

BARTOSZ SOBOTKA

University College of Enterprise and Administration,
Poland, Lublin

bartosz.sobotka@syntea.pl

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0393-3645>

DOI: 10.13166/JMS/125592

JOURNAL OF MODERN
SCIENCE TOM 1/44/2020,
S. 151-173

ELŻBIETA SZYMAŃSKA-CZAPŁAK

Universitas Opoliensis, Poland, Opole

ela@uni.opole.pl

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2788-7775>

ANNA BRUSKA

Universitas Opoliensis, Poland, Opole

abruska@uni.opole.pl

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7592-0491>

POTENTIAL OF VOCATIONAL EDUCATION IN OPOLE – STATE AND RECOMMENDATIONS

POTENCJAŁ SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W OPOLU – STAN I REKOMENDACJE DLA INTERESARIUSZY

ABSTRACT

The aim of the article is to present recommendations for increasing the matching of vocational education offer with the needs of the labour market in the context of the situation of vocational education in Opole. The text is based on the results of a survey conducted using paper forms (PAPS). The survey involved 10 out of 13 institutions run by the Opole commune, where vocational education for young people is provided, including all technical schools and 3 basic vocational schools of first degree. The survey concerned the offer of the examined institutions and their contribution to meeting the needs of the labour market (number and structure of graduates). The respondents were asked to evaluate their educational resources. The research took into account the aspect of schools' cooperation with the social and economic environment, especially in terms of shaping their educational offer. The results of the survey are the basis for formulating recommendations on strengthening the adjustment function of vocational education in Opole in terms of adapting the educational offer to the needs of the labour market. The key recommendations include:

support for didactic processes in the field of infrastructure, support for vocational schools in developing relations with enterprises and support for vocational schools in preparing vocational training offers.

STRESZCZENIE

Celem artykułu jest przedstawienie rekomendacji dotyczących zwiększenia stopnia dopasowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w kontekście sytuacji szkolnictwa zawodowego w Opolu. Tekst oparty jest na wynikach badania przeprowadzonego przy użyciu papierowych formularzy (PAPS). W badaniu wzięło udział 10 z 13 placówek prowadzonych przez gminę Opole, w których odbywa się edukacja zawodowa młodzieży, w tym wszystkie technika oraz 3 zasadnicze szkoły zawodowe pierwszego stopnia. Badanie dotyczyło oferty badanych instytucji oraz ich wkładu w zaspokajanie potrzeb rynku pracy (liczba i struktura absolwentów). Respondenci zostali poproszeni o ocenę swoich zasobów edukacyjnych. W badaniu uwzględniono aspekt współpracy szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym, zwłaszcza w zakresie kształtowania ich oferty edukacyjnej. Wyniki badania są podstawą do sformułowania rekomendacji dotyczących wzmocnienia funkcji adaptacyjnej szkolnictwa zawodowego w Opolu w kontekście dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Do kluczowych rekomendacji zaliczono: wsparcie procesów dydaktycznych w zakresie infrastrukturalnym, wsparcie szkół zawodowych w wypracowywaniu relacji z przedsiębiorstwami oraz wsparcie szkół zawodowych w przygotowywaniu oferty kształcenia zawodowego.

KEYWORDS: *vocational education, Opole, educational offer adjustment to the labour market needs, local labour market, local development.*

SŁOWA KLUCZOWE: *szkolnictwo zawodowe, Opole, dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, lokalny rynek pracy, rozwój lokalny.*

WPROWADZENIE

Opole w policentrycznej strukturze hierarchicznej kraju zajmuje miejsce w grupie ośrodków wojewódzkich, pełniących wiele funkcji krajowych [Wałachowski, 2019, s. 7]. Zgodnie z raportem przygotowanym na zlecenie Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii z 2019 roku pt.: „Uwarunkowania delokalizacji centralnych urzędów w Polsce” pod redakcją Wałachowskiego oznacza to perspektywę lokowania funkcji krajowych wraz z wybranymi funkcjami zarządzania sektora publicznego w ośrodkach wojewódzkich, w tym również w Opolu [Wałachowski, 2019, s. 8]. Opole bowiem spełnia-

nia dwa kryteria wyboru miasta jako kierunku delokalizacji urzędów centralnych (brak urzędu centralnego oraz PKB *per capita* na poziomie 79,6% względem PKB Polski w 2016 r.). Jednak w przywołanym raporcie podkreśla się konieczność uzupełnienia analizy kryterialnej o dodatkowe parametry związane z właściwościami obszaru, takimi jak: potencjał synergii istniejących instytucji z przenoszonymi urzędami, przyjęte kierunki rozwoju w lokalnej strategii, posiadanie zasobów kadrowych oraz infrastrukturalnych współgrających z urzędami wytypowanymi do delokalizacji [Wałachowski, s. 41–42]. Realizacja tego postulatu z pewnością radykalnie zmienia sytuację Opola, jako ośrodka administracyjnego funkcjonującego w regionie o wyrazistym profilu gospodarczym, co znajduje wyraz w dokumentach regionalnych (Strategia Innowacji Województwa Opolskiego do 2020 czy Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020).

Istotnym przyczynkiem dla tych danych jest przykład Wielkiej Brytanii wskazujący, iż zjawiska delokalizacji urzędów centralnych – planowane także w Polsce – generują w miejscach docelowych wzrost zatrudnienia w usługach będących odpowiedzią na wzrost siły nabywczej pracowników administracji [Wałachowski, 2019, s. 77].

