

JERZY NIEMCZYK**Katedra Strategii i Metod Zarządzania
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu**

MENEDŻER W ROLI NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO – DOŚWIADCZENIA FORUM EDUKACJI BIZNESOWEJ

Opiniodawca: **prof. dr hab. Jan Lichtarski**

W 2008 r. na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu powołano Forum Edukacji Biznesowej z misją kształcenia kompetencji biznesowych studentów oraz łączenia doświadczeń praktyków biznesu z wiedzą akademicką. Oferta Forum była skierowana do studentów UE we Wrocławiu. Forum istnieje już 5 lat, a wykladało na nim 120 menedżerów. Jest to już takie przedsięwzięcie, że można na podstawie jego doświadczeń sformułować kilka ogólnych ocen dotyczących menedżera w roli nauczyciela akademickiego.

Wstępną hipotezą sformułowaną na potrzeby tego opracowania jest stwierdzenie, że osoby z doświadczeniem praktycznym w biznesie chcą i potrafią przekazywać wiedzę oraz umiejętności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Barię w szerszym wykorzystaniu tych doświadczeń jest niezrozumienie co do roli i miejsca tego typu wiedzy i umiejętności wśród osób z doświadczeniem teoretycznym i tych z doświadczeniem praktycznym.

1. Wprowadzenie

W 2008 r. na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu powołano Forum Edukacji Biznesowej z misją kształcenia kompetencji biznesowych studentów oraz łączenia doświadczeń praktyków biznesu z wiedzą akademicką. Oferta Forum jest skierowana do studentów UE we Wrocławiu. Z początku skromne przedsięwzięcie stało się dla jego organizatora także problemem naukowym, miejscem obserwacji pasji, motywacji, zachowań osób z praktyki gospodarczej prowadzących zajęcia, oraz obserwacji uczestników Forum, ich zachowań i reakcji.

Celem tego artykułu jest podzielenie się kilkoma refleksjami na temat menedżerów – wykładowców, ich pasji, motywacji skłaniającej ich do dzielenia się wiedzą z innymi oraz na temat skuteczności takiej formy edukowania studentów. Wstępną hipotezą sformułowaną na potrzeby tego opracowania jest stwierdzenie, że **osoby z doświadczeniem praktycznym w biznesie chcą i potrafią przekazywać wiedzę oraz umiejętności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Bariera w szerszym wykorzystaniu tych doświadczeń jest niezrozumienie co do roli i miejsca tego typu wiedzy i umiejętności wśród osób z doświadczeniem teoretycznym i tych z doświadczeniem praktycznym.**

Według polskich mediów podobno największą bolączką polskiej edukacji w wyższych szkołach ekonomicznych jest fakt, że studenci nie otrzymują w ramach zajęć prowadzonych w szkołach wiedzy praktycznej. Aby móc kreować zmiany w erze nieciągłości rzeczywiście ten feedback pomiędzy wiedzą, a jej praktycznym zastosowaniem powinien być krótszy. Aby skrócić ten okres, w szkolnictwie wyższym pojawiły się różne inicjatywy. Do najczęściej proponowanych należą:

- spotkania o charakterze wykładowym z praktykami biznesu,
- spotkania o charakterze seminaryjnym z praktykami biznesu,
- staże i praktyki w organizacjach gospodarczych,
- mentoring,
- konkursy i projekty współprowadzone z organizacjami gospodarczymi.

Na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu w 2008 r. właśnie z inicjatywy władz uczelni powołano Forum Edukacji Biznesowej. Jego cele ustalono jako:

- przekazywanie studentom i absolwentom Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu wiedzy związanej z prowadzeniem biznesu,
- kształtowanie umiejętności studentów i absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu związanych z praktyką prowadzenia i zarządzania biznesem,
- uczenie sztuki rozwiązywania problemów związanych z zarządzaniem biznesem, wzbudzanie i rozwijanie przedsiębiorczych i przywódczych postaw studentów i absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu,
- promowanie i kreowanie utylitarnych zastosowań nauk ekonomicznych.

