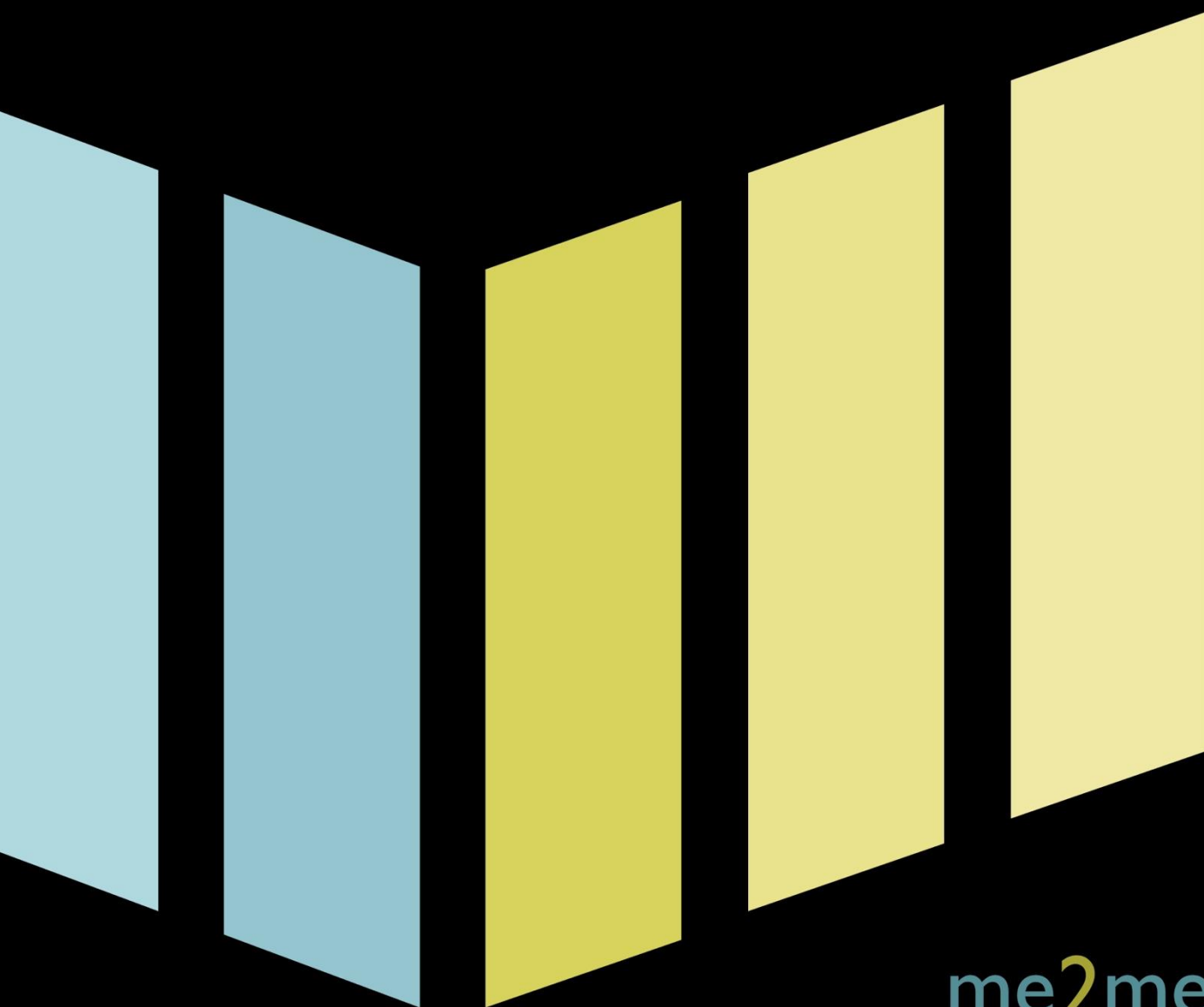


# Raport międzynarodowych badań i audytu



## WPROWADZENIE

Projekt ME2ME koncentruje się na zaprojektowaniu i rozwoju środowiska nauczania dla mikroprzedsiębiorców. Równoległe z działaniami mającymi na celu stworzenie narzędzi i zasobów, odpowiadających na oczekiwania instytucji kształcenia zawodowego (VET) oraz mikroprzedsiębiorstw w różnych krajach, podjęto badania mające na celu:

1. Identyfikację kluczowych potrzeb edukacyjnych specjalistów VET, które zostaną uwzględnione w programie ciągłego rozwoju zawodowego, aby wspierać ich w pracy z mikroprzedsiębiorstwami poprzez zastosowanie niestandardowych platform edukacyjnych;
2. Rozpoznanie umiejętności koniecznych do wsparcia specjalistów VET w tworzeniu krótkich, interaktywnych materiałów edukacyjnych;
3. Diagnozę podstawowych potrzeb w zakresie włączenia pedagogicznego właścicieli mikroprzedsiębiorstw, aby upewnić się, że będą oni w stanie w pełni uczestniczyć w sieci szkoleniowej opartej na wspólnym uczeniu się przedsiębiorstw;
4. Identyfikację kluczowych obszarów nauczania, do których należy odnieść się w prototypach materiałów szkoleniowych w formie mini-learning oraz wybór najbardziej odpowiednich formatów, które zostaną wykorzystane do stworzenia materiałów.

Kluczową aktywnością w początkowej fazie projektu ME2ME był proces realizacji badania. Składał się on z dwóch części: badań mających na celu zebranie opinii specjalistów VET oraz audytu wśród właścicieli mikroprzedsiębiorstw.

Audyt miał na celu rozpoznanie posiadanych przez lokalne społeczności biznesowe umiejętności i wiedzy, które mogą zostać przekazane innym właścicielom mikroprzedsiębiorstw, za pośrednictwem sieci szkoleniowej opartej na wymianie doświadczeń. Cele audytu były następujące:

1. Identyfikacja umiejętności mikroprzedsiębiorców, które mogą zostać wykorzystane dla wsparcia rozwoju sektora, za pośrednictwem projektowanej sieci edukacyjnej, w każdym z lokalnych środowisk;
2. Zrozumienie potrzeb i preferencji edukacyjnych właścicieli mikroprzedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem preferowanych sposobów uczenia się oraz faworyzowanych platform edukacyjnych, które zostaną zastosowane w projektowanym modelu szkoleniowym.
3. Identyfikacja obszarów, w których występują luki w obecnym systemie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), do których mógłby się odnieść projekt ME2ME.

Celem etapu badawczego projektu było rozpoznanie aktualnej sytuacji instytucji szkoleniowych VET oraz właścicieli mikroprzedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych aspektów poruszanych przez projekt ME2ME, wśród których należy wymienić:

1. Dostępność szkoleń wspierających przedsiębiorczość i rozwój biznesu;
2. Aktualne relacje pomiędzy instytucjami VET a społecznością mikroprzedsiębiorców;
3. Zakres sieci współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami w każdym kraju partnerskim.

Poniższy dokument zawiera podsumowanie raportu z badania i audytu. Analiza została przeprowadzona na terenie ośmiu krajów – Polski, Litwy, Wielkiej Brytanii, Węgier, Rumunii, Irlandii, Czech oraz Finlandii. Wyniki zostały zebrane, przeanalizowane i podsumowane w poniższym raporcie.

# 1. RAPORT MIĘDZYNARODOWEGO AUDYTU I BADAŃ

## 2.1 RAPORT MIĘDZYNARODOWEGO AUDYTU

### 2.1.1 WPROWADZENIE I METODOLOGIA

Projekt ME2ME proponuje innowacyjne podejście wspierające alternatywne formy szkolenia w sektorze mikroprzedsiębiorstw. Zachęca właścicieli małych firm do zaangażowania się w sieć edukacyjną opartą na współpracy, dzięki której możliwa będzie wymiana wiedzy i umiejętności. Współpraca będzie prowadzić do rozwoju opartego na kapitale społecznym, dzięki zgromadzonym zasobom edukacyjnym, a także rozszerzać tę filozofię rozwoju na środowiska biznesu oraz kształcenia i doskonalenia zawodowego. Uważamy, że zapewnienie właścicielom mikroprzedsiębiorstw decydującej pozycji w kwestii edukacji w sektorze, może mieć wpływ na przedsiębiorstwa i zatrudnionych w nich pracowników. Z tego powodu potrzeby i umiejętności sektora muszą zostać dokładnie poznane.

W audycie przeprowadzonym w ramach projektu ME2ME zastosowano poniższe podejścia:

- Zorganizowano grupy fokusowe skupiające niewielką liczbę właścicieli mikroprzedsiębiorstw
- Przeprowadzono wywiady indywidualne lub za pośrednictwem telefonu
- Rozpowszechniono kwestionariusz do wybranych respondentów

Kwestionariusz został opracowany przez Kaunas Science and Technology Park. Zawierał 20 pytań, które podzielono na 4 kategorie:

- I. Ogólne informacje
- II. Rozwój umiejętności zarządzania przedsiębiorstwem
- III. Potrzeby i preferencje dotyczące szkoleń w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem
- IV. Gotowość udziału oraz preferencje dotyczące nowego modelu edukacyjnego

Upewniono się, że kwestionariusz był zrozumiały dla respondentów oraz łatwy do uzupełnienia. We wstępie kwestionariusza zamieszczono opis projektu, z uwzględnieniem celu prowadzonych badań. Uczestnicy otrzymali dane kontaktowe do ekspertów z Kaunas Science and Technology Park, w razie chęci zadania pytań.

Aby uzyskać możliwie najbardziej wiarygodne i adekwatne wyniki, zastosowano w kwestionariuszu różne rodzaje pytań oraz różne skale oceny: pięciopunktową skalę Likerta, pytania dwupunktowe, matrycowe, rankingowe, otwarte, a także pytania jednokrotnego i wielokrotnego wyboru. Poproszono także uczestników badania o wyrażenie ogólnej opinii na temat projektu, o chęć udziału w działaniach na dalszych etapach jego realizacji oraz o chęć otrzymywania dalszych informacji związanych z projektem.

Próba badawcza liczyła łącznie 160 respondentów pracujących w mikroprzedsiębiorstwach działających na obszarze ośmiu krajów – Polski, Litwy, Wielkiej Brytanii, Węgier, Rumunii, Irlandii, Czech oraz Finlandii. Znaczącą grupę wśród respondentów stanowili właściciele mikroprzedsiębiorstw. Firmy różniły się rozmiarem, jednak większość z nich zatrudniała nie więcej niż 9 pracowników.