W Strategii rozwoju Opola na lata 2012–2020 wyeksponowano rolę nowoczesnej oferty edukacyjnej, dotrzymującej kroku dynamicznemu rozwojowi technik informacyjnych, promującej innowacyjność i kreatywność w myśleniu i działaniu, oraz wspierającej postawy i zachowania przedsiębiorcze w rozwoju kapitału intelektualnego miasta [SRO, 2012, s. 40]. Dla tego obszaru przewidziano doskonalenie i dostosowanie kierunków edukacji ogólnej oraz zawodowej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy [SRO, 2012, s. 42]. Katalog zadań przewidzianych w ramach strategii miasta obejmował [SRO, 2012, s. 105]: wprowadzanie przez szkoły kształcenia w nowych zawodach, upowszechnienie form kształcenia ustawicznego (dla aktywizacji osób dorosłych, która stanowiła ówczesnie jedno z istotnych wyzwań strategicznych dla Opola) oraz wdrożenie innowacyjnych form doradztwa zawodowego. Najnowsza Strategia przyjęta dla Opola w 2019 r. [SRO, 2019, s. 29], wyznaczająca cele do osiągnięcia do 2030 r., jeszcze silniej eksponuje kwestię ścisłego powiązania kształcenia z rynkiem pracy, zalecając upowszechnianie dualnego systemu kształce-

nia zawodowego, angażującego biznes w proces kształcenia oraz realizację tzw. edukacji przedzawodowej przez szkoły (program preorientacji zawodowej i doradztwa zawodowego).

Sytuacja szkolnictwa zawodowego jest ważnym punktem agendy debaty publicznej. W ostatnim okresie powstało bardzo dużo opracowań w zakresie dostosowania systemu szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy, gromadzących *best practice* oraz rekomendacje [*Badanie systemu kształcenia...*, 2011; Mirski, 2014; Chłudziński i in.; *Badanie funkcjonowania systemu...*, 2011; Mazik, Gorzelańczyk, 2016].

Warto zwrócić uwagę, że w świetle danych GUS wykształcenie zawodowe na poziomie zasadniczego posiadało w 2017 r. 15% Polek oraz 28% Polaków (Polski Instytut Ekonomiczny, Polska 1989–2019. Społeczeństwo, gospodarka, kultura, Warszawa, czerwiec 2019, s. 15). Dwukrotnie częściej wybierają je zatem mężczyźni niż kobiety, co pociąga za sobą dalsze konsekwencje dla ścieżek kariery zawodowej absolwentów oraz ich percepcji w społeczeństwie. Tymczasem w Opolu istotne jest zarówno rozwijanie kadr dla przemysłu, jak i dla sektora usług (SRO, 2019, s. 31). Wśród istotnych dla miasta sektorów wymieniane są: spożywczy, maszynowy, motoryzacyjny czy energetyczny, obok nich plany rozwojowe odnotowują obecność i zakładają dalsze wsparcie dla sektora nowoczesnych usług dla biznesu oraz IT [*Usługi biznesowe...*, ABSL, 2018, s. 13]. Konieczne jest zatem poszukiwanie synergii pomiędzy wymaganiami rynku pracy a możliwościami kształcenia zawodowego na wszystkich szczeblach edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem szkolnictwa ponadpodstawowego w Opolu, czego efektem jest wzrost efektywności modelu rozwoju gospodarczego samorządu opartego także na napływie inwestycji zewnętrznych [Sobotka 2017, s. 119–121].

BADANIE OFERTY PLACÓWEK EDUKACYJNYCH ORAZ ICH WKŁADU W ZASPOKAJANIE POTRZEB RYNKU PRACY

Badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem formularzy papierowych (PAPS) w okresie maj – czerwiec 2018 we współpracy z Opolskim Kuratorium Oświaty. Wzięło w nim udział 10 z 13 placówek prowadzonych

przez gminę Opole, w których realizowane jest kształcenie zawodowe dla młodzieży, w tym wszystkie technika i 3 zasadnicze szkoły branżowe I stopnia. Przedmiotem badania była oferta placówek edukacyjnych oraz ich wkładu w zaspokajanie potrzeb rynku pracy (liczba i struktura absolwentów). Badanie miało charakter reprezentacyjny, a jako metodę badawczą wykorzystano ankietę, zbierającą dane ilościowe, jak też jakościowe¹. Respondenci (dyrektorzy placówek edukacyjnych) pytani byli o ocenę posiadanych zasobów edukacyjnych oraz zakres współpracy szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym, zwłaszcza w aspekcie kształtowania ich oferty edukacyjnej.

Gmina Opole jest organem prowadzącym dla 7 techników, 6 zasadniczych szkół zawodowych, 1 zasadniczej szkoły specjalnej, 1 szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz 3 szkół policealnych dla młodzieży. W tab. 1 przedstawiono liczbę uczniów i wychowanków w szkołach i placówkach ponadgimnazjalnych na terenie Miasta Opola w poszczególnych latach (w zestawieniu nie są brane pod uwagę szkoły dla dorosłych).

Tabela 1.

Uczniowie i wychowankowie w szkołach i placówkach ponadgimnazjalnych na terenie Miasta Opole w poszczególnych latach (w zestawieniu nie są brane pod uwagę szkoły dla dorosłych)

Typ szkoły	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	Zmiana (2014–2017)
Licea	2671	2573	2509	2454	-8%
Technika	3623	3636	3610	3685	2%
Zasadnicze szkoły zawodowe (szkoły branżowe)	837	866	894	754	-10%
Szkoły artystyczne	159	149	155	148	-7%
Suma	7290	7224	7168	7041	-3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przedstawione dane ilustrują zarówno zauważalny spadek liczby uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych (co ma oczywisty związek z niżem demograficznym), jak i równoczesne przesunięcia liczby uczniów pomiędzy typami szkół: w badanym okresie wzrosła ich liczba w technikach. W tym samym czasie w liceach spadła liczba uczniów o 8%, natomiast w szkołach zawodowych aż o 10%, co ma związek także z reformą szkolnictwa zawodowego (wprowadzenie szkół branżowych).

W prowadzonych przez gminę Opole technikach uczniowie kształcili się w 31 zawodach dających uprawnienia technika: architektury krajobrazu, budownictwa, geodety, mechanika, mechatronika, elektronika, informatyka, elektryka, teleinformatyka, technologii drewna, ekonomisty, handlowca, hotelarstwa, obsługi turystycznej, pojazdów samochodowych, logistyka, agrobiznesu, analityka, żywienia i usług gastronomicznych, usług fryzjerskich, cyfrowych procesów graficznych, organizacji reklamy, spedytora, technologii żywności, fototechnik, renowacji elementów architektury, urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, górnictwa odkrywkowego, ogrodnika, aranżacji wnętrz i weterynarii.