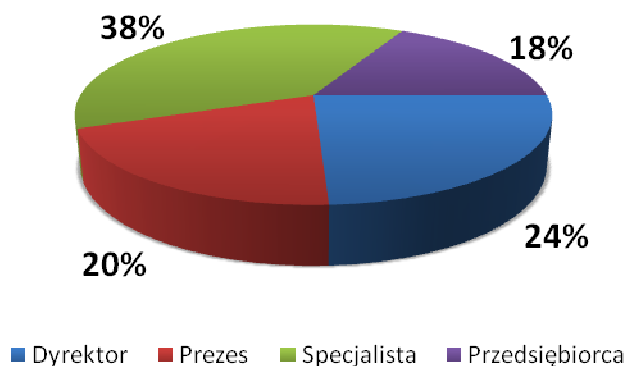
Istotnym jest fakt, że zarówno wykładowcy jak i studenci uczestniczą w tych spotkaniach w pełni dobrowolnie. Wykładowcy zapraszani są najczęściej przez osobę organizatora Forum. Zdecydowana większość z nich z wielką aprobatą zgadza się od razu na poprowadzenie zajęć ze studentami. Część młodszych potencjalnych wykładowców, z mniejszym doświadczeniem, jest trochę dłużej namawiana, ale najczęściej też z ochotą podejmuje wyzwanie. Niewielka grupa praktyków odmawia, tłumacząc się obowiązkami zawodowymi. Wykładowcy po

wykładzie otrzymują pamiątkowy certyfikat potwierdzający przeprowadzenie wykładu, studenci certyfikaty uczestnictwa sygnowane podpisem pełnomocnika rektora ds. FEB.

2. Charakterystyka wykładowcy – praktyka na zajęciach Forum Edukacji Biznesowej

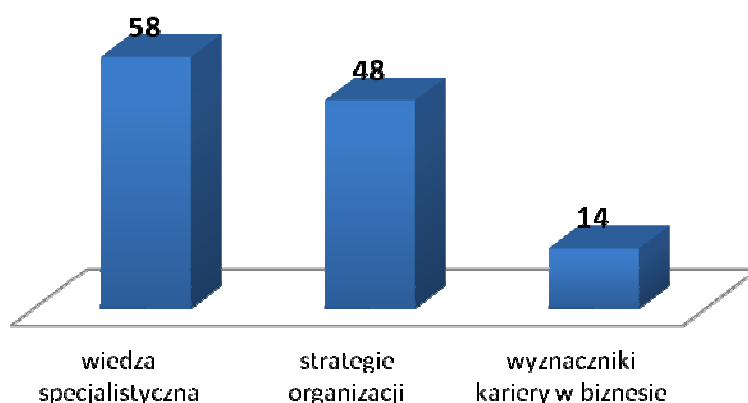
W ciągu prawie 5 lat funkcjonowania Forum odbyło się 105 spotkań, w których uczestniczyło prawie 10 000 słuchaczy. Prowadziło je 120 wykładowców (niektóre spotkania prowadzone były przez więcej niż jedną osobę). Tematyka spotkań jest związana z zagadnieniami z szeroko pojętego zarządzania, finansów i makroekonomii. Część spotkań odwołuje się do wiedzy z zakresu kształtowania postaw (psychologia, socjologia, psychologia społeczna), a słuchaczami są studenci przede wszystkim kierunków: finansów i rachunkowości oraz zarządzania. Z analizy informacji zawartych na prowadzonym dla potrzeb Forum portalu www.feb.ue.wroc.pl wynika, że wykładowca Forum to osoba w wieku powyżej 50 lat (53 prowadzących na 120 w ogóle), to osoba pracująca najczęściej jako top menedżer (45 prowadzących na 120 osób), mężczyzna (103 prowadzących na 120 osób), przekazująca wiedzę o charakterze ogólnym (52% zajęć) lub specjalistycznym (48% zajęć) i pochodząca z dużej firmy (46 prowadzących na 120 osób). Obserwowana grupa wykładowców liczyła 120 osób. Wprawdzie grupa ta nie spełnia wymogu grupy losowej, to jednak porównując inne takie inicjatywy można ten przeciętny obraz wykładowcy uznać za dominujący.

Poniżej na wykresach przedstawiono kilka przekrojów przedstawiających istotnie interesujące cechy wykładowców-praktyków.



