



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 IX – 25 MAJA 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. Rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach	10
3.2. Absolwent idealny a absolwent realny	12
3.3. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli zawodu kształcących na potrzeby branży informatycznej	14
4. Wnioski	15



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.

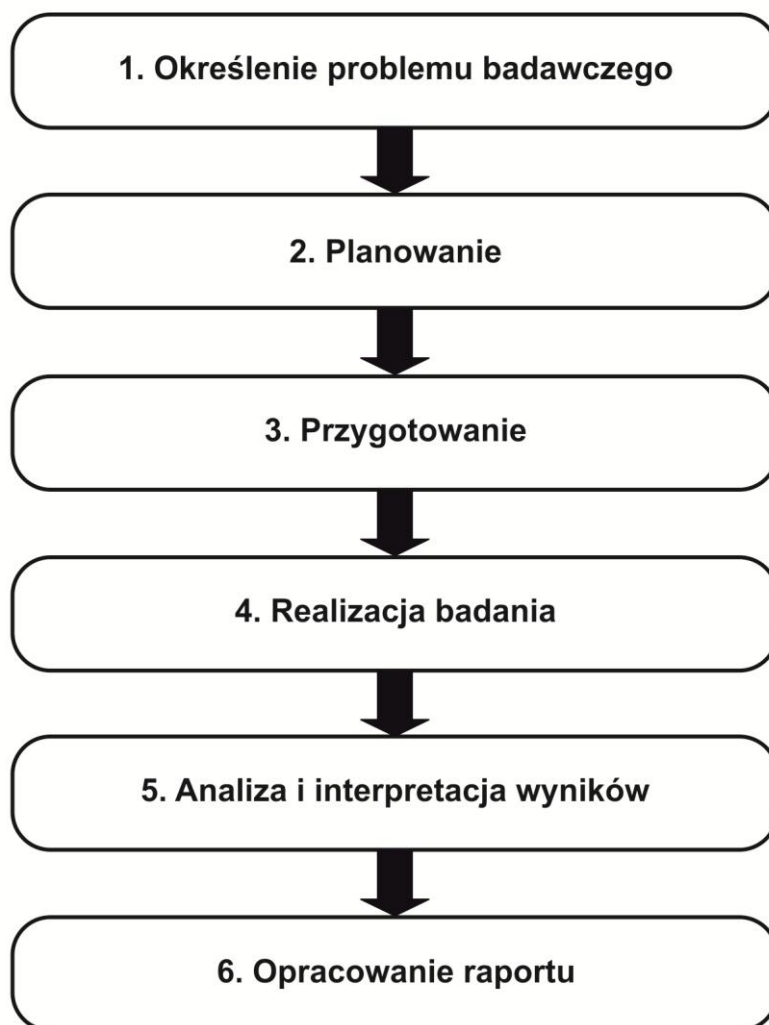
W niniejszym raporcie zostały przedstawione wyniki badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli kadry zarządzającej szkół kształcenia zawodowego i przedstawicieli przedsiębiorstw z branży informatycznej. Temat badawczy koncentrował się wokół problemu rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach.

Badanie zostało zrealizowane przy użyciu techniki zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) w dniu 25 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 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 informatycznej.

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



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 wałbrzyskiego.

PRZEDSIĘBIORCY			
PŁEĆ	STANOWISKO	LOKALIZACJA FIRMY	PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI FIRMY
mężczyzna	właściciel firmy	Nowa Ruda	studio filmowe, videofilmowanie
mężczyzna	właściciel firmy	Wałbrzych	wulkanizacja, myjnia
mężczyzna	właściciel firmy	Nowa Ruda	komputery, części i akcesoria
mężczyzna	właściciel firmy	Wolibórz	sieci informatyczne, dostawca Internetu
mężczyzna	właściciel firmy	Nowa Ruda	transport, spedycja, hurtownia opakowań

Tabela 1. Dane uczestników badania – reprezentanci przedsiębiorstw.

Przedstawiciele szkół (S/1 – S/5) – dyrektorzy i wicedyrektorzy, powiatu kłodzkiego, nyskiego i opolskiego. 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
mężczyzna	wicedyrektor	Nowa Ruda	szkoła niepubliczna z uprawnieniami szkoły publicznej (liceum, technikum, szkoła policjalna)
kobieta	wicedyrektor	Paczków	policjalna szkoła zawodowa
mężczyzna	dyrektor	Opole	wojewódzki zakład doskonalenia zawodowego (technikum, zasadnicza szkoła zawodowa)
mężczyzna	dyrektor	Opole	wojewódzki zakład doskonalenia zawodowego (technikum, zasadnicza szkoła zawodowa)
kobieta	dyrektor	Opole	wojewódzki zakład doskonalenia zawodowego (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 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 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.

3.1. Rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach

Moderator przedstawił interpretację terminu 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, sumiennność, ostrożność, śmiałość, solidność, mistrzostwo itp.

