

Krystyna Leszczewska
Stanisław Kaczyński
Anna Kowalczyk-Kroenke
Jarosław Poteraj

**Analiza spójności oferty kształcenia
szkół zawodowych
w województwie podlaskim
z wymogami przyszłego rynku pracy
z uwzględnieniem trendów
w zakresie zawodów przyszłości**



ANALIZA SPÓJNOŚCI OFERTY KSZTAŁCENIA SZKÓŁ ZAWODOWYCH
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM
Z WYMOGAMI PRZYSZŁEGO RYNKU PRACY
Z UWZGLĘDNIENIEM TRENDÓW W ZAKRESIE ZAWODÓW PRZYSZŁOŚCI

Krystyna Leszczewska
Stanisław Kaczyński
Anna Kowalczyk-Kroenke
Jarosław Poteraj

**Analiza spójności oferty kształcenia
szkół zawodowych
w województwie podlaskim
z wymogami przyszłego rynku pracy
z uwzględnieniem trendów
w zakresie zawodów przyszłości**



**WYDAWNICTWO
KSIĘGARNIA
AKADEMICKA**

Kraków 2025

🔗 Krystyna Leszczewska
<https://orcid.org/0000-0001-7302-647X>

🔗 Stanisław Kaczyński
<https://orcid.org/0000-0002-3746-4592>

🔗 Anna Kowalczyk-Kroenke
<https://orcid.org/0000-0002-4757-9318>

🔗 Jarosław Poteraj
<https://orcid.org/0000-0002-0809-4414>

Copyright © by Akademia Łomżyńska

Recenzent
dr hab. Kamil Zawadzki, prof. UMK

Opracowanie redakcyjne
Dorota Ilnicka

Projekt okładki
Marta Jaszczuk

ISBN 978-83-8368-340-9 (PDF)
<https://doi.org/10.12797/9788383683409>

Publikacja jest efektem badań i analiz przeprowadzonych przez zespół Katedry Ekonomii i Finansów Akademii Łomżyńskiej w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”, współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



WYDAWNICTWO KSIĘGARNIA AKADEMICKA
ul. św. Anny 6, 31-008 Kraków
tel.: 12 421-13-87; 12 431-27-43
e-mail: publishing@akademicka.pl
<https://akademicka.pl>

Spis treści

Wprowadzenie	7
Rozdział 1.	
Opis metodyki analizy	11
1.1. Cele i zakres badań	11
1.2. Metody i narzędzia badawcze	13
1.3. Dobór uczestników badań	18
Rozdział 2.	
Tendencje na przyszłym rynku pracy z uwzględnieniem zawodów przyszłości w świetle dotychczasowych badań	21
2.1. Zmiany w funkcjonowaniu rynków pracy w przyszłości	21
2.2. Zdefiniowanie terminu „zawody przyszłości”	29
2.3. Prognozowane zapotrzebowanie na zawody przyszłości na podstawie <i>desk research</i>	37
Rozdział 3.	
Oferta kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim	41
3.1. Znaczenie kształcenia zawodowego we współczesnej gospodarce	41
3.2. Stan kształcenia zawodowego w Polsce	43
3.3. Działania promujące kształcenie zawodowe	44
3.4. Zapotrzebowanie na pracowników posiadających konkretne kwalifikacje zawodowe	45
3.5. Struktura kształcenia w szkołach zawodowych województwa podlaskiego	46
3.5.1. Uczniowie szkół zawodowych w województwie podlaskim w roku szkolnym 2023/2024	46
3.5.2. Absolwenci szkół zawodowych w województwie podlaskim w latach 2021-2023	53

Rozdział 4.

Prognozy zapotrzebowania na pracowników na przyszłym rynku pracy w ocenie ekspertów – wyniki badań eksperckich.	57
---	----

Rozdział 5.

Działania szkół zawodowych w województwie podlaskim w zakresie dostosowania oferty kształcenia do wymogów przyszłego rynku pracy w świetle wyników badań IDI/TDI	79
Wnioski i rekomendacje	91
Bibliografia.....	95
Wykaz tabel i wykresów	99
Słownik pojęć i zastosowanych skrótów	101
Załączniki.....	103
Załącznik 1. Scenariusz wywiadu IDI/TDI.....	103
Załącznik 2. Scenariusz badania – metoda delficka	109
Załącznik 3. Zawody, w których kształciły szkoły zawodowe w województwie podlaskim w roku szkolnym 2023/2024 . . .	116
Załącznik 4. Liczba absolwentów szkół zawodowych w województwie podlaskim w latach 2021-2023.....	121
Summary	127
Streszczenie	129

Wprowadzenie

Publikacja jest efektem badań i analiz przeprowadzonych przez zespół Katedry Ekonomii i Finansów Akademii Łomżyńskiej¹ w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”, współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Turbulentne zmiany we współczesnym świecie znajdują odzwierciedlenie w funkcjonowaniu rynków pracy, zarówno po stronie popytowej, jak i podażowej. Po stronie popytowej rynku pracy najsilniejsze oddziaływanie wywołują: rozwój zaawansowanych technologii prowadzących do zmian w sposobach wykonywania pracy i zapotrzebowania na pracowników; globalizacja gospodarki, która kreuje globalne łańcuchy dostaw; „zielona rewolucja”, przyczyniająca się do upowszechniania proekologicznych postaw i generowania popytu na ekologiczne produkty. Po stronie podażowej wyzwaniem dla rynku pracy, w szczególności w Europie, są kwestie zmiany struktury demograficznej – starzenie się społeczeństw i wynikające stąd skutki dla rynku pracy oraz migracje ludności. Rosnący potencjał społeczeństwa, które zaspokoiło potrzeby niższego rzędu, generuje popyt na dobra i usługi spełniające bardziej wyszukane aspiracje – chęć rozwoju czy pragnienie przynależności. Zjawiska te przyczyniają się do powstawania nowych, nieznanych wcześniej zawodów bądź przeobrażania dobrze znanych profesji.