Rys. 1. Struktura wykładowców według zajmowanych stanowisk
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych empirycznych z portalu www.feb.ue.wroc.pl

Najczęściej na wykłady przyjmowali zaproszenia przedsiębiorcy i/lub prezesi dużych organizacji (przedsiębiorca najczęściej też był prezesem swojej firmy). Oni też najczęściej w swoich wykładach mówili o strategicznym charakterze działań prowadzonych przez ich firmy lub przyjmowali postawę mentora, mówiąc o wyznacznikach sukcesu w biznesie. Słuchaczami byli studenci opisywani jako pokolenie Y, czyli nie ceniący autorytetów, roszczeniowi i nieżyczliwi. Tutaj można było u nich zaobserwować zupełnie inne postawy. Studenci przyjmowali i akceptowali wzorce zachowań promowane przez przedsiębiorców, mówiących o swoich karierach, sukcesach, porażkach, bez większych oporów. Sprzyjało temu na pewno uwiarygodnianie przez przedsiębiorców swoich słów, faktami liczbowymi. Jednak przyjmowana często przez praktyków rola mentora nie sprzyjała dyskusjom. Tutaj zarówno u prowadzących jak i u słuchaczy dostrzec można było brak, czy to wiedzy, czy umiejętności, czy zwykłej proaktywnej postawy.

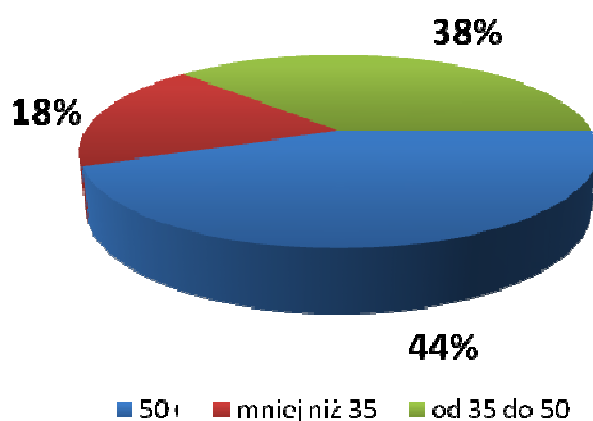


Rys. 2. Struktura wykładowców według kwalifikacji wykładu do określonej grupy tematycznej

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych empirycznych z portalu www.feb.ue.wroc.pl

Na schemacie powyżej dostrzec można, w zasadzie równomierny rozkład dwóch podstawowych grup tematycznych reprezentowanych na spotkaniu (wykład dotyczący zagadnień ogólnych odbył się 62 razy i wykład specjalistyczny – 58). Takie zestawienie nie było świadomym zabiegiem organizatorów, ale zwykłym przypadkiem wynikającym z dostępności wykładowców w określonym czasie i miejscu. Wykłady na Forum najczęściej są planowane w systemie synoptyczno-inkrementalnym, a tematy spotkań w większości przypadków były sugerowane przez gości.

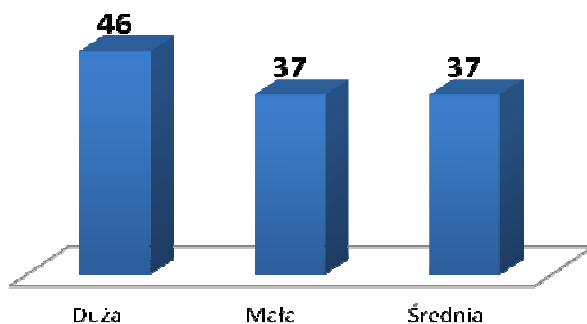
Warto dostrzec, że prezesi/przedsiębiorcy najczęściej mówili o strategicznych zagadnieniach dotyczących własnych firm – 31 wykładowców poruszało tę tematykę (na 45), pozostali prezesi koncentrowali się na wyznacznikach kariery (14); dyrektorzy i kierownicy mówili o problemach specjalistycznych oraz ogólnych z obszaru strategii organizacji, 26 osób poruszało tę tematykę (na 29 osób), a specjaliści przekazywali zgodnie ze swoimi stanowiskami wiedzę specjalistyczną (80% spotkań ze specjalistami). Z kolei starsi prezesi i przedsiębiorcy/wykładowcy (53 osoby) poruszali częściej tematy dotyczące strategii ich firm (24) i prowadzili spotkania o charakterze mentoringowym (29) koncentrujące się na wytycznych odnoszenia sukcesu w biznesie. Młodszy prezesi i przedsiębiorcy częściej mówili o strategiach swych firm.