Szkoły zawodowe przygotowywały uczniów w 14 następujących zawodach: sprzedawca, cukiernik, piekarz, fryzjer, murarz-tylnkarz, stolarz, elektryk, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, monter mechatronik, elektromechanik pojazdów samochodowych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, kucharz.

Z perspektywy dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy o wiele ważniejsza jest informacja o liczbie absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia, z uwagi na fakt, że ukończenie pewnego etapu edukacji czyni ich gotowymi do wejścia na rynek pracy. Stanowią oni zatem grupę uczących się, najbardziej atrakcyjną dla pracodawców szukających zazwyczaj pracowników „tu i teraz”.

W tab. 2 przedstawiono liczbę absolwentów szkół zawodowych w 2017 r. wg kierunków kształcenia w Opolu (w tabeli uwzględniono obszary kształcenia z największą liczbą absolwentów – zob. tab. 2).

Tabela 2.

Liczba absolwentów szkół zawodowych (technika) w 2017 roku wg kierunków kształcenia w Opolu (tabela uwzględnia obszary kształcenia z największą liczbą absolwentów)

Kierunki kształcenia	Liczba absolwentów w 2017 r.	Procentowy udział w całkowitej liczbie absolwentów z 2017 roku
Technik logistyk	97	10,1%
Technik informatyk	62	6,5%
Technik mechatronik	76	7,9%
Technik ekonomista	60	6,3%
Technik żywienia i usług gastronomicznych	49	5,2%
Technik cyfrowych procesów graficznych	36	4,9%
Technik budownictwa	44	4,7%
Technik hotelarstwa	45	4,7%
Technik obsługi turystycznej	44	4,6%
Technik pojazdów samochodowych	39	4,1%
Technik fotografii	35	4,0%
Technik analityk	27	2,8%
Technik elektryk	26	2,7%
Technik organizacji reklamy	23	2,6%
Techniki elektronik	23	2,4%
Technik teleinformatyk	22	2,3%
Technik spedytor	15	1,7%

Źródło: opracowanie własne.

Zestawiając powyższe dane z priorytetowymi sektorami rozwoju wg Strategii rozwoju Opola do 2030 r.², czyli: spożywczym, maszynowym, motoryzacyjnym, energetycznym, jak również sektorem IT i nowoczesnymi usługami dla biznesu można uznać, że oferowane przez opolskie szkolnictwo zawodowe kierunki kształcenia w dużej mierze się z nimi pokrywają.

Ponad 12% z całej populacji absolwentów w badanym okresie reprezentuje kierunki związane z logistyką (technik logistyki i technik spedytor), a ok. 9% z informatyką (technik informatyk i technik teleinformatyk), co jest skorelowane m.in. z dynamicznym rozwojem sektorów TSL oraz ICT w Opolu. Warto także zwrócić uwagę na dużą grupę absolwentów kierunków związanych z sektorem turystyki i wypoczynku oraz mechatroniką i elektroniką. W tab. 3 zaprezentowano dynamikę wzrostu liczby absolwentów na wybranych kierunkach kształcenia w Opolu.

Korzystny wpływ wzrostu liczby kończących naukę w szkołach zawodowych może odczuć branża TSL borykająca się od lat z problemem niedoboru pracowników. Absolwenci takich kierunków kształcenia, jak technik logistyki, technik spedytor odpowiadają profilem wykształcenia potrzebom tej branży. Ponadto warto odnotować wzrost liczby absolwentów kierunków znajdujących zatrudnienie w sektorze HoReCa, tj. technik hotelarstwa oraz technik obsługi turystycznej wraz z technikiem żywienia i usług gastronomicznych, którzy wspierają rozwój usług wypoczynku i rekreacji, a także pojawienie się nowego zawodu technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej.

Całkowita liczba absolwentów szkół zawodowych w badanej próbie w roku 2017 wobec ich liczebności w roku 2015 wzrosła o niecałe 2%.

Na przygotowanie absolwentów do wykonywanej pracy istotny wpływ ma stan infrastruktury służącej do kształcenia zawodowego. Na przestrzeni ostatnich 5 lat we wszystkich badanych placówkach dokonywano modernizacji pracowni lub warsztatów. Jednakże dane te nie przekładają się bezpośrednio na autoocenę własnej infrastruktury. I tak w skali 5-stopniowej (bardzo dobrze, dobrze, średnio, źle, bardzo źle) tylko w 4 placówkach stan infrastruktury oceniono jako dobry, a w pozostałych 6 jako przeciętny. Wyniki te w zestawieniu z krytyczną oceną szkolnictwa zawodowego w Polsce, dokonaną przez Najwyższą Izbę Kontroli w 2016, wynikającą w dużej mierze z trudności w zapewnieniu odpowiednich warunków do kształcenia, sytuują umiarkowanie korzystnie poziom infrastruktury szkolnictwa zawodowego w Opolu (Informacja o wynikach kontroli, 2016, s. 9).

Kolejną cechą szkolnictwa zawodowego w Opolu jest przewaga uczniów spoza miasta w szkołach – ogólnodostępnych – prowadzących kształcenie zawodowe.

Tabela 3.