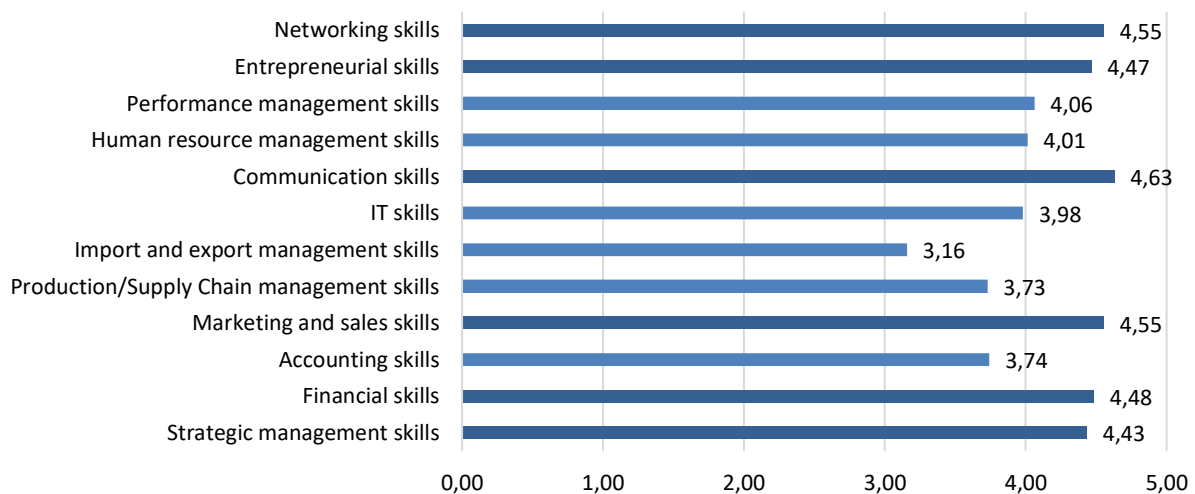
- 61% z biorących udział w badaniu przedsiębiorstw zatrudnia 3 lub mniej pracowników.
- Respondenci reprezentowali mikroprzedsiębiorstwa, które powstały w przeciągu ostatnich 30 lat. Najstarsze zaangażowane w badanie przedsiębiorstwo zostało założone w 1987 roku, a najmłodsze na początku 2018.
- 86% uczestniczących w badaniu osób było właścicielami mikroprzedsiębiorstw.

## **Rozwój umiejętności zarządzania przedsiębiorstwem**

Celem drugiej części kwestionariusza była identyfikacja umiejętności, które w opinii respondentów będących jednocześnie przedsiębiorcami, odgrywają najważniejszą rolę w prowadzeniu biznesu. Pytano także o kompetencje respondentów, którymi chcieliby się podzielić z innymi mikroprzedsiębiorcami, o znaczenie szkoleń w kontekście nabywania umiejętności zarządczych, a także o trudności, z którymi przedsiębiorcy muszą się mierzyć, aby brać udział w szkoleniach.

### **Pytanie 6 – Jakie są najważniejsze umiejętności związane z prowadzeniem biznesu?**

6. What do you consider to be the most important skills for running a business?



Najważniejsze umiejętności niezbędne dla prowadzenia dobrze funkcjonującej firmy zostały ocenione w skali 1-5, gdzie ocena 1 oznaczała nieistotną, a 5 bardzo istotną umiejętność. Zgodnie z opinią przedsiębiorców do bardzo ważnych umiejętności należą: komunikacja (4,63/5), tworzenie sieci kontaktów oraz marketing i sprzedaż (4,55/5), umiejętności finansowe (4,48/5), przedsiębiorczość (4,47/5) oraz zarządzanie strategiczne (4,43/5). Jako umiejętności ważne wskazane zostały zarządzanie efektywnością pracy (4,06/5), zarządzanie zasobami ludzkimi (4,01/5) oraz umiejętności informatyczne (3,98/5).

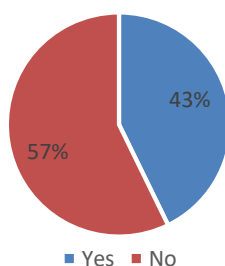
Inne bardzo ważne kompetencje wskazane przez przedsiębiorców to: *umiejętność uczenia się, innowacyjne zarządzanie, zarządzanie projektami, znajomość języków obcych, zrozumienie innych kultur, współpraca, cierpliwość, elastyczność, kierowanie zespołem, umiejętność zarządzania osobistym potencjałem, kompetencje matematyczne, prawne oraz psychologiczne, a także umiejętności związane ze specyfiką branży.*

Warto podkreślić, że większość z wymienionych na liście umiejętności została uznana za ważne dla prowadzenia odnoszącego sukcesy przedsiębiorstwa. Wyjątek stanowiły umiejętności zarządzania importem i eksportem, które zostały ocenione najniżej (3,16/5).

#### **Pytanie 7 – Czy brali Państwo udział w jakimkolwiek szkoleniu z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem w ciągu ostatnich trzech lat?**

Z pośród 160 respondentów zaledwie 46% brało udział w szkoleniu zarządzania przedsiębiorstwem w ciągu ostatnich trzech lat. Oznacza to, że zebrane dane reprezentują opinie przedsiębiorców, którzy biorą udział w szkoleniach oraz tych, którzy w nich nie uczestniczą.

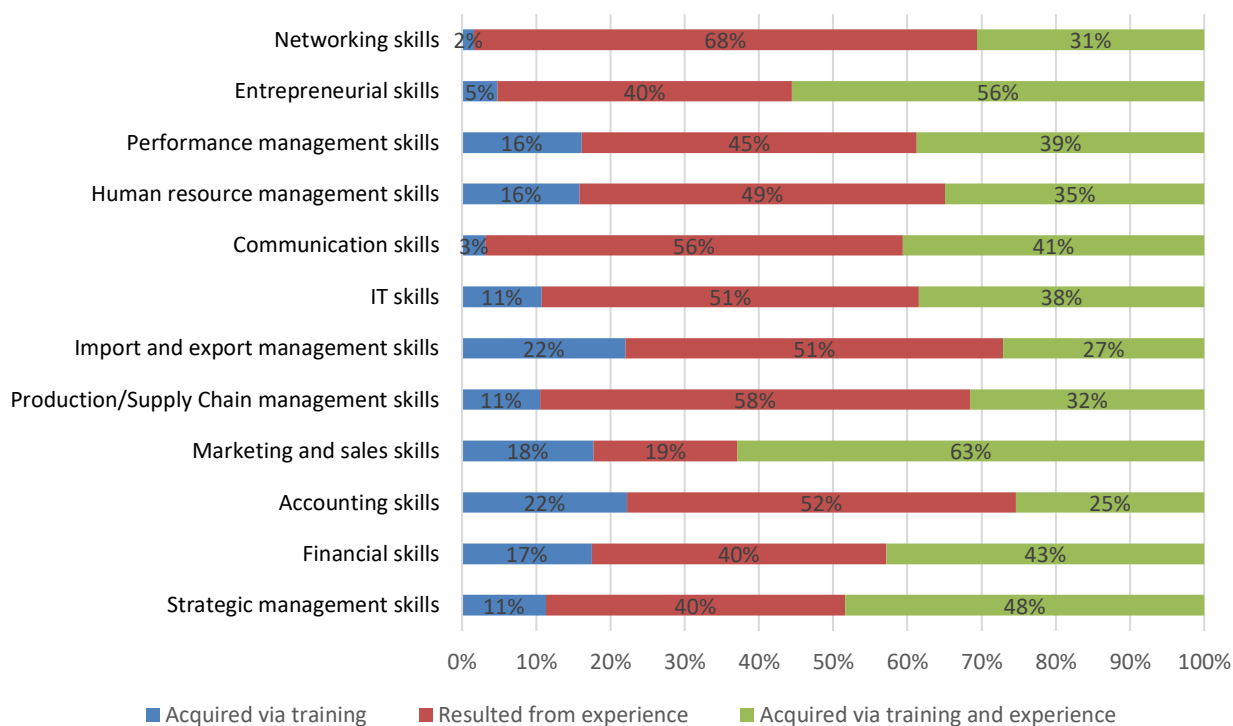
7. Have you attended any business management training in the past 3 years?



#### **Pytanie 8 – Które z wymienionych umiejętności są wynikiem szkoleń, a które doświadczenia?**

Przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie, czy posiadane umiejętności zostały nabyte w wyniku szkolenia, doświadczenia, czy może są wspólnym rezultatem szkolenia i doświadczenia. Spośród kompetencji uznanych za ważne dla prowadzenia biznesu, jako wynikające w głównej mierze z doświadczenia wskazano umiejętność budowania sieci kontaktów oraz umiejętności komunikacyjne. Kilku spośród respondentów uznało, że umiejętności te mogą zostać nabyte w wyniku szkolenia. Z kolei przedsiębiorczość, kompetencje marketingowe oraz dotyczące sprzedaży w opinii respondentów nabywane są w wyniku połączenia szkolenia i doświadczenia. Wiedza z zakresu zarządzania strategicznego, jest natomiast efektem doświadczenia, lub szkolenia popartego doświadczeniem. Zgodnie z opinią uczestników badania, do pozostałych umiejętności wynikających z doświadczenia należy zaliczyć: zarządzanie łańcuchem produkcyjnym i łańcuchem dostaw, zarządzanie importem oraz eksportem i księgowość. Natomiast wśród umiejętności będących rezultatem doświadczenia lub połączenia szkolenia z doświadczeniem zawierają się: zarządzanie efektywnością oraz zasobami ludzkimi, umiejętności informatyczne i finansowe. Dane te pokazują, które z umiejętności zgodnie z opinią przedsiębiorców mogą zostać nabyte w wyniku szkolenia zarządzania przedsiębiorstwem, a które w wyniku doświadczenia.

## 8. Which skills from the list result from training and which ones from experience?

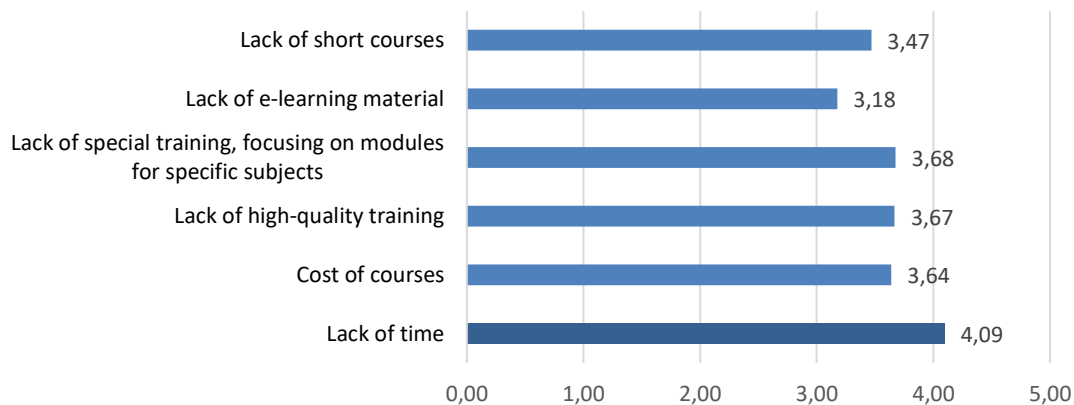


## Pytanie 9 – Jakie przeszkody stoją na drodze przedsiębiorcy do udziału w szkoleniu zarządzania przedsiębiorczego?

Trudności, jakie przedsiębiorcy napotykać na drodze do udziału w szkoleniach zarządzania biznesem zostały przez nich ocenione w skali 1-5, co pozwoliło na wyróżnienie najczęściej spotykanych barier. Brak czasu został wskazany jako najczęstsza przeszkoda (4,09/5). Inne trudności, jakie należy wziąć pod uwagę to: brak odpowiedniego szkolenia, zbytne koncentrowanie się na rozdziałach tematycznych (3,68/5), brak wysokiej jakości szkoleń (3,67/5), koszt udziału w kursie (3,64/5), a także niedobór krótkich kursów (3,47/5). Dodatkowo część przedsiębiorców odczuwa brak materiałów e-learningowych, podczas gdy inni nie widzą takiego problemu (3,18/5).