Rys. 3. Struktura wykładowców według wieku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych empirycznych z portalu www.feb.ue.wroc.pl

Wśród wykładowców zdecydowanie dominowały osoby powyżej 50 lat (53 osoby). Osoby te najczęściej reprezentowały średnie firmy (43% spotkań), Większość z nich to mężczyźni (89%), a w swoich wypowiedziach koncentrowali się na tematach dotyczących strategii ogólnych firm.

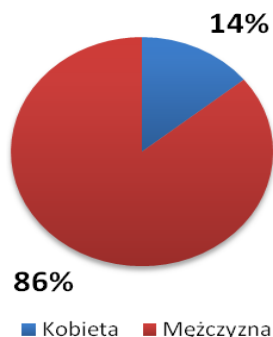


Rys. 4. Struktura wykładowców według wielkości reprezentowanej organizacji (najczęściej firmy)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych empirycznych z portalu www.feb.ue.wroc.pl

Trudno znaleźć ludzi z pasjami z mniejszych organizacji, mających czas dodatkowo na dzielenie się wiedzą z innymi, dlatego też większość wykładowców-praktyków pochodziła z dużych organizacji. Wynika to chyba także z oczekiwań studentów. Zdecydowanie wolą oni uczestniczyć w spotkaniach z „tuzami” biznesu, specjalistami z dużych „markowych” organizacji, niż w spotkaniach o tematyce małej przedsiębiorczości.

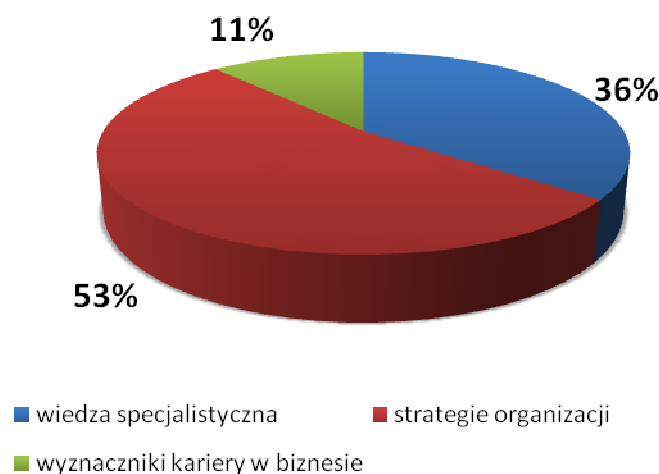
W ciągu tych pięciu lat dostrzec można coraz większą popularność spotkań z ludźmi z korporacji, szczególnie międzynarodowych. Korporacje mają takie spotkania ze studentami zapisane często w swoich celach misyjnych, stąd dodatkowa łatwość w zapraszaniu ich na uczelnie. Takie spotkania traktowane są również jako pewna promocja firm i także jako sposób rekrutacji stażystów.



Rys. 5. Struktura wykładowców według płci

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych empirycznych z portalu www.feb.ue.wroc.pl

Niestety nie zachowany został parytet wśród wykładowców Forum według kryterium płci. Pań wykładowców było 17 i były to osoby głównie z dużych organizacji. Powód jest jeden – podstawowy. W naszej kulturze firmowej wciąż liczba pań na stanowiskach menedżerskich jest mała.



Rys. 6. Struktura wykładowców według wielkości audytorium
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych empirycznych z portalu www.feb.ue.wroc.pl

Największą liczbę słuchaczy zgromadzili: Leszek Czarnecki, Wojciech Kruk i Piotr Tymochowicz. Na każdym z tych wykładów było po prawie 500 osób. Przeciętnie prezes/przedsiębiorca gromadził 108 osób, dyrektor/ kierownik 95 osób, a specjalista 68 osób. Przeciętny wykład to 89 osób, a mediana to 85 osób. Warto dodać, że 90% wykładów odbywało się o godz. 17.00 we wtorki, tj. w czasie po regulaminowych zajęciach studentów. I warto również podkreślić, że zdecydowana większość wykładów nie kończyła się w regulaminowym czasie, co może „źle” świadczyć o „kompetencji” wykładowców.