Tematyka dotycząca zawodów przyszłości budzi duże zainteresowanie zarówno wśród praktyków, jak i przedstawicieli różnych dziedzin nauki – ekonomistów,

¹ W skład zespołu badawczego wchodzi: dr hab. Krystyna Leszczewska, prof. AŁ; dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska, prof. AŁ; dr Edyta Dąbrowska; dr Stanisław Kaczyński; dr Anna Kowalczyk-Kroenke; dr Adam Miara; dr Dariusz Perło; dr Jarosław Poteraj; dr Marta Wiącek; dr Urszula Widelska, prof. AŁ; mgr Norbert Arszułowicz. Kierownikiem naukowym projektu z ramienia Akademii Łomżyńskiej jest dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska, prof. AŁ.

socjologów, psychologów. Zmiany zachodzące na rynkach pracy, a także w gospodarkach świata, skłaniają do podejmowania różnorodnych badań, których celem jest odpowiedź na pytanie, dokąd zmierza dzisiejszy rynek pracy, z jakimi wyzwaniami mierzą się współczesne organizacje i ostatecznie na jakie zmiany muszą być gotowi pracownicy w kontekście budowania i rozwijania własnych umiejętności i kompetencji. Określenie zapotrzebowania rynku pracy na zawody stanowi wyzwanie dla środowisk naukowych oraz praktyków życia społecznego i gospodarczego. Jednym z podstawowych problemów występujących na styku edukacji i rynku pracy jest przewidywanie, jakie zawody będą poszukiwane w ciągu najbliższych lat.

Definicja terminu „zawód przyszłości” nie jest jednoznaczna. Z jednej strony zawód przyszłości można określać jako profesję aktualnie niewystępującą na rynku pracy, kojarzoną z trendami obserwowanymi w zakresie rozwoju nowych dziedzin gospodarki. Z drugiej strony zawody przyszłości można definiować jako zawody już znane, w odniesieniu do których obserwowany jest dynamiczny wzrost popytu, pozwalający przypuszczać, że w przyszłości pracownicy posiadający kwalifikacje w tych zawodach będą bardzo poszukiwani. Mając na uwadze te aspekty, przewidując przyszłość rynku pracy w skali danego kraju lub regionu, można śledzić trendy występujące na rynkach pracy krajów wyżej rozwiniętych, zakładając, że trendy z tych rynków pracy pojawią się wkrótce na krajowym czy regionalnym rynku pracy. Świadomość istnienia trendów i ich wpływu na rynki pracy pozwala na formułowanie przypuszczeń co do kierunków rozwoju rynku pracy w dłuższej perspektywie.

System edukacji, a w szczególności szkolnictwo zawodowe, jest wielorako powiązany z rynkiem pracy. Autorzy niniejszego opracowania termin „szkoły zawodowe” rozumieją jako „ponadpodstawowe szkoły kształcenia zawodowego”, w szczególności: szkoły branżowe I i II stopnia, technika oraz szkoły policealne. Jest to sprzężenie zwrotne. Rynek pracy jest uzależniony od występującego w danym kraju, regionie systemu edukacji, a jednocześnie wpływa na ten system. Wykształcenie i uzyskane kwalifikacje to wartość zarówno dla absolwentów, jak też dla gospodarki i społeczeństwa. Dla pracodawców, zgodnie ze współczesnymi koncepcjami nauk o zarządzaniu, pracownicy oraz ich kwalifikacje, umiejętności, cechy osobowości stanowią strategiczny zasób. Od jakości kadr, których dostarcza system szkolny, zależy w dużej mierze rozwój gospodarki. Wydatki na edukację, szczególnie na szkolnictwo zawodowe, traktowane powinny być nie jako wydatki budżetowe, lecz jako inwestycje. Szkolnictwo zawodowe musi reagować na zmiany zachodzące na rynkach pracy. Kierunki tych zmian w kontekście tworzenia się zawodów przyszłości tylko w części są dziś znane.