Przedsiębiorcy wskazywali również na *brak specjalistów, którzy mogą poprowadzić szkolenia, brak kursów odbywających się lokalnie, ograniczoną liczbę miejsc na szkoleniach oraz ilość odbytych szkoleń*, ponadto niektórzy wskazywali *zbyt dużą liczbę oferowanych kursów, a inni przeciwnie – zbyt małą*. Niektórzy przedsiębiorcy, jako barierę wskazywali także *brak motywacji*, a inni *wątpili, że kursy są im potrzebne, ponieważ w swojej opinii posiadają wystarczający zakres wiedzy*.

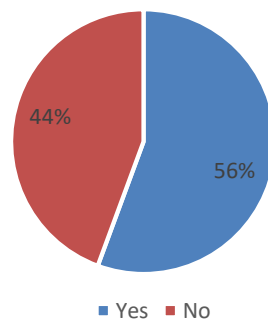
### 9. What barriers do you face to attend business management training?



### Pytanie 10 – Czy dzielą się Państwo swoją wiedzą i umiejętnościami w ramach sieci biznesowych?

Z pośród respondentów 56% dzieli się posiadaną wiedzą i umiejętnościami w ramach dowolnej sieci biznesowej. Nie wszyscy z przedsiębiorców należą do sieci biznesowych, aby mogli wymieniać się praktykami i wiedzą.

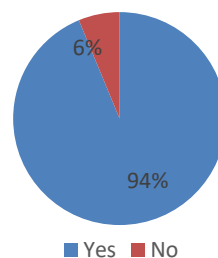
### 10. Do you share knowledge and information within any business network?



### Pytanie 11 – Czy Państwa zdaniem posiadane przez Państwa umiejętności mogłyby okazać się atrakcyjne dla innych mikroprzedsiębiorców?

Większość respondentów (94%) uważa, że ich wiedza i umiejętności związane z prowadzeniem firmy mogłyby okazać się użyteczne dla innych przedsiębiorców.

### 11. Do you think some of your skills might be useful to other micro enterprise owners?





## **Potrzeby i preferencje dotyczące szkoleń w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem**

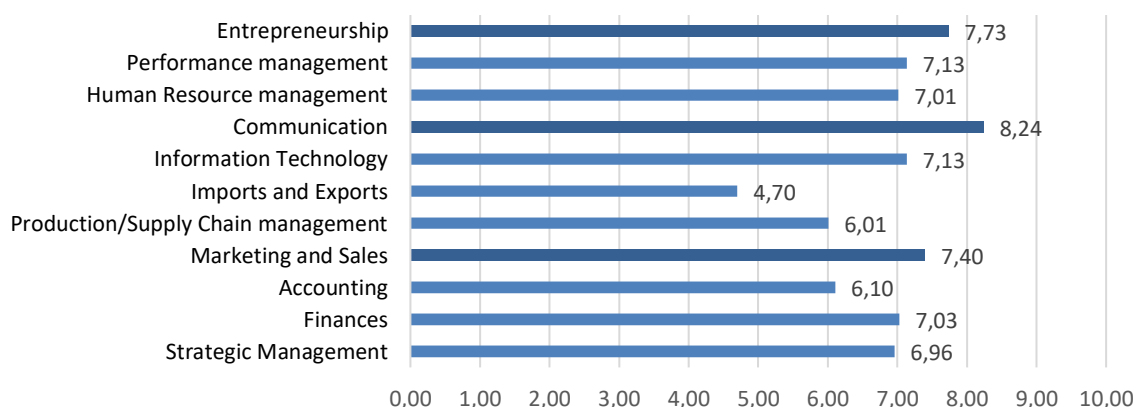
Trzecia część kwestionariusza miała na celu udzielenie odpowiedzi na pytania, jakie są potrzeby związane ze szkoleniami w zakresie zarządzania biznesem oraz, jakie są postawy przedsiębiorców na temat stworzenia nowych zasobów szkoleniowych. Przedsiębiorcy zostali poproszeni o ocenienie poziomu swojej wiedzy w określonych dziedzinach biznesu, określenie zakresu nauczania, który okazałby się dla nich atrakcyjny oraz wskazanie ilości czasu, jaką gotowi byliby poświęcić na udział w szkoleniu.

### **Pytanie 12 – Jak oceniają Państwo swój poziom wiedzy w poniższych dziedzinach biznesowych?**

Przedsiębiorcy ocenili poziom swojej wiedzy w poszczególnych dziedzinach związanych z biznesem w skali 1-10. Wśród najlepiej ocenionych obszarów znalazły się umiejętności komunikacyjne (8,24/10), przedsiębiorczość (7,73/10), marketing i sprzedaż (7,4/10), zarządzanie efektywnością pracy oraz umiejętności informatyczne (7,13/10). Nieco niżej ocenione zostały kompetencje finansowe (7,03/10), zarządzanie zasobami ludzkimi (7,01/10) oraz zarządzanie strategiczne (6,96/10).

Należy podkreślić, że przedsiębiorcy wyrazili optymistyczne podejście w samoocenie. Wśród najniżej ocenianych umiejętności znalazły się wiedza na temat zarządzania importem i eksportem, zarządzanie łańcuchem produkcyjnym i dostawczym oraz księgowość.

12. How would you assess your knowledge of the following business areas on a scale of 1 to 10, where 1 is very weak and 10 is very knowledgeable?



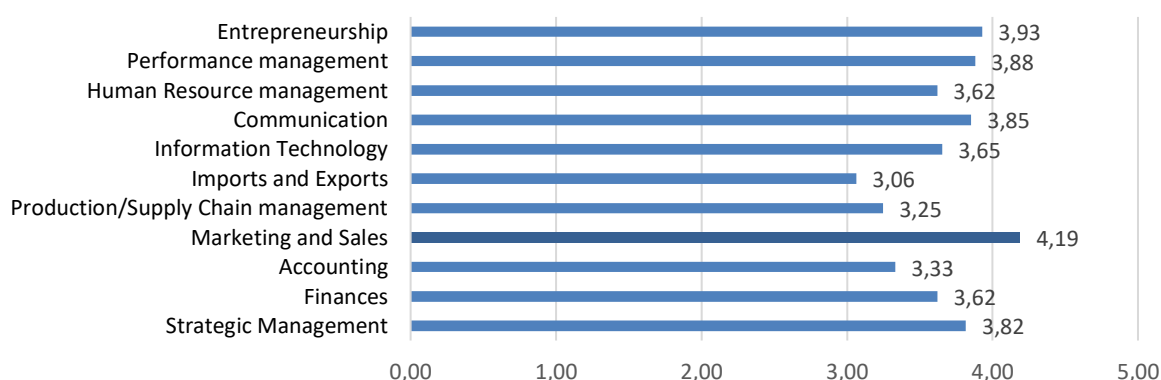
### **Pytanie 13 – Jaki zakres wiedzy chcieliby Państwo otrzymać w nowych zasobach szkoleniowych?**

Przedsiębiorcy ocenili zakres materiału szkoleniowego, jaki chcieliby otrzymać w nowych zasobach treningowych w skali 1-5. Najwyżej ocenione zostały treści związane z marketingiem (4,19/5), przedsiębiorczością (3,93/5), komunikacją (3,85/5), zarządzaniem efektywnością pracy (3,88/5) oraz zarządzaniem strategicznym (3,85/5). Respondenci wskazali także na wiedzę dotyczącą kompetencji informatycznych (3,65/5), zarządzania zasobami ludzkimi i finansów (3,62/5).

Respondenci w odniesieniu do poziomu własnej wiedzy najniżej ocenili umiejętności w zakresie importu/eksportu, zarządzania produkcją/dostawami, a także księgowości. Pomimo tego, nie uważają za konieczne, nabycia tych umiejętności poprzez szkolenie. Wręcz przeciwnie, chcieliby uzyskać w czasie szkolenia wiedzę związaną z dziedzinami, w których czują się najpewniej.

Ponadto właściciele mikroprzedsiębiorstw chcieliby uzyskać wiedzę w zakresie następujących tematów: *zarządzania innowacyjnymi projektami, rozwoju innowacyjności, zarządzania przedsiębiorstwem, tworzenia sieci kontaktów, rozwiązywania problemów, zarządzania konfliktem w firmie, technik negocjacji, zarządzania własnym potencjałem, kreowania marki za pośrednictwem mediów społecznościowych*. Powyższe odpowiedzi wskazują, że mikroprzedsiębiorcy chcieliby skupić się na rozwijaniu umiejętności związanych z zarządzaniem różnymi obszarami przedsiębiorstwa, marketingiem oraz sprzedażą.

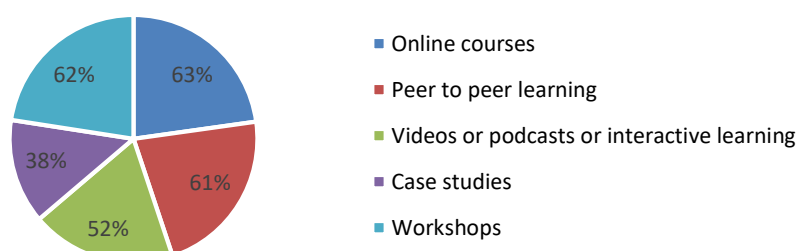
13. What learning content would you like to receive if new training resources were being developed?



Pytanie 14 – W jaki sposób chcieliby Państwo korzystać z nowych zasobów szkoleniowych?

Respondenci najchętniej wzięliby udział w szkoleniu za pośrednictwem kursów online (63 %), warsztatów (62 %) oraz indywidualnej wymiany doświadczenia (61%). Nieco ponad połowa przedsiębiorców (52%) wskazała podcasty oraz interaktywne metody nauczania, natomiast 38% powiedziało, że chciałoby analizować studia przypadków.

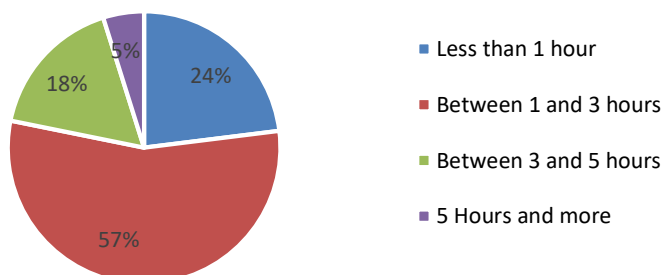
14. How would you like to access these new training resources



Pytanie 15 – Ile czasu mogliby Państwo poświęcić na udział w szkoleniu w skali tygodnia?

57% spośród wszystkich respondentów chciałoby, aby kurs zajmował 1-3 godzin w tygodniu. 18% mogłoby przeznaczyć na ten cel 3-5 godzin, a 24% mniej niż 1 godzinę. Tylko 5% przedsiębiorców chciałoby, aby kurs trwał więcej niż 5 godzin tygodniowo. Odzwierciedla to udzielone wcześniej odpowiedzi na pytanie o bariery, które muszą pokonać przedsiębiorcy, aby brać udział w szkoleniach. Brak czasu był najczęściej wskazywaną przeszkodą.