3. Praktyk versus teoretyk w nauczaniu ekonomii i zarządzania

Przedstawione dane pokazują, że statystyczny wykładowca, chcący dzielić się wiedzą i doświadczeniem (takie założenie wynika z faktu braku odmów na prośbę o wykład sformułowaną przez organizatorów) jest w wieku średnim, jest mężczyzną z doświadczeniami z pracy w dużych organizacjach i najczęściej omawia klasyczne studia przypadków odnoszące się do swojej ścieżki kariery

zawodowej lub ścieżki rozwoju firmy, która go zatrudnia/zatrudniała. Dlaczego jest więc zdecydowanie mniej młodszych menedżerów, z mniejszych firm, chcących omawiać tematy specjalistyczne. Pewną próbę odpowiedzi zawiera kolejna część opracowania. 120 wykładów, czyli około 240 h zajęć to ogromna dawka wiedzy, umiejętności i postaw przekazanych studentom przez osoby spoza uniwersyteckich programów.

W takim miejscu zadawane jest najczęściej pytanie o skuteczność tej formy uczenia. Zajęcia z osobami z doświadczeniem praktycznym są obecne w większości programów kursów akademickich włącznie z prestiżowymi uczelniami zlokalizowanymi w Stanach Zjednoczonych i w Europie. Od zawsze więc były w szkołach wyższych. Również polskim uczelniom taki sposób uzupełniania kursów podstawowych nie jest obcy. I praktycznie od zawsze, nie tylko w Polsce toczy się dyskusja o zaletach i słabościach takiej formuły kształcenia studentów. Zwolennicy wykorzystania menedżerów-praktyków podkreślają przede wszystkim zalety związane z lepszym przygotowaniem studentów do przyszłej pracy zawodowej, a w zasadzie do wykonywania konkretnego zawodu. Przeciwnicy, wskazują, na to, że praktyczne aspekty wiedzy nie powinny być przekazywane na zajęciach akademickich, poza przeznaczonymi dla tego typu aktywności, praktykami zawodowymi.

Problem korzystania z wiedzy praktycznej na zajęciach akademickich tkwi znacznie głębiej i sprowadza się do zweryfikowania hipotezy, czy racjonalność praktyczna (racjonalność rzeczowa) jest tożsama z racjonalnością naukową (metodologiczną). Autorzy P. Wright, S.E. Parouti i D.P. Blettner [4, s. 93] piszą, że rozwiązania praktyczne są najczęściej związane z kontekstem, a teoria oferuje szersze, wykraczające poza kontekst, rozumienie świata. Uczniowie bowiem starają się operować uniwersalnymi prawami, oferują standaryzowane reguły, a praktycy dzielą się wiedzą o unikatowych rozwiązaniach, opisami spektakularnych eventów i podmiotowo opisywanymi historiami sukcesów [1]. Oczywiście można w tym miejscu zadać kolejne pytanie o rozróżnienie pomiędzy teorią i praktyką, ale znalezienie tutaj satysfakcjonującej odpowiedzi przekraczałoby ramy tego opracowania.

Na opisywanym Forum praktycy najczęściej omawiali zagadnienia ekonomiczne na przykładzie własnych doświadczeń i doświadczeń własnej firmy. Ten sposób przekazywania wiedzy jest bliższy kulturze anglosaskiej. I trzeba przyznać, że zdecydowana większość gości radziła sobie z tym bardzo dobrze. Brylowali w tej formule prezesi, przedsiębiorcy, właściciele. Wykłady zaproszonych specjalistów miały charakter zbliżony do klasycznie prowadzonych zajęć na uczelni, przy czym zdecydowanie więcej było tutaj aktywności warsztatowej. Z obserwacji gości-specjalistów wynikało także, że czują się oni w tej formule zdecydowanie lepiej.