Dynamika wzrostu liczby absolwentów na wybranych kierunkach kształcenia w Opolu

Nazwa zawodu	2015	2017	Zmiana (%)
Technik fotografii	0	35	–
Kucharz	0	25	–
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	0	22	–
Technik ogrodnik	0	17	–
Technik handlowiec	0	13	–
Sprzedawca	0	9	–
Technik górnictwa odkrywkowego	0	7	–
Technik renowacji elementów architektury	0	7	–
Technik technologii drewna	0	6	–
Technik obsługi turystycznej	15	44	193,0%
Technik żywienia i usług gastronomicznych	19	49	157,0%
Technik architektury krajobrazu	51	15	70,0%
Technik mechatronik	34	57	67,0%
Technik hotelarstwa	29	45	55,0%
Technik logistik	70	97	39,0%
Technik cyfrowych procesów graficznych	26	36	38,5%
Technik spedytor	12	15	25,0%
Technik agrobiznesu	14	17	21,0%
Technik informatyk	63	62	–1,5%
Technik budownictwa	45	44	–2,0%
Technik pojazdów samochodowych	40	39	–2,5%
Technik analityk	29	27	–7,0%
Technik organizacji reklamy	25	23	–8,0%
Technik elektryk	30	26	–13,0%
Technik ekonomista	76	60	–21,0%
Techniki elektronik	29	23	–21,0%
Technik mechanik	22	17	–23,0%
Technik teleinformatyk	31	22	–29,0%
Technik mechatronik	34	19	–45,0%
Technik technologii żywności	24	13	–46,0%
Technik geodeta	20	11	–55,0%
Technik usług fryzjerskich	21	12	–57,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wśród uczniów pobierających naukę w szkołach ponadgimnazjalnych dla młodzieży i dla dorosłych w roku szkolnym 2016/2017 aż 67,25% ogółu uczniów i słuchaczy stanowiły osoby spoza Opola, w tym w szkołach dla młodzieży 67,61% (4.771 uczniów spoza Opola – łączna liczba uczniów wynosiła 7.056) oraz 61,2% w szkołach dla dorosłych (262 słuchaczy spoza Opola – łączna liczba słuchaczy 428 osób).

Porównując te dane z sytuacją w roku szkolnym 2013/2014, można odnotować niewielki wzrost (0,85 p.p.). Wówczas bowiem w szkołach ponadgimnazjalnych dla młodzieży i dla dorosłych 66,4% ogółu uczniów i słuchaczy było spoza Opola – 4.888, w tym w szkołach dla młodzieży 66,2% osób spoza Opola (łączna liczba uczniów wynosiła 7.376) oraz 68,6% w szkołach dla dorosłych (322 słuchaczy spoza Opola – łączna liczba słuchaczy wynosiła 469).

Powyższe dane świadczą o dużym znaczeniu Opola jako regionalnego ośrodka kształcenia zawodowego, co pozytywnie przekłada się na rynek pracy poprzez stały dopływ potencjalnych pracowników do rozwijającego się sektora przemysłowego w Opolu.

W ramach badania dokonano także analizy współpracy szkół zawodowych z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Analiza ta ma istotne znaczenie dla rozwoju systemu szkolnictwa zawodowego w Opolu. Kwestią bezsporną jest fakt, że wraz ze wzrostem poziomu współpracy oraz jej jakości rośnie poziom dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Generalnie wyniki badania wskazują, że wszystkie placówki współpracują z przedsiębiorcami.

W tab. 4 przywołano odpowiedzi respondentów na temat form współpracy ich szkół z pracodawcami w Opolu.

Najbardziej popularnymi formami współpracy było organizowanie: kursów/szkoleń dla uczniów przez pracodawców, przekazywanie nauczycielom informacji o nowościach technologicznych wykorzystywanych w przedsiębiorstwach, konkursów dla uczniów przez pracodawców, dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców, płatne staże.

W pięciu szkołach wskazano na dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców, a w 2 wskazano jako formę współpracy tworzenie klas patronackich. W Zespole Szkół Ekonomicznych im. Gen. Stefana Roweckiego „Grota” w Opolu powstała klasa pod patronatem Agencji Reklamowej

STER dotycząca zawodu technik organizacji reklamy, skierowana na nabywanie kompetencji z zakresu szeroko rozumianego sektora usług reklamowych i marketingowych. Ponadto pod patronatem Opta Data sp. z o.o. klasa dotycząca zawodu technik ekonomista, skierowana na nabywanie kompetencji z zakresu szeroko rozumianego sektora usług informatycznych i rozliczeniowych, a pod patronatem Stowarzyszenia Księgowych w Polsce Oddział w Opolu klasa o profilu rachunkowość i finanse.

Tabela 4.

Formy współpracy szkoły z pracodawcami w Opolu

Formy współpracy szkoły z pracodawcami	Liczba udzielonych odpowiedzi*
Organizowanie kursów/szkoleń dla uczniów przez pracodawców	10
Przekazywanie nauczycielom informacji o nowościach technologicznych wykorzystywanych w przedsiębiorstwach	9
Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców	7
Organizowanie konkursów dla uczniów przez pracodawców	6
Płatne staże	6
Sponsorowanie przez pracodawców stypendiów dla uczniów	5
Przekazanie sprzętu, narzędzi niezbędnych do realizacji zajęć dydaktycznych	4
Organizowanie praktyk dla nauczycieli	3
Tworzenie klas patronackich	3
Przekazanie środków finansowych na zakup pomocy dydaktycznych	3
Prelekcje, wykłady, spotkania z uczniami na terenie szkoły	1

* Można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W ramach klas patronackich istnieje możliwość współpracy w zakresie opracowywania i realizacji programów o charakterze edukacyjnym; organizacja praktyk i staży zawodowych dla nauczycieli i uczniów.

Tylko w 3 placówkach współpraca z przedsiębiorcami polegała na organizowaniu praktyk dla nauczycieli. Można uznać ten wynik za niezadowolający, gdyż przyjmuje się właśnie, że poprzez bezpośredni kontakt nauczyciela zawodu z biznesem nabywa się aktualną wiedzę i kompetencje, które można następnie przekazać uczniom. Jest to tym bardziej istotne, gdy weźmiemy pod uwagę szybkość procesów związanych ze zmianami technologicznymi w gospodarce, co wiąże się ze dezaktualizacją wiedzy nabytej przez nauczycieli w okresie ich kształcenia.