15. How much time would you be willing to commit to training on a weekly basis?



### **Gotowość udziału oraz preferencje dotyczące nowego modelu szkoleniowego**

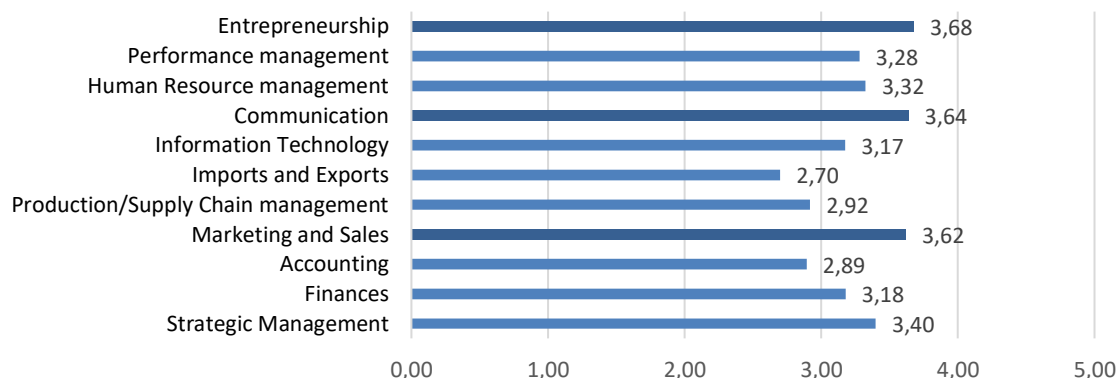
Czwarta część kwestionariusza zawierała pytania mające na celu ocenę potencjału projektowanego modelu szkoleniowego, obejmującego wzajemną wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy przedsiębiorstwami. Respondentów poproszono o wskazanie obszarów wiedzy i umiejętności, których chcieliby się uczyć od innych mikroprzedsiębiorców, a także tych, którymi sami byliby skłonni się podzielić. Respondenci wskazali również najbardziej efektywne formy udziału w projektowanym modelu szkoleniowym.

#### **Pytanie 16 – Jakim zakresem wiedzy/umiejętności/doświadczenia chcieliby się Państwo podzielić z innymi mikroprzedsiębiorcami?**

Respondenci przyznali oceny w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało wiedzę, którą przedsiębiorca nie zgadza się dzielić, a 5, którą zdecydowanie mógłby się podzielić w ramach wzajemnego uczenia się. Nawet ci przedsiębiorcy, którzy należeli do sieci biznesowych zakładających wymianę wiedzy oraz umiejętności, nie byli chętni do przekazania tych zasobów innym mikroprzedsiębiorcom. Respondenci wyrazili chęć dzielenia się wiedzą w zakresie przedsiębiorczości (3,68/5), komunikacji (3,64/5), marketingu i sprzedaży (3,63/5), zarządzania efektywnością (3,28/5), finansów (3,18) oraz umiejętności informatycznych (3,17/5), a w mniejszym stopniu wiedzą w zakresie zarządzania łańcuchem produkcji/dostaw (2,92/5), rachunkowości (2,89/5) oraz importu i eksportu (2,7/5).

Respondenci byli bardziej chętni do dzielenia się wiedzą w ramach modelu bezpośredniego szkolenia w zakresie wiedzy, w którym czuli się najpewniej. Przedsiębiorcy wśród tematów, które chcieliby poruszyć z innymi mikroprzedsiębiorcami wymienili także: *przywództwo, umiejętności branżowe, zrównoważony biznes, badania, zarządzanie czasem i planowanie, zarządzanie własnym potencjałem.*

16. What specific knowledge/skills/expertise you would be willing to share with other micro enterprise owners in peer-to-peer learning

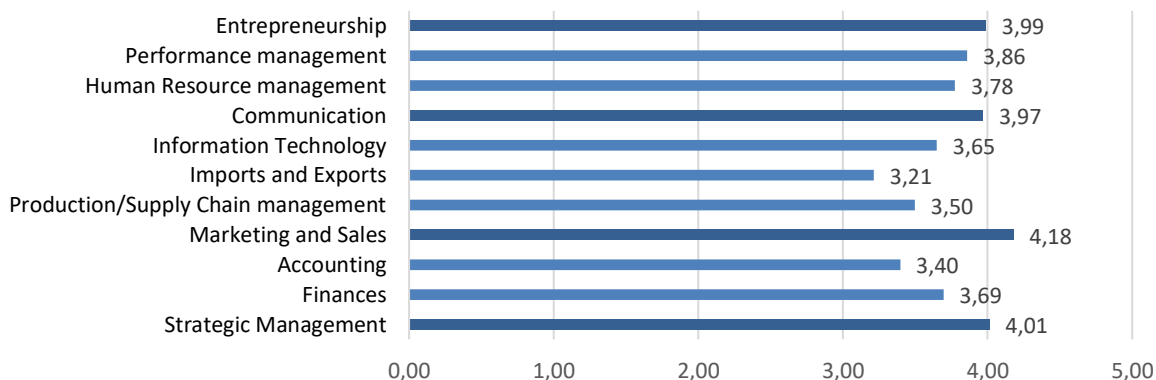


**Pytanie 17 – Jaki zakres wiedzy/umiejętności/doświadczenia miałby dla Państwa największą wartość i znaczenie, gdyby przekazali je Państwu inni przedsiębiorcy?**

Przedsiębiorcy przyznali oceny w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało doświadczenie, które przekazane przez innych przedsiębiorców miałoby małe znaczenie, a 5 doświadczenie o bardzo dużym znaczeniu i wartości. Co interesujące, mikroprzedsiębiorcy pomimo uczestniczenia w sieciach biznesowych zakładających wymianę wiedzy i umiejętności, byli bardziej pozytywnie nastawieni do pozyskiwania wiedzy od innych właścicieli biznesów, niż dzielenia się własnymi umiejętnościami. Respondenci chętnie uczyliby się od innych marketingu i sprzedaży (4,18/5), zarządzania strategicznego (4,01/5), przedsiębiorczości (3,99/5) oraz komunikacji (3,86/5). Mniej zainteresowani byłoby zdobywaniem wiedzy w zakresie zarządzania efektywnością (3,86/5), zarządzania zasobami ludzkimi (3,78/5), rachunkowości oraz eksportu i importu (3,4/5). Tematem, którego respondenci najmniej chcieliby się uczyć od innych przedsiębiorców była księgowość (3,21/5).

Respondenci wskazali również następujące obszary wiedzy, których chcieliby się uczyć na podstawie doświadczenia innych przedsiębiorców: *zarządzanie innowacyjnymi projektami, podejmowanie decyzji, dobre praktyki, obsługa klienta, zarządzanie czasem, umiejętności branżowe, historie pokonywania krytycznych etapów oraz strategię zarządzania osobistym potencjałem.*

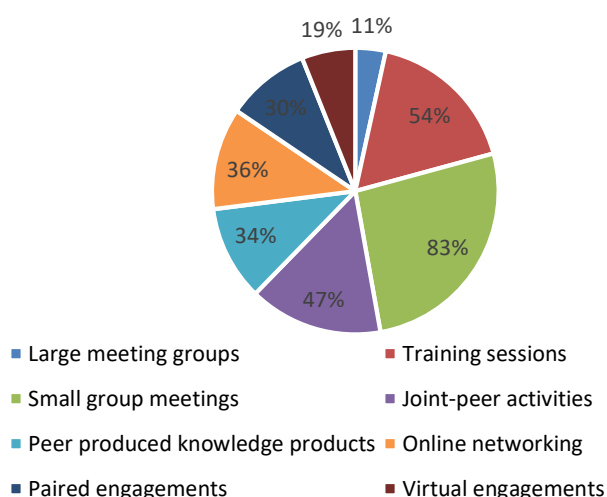
17. What knowledge/skills/expertise would be of most relevance and importance for you to receive from other micro enterprise owners in peer-to-peer learning?



### Pytanie 18 – W jaki sposób chcieliby Państwo zaangażować się w model wzajemnego uczenia się?

Spośród możliwych form, respondenci wskazali te, które ich zdaniem mogą być najskuteczniejsze w modelu wzajemnego uczenia się. 83% przedsiębiorców wybrało spotkania w małych grupach, 54% - sesje szkoleniowe, 47% - wspólne aktywności. Niektóre z zaproponowanych metod uzyskały niższe noty, należą do nich: nawiązywanie kontaktu za pośrednictwem internetu (36%), tworzone przez mikroprzedsiębiorców materiały edukacyjne (34%) oraz aktywność podejmowana w parach, która została wskazana przez 34 % respondentów. Zadania online oraz spotkania w dużych grupach zostały wskazane przez odpowiednio 19% i 11% respondentów. Ostatni wynik wskazuje, że bardziej odpowiadające modelowi wzajemnego uczenia się, są spotkania w małych grupach. Respondenci zwrócili także uwagę na możliwość wykorzystania urządzeń mobilnych w procesie szkolenia. Nawiązuje to wyraźnie do popularnego trendu korzystania z urządzeń cyfrowych.

#### 18. What are your preferred approaches to engage in peer-to-peer learning?



### Pytania 19 i 20 – Opinie na temat projektu

W komentarzach uwidocznione zostało znaczenie sesji szkoleniowych wideo, które przedsiębiorcy wskazywali, jako najbardziej odpowiadające oczekiwaniom ich firmy. Niektórzy respondenci wyrażali potrzebę uzyskania wsparcia w określeniu obszarów w ramach, których powinni poszerzyć swoją wiedzę. Inni wyrażali niepewność lub potrzebę potwierdzenia odniesionego sukcesu w biznesie, zanim będą mogli dzielić się swoją wiedzą z innymi. Znaczenie tematu zarządzania osobistym kapitałem było bardzo wyraźnie podkreślane. Wskazuje to na fakt, że większość kursów koncentruje się na rozwoju twardych kompetencji, ignorując konieczność edukacji w zakresie zarządzania czasem i kapitałem osobistym. 67 uczestników badania było zainteresowanych wynikami projektu ME2ME i pozostawiło swój adres e-mail do dalszego kontaktu.

### 2.1.3 STRESZCZENIE RAPORTU AUDYTU

#### **Rozwój umiejętności zarządzania przedsiębiorstwem**

Należy podkreślić, że wszystkie wskazane w kwestionariuszu umiejętności zostały uznane przez respondentów za ważne dla skutecznego zarządzania przedsiębiorstwem. Zgodnie z opinią mikroprzedsiębiorców z 8 krajów, wśród bardzo ważnych kompetencji należy wymienić: umiejętności komunikacyjne, tworzenie sieci kontaktów, umiejętności marketingowe i sprzedaży, kompetencje finansowe, przedsiębiorczość oraz zarządzanie strategiczne. Inne bardzo ważne umiejętności obejmują zarządzanie efektywnością oraz zasobami ludzkimi, a także kompetencje informatyczne. Zarządzanie importem i eksportem uznano za najmniej istotne spośród wymienionych na liście umiejętności.