Analizy poświęcone systemowi edukacji w Polsce wskazują, że jednym z głównych problemów kształcenia zawodowego jest niedostosowanie oferty edukacyj-

nej do potrzeb rynku pracy. W kontekście wyżej przedstawionych argumentów, w szczególności dynamicznych zmian na rynku pracy, istnieje konieczność szybkiego reagowania na zmieniający się popyt na pracę. Wymaga to analizy istniejącej sieci i kierunków kształcenia, w jakich można pobierać naukę w szkołach zawodowych: branżowych, technikach, szkołach policealnych, i dokonania oceny kompatybilności oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim w kontekście wymagań przyszłych rynków pracy. Dopasowanie kierunków kształcenia do potrzeb regionalnej gospodarki jest niezbędnym warunkiem do zagwarantowania jej efektywności. Tematyka przedstawiona w raporcie ma istotne znaczenie z perspektywy rozwoju regionu, z punktu widzenia przedsiębiorców prowadzących działalność w województwie podlaskim oraz z perspektywy osób podejmujących decyzję o wyborze kierunków kształcenia.

Celem głównym przeprowadzonej analizy jest ocena spójności oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim z potrzebami przyszłego rynku pracy. Cele szczegółowe zdefiniowano zaś następująco:

- 1) określenie tendencji na rynku pracy w przyszłości oraz czynników determinujących zmiany;
- 2) zdefiniowanie zawodów przyszłości;
- 3) przegląd oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim;
- 4) ocena kompatybilności oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim w kontekście zawodów przyszłości;
- 5) opracowanie rekomendacji w zakresie dostosowania oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim do powstających zawodów przyszłości.

Realizację poszczególnych celów badawczych przedstawiono w kolejnych rozdziałach raportu. W rozdziale pierwszym przedstawiono cele i zakres badań, metody i narzędzia badawcze oraz sposób doboru uczestników badań. W rozdziale drugim omówiono tendencje na przyszłym rynku pracy z uwzględnieniem zawodów przyszłości w świetle dotychczasowych badań. Zdefiniowano zawody przyszłości i przedstawiono prognozowane zapotrzebowanie na nie przy pomocy metody *desk research*. W rozdziale trzecim na podstawie statystyk MEN zaprezentowano ofertę kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim. Rozdziały czwarty i piąty zawierają wyniki własnych badań jakościowych. W rozdziale czwartym przedstawiono wyniki badania eksperckiego zrealizowanego z zastosowaniem metody delfickiej – opinie ekspertów na temat zapotrzebowania na pracowników na przyszłym rynku pracy w województwie podlaskim. W rozdziale piątym omówiono działania szkół zawodowych w województwie podlaskim

w zakresie dostosowania oferty kształcenia do wymogów przyszłego rynku pracy na podstawie wywiadów przeprowadzonych z dyrektorami szkół zawodowych.

Zwieńczeniem raportu są wnioski i rekomendacje dla decydentów z samorządu terytorialnego i systemu edukacji, wskazujące możliwe kierunki działań w zakresie dostosowania oferty kształcenia w szkołach zawodowych województwa podlaskiego do potrzeb przyszłego rynku pracy. Raport ten może stanowić wsparcie dla władz podejmujących decyzje o uruchamianiu kierunków kształcenia w szkołach zawodowych, dla podmiotów prowadzących szkoły niepubliczne, dla dyrekcji szkół planujących przyszłe kierunki rozwoju oraz innych zainteresowanych podmiotów i osób, dla których ważne są kwestie edukacji i rynku pracy.

Rozdział 1.

Opis metodyki analizy

1.1. Cele i zakres badań

Celem głównym analizy jest ocena spójności oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim z potrzebami przyszłego rynku pracy. Cele szczegółowe – jak już wspomniano we wprowadzeniu – zdefiniowano zaś następująco:

- 1) określenie tendencji na rynku pracy w przyszłości oraz czynników determinujących zmiany;
- 2) zdefiniowanie zawodów przyszłości;
- 3) przegląd oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim;
- 4) ocena kompatybilności oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim w kontekście zawodów przyszłości;
- 5) opracowanie rekomendacji w zakresie dostosowania oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim do powstających zawodów przyszłości.

Aby zrealizować przyjęte cele, postawiono następujące pytania badawcze:

- 1) Jakie zmiany zachodzą na rynkach pracy, jak będzie funkcjonował rynek pracy w przyszłości?
- 2) Jakie zawody będą zawodami przyszłości?
- 3) Jak kształtuje się struktura kształcenia w szkołach zawodowych w województwie podlaskim?
- 4) Jakie działania dostosowawcze do wymogów przyszłego rynku pracy podejmują szkoły zawodowe w województwie podlaskim?
- 5) Jakie są prognozy zapotrzebowania na pracowników na przyszłym rynku pracy w województwie podlaskim w opinii ekspertów?

Odpowiedzi na pierwsze i drugie pytanie badawcze zostały pozyskane poprzez analizę literatury przedmiotu i raportów z badań. Odpowiedź na pytanie trzecie sformułowano na podstawie analizy danych statystycznych z Systemu

Informacji Oświatowej, uzyskanych z Ministerstwa Edukacji Narodowej. Odpowiedzi na pytania czwarte i piąte są wynikiem przeprowadzonych badań empirycznych – wywiadów i badania eksperckiego. Realizacja założonych celów dostarczy przesłanek do kształtowania oferty szkolnictwa zawodowego adekwatnie do potrzeb wojewódzkiego rynku pracy w przyszłości. Przyczyni się do objaśnienia zagadnień, które dotychczas nie zostały dostatecznie rozpoznane.