Do najważniejszych przeszkód w zakresie intensyfikacji współpracy z przedsiębiorstwami ankietowani dyrektorzy szkół zaliczyli:

- ograniczone możliwości czasowe ze strony pracodawcy,
- wiek uczniów – brak pełnoletności,
- zbyt mała wiedza na temat korzyści ze współpracy ze szkołą zawodową w zakresie zapobiegania niedoborowi wykwalifikowanej kadry/pracowników,
- brak zainteresowania pracodawców udziałem w spotkaniach na terenie szkoły dotyczących współtworzenia/modyfikowania programów nauczania dla konkretnego zawodu,
- zbyt mała liczba uczniów przyjmowanych na praktykę zawodową,
- programy nauczania niedostosowane do rzeczywistości panującej na rynku pracy,
- brak większego zaangażowania w tworzenie nowych programów nauczania wspólnie z pracodawcami,
- brak współpracy z dużymi przedsiębiorcami mogącymi podjąć długofalową i systemową współpracę.

O ile części z wymienionych powyżej barier nie można pokonać, mają bowiem formalny charakter (np. wiek uczniów) lub wynikają z naturalnych ograniczeń (np. brak czasu po stronie przedsiębiorcy), o tyle wiele z nich można przełamać, wspierając lub intensyfikując współpracę obu stron. Jednym z możliwych kierunków działań w tym zakresie jest nawiązanie współpracy z dużymi podmiotami działającymi w Opolu, które mogą zarówno podjąć ze szkołami długofalową współpracę, jak i zwielokrotnić liczbę uczniów przyjmowanych na praktyki zawodowe.

Poniżej w tab. 5 przedstawiono wykaz największych lub najbardziej konkurencyjnych przedsiębiorstw działających na terenie Opola zbieżnych profilem z kierunkami kształcenia w opolskich szkołach, które mogą być potencjalnie zainteresowane współpracą polegającą m.in. na tworzeniu klas patronackich. Przedsiębiorstwa te po pierwsze mają ugruntowaną pozycję rynkową (możliwości współpracy długoletniej), a po drugie są na tyle duże, że mogą przyjąć stosunkowo dużą liczbę osób na praktyki.

Tabela 5.

Wykaz przedsiębiorstw o profilu zbieżnym z profilami kształcenia w Opolu

Sektor	Nazwa przedsiębiorstwa
Motoryzacja	Titan X, Tower Automotive Polska, Auto Power Electronic, Brokelmann Polska, Polaris Industries, UFI Filters, IAC, Global Steering Systems
Przemysł maszynowy i metalowy	Kamex, Remak, Moviebird International, Famet, Hongbo, HFG, Kelvion (GEA Technika Ciepła), Explomet, APC Presmet, ifm Ecolink
Materiały budowlane i wykończeniowe	Monier Braas, Aluprof, Cementownia Odra, Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych, Skamol, Schiedel, ALU-PRO Polska, SELT Sun Protection Systems
Przemysł spożywczy	Animex Foods, Nutricia/Danone, Sopelek, The Pasta Food Company, Zott Polska,
Turystyka	Sindbad, Nowa Itaka
Transport-spedycja-logistyka	Bedmet Logistics, Piomar
Nowoczesne usługi dla biznesu	Atmoterm, Atos, Axxiome, Capgemini, Call Center Inter Galactica, Ista Shared Services, Contact Center One, optaData, PwC, QZ Solutions, WT&T

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://investinopole.pl/firmy-zainwestowali/> (dostęp 20.09.2019).

Wśród wymienionych w tabeli pracodawców szczególne znaczenie dla rozwoju miasta mają firmy należące do sektora nowoczesnych usług dla biznesu, który Opole planuje wspierać jako dostawcę wysokiej jakości miejsc pracy.

W ramach ankiety zadano także bardziej szczegółowe pytania dotyczące sposobów dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy przez opolskie szkoły zawodowe (tabela 6).

Tabela 6.

Sposoby identyfikacji potrzeb lokalnego rynku pracy w Opolu

Sposoby, w jaki szkoła identyfikuje potrzeby lokalnego rynku pracy (pracodawców)	Liczba udzielonych odpowiedzi*
Rozmowy bezpośrednie z pracodawcami	9
Analiza raportów z badań rynku pracy	9
Analiza danych PUP	8
Kontakty z organizacjami pracodawców	8
Dane z kuratorium oświaty	7
Informacja zwrotna od absolwentów	5
Intuicyjne rozeznanie rynku	3
Spotkania, warsztaty grupowe	0
Przez ankietowanie	0
Poprzez analizę dokumentów strategicznych przedsiębiorstw	0

* Można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Aż 90% respondentów wskazało na analizę raportów badań rynku pracy oraz na rozmowy bezpośrednie z pracodawcami jako sposoby dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. W szczególności ten drugi sposób ma aspekt pozytywny, gdyż wskazuje na fakt istnienia relacji pomiędzy tymi podmiotami. Jednakże uważa się, że zasadna byłaby bardziej metodyczna forma tych rozmów, np. za pomocą ankietowania, warsztatów grupowych czy też poprzez analizę dokumentów strategicznych przedsiębiorstw, które nie były wskazywane przez żadną placówkę.

Powyższe dane mogą potwierdzać diagnozę NIK w zakresie szkolnictwa zawodowego, która wskazuje jako główną przyczynę niedostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz uruchomienia nowych kierunków kształcenia nie na podstawie rzeczywistych potrzeb rynku pracy, ale z uwagi na posiadane zasoby infrastrukturalne i kadre dydaktyczną w szkole [Informacja o wynikach kontroli, 2016, s. 12].

Najczęściej stosowaną metodyką działań placówki w zakresie przygotowania i uruchomienia nowego kierunku kształcenia (zob. tab. 7) jest podjęcie współpracy w tym zakresie z konkretnymi pracodawcami oraz analiza danych o bezrobociu w powiecie lub/i w regionie – 90% szkół. Połowa badanych placówek za podstawową metodykę działań w zakresie przygotowania i uruchomienia nowych kierunków kształcenia wskazuje konsultacje z uczniami/absolwentami. Natomiast najrzadziej stosowanymi metodami były: analiza oferty edukacyjnej innych placówek oraz zlecenie wykonania analizy rynku pracy danego zawodu, zapotrzebowania, wymagań pracodawców/przedsiębiorców.

Tabela 7.