Dane wykazały, że umiejętności, które respondenci uznali za ważne dla prowadzenia odnoszącego sukcesy biznesu, przedsiębiorcy nabywają poprzez szkolenia w zakresie zarządzania biznesowego oraz doświadczenie. Według respondentów, żadnej z wymienionych umiejętności nie można nabyć wyłącznie w wyniku szkolenia. Kompetencje, które przedsiębiorcy wskazali jako możliwe do nabycia przez doświadczenie, stanowią przestrzeń szkoleniową, którą mógłby zagospodarować nowy model szkolenia, nastawiony na wymianę doświadczeń pomiędzy właścicielami mikroprzedsiębiorstw. Do tych umiejętności należy zaliczyć: tworzenie sieci kontaktów, komunikację, księgowość, zarządzanie łańcuchem produkcji/dostawy, zarządzanie importem i eksportem. Rozwój pozostałych kompetencji, które nabywane są nie tylko poprzez doświadczenie, również mógłby zostać uwzględniony w tematach szkolenia. Wśród tych umiejętności wymienić należy: przedsiębiorczość, zarządzanie efektywnością, zarządzanie zasobami ludzkimi i strategią, umiejętności informatyczne, marketing i sprzedaż oraz kompetencje finansowe.

Główną barierę dla przedsiębiorców, którzy chcą wziąć udział w szkoleniach zarządzania biznesowego stanowi brak czasu. Jednak brak wysokiej jakości lub specjalistycznych kursów, koncentrowanie się na modułach dotyczących konkretnych tematów, koszt szkoleń oraz brak krótkich kursów również powstrzymują przedsiębiorców przed udziałem w szkoleniach. W konsekwencji w dowolnym szkoleniu zarządzania biznesowego w ciągu ostatnich 3 lat brała udział mniej niż połowa respondentów, również niespełna połowa należała do sieci biznesowej, w której zachodziła wymiana wiedzy, praktyk i doświadczenia. Mimo to większość z mikroprzedsiębiorców uważa, że ich wiedza i umiejętności nabyte podczas prowadzenia działalności mogą okazać się użyteczne dla innych przedsiębiorców.

#### **Potrzeby i preferencje dotyczące szkoleń w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem**

Według przedsiębiorców największą biegłość posiadają oni w zakresie komunikacji, przedsiębiorczości, marketingu i sprzedaży, zarządzania efektywnością oraz umiejętności informatycznych. Te same umiejętności, które mikroprzedsiębiorcy ocenili najwyżej wśród własnych kompetencji, postrzegane są przez nich, jako najważniejsze dla skutecznego rozwoju prowadzonego biznesu. Podobnie umiejętności związane z importem i eksportem, które otrzymały najniższe oceny w samo-ewaluacji mikroprzedsiębiorców, zostały przez nich uznane za najmniej ważne dla sukcesu firmy. Mikroprzedsiębiorcy nie chcą rozwijać tego obszaru wiedzy w ramach zasobów szkoleniowych. Przeciwnie, chcieliby odbywać szkolenia w ramach umiejętności zarządczych, w których czują się

najpewniej. Dotyczy to marketingu i sprzedaży, przedsiębiorczości, zarządzania efektywnością, zasobami ludzkimi oraz strategią, a także komunikacji, umiejętności informatycznych i finansowych.

Przedsiębiorcy zachowują elastyczność, co do formy, w jakiej będzie prowadzone szkolenie – czy będą to warsztaty, analiza studiów przypadku, kursy online, wymiana doświadczeń, nagrania video lub podcasty, czy też nauczanie interaktywne. Jednocześnie kursy online i warsztaty są preferowaną formą szkoleń zarządzania biznesowego. Przeważająca część respondentów chciałaby, aby kursy odbywały się w wymiarze 1-3 godzin w tygodniu. Kilku przedsiębiorców mogłoby poświęcić na szkolenie powyżej 5 godzin tygodniowo. Preferencje te odpowiadają określonym przez mikroprzedsiębiorców barierom – najczęściej wskazywaną przeszkodą był brak czasu.

### **Gotowość udziału oraz preferencje dotyczące nowego modelu edukacji**

Przedsiębiorcy wykazują pozytywne nastawienie do uczenia się od innych właścicieli firm, jeżeli chodzi o pozyskiwanie wiedzy i umiejętności, natomiast wydają się bardziej powściągliwi w kwestii dzielenia się własnym doświadczeniem. Respondenci wykazali większą chęć przekazywania swojego doświadczenia w dziedzinach, w których uważają poziom swojej wiedzy za najwyższy (przedsiębiorczość, komunikacja, marketing i sprzedaż, zarządzanie strategiczne). Interesujące jest to, że przedsiębiorcy nie wykazywali chęci pozyskania tego zakresu wiedzy od innych. Wskazali na szczególne obszary, na których chcieliby się skoncentrować – czy to w pozyskaniu, czy przekazywaniu doświadczenia.

Spośród wymienionych form szkoleniowych, respondenci za najbardziej efektywne dla tego modelu edukacji wybrali spotkania w małych grupach, sesje treningowe oraz podejmowanie wspólnie z innymi mikroprzedsiębiorcami działań. Spotkania w dużych grupach oraz aktywność wirtualna zostały wskazane przez zaledwie kilku respondentów. Na podstawie takich wyników można stwierdzić, że mikroprzedsiębiorcy postrzegają wzajemne uczenie się, jako formę spotkań niewielkich grup na sesjach szkoleniowych oraz podejmowanie wspólnych inicjatyw w rzeczywistości fizycznej lub nie tak bardzo popularnej – wirtualnej.

### **Podsumowanie**

Respondenci wyróżnili umiejętności, które mogą zostać nabyte w ramach szkolenia lub współpracy z innymi mikroprzedsiębiorcami. Są to te kompetencje, które uzyskały najwyższe oceny w ramach samo-ewaluacji wiedzy respondentów i jednocześnie zostały uznane za odgrywające dużą rolę dla rozwoju biznesu. Pomimo wysokiego poziomu wiedzy, przedsiębiorcy wciąż chcieliby otrzymywać szkolenia w tym zakresie. Obejmuje on: komunikację, przedsiębiorczość, marketing i sprzedaż, zarządzanie zasobami ludzkimi i strategią, finanse oraz umiejętności informatyczne. Import i eksport, zarządzanie łańcuchem produkcji/dostaw oraz księgowość w porównaniu z innymi umiejętnościami, były postrzegane jako najmniej istotne. Pomimo niedoborów wiedzy w tych obszarach, przedsiębiorcy nie chcieli włączać ich do programu szkolenia lub tematów dyskusji z innymi mikroprzedsiębiorcami. Nie uważali ich także za istotne dla efektywnego prowadzenia biznesu.

## 2.2 RAPORT MIĘDZYNARODOWYCH BADAŃ

### 2.2.1 WPROWADZENIE I METODOLOGIA

Celem badań była identyfikacja aktualnej sytuacji dostawców usług szkoleniowych w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), zwłaszcza w kontekście kluczowych tematów poruszanych przez projekt ME2ME. Przedstawiciele instytucji szkoleniowych zostali zapytani o ich relacje ze społecznością przedsiębiorców, doświadczenie w zakresie szkoleń zarządzania oraz opinię na temat modelu szkoleniowego zakładającego wzajemne uczenie się od siebie przedsiębiorców. Dzięki temu badanie przeprowadzone w ramach projektu ME2ME jest wszechstronne – zawiera porównanie opinii dwóch grup docelowych projektu.

W badaniu przeprowadzonym w ramach projektu ME2ME zastosowano poniższe podejścia:

- Zorganizowano grupy fokusowe skupiające niewielką liczbę edukatorów VET
- Przeprowadzono wywiady indywidualne lub za pośrednictwem telefonu
- Rozpowszechniono kwestionariusz do wybranych respondentów

Większość z partnerów projektu zastosowała podczas realizacji badania kwestionariusz online, który następnie udostępniła do wypełnienia przedstawicielom instytucji szkoleniowych VET. Proces ten był w niektórych przypadkach poparty rozmowami telefonicznymi oraz indywidualnymi wywiadami.

Kwestionariusz składał się z 20 pytań, które zostały podzielone na 4 części:

- I. Informacje ogólne
- II. Oferta szkoleniowa w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem
- III. Zapotrzebowanie na szkolenia w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem
- IV. Potencjał modelu wzajemnego uczenia się przedsiębiorców

Wzór kwestionariusza został przygotowany przez kierującego projektem partnera – INNEO. Został zatwierdzony przez wszystkie pozostałe organizacje. Aby uzyskać możliwie najbardziej użyteczne dane, w kwestionariuszu zastosowano różne metody badawcze: skalę Likerta, pytania jednokrotnego i wielokrotnego wyboru, pytania rankingowe oraz wymagające krótkiej odpowiedzi. Wyniki przedstawiono za pomocą częstotliwości, wartości średnich oraz form graficznych. Uczestników badania poproszono również o komentarz na temat projektu.

Ponieważ w projekcie ME2ME bierze udział 9 partnerów, kwestionariusz został przetłumaczony przez każdego partnera na język narodowy. Przetłumaczono również uzyskane wyniki badań.

Rezultaty badania we wszystkich raportach krajowych, poprzedzone zostały wstępem popartym teoretyczną analizą wykonaną przed rozpoczęciem projektu. Analiza obejmowała aktualne prawo dotyczące kształcenia zawodowego, statystyki oraz inne źródła. Zgromadzona wiedza pozwoliła zinterpretować uzyskane dane w najbardziej rzetelny sposób.



łącznie 155 osób wzięło udział w badaniu we wszystkich krajach partnerskich projektu ME2ME. Uczestnicy byli związani ze świadczeniem usług kształcenia i doskonalenia zawodowego – byli wśród nich właściciele publicznych oraz prywatnych szkół, ich menadżerowie oraz pracownicy.

## **2.2.2 WYNIKI BADAŃ:**

### **Ogólne informacje**

#### **Pytania 1-5 - podsumowanie**

Poniższy raport przedstawia opinie specjalistów VET na temat ich pracy. Profil respondentów różnił się w poszczególnych krajach, dlatego niniejszy raport przedstawia ogólne podsumowanie uzyskanych informacji. W pierwszej części kwestionariusza uzyskano następujące dane:

- W badaniu wzięło udział 155 respondentów
- Sektor i główne działania instytucji szkoleniowych VET były bardzo zróżnicowane
- Średnia liczba zatrudnionych pracowników wynosiła 19, średni rok założenia to 1992
- 22% respondentów stanowili właściciele instytucji szkoleniowych
- 92% instytucji w ciągu ostatnich 3 lat prowadziło kurs zarządzania przedsiębiorstwem

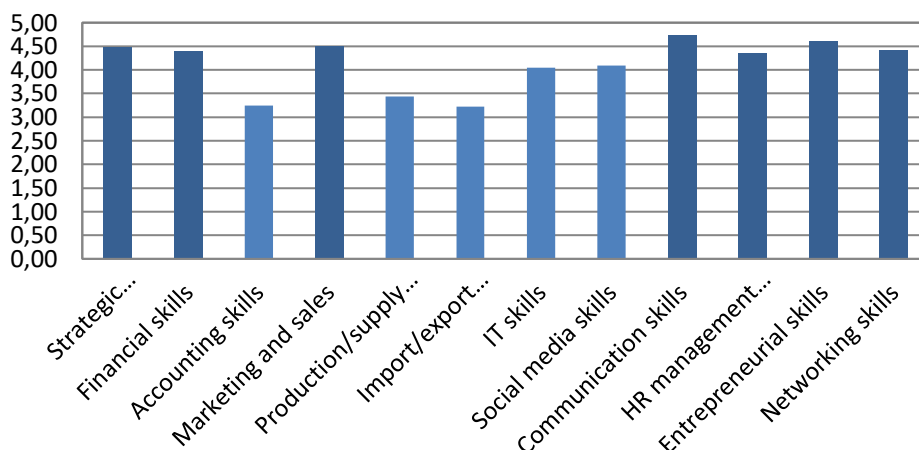
### **Oferta szkoleniowa w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem**

#### **Pytanie 6 - Jakie są najważniejsze umiejętności związane z prowadzeniem biznesu?**

Praca przedsiębiorcy wiąże się z wieloma dyscyplinami, więc nie budzi zaskoczenia fakt, że wszystkie spośród wymienionych cech uznano za ważne. Wszystkie umiejętności oceniono wyżej niż „średnio”.