Badani stwierdzili, że formułując rozwiązania organizacyjne należy zwrócić uwagę na następujące elementy:

- zarządzanie innowacyjnością i kreatywnością
- budowanie kultury innowacyjności.

Wskazane obszary stanowią kwintesencję wypowiedzanych opinii – uwzględniają specyfikę omawianej branży i czynnik pracy zespołowej, podkreślany przez większość dyskutantów.



Rozwiązania organizacyjne w branży informatycznej wymagają nieustannego przepływu wiedzy, spostrzeżeń i obserwacji pomiędzy członkami zespołu, dlatego badani akcentowali konieczność współpracy – jako gwarancji sprawnego działania całego organizmu, jakim jest przedsiębiorstwo. Można w ten sposób zbudować organizację opartą na kulturze innowacyjności polegającej na kompatybilności zespołu – umiejętności, kompetencji i predyspozycji poszczególnych pracowników:

Uważam, że ważne jest to, czy pracownik lubi wykonywać swoje obowiązki. Istotne, by o tym wiedzieć i rozmawiać, bo wówczas można przesunąć go do zadań, które sprawiają mu więcej radości i będzie lepiej pracował (P/3),

Taka sytuacja daje w efekcie lepsze rezultaty całej firmie, bo mamy lepszego pracownika (P/4).

Struktury zarządzania w większości przytaczanych przykładów, to struktury płaskie, charakteryzujące się małym spiętrzeniem kierowania, małą liczbą szczebli kierowania przy stosunkowo dużej liczbie rozpiętości kierowania. Jest to charakterystyczne dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Jeden z respondentów stwierdził:

U mnie w firmie jest tak, że każdy z informatyków potrafi zająć się każdym problemem i rozwiązać go skutecznie (P/3).

Tylko jeden z pięciu reprezentantów biznesu, odwoływał się w swych wypowiedziach do struktur smukłych, charakteryzujących się dużym spiętrzeniem kierowania, dużą liczbą szczebli kierowania przy stosunkowo małej rozpiętości kierowania.

W każdej z wzmiankowanych struktur istotną rolę odgrywa zarządzanie kreatywnością, dlatego, że jest to jeden z głównych walorów firmy powstrzymujący ją przed stagnacją. Zarządzanie kreatywnością pracowników odbywa się poprzez:

- zaufanie do pracownika przejawiające się w umożliwieniu mu podejmowania wyważonego ryzyka – *Stosuję taką metodę zarządzania, która polega na delegowaniu zadań, ale bez wskazywania konkretnych sposobów rozwiązania. Pracownik sam znajduje metody rozwiązania zadania (P/3).*
- mentoringu opartym na równoważnym partnerstwie – *Ważne, by pracownik miał świadomość popełnianych błędów i przyznawał się do popełnianych nieprawidłowości. Tylko wówczas można reagować, naprawiać i uczyć się czegoś nowego. Jest to też droga do tego, aby stawać się lepszym pracownikiem, a w konsekwencji lepszą firmą (P/2).*



W strukturach nakreślonych w wyżej wymieniony sposób najczęściej stosowaną więzią organizacyjną jest więź informacyjna, polegająca na jasnym, klarownym przepływie informacji przy użyciu sprzężenia zwrotnego między nadawcą a odbiorcą komunikatu, z uwzględnieniem pionowej i poziomej linii zależności służbowych (wg Zieleniewskiego). Jeden z uczestników badania powiedział:

Ważna jest atmosfera sprzyjająca podejmowaniu dialogu i przekazywanie informacji pomiędzy osobami zajmującymi się różnymi zadaniami, które tworzą łańcuch usług skierowanych do klienta (P/4).

Transfer wiedzy międzypokoleniowej to kolejny, istotny czynnik wskazany przez badanych:

Ja jestem szefem w firmie i jestem najstarszy wiekiem, ale chętnie uczę się od młodszych pracowników. Często sam dopytuję o to, co nowego wiedzą, bo są to dla mnie cenne informacje (P/3).

3.2. Absolwent idealny a absolwent realny

Moderator skierował pytania do przedstawicieli przedsiębiorców:

Jaki powinien być, Państwa zdaniem, idealny absolwent szkoły?

Jakie umiejętności powinien mieć młody adept informatyki, by znaleźć zatrudnienie w Państwa firmach?

Na podstawie wypowiedzi reprezentantów biznesu idealny absolwent poszukujący pracy w branży informatycznej, to osoba o następujących cechach:

- otwartość na wiedzę,
- kreatywność,
- dokładność,
- sumienność.

Zdaniem respondentów idealny absolwent powinien umieć:

- pozyskiwać informacje z Sieci:

Umiejętność wyszukiwania wiarygodnych informacji, dostępnych na specjalistycznych serwisach, pozyskiwanych z wiarygodnych źródeł jest bardzo ważna (P/3),

- posługiwać się dokumentacją i literaturą fachową



- interpretować i konstruować wnioski:

Młodzię postrzega świat przez pryzmat haseł, kultury obrazkowej, często nie zadaje sobie trudu dociekania, poszukiwania głębi tematu (P/4),

- budować infrastrukturę informatyczną:

Chciałbym zmienić stereotypowe myślenie, w którym informatyk, to osoba siedząca przed komputerem i klawiaturą i nie robiąca nic innego Ważne jest też, by umiał położyć sieć, by znał się na gniazdach teleinformatycznych. To jest istotna część pracy w tym zawodzie (P/4)

- posługiwać się językiem angielskim:

Znajomość języka angielskiego, w celu rozumienia dokumentacji technicznej jest konieczna (P/3).