Metodyka działań placówki w zakresie przygotowania i uruchomienia nowego kierunku kształcenia w Opolu

Metodyka działań placówki w zakresie przygotowania i uruchomienia nowego kierunku kształcenia (w nowym zawodzie, w nowej specjalności zawodowej)	Liczba udzielonych odpowiedzi
Podjęcie współpracy w tym zakresie z konkretnymi pracodawcami	9
Analiza danych o bezrobociu w powiecie lub/i w regionie	9
Konsultacje z uczniami/absolwentami	5
Podjęcie współpracy z organizacjami, stowarzyszeniami skupiającymi pracodawców/przedsiębiorców	5
Analiza oferty edukacyjnej innych placówek	2
Zlecenie wykonania analizy rynku pracy danego zawodu, zapotrzebowania, wymagań pracodawców/przedsiębiorców	2

* Można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Konsekwencją działań zmierzających do dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy było uruchomienie przez opolskie placówki kształcenia zawodowego w ostatnich latach następujących kierunków: technik aranżacji wnętrz, technik mechatronik – autotronika, technik mechanik – spawalnictwo, technik mechanik – programowanie obrabiarek sterowanych numerycznie CNC, technik informatyk, technik weterynarii, stolarz, introligator, monter zabudowy i robót wykończeniowych, wędliniarz, operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego.

Warto także zauważyć, że w ostatnich 5 latach nowe kierunki były otwierane w 7 na 10 badanych placówek, co świadczy o wysokiej aktywności dyirekcji tych szkół w zakresie podejmowania działań zmierzających do prób dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Oczywiście inną kwestią jest efektywność tych działań, gdyż aktywność ta może być wynikiem presji otoczenia.

Analizując współpracę placówek oferujących kształcenie zawodowe z otoczeniem społeczno-gospodarczym, powinno się brać także pod uwagę relacje z uczelniami wyższymi. Nie wszyscy absolwenci szkół zawodowych bezpośrednio po zakończeniu edukacji na tym etapie wchodzi na rynek pracy. Część z nich bowiem kontynuuje naukę na uczelniach.

Jakość współpracy pomiędzy sektorem szkolnictwa zawodowego z uczelniami ma coraz większe znaczenie. Przejawem tego jest idea integracji systemu ECVET (Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym) z ECTS (Europejski System Transferu Punktów dla szkolnictwa wyższego) promowana na forum Unii Europejskiej (Saryusz-Wolski, 2012).

W ramach przeprowadzonego badania okazało się, że wszystkie placówki współpracują z uczelniami z terenu Opola oraz z dwoma z Wrocławia. Tabela 8 wskazuje, z którymi uczelniami współpracują szkoły zawodowe.

Największa liczba szkół deklaruje współpracę z Politechniką Opolską oraz Uniwersytetem Opolskim, czyli dwiema największymi uczelniami w Opolu.

Najczęściej współpraca ta przybiera postać uczestniczenia uczniów w zajęciach na uczelni (10 wskazań) oraz prowadzenia zajęć przez nauczycieli akademickich w szkole (7 wskazań). O wiele rzadszą formą współpracy jest konsultowanie nowo wprowadzanych programów kształcenia z pracownikami uczelni (4 wskazania).

Tabela 8.

Uczelnie z Opola, z którymi współpracują szkoły zawodowe

Uczelnie z Opola, z którymi współpracują szkoły zawodowe	Liczba szkół
Politechnika Opolska	10
Uniwersytet Opolski	9
Wyższa Szkoła Bankowa w Opolu	6
Wyższa Szkoła Administracji i Zarządzania w Opolu	5
Państwowa Medyczna Wyższa Szkoła Zawodowa w Opolu	4
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie	3
Uniwersytet Wrocławski	1
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kolejną część badania stanowiły pytania dotyczące monitoringu losów absolwentów, które można traktować jako podsumowanie wszystkich pozostałych obszarów. Na 10 badanych szkół tylko dwie nie prowadziły monitoringu losów swoich absolwentów, co było uzasadnione brakiem narzędzi badawczych opartych na IT. Pozostałe szkoły deklarowały ich prowadzenie (ponad 90% całości). Tabela 9 przedstawia formy monitoringu losów absolwentów szkół zawodowych, a w tab. 10 dane odnośnie do dalszych wyborów ich absolwentów.

Tabela 9.

Formy monitoringu losów absolwentów szkół zawodowych

Formy monitoringu losów absolwentów szkół zawodowych	Liczba szkół
Systematyczne badania każdego z roczników opuszczających szkołę (tzn. realizowane co roku)	8
Pozyskiwanie informacji od absolwentów odwiedzających szkołę	1
Kontakty telefoniczne	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podczas ankietowego badania losów absolwentów opolskich szkół zawodowych w 2017 r. szczegółowe dane pozyskano od 10 placówek z całkowitej liczby 13.

Całkowita liczba absolwentów w badanym roku wynosiła 1142 (we wszystkich placówkach kształcenia zawodowego), natomiast w wyniku badania uzyskano dane na temat 878 osób, co stanowi 77% całej badanej populacji.

Tabela 10.

Losy absolwentów opolskich szkół zawodowych z 2017 r.

Losy absolwentów opolskich szkół zawodowych z 2017 r.	Wartość
Absolwenci znajdujący zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki	55%
Absolwenci kontynuujący naukę w innych szkołach (przeważnie na uczelniach)*	52%
Absolwenci niekontynuujący edukacji ani nie znajdujący zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki	2,6%

* W ramach tej grupy absolwentów są także osoby, które kontynuują naukę oraz podjęły zatrudnienie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W porównaniu do wyników badań losów absolwentów szkół zawodowych z terenu województwa opolskiego przeprowadzonych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu w 2011 r. powyższe wyniki badań się zmieniły. W przytoczonym badaniu bowiem 28% absolwentów technikum pracowało, a aż 69,7% nadal się uczyło [Kalski, 2015]. Zatem w Opolu więcej osób rozpoczyna pracę, a mniej kontynuuje naukę, co można tłumaczyć sytuacją na rynku pracy, tj. dużym zapotrzebowaniem na pracowników o wykształceniu zawodowym.