Trzy obszary kompetencji uznano za niezbędne: ogólne zarządzanie (zarządzanie strategiczne, przedsiębiorczość), pieniądze (kompetencje finansowe, marketing i sprzedaż) oraz ludzie (komunikacja, zarządzanie zasobami ludzkimi, tworzenie sieci kontaktów). Najniżej ocenione zostały zarządzanie produkcją i dostawą, import i eksport (są one powiązane tylko z niektórymi sektorami), księgowość oraz kompetencje informaty

6. What do you consider to be the most important skills for running a successful business?



czne

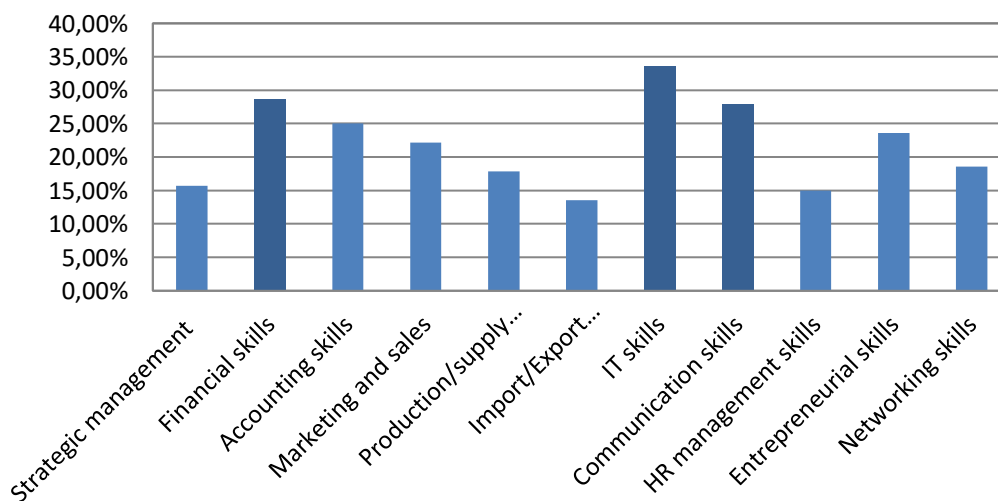
(dostępność outsourcingu).

Wśród innych umiejętności uznanych za istotne należy wymienić: *strategiczne myślenie, zarządzanie czasem i procesem, rozwiązywanie konfliktów, przywództwo, generowanie pomysłów, krytyczne myślenie, zarządzanie zmianą i innowacjami.*

**Pytanie 7 – Które z wymienionych umiejętności znajdują się w Państwa ofercie szkoleniowej?**

Większość z instytucji, które wzięły udział w badaniu prowadzi kursy informatyczne (33%), finansowe (28%) oraz kompetencje komunikacyjnych (27%). Pozostałe umiejętności rzadko znajdują się w ofercie (15-25%). Najrzadziej wymieniane były import i eksport oraz zarządzanie strategiczne.

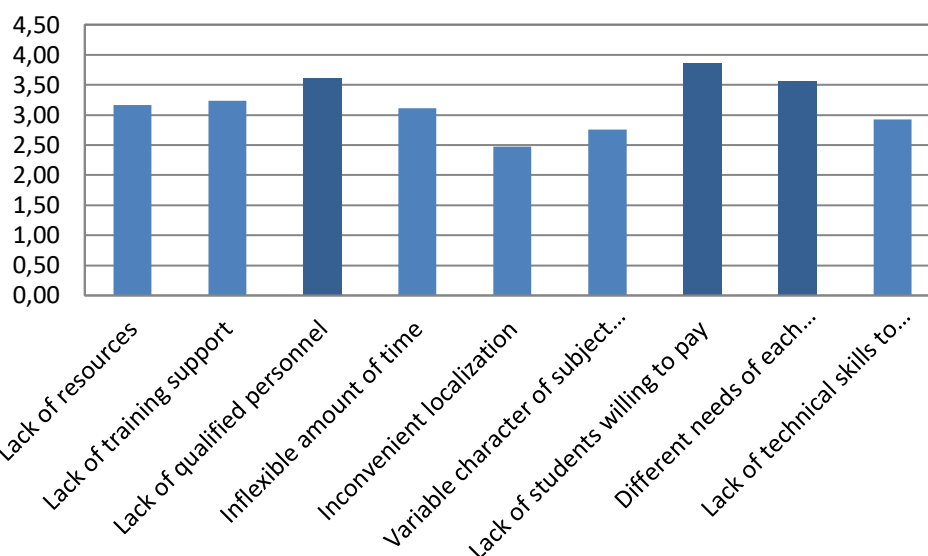
7. Which skills from the list are included in the training courses taught in your institution?



**Pytanie 10 - Jakie przeszkody stoją na drodze państwa instytucji treningowej do prowadzenia szkoleń w zakresie zarządzania biznesowego?**

Bariery były porównywalne we wszystkich krajach. Najczęściej wskazywano na brak chętnych do korzystania z płatnych kursów (3,8/5), brak wykwalifikowanego personelu (3,55/5) oraz różne potrzeby uczniów (3,55/5). Najrzadziej wybierano niekorzystną lokalizację (2,5/5).

#### 10. What barriers do your VET unit face to provide business management training?

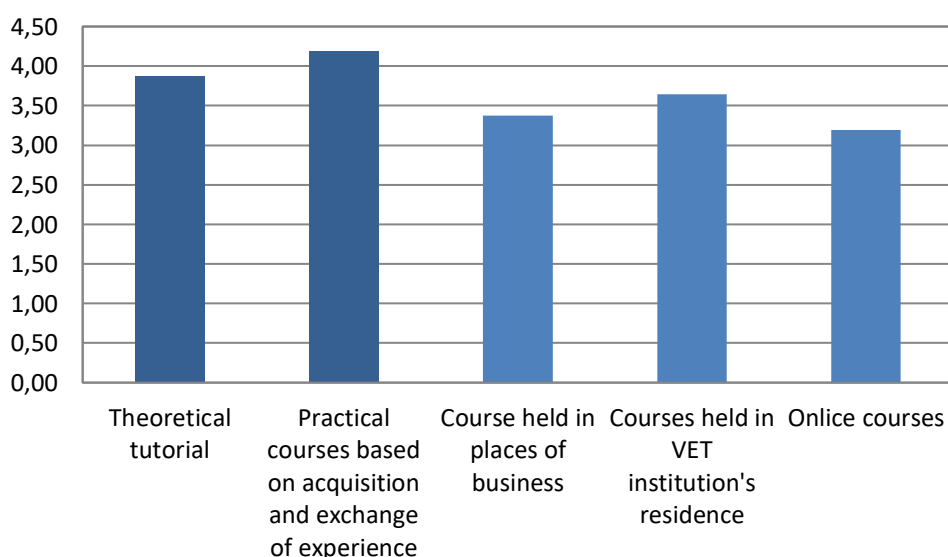


#### Pytanie 11 – W jakich formach prowadzą Państwo szkolenia?

Najczęściej szkolenia odbywają się w formie teoretycznych wykładów (3,85/5) oraz kursów praktycznych (4,1/5). Kursy prowadzone są w instytucjach szkoleniowych oraz w przedsiębiorstwach.

Wysoki był również udział oferowanych kursów online (3,2/5) w porównaniu do innych form. Jednak ta kategoria była bardzo zróżnicowana ze względu na kraj, w którym działała instytucja.

#### 11. What form does the training provided by your institution take?

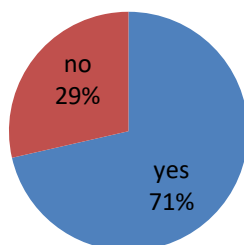


Wśród innych form wskazanych przez respondentów należy wymienić: *indywidualne kursy, symulacje, doradztwo, gry dydaktyczne oraz projekty.*

**Pytanie 12 – Czy dzielą się Państwo wiedzą i doświadczeniem z innymi instytucjami szkoleniowymi w ramach dowolnej sieci edukacyjnej?**

71% respondentów wymienia się wiedzą i doświadczeniem w ramach sieci edukacyjnych.

12. Do you share knowledge and experience within any education providers network?



meZme

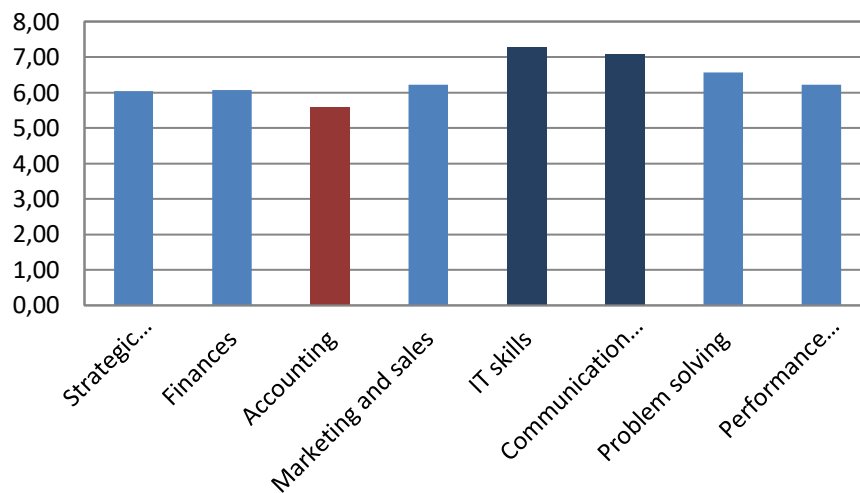


## Zapotrzebowanie na szkolenia w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem

### Pytanie 13 – Jak oceniliby Państwo poziom wiedzy studentów w następujących obszarach?

Ponieważ najbardziej dostępne są szkolenia w zakresie umiejętności informatycznych i komunikacyjnych, umiejętności te zostały ocenione najwyżej (ponad 7/10). Najniżej został oceniony poziom wiedzy studentów w zakresie rachunkowości, jednak przyznana ocena wciąż jest względnie wysoka (5,5/10).

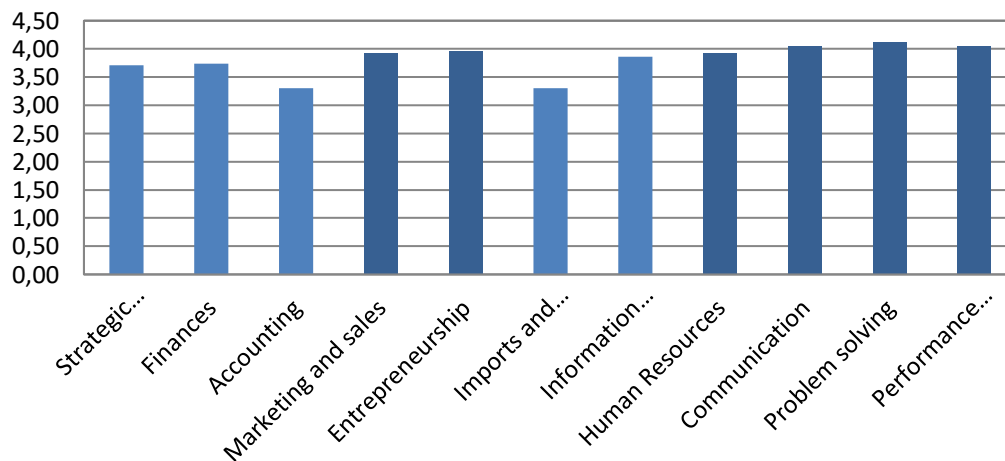
#### 13. How would you assess the knowledge of your students about the following areas?