Zakres podmiotowy realizowanych badań obejmuje:

- szkoły zawodowe: szkoły branżowe, technika i szkoły policealne prowadzące działalność w województwie podlaskim;
- ekspertów rynku pracy, naukowców zajmujących się badaniami rynku pracy, praktyków gospodarczych, przedstawicieli szkół zawodowych (dyrekcje szkół, nauczycieli przedmiotów zawodowych, doradców zawodowych).

Zakres terytorialny prowadzonych badań obejmuje podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski.

Aby zrealizować założone cele, podjęto następujące prace badawcze:

Etap I:

- analiza literatury przedmiotu oraz źródeł internetowych z zakresu objętego badaniami;
- analiza raportów z badań dotyczących szkolnictwa zawodowego i przyszłego rynku pracy;
- analiza danych dotyczących systemu szkolnictwa zawodowego pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej;
- analiza przepisów prawnych dotyczących szkolnictwa zawodowego;
- analiza dokumentów strategicznych dotyczących rozwoju województwa podlaskiego.

Etap II:

- wybór i opracowanie metod i narzędzi badawczych;
- dobór i rekrutacja uczestników badań.

Etap III:

- realizacja badań;
- analiza materiału empirycznego;
- sformułowanie wniosków i rekomendacji;
- opracowanie raportu z badań.

1.2. Metody i narzędzia badawcze

Metoda badawcza obejmuje sposób pracy badawczej składającej się z określonych czynności (procedura badawcza), a także zastosowania odpowiednich narzędzi badawczych². Metoda oznacza sposób postępowania, dobór rodzaju działania, przyjęty do stosowania z możliwością powtarzania go. Metoda badawcza powinna być dostosowana do założonego celu badań i umożliwić uzyskanie rzetelnych wyników. Do realizacji założonych celów zastosowano triangulację metod badawczych. Triangulacja oznacza konieczność zastosowania dwóch lub więcej metod badawczych, a następnie porównania i łączenia wyników badań³. Wykorzystano metodę *desk research*, metodę wywiadu oraz badanie eksperckie z zastosowaniem metody delfickiej. Taki dobór metod badawczych jest uzasadniony, daje możliwość uzyskania odpowiedzi na przyjęte problemy badawcze.

Metoda *desk research*

Desk research to metoda badawcza, która polega na przetwarzaniu informacji oraz analizowaniu danych pochodzących z istniejących źródeł, a następnie formułowaniu na podstawie tych danych wniosków dotyczących badanego problemu. Zaliczamy ją do metod badań wtórnych. Polega ona na ocenie aktualnego stanu wiedzy, metaanalizie artykułów innych badaczy, analizie raportów badań, danych statystycznych, przeszukiwaniu stron internetowych. Metoda *desk research* nie ma określonego czasu trwania, a pozyskiwanie oraz analiza materiałów wykorzystywanych w badaniach odbywa się zazwyczaj przez cały okres realizacji projektu badawczego. Daje to możliwość ciągłego uzupełniania informacji oraz zestawiania ich z wcześniej pozyskanymi materiałami. Metoda ta ma wiele korzyści: możliwość replikacji wyników badania, różnorodność analizy, niskie koszty⁴.

Desk research jest jedną z powszechniejszych metod wykorzystywanych w badaniach niereaktywnych⁵. W literaturze przedmiotu wskazuje się trzy metody niereaktywne: analizę treści, analizę istniejących danych statystycznych oraz analizę historyczno-porównawczą⁶. *Desk research* jest połączeniem tych metod. Analiza

² E. Więcek-Janka, *Badania marketingowe. Pojęcia, metody, narzędzia*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2020, s. 85.

³ S. Stańczyk, *Triangulacja – łączenie metod badawczych i urzeczelnienie badań*, [w:] *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, red. W. Czakon, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 78.

⁴ *Desk research*, Encyklopedia Zarządzania, [on-line:] https://mfiles.pl/pl/index.php/Desk_research [dostęp: 13.03.2024].

⁵ E. Więcek-Janka, *dz. cyt.*, s. 33-34.

⁶ E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, przekł. W. Betkiewicz i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 346.

treści polega na badaniu zarejestrowanych wytworów pracy badaczy: książek, czasopism, gazet, stron www, raportów badań, analiz, danych statystycznych. Rezultatem analizy treści jest dobór i ocena materiałów. Analizę treści cechują zalety wszystkich metod niereaktywnych – badacz nie ma wpływu na przedmiot badań, ponieważ treści zostały już wcześniej zapisane⁷. Rezultaty analizy treści pozbawione są subiektywnej oceny badacza. Istniejące dane statystyczne (dane zastane) mogą stanowić uzupełniające źródło informacji w metodzie *desk research*. Istotną kwestią przy wykorzystywaniu danych statystycznych jest ich wiarygodność. Metod historyczno-porównawczych badacze społeczni używają do odnajdywania prawidłowości w badanych zjawiskach społeczno-ekonomicznych w przeszłości.