Dla porównania warto także przytoczyć wyniki badań z 2014 r. z terenu województwa małopolskiego, gdzie 45% absolwentów pracowało, 26% kontynuowało naukę oraz pracowało 17% kontynuowało naukę, a 12% ani nie pracowało, ani nie kontynuowało nauki (*Badanie losów absolwentów*, 2016).

Generalnie można uznać sytuację opolskich absolwentów na rynku pracy za bardzo dobrą, gdyż w porównaniu do wyników kontroli NIK dotyczących

szkolnictwa zawodowego z 2016 roku, w ramach których stwierdzono, że aż około 41% absolwentów szkół zawodowych w Polsce jest osobami bezrobotnymi, w Opolu odsetek ten w 2017 roku w badanej próbie wyniósł tylko 2,2%.

WNIOSKI (REKOMENDACJE)

Głównym czynnikiem występowania niedopasowań na rynku pracy jest, naszym zdaniem, asynchroniczność funkcjonowania podaży (oferty edukacyjnej) i popytu (zapotrzebowania na określone kompetencje) rynku pracy. Przygotowanie absolwenta w systemie kształcenia instytucjonalnego trwa długo i cechuje je pewna bezwładność względem szybkości zmian popytu na pracę. Oczywiście rekomendacją stanowiłoby tu przemyślenie i zintegrowanie działań służących z jednej strony poprawie elastyczności działania instytucji edukacyjnych, a z drugiej trafniejszemu zdefiniowaniu kompetencji kształconych na poszczególnych poziomach edukacji, biorąc pod uwagę zakres zadań, jakie realizować ma absolwent w swojej praktyce zawodowej. Należy jednak podkreślić, że wymieniony problem ma charakter systemowy i powinien być rozwiązywany na poziomie krajowym (uelastycznienie systemu szkolnictwa zawodowego), co wykracza poza możliwości reagowania placówek obsługujących kształcenie na danym obszarze.

Ponadto warto pamiętać o cyklach koniunktury gospodarczej. Przejawiają się one w tym, że musi upłynąć długi okres (3- lub 4-letni) między wystąpieniem zwiększonego popytu na pracowników o danym profilu zawodowym a pojawieniem się na rynku absolwentów w tym zawodzie. Jest to związane z koniecznością zapewnienia infrastruktury dydaktycznej do kształcenia w nowych kierunkach oraz upodobania młodzieży, która postrzega niektóre zawody jako bardziej atrakcyjne na rynku pracy i wybiera ich naukę częściej niż naukę innych zawodów, na które jest większe zapotrzebowanie (Kłossiewicz-Górecka, 2011, s. 49).

Na sytuację szkolnictwa zawodowego w Opolu – stolicy województwa i głównym ośrodku kształcenia zawodowego dla regionu – wpływa wiele zjawisk charakterystycznych dla woj. opolskiego:

- migracje zarobkowe obniżające przedsiębiorczość, ale zarazem „uwalniające” miejsca pracy dla absolwentów szkół zawodowych, co przejawia się w wyższych niż krajowe statystykach ich zatrudnienia,

- konkurencja zagranicznych ośrodków kształcenia zawodowego przyciągająca rosnącą liczbę młodych ludzi i skłaniająca ich do długoterminowej migracji,
- relatywnie niewielka liczba siedzib firm w Opolu, z dominacją niewielkiej skali działalności, co stwarza nieustanne wyzwanie dla władz miasta chcących utrzymać młodych ludzi w Opolu poprzez tworzenie warunków dla ich zatrudnienia,
- absorpcja absolwentów przez firmy średniej wielkości, często rodzinne, rozproszone po całym regionie, nie tworzą one wielu nowych miejsc pracy ze względu na niskie poziomy rotacji pracowników, nawet w sytuacji rynku pracownika. Do wyjątków należą: sektor TSL oraz budownictwa z kwalifikacjami łatwymi do transferu w nowe miejsce pracy, gdzie warunki płacowe są często ważnym kryterium wyboru pracodawcy. Usługi oferowane w mieście przez podmioty handlowe i gastronomię często funkcjonują w rytmie roku akademickiego, stawiając na okresowe zatrudnianie studentów.

Warto wskazać przy tym wyzwania rynku pracy związane z zawodami niezbędnymi (np. ślusarz narzędziowy, mechanik samochodowy), jednak tracącymi na popularności wśród absolwentów szkół podstawowych (wcześniej gimnazjów). Wizerunek kształcenia zawodowego w przestrzeni medialnej wpływa na wybory uczniów, często nieadekwatnie do rzeczywistych warunków i potencjału danego kierunku kształcenia. Powoduje to, że wysiłek szkolnictwa zawodowego (osób odpowiedzialnych oraz pracowników tego sektora) na rzecz utrzymania jego funkcjonowania oraz poprawy jego atrakcyjności niwelowany jest przez zmiany postaw młodzieży, stymulowane oraz pogłębiane przez istotne dla nich ośrodki opiniotwórcze (media, w tym media społecznościowe).

Odnosząc się do czynników ujawnionych w przeprowadzonym badaniu, warto poddać pod rozwagę decydentów następujące rozwiązania służące pogłębieniu współdziałania pomiędzy sektorem edukacji zawodowej a jego użytkownikami – pracodawcami oraz szkołami niższego szczebla:

- wsparcie procesów dydaktycznych w zakresie infrastrukturalnym – wyposażenie sal dydaktycznych w sprzęt, laboratoriów w oprogramowanie

oraz urządzenia dotrzymujące kroku współczesnym zmianom technologicznym środowiska pracy, do którego trafią absolwenci szkół zawodowych. Jedną z możliwości byłoby ułatwianie dostępu i silniejsze powiązanie z potrzebami dydaktyki i praktyki zawodowej zasobów Parku Naukowo-Technologicznego lub innych instytucji wsparcia biznesu jako zaplecza dla systemu edukacji zawodowej różnych szczebli,