### Pytanie 14 – Jaki zakres materiału chcieliby Państwo dodać do swojej oferty, w przypadku stworzenia nowych zasobów szkoleniowych?

Respondenci chcieliby dodać większość z proponowanych tematów. Najczęściej wymieniano (4/5): rozwiązywanie problemów, komunikację, zarządzanie efektywnością, HR, przedsiębiorczość oraz marketing i sprzedaż.

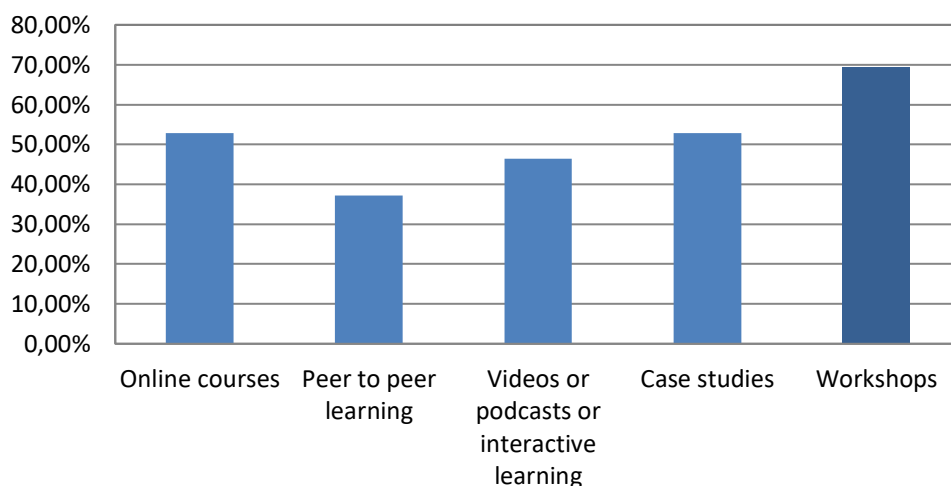
#### 14. What learning content would you like to expand/add to your training offer if the new training resources were developed?



### Pytanie 15 – W jakiej formie chcieliby Państwo prowadzić nowe szkolenia?

Specjaliści VET najbardziej chcieliby stosować metodę warsztatów (68% respondentów). Około 50% ankietowanych wybrało również metodę analizy studiów przypadków i kursów online. Wymiana wiedzy między przedsiębiorcami była najrzadziej wybieraną formą szkolenia. Jednak 38% to wciąż wysoki wynik, uwzględniając niską popularność tej metody w niektórych krajach.

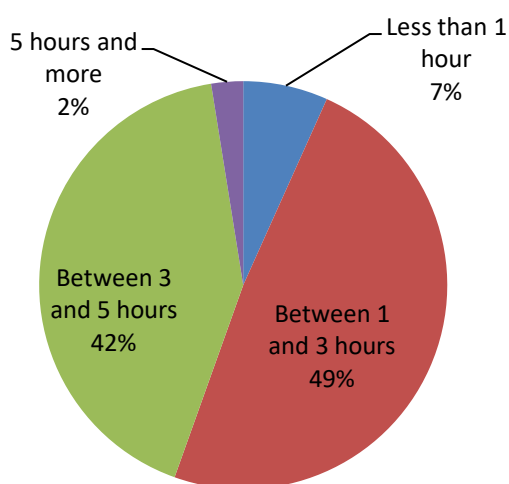
15. How would you like to provide new training resources?



### Pytanie 16 – Ile czasu w skali tygodnia powinien zajmować kurs, aby mógł być realizowany przez instytucje szkoleniowe?

Respondenci wykazali silne preferencje, co do czasu trwania kursu – 49% chciałoby, aby trwał 1-3 godzin tygodniowo, a 42% 3-5 godzin. Zaledwie 7% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź „mniej niż 1 godzinę”, a 2% chciałoby, aby czas trwania kursu przekraczał 5 godzin tygodniowo.

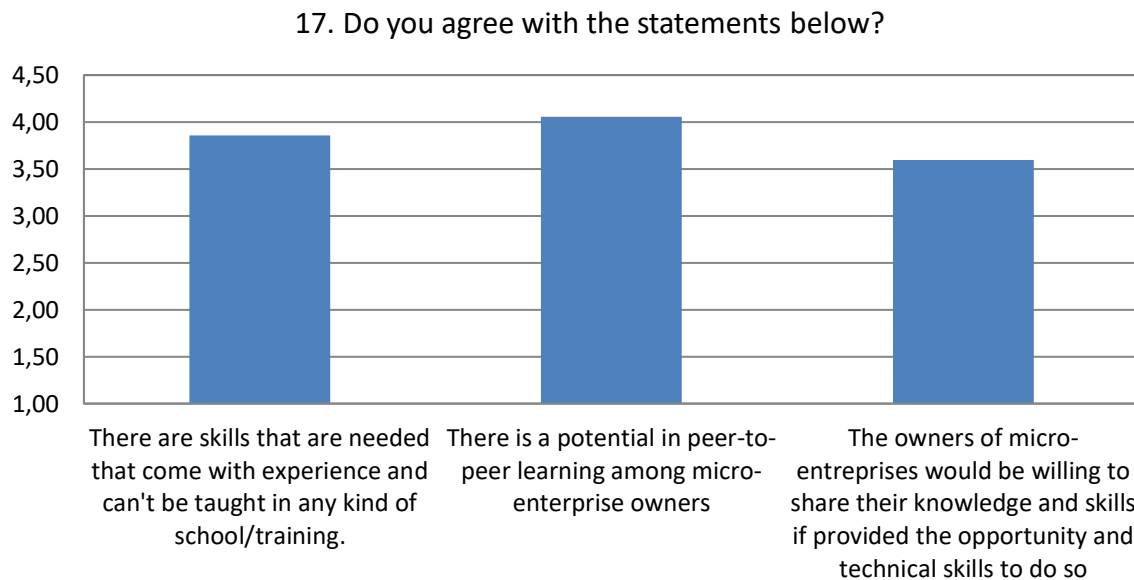
16. How much time the course should take?



## Potencjał modelu wzajemnego uczenia się przedsiębiorców

### Pytanie 17 – W jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami?

Specjaliści VET zostali poproszeni o określenia, w jakim stopniu zgadzają się z poniższymi stwierdzeniami. Wykres przedstawia wyniki badania:



Rezultaty tego pytania brzmią optymistycznie dla projektu ME2ME. Większość respondentów wieży w potencjał modelu opartego na wzajemnej wymianie wiedzy pomiędzy przedsiębiorstwami (4,5/5). Co więcej, anketowani potwierdzają, że niektórych umiejętności nie da się zdobyć w wyniku szkolenia (3,85/5), dlatego ważne jest aby przedsiębiorcy dzielili się swoim doświadczeniem.

Szkoleniowcy VET wyrażali wątpliwość, czy mikroprzedsiębiorcy będą chcieli dzielić się swoją wiedzą z innymi (3,6/5). Jest to realny problem zwłaszcza, że model wzajemnej wymiany nie wszędzie jest równie popularny. Nowe pomysły zazwyczaj budzą wątpliwości i wymagają czasu, na oswojenie.

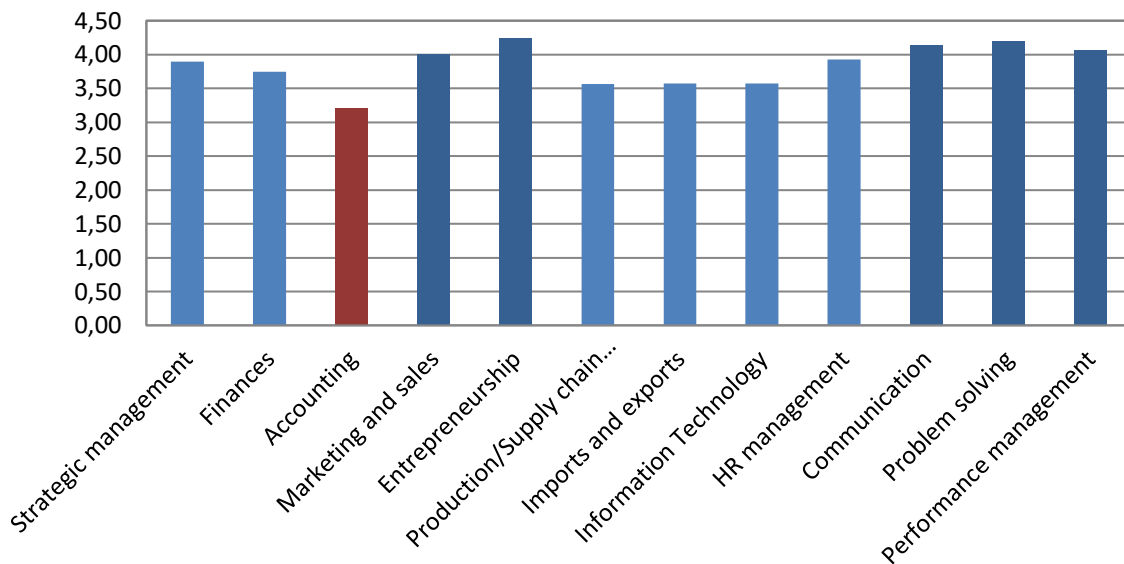
### Pytanie 18 – Jaki zakres wiedzy/umiejętności/doświadczenia miałby największe znaczenie dla przedsiębiorców, gdyby przekazali im je inni przedsiębiorcy?

Według anketowanych niemal wszystkie z wymienionych umiejętności miałyby dużą wartość, gdyby przekazywane były przez innych przedsiębiorców. Wszystkie umiejętności uzyskały notę 3,5/5 lub powyżej, za wyjątkiem rachunkowości (3,2/5).

Najwyżej ocenione zostały: przedsiębiorczość (4,25/5), rozwiązywanie problemów (4,2/5), komunikacja (4,1/5) oraz zarządzanie efektywnością (4,05/5). Są to kompetencje miękkie lub zdolności nabywane najczęściej w wyniku doświadczenia.

Wskazano również inne aspekty, których można uczyć metodą wymiany wiedzy: dzielenie się historiami, doświadczeniem, analiza błędów, udzielanie lekcji życiowych; tworzenie sieci kontaktów, motywowanie, techniki rekrutacyjne, pozyskiwanie klientów, generowanie pomysłów, marketing w mediach społecznościowych.