W realizowanych badaniach wykorzystano w szczególności analizę treści oraz analizę istniejących danych statystycznych. Poddano przeglądowi literaturę przedmiotu anglojęzyczną i polskojęzyczną dotyczącą funkcjonowania rynku pracy, w szczególności trendów we współczesnej gospodarce i społeczeństwie wpływających na kształtowanie się strony popytowej i podażowej rynku pracy, tendencji na rynku pracy w przyszłości oraz czynników determinujących te zmiany. Zdefiniowano pojęcie zawodów przyszłości. Na podstawie analizy raportów z badań realizowanych przez krajowe i międzynarodowe instytucje badawcze przedstawiono prognozy dotyczące zapotrzebowania na zawody w przyszłości, określono tendencje w kształtowaniu się popytu na pracę na rynkach międzynarodowych, rynku krajowym i wojewódzkim. Na podstawie analizy danych z Systemu Informacji Oświatowej przeanalizowano strukturę kształcenia zawodowego w województwie podlaskim. Określono, w jakich zawodach kształcą się najwięcej uczniów w szkołach branżowych i technikach. Wnioski z przeprowadzonej analizy *desk research* pozwoliły na zaplanowanie metod i narzędzi badawczych, które umożliwiły zrealizowanie zamierzonych celów badań.

Wywiady

Wywiad jest podstawową metodą badawczą wykorzystywaną w naukach społecznych. Jest to metoda jakościowa, polegająca na swobodnej rozmowie badacza z jednym respondentem, posiadającym wiedzę w interesującej nas dziedzinie. Podczas prowadzenia wywiadów pogłębionych zachodzi konieczność indywidualnego podejścia osoby przeprowadzającej wywiad do każdego z respondentów. Badania tą metodą nie pozwalają na uogólnienie wyników na większą zbiorowość, ale dostarczają wiedzy na temat istoty analizowanych zjawisk. Wyróżniamy następujące typy wywiadów pogłębionych:

⁷ Tamże, s. 356.

- IDI – bezpośredni wywiad pogłębiony;
- TDI – telefoniczny wywiad pogłębiony;
- E-IDI – rozmowa za pośrednictwem komunikatorów internetowych między moderatorem wywiadu a respondentem;
- FGI – grupowy wywiad zorganizowany (max 12 osób).

Ze względu na swobodę wypowiedzi wywiady dzielą się na swobodne i standaryzowane. Przyjęcie określonego sposobu prowadzenia wywiadu zależy od celu badań. W wywiadzie swobodnym badacz ma dużą dowolność w formułowaniu pytań i określaniu kolejności ich zadawania w zależności od zastanej sytuacji. Tworzy listę pytań ogólnych i w trakcie wywiadu może dostosowywać je do respondenta. W wywiadzie niestandaryzowanym możliwe są swobodne wypowiedzi respondenta dotyczące badanego zagadnienia. Wywiad standaryzowany prowadzi się na podstawie kwestionariusza z zestawem konkretnych pytań badawczych sporządzonych przez badacza. Wymaga on przygotowania scenariusza wywiadu, który ma na celu strukturyzację wywiadu i upewnienie się, że wszystkie istotne kwestie zostaną poruszone z respondentem. Pytania kierowane do respondentów są szczegółowe, mogą mieć charakter otwarty lub zamknięty. Mogą zawierać wskazania do odpowiedzi według zaproponowanej skali.

W realizowanym badaniu zastosowano metodę wywiadu standaryzowanego. Celem przeprowadzonego wywiadu było uzyskanie odpowiedzi na pytania:

- Jakie działania dostosowawcze w zakresie dopasowania oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim do wymogów przyszłego rynku pracy prowadzą szkoły zawodowe?
- Jakie są plany zmian kierunków kształcenia w szkołach objętych badaniem w celu dostosowania ich do wymogów przyszłego rynku pracy?
- W jaki sposób szkoły monitorują zapotrzebowanie na absolwentów i współpracują w tej kwestii z urzędami pracy?
- Czy szkoły współpracują z pracodawcami w celu planowania kierunków kształcenia i dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy?

Kwestionariusz wywiadu zawiera 11 pytań, spośród których 8 ma charakter otwarty, a 3 mają charakter półotwarty – respondentom wskazano warianty odpowiedzi, z prośbą o dokonanie wyboru i uzasadnienie odpowiedzi. Uczestnicy badania mieli możliwość wyrażania swoich opinii, sądów w badanej kwestii poprzez dodawanie uzasadnienia do podanych odpowiedzi. Dobór uczestników badania był celowy. Do udziału zaproszono osoby kierujące szkołami zawodowymi – dyrektorów lub wicedyrektorów szkół (lub osoby przez nich wskazane), zakładając, że posiadają oni największą wiedzę na temat objęty analizą.