Na tym tle warto odwołać się do bardziej ogólnych analiz. Edukacja ekonomii i zarządzania w Polsce i krajach Europy to zajęcia prowadzone głównie

w oparciu o wypracowany wzorzec wytycznych, zasad, procedur itp. rozwiązań zamieszczanych w klasycznych podręcznikach. Ma ona także charakter uczenia od ogółu do szczegółu. Z kolei w krajach anglosaskich, w szczególności zarządzanie nauczane jest poprzez tzw. studia przypadków, czyli metodę nawiązującą do idei prawnych precedensów, ale przede wszystkim do idei powszechnego w Stanach Zjednoczonych podejścia behawioralnego w nauczaniu nie tylko na poziomie studiów wyższych. Oznacza to, że biznesmen w Europie poszukuje rozwiązania problemu bazując na dorobku skodyfikowanej wiedzy, a ten sam biznesmen w Stanach Zjednoczonych stara się odczytać wzorce postępowania w konkretnych sytuacjach, szukając „precedensów”, i odnajduje je, chociażby w popularnych w tamtym obszarze kulturowym „hagiografiach” wielkich przywódców. Takie różnice kulturowe prowadzą w Europie do ogromnych trudności w akceptacji systemu wzbogacania wiedzy i umiejętności studentów poprzez wykorzystywanie doświadczeń praktyków. W konsekwencji prowadzi to do braku akceptacji przez społeczeństwa kontynentalnej Europy obecności „praktyków” na Uniwersytetach i uczynienia z Uniwersytetów szkół wyższych zawodowych. Powoli się to jednak zmienia. H. Hasan i K. Crawford pisząc o kryzysie uniwersytetów australijskich stawiają tezę, że szkoły te nie sprostały szybkości zmian zachodzących w otoczeniu. Tym samym w epoce wiedzy, kreatywności powielanie uznanych informacji, charakterystyczne dla uniwersytetów, staje się balastem. Praktycy na uczelni wypełniają lukę wiedzy. Praktyka szybciej reaguje na zmiany i kreuje nowości zwłaszcza w metodach zarządzania [3, s. 184-193].

Niestety oprócz istotnych bolączek nie tylko polskiego systemu szkolnictwa wyższego, ale też światowego przejawiającego się właśnie w uzasadnionym „wołaniu” o większy związek z praktyką istnieją także inne przesłanki, niestety stawiające całe zagadnienie w innej perspektywie.

Pierwszą z tych przesłanek jest coraz mniejsze zapotrzebowanie otoczenia na samodzielnie myślących menedżerów, szczególnie na stanowiskach na średnich i niższych szczeblach zarządzania. Współczesne systemy gospodarowania zmierzają w kierunku, wbrew deklaracjom, zastępowania, tam, gdzie jest to możliwe, systemów podejmowania decyzji, zwykłym administrowaniem zasobami (porównywalnym z zarządzaniem przez zadania). Również dzięki upowszechnianiu się systemów informatycznym przestrzeń dla klasycznego zarządzania bardzo szybko się kurczy. Znika praktycznie szczebel taktyczny w organizacjach. Wyręczają go, w dużych organizacjach, kompletnie z informatyzowane, zrutynizowane i opatrzone procedurami systemy zarządzania bazujące na idei drobiazgowego controllingu, a w małych organizacjach to zubażanie zarządzania odbywa się poprzez szerokie wprowadzanie outsourcingu, eliminującego z organizacji praktycznie wszystkie funkcje pomocnicze i kierownicze w klasycznym rozumieniu. W takiej przestrzeni menedżer średniego i niższego szczebla musi przede wszystkim rozumieć treść

przekazywanych mu zadań i obowiązujących go procedur. Prawdziwe zarządzanie staje się już tylko domeną najwyższego kierownictwa i osób samodzielnie prowadzących działania gospodarcze, no i jeszcze firm konsultingowych przygotowujących na zlecenie innych firm systemy zarządzania wszystkim i wszystkimi w organizacjach.

