ponadgimnazjalna przysposabiająca do pracy)

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. 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 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.

W przeprowadzonym badaniu można wyróżnić dwa główne obszary dyskusji:

- potrzeby rynku z uwzględnieniem specyfiki przedsiębiorstw z branży administracyjnej
- potrzeby edukacyjne nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie nowoczesnych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach z branży administracyjnej.

Na wstępie badania moderator skierował pytania do reprezentantów przedsiębiorców:

*Jakie są oczekiwania pracodawców poszukujących nowego pracownika do pracy w administracji biurowej?*

*Na jakie cechy kandydata pracodawcy zwracają uwagę?*

W opinii badanych pracownik administracji jest kluczową osobą dla firmy, gdyż odpowiada za relacje z kontrahentami zewnętrznymi i wewnętrznymi. Postawa pracownika działu administracji w sposób bezpośredni wpływa na budowę wizerunku organizacji, stąd zbiór



najbardziej oczekiwanych cech kandydata do pracy w omawianej branży tworzą następujące predyspozycje – właściwości psychofizyczne:

- spostrzegawczość i zdolność koncentracji uwagi,
- kultura osobista, takt, uprzejmość:

*Ważny jest savoir-vivre sprawdzany już w pierwszych minutach rozmowy rekrutacyjnej (P/4),*

- uczciwość, sumienność i rzetelność,
- zdyscyplinowanie, samokontrola, samodzielność,
- umiejętność logicznego myślenia, dostrzeganie związków przyczynowo- skutkowych,
- umiejętność nawiązywania kontaktów i pracy z ludźmi, komunikatywność:

*Ważna jest samodzielność i otwartość. Osoba, która pyta, dopytuje, chce się czegoś nowego dowiedzieć ma większe szanse na odnalezienie się w nowym środowisku pracy (P/5),*

- dążenie do stałego doskonalenia się:

*Najlepszy absolwent to taki, który od razu jest zdolny do pracy. Taki, który jest od początku samodzielny, to znaczy przechodzi proces wdrożenia, ale ma (...) podstawy, które stanowią dobry punkt odniesienia do dalszej nauki (P/3)*

i kompetencje:

- posługiwanie się dokumentacją administracyjną – zdania operacyjne,
- prowadzenie korespondencji, redagowanie tekstów i ich synteza (np. sprawozdania, protokoły, notatki służbowe):

*W branży administracyjnej ważne, by osoba miała podstawową znajomość języka kancelaryjnego (P/5),*

*Istotna jest znajomość zasad formułowania listu, oferty handlowej (P/4),*

- przygotowywanie narad, zebrań, konferencji, sesji, itp.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że wskazane cechy są spójne z opisem kwalifikacji absolwenta – umiejętności zawodowe, stanowiące kwalifikacje w zawodzie i wymagania psychofizyczne właściwe dla zawodu – zamieszczonym w *Podstawie programowej kształcenia w zawodzie technik administracji* wydanej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, symbol cyfrowy 343 [01].

W kolejnej części badania moderator przytoczył następującą definicję:

*Administracja (łac. administrare – być pomocnym, obsługiwać, zarządzać, ministrare – służyć), działalność organizatorska realizowana przy pomocy aparatu urzędniczego, obejmująca zakres spraw o charakterze publicznym, regulowana przez ogólne normy prawne. W innym ujęciu może*



*także oznaczać zarządzanie jakimikolwiek sprawami, własnymi (np. gospodarstwem domowym) lub cudzymi (np. czyimś przedsiębiorstwem),*

co stanowiło punkt wyjścia do dyskusji na temat możliwości i odpowiedzialności, jakie mają pracownicy działu administracji w firmach. Respondenci wskazali niżej wymienione obszary:

- obsługa poczty elektronicznej i tradycyjnej,
- odpowiedzi na zapytania ofertowe,
- pierwszy – pośredni lub bezpośredni – kontakt z klientem.