- wsparcie transferu wiedzy z najbardziej innowacyjnych przedsiębiorstw poprzez system staży doskonalących dla nauczycieli zawodu i/lub modyfikację w tym zakresie opcji kształcenia dualnego (z uwzględnieniem głębszego włączenia nauczyciela w aktywność uczniów w przedsiębiorstwach),
- wsparcie szkół zawodowych w wypracowywaniu relacji z przedsiębiorstwami poprzez dedykowaną radę szkolnictwa zawodowego przy Prezydencie Miasta Opola, jako forum spotkania i dialogu pomiędzy obydwoma środowiskami zainteresowanymi poziomem kształcenia zawodowego. Mogłoby ono równocześnie stanowić element uwiarygodniający zabiegi samorządu Opola przy pozyskiwaniu nowych inwestycji. Włączenie do takiego gremium o charakterze roboczym przedstawicieli uczelni wyższych oraz szkół podstawowych mogłoby ułatwić długoterminową adaptację kształcenia na wszystkich szczeblach do potrzeb rozwojowych miasta i regionu np. z wykorzystaniem łańcucha wartości dodanej w sektorze edukacji (szerz. Sobotka, 2016),
- wsparcie szkół zawodowych w przygotowywaniu oferty kształcenia zawodowego poprzez intensyfikację systematycznych badań środowiska społeczno-gospodarczego Opola pod kątem przyszłych potrzeb pracodawców – we współpracy z uczelniami miasta oraz innymi jednostkami badawczymi mającymi swoją siedzibę w Opolu (Instytut Śląski, Wojewódzki Urząd Statystyczny).

Wydaje się istotne podkreślenie, że podejmowane dotąd wysiłki poszczególnych jednostek kształcenia zawodowego, w miarę istniejących ograniczeń, prowadzą do celu, jakim jest dostosowanie oferty do potrzeb rynku pracy. Wobec postulowanej i faktycznej otwartości na świat, co przejawia się włączeniem Opola i woj. opolskiego w konkurencję nie tylko na rynku pracy,

ale również na rynku usług edukacyjnych, należy postulować połączenie sił wszystkich instytucji zainteresowanych utrzymaniem w mieście i regionie ludzi młodych. Samorząd miasta w naturalny sposób może pełnić funkcję katalizującą w tym procesie współpracy przy identyfikowaniu wyzwań stojących przed szkolnictwem zawodowym oraz znajdowaniu na nie odpowiedzi.

Bibliografia

- Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2015 – podsumowanie głównych wyników*, Małopolskie Obserwatorium rozwoju regionalnego, Kraków 2016.
- Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.
- Chłudziński M., Brosz K. i Bosak K. (2012). *Raport: Szkolnictwo zawodowe i techniczne w Polsce*. Fundacja Republikańska.
- Informacja o wynikach kontroli Systemu szkolnictwa zawodowego*, KNO.410.007.00.2015, NIK 2016.
- Kaliski M. (2015). *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych i wyższych województwa opolskiego w ramach projektu Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy II Raport z II fali badania: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu*.
- Kłосiewicz-Górecka U. (red.) (2011). *Potrzeby pracodawców a rozwój szkolnictwa zawodowego w Siedlcach: Raport z badania pracodawców i analiza rynku pracy*, Warszawa: Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur. ISBN 9788361284260.
- Mazik-Gorzelańczyk M. (2006). *Kształcenie zawodowe w Polsce w perspektywie zmian i potrzeb gospodarki*, Warszawa: Friedrich-Ebert-Stiftung. Przedstawicielstwo w Polsce. ISBN 9788364062124.
- Mirski A. (2014). *Zarządzanie wiedzą talentami oraz doskonalenie kadr w przedsiębiorstwie a uczenie się dorosłych*, „Edukacja ustawiczna dorosłych”, 4. ISSN 1507-6563.
- Polska 1989–2019. Społeczeństwo, gospodarka, kultura*, Polski Instytut Ekonomiczny Warszawa, czerwiec 2019.
- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Opolskiego do roku 2020*, Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 5250 Zarządu Województwa Opolskiego z 1 lipca 2014 r
- Saryusz-Wolski T. (2010). *Czy ECVET może być wartością dodaną dla ECTS?*, Cedefop, Linking credit systems and qualifications frameworks.
- Sitek M. (2016). *Prawa (potrzeby) człowieka w ponowoczesności*. Wydawnictwo C.H. Beck. ISBN 9788325589226.

- Sobotka B. (2017). *Outsourcing i offshoring w kontekście pozyskiwania inwestorów do gmin*, Fundacja VCC, Lublin.
- Sobotka B. (2016). *Value chain in education sector illustrated with an example of Vocational Competence Certificate System*, „Forum Pedagogiczne” 2/2. ISSN 2083-6325
- Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.* Załącznik do Uchwały Nr XXV/325/2012 Sejmiku Województwa Opolskiego z 28 grudnia 2012 r.
- Strategia rozwoju Opola w latach 2012–2020*, uchwała Rada Miasta Opola nr XXXV/549/12 z 18 grudnia 2012 r.
- Usługi Biznesowe w Opolu*. Publikacja przygotowana dla Urzędu Miasta Opole przez Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce (ABSL), 2018.
- Wałachowski K. (red.) (2019). *Uwarunkowania delokalizacji centralnych urzędów w Polsce*, Kraków MPiT.

Przypisy

- ¹⁾ Zakres przedmiotowy ankiety opracowany został stosownie do przyjętego celu badania, formularz ankietowy zawierał 27 pytań otwartych i półotwartych. Dostarczono go do respondentów w wersji papierowej, dzięki wsparciu Opolskiego Kuratorium Oświaty. Analiza zebranych danych prowadzona była w dwóch przekrojach: ze względu na liczbę uczniów uczęszczających do danej placówki i jej zmiany (dane w %) oraz ze względu na liczbę placówek (dane w liczbach rzeczywistych).
- ²⁾ Daje ona możliwość dokonywania takich porównań, ze względu na bezpośrednie wskazanie grup sektorów istotnych dla rozwoju miasta w przyjętym okresie strategicznym (SRO, 2019, s. 31).