Druga przesłanka jest bardziej kłopotliwa. Studia wyższe, szczególnie te na poziomie licencjackim i inżynierskim przygotowują, zgodnie z trendami ogólnoswiatowymi do realizacji zadań opisanych na poziomie zawodowym. Polskie uczelnie o profilu ogólnoakademickim, rzeczywiście nie były przygotowane do kształcenia na poziomie umiejętności zawodowych. Inna sprawa, czy to powinno być ich zadaniem. W ten sposób powstał dysonans pomiędzy oczekiwaniami rynku pracy (po likwidacji szkół średnich zawodowych), a kompetencjami uczelni wyższych. Przy zawyżonym w Polsce dodatkowo poziomie scholaryzacji (czołowe miejsce na świecie) musiało dojść do sytuacji, w której pokolenie nie przygotowane do studiowania, zażądało wiedzy na poziomie tylko umiejętności technicznych, zawodowych. Praktycy versus teoretycy w nauczaniu ekonomii i zarządzania – taka opozycja jest niezwykle kłopotliwa. Wymienione przesłanki nie do końca są na tyle przekonujące, żeby ten dylemat rozstrzygnąć. Niezrozumienie roli praktyków i naukowców-teoretyków musi prowadzić do antagonizmu. Im jednak częściej uczelnie będą się otwierać na biznes, a bogacący się biznes na uczelni, tym szybciej te bariery zostaną przezwyciężone. Na razie pozostają nam pasjonaci-biznesmeni, którzy podobnie jak pasjonaci-naukowcy z pasją rozumiana jako misja wykonują swoje obowiązki.

4. Zakończenie

N. Bloom i J. Van Reenen [2, s. 203-224] podkreślają, że różnorodność definiowana jako korzystanie z kilku różnych źródeł wiedzy zawsze sprzyja zwiększeniu kompetencji zarządzających i polepszeniu systemów zarządzania w organizacjach. Jeśli założyć, że studenci w rozmowach z praktykami poszukują właśnie innej wiedzy, to w przypadku kierunków ekonomicznych prawdopodobnie podwyższą swoje kompetencje menedżerskie. Dodatkowo ciekawe wnioski formułują: C.A. Lengnick-Hall i M.M. Sanders [5, s. 1334-1368]. Podkreślają one, że różnorodne metody uczenia i źródła wiedzy sprzyjają szybkiemu wyrównywaniu różnic wiedzy wynikających z różnych „poziomów wejściowej wiedzy” słuchaczy kursów z zakresu zarządzania. A takie problemy to z dużym prawdopodobieństwem przyszłe problemy edukacji menedżerskiej.

Na koniec warto dodać, że autor tego opracowania po wysłuchaniu prawie wszystkich wykładów również wzbogacił swój warsztat naukowy i dydaktyczny.

Literatura

- [1] **Berry M.:** Research and the Practice of Management: A French View, "Organization Science", Vol. 6, No. 1, January, February, 1995.
- [2] **Bloom N., Reenen J. Van.:** Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries? "The Journal of Economic Perspectives", Vol. 24, No. 1 (Winter 2010), 2010, s. 203-224.
- [3] **Hasan H., Crawford R.:** Codifying or enabling: the challenge of knowledge management systems, "The Journal of the Operational Research Society", Vol. 54, No. 2, Special Issue: Knowledge Management and Intellectual Capital, Feb, 2003, s. 184-193.
- [4] **Wright P., Paroutis S.E., Blettner D.P.:** How Useful Are the Strategic Tools We Teach in Business Schools? "Journal of Management Studies", Volume 50, Issue 1, 2013, s. 92-125.
- [5] **Lengnick-Hall C.A., Sanders, M.M.:** Designing effective learning systems for management education: Student roles, requisite variety, and practicing what we teach, "Academy of Management Journal", Volume 40, Issue 6, December 1997, s. 1334-1368.

MANAGER AS A UNIVERSITY TEACHER – EXPERIENCE BUSINESS COMPETENCES FORUM

Summary

Business Competences Forum (BCF) was established in 2008 at Wrocław University of Economics (WUE). The mission of the Forum is to train students, develop their business acumen and connect business professionals with academic knowledge. Business Competences Forum addresses its offer mainly to WUE students. Within five years the BCF hosted around 120 managers and business professionals. Although the organization is relatively young, after five years it is finally able to evaluate a business individual as an academic instructor. The results concur with our initial hypothesis that individuals with strong business practicum are very eager to share their experiences (e.g. how to run your own business) with the students and are completely competent to do so. However, the main problem with sharing those experiences is misunderstanding between academic instructors (theorists) and business professionals (practitioners) as it comes to the right role and right place of spreading knowledge skills among people with experience of the theoretical and practical experience.