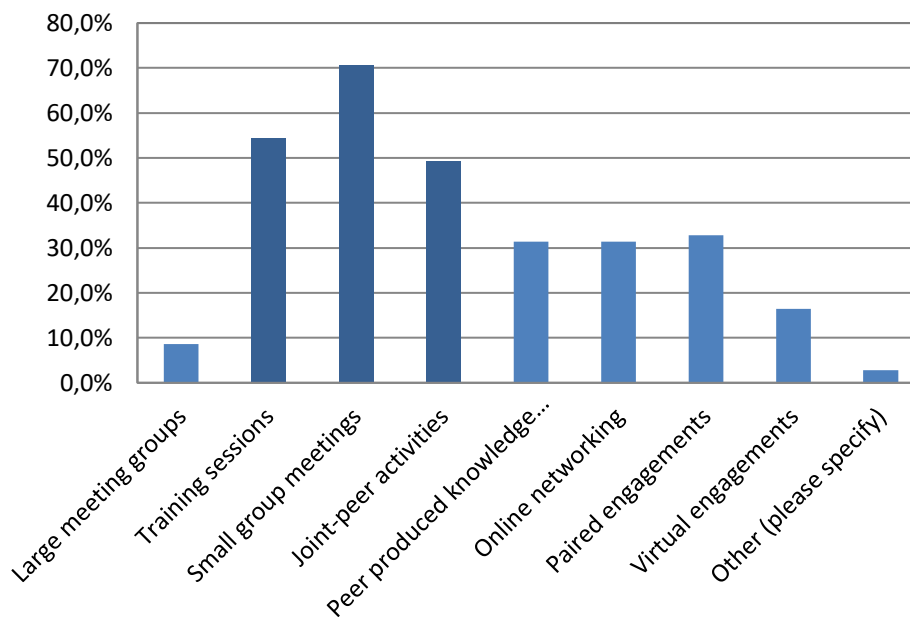
18. Which specific skill would be the most important and effective for students to receive in peer-to-peer learning?



**Pytanie 19 – Które podejścia byłyby najefektywniejsze w nowym modelu edukacyjnym?**

Respondenci wskazali trzy metody jako najbardziej obiecujące: spotkania w małych grupach (71%), sesje szkoleniowe (54%) oraz wspólne inicjatywy (49%). Najmniej popularne były spotkania w dużych grupach (8%) oraz aktywności wirtualne (16%).

19. What approaches would be the most effective in peer-to-peer learning?





## 2.2.3 PODSUMOWANIE RAPORTU BADAŃ

### Oferta szkoleniowa w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem

Celem działu było zapoznanie się z poglądami specjalistów VET na temat umiejętności koniecznych do prowadzenia przedsiębiorstwa. Odpowiedzi porównano z ofertą szkoleniową instytucji VET. Rezultaty przedstawiono poniżej:

- Respondenci uznali niemal wszystkie z wymienionych umiejętności za ważne lub bardzo ważne dla prowadzenia biznesu (wszystkie uzyskały notę powyżej 3,5/5 ). Najistotniejsze okazały się: zarządzanie strategiczne, przedsiębiorczość, umiejętności finansowe, marketing i sprzedaż, komunikacja, tworzenie sieci kontaktów oraz zarządzanie personelem.
- Ponieważ w badaniu brała udział duża grupa szkół, oferowane szkolenia obejmowały informatykę, komunikację oraz rachunkowość.
- W ogólnej perspektywie można stwierdzić, że **dostępna oferta szkoleniowa nie odpowiada na potrzeby rynku.**

### Zapotrzebowanie na szkolenia w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem

Nadrzędnym celem tej części badania było poznanie umiejętności uczestników szkoleń, oraz możliwości rozszerzenia oferty instytucji kształcenia. Specjalistów VET zapytano również o ich opinie na temat form nowego szkolenia.

Pierwszym wnioskiem jest stwierdzenie, że wiedza studentów została dobrze oceniona w zakresie informatyki i komunikacji, które są najpopularniejszymi tematami szkoleń. Niżej oceniono wiedzę z zakresu rachunkowości, finansów oraz zarządzania strategicznego.

Specjaliści VET chcieliby rozszerzyć swój dotychczasowy zestaw szkoleń w wielu dziedzinach. Najczęściej wskazywano na tematy zarządcze i kompetencje interpersonalne: rozwiązywanie problemów, komunikację, zarządzanie efektywnością, zarządzanie zasobami ludzkimi, przedsiębiorczość, marketing i sprzedaż.

### Potencjał modelu wzajemnego uczenia się przedsiębiorców

Pytania zadane w poprzedniej części kwestionariusza wykazały, że respondenci wybierają edukację w formie warsztatów, analizy studiów przypadku oraz kursy online. Model wzajemnej wymiany doświadczeń został wskazany przez 38% respondentów.

Natomiast w następnym pytaniu respondenci zgodzili się ze stwierdzeniem, że niektóre umiejętności nabywane są w wyniku doświadczenia. Dlatego istnieje potencjał zastosowania metody wzajemnej wymiany doświadczeń. Koncept nowego modelu szkoleniowego nie dla wszystkich specjalistów był zrozumiały i nie wszyscy posiadali doświadczenie w jego wdrażaniu. Jednak po zapoznaniu się z założeniami dostrzegli jego zalety, zwłaszcza w zakresie nauczania przedsiębiorczości, rozwiązywania konfliktów, komunikacji i zarządzania efektywnością, ponieważ umiejętności te są najczęściej rezultatem doświadczenia.

## Podsumowanie

Po zapoznaniu się z wynikami badań można zauważyć, że niektóre umiejętności oceniane były wysoko bez względu na to, czego dotyczyło pytanie. Umiejętności te powszechnie postrzegane są jako ważne dla prowadzenia biznesu i potrzebne w programie szkolenia:

- Przedsiębiorczość,
- Komunikacja,
- Marketing,
- Rozwiązywanie problemów,
- Zarządzanie zasobami ludzkimi,
- Zarządzanie efektywnością.

Najniżej oceniane były: import/eksport oraz zarządzanie produkcją/dostawami, w związku z tym tych umiejętności nie powinno brać się pod uwagę podczas tworzenia nowych materiałów szkoleniowych. Rachunkowość oraz umiejętności informatyczne również nie stanowią wartości dla programu szkolenia, ponieważ są silnie związane z niektórymi sektorami oraz łatwo można poddać je outsourcingowi.

Odnosnie opinii szkoleniowców VET, co do formy nowego programu szkoleniowego, wyróżniono następujące oczekiwania:

- Szkolenia powinny być realizowane w wymiarze około 3 godzin tygodniowo,
- Powinny mieć formę praktycznych warsztatów połączonych z analizą studiów przypadku i zasobami interaktywnymi,
- Preferowanymi formami pracy są spotkania w małych grupach, sesje szkoleniowe oraz wspólne przedsięwzięcia mikroprzedsiębiorców.

Kolejny wniosek dotyczy problemów, z jakimi mierzą się instytucje VET podczas organizowania szkoleń. Trzy najczęstsze bariery obejmują:

- Brak studentów chcących płacić za udział w szkoleniu,
- Brak wykwalifikowanego personelu,
- Różne potrzeby studentów.

W ramach podsumowania raportu, należy przedstawić jeszcze jeden ważny wniosek – **projekt ME2ME powstał w celu odpowiedzi na wszystkie powyższe problemy**. Zakres materiału zostanie odpowiednio opracowany, szkoleniowcy otrzymają materiały, które pomogą im tworzyć nowe zasoby edukacyjne, a szkolenie będzie realizowane z wykorzystaniem krótkich, interaktywnych materiałów edukacyjnych. Zapewnią one najbardziej efektywną formę zdobycia nowych umiejętności.

## 2. PODSUMOWANIE RAPORTU MIĘDZYNARODOWEGO AUDYTU I BADAŃ

Ponieważ streszczenia zarówno raportu audytu jak i badań zostały zawarte w powyższym dokumencie ostatnim elementem analizy będzie **porównanie informacji udzielonych przez właścicieli mikroprzedsiębiorstw oraz instytucji kształcenia zawodowego**.

Największe podobieństwa w obydwu grupach można dostrzec w odniesieniu do ogólnego postrzegania umiejętności. Zarówno szkoleniowcy jak i mikroprzedsiębiorcy wykazują zgodne opinie w następujących kwestiach:

- Dla prowadzenia odnoszącego sukcesy biznesu najważniejszymi umiejętnościami są: przedsiębiorczość, komunikacja, marketing i sprzedaż, strategiczne myślenie oraz tworzenie sieci kontaktów.
- Właściciele mikroprzedsiębiorstw są zainteresowani zdobywaniem umiejętności, zgodnie z zakresem oferowanym przez instytucje szkoleniowe: rozwiązywanie problemów, komunikacja, zarządzanie efektywnością, zarządzanie zasobami ludzkimi, przedsiębiorczość, oraz marketing i sprzedaż. Jedyną różnicą jest, że w opinii przedsiębiorców umiejętności marketingowe mają większe znaczenie niż w opinii szkoleniowców.
- Umiejętności, które mogą być najefektywniej nabywane w wyniku wzajemnej wymiany doświadczeń między przedsiębiorstwami to: komunikacja, marketing i przedsiębiorczość.
- Najbardziej pożądanymi formami współpracy w nowym modelu nauczania są: spotkania w małych grupach, sesje szkoleniowe oraz wspólne inicjatywy przedsiębiorców.

W niektórych kwestiach opinie obydwu grup docelowych badania różnią się. Dotyczy to przede wszystkim preferencji odnośnie form nauczania. Najwyraźniejsze **różnice** przedstawiono poniżej:

- Największą barierę dla uczestnictwa mikroprzedsiębiorców w szkoleniach zarządzania biznesowego stanowi brak czasu. Dla instytucji szkoleniowych jest to brak uczniów chętnych do płacenia za udział w szkoleniu oraz brak wykwalifikowanego personelu.
- Co wynika z poprzedniego wniosku, mikroprzedsiębiorcy są w stanie poświęcić mniej czasu na szkolenia, niż instytucje szkoleniowe. Pierwsza grupa zdecydowanie określiła dopuszczalną rozpiętość kursu od 1 do 3 godzin tygodniowo, natomiast szkoleniowcy woleliby poświęcić na niego 5 godzin w tej samej jednostce czasu.
- Obie grupy wysoko oceniły kursy online oraz warsztaty jako preferowane formy szkolenia, jednak mikroprzedsiębiorcy byli bardziej przekonani do metod interaktywnych (co może również być efektem ich trudności z elastycznością czasową).
- Więcej instytucji szkoleniowych (71%) niż przedsiębiorców (56%) dzieli się wiedzą w sieciach biznesowych w ramach swojego sektora.

Wierzymy, że faza badawcza projektu ME2ME pozytywnie wpłynie na powstanie kolejnych jego efektów i ogólną ewaluację projektu. Dlatego zaprezentowaliśmy bardzo szczegółowe podejście do analizy potrzeb najważniejszych grup docelowych oraz ich porównania. Podstawowym celem projektu jest stworzenie odpowiadających oczekiwaniom zasobów szkoleniowych, a także zacieśnienie współpracy pomiędzy środowiskiem VET i mikroprzedsiębiorców.



Kaunas Science and  
Technology Park



innoventionum

SFEDI®GROUP



In association with

S V E B ■  
F S E A ■

With the support of

**movetia**

Austausch und Mobilität  
Echanges et mobilité  
Scambi e mobilità  
Exchange and mobility



Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.  
This publication and all its contents reflects the views only of the author,  
and the Commission cannot be held responsible for any use  
which may be made of the information contained therein.