Moderator zaprezentował definicję nowych technologii, określoną w *Ustawie o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej*:

*(...) nowa technologia – technologia w postaci prawa własności przemysłowej lub usługi badawczo-rozwojowej (w rozumieniu Polskiej Klasyfikacji Wyrobów i Usług), która umożliwia wytwarzanie nowych lub znacząco ulepszonych towarów, procesów lub usług i nie jest stosowana na świecie dłużej niż 5 lat.*

Badani przedstawili własną interpretację terminu przytaczając przykłady płynące z doświadczenia zawodowego. Większość wypowiedzi była zogniskowana wokół rozwiązań informatycznych, komputeryzacji i e-usług. Respondenci reprezentowali małe przedsiębiorstwa, w których rozwiązania właściwe dla korporacji, polegające na rozbudowanej strukturze wymagającej m.in. sprawnej, często kaskadowej komunikacji, wykorzystującej systemy komunikatorów wewnętrznych, wewnętrzne platformy wymiany informacji, blogi pracownicze, nie znajdują zastosowania. Sprawne posługiwanie się programami typu *Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Outlook* uznano za kluczowe w pracy administracyjnej.

Wyżej przytoczone informacje stanowiły istotny punkt odniesienia, porównania i analizy dla tematu *Potrzeby edukacyjne nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie nowoczesnych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach z branży administracyjnej*.

Wypowiedzi badanych koncentrowały się wokół dwóch zagadnień:

- zaplecze techniczne do nauki nowoczesnych technologii, jakim dysponuje szkoła,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli.

Respondenci wskazywali na braki wynikające z niedofinansowania szkół:

*Technika zmienia się bardzo dynamicznie. Ważne jest zaplecze techniczne, narzędzia jakie ma szkoła. Często nie jest to sprzęt najwyższej jakości (S/4).*



Pracownicy szkół biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych podzielili się obserwacjami na temat różnorodności kadr systemu oświaty. Zasadniczo możliwości jakie daje szkolnictwo generuje dwie rozbieżne postawy zawodowe – regresywną i progresywną.

Exemplum dla postawy regresywnej jest niżej przytoczone wypowiedź:

*Postawa roszczeniowa wśród nauczycieli jest często spotykana. W szkole jest problem polegający na tym, że pracownik, który nie chce podnosić swych kwalifikacji może się ukryć i bez żadnych konsekwencji pozostać na swym stanowisku. Nie ma narzędzi, które spowodowały zmianę takiej postawy (...). W ofercie edukacyjnej pojawia się propozycja studiów podyplomowych, które są realizowane ze środków unijnych, więc bezpłatnie dla uczestników. Nie wszyscy nauczyciele chcą z tego korzystać. Jesteśmy skazani na niekompetentnych pracowników, którzy nie chcą podnosić swoich umiejętności, ale nie jest to regułą (S/1).*

Postawę progresywną przyjmują nauczyciele, którzy podejmują naukę zgodnie z ideą kształcenia ustawicznego. Środkiem na wzmocnienie takich działań i propagowanie postaw skierowanych na działanie są rozwiązania systemowe:

*Brakuje konkretnych bodźców, np. finansowych, które pozwolą na docenienie nauczycieli podejmujących działania rozwojowe (S/5).*

Obok oferty edukacyjnej – studia podyplomowe, warsztaty, kursy – formą podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji zawodowych jest współpraca z pracodawcami. Propozycję relacji opartych na obopólnych korzyściach przedstawili przedsiębiorcy:

*Możemy zaproponować współpracę polegającą na partnerstwie. Sytuacja, w której zapraszamy do firmy nauczyciela i uczymy go wszystkiego na temat nowych technologii stosowanych w naszym zakładzie pracy, nie jest dla nas satysfakcjonująca. Nie mamy na to czasu. Zapraszamy nauczyciela – fachowca, który jest dla nas partnerem do rozmowy. Wymiana informacji przynosi korzyści obu stronom (P/3).*

#### 4. Wnioski

W opinii badanych kluczową rolę w procesie doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży administracyjnej odgrywa wewnętrzna motywacja jednostki. Z uwagi na brak rozwiązań systemowych narzucających ścieżkę rozwoju opartą na samodoskonaleniu egzekwowanie nowych, aktualnych dla potrzeb rynku umiejętności jest niemożliwe.



---

Zdaniem respondentów jednym ze sposobów podnoszenia kwalifikacji zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych w obszarze nowych technologii jest **współpraca z przedsiębiorcami oparta na partnerstwie, przynosząca obopólne korzyści** (100% badanych).