Metoda delficka

Badanie delfickie jest jedną z częściej wykorzystywanych metod w przygotowaniach prognoz dotyczących rynku pracy, a w szczególności zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności. Jego podstawową wartością jest włączenie do analizy podejścia jakościowego, co umożliwia pogłębienie informacji, które nie są możliwe do pozyskania z badań ilościowych. Dzięki uwzględnieniu odpowiedzi i rekomendacji ekspertów z obszaru rynku pracy możliwe jest uzyskanie wszechstronnych informacji na temat zapotrzebowania na poszczególne zawody na regionalnym rynku pracy. Uzyskane w wyniku zastosowania badania eksperckiego metodą delficką dane pozwalają efektywnie reagować na sytuację w obszarze edukacja zawodowa – rynek. Pozwalają lepiej dopasować kierunki kształcenia zawodowego do oczekiwań rynku pracy, który cechuje duża niepewność i dynamika, a także dostarczają praktycznych wskazówek dla systemu edukacji odnośnie do zapotrzebowania na kształcenie w zawodach, na które będzie występował popyt w perspektywie średnioterminowej⁸. Kiedy brakuje wiedzy co do przyszłych zdarzeń, metoda delficka pozwala przy pomocy opinii ekspertów określać prawdopodobny przebieg zdarzeń w przyszłości⁹. Podejście delfickie określane jest jako technika wieloetapowego wartościowania, polegająca na wielofazowej selekcji zebranego materiału empirycznego. Zastosowanie tej metody jest szczególnie uzasadnione w sytuacji wysokiej niepewności, gdy:

- dostępne informacje nie są przydatne do rozwiązania problemu badawczego;
- brakuje danych lub jest ich niedostateczna ilość.

Charakterystyczną cechą tej metody jest indywidualne wydawanie opinii przez ekspertów, bez udziału w debacie. Twórca metody Norman Dalkey stwierdza, że wydawanie opinii przez ekspertów indywidualnie, bez udziału w debacie to bardziej skuteczny sposób wyłaniania opinii niż taki, gdy występuje osobisty kontakt uczestników. Argumenty przemawiające za tym stwierdzeniem są następujące: w bezpośrednich dyskusjach występują negatywne zjawiska, takie jak: wpływ dominujących jednostek, zakłócenia związane z utrzymaniem porządku w grupie (harmider, hałas), presja grupy, co sprawia, że nieśmiałe jednostki, bez względu na kompetencje, mają bardzo ograniczony wpływ na końcowy rezultat badań¹⁰.

⁸ P.M. Adamczyk, K. Szwedor, *Metoda delficka jako jakościowy komponent prognozowania zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego*, „Rynek Pracy” 2023, t. 185, nr 2, s. 52-70.

⁹ M. Matejun, *Metoda delficka w naukach o zarządzaniu*, [w:] *Zarządzanie w regionie. Teoria i praktyka*, red. E. Kuczmera-Ludwicyńska, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2012, s. 173-182.

¹⁰ N.C. Dalkey, *Predicting the Future*, The RAND Corporation, Santa Monica, CA 1968, s. 7.

Metoda delficka w założeniach ma na celu ograniczenie niepożądanych cech bezpośredniego kontaktu między ekspertami. W celu wyeliminowania efektu jednego autorytetu ekspertom zapewnia się anonimowość, ich dane osobowe znają tylko projektujący badanie. Ważne jest, aby eksperci biorący udział w badaniu nie mieli możliwości kontaktu między sobą i konsultowania odpowiedzi. Dobór ekspertów, zapewnienie ich różnorodności i właściwe sformułowanie pytań badawczych w kwestionariuszu to kluczowe kwestie w projektowaniu badania realizowanego metodą delficką.

Procedurę przebiegu badań z zastosowaniem metody delfickiej można przedstawić w poniżej podanych punktach¹¹:

- 1) Badanie rozpoczyna się od sformułowania przez zespół badawczy pytań do ekspertów w zakresie stanowiącym przedmiot badania. Istotna jest klarowność, jednoznaczność i wnikliwość postawionych pytań.
- 2) Eksperti odpowiadają na postawione im pytania z podaniem argumentacji. Ekspert może się wstrzymać z odpowiedzią, jeżeli nie czuje się kompetentny w danym zagadnieniu.
- 3) Ekspertom przedstawia się zbiorcze zestawienie uzyskanych odpowiedzi wraz z komentarzami, bez ujawnienia autorów tych odpowiedzi.
- 4) Kierujący badaniami po raz drugi przekazuje ekspertom poprzednio postawione pytania z prośbą o potwierdzenie odpowiedzi udzielonych w pierwszym etapie lub podanie odpowiedzi skorygowanej z ewentualnym podaniem uzasadnienia.
- 5) Eksperti po raz drugi odpowiadają na te same pytania, mają przy tym możliwość wzięcia pod uwagę stanowisk i argumentacji innych ekspertów.
- 6) Liczba podejść w metodzie delfickiej nie jest z góry określona. Za optymalną uznaje się od dwóch do czterech rund¹².

Przekazanie wyników z rundy poprzedniej umożliwia ekspertom podtrzymanie stanowiska lub zmianę zdania po zapoznaniu się z odpowiedziami pozostałych uczestników badań¹³. Chociaż eliminuje ona wpływ jednostkowych autorytetów, to może wystąpić wpływ grupy na opinię eksperta, gdy zapozna się ze zbiorczymi wynikami badań z poprzedniej rundy. W miarę postępowania badania wzrasta stopień uzgodnienia stanowisk ekspertów.

¹¹ S. Sudoł, *Delficka metoda badawcza*, „Zarządzanie. Teoria i Praktyka” 2016, nr 3(17), s. 69-74.

¹² M. Trocki, *Technika delficka*, „Przegląd Organizacji” 1975, nr 7, [za:] S. Sudoł, *dz. cyt.*

¹³ I. Rudawska, *Wykorzystanie metody delfickiej do określenia atrybutów jakości obsługi pacjenta w sektorze ochrony zdrowia*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2018, nr 526, s. 133-146.