W dalszej części badania moderator postawił pytania:

Kogo kształcimy?

Jaki jest dziś absolwent szkoły w zawodzie technik informatyk?

Pierwsza odpowiedź, jako pojawiła się, to lakoniczna wypowiedź przedstawicielki kadry zarządzającej szkół:

Kształcimy teoretyków (S/5).

Zasadniczo stwierdzenie to stanowiło główną oś rozmowy, a różnice pomiędzy umiejętnościami praktycznymi a teoretycznymi były jednymi z najczęściej wskazywanych przez badanych z obu środowisk zawodowych:

Szkoła nie pokazuje praktycznych rozwiązań (P/4),

Brakuje mi w programach nauczania, że nie uczy się młodzieży pracy na różnych programach operacyjnych – uczy to kreatywności, pokazuje różne możliwości, pozwala na odnalezienie się w każdym miejscu pracy. Uproszczeniem jest praca na jednym, ogólnodostępnym, popularnym programie (P/3),

Znacznie obniżył się poziom nauki. Kolejne roczniki absolwentów zdają egzaminy na niższym poziomie – umieją mniej (S/4).

Szybko zostały zdiagnozowane przyczyny takiej sytuacji, tj.:

- podstawa programowa odbiegająca od potrzeb rynku:

Programy nauczania przede wszystkim przygotowują do zdawania egzaminów. To jest główny cel edukacji w tym momencie (S/5),

- zaplecze techniczne w sposób jakościowy i ilościowy niewystarczające dla potrzeb edukacyjnych szkół:



Pracownie komputerowe są niedofinansowane, a uczniowie często pracują na sprzęcie przestarzałym, odbiegającym od ogólnie przyjętych standardów (S/4).

Porównanie dwóch profili absolwentów unaocznilo rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami a możliwościami rynku pracy. W ten sposób nakreślona sytuacja zbudowała podwaliny do kolejnego etapu dyskusji.

3.3. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli zawodu kształcących na potrzeby branży informatycznej

Przedstawiciele kadry zarządzającej szkół zgodnie stwierdzili, że konieczne jest podnoszenie kwalifikacji nauczycieli poprzez pozyskiwania umiejętności praktycznych.

Zaproponowane podczas badania sposoby na podniesienie umiejętności, to:

- transfer w kierunku pracownik przedsiębiorstwa – nauczyciel przedmiotów zawodowych lub instruktor praktycznej nauki zawodu. Na uwagę zasługuje fakt, że rozwiązanie to zostało uznane przez wszystkich uczestników badania za modelowe, zaś w przejście w drugą stronę (nauczyciel zawodu – pracownik przedsiębiorstwa) upatrywano zagrożenia i działania skazane na porażkę;
- lekcje instruktażowe prowadzone przez przedsiębiorców. Rozwiązania przedstawił jeden z przedsiębiorców:

Według mnie bardzo dobrym rozwiązaniem jest zapraszanie przedsiębiorców do szkół na lekcje instruktażowe, podczas których opowiadają o swojej pracy. Taki przedsiębiorca jest bardziej wiarygodny dla uczniów niż teoretyk (P/3);

- warsztaty przyszkolne. Przywołano rozwiązanie, które już nie funkcjonuje, a było skuteczne – zdaniem badanych – i w dzisiejszej rzeczywistości miałyby rację bytu:

Kiedyś przy szkołach funkcjonowały warsztaty, to było bardzo dobre rozwiązanie. Uczeń już w szkole zdobywał umiejętności praktyczne (S/3);

- praktyki dla nauczycieli w przedsiębiorstwach, pod warunkiem, że:

Nie będą odbywać się na zasadzie wycieczki po przedsiębiorstwie, a nauczyciel będzie balastem na pokładzie. Podobnie jak praktyki w szkołach powinny polegać na tym, że nauczyciel – praktykant przechodzi przez różne działy i zapoznaje się ze specyfiką pracy (S/5).



4. Wnioski

W wyniku przeprowadzonego badania zostały sformułowane następujące wnioski w trzech obszarach tematycznych:

1. Idealny absolwent
2. Kondycja edukacji
3. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących na potrzeby branży informatycznej.

Odpowiednio przyjmują brzmienie:

- 1. Odpowiedzialność – cechą wyróżniającą idealnego absolwenta.**
- 2. Programy nauczania demotywatorem skutecznego kształcenia.**
- 3. Praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach sposobem na podnoszenie umiejętności praktycznych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.**

Wszystkie przedstawione wnioski są efektem pracy grupowej.