Tabela 1. Podstawowe zalety i wady wykorzystania metody delfickiej

Zalety	Wady
– możliwość osiągnięcia konsensusu w prognozowanym obszarze w sytuacji niepewności bądź braku dowodów empirycznych – możliwość wykorzystania efektu synergii wynikającego z połączenia wiedzy ekspertów – wykorzystanie mechanizmu iteracyjnego wyciągania wniosków oraz doskonalenia rezultatów – niezależność opinii ekspertów – zmniejszenie wpływu bezpośredniej interakcji między ekspertami i narzucania zdania przez osobę dominującą w grupie	– uzależnienie uzyskanych wyników od doboru ekspertów oraz od jakości kwestionariusza ankiety – długi czas badania – brak możliwości bezpośredniej wymiany poglądów między ekspertami – małe zaangażowanie ekspertów, jeśli nie zostaną należycie poinformowani o celach badania – trudność weryfikacji uzyskanych wyników ze względu na zastosowania metody do budowania prognoz długookresowych

Źródło: M. Matejun, *Metoda delficka w naukach o zarządzaniu*, [w:] *Zarządzanie w regionie. Teoria i praktyka*, red. E. Kuczmera-Ludwiczńska, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2012, s. 178.

Badanie metodą delficką w ramach realizowanego projektu odbyło się on-line. Taka forma pozwala zaoszczędzić środki i skrócić czas badania. Składało się ono z dwóch etapów, z których każdy trwał około tygodnia. Eksperci uczestniczący w badaniu byli anonimowi. W pierwszym etapie badań eksperci otrzymali kwestionariusz ankiety z prośbą o udzielenie odpowiedzi i przesłanie ich drogą zwrotną na wskazany adres e-mail. Pytania w kwestionariuszu badawczym miały charakter zarówno zamknięty z kafeterią odpowiedzi i możliwością uzasadnienia dokonanych wyborów, jak i charakter otwarty, gdzie eksperci wyrażali swoje opinie. W drugim etapie badania, po zapoznaniu się z odpowiedziami innych ekspertów, uczestnicy mieli możliwość zweryfikowania swoich wstępnych odpowiedzi, pozostania przy pierwotnym stanowisku lub rozszerzenia pierwotnych odpowiedzi o komentarze, sugestie, uwagi.

1.3. Dobór uczestników badań

Do udziału w wywiadach pogłębionych zaproszono 30 respondentów – 10 z podregionu białostockiego, 10 z podregionu łomżyńskiego oraz 10 z podregionu suwalskiego. Dobór uczestników badań był celowy. Dobór celowy jest najbardziej typowym przypadkiem doboru nielosowego. Polega na subiektywnym wyborze badanych jednostek do próby, tak aby utworzyć próbę zbliżoną do reprezentatywnej. Earl Babbie twierdzi, że „niekiedy właściwe jest dobranie próby na podstawie własnej wiedzy o badanej populacji oraz celach badań”¹⁴. Do badania zaproszono

¹⁴ E. Babbie, *dz. cyt.*, s. 204.

przedstawicieli szkół reprezentujących zróżnicowane kierunki kształcenia i typy szkół zawodowych – szkoły branżowe i technika. Są to zarówno szkoły, dla których organem prowadzącym jest samorząd terytorialny, jak też szkoły niepubliczne funkcjonujące na prawach szkół publicznych. Szkoły zlokalizowane są zarówno w małych miejscowościach, jak też w miejscowościach funkcjonujących na prawach powiatu – Łomża, Suwałki oraz w mieście wojewódzkim – Białystok. W wywiadach uczestniczyli dyrektorzy szkół, wicedyrektorzy lub osoby wskazane przez dyrektorów szkół do udzielenia wywiadów. Tak dobrana grupa uczestników pozwala na uzyskanie rzetelnych informacji na temat podjęty w realizowanych badaniach. Jakościowy charakter badań, niewielka liczebność respondentów uczestniczących w badaniach i metoda doboru uczestników badań nie zapewniają reprezentatywności uzyskanych odpowiedzi i nie pozwalają na uogólnianie wniosków. Wyniki badań nie mogą być więc interpretowane jako opinia ogółu przedstawicieli szkół zawodowych, a jedynie jako informacje uzyskane od przedstawicieli szkół zawodowych uczestniczących w badaniu. Nie można więc wnioskować na podstawie przeprowadzonych wywiadów o całej populacji badanych podmiotów, ale możliwe jest określenie przypuszczalnej tendencji w analizowanych zjawiskach.

Do udziału w badaniu eksperckim realizowanym za pomocą metody delfickiej zaproszono 14 ekspertów. Dobór ekspertów był celowy. Zgodę na udział w badaniu wyraziło 12 ekspertów. W badaniu uczestniczyli specjaliści z zakresu rynku pracy – praktycy i naukowcy zajmujący się badaniami z zakresu rynku pracy:

- prezes Ośrodka Wspierania Organizacji Pozarządowych w Białymstoku;
- przedstawiciel Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr w Białymstoku;
- dyrektor Parku Naukowo-Technologicznego w Białymstoku;
- pracownik naukowy – Uniwersytet w Białymstoku, Wydział Zarządzania;
- pracownik naukowy – Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania;
- dyrektor Biura Stowarzyszenia Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego;
- wiceprezes Podlaskiego Związku Pracodawców;
- przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku – Centrum Planowania Kariery Zawodowej;
- dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Suwałkach;
- dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży;
- wiceprzewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy w Łomży;
- przedstawiciel Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego.

Summary

Analysis of the Coherence of the Educational Offer of Vocational Schools in the Podlaskie Province with the Requirements of the Future Labor Market, Taking into Account Trends in the Field of Professions of the Future.

The monograph by Krystyna Leszczewska, Stanisław Kaczyński, Anna Kowalczyk-Kroenke and Jarosław Poteraj touches on an extremely important area, which is the issue of staff education in the context of the challenges of the contemporary labor market, especially in relation to trends in the professions of the future. The authors address the topic of both significant changes and needs in the area of education, which affect vocational education, but are also the result of changes in the turbulent labor market. The division of the work into five chapters allows for a detailed analysis of the educational offer of vocational schools, trends in the contemporary and future labor market, forecasts of demand for employees and the activities of vocational schools in the Podlaskie region in terms of labor market requirements. The first chapter presents a description of the methodology of the analysis, including its objectives and scope of research. The applied research methods and tools are discussed and the method of selecting participants for the research is characterized. The second chapter presents key trends in relation to the future labor market in a theoretical approach, taking into account the importance of professions of the future. This chapter focuses on the essence of changes in the functioning of labor markets in the future, specifying what the term professions of the future is and what the forecasts regarding the demand for them look like in the light of analyses and research. Chapter three addresses issues related to the educational offer of vocational schools in the Podlaskie Voivodeship. This part indicates the importance of vocational education in the contemporary economy, analyzes the state of vocational education in Poland, activities promoting vocational education and the demand for employees in the light of specialist professional qualifications. Chapter four discusses the results of expert research in the area of forecasting the demand for employees on the future labor market. Chapter five presents the results of qualitative research, including IDI and TDI in the context of the operation of vocational schools in the Podlaskie Voivodeship in terms of adapting the educational offer to the requirements of the future labor market. This monograph ends with conclusions and recommendations that are key from the point of view of individual labor market stakeholders.

Keywords: labor market, professions of the future, Podlaskie Voivodeship, educational opportunities, vocational schools

Streszczenie

Analiza spójności oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim z wymogami przyszłego rynku pracy z uwzględnieniem trendów w zakresie zawodów przyszłości

Monografia autorstwa Krystyny Leszczewskiej, Stanisława Kaczyńskiego, Anny Kowalczyk-Kroenke i Jarosława Poteraję dotyczy niezwykle ważnego obszaru, jakim jest problematyka kształcenia kadr w kontekście wyzwań współczesnego rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do trendów w zakresie zawodów przyszłości. Autorzy podejmują temat zarówno istotnych zmian, jak i potrzeb w obszarze kształcenia, które dotyczą szkolnictwo zawodowe, ale są również wynikiem przemian na turbulentnym rynku pracy. Podział publikacji na pięć rozdziałów umożliwia szczegółową analizę oferty kształcenia szkół zawodowych, tendencji na współczesnym i przyszłym rynku pracy, prognozy zapotrzebowania na pracowników oraz działania szkół zawodowych regionu podlaskiego w zakresie wymagań rynku pracy.

Rozdział pierwszy przedstawia opis metodyki analizy, w tym jej cele i zakres badań. Omówiono zastosowane metody i narzędzia badawcze, a także scharakteryzowano sposób doboru uczestników do badań. W rozdziale drugim zaprezentowano w ujęciu teoretycznym kluczowe tendencje w odniesieniu do przyszłego rynku pracy przy uwzględnieniu znaczenia zawodów przyszłości. Rozdział ten koncentruje się na istocie zmian w funkcjonowaniu rynków pracy w przyszłości, precyzując, czym jest sam termin *zawody przyszłości* oraz jak wyglądają prognozy dotyczące zapotrzebowania na nie w świetle analiz i badań. Rozdział trzeci podejmuje zagadnienia dotyczące oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie podlaskim. W tej części wskazano na znaczenie kształcenia zawodowego we współczesnej gospodarce, przeanalizowano stan kształcenia zawodowego w Polsce, działania promujące kształcenie zawodowe oraz zapotrzebowanie na pracowników w świetle specjalistycznych kwalifikacji zawodowych. W rozdziale czwartym omówiono wyniki badań eksperckich w obszarze prognozy zapotrzebowania na pracowników na przyszłym rynku pracy. Rozdział piąty przedstawia wyniki badań jakościowych (w tym IDI oraz TDI) w kontekście działania szkół zawodowych w województwie podlaskim w zakresie dostosowania oferty kształcenia do wymogów przyszłego rynku pracy. Niniejszą monografię kończą wnioski i rekomendacje kluczowe z punktu widzenia poszczególnych interesariuszy rynku pracy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, zawody przyszłości, Województwo Podlaskie, możliwości edukacyjne, szkoły zawodowe



WYDAWNICTWO
KSIĘGARNIA
AKADEMICKA

<https://akademicka.